

NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU NOS

Ročník 57

Praha
16. ledna 2012

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

Na URL a e-mailové adresy uváděné v PDF dokumentu se připojíte kliknutím.
Plnobarévná verze na <http://statorg.cmkos.cz>

STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ

Ze sekci

Konference odborářů územních finančních orgánů

Společné jednání představitelů odborových organizací sdružených v sekci územních finančních orgánů se uskutečnilo v Praze 12. ledna 2012. Téměř čtyřicítka delegátů z pětadvaceti základních organizací přivítala mezi sebou delegaci České daňové správy v čele s generálním ředitelem ing. Janem Knížkem. Hosty byli rovněž ředitelé krajských finančních ředitelství a odborový svaz zastupovali předseda Jan Rovenský a první místopředseda Pavel Bednář.

Po krátkém zahájení předse-

hospodaření státu (což nevyloučil), existuje naděje, že platová oblast bude stabilizována. Částečně se tak již stalo koncem roku 2011, kdy došlo k dílčímu posunu základních platů, a to o dva platové stupně zpět. Ing. Knížek osvětlil postupy a stav projektu jednotného inkasního místa (JIM) a okomentoval možnou budoucí strukturu daňové správy po roce 2013.

V následné diskusi se věnoval odpovědím na řadu dotazů a poté jeho vystoupení rozšířili ve svých příspěvcích – náměstek GR Bronislav Mikel (investiční



dou sekce Vojtěchem Rosenbergerem se zaujetím vyslechli přítomní vystoupení generálního ředitele. Ten vedle hodnocení toho, jak probíhala jednání o nové kolektivní smlouvě z pohledu zaměstnavatele, se zabýval především problematikou výběru daní a uskutečněnými i připravovanými změnami ve správě daní. Dále se zmínil o zásahu do odměňování daňových úředníků (pokles základních platů v roce 2011) a naznačil, že pokud nedojde k další destabilizaci

činnost, snížení prostředků na ni) a ředitelka personálního odboru GR Lada Taxová (objem prostředků na platy v roce 2012, restrukturalizace platů, možná samostatná platová tabulka, FKSP).

Příznivě jistě zněla uším delegátů závěrečná slova generálního ředitele, že v daňové správě se rozhodně nechystá propouštění, spíše že tomu bude naopak.

Pokračování na straně 2

ČSSD žádá u Ústavního soudu zrušení 14 tzv. reformních zákonů

Poslanci ČSSD zaslali 5. 1. 2012 Ústavnímu soudu návrh na zrušení celkem 14 tzv. reformních zákonů, která prosadila vláda Petra Nečase v listopadu loňského roku v Poslanecké sněmovně PČR. Zrušení těchto zákonů navrhuje z procedurálních důvodů, neboť nebyly přijaty ústavně předepsaným způsobem. Vládní koalice u většiny z těchto zákonů výrazně (o třetinu až polovinu) zkrátila lhůtu pro jejich projednání ve výborech a zkrácena byla i lhůta mezi druhým a třetím čtením (na 48 hodin). Vrcholem arrogantního přístupu vládních poslanců však bylo poté sloučení rozpravy k 14 zákonům, které spolu nijak obsahově nesouvisely, a omezení doby pro vystoupení poslance ke všem těmto zákonům na maximálně dvakrát 10 minut.

Poslanci ČSSD dále ve svém návrhu podaném k Ústavnímu soudu

požadují zrušení institutu tzv. veřejné služby, upraveného v zákoně o pomoci v hmotné nouzi a v zákoně o zaměstnanosti.

Tato zákonná úprava je v rozporu jak se základním právem občanů na přiměřené hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti, tak s právem na pomoc v hmotné nouzi. Tím, že za výkon veřejné služby nenáleží odměna, odporuje i právu na spravedlivou odměnu za práci. Všechna tato sociální práva jsou garantována jak Listinou základních práv a svobod, tak mezinárodními smlouvami lidských práv, jimiž je ČR vázána. Platná zákonná úprava veřejné služby odporuje rovněž ústavnímu i mezinárodnímu zákazu nucené či povinné práce.

Poslanci ČSSD rovněž napadají zákonnou úpravu povinné tzv. přeregistrace poskytovatelů zdravotních služeb, zavedenou záko-

Od 1. 1. 2012 je pravidelné vydávání NOSu pouze v elektronické podobě v rozsahu 20 vydání za rok. Všechny žádosti o zaslání NOSu včetně upřesnění elektronických adres směrujte na příslušná Informační a poradenská centra (IPC), která elektronické zaslání NOSu zajišťují. Zejména žádáme upřesnění elektronických adres u individuálních členů.

IPC	Jméno pracovníka	E-mail, tel.
Praha	Eva Sauková	saukova.eva@cmkos.cz 732 811 583
Střední Čechy	Eva Sauková	saukova.eva@cmkos.cz 732 811 583
Jižní Čechy	Pavel Mörzl	pavel.mortl@volny.cz 731 609 453
Západní Čechy	Daniela Bečvařiková	daniela.becvarikova@volny.cz 731 609 454
Severní Čechy	Eva Vovesová	eva.vovesova@volny.cz 731 609 455
Východní Čechy	Mgr. Věra Benešová	benesova.vera@volny.cz 604 321 518
Jižní Morava	Jaroslav Svoboda	svobodajaro@volny.cz 731 609 457
Severní Morava	Ludvík Chovanec	ludvik.chovanec@volny.cz 731 609 458
Střední Morava	Jarmila Kuncová	jarmila.kuncova@volny.cz 604 516 377

Konference odborářů územních finančních orgánů

Pokračování ze strany 1

Ve druhé části konference předseda sekce a PV Vojtěch Rosenberger podrobně hovořil o práci podnikového výboru, o od-

podnikový výbor, který usiluje o nastavení lepších pracovních a platových podmínek. Předseda OS také upozornil, že se pracuje na návrhu tzv. „společného zákona“ – který by měl být



chodu částí odborových organizací do Asociace samostatných odborů a s tím spojených potíží (částečné zneschopnění PV). Za pozitivum označil způsob projednávání nové kolektivní smlouvy, aktivizaci ztestíhleného PV a nové rozdělení kompetencí v něm.

Předseda OS Jan Rovenský přítomným přiblížil problematiku odborářů v sekci úřadů práce, kde došlo od dubna 2011 ke změnám ve struktuře úřadů vytvořením Úřadu práce ČR. Změny vyvrcholily koncem roku přechodem částí agendy nepojistných sociálních dávek z územních samosprávných celků na stát (Úřad práce ČR). S touto agendou přešlo také hodně úředníků, jejichž postavení u nového zaměstnavatele nelze označit za příznivé. Pro lepší obhajobu stávajících i nových zaměstnanců ÚP založili odboráři

náhradou za zákon o úřednících samosprávných celků (platný od roku 2002) a za zákon o státní službě (schválený v roce 2006, ale právně dodnes neúčinný). V novém zákoně, bohužel, se předpokládá mnohem více povinností úředníků státu, ale bez odpovídajících kompenzací, včetně odměňování.

První místopředseda OS Pavel Bednář seznámil kolegy se situací odborů v celní správě a s tím, jaké problémy celníci-odboráři v současnosti řeší.

V další diskusi si delegáti vyjasňovali některá ustanovení KS, uzavřené na roky 2012-2013. Došlo rovněž na seznámení s webovými stránkami PV sekce ÚFO, které budou přístupny všem zaměstnancům daňové správy na intranetu – Fi Netu (<http://odborar.ds.mfcr.cz>).

Schválené usnesení konference zdůrazňuje zejména lepší působení mezi odboráři ve všech ZO a vysvětlování záměrů odborů mezi všemi zaměstnanci daňové správy.

(pam), foto -dě-

Ze základní odborové organizace při MěÚ Ledec nad Sázavou

Přesvědčovat soustavně a opakovaně o prospěšnosti odborového členství a odborových akcí všeho druhu pro jednotlivce i pracovní kolektiv nebo čekat na zájemce a mít členy jen z opravdových nadšenců pro odborovou činnost? Na to má jednoznačný názor, že to první, Břetislav Dvořák z Městského úřadu v Ledci nad Sázavou, předseda zdejší odborové organizace „*My oslovujeme nové zaměstnance, ale není to jednorázová záležitost. Pokud nemají zájem vstoupit hned, působí na ně odboráři na pracovištích. Vysvětlujeme, že přínosy z členství převažují nad povinnostmi, a i zvýhodňujeme odboráře, například finančně při kulturních akcích. Snažíme se dělat pro lidi maximum. Naše organizace má dlouholetou tradici. Já přišel na úřad před 20 lety, po roce začal s funkcí. S vedením města, byl se v něm střídaly různé politické strany, jsme se vždy uměli dohodnout.*“ S tím souvisí i rada předsedy Dvořáka, zakládat odborové organizace v době, kdy nejsou neshody na pracovišti, v době klidu, kdy lze vytvořit korektní vztahy.

V úřadu města je dosti neobvyklá odborová organizovanost, z 45 zaměstnanců 35 členů, včetně starosty a místostarosty. Jen tajemník nemůže být členem, aby mohl vést jednání a podepisovat kolektivní smlouvu! Základní organizace při MěÚ Ledec nad Sázavou zastupuje odboráře a zaměstnance městského úřadu, městské knihovny a pečovatelské služby. Zaměstnavatel podle kolektivní smlouvy poskytuje technické podmínky pro činnost odborů, užívání kancelářské techniky, osobního auta, hradí cestovní náklady na odborová jednání a školení, poskytuje volna s náhradou mzdy v potřebném rozsahu.

V pracovněprávní oblasti funguje podle kolektivní smlouvy spolupráce a informovanost při nástupu nových zaměstnanců i při případné reorganizaci, a dokonce i v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době, pokud

by odborová organizace vyslovila nesouhlas, zaměstnavatel znovu posoudí svůj záměr.

Kolektivní smlouva zahrnuje různé požitky. K nezajímavějším patří stravování, za stravenku v hodnotě 80 Kč zaměstnanec zaplatí 16 Kč, ostatní jsou náklady zaměstnavatele a příspěvek ze sociálního fondu, roční příspěvek na osázení 5 tisíc korun a odměny k životním jubileím a při skončení pracovního poměru podle délky odpracovaných let u zaměstnavatele ve výši jeden tisíc až třeba deset tisíc korun pro dlouholeté zaměstnance. Tyto výhody umožňuje sociální fond tvořený 4,8 % z rozpočtovaného objemu mzdových prostředků v běžném roce. Příspěvek na letní dovolenou 2000 Kč a měsíční příspěvek na penzijní připojištění 200 Kč a vitaminy za 500 Kč také nejsou k zahodění.

Vysoký počet odborářů, tzv. odborová organizovanost, je určitě podmínkou, výchozí pozicí, pro kolektivní vyjednávání i další jednání se zaměstnavatelem, ale bez nadsazených funkcí, zde předsedy Břetislava Dvořáka, který je současně členem Výboru OS státních orgánů a organizací a místopředsedou rybářů v obci svého bydliště, či dalších funkcí, by úspěchy v činnosti nebyly. Silně početná základní organizace a ochotní a zaujatí funkcionáři dohromady jsou cestou k úspěchu. Možná i proto mzdové restrikce, které jsou v poslední době časté, nebo problematické zařazování do platových stupňů umožněné nařízením vlády, na zaměstnance v působnosti základní organizace při MěÚ v Ledci nad Sázavou dopadly jen formou částečného snížení jednorázových ročních odměn, tarifní mzdy i osobní ohodnocení zůstaly stejné.

A že získávání členů je možné i prostřednictvím jiných než pracovně odborářských zájmů svědčí vstup a členství zaměstnance, který byl získán jako DJ základní organizace pro kulturní akce, při kterých uplatňuje svůj koníček.

-dě-

Neproplacení nadtarifních složek skončí u soudu ... vyřešeno!?

V posledním loňském vydání NOSu jsme psali o městských strážnících, kteří se domáhají za právní pomoci odborového svazu svých finančních nároků na svém, z vlastního rozhodnutí již bývalém, zaměstnavateli. Soudní jednání ohledně neplatnosti okamžitého rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance se již konalo a v jeho průběhu zaměstnavatel, pan starosta, projevil ochotu k mimosoudnímu řešení, nyní se jedná o náhradách za nevyplacené náležitosti.

-dě-

Nové změny platových předpisů

S účinností od 1. ledna letošního roku došlo k dalším významným změnám základních platových předpisů, kterými se řídí odměňování zaměstnanců veřejných služeb a správy, tj. zákoníku práce a nařízení vlády č. 564/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Jsme však nuceni konstatovat, že i přes odmítavá stanoviska odborů, nadále pokračuje trend „rozvolňování“ platových nároků zaměstnanců rozpočtové sféry.

V rámci zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, byly v platové části schváleny následující důležité změny a doplňky:

• Určení a sjednání platu - § 122:

Do uvedeného paragrafu se vkládá nový odstavec 2, který specifikuje podmínky pro poskytování smluvního platu. V souladu s jeho zněním **může zaměstnavatel sjednat se zaměstnancem zařazeným do třinácté a vyšší platové třídy plat pevnou měsíční částkou**, která zahrnuje veškeré složky platu podle zákona, na které by jinak zaměstnanci vzniklo právo, nebo které by mu mohl zaměstnavatel poskytnout. Vedle smluvního platu nepřísluší zaměstnanci žádné složky platu s výjimkou odměny (§ 134 ZP) a cílové odměny (§ 124a). Smluvní plat může být sjednán v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě uzavřené podle § 51 občanského zákoníku; pro obsah smlouvy se přiměřeně použijí ustanovení § 136 zákoníku práce. Dosavadní odstavec 2 tohoto paragrafu se označuje jako odstavec 3 s tím, že se za slova „určuje plat“ vkládají slova „nebo s ním sjednává smluvní plat“.

• Platové tarify - § 123:

V § 123 odst. 6 se zrušuje písmeno a), jehož znění se týkalo způsobu usměrňování výše prostředků vynakládaných zaměstnavateli na platy a na odměny za pracovní pohotovost zaměstnanců (jedná se o legislativně technickou změnu, nařízení vlády č. 447/2000 Sb. bylo zrušeno již k 1. lednu 2011 na základě čl. III nařízení vlády č. 381/2010 Sb.). Nejnižší platové tarify v jed-

notlivých platových třídách uvedené v odst. 6 písmeno f), se navyšují na hodnoty, které odpovídají nejnižším platovým tarifům stanoveným v příloze č. 1 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů (tabulka č. 1).

• Plat nebo náhradní volno za práci přesčas - § 127:

Do § 127 se doplňuje nový odstavec 3, který zní: „Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení podle § 124, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovní klidu nebo v době pracovní pohotovosti. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.“

Novela zákoníku práce se tak vrací k úpravě platné před rokem 2007 s odůvodněním, že stanovení skutečně potřebné délky výkonu práce přesčas je u vedoucích pracovníků problematické a obtížně prokazatelné. Nově tedy bude mít vedoucí pracovník nárok na úhradu přesčasové práce nebo poskytnutí náhradního volna až po dosažení limitu 150 hodin (s výše uvedenou výjimkou). Pokud se jedná o statutární vedoucí zaměstnance, nepřísluší jim plat za práci přesčas v žádném případě. Doplňené znění je převzato ze zákona č. 143/1992 Sb., kterým se v současné době řídí pouze odměňování vojáků z povolání.

• Cílová odměna - § 134a:

Za splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu, jehož zajišťování je zvlášť významné, může zaměstnavatel zaměstnanci, který se na jeho splnění bezprostředně nebo významně podílí, poskytnout cílovou odměnu. **Výše odměny je spolu s hodnotitelnými nebo měřitelnými ukazateli stanovena před započítáním plnění úkolu.** Cílová odměna přísluší zaměstnanci ve výši určené zaměstnavatelem v závislosti na plnění stanovených ukazatelů, neskončí-li jeho pracovní

poměr před splněním daného úkolu.

Jedná se o **novou složku platu**, která může nesporně přispět k získávání a stabilizaci vysoce kvalifikovaných odborníků. Z hlediska subjektivního hodnocení náročnosti a přínosu stanovených úkolů je však institut cílové odměny snadno zneužitelný. V běžné praxi bude značně obtížné vymezení tzv. „mimořádně náročného úkolu“ a stanovení cílové odměny tak, aby odpovídala skutečnému významu a hodnotě zajišťovaného úkolu.

• Nařízení vlády č. 448/2011 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, obsahuje následující důležité úpravy:

• **Lékařům orgánů sociálního zabezpečení** přísluší od 1. ledna 2012 **platový tarif podle přílohy č. 4** k nařízení vlády 564/2006 Sb., podle které jsou odměňováni lékaři poskytující zdravotní péči ve zdravotnických zařízeních ústavní péče a v záchranné službě. Schválená úprava reaguje na dlouhodobě nepříznivou situaci v obsazenosti míst posudkových lékařů s tím, že je součástí opatření nezbytných ke stabilizaci situace v lékařské posudkové službě. Zároveň však **došlo ke zrušení zvláštního příplatku**, který dosud uvedeným lékařům příslušel za zvýšenou neuropsychickou zátěž při výkonu práce vyžadující individuální přístup k jednotlivým případům, spočívající v soustavném přímém osobním styku s občany při výkonu posudkové služby.

• **Došlo ke sloučení dvou stupnic platových tarifů** koncipovaných pro pedagogické pracovníky **u jedné stupnice** uvedené v příloze č. 5 nařízení vlády. Důvodem bylo především odstranění nejednotného postupu při dosavadní aplikaci § 5 odst. 5 a 6 uvedeného nařízení vlády v praxi, který byl zapříčiněn rozdílným posuzováním kvalifikačních předpokladů. Zároveň došlo k úpravě jednotné stupnice platových tarifů pro pedagogické pracovníky, která vychází z navýše-

ného objemu prostředků na platy ve státním rozpočtu a byla konstruována tak, aby u žádného pedagogického pracovníka nedošlo ke snížení platového tarifu.

• Pedagogických pracovníků se týká i další zásadní změna.

Vš 6 nařízení vlády, který se týká zvláštního způsobu určení platového tarifu, byla zrušena druhá věta, která obsahovala výjimku pro pedagogické pracovníky. V praxi to znamená, že s účinností od 1. ledna letošního roku **může být určen platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů** stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy i všem pedagogickým pracovníkům. Schválená úprava vychází z požadavku Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

• **V nařízení vlády se zrušuje § 6a**, který upravuje podmínky pro sjednávání smluvního platu. Není to dáno tím, že by vláda vyhověla požadavku odborů, ale skutečností, že s účinností od 1. ledna 2012 je smluvní plat upraven přímo v § 122 odst. 2 zákoníku práce.

Vzhledem k tomu, že s platovými podmínkami zaměstnanců rozpočtové a příspěvkové sféry bezprostředně souvisí i poskytování odstupného, upozorňujeme na důležitou změnu obsaženou v **§ 67 zákoníku práce**, na základě které se zavádí odstupné podle počtu odpracovaných let.

Odstupné přísluší zaměstnanci nejméně v následující výši:

- jednonásobku průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval méně než 1 rok,
- dvojnásobku průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- trojnásobku průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval alespoň 2 roky.

Možnost sjednání vyššího odstupného v kolektivní smlouvě, případně v jiné smlouvě, není touto úpravou dotčena.

Ing. Marie Fabianová

Změny v kolektivním vyjednávání po 1. 1. 2012

Vlastní proces kolektivního vyjednávání upravují dva základní pracovní právní předpisy:

Zákon č. 2/1991 Sb., v platném znění o kolektivním vyjednávání upravující vlastní postup vyjednávání a kolektivní spory. V ustanovení § 8 je popsán způsob zahájení kolektivního vyjednávání, povinnosti smluvních stran a postup při změně obsahu již uzavřené kolektivní smlouvy. Paragraf 10 a následující tohoto zákona upravuje postup při kolektivních sporech, tj. sporech o uzavření kolektivní smlouvy a plnění závazků z kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům. Tyto spory se řeší řízením před zprostředkovatelem, na kterém se smluvní strany buď dohodnou, nebo ho určí na návrh některé ze smluvních stran Ministerstvo práce a sociálních věcí. Avšak podmínkou před odesláním žádosti na Ministerstvo práce a sociálních věcí o určení zprostředkovatele je písemný doklad, že smluvní strany se na zprostředkovateli nedohodly.

Zákoník práce ve svých ustanoveních §§ 22 až 29 definuje smluvní strany kolektivního vyjednávání, dobu na kterou se kolektivní smlouva uzavírá, možnost její výpovědi, účast zaměstnanců na kolektivním vyjednávání apod. Nové pravidlo obsažené v § 26 odst. 3 je, že při zániku odborové organizace končí platnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku. Nově je zakotvena možnost vypovědět kolektivní smlouvu uzavřenou na dobu určitou viz § 26 odst. 1 zákoníku práce. Byl doplněn § 29 o povinnost zaměstnavatele zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupna všem jeho zaměstnancům. Pokud se týká přechodu práv a povinností z pracovních vztahů na jiného zaměstnavatele, je v zákoníku práce nově zakotveno v § 338 odst. 2 pravidlo, že kolektivní smlouva, která se zaměstnanci přechází, zavazuje nového zaměstnavatele nejdéle do konce následujícího kalendářního roku.

Pokud se týká metodických pomůcek pro kolektivní vyjednávání, je třeba zdůraznit ustanovení § 277 zákoníku práce, kde je zakotvena povinnost zaměstnavatele, vytvořit zástupcům zaměstnanců na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činností. Toto ustanovení je třeba dát zejména do souvislosti s § 276 odst. 6 zákoníku práce, kde je zakotvena povinnost zástupcům zaměstnanců informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem.

V kolektivní smlouvě je možné upravit zkušební dobu nově přijatých zaměstnanců dle novely § 35 zákoníku práce, tj. zkušební doba u řadových zaměstnanců do 3 měsíců u vedoucích zaměstnanců do 6 měsíců. Kolektivní smlouvou je možné zkušební dobu zkrátit.

Od 1. ledna 2012 již nelze kolektivní smlouvou prodloužit výpovědní dobu, toto lze pouze na základě smlouvy mezi zaměstnavatelem a konkrétním zaměstnancem – viz § 51 odst. 1 zákoníku práce.

Změny v kolektivním vyjednávání se dotýkají také odstupného při rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem z důvodu organizačních změn. Je možné navýšit odstupné v závislosti na počtu odpracovaných let u zaměstnavatele, jak stanoví § 67 zákoníku práce, také je možné navýšení odstupného stejnou částkou např. jednonásobku, dvojnásobku.... průměrného výdělku pro všechny případy uvedené v zákoníku práce a také je možné nasmlovat, že zaměstnanci se odstupné navýší o tolik měsíčních průměrných výdělků o kolik měsíců se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne na zkrácení výpovědní doby, tedy maximálně o dvojnásobek, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodl na výpovědní době delší.

V souvislosti s novým výpovědním důvodem zaměstnanci ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. h) tj. poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem režim práce neschopného zaměstnance, se doporučuje do kolektivní smlouvy zakotvit pravidla pro dání této výpovědi, tj. zda se jedná o první případ apod.

Novelizované ustanovení § 224 odst. 2 zákoníku práce rozšiřuje smluvní volnost pro poskytování odměn při životních výročích, pracovních výročích a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod. Rozšíření smluvní volnosti je v tom,

že zákoník práce již neváže životní výročí na dovršení věku 50 let a nově umožňuje poskytnout zaměstnanci odměnu i při pracovním výročí. Je třeba podotknout, že tyto odměny se vyplácejí z prostředků na platy, vedle toho je možné zaměstnanci poskytnout odměnu i z FKSP nebo sociálního fondu.

Doporučuje se základním organizacím zakotvit v kolektivní smlouvě povinnost smluvním stranám zahájit kolektivní vyjednávání dříve než 60 dnů před skončením platnosti stávající kolektivní smlouvy, jak stanoví zákon o kolektivním vyjednávání, a to zejména u organizací, kde uzavření kolektivní smlouvy bývá problematické.

V odůvodněných případech doporučujeme základním organizacím, aby zástupci obou smluvních stran parafovali jednotlivé listy schválené a podepsané kolektivní smlouvy.

Změny v zákoníku práce v roce 2012 (účinnost od 1. 1. 2012)

Neplatnost právních úkonů

Novela se zabývá neplatností právních úkonů. Staré znění zákoníku obsahovalo pokyny, že některá ujednání je nutné uzavřít písemně, pod podmínkou neplatnosti, jiná se pouze doporučovala uzavřít písemně. Písemně musí být uzavřeny například dohody konané mimo pracovní poměr. Dovětky o jejich neplatnosti při nedodržení písemné formy už ale v novém zákoníku práce schází. Neznamená to ale, že dohoda uzavřená ústně je platná.

Zjednodušeně řečeno, bude-li v zákoně uvedeno slovo „písemně“, musí se jednat skutečně o písemnou formu bez ohledu na to, zda ustanovení obsahuje dodatek o neplatnosti. V tomto smyslu je upraven i § 19 zákoníku práce. Mimo to se rozšiřuje požadavek písemné formy i na ukončení pracovního poměru ve zkušební době, na prodloužení výpovědní doby a na dohodu o výplatě odstupného v jiném termínu než je poslední mzda. Pozměňovací návrhem byly upřesněny některé postupy. Například pokud pracovní smlouva nemá písemnou podobu, je možné se dovolávat její neplatnosti jen tehdy, pokud ji ještě obě strany nezačaly plnit.

Prodloužení zkušební doby

Zkušební doba činila dle § 35 zákoníku práce 3 měsíce. Novela přichází s jejím prodloužením nejdéle na 6 měsíců. Ovšem jen u vedoucích zaměstnanců. Bude možné ji sjednat také v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo. Sjednává se písemně nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Není možné ji prodloužovat a stejně jako dříve se prodloužuje o dobu překážek, nově rovněž o celodenní dovolenou. Zkušební doba by také neměla být delší než polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

Prodloužení doby určité

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou se prodloužuje. Nově nesmí mezi týmiž smluvními stranami přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží. Celkově je tedy možné zaměstnávat na dobu určitou až 9 let (3 + 3 + 3 roky) a v období 15 let ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou.

Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli

Podle starého znění zákoníku práce mohla dočasně přidělovat zaměstnance k jinému zaměstnavateli pouze agentura práce. Nově může zaměstnavatel po dohodě se zaměstnancem tohoto přidělit k jinému zaměstnavateli. Smí tak učinit nejdříve po 6 měsících od uzavření pracovního poměru. Zaměstnavatel přitom od druhého zaměstnavatele nemůže požadovat jinou úhradu než úhradu nákladů spojených se zaměstnáváním (mzda, cestovní náhrady apod.). Zkrátka není možné na přidělování zaměstnanců vydělavat.

Nový výpovědní důvod ze strany zaměstnavatele

Ačkoliv se uvažovalo o rozšíření výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele, nakonec byl paragraf 52 rozšířen pouze o jeden výpovědní důvod, a to porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce zvlášť hrubým způsobem. Jedná se o situaci, kdy se zaměstnanec nebude prokazatelně v době prvních jednadvaceti dnů nemoci zdržovat

v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Například pokud se v době nemoci zaměstnanec pojede rekreovat k moři.

Výpověď za takové porušení musí být podána nejpozději do 1 měsíce ode dne zjištění porušování léčebného režimu a zaměstnavatel už dále nesmí krátit či odebrat náhradu mzdy za porušení léčebného režimu.

Aktuální znění zákoníku práce popisuje situaci, kdy se firma ruší nebo stěhuje. Dříve v takovém případě bylo možné dát výpověď i těhotným a zaměstnancům na mateřské a rodičovské dovolené. Nově se na přemísťování (stěhování) zaměstnavatele nebo jeho části vztahuje ochranná lhůta dle § 54 i na těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně na mateřské či rodičovské.

Odstupňované odstupné

Překvapením není ani odstupné odstupňované podle odpracovaných let. O této legislativní úpravě se hovořilo dlouho. Zaměstnanci dle § 67 zákoníku práce náleží odstupné ve výši nejméně:

- jednonásobku průměrného výdělku, pokud zaměstnání trvá méně než 1 rok,
- dvojnásobku průměrného výdělku, pokud zaměstnání trvá alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- trojnásobku průměrného výdělku, pokud zaměstnání trvá alespoň 2 roky

Pro podnikatele je propouštění nadbytečných zaměstnanců zřejmě jednodušší. Výdaje spojené s odstupným už nemusí být tak vysoké, protože řada podnikatelů zcela logicky „sáhne“ po služebně mladším zaměstnanci. Což ale na druhou stranu může být začarovaný bludný kruh pro určité (na trhu práce znevýhodněné) skupiny uchazečů. Například čerstvě zaměstnaní absolventi vlastně budou mít omezenou šanci využít uváděný „věrnostní princip“. Při každém propouštění budou z finančních důvodů první na řadě.

Důležitou novinkou je, že zaměstnanci, který okamžitě zruší pracovní poměr (§ 56 zákoníku práce), nenáleží odstupné, ale **náhrada mzdy** za dobu, která odpovídá výpovědní době. Odstupné, na základě výpovědi podané nejpozději **31. 12. 2011** se dle přechodných opatření k zákonu řídí **dosavadními právními předpisy**. Změny se týkají až výpovědi podaných v roce 2012.

Není pravda, že je pravda . . .

„Novela zákona o zaměstnanosti s účinností od 1. 1. 2012 uvádí, že uchazeč o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 2 měsíce a bez vážného důvodu odmítne nabídku vykonávat veřejnou službu v rozsahu nejvýše 20 hodin týdně, bude vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání. Do evidence uchazečů o zaměstnání může být znovu zařazen nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vyřazení. Pokud by vyřazený uchazeč o zaměstnání byl zároveň osobou v hmotné nouzi, přestal by mít nárok na dávky pomoci hmotné nouzi. Osoba v evidenci uchazečů o zaměstnání bude vždy předem upozorněna, že při odmítnutí veřejné služby, kterou může vykonávat (pokud tomu nebude bránit vážný důvod, např. zdravotní stav apod.), jí hrozí vyloučení z evidence ÚP ČR i ze systému pomoci v hmotné nouzi.“

tisková zpráva MPSV ČR 13. 12. 2011

„Ministerstvo práce a sociálních věcí chce upozornit na **poplašné a nesmyslné zprávy o veřejné službě**, resp. veřejně prospěšných prací, které se v poslední době šíří po internetu v podobě e-mailů a cíleně tak vyvolávají paniku mezi občany. Obsah těchto zpráv je zcela nepravdivý a v podstatě je pravým opakem toho než jaká je skutečnost. V e-mailu se mj. tvrdí, že „**veřejně prospěšné práce budou vykonávat nezaměstnaní, kteří déle než dva měsíce pobírají příspěvek v nezaměstnanosti**“ atd. Tato informace se samozřejmě nezakládá na pravdě. **Veřejná služba je určena zejména těm, kteří jsou nezaměstnaní rok a déle**. V souvislosti s tím vydalo MPSV metodický pokyn pro úřady práce, aby podle něho postupovaly při výběru těch, kteří by veřejnou službu měli vykonávat.

Tito uchazeči o práci již nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti, která je vyplácena pouze po několik měsíců, a to podle věku uchazeče, ale naopak pouze na sociální dávky. Jednoduše řečeno, veřejná služba je určena právě těm, kteří pobírají dávky v hmotné nouzi, případně dávky státní sociální podpory.“

tisková zpráva MPSV ČR 11.1.2012
www.mpsv.cz

Zpojistnění dohod o provedení práce

Rozsah, na který lze dohodu o provedení práce dle § 75 zákoníku práce uzavřít u jednoho zaměstnavatele, se zvyšuje ze 150 hodin na 300 hodin ročně. Na druhou stranu dohody s měsíční odměnou vyšší než 10 000 korun podléhají sociálnímu a zdravotnímu pojištění. Takový zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy v době prvních 21 dnů nemoci od zaměstnavatele. Protože je účasten nemocenského pojištění, náleží mu i nemocenské dávky. Ovšem pouze nemocenské a za splnění dalších podmínek účasti na nemocenském pojištění i peněžitá pomoc v mateřství. Ošetřovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se dohod o provedení práce netýkají.

Na základě přechodných ustanovení se u dohod uzavřených před 31. 12. 2011, které trvají i nadále, považuje za den nástupu 1. 1. 2012. Samozřejmě se jedná o dohody převyšující odměnou uvedenou částku, ze kterých je počínaje lednem 2012 odvedeno sociální a zdravotní pojištění.

Změny v pracovní době

Podle bývalého znění zákoníku práce nesměla délka směny přesáhnout 9 hodin (u nerovnoměrného rozvržení 12 hodin). Nočním pracovníkem je dle § 78 zákoníku práce ten, kdo odpracuje v době mezi 22 večerní a 6 hodinou ranní alespoň tři hodiny. Nově maximální délka směny činí nejvýše 12 hodin (a to i pro dohody o provedení práce). Pracujícím v noci je ten, kdo odpracuje v průměru alespoň jednou týdně 3 hodiny v noci.

Podle novely zákoníku se fond pracovní doby při pružném rozvržení vyrovnává až po 26 týdnech (dříve dle § 85 po 4 týdnech) u zaměstnavatelů, kteří nemají odbory. Pokud to bude ujednáno v kolektivní smlouvě, bude se moci vyrovnávat až po 52 týdnech.

Změna je i v evidenci pracovní doby. Povinně obsahuje začátky a konce směn. Pouhé „čárkování“ docházky už není možné.

Práce přesčas i u řadových zaměstnanců

Zákoník práce umožňuje dohodnout se s vedoucími zaměstnanci na práci přesčas za předpokladu, že je přesčasová práce zohledněna v jejich mzdě. Obdobně je postupováno i u řadových zaměstnanců. Smluvně dohodnout práci přesčas je možné v maximálním rozsahu 150 hodin ročně u řadových zaměstnanců a maximálně 8 hodin týdně u vedoucích zaměstnanců (416 hodin ročně).

Překážka zaměstnavatele – částečná nezaměstnanost

V případě nedostatku zakázek je možné na základě zaměstnavatelem vydaného vnitřního předpisu platit zaměstnancům překážku z důvodu částečné nezaměstnanosti s náhradou mzdy nejméně 60 % průměrného výdělku. Dříve o překážce rozhodovaly v souladu s § 209 zákoníku práce odbory, případně u zaměstnavatelů bez odborové organizace, místně příslušný úřad práce.

Nečerpání nadstandardní dovolené se neproplácí

Od roku 2012 musí zaměstnavatel určovat dovolenou tak, aby byla vyčerpána vždy v aktuálním roce. Nové ustanovení § 218 zákoníku práce zní: „Čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanec má právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavatel brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.“

Nařízení o čerpání dovolené se týká i dovolené s nároky nižšími než 4 týdny. Dovolenu je nutné vyčerpat nejpozději do konce následujícího roku. Pokud čerpání neurčí do 30. 6. následujícího roku zaměstnavatel, rozhoduje o jejím čerpání zaměstnanec sám na základě písemného oznámení zaměstnavateli ve čtrnáctidenní lhůtě. Nadstandardní nevyčerpaná dovolená se s výjimkou ukončení pracovního poměru nebude proplácet. Dovolená nepropadne pouze z důvodu překážky na straně zaměstnance – mateřská dovolená, nemoc zaměstnance.

Za konkurenční doložku jen polovinu platu

Podle bývalé úpravy § 310 se sjednávala konkurenční doložka písemně a nejdříve po zkušební době, maximálně na dobu 1 roku po ukončení pracovního poměru. Za každý měsíc závazku platil zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy minimálně ve výši průměrného výdělku. Nově tato sazba odchoďného činí nejméně polovinu průměrného výdělku a je možné doložku uzavřít i v průběhu zkušební doby.

§ ODPOVÍDÁME §

Dotaz: Musí ZO informovat o konkrétním složení základní organizace vzhledem k novému ustanovení zákoníku práce, že může u zaměstnavatele fungovat pouze tehdy, když 3 členové jsou zaměstnanci?

Odpověď: Novela zákoníku práce účinná od 1. 1. 2012 skutečně v § 286 zákona 262/2006 Sb., přinesla změnu v působnosti odborové organizace s tím, že povinnost zaměstnavatele jednat s odborovou organizací je odvislá od jejího oznámení, že u zaměstnavatele jsou alespoň 3 její členové v pracovním poměru. Dřív tento počet nebyl určen, a proto se jen výkladem dovozovalo, že postačí pouze jediný člen odborové organizace, který je u zaměstnavatele v pracovním poměru, aby zaměstnavateli vznikly vůči odborové organizaci povinnosti ze zákoníku práce.

Otázkou je zda a jakým způsobem má odborová organizace tuto skutečnost prokazovat. Zákonodárce si byl vědom skutečnosti, že členství v odborové organizaci je ve smyslu zákona č. 101/2000 Sb., citlivým údajem a že tuto skutečnost je možné poskytnout třetím osobám bez právního důvodu pouze s vysloveným souhlasem dotčeného.

Takto pojatá ochrana osobních údajů se odráží i v ustanovení zákoníku práce § 316 odst. 4 který stanovuje, že zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a základními pracovními vztahy tj. pracovním poměrem a dohodami konanými mimo pracovní poměr. Písmeno e) výše uvedeného odstavce pak výslovně v této souvislosti uvádí členství v odborové organizaci. Tyto informace nesmí zaměstnavatel

Dotaz: Pokud skončil pracovní poměr na dobu určitou a zaměstnanec pracuje dál bez nové smlouvy, změnil se pracovní poměr na dobu neurčitou? Existuje pracovní poměr, i když není písemná smlouva?

Odpověď: Novela zákoníku práce účinná od 1. 1. 2012 sice upravila znění § 39 pracovního poměru na dobu určitou, ale tato úprava se týkala jen délky a opakovatelnosti tohoto pracovního poměru, případně podmínek, za kterých lze pracovní poměr na dobu určitou uzavřít.

získávat ani prostřednictvím třetích osob.

Proto také odborová organizace zaměstnavateli pouze oznamuje, že splnila podmínku, že tři její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Zároveň však také zaměstnavateli má sdělit, který orgán, určený jejími stanovami, je oprávněn se zaměstnavatelem jednat.

Oprávnění odborové organizace se zaměstnavatelem jednat pak zaniká v případě, že výše uvedenou podmínku tří členů zaměstnaných u zaměstnavatele již nespĺňuje. Tuto skutečnost je odborová organizace povinna bez zbytečného odkladu zaměstnavateli oznámit.

Z výše uvedeného vyplývá, že odborová organizace nemůže bez souhlasu svého člena o jeho členství v odborech zaměstnavatele informovat, protože by se dostala do rozporu se zákonem. Zaměstnavatel pak tuto informaci nesmí ze zákona vyžadovat.

Navíc z dotazu je zřejmé, že se v daném případě jedná o fungující odborovou organizaci, která již u zaměstnavatele působí, a proto není nutné její existenci u zaměstnavatele dokazovat.

Nová díkce § 286 zákoníku práce se proto vztahuje především na nově vznikající odborové organizace, které rozšiřují svojí působnost na další zaměstnavatele, kde dosud nepůsobily, resp. ty odborové organizace, kde počet členů klesl pod číslo tři.

Novela však nezměnila znění § 65 odst. 2 zákona, který stanoví, že pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání práci, změnil se tento pracovní poměr z doby určité v pracovní poměr na dobu neurčitou pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne jinak. Jestliže mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem k takovéto dohodě nedojde a pracovní poměr

na dobu určitou se konkludentně změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou, má zaměstnavatel právo ukončit takovýto pracovní poměr jak zrušením ve zkušební době, výpovědí, dohodou nebo okamžitým zrušením.

Judikatura přitom vychází ze skutečnosti, že pracovní smlouva vzniká na základě projevu vůle učiněných způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěli zaměstnanec a zaměstnavatel projevit, tedy za okolností, které nevzbuzují pochybnost, že úmysl zaměstnance a zaměstnavatele směřoval k sjednání pracovního poměru nebo k jeho pokračování. Nejde-li o vyslovený písemný projev vůle, lze pokládat za sjednaný den nástupu práce den, kdy zaměstnanec začal práci skutečně vykonávat, ať již na základě příkazu zaměstnavatele, nebo s jeho jasným souhlasem.

V takovémto případě, u změny pracovního poměru z doby

určité na pracovní poměr na dobu neurčitou, je zcela nerozhodné, zda byla pracovní smlouva uzavřena písemně. Zákoník práce v § 20 odst. 2 stanoví, že nebyl-li, právní úkon jímž vzniká nebo se mění základní pracovníprávní vztah, učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon (v daném případě písemně), je možné dovolat se jeho neplatnosti jen, nebylo-li již započato s plněním.

Proto u pracovního poměru na dobu určitou, který skončil, je nezbytné, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem případně dohodl na jiné formě pracovníprávního vztahu nebo zaměstnanci neumožnil výkon práce. V jiném případě, pokud zaměstnanci zadává úkoly, nebo je od něho přebírá, mění se pracovní poměr z pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou s tím, že smluvní strany musí dodatečně podepsat písemnou pracovní smlouvu. JUDr. Pavel Sirůček

PROVOZNÍ FOND OS - Rozpočet 2012

v tis. Kč

<i>Výnosy</i>	
Tvorba PF z podílu člen. příspěvků	15.516,6
Úroky – výnosy z vkladů u peněž.ústavů.....	450,0
Splátky půjček z PSF.....	50,0
Výnosy celkem	16.016,6
<i>Náklady</i>	
Zasedání orgánů a komisí.....	177,3
Porady, aktivity, semináře.....	48,1
Školení	110,0
Činnost sekcí.....	1.676,4
Cest.náhrady pracovníků a funkce.OS	100,0
Publikace, časopisy, noviny.....	20,0
Mezinárodní činnost	80,0
Právní zastup. a poradenství.....	400,0
Péče o funkcionáře.....	7,5
Mzdové náklady	5.192,6
Zákonné pojištění	1.787,4
Příděly SF	122,4
Provozní náklady	1.072,0
Péče o pracovníky.....	45,0
Nákup drobného majetku.....	80,0
Náklady autoprovozu.....	246,0
Náklady IPC	4.080,5
Náklady spojené s vyd.čas. NOS.....	586,1
Příspěvek na činnost ČMKOS.....	1.925,2
Příspěvek na činnost BOZP	111,7
Příspěvky PSI	305,0
Příspěvek Sdruž. nájemníků ČR.....	44,0
Příspěvek Evropskému hnutí v ČR	0,5
Systém podpor a dotací pro čl.OS (PSF)	1.800,0
<i>Náklady celkem.....</i>	<i>20.017,7 tis.Kč</i>
<i>Výnosy celkem.....</i>	<i>16.016,6 tis.Kč</i>
<i>Výsledek hospodaření (schodek).....</i>	<i>- 4.001,1 tis.Kč</i>

Schváleno VOS 8. 12. 2011

Evropané jsou připraveni „aktivně stárnout“

13. ledna 2012 Evropská komise v Bruselu zahájila **Evropský rok aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity 2012**. Podle výsledků průzkumu Eurobarometr si 71 % Evropanů uvědomuje stárnutí evropské populace, avšak pouze 42 % respondentů považuje tento vývoj za alarmující (zcela odlišně vnímají tuto skutečnost tvůrci politik, kteří považují stárnutí obyvatelstva za jeden z největších problémů Evropy). Většina obyvatel se domnívá, že lidé ve věku 55 let a starší hrají významnou roli v klíčových oblastech společenského života. Přes 60 % dotázaných uvedlo, že by lidem mělo být umožněno pracovat i v důchodovém věku; to by si osobně přála třetina dotázaných.

Překvapivým zjištěním je, že tento názor sdílejí spíše lidé v předdůchodovém věku než mladší generace.

Z průzkumu mj. vyplynulo, že občané různých států chápou označení „mladý“ a „starý“ odlišně: na Maltě, v Portugalsku a ve Švédsku jsou za mladé považováni lidé mladší 37 let, zatímco na Kypru a v Řecku do věku 50 let. V průměru se domníváme, že se na nás pohlíží jako na staré těsně před dovršením 64 let věku; za již ne mladé jsme považováni po překročení hranice 41,8 let. Vnímání věku se liší také v závislosti na věku a pohlaví dotazovaných: například ženy se domnívají, že stáří začíná v 65 letech věku, zatímco muži označují jako počátek stáří již věk 62,7 let.

Pokud jde o práci a stárnutí, pouze jeden ze tří Evropanů souhlasí se zvýšením oficiální věkové hranice pro odchod do důchodu do roku 2030, přestože se jedná o politickou prioritu mnoha členských států.

Významnou podporu (61 %) má však myšlenka, že lidem by mělo být umožněno dále pracovat i po dosažení oficiálního důchodového věku. 53 % dotázaných se vyjádřilo proti uzákonění věku povinného odchodu do důchodu: i v této otázce se však názory občanů napříč Evropou výrazně liší.

Přestože je typický důchodový věk 65 let, v roce 2009 se odcházelo do důchodu průměrně v 61,5 letech. 42 % Evropanů se domnívá, že budou schopni vykonávat svoji současnou práci i po dosažení 65 let věku; 17 % očekává, že svoji stávající práci nebudou moci vykonávat ani do 60 let. Třetina Evropanů uvedla, že by rádi dále pracovali i po dosažení věku pro odchod do důchodu; pro téměř dvě třetiny dotázaných je myšlenka kombinace zaměstnání na poloviční úvazek a částečného důchodu atraktivnější než možnost úplného odchodu do důchodu.

Úkolem Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity 2012 je zvýšit povědomí obyvatel o důležité roli starších lidí ve společnosti a podpořit opatření zaměřená na vytváření lepších příležitostí pro starší lidi, aby mohli být dále aktivní.

Evropský rok 2012 zahrnuje tři dimenze aktivního stárnutí:

-Aktivní stárnutí a zaměstnanost. Mají-li starší pracovníci setrvat v zaměstnání, je třeba především zlepšit pracovní podmínky a přizpůsobit je zdravotnímu stavu a potřebám starších osob; dále se musí aktualizovat jejich dovednosti poskytnutím lepšího přístupu k celoživotnímu vzdělávání a přezkoumat daňový systém

a systém sociálních dávek, aby byly vytvořeny účinné pobídky motivující k prodloužení produktivního věku.

- Aktivní účast na společenském dění. Je třeba zlepšit příležitosti a podmínky, pokud jde o příspěvek starších lidí společnosti prostřednictvím vykonávání dobrovolných prací nebo prostřednictvím péče o rodinné příslušníky, aby nedocházelo k jejich společenské izolaci a ke vzniku mnoha s tím souvisejících problémů a rizik.

- Nezávislý život. Je třeba zaměřit se na podporu zdraví a preventivní zdravotní péče prostřednictvím opatření, které maximalizují počet let prožitých ve zdraví a předejdou závislosti starších lidí na jejich okolí; je třeba také vytvářet prostředí (veřejné budovy, infrastruktura, doprava, budovy), které bude přátelštější ke starším lidem a umožní jim dlouhodobou nezávislost na pomoci ostatních.

Zdroj: Evropská komise, -dě-

Podíl osob ve věku 55-64 let a 65 let a více na celkové populaci (%)

	1990		2010	
	věk 55-64	věk 65+	věk 55-64	věk 65+
EU27	10.8	13.7	12.2	17.4
Belgie	11.5	14.8	12.2	17.2
Bulharsko	12.7	13.0	13.8	17.5
Česká republika	10.4	12.5	14.1	15.2
Dánsko	9.8	15.6	13.1	16.3
Německo	11.1	14.9	11.9	20.7
Estonsko	11.3	11.6	11.9	17.1
Irsko	7.9	11.4	10.1	11.3
Řecko	12.5	13.7	12.0	18.9
Španělsko	11.1	13.4	10.9	16.8
Francie	10.5	13.9	12.6	16.8
Itálie	11.8	14.7	12.3	20.2
Kypr	8.1	0.8	11.3	13.1
Litva	11.6	11.8	11.4	17.4
Lotyšsko	10.8	10.8	10.7	16.1
Lucembursko	11.4	13.4	10.8	14.0
Maďarsko	11.5	13.2	13.2	16.6
Malta	9.0	10.4	14.1	14.8
Nizozemsko	9.4	12.8	13.0	15.3
Rakousko	10.4	14.9	11.3	17.6
Polsko	10.0	10.0	12.9	13.5
Portugalsko	11.0	13.2	11.9	17.9
Rumunsko	11.1	10.3	11.8	14.9
Slovinsko	10.8	10.6	12.8	16.5
Slovensko	9.2	10.3	12.2	12.3
Finsko	10.2	13.3	14.7	17.0
Švédsko	10.0	17.8	12.9	18.1
Velká Británie	10.3	15.7	11.8	16.5

Míra zaměstnanosti podle věkových skupin (%)

	2000				2010			
	věk 20-64	věk 55-59	věk 60-64	věk 65+	věk 20-64	věk 55-59	věk 60-64	věk 65+
EU27	66.5	50.3	23.0	5.0	68.6	60.9	30.5	4.7
Belgie	66.3	37.9	12.4	1.6	67.6	53.1	20.2	2.0
Bulharsko	56.5	33.5	10.5	2.9	65.4	62.2	26.6	2.8
Česká republika	70.9	50.2	16.9	4.1	70.4	67.1	25.2	4.7
Dánsko	77.9	72.6	30.9	2.5	76.1	75.9	39.6	6.2
Německo	68.7	56.4	19.6	2.6	74.9	71.5	41.0	4.0
Estonsko	67.4	58.6	29.9	7.5	66.7	63.1	42.8	8.3
Irsko	70.1	53.1	35.8	8.1	64.9	58.8	40.2	8.6
Řecko	62.1	48.4	31.9	5.3	64.0	53.9	30.5	4.0
Španělsko	60.6	46.2	26.7	1.6	62.5	54.4	32.0	2.0
Francie	67.4	48.1	10.2	1.1	69.1	60.6	17.9	1.6
Itálie	57.1	36.5	18.0	3.1	61.1	52.7	20.5	3.1
Kypr	72.0	60.6	35.3	10.3	75.4	69.7	41.9	12.9
Litva	63.4	49.3	21.8	6.6	65.0	64.3	29.4	5.6
Lotyšsko	66.1	56.2	25.8	7.8	64.4	61.1	33.8	4.5
Lucembursko	67.5	38.9	14.5	1.6	70.7	55.7	20.1	3.4
Maďarsko	60.9	33.7	7.6	1.7	60.4	51.7	13.0	1.9
Malta	57.5	45.3	10.8	?	60.1	49.3	14.2	3.5
Nizozemsko	74.2	54.1	18.5	2.6	76.8	70.1	37.3	5.9
Rakousko	70.7	42.4	12.1	2.9	74.9	61.0	22.3	5.3
Polsko	61.1	37.7	20.9	7.6	64.6	45.8	19.1	4.7
Portugalsko	73.4	57.7	44.7	18.0	70.5	57.8	40.2	16.5
Rumunsko	70.5	56.6	48.0	38.2	63.3	50.2	29.5	13.0
Slovinsko	68.5	29.0	15.1	7.4	70.3	46.9	19.5	7.3
Slovensko	63.0	34.5	6.1	0.8	64.6	57.9	17.2	1.6
Finsko	72.3	58.5	22.8	2.3	73.0	72.5	40.8	4.1
Švédsko	76.3	78.6	46.0	4.9	78.7	80.7	61.0	6.3
Velká Británie	73.9	63.2	36.1	5.2	73.6	70.8	44.0	8.5

Zdroj: Eurostat

Více informací: <http://ec.europa.eu/social/ey2012.jsp?langId=en>



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Řecko: Odboroví předáci zatčeni kvůli protestům

Ve čtvrtek 24. listopadu 2011 zatkla řecká policie přes tucet odborářů včetně Nikose Photopoulse, předsedy odborové organizace GENOP/DEL. V lednu je čeká soudní líčení, když čelí obvinění, které by je mohlo dostat do vězení až na pět let. Tito odboráři protestovali proti části řeckých úsporných opatření. Tato opatření totiž nařizují odpojení elektřiny všem lidem, kteří nechtějí nebo nemůžou platit novou daň z nemovitostí, která je plošně uložena na všechny bez ohledu na jejich příjem nebo bohatství. Řecká odborová konfederace GSEE vyzývá k zrušení těchto obvinění. Toto počínání řecké policie odsoudila i Evropská odborová konfederace (ETUC). ETUC zároveň potvrdil svou podporu a solidaritu s řeckými pracovníky, kteří se potýkají s neúnosnými podmínkami, které na ně uvaluje tzv. Trojka (Evropská komise, Evropská centrální banka a Mezinárodní měnový fond). Trojka pokračuje v brutálních útocích na sociální ochranu, zaměstnanost a také na minimální mzdu. Úsporná opatření nic neřeší, naopak tlačí Řecko do stále hlubší krize.

Velká Británie: PCS trvá na férové dohodě o penzích

Britská odborová organizace ve veřejných a komerčních službách PCS odmítla vládní ultimátum pro vyjednávací odbory, ve kterém vláda požadovala, aby odbory doporučily její škrty v důchodech národní výkonné radě. Vládní návrh na škrty v penzích bude národní výkonné radě předán, ale nebude jí doporučen, protože neposkytuje dostatečný základ pro férovou dohodu. Ohledně klíčových bodů tohoto návrhu nedošlo s ministry k žádnému vyjednávání – vláda rovnou oznámila finální nabídku v duchu „plaťte víc, pracujte déle a za menší důchod“. Jen málo diskusí proběhlo ohledně důchodového plánu a 15. prosince, kdy se sešli zástupci odborů s vládou, obdrželi odboráři dopis s návrhy na nový penzijní plán. Tento dopis s dech beroucí arogancí jasně dává najevo, že o penzích již bylo řečeno dost, aby tento návrh mohl být doporučen národní výkonné radě. Odboráři dostali časové ultimátum do 19. prosince, kdy se museli rozhodnout, zda tento návrh přijmou s tím, že pokud odmítnou, bude to bráno jako odmítnutí šance na dohodu a zároveň budou již z dalších diskusí vynečáni. Na začátku roku 2012 se sejdou výkonné výbory odborů ve veřejných službách, aby zvážily tento vládní návrh a doporučení svých vyjednávačů. Postoj PCS je jasný. „Vláda se snaží šikanovat odbory a vmánipulovat je do přijetí masivních škrtnů v penzích, aby mohla snížit deficit, který vznikl kvůli selhání a chamtivosti bank. Nadále věříme, že existují alternativy pro škrty a úspory. Stále stojíme pevně za svým a trváme na řádných vyjednáváních. Pokud vláda odmítne vyjednávat, tak bychom neměli jen nečinně přihlížet a přiznat, že jsou škrty nevyhnutelné, ale měli bychom se sjednotit napříč celým odborovým hnutím a vyzvat pracovníky k dalším krokům, jako jsou protesty demonstrace nebo stávkový.“

Nová Smlouva: Ne rigidní fiskální disciplíně bez udržitelného růstu

Mezinárodní dohoda, která byla domluvena na evropském summitu 9. prosince 2011 je nyní objektem intenzivní diskuse. Cílem je nastolení ještě přísnějších úsporných opatření bez jakýchkoliv vyhlídek na růst. ETUC tento přístup odsuzuje. Fiskální disciplína totiž při absenci opatření na oživení stahuje země do krize. Zaměstnanost a sociální spravedlnost jsou hlavní prioritou milionů Evropanů. Text této smlouvy, který je v současnosti v oběhu, neřeší výzvy, které vytváří krize. Je zde reálné riziko, že tato nová smlouva ještě posílí závazek členských zemí k přijetí fiskálních politik, které zvýrazní rigidní hospodářská pravidla. Fiskální politika musí jít ruku v ruce se sociální dohodou v Evropě. Musí dát prioritou investicím, které podporují udržitelný růst, kvalitní pracovní místa a sociální spravedlnost. Generální tajemnice ETUC, Bernadette Ségol, k tomu řekla: „Vážně pochybujeme o tom, že navržená mezinárodní dohoda, která vyplývá z posledního evropského summitu, bude následována pozitivními efekty pro ekonomiku a pracovníky. Jejím záměrem je pouze znovu ujištění trhů. Tato dohoda nenabízí žádné dlouhodobé vyhlídky pro

zlepšení zaměstnanosti a udržitelného růstu. Jejím jediným cílem je utahení fiskální disciplíny a zavedení této disciplíny do národních ústav. Evropa se nesmí být spojována s rigidními fiskálními politikami. Evropa musí být spojována s prosperitou a musí nabídnout světlé vyhlídky do budoucnosti.“ Tato dohoda je připravována ve spěchu a bez reálné demokratické diskuse. To je pro ETUC nepřijatelné, a tak ETUC žádá o zapojení do nadcházejících jednání. Je zcela nezbytné, aby při tomto procesu byla dodržena pravidla stanovená v evropských smlouvách.

Nová dohoda posiluje postupy, které nefungují a selhávají v boji s dnešními problémy. B. Ségol k tomu dodala: „Úspory nefungují. To víme. Je to zcela zřejmé z dopadů úsporných opatření v Řecku. Evropa se skládá z občanů, pracovníků, mladých lidí i důchodců. Přístup nemůže být založen pouze na manažerských principech a úctech. Poslední statistiky z trhu práce jsou příkazné. Pracovní místa jsou prioritou pro Evropany, kteří chtějí slušně žít a plánovat svou budoucnost. Evropské odbory se domnívají, že sociální sféra nemůže být zanedbatelnou částí evropských smluv. Tento přístup by byl velkou politickou chybou. ETUC proto vyzývá k přijetí sociálního protokolu ke smlouvám, který zajistí dodržování základních sociálních práv a sociální ochranu. Musí být rovněž přijata klauzule o formování mezd. Současný návrh vysílá Evropanům špatný signál.“

ETUC odsuzuje nacionalistický přístup maďarské vlády

ETUC je výrazně znepokojen nacionalistickým a autoritativním přístupem maďarské vlády. Občané jsou nyní vystaveni účinkům ústavy, která omezuje svobodu a denně eroduje jejich veřejné a soukromé svobody. Nezávislost médií a justičního systému jsou rovněž v ohrožení. Opatření maďarské vlády, která byla schválena v rekordním čase, následují reformu zákoníku práce, která poškozuje práva především těch nejzranitelnějších pracovníků. Vláda Viktora Orbana zůstává hospodářský patriotizmus, který však není ničím jiným než iluzí, protože země se topí v krizi. Maďarský forint oslabuje, kapitál opouští zemi, prudce rostou výnosy maďarských dluhopisů a Maďarsko zůstává závislé na EU a Mezinárodním měnovém fondu (MMF). ETUC stojí při maďarských občanech, kteří se v hojném počtu na začátku ledna vydali do ulic, aby vyjádřili svůj nesouhlas s touto vládou. B. Ségol komentovala situaci slovy: „Evropská unie nesmí ignorovat útoky Viktora Orbana na nezávislost médií, nezávislost justičního systému a všechny demokratické síly. Musíme jednat, abychom zajistili, že fundamentální práva zajištěná EU jsou plně respektována. Iniciativy ze strany předsedy Barrosy musí být podpořeny. Tento takzvaný hospodářský patriotizmus povede zemi pouze nacionalistickým a populistickým směrem, který musí být odsouzen, jakožto škodlivý pro pracovníky i občany.“

ETUC se připojuje k spuštění celosvětové kampaně „Od nevidím do nevidím: slušná práce pro domácí pracovníky!“

V pondělí 19. prosince stovky pracovníků ze zemí EU a dalších států symbolicky uklizely náměstí před evropským parlamentem v Bruselu. Tato iniciativa odstartovala celosvětovou kampaně, kterou vede Mezinárodní odborová konfederace (ITUC) ve spolupráci s ETUC a Mezinárodní sítí pracovníků v domácnosti (IDWN) a některých dalších národních odborů. Na světě je přes sto milionů lidí zaměstnaných v cizích domácnostech. Přesná čísla se těžko získávají, protože práce v domácnostech není pouze významným pracovním sektorem ale i významnou součástí šedé ekonomiky. Cílem kampaně je ratifikace Konvence C 189 o pracovnících v domácnostech. Pracovníci bojují za jeden den volna týdně, minimální mzdu, osmihodinovou pracovní dobu, právo na odbory, ochranu před zneužíváním a vykořisťováním, sociální ochranu a regulaci pracovních agentur. B. Ségol k tomu řekla: „Evropská unie by měla být tahounem při prosazování práv pracovníků v domácnosti, kteří jsou naprosto nechráněni a často jsou obětmi harašení po celé Evropě. Vyzýváme členské země a státy EU, aby zajistily těmto pracovníkům adekvátní legislativu a kontraktní ochranu v souladu s Konvencí C 189.“

-pm-

NOS - Noviny odborového svazu státních orgánů a organizací

Vychází v PDF 20x za rok. V Praze vydává
Odborový svaz státních orgánů a organizací,
Senovážné nám. 23, 110 00 Praha,
e-mail: statorg@cmkos.cz;
http://statorg.cmkos.cz. IČO 469351.
Šéfredaktorka: Květa Dědovská.
☎ 236 181 173, e-mail:dedovska@volny.cz.

OSSOO
a organizací
Odborový svaz státních orgánů