

# NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU

# NOS

## STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ

17

Ročník 65

Praha  
19. října 2020<http://statorg.cmkos.cz>[facebook.com/osstatorg](https://facebook.com/osstatorg)

S NÁMI, PRO VÁS!

### Stát hodil zaměstnance státní a veřejné správy a část zaměstnanců veřejných služeb přes palubu



Vážená paní odborářko, vážený pane odboráři,  
Vážené čtenářky, vážení čtenáři,  
milí přátelé,

jako každý rok Odborový svaz státních orgánů a organizací ve spolupráci s ostatními odborovými svazy veřejných služeb a správy a pod záštitou Českomoravské konfederace odborových svazů se snažil s kompetentními ministry stávající vlády ČR začít vyjednávat o valorizaci, či chcete-li navýšení platů Vás zaměstnanců veřejných služeb a správy, v roce 2021.

Bohužel snahy nás, představitelů odborů a mne jako zástupce Vás, odborářů státní správy a samo-

správy, a jako mluvčího OS RoPo, v letošním roce byly neúspěšné. Již 20. února 2020 se sešli zástupci OS RoPo a začali připravovat vyjednávání o navýšení platů v roce 2021. Veškeré přípravy včetně lednové makroekonomické analýzy MF ČR bohužel přerušila první vlna koronavirové epidemie. I přes tuto pandemickou situaci jsme připravovali propočty, argumenty a návrhy proč navýšit platy ve veřejném sektoru např. také na společné schůzce dne 11. 6. 2020.

Dne 24. června 2020 jsem jako mluvčí OS RoPo společně s předsedou ČMKOS Josefem Středulou dopisem vyzval ministryni práce a sociálních věcí Janu Maláčovou o stanovení termínu vyjednávání. Možná, že si kladete otázku, proč až v červnu. Odpověď je jednoduchá. Vláda rozhodla, že předložení návrhu státního rozpočtu na rok 2021 předloží Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR o měsíc později, než je standardní, tedy do konce měsíce října. Navíc se čekalo na makroekonomickou predikci MF ČR, která byla vždy zveřejněna v polovině měsíce července, ale tentokrát měla být zveřejněna až v polovině měsíce září. Tato predikce byla vždy základem pro vyjednávání o platech na příští rok mezi odbory a zástupci vlády.

Jediné a vlastně první a poslední oficiální jednání mezi oborovými vyjednávajícími a některým ze zástupců vlády proběhlo dne 16. července 2020, a to s ministryni práce a sociálních věcí. Toto jednání se uskutečnilo možná i proto, že v citované žádosti o jednání bylo argumentováno Kolektivní dohodou vyššího stupně pro státní zaměstnance uzavřenou mezi smluvními OS

a vládou ČR, kde dle ustanovení části čtvrté a článku 9 je zakotvena povinnost obou smluvních stran zahájit nejpozději do konce prvního kalendářního čtvrtletí vyjednávání ve věci valorizace platových tarifů státních zaměstnanců. A jaký zazněl požadavek odborů na růst platů v roce 2021? Odbory požadovaly pro pracovníky veřejného sektoru pro příští rok růst platových tarifů podle profesí o sedm, deset a 15 procent. Patnáctiprocentní navýšení od ledna prosazovaly pro zdravotníky, desiprocentní pro učitele a sedmiprocentní pro hasiče, policisty, úředníky a ostatní zaměstnance veřejné sféry.

Mimo toto oficiální jednání probíhala i neoficiální setkání „mezi čtyřma očima“, a to mezi předsedou OSSOO a ministryni financí a mezi předsedou ČMKOS a ministryni financí, ministryni práce a sociálních věcí a ministrem vnitra, se kterým v zastoupení našeho OS jednal též předseda Odborového svazu hasičů. Musím však zdůraznit, že bez konkrétních výsledů.

Mezi tím ministryně financí Alena Schillerová po schválení vládou ČR předložila poslancům tzv. daňový balíček, který nejenom řeší pomoc živnostníkům prostřednictvím paušální daně, ale také zavedení stravovacího paušálu. Ale hlavním návrhem je zrušení superhrubé mzdy a snížení daně z příjmů pro drtivou většinu zaměstnanců na 15 % (díky superhrubé mzdě je nyní zdanění pro zaměstnance cca 20,9 %), což bude znamenat zvýšení mezd a platů zaměstnancům o několik stovek korun až po tisíce. Jen pro zajímavost, tyto návrhy a další z „dílny“ MF ČR budou mít dopad na příjmovou stranu

státního rozpočtu do budoucna okolo 220 miliard Kč. To bude znamenat, že příští vlády si musí na tento výpadek od někoho půjčit, nebudou se v několika příštích letech valorizovat platy ve veřejném sektoru a může dojít i na scénář, že se budou privatizovat veřejné služby a také bohužel veřejná správa včetně privatizace některých činností státu a především zdravotnictví!

Bohužel po nečinnosti vládní strany byla opětovně dne 5. 10. 2020 zaslána žádost o jednání podepsaná předsedou OSSOO a mluvčím OS RoPo ministryni práce a sociálních věcí. Musím férovo přiznat, že do této doby bez odezvy!

Na nátlak sociálních partnerů, tedy odborů a zaměstnavatelů, bylo předsedou vlády svoláno plenární zasedání RHSD (tripartity), které se uskutečnilo formou videokonference v pondělí dne 12. 10. 2020. Předseda OSSOO měl možnost se tohoto jednání zúčastnit bez možnosti vystoupení. Hlavním bodem programu bylo projednání návrhu státního rozpočtu na rok 2021. Nyní si dovoluji malé shrnutí tohoto citovaného zasedání:

- ❖ ministryně financí
  - představila návrh státního rozpočtu na rok 2021 a zdůraznila, že daňový balíček, který momentálně projednává Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, není součástí tohoto návrhu (čili zrušení superhrubé mzdy není součástí návrhu státního rozpočtu),
  - zrušením superhrubé mzdy se zároveň sníží daně z příjmů

Pokračování na straně 2

Odborové svazy RoPo 5. října žádaly o jednání ministryni práce a sociálních věcí .....	str. 2
Platy sice rostou, je to ale jen neúplný obrázek .....	str. 2
Vyjádření ČMKOS k návrhu státního rozpočtu .....	str. 3
Volby do orgánů Vojenské zdravotní pojišťovny ..	str. 4
COVID-19 a bezpečnost práce .....	str. 5
Pomoc v tíživé životní situaci .....	str. 6
Stáž na Odborovém svazu státních orgánů a organizací .....	str. 6
Co přináší novela zákoníku práce II. část ...	str. 7

# Stát hodil zaměstnance státní a veřejné správy a část zaměstnanců veřejných služeb přes palubu

Pokračování ze strany 1

- pro většinu zaměstnanců na 15 %, což znamená hrubé navýšení mezd a platů o 7 %, tedy navýšení čistých mezd a platů o 5 %, > zvyšují se mimo jiné důchody, odvody za státní pojištění, valorizuje se příspěvek pro územně samosprávné celky o 5 %, > zvyšují se platy pedagogickým pracovníkům o 9 % a nepedagogickým pracovníkům o 4,3 %, > zvyšují se platové tarify o 10 % zaměstnancům v sociálních službách (zdravotníkům také, ale u nich je to realizováno prostřednictvím úhradové vyhlášky), > zmrazují se platy ostatním zaměstnancům ve veřejných službách a správě!

## Odborové svazy RoPo zastupující odboráře a zaměstnance veřejných služeb a správy 5. října 2020 požádaly o jednání ministryni práce a sociálních věcí

Vážená paní ministryně,

dne 16. července 2020 proběhlo první a bohužel jediné jednání o platech zaměstnanců ve veřejných službách a správě na rok 2021. Na citovaném jednání jste přijala delegaci zástupců odborových svazů ve veřejných službách a správě včetně předsedy ČMKOS: Výsledkem bylo, že se opět sejdeme ke společnému stolu již se zástupci MF ČR a MV ČR po vládních prázdninách a budeme pokračovat v jednání o platech státních zaměstnanců, ostatních zaměstnanců ve veřejných službách a správě včetně příslušníků bezpečnostních sborů. Bohužel k žádnému dalšímu jednání nedošlo.

Navíc MF ČR v této době rozeslalo do meziresortního připomínkového řízení „Návrh zákona o státním rozpočtu České republiky na rok 2021 včetně rozpočtové dokumentace“, aniž by byl dán k diskusi sociálním partnerům.

Na základě Kolektivní dohody vyššího stupně uzavřené dne 12. 12. 2018 mezi vládou ČR a Odborovým svazem státních orgánů a organizací, Českomoravským odborovým svazem civilních zaměstnanců armády, Odborovým svazem zdravotnictví a sociální péče ČR, Českomoravským odborovým svazem pracovníků školství a Asociací samostatných odborů ČR si Vám dovolujeme připomenout ustanovení Části čtvrté Čl. 9 této Kolektivní dohody vyššího stupně, kde je zakotvena povinnost obou smluvních stran zahájit nejpozději do konce prvního kalendářního čtvrtletí vyjednávání ve věci valorizace platových tarifů státních zaměstnanců.

Dovoluji si Vás, vážená paní ministryně, požádat o svolání jednání zainteresovaných stran k předemné záležitosti.

S úctou Bc. Pavel Bednář  
předseda OSSOO a mluvčí OS RoPo

*Žádost o jednání byla na vědomí zaslána ministryni financí Aleně Schillerové, ministři vnitra Janu Hamáčkovi a předsedovi ČMKOS Josefu Středulovi.*

- ❖ předseda vlády shrnul postoje vlády k diskusi o státním rozpočtu > vláda se rozhodla zrušit superhrubou mzdu definitivně, > sníží se daň z příjmů u většiny zaměstnanců na 15 % (zaměstnanci od 140 000 Kč budou mít daň z příjmů 23 %) > **platy se zvyšovat nebudou!**

Dalším velmi důležitým bodem jednání byla minimální mzda v roce 2021. Ministryně práce a sociálních věcí a premiér vyzvali sociální partnery, aby se dohodli. Odbory (ČMKOS a ASO) shodně požadují navýšení na 16 000 Kč, zaměstnavatelé odmítají jakékoli navýšení, protože se ruší superhrubá mzda! Výsledkem této patové situace je, že bude rozhodovat vláda.

Předseda vlády ČR na zmíněném jednání RHSD otevřeně doporučil zaměstnavatelům, aby v rámci kolektivního vyjednávání nezvyšovaly mzdy ve firmách (zrušení

superhrubé mzdy stačí) – nebrání však firmám v přidání, pokud na to „mají“.

Moje vyjádření k tomuto bezprecedentnímu kroku vlády ČR, které jsem ihned vyjádřil na sociálních sítích: „**NEKUTEČNÉ! Z jednání RHSD jsem doslova konsternovaný, a to je opravdu mírně řečeno. Vláda slovy Aleny Schillerové a Andreje Babiše sdělila, že se rozhodla zrušit superhrubou mzdu, a tím rozhodla bez jakéhokoliv diskuze s odbory zmrazit platy ve veřejných službách a správě. Jako bezprecedentní vnímám vyjádření citovaných, že není důvod v rámci kolektivního vyjednávání zvyšovat mzdy v soukromém sektoru. To si prostě nemůže žádný politik dovolit vměšovat se do budoucího kolektivního vyjednávání. A otázka minimální mzdy: dle zaměstnavatelů není důvod zvyšovat, když se ruší superhrubá mzda a snižuje se daň z příjmu. Tyto asociální postoje jsou dle mého názoru varovným signálem pro další postoje odborů vůči této vládě.**“

Vážená paní odborářko, vážený pane odboráři, Vážené čtenářky, vážení čtenáři, milí přátelé,

bohužel po letech, kdy se nám, zástupcům Vás, odborářů, podařilo při jednáních s vládou ČR vyjednat navýšení platů pro všechny zaměstnance ve veřejných službách a správě,

## Odborový svaz státních orgánů a organizací: Platy sice rostou, je to ale jen neúplný obrázek tisková zpráva, 8. října 2020

V reakci na článek serveru [Aktálně.cz](http://Aktálně.cz) o růstu platů ve veřejné sféře uvádíme na správnou míru několik přinejmenším zavádějících údajů.

Jako alarmující skutečnost se prezentuje údaj, že nejrychleji u nás rostou mzdy úředníkům. Jenže údaj o platech a jejich růstu zdaleka nezahrnuje jenom úředníky – platem je odměňována i velká část zdravotníků, pracovníci v sociálních službách, pedagogové, policisté, hasiči atd. Řada těchto profesí byla dlouhodobě správně vnímána jako podhodnocená, po navýšení jejich platů bylo voláno a toto volání bylo vyslyšeno. Je tedy otázkou, co je tak s podivem na tom, že za posledních několik let vzrostly celkové výdaje na platy.

vě, letos zřejmě naše úsilí a snahy nebudou naplněny. Asi všichni vnímáme složitost této doby, ekonomickou situaci koronavirové doby v našem státě a její dopady do budoucna. Nesmíme však přehlédnout, že vláda na zaměstnance mimo jarního ošetřovného v této kritické době úplně zapomněla. A také je třeba zdůraznit, že případné zrušení superhrubé mzdy bude mít dopad na všechny zaměstnance v tomto státě, tedy jak v soukromém, tak i veřejném sektoru. Celá řada firem již avizovala, že zaměstnancům i přesto pro rok 2021 přidá, některé firmy tak rozhodnou po kolektivním vyjednávání s tamními odbory.

A co stát – hodil své zaměstnance a ostatní zaměstnance ve veřejných službách a správě „přes palubu“. Dal jednoznačně najevo, že si jejich práce neváží, že vyplácení např. ošetřovného, nemocenské, všech Antivirů pro firmy včetně „Pětadvacítky“ pro živnostníky je pouhou samozřejmostí dotčených státních zaměstnanců a zaměstnanců samosprávy. Nepřidání Vám, zaměstnancům státní a veřejné správy, vnímá vedení OSSOO jako demotivující, jako prohru našeho vyjednávání, jako zneužití celospolečenské situace vládní koalice.

Za vedení OSSOO  
Bc. Pavel Bednář, v. r.  
předseda OSSOO



Co se týče samotných úředníků, tak objem prostředků na jejich platy a jejich průměrná či mediánová výška rovněž v posledních letech rostly, ovšem nikoli tempem odtrženým od růstu mezd v soukromém sektoru na straně jedné, a inflace na straně druhé. V kategorii „Veřejná správa, obrana a sociální zabezpečení“, která ale nezaměstnává pouze úředníky, se nachází necelých 280 tisíc lidí. To je v po-

## Odborový svaz státních orgánů a organizací: Platy sice rostou, je to ale jen neúplný obrázek

tisková zpráva, 8. října 2020

Pokračování ze strany 2

měru k celkovému počtu ekonomicky aktivní populace, zejména zaměstnanců v soukromém sektoru, poměrně malá skupina osob, jejich práce je navíc od obecného pracovního trhu poměrně odlišná. Jedná se o specifikované činnosti často s vysokou mírou kompetence, rovněž vzdělanostní struktura je vyšší, zejména podílem zaměstnanců s maturitou nebo s vysokoškolským vzděláním.

Při dalším podrobnějším rozboru zjistíme, že průměrné platy na řadě pozic ve státní správě nejsou nijak závratné a ani jejich růst nebyl tak dramatický, jak z článku vyznívá. Na řadě tzv. přepážkových pozic, jako jsou například státní zaměstnanci a zaměstnankyně na České správě sociálního zabezpečení nebo v Úřadu práce, se tabulkové platy pohybují okolo 25 000 Kč měsíčně, za náročnou práci s klienty, při požadavku maturitního vzdělání a s 15 lety praxe. Je dobré mít na paměti, že na těchto úřednických stojí výkon veškeré běžné agendy státu, a dokonce i agendy mimořádné, spojené např. s vyřizováním a vyplácením programů na pod-

poru osob a firem zasažených koronavirovou krizí.

Ani na těch pozicích, kde jsou platy vysoké, se nejedná o nějaký absurdní odskok od obdobných pozic v soukromé sféře. Dlouhodobě se upozorňuje, a to i ze strany politiků, že experty na klíčová místa je nezbytné dobře zaplatit. Nejvyšší státní úředníci mají mediánový hodinový výdělek ve výši 429,9 Kč, zatímco řídicí pracovníci v řadě oblastí nebo vyšší management v privátním sektoru má hodinový výdělek o cca 100 Kč vyšší.

Ačkoli údaje obsažené v článku nejsou nesprávné, jejich interpretace je přinejmenším zavádějící, místy zcela nesprávná. Budeme věřit, že poslanci rozhodující o návrhu zákona o státním rozpočtu na příští rok si budou schopni lépe promyslet vztah finančních a platových ukazatelů k reálným potřebám veřejného sektoru. Zájem na zajištění kvalitních a dostupných veřejných služeb je deklarovanou prioritou řady politických subjektů a bez adekvátně zaplacených zaměstnanců a zaměstnankyň se to neobejde.

**Bc. Pavel Bednář, v. r.**  
předseda OSSOO

## Odbory a podnikatelé nepodpořili na tripartitě návrh rozpočtu

**Odbory a podnikatelé nepodpořili dnes na jednání tripartitě návrh státního rozpočtu pro příští rok. Podle nich v něm chybí výpadek příjmů kvůli plánovanému rušení superhrubé mzdy a změny daní. Novinářům to dnes po tripartitním jednání řekl předák Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS) Josef Středula a prezident Svazu průmyslu a dopravy Jaroslav Hanák. Odboráři a zaměstnavatelé se ani letos nedohodli na zvýšení minimální mzdy pro příští rok. Odbory požadují přidání o 1400 korun na 16 000 korun, podnikatelé by nepřidávali vůbec.**

Stát by měl v příštím roce podle návrhu rozpočtu hospodařit se schodkem 320 miliard korun. Koaliční strany se na tom v pátek shodly. Je to druhý nejvyšší deficit v české historii po letošku, kdy vláda kvůli koronavirové krizi prosadila navýšení ze 40 miliard korun na půl bilionu. Návrh zatím rušení superhrubé mzdy nezahrnuje. Premiér dnes podle Středuly a Hanáka

několikrát zopakoval, že vláda s tímto krokem počítá....

Podle Středuly rozpočet vypadá tak, jakoby koronavirová epidemie letos měla skončit. Odbory jsou proti rušení superhrubé mzdy. Celkový výpadek příjmů rozpočtu kvůli daňovým změnám a dalším krokům spočívaly na více než 200 miliard korun....

12.10.2020

<https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/o-odbory-a-podnikatele-nepodporili-na-tripartite-navrh-rozpoctu/1944689>

## Vyjádření k návrhu státního rozpočtu České republiky na rok 2021

Souhrnné stanovisko ČMKOS z 12. 10. 2020:

1. ČMKOS považuje za velmi nešťastné, že vláda nepokračovala v dobré praxi předchozích let, a neinformovala sociální partnery, především odbory o vývoji rozpočtových prací ještě před předložením finální verze rozpočtu tripartitě. I když chápeme současnou složitou situaci, bohužel ne vše se dá zdůvodnit epidemií koronaviru. Zvláště když byla ČMKOS prakticky od jarních měsíců konfrontována s nezájmem rozhodnutí sféry o účast zástupců odborů v poradních strukturách vlády zabývajících se přípravou opatření ke zmírnění ekonomických a sociálních důsledků koronavirové epidemie.
2. ČMKOS považuje klíčové opatření státního rozpočtu a fakticky celé hospodářské politiky vlády spočívající ve zrušení superhrubé mzdy kombinované s výrazným snížením zdanění za opatření kontroverzní, dopadajícím v konečném důsledku negativně na středně a nízko příjmové zaměstnance. Požadujeme proto toto opatření revokovat.
3. Stejně tak ČMKOS požaduje zásadně revokovat již přijaté kontroverzní daňové zákony, především tzv. loss carryback a zrušení daně z převodu z nemovitostí. Tato opatření české ekonomice nepomáhají, pouze odčerpávají prostředky českých veřejných financí.
4. Zásadní výhrady ČMKOS má i k doposud neprojednanému „daňovému balíčku“ především k zavedení paušální daně, která dále prohloubí sklon k využívání „švaresystému, a stravenkovému paušálu který povede k daňové optimalizaci na straně jedné a k likvidaci systému stravování zaměstnanců na straně druhé. Požaduje proto tyto dvě kontroverzní normy opatření dále neprojednat.
5. Za klíčový prvek podpory ekonomiky považuje ČMKOS posílení kupní síly českých občanů. Proto je třeba podle ČMKOS přijmout zásadní opatření ke zvýšení disponibilního důchodu domácností, a to především prostřednictvím nárůstu minimální mzdy, nárůstu podpor v nezaměstnanosti, růstu platů ve veřejné sféře a všemožně podpořit kolektivní vyjednávání v soukromé sféře.
6. V tomto ohledu ČMKOS považuje za velmi nešťastné, že dosud neproběhla jednání ani o nárůstu platů v rozpočtové sféře, ani o navýšení minimální mzdy pro rok 2021.
7. ČMKOS zásadně odmítá záměr některých čelných představitelů vlády zrušit minimální mzdové tarify. Takováto prohlášení nepřispívají k posilování a prohlubování spolupráce a sociálnímu partnerství. ČMKOS jasně deklaruje, že jakýkoli pokus zneužít koronavirové krize ke zrušení minimálních tarifů bude považovat za nepřátelský útok proti sociálnímu smíru v České republice. Tento hrubý útok nezůstane ze strany odborů bez odpovědi.
8. ČMKOS považuje za nezbytné znovu zopakovat, že podporuje a bude podporovat i v budoucnu všechny kroky jakékoli vlády, které budou směřovány proti daňovým únikům, korupci, práci na černo, spekulacím a dalším formám rozkrádání majetku státu a veřejného sektoru. V této souvislosti považujeme pro nejbližší období za prioritu obnovit plný provoz fungování EET a to u všech subjektů. ČMKOS lituje, že v předloženém návrhu státního rozpočtu na příští rok se o tomto zásadním opatření u mlčí.
9. ČMKOS upozorňuje na neřešení celé řady problémů, které otevřela jarní pandemie v sociální oblasti. Především přetrvávající neúnosnou situaci, kdy většina OSVČ (a část zaměstnanců pracujících na dohody) není dosud povinně nemocensky pojištěna, stejně tak přetrvávají další známé, ale neřešené problémy jako je velmi nízká výše ošetřovného či velmi nízkých podpor v nezaměstnanosti a krátké podpůrné doby.
10. ČMKOS upozorňuje na výrazná rizika spojená s dlouhodobě udržovaným extrémním poklesem výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti a doporučuje vládě je znovu zvážit.

Celé stanovisko na <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/219/vyjadreni-k-navrhu-statniho-rozpoctu-ceske-republiky-na-rok/267982>



## Volby do orgánů Vojenské zdravotní pojišťovny České republiky



V Praze dne 8. října 2020

Vážená paní odborářko, vážený pane odboráři,

reklama Vojenské zdravotní pojišťovny České republiky (VoZP) se na stránkách NOSu objevuje poměrně často, není tedy čtenářům subjektem neznámým, nicméně již méně známé (pravděpodobně i některým pojištěncům) zřejmě bude, že i v jejich orgánech (správní a dozorčí radě) zasedají zástupci Odborového svazu státních orgánů a organizací, jejichž povinností je dohlížet na řádný chod pojišťovny v zájmu jejich klientů.

VoZP patří k jednomu ze sedmi subjektů zajišťujících veřejné zdravotní pojištění, zastupuje téměř 700 000 pojištěnců, její existence se datuje od roku 1993. Po dobu svého vývoje prošla jako mnohé další pojišťovny svými specifickými proměnami, zaznamenala však i díky předchozímu vedení některé negativní dopady v oblasti hospodaření. Toto se následně projevilo i v určité nedůvěře ze strany pojištěnců, a jejich částečnému úbytku. Naštěstí je toto období již minulostí, za poslední čtyřleté období došlo ke stabilizaci hospodaření, pojišťovna měla v tomto období přebytkový rozpočet, daří se rovněž udržovat počet stávajících pojištěnců. Svým dílem k tomuto pozitivnímu vývoji přispěli a snaží se i nadále při spěti i čtyři volení zástupci z řad odborářů zastupující náš odborový svaz.

**Ve dnech 4. až 6. listopadu 2020** se uskuteční na 38 volebních místech

(v místech poboček, jednateleství, v místech vojenských útvarů v prostorách určených pro veřejnost – seznam bude zveřejněn 20. 10. 2020 na webové stránce VoZP) **volby do nových orgánů VoZP (správní a dozorčí rady)**, technické pokyny k volbám naleznete již v současné době na [www.vozp.cz](http://www.vozp.cz), volby do orgánů. Tyto volby budou historicky první, kdy o zástupcích orgánů zdravotní pojišťovny rozhodnou samotní pojištěnci, v našem případě pojištěnci VoZP.

Za Odborový svaz státních orgánů a organizací byli nominováni: zaměstnanci a příslušníci Celní správy ČR **Bc. Miloš Lokvenc**, předseda Podnikového výboru odborové organizace CS, **Milan Uličný**, místopředseda Podnikového výboru odborové organizace CS, **Mgr. Dušan Janiš**, člen podnikového výboru odborové organizace CS, a předseda Odborového svazu státních orgánů a organizací **Bc. Pavel Bednář**.

Chtěli bychom proto touto cestou požádat pojištěnce VoZP (kteří jsou oprávněni hlasovat), aby přišli k volbám, podpořili své odborové zástupce ve volených orgánech pojišťovny, dali jim svůj hlas, a pomohli tímto způsobem zajistit vliv Odborového svazu státních orgánů a organizací na bezproblémový chod Vojenské zdravotní pojišťovny ČR. Tímto byste současně napomohli k zamezení případným privatizačním tendencím ve svých důsledcích znamenajících značné zvýšení nákladů na léčbu, a tedy i možnému snížení dostupnosti základní zdravotní péče pro všechny pojištěnce.

Všem voličům předem děkujeme za vyslovení důvěry.

S úctou

**Bc. Pavel Bednář, v. r. JUDr. Rudolf Pospíšil, v. r. Ing. Alena Gaňová, v. r.**  
předseda 1. místopředseda 2. místopředseda

## Výroční zpráva o stavu vzdělávání úředníků v ČR v roce 2019



**Ministerstvo vnitra v souladu se zákonem o úřednících územních samosprávných celků vydává a zveřejňuje každoročně „Výroční zpráva o stavu vzdělávání úředníků územních samosprávných celků“.**

Vzdělávání úředníků je povinné. Územní samosprávný celek je povinen zajistit prohlubování kvalifikace úředníků a vypracovat plán vzdělávání, který obsahuje časový rozvrh prohlubování kvalifikace úředníka v rozsahu nejméně 18 dní po dobu následujících tří let. Vzdělávání mohou poskytovat prostřednictvím akreditovaných vzdělávacích programů akreditované vzdělávací instituce v podobě právnické nebo fyzické osoby, příspěvková organizace zřízená Ministerstvem vnitra – Institut pro veřejnou správu Praha a územní samosprávný celek, jemuž byla udělena akreditace.

Hlavním zdrojem dat pro zpracování výroční zprávy Ministerstvem vnitra jsou písemné zprávy akreditovaných vzdělávacích institucí. Zároveň Ministerstvo vnitra využívá statistické přehledy a interní databáze, aby tak

mohly být podány komplexní informace o vzdělávání vstupním a průběžným, i o vzdělávání vedoucích úředníků a vedoucích úřadů s co nejvyšší vypovídající hodnotou.

Celkem bylo v roce 2019 akreditováno 318 vzdělávacích institucí a v průběhu roku 2019 bylo akreditováno 6338 vzdělávacích programů; z toho bylo 30 programů vstupního vzdělávání, 4120 programů průběžného vzdělávání pro úředníky, 2053 programy průběžného vzdělávání pro vedoucí úředníky, 43 programy přípravy ke zkoušce zvláštní odborné způsobilosti a 92 programy vzdělávání vedoucích úředníků a vedoucích úřadů. Největší množství z 318 akreditovaných vzdělávacích institucí sídlí v hlavním městě Praze (100), naopak nejméně jich sídlí v kraji Karlovarském (2), Ústeckém (4) a Kraji Vysočina (7).

Pokud se týká vstupního vzdělávání v roce 2019, bylo proškolen 3236 úředníků územních samosprávných celků u 28

akreditovaných vzdělávacích institucí. V hlavní míře bylo vstupní vzdělávání zajišťováno akreditovanými územními samosprávnými celky, samy územní samosprávné celky v roce 2019 proškolily téměř polovinu úředníků. Nejvíce úředníků bylo proškolen v roce 2019 v rámci vstupního vzdělávání společností RENTEL, a.s. (1007) a Institutem pro veřejnou správu Praha (598).

Přípravu na zkoušku zvláštní odborné způsobilosti (ZOZ) absolvovalo celkem 4099 úředníků; z toho u Institutu přípravu na zkoušku ZOZ absolvovalo 3795 úředníků a 304 úředníků u dalších dvou akreditovaných vzdělávacích institucí (hlavní město Praha a ČVUT). Celkový počet přihlášek ke zkouškám ZOZ, které Institut v roce 2019 obdržel, byl 2925. Zkušební komise v průběhu roku 2019 vyzkoušely 2394 úředníků, když 52 z nich neuspělo ani na poslední pokus. To odpovídá celkové úspěšnosti 97,83 %. Rozdíl mezi počtem přihlášek ke zkoušce ZOZ a počtem vyzkoušených úředníků je způsoben částečně omluvami ze zkoušek k ověření ZOZ, skončením pracovního poměru úředníka u územního

samosprávného celku a dále uznáním rovnocennosti vzdělání.

V rámci průběžného vzdělávání úředníků územních samosprávných celků bylo v roce 2019 proškolen celkem 109 636 úředníků, a to v 6173 akreditovaných vzdělávacích programech. Územními samosprávnými celky bylo v průběžném vzdělávání v rámci 202 akreditovaných programů proškolen 6332 úředníků, což představuje 5,77 % z celkového počtu proškolených úředníků v tomto typu vzdělávání v roce 2019.

Vedoucích úředníků a vedoucích úřadů územních samosprávných celků pak bylo proškolen celkem 743, akreditováno bylo celkem 93 vzdělávacích programů. Územními samosprávnými celky České republiky bylo proškolen v rámci 1 akreditovaného programu 6 vedoucích úředníků či vedoucích úřadů.

Závěrem výroční zprávy je konstatováno, že důležitým úkolem pro rok 2019 bylo dokončení prací na novelizaci zákona o úřednících, což se podařilo a návrh novelizace zákona byl předán do legislativního procesu.

Alena Gaňová

## COVID-19 a bezpečnost práce

Mezi základní zájmy odborových organizací patří problematika bezpečnosti práce. Z tohoto pohledu i ve státních organizacích a úřadech platí povinnosti řešené dvěma zákony. Jedná se o zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) a zákon č. 309/2006 Sb. Tento zákon zaměstnavatelům přímo ukládá, aby úkoly v prevenci rizik zajišťovali prostřednictvím odborně způsobilých osob v prevenci rizik (§ 10 zák.č. 309/2006 Sb.), dříve nazývaných „bezpečáky“. Určení těchto osob má zaměstnavatel povinnost projednat se zástupci odborových organizací dle ustanovení zákoníku práce § 108 odst. 2 a 3.

Ustanovení § 102 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce uvádí povinnost zaměstnavatele vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům. Odst. 2 tohoto ustanovení hovoří o prevenci rizik, kterou se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik. Mezi právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci řadíme dle ust. § 349 zákoníku práce i předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické a další. Takovým předpisem se rozumí například také mimořádné opatření ministerstva zdravotnictví nebo usnesení vlády. Aktuálně se jedná o usnesení vlády č. 909/2020 obsahující doporučení k řešení rizika šíření koronaviru.

Na základě ustanovení ZP § 108 odst. 2 písm. b) je zaměstnavatel odborovým organizacím povinen umožnit... vyslechnout jejich informace, připomínky a návrhy na přijetí opatření týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména návrhy na odstranění rizik nebo omezení působení rizik, která není možno odstranit, bylo generálnímu inspektorovi Státního úřadu inspekce práce předáno

následující vyhodnocení rizik, které by měli dělat odborně způsobilé osoby.

### Posuzované riziko:

*Jedná se o řešení přenosu KORONA viru COVID-19. Je to velmi infekční virus, který má schopnost se velmi rychle šířit v populaci. Při nekontrolovaném šíření má pro zaměstnavatele nebezpečí, že dojde k paralyzování jeho činnosti. Následky nakažení virem mohou být bezpříznakové, ale zejména u osob se sníženou imunitou, staršího věku, mající jiné zdravotní diagnózy (obezita, cukrovka, hypertenze,...) mohou mít až fatální následky. Virus se šíří zejména vzdušnou cestou v podobě kapénkového přenosu (kašláni, mluvení, zpěv, smrkání...). Vliv na jeho přenos mají mikroklimatické podmínky na pracovišti-absence větrání, teplota, vlhkost. Zároveň s tím je důležitá doba expozice, po kterou je zaměstnanec exponován možným přenosem. Uvádí se, že limitní čas potřebný k přenosu je 15 minut.*

### Možná řešení minimalizace rizika:

**A. Neprovádět žádná opatření** – modelová situace předpokládá, že zaměstnanec stráví 1,5 hodiny čekáním na zastávce a cestou na pracoviště veřejným dopravním prostředkem. Je zde počítáno i s cestou do bydliště. Dále pracuje na svém pracovišti 7 hodin. 0,5 hodiny stráví komunikací s kolegy, návštěvou kuchyňky, toalety, kopírky.

**B. Používání roušek** – rouška není OOPP, protože nemá prokazatelné vlastnosti ve vztahu k zabránění šíření viru COVID-19. Podle veřejně zveřejňovaných informací použití roušky snižuje riziko přenosu nákazy z 20 %. Nevýhodou používání roušek jsou vedlejší účinky spojené s vyrážkou, jinou infekcí dýchacích cest atd., což se zvyšuje s četností nasazování a snímání roušek. Roušky snižují i pracovní pohodu, jako např. mlžení brýlí apod.

**C. Používání roušek a dodržování odstupů** – kombinace použití roušky a udržování odstupů 2 metry. Při stanovení účinnosti je závislost na proudění vzduchu, jeho teplotě a vlhkosti. Odhadovaná účinnost se odhaduje 60-80 %. Proto v posouzení se použije účinnost 70 %.



**D. Vyloučení kontaktu mezi zaměstnanci** – předpokládá se, že práci z domova-HOME OFFICE zaměstnanec vykoná stejnou práci jako v kanceláři. Při této variantě zaměstnanec nikam necestuje a stravuje se doma. Spojení se zaměstnavatelem a kolegy je pomocí e-mailů ze služebních NOTEBOOKŮ a telefonické pomocí služebních telefonů.

### Modelová posuzovaná situace:

Zaměstnanci – právníci, inspektori NLZ, BOZP, PVP provádějící administrativní činnost na služebním notebooku s možností dálkového připojení na systém REUIP, vybavení služebním mobilem. Práci provádějí v jedné místnosti dvě a více osob.

### Vyhodnocení rizika:

Měrnou jednotkou pro vyhodnocení a cílem přijetí opatření je minimalizace času, kdy je zaměstnanec exponován možným přenosem viru COVID-19. Je potřeba podotknout, že pozitivně nakažený zaměstnanec nemá minimálně v počátku žádné příznaky nakažení.

u uvedených variant na stejné hodnotě, pokud jsou tato opatření prováděna.

K uvedenému materiálu zástupci odborových organizací obdrželi písemné stanovisko. Protože generální inspektor je dlouhodobě proti možnosti využití práce z domova, v tomto vyjádření uvedl: „Z pohledu zaměstnavatele je velmi podstatná skutečnost, že řádná realizace režimu home office je spojena s řadou vážných právních, organizačních i technických komplikací, které úřad nechce ignorovat a musí je brát v úvahu.“

K tomu lze pouze konstatovat známé pořekadlo o tom, že pod svícem bývá tma. Aneb v rámci poradenství, které jsme ze zákona povinni poskytovat zaměstnavatelům a zaměstnancům, radíme, jak řešit mimo jiné home office, tak na SUIP toto je neřešitelným problémem. A tak, podobně jako na jaře, budeme muset asi počkat na dobu, kdy využití home office bude úřadu nařízeno z vyšších míst.

ČINNOST	OPATŘENÍ „A“	OPATŘENÍ „B“	OPATŘENÍ „C“	OPATŘENÍ „D“
Cesta do a z práce, cesta na oběd	1,5 hodiny	1,5 x 0,8 = 1,2 hodiny	1,5 x 0,3 = 0,45 hodiny-obtížně naplnitelné	1,5 x 0 = 0 hodiny
Práce v kanceláři na počítači	7 hodin	7x 0,8 = 5,6 hodiny	7x0,3 = 2,1 hodiny	7x 0 = 0 hodiny
Návštěva WC, kuchyňky, kopírky	0,5 hodiny	0,5 x 0,8 = 0,4 hodiny	0,5 x 0,3 = 0,15 hodiny	0,5 x 0 = 0 hodiny
Oběd v restauraci	0,5 hodiny	Nelze použít 0,5 hodiny	Nelze použít 0,5 hodiny	0 hodiny
Hodnota rizika	9,5	7,7	3,3	0
Přenos dotekem (pozn.)	1	1	1	0

Pozn. K přenosu dotekem nejsou k dispozici dostatečné podklady. Uvádí se, že virus přežívá např. na nerezovém nádobí až 24 hodin. Provádění dezinfekce rukou, klik, vypínačů atd. se při posouzení bere

Ing. Václav Kápl  
předseda ZO OSSOO při SUIP-  
Oblastním inspektorátu práce pro  
Jihočeský kraj a Vysočinu  
předseda podnikového výboru  
SUIP

## Pomoc v tíživé životní situaci

Každý z nás se může někdy dostat do situace, kdy upřímně ocení pomoc druhých. O to více, když se do problémů nedostane vlastní vinou. Svě o tom ví i členka Základní odborové organizace při Celním úřadu pro Zlínský kraj. Nakolik jde o poměrně citlivou osobní situaci, zachováme její částečnou anonymitu.

Jak již bylo zmíněno na počátku, stala se jen akterem událostí, které zapříčinil někdo jiný, nicméně dopadly však bezprostředně na ni. Naštěstí se o její tíživé situaci dozvěděli kolegové z úřadu, a touto cestou se informace dále dostala i do naší základní organizace.

Celé vše začalo oznámením exekutora o dluhu ve výši několika set tisíc korun. Šokující oznámení pro člověka, který se nikdy nesnažil žít nad poměry, a dle jejích vlastních slov „kupující si jen to, na co má“, tedy nikdy nevytvářející zbytečné závazky. Přišlo navíc v době řešení

dalších rodinných problémů, které sebou přinášejí i nutnost hledání náhradního ubytování (jako spoludlužník nemá nárok na přidělení městského bytu, tudíž se nabízí pouze ubytovna, případně podnájem). Na jednoho člověka tedy najednou problémů více než dost. Celá záležitost je však o to více tristní, že kolegyně je pracovním zařazena v pracovním pozici v poměrně nízké tarifní třídě, a její finanční situace se tímto stala prakticky neudržitelnou.

Za těchto okolností bylo nanejvýše nutné hledat rychlé řešení. Zástupce základní odborové organizace proto v této věci neprodleně oslovil příslušné zaměstnance Generálního ředitelství cel, a vyvolal jednání ve věci možné sociální výpomoci.

Díky pochopení zaměstnavatele bude využito FKSP, a zaměstnankyně obdrží příslušnou finanční částku podpory.

I přes tuto pomoc, která není zcela zanedbatelná, nicméně

### ze základních organizací

nepokryje všechny potencionální výdaje, které kolegyni zřejmě v brzké době čekají, jsme se rozhodli požádat o další pomoc i nadaci Celník v tisni.

Přístup předsedy spolku kolegyně Mgr. Josefa Dörfla byl nanejvýše příkladný, takže jsme našli pochopení i zde. Abychom však pomohli nejen finančně, což by bylo jen částečné řešení, tak jsme se pokusili v rámci možnosti řešit i situaci kolem exekučního řízení. Oslovili jsme občanskou poradnu Strop ve Zlíně, která poskytuje bezplatné právní poradenství. Díky její zaměstnankyni paní Mgr. Gavenkové získala kolegyně řadu doporučení a cenných rad, jak v dané situaci postupovat.

Aby toho však na jednoho nebylo málo, naše kolegyně při všech svých starostech musí řešit ještě další, tentokrát nikoliv rodinný problém, ale



nakolik se to někomu může jevit úsměvně, zajištění základní stomatologické péče.

To, co pro jiného může být banalita, může pro člověka ve složité životní situaci znamenat další značný problém, takže jsme rovněž oslovili příslušnou zdravotní pojišťovnu, a začali hledat stomatology ochotné přijímat nové klienty.

Je to jen poněkud smutný příběh jedné naší kolegyně, ale snad jsme jako její odborovní kolegové trochu přispěli k jeho zdárnému řešení, a ukázali, že odborová organizace naplnila své poslání.

Dušan Janiš

## Mé první rande s odbory aneb jak probíhala stáž na Odborovém svazu státních orgánů a organizací

Formování odpovědi na otázku, v čem spočívá činnost odborových organizací a jak bych je charakterizovala, se mi vždy jevílo mírně obtížné. Ještě před nedávnem bych pravděpodobně byla schopna říci pouze, že odborové organizace svou činností pomáhají zaměstnancům a zároveň tímto děsí zaměstnavatele. Stáž na Odborovém svazu státních orgánů a organizací, které jsem měla možnost se zúčastnit letos na konci září, mi ovšem otevřela oči. Jako studentka druhého ročníku Právnické fakulty Univerzity Karlovy jsem se rozhodla tuto instituci navštívit, a to na základě poutavé přednášky Mgr. Šárky Homfray uskutečněné na výjezdním semináři z pracovního práva, pořádaného pod záštitou Katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení již výše zmíněné právnické fakulty.

Stejně jako mnoho mých spolužáků jsem se až do nedávné doby domnívala, že se v zákoníku

práce v rámci možností orientuji, ovšem až na této stáži jsem si uvědomila, že jsem si jeho ustanovení vždy četla a vykládala v podstatě polovičatě, jakýkoliv odkaz na odborovou organizaci jsem totiž naprosto ignorovala a vykládala si každé z těchto ustanovení bez ní. Zpětně to považuji za velkou chybu a jsem ráda, že jsem si uvědomila, že i odborové organizace mají ve světě (nejen) pracovního práva důležitou postavení, a to ještě před vstupem do mého profesního života.

Nyní již k samotnému průběhu stáže, tato proběhla pod vedením výše zmíněné Mgr. Šárky Homfray, která se ukázala být nejen výbornou právničkou, velmi dobře orientující se ve svém oboru, ale také velmi příjemnou a ochotnou osobou. Hned ze startu mne provedla po pracovišti OSSOO, seznámila mne se všemi spolupracovníky a poté jsme se společně pustily do jí přichystaného programu. Na celé stáži se mi líbilo to, že na mne nebyl vyvíjen žádný tlak, co se rozložení a plnění úkolů týče, a tak jsem si tuto stáž

mohla plně přizpůsobit svým časovým možnostem, a to i s využitím práce z domova.

Dozvěděla jsem mnoho nových poznatků vztahujících se k celkovému fungování odborových organizací, zorientovala se v dokumentech, ke kterým jsem nikdy neměla přístup (kolektivní smlouvy, rozhodnutí o kárném řízení), nejzajímavější částí programu pro mne ovšem bylo formování odpovědi na dotazy členů OSSOO. Prvotně jsem si myslela, že to pro mne nebude nic obtížného, opak se ovšem ukázal být pravdou. Zpětně bych poznamenala, že má představa o tom, že vše zodpovím na základě nahlédnutí do zákoníku práce, byla poměrně naivní, a to vzhledem ke skutečnosti, že má OSSOO mnoho členů, kteří nejsou zaměstnáni v pracovním poměru, který by se řídil úpravou obsaženou v zákoníku práce, nýbrž jsou zaměstnáni v poměru služebním, který je upraven služebním zákonem. Toto zjištění mi hledání a formování odpovědi dosti komplikovalo, a to ani nemluvíme o situaci, kdy odpověď na



danou otázku nebylo možno v tomto zákoně dohledat. Ke všem mým odpovědím mi ovšem byla po jejich revizi dána zpětná vazba, což mi pomohlo se v této problematice zorientovat.

Po absolvování této stáže jsem nabyla dojmu, že bych otázku, položenou na začátku tohoto článku, a tedy v čem spočívá činnost odborových organizací a jak bych je charakterizovala, byla schopna zodpovědět mnohem lépe než kdysi. To je přesně to, co jsem od této stáže očekávala a doporučuji ji všem, kteří smýšlejí obdobně.

Kristýna Řepíková

## Co přináší novela zákoníku práce

### - II. část



Zásadní novela zákoníku práce, která byla vyhlášena pod číslem 285/2020 Sb., obsahuje řadu menších i větších změn. Některá ustanovení nabyla účinnosti již 30. července 2020, ta byla popsána v první části článku (NOS 14a/2020). V této části se pak zaměřím na další změny, které nabydou účinnosti až od 1. ledna 2021.

#### Dovolená

Dovolená představuje asi nejvýraznější změnu v celé novele. Jejím hlavním cílem je náprava dlouhodobě sledovaných nedostatků projevujících se například v rozdílném a často i nespravedlivém stanovení délky dovolené zaměstnance výlučně ve vazbě na rozvržení jeho týdenní pracovní doby do směn bez ohledu na délku týdenní pracovní doby (nejčastěji u tzv. „kratších úvazků“). Standardních pracovních poměrů se stanovenou pracovní dobou se změny v praxi v podstatě nedotknou.

Základní koncepční změnou je vykazování nároku na dovolenou nikoli v pracovních dnech, ale v hodinách. Tato změna přinese zejména výrazné zpřesnění jejího výpočtu a nastavení rovných podmínek pro její čerpání všemi zaměstnanci v závislosti na srovnatelné odpracované týdenní pracovní době bez ohledu na způsob jejího rozvržení do směn.

#### Přehled podstatných změn dovolené:

- dosavadní samostatné druhy dovolené se redukuje na dovolenou za kalendářní rok a její poměrnou část a dále dodatkovou dovolenou.
- podmínkou pro vznik práva na dovolenou za kalendářní rok je výkon práce za nepřetržitého trvání pracovního poměru po dobu 52 týdnů v kalendářním roce v rozsahu stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období (tak jako dosud se nepřihlíží k případné práci přesčas),
- délka dovolené za kalendářní rok se stanoví jako násobek příslušné stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby příslušnou výměrou do-

volené používanou u zaměstnavatele (např. 40 x 5, 37,5 x 4).

- podmínkou pro vznik práva na poměrnou část dovolené je výkon práce za nepřetržitého trvání pracovního poměru po dobu alespoň 4 týdnů v kalendářním roce v rozsahu stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období
- délka poměrné části dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu 1/52 uvedené týdenní pracovní doby vynásobenou příslušnou výměrou dovolené používanou u zaměstnavatele (např. při odpracování osmi týdnů při stanovené 40hodinové týdenní pracovní době a nároku na dovolenou 5 týdnů činí dovolená 8/52 ze 40 x 5 hodin).
- odpracuje-li zaměstnanec podle rozvrhu směn (např. při nerovnoměrném rozvržení týdenní pracovní doby „krátký dlouhý týden“) v kalendářním roce více jak 52násobek stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby, prodlouží se adekvátně délka dovolené.
- pokud dojde u zaměstnance v témže kalendářním roce ke změně délky týdenní pracovní doby, např. zkrácením úvazku na 20 hodin týdně, přísluší mu za období po změně pracovní doby dovolená v adekvátně přepočítané výměře. Výpočet je možné provést buď součtem dílčích výsledků za každé období samostatně, nebo průměrem za sledované období.

#### Další změny v dovolené

Dosavadní okruh překážek v práci, které se pro účely dovolené podle dosavadní úpravy nepovažují za výkon práce. Ty, které se ale počítají jako odpracovaná doba, budou nově započítány pouze v souhrnném limitu, kterým je 20násobek při

## § ODPOVÍDÁME §

slušně týdenní pracovní doby. Navíc tyto překážky v práci lze považovat za výkon práce jen, jestliže zaměstnanec mimo dobu jejich trvání v příslušném kalendářním roce odpracoval alespoň 12násobek týdenní pracovní doby.

Do zákoníku práce byla zakotvena možnost převodu části nevyčerpané dovolené na žádost zaměstnance. Tato možnost je však podmíněna tím, že zaměstnanec v příslušném kalendářním roce vyčerpal alespoň 4 týdny dovolené, na něž mu v tomto roce vzniklo právo, a zaměstnavatel s převodem dovolené souhlasí, týká se tedy v zásadě jen patého týdne dovolené.

Určit čerpání dovolené v kratší délce než je směna (typicky „půl dne dovolené“) lze jen se souhlasem zaměstnance, méně než půl směny nelze.

Požádá-li zaměstnanec o poskytnutí dovolené v den, na který připadl svátek, avšak v němž byl povinen směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 zákoníku práce, započítává se mu do dovolené.

Nadále se umožňuje krácení dovolené jen z důvodu neomluvené absence zaměstnance v práci.

#### Sdílené pracovní místo

Jedná se o zcela nový institut, který prolamuje dosavadní „monopol“ zaměstnavatele na rozvrhování pracovní doby. Cílem je usnadnit a zflexibilnit sladování soukromého a profesního života zaměstnanců. Nově se umožňuje zaměstnavateli zřídit sdílené pracovní místo tak, že může se dvěma nebo s více zaměstnanci s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce uzavřít dohody, podle nichž si zaměstnanci budou moci na sdíleném pracovním místě sami rozvrhovat pracovní dobu do směn po vzájemné dohodě tak, aby každý z nich na základě společného rozvrhu pracovní doby naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu. Ta musí být naplněna nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období, přičemž musí platit, že souhrn délky týdenní pracovní doby zaměstnanců na jednom sdíleném pra-

covním místě („součet úvazků“) nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby.

Pro úplně podrobný popis tohoto institutu zde není prostor, nicméně za důležité pro případné zájemce považuji skutečnost, že v tomto uspořádání zaměstnanec nemá obecnou zákonnou povinnost zastoupit druhého zaměstnance, který nemůže odpracovat jeho na sdíleném pracovním místě původně rozvrženou směnu. Může tak učinit, pokud s tím souhlasí.

#### Náhrada újmy na zdraví

K určitým změnám dochází i v otázce práva na náhradu škody a nemajetkové újmy pozůstalých po zaměstnanci, který v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel. U některých druhů náhrad dochází ke zvýšení částek, které pozůstalým přísluší, a to buď s ohledem na vývoj cenové úrovně, nebo z důvodu srovnání výše náhrad s náhradami, které jsou obvykle přiznávány pozůstalým podle občanského zákoníku.

U jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých se nově právo na tento druh náhrady nebude u dětí zemřelého zaměstnance vázat na jejich nezaopatřenost a u rodičů na nutnost jejich žití se zaměstnancem v domácnosti. Další změnou v úpravě tohoto druhu nemajetkové újmy je rozšíření okruhu oprávněných osob o osoby, které jsou v poměru rodinném nebo obdobném, a které smrt zaměstnance pocítují jako vlastní újmu. Tyto osoby však musí vznik nemajetkové újmy prokázat.

Nově se zavádí institut jednorázové náhrady nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance, obdobně jako je tomu v občanském zákoníku. Mělo by se jednat spíše o výjimečné případy nejtěžšího zdravotního postižení, kdy jsou následky poškození zdraví takové, že postiženého zaměstnance v zásadě vyřazují z většiny sfér společenského uplatnění a pro blízké osoby jsou srovnatelné se smrtí zaměstnance.

Šárka Homfray  
svazová právnička



# PODZIMNÍ WELLNESS BALÍČKY V HOTELU OLŠANKA pro odborové organizace

## ZDARMA KE VŠEM BALÍČKŮM

- Vstup do Saunového světa
- Vstup do posilovny a bazénu
- Děti do 10 let
- Parkování v podzemních garážích

### PODZIMNÍ BALÍČEK 950 Kč pokoj/noc s romantickou večeří a lahví vína

- Ubytování 2 noci ve dvoulůžkovém pokoji
- Welcome drink na Lobby baru
- Romantická večeře ve VinVin vinném baru s lahví vína a degustačním prkénkem
- Speciální nabídka podzimního menu v Restauraci Symfonie (není v ceně)

### ADVENTNÍ BALÍČEK 900 Kč pokoj/noc

- Ubytování 2 noci ve dvoulůžkovém pokoji
- Welcome drink (svařené víno nebo punč)
- Speciální nabídka adventních večeří v Restauraci Symfonie (není v ceně)

\* Platí při rezervaci minimálně na 2 noci a 2 platících osob.

Změna nabídky je vyhrazena

### VÁNOČNÍ BALÍČEK 1000 Kč pokoj/noc

- Ubytování 2 noci ve dvoulůžkovém pokoji
- Welcome drink (svařené víno nebo punč)
- Štědrovečerní menu již od 380 Kč/osobu (není v ceně)

### SILVESTROVSKÝ BALÍČEK 1550 Kč pokoj/noc

- Ubytování 2 noci ve dvoulůžkovém pokoji
- Welcome drink (Prosecco)
- Romantická večeře 30. 12. pro 2 osoby, v ceně láhev vína
- Novoroční snídaně se sklenkou sektu
- Speciální nabídka novoročního menu 1. 1. 2021 (není v ceně)



REZERVUJTE NA

 [rezervace@hotelolsanka.cz](mailto:rezervace@hotelolsanka.cz)

 +420 267 092 212



Congress & Wellness  
Hotel Olšanka  
SUPERIOR





## Zdraví a bezpečnost v práci je fundamentálním právem

7. říjen 2020

Zástupci ITUC odsoudili představitele zaměstnavatelů a vlád za to, že odmítají umožnit ILO pohnout se vpřed při uznání zdraví a bezpečnosti v práci jako fundamentálního práva. Generální tajemnice ITUC Sharan Burrowová k tomu řekla: „Zhruba 2,3 milionů lidí každým rokem umírá na nemoci spojené s prací a při pracovních úrazech a současná pandemie pouze zhorší tuto otřesnou bilanci. Mnoho milionů dalších pracovníků by-



lo v práci zraněno nebo trpí nemocí z povolání. Právo na ochranu před smrtelnými pracovními procesy, nebezpečnými chemikáliemi a dalšími riziky musí být uznáno jako fundamentální právo hned vedle svobody sdružování a kolektivního vyjednávání a ochrany před diskriminací, nucenou prací a dětskou prací. Toto jsou všechno pilíře nové sociální dohody, kterou svět tak zoufale potřebuje, aby budoval odolnost a ekonomické zotavení v éře Covid-19.“

## Světový den za důstojnou práci: Nová sociální dohoda pro zotavení a odolnost

7. říjen 2020

Pandemie vytvořila ohromné překážky pro všechny pracovníky jak ve veřejném, tak i v soukromém sektoru. Zároveň ale vytvořila příležitost pro zastavení a zamýšlení se nad výraznými slablinami v systému, který staví profit firem na první místo před lidmi, jako příležitost lze vnímat i to, že nyní máme možnost vše vybudovat znovu a lépe, a přesně o tom byl i letošní Světový den důstojné práce nesoucí název „Nová sociální dohoda pro zotavení a odolnost“.



Více než cokoliv jiného krize ukázala, jak velká je závislost na veřejných zdravotních systémech a na pracovnících v oblasti zdravotnictví a péče. Ve stejnou dobu to ale přineslo obrovský tlak na tyto systémy, které již tak trpěly kvůli nedostatku pracovních sil, zhoršujícím se pracovním podmínkám a nedostatku zdrojů. Evropská rada přijala v červnu evropský záchraný plán, který by měl pomoci přibližně 60 milionům pracovníků napříč EU, kteří potřebují okamžité investice do ekonomiky, aby zabránili růstu nezaměstnanosti. Avšak k lepšímu budování je nezbytné zajistit, aby tyto zdroje nebyly investovány pouze do tvorby nových pracovních míst, ale aby putovaly do tvorby pracovních míst při plném zapojení odborů a při plné ochraně zájmů pracovníků. Investice do veřejných zdravotních systémů již nemůžou být dál odkládány. Tyto zdroje ze záchraného fondu EU by měly zajistit, aby pracovníci v první linii byli patřičně odměněni a zároveň i uznáváni ve společnosti. Financování a investice do veřejných služeb už by nemělo být představováno společností jako výdaj. Koronavirová krize ukázala, jak křehká společnost je v návaznosti na dekádu úspor a korporátní chamtivosti. K lepší odolnosti vůči budoucím krizím jsou potřeba významné zdroje pro systémy sociální ochrany, municipalita a ostatní veřejné služby a pro pracovníky, na kterých jsou závislé. Více finančních zdrojů je rovněž potřeba uvolnit pro mechanismus spravedlivé přeměny tak, aby bylo zajištěno, že nikdo nebude opomenutý při přechodu na zelenou ekonomiku.

## Evropská mobilizace pracovníků ve zdravotním a pečovatelském sektoru

9. říjen 2020

Představitel odborů, které zastupují pracovníky ve zdravotním a pečovatelském sektoru a které jsou přidružené k Evropské federaci odborových svazů veřejných služeb (EPSU), vyzývají k evropskému akčnímu týdnu ve dnech 26.-30. října. Tato výzva přichází v návaznosti na mítink, na kterém za-

stupitelé diskutovali, jakým způsobem se v současnosti s pandemií bojuje. Druhá vlna pandemie začala ještě před příchodem zimy a znovu dostává zdravotní a pečovatelské služby pod ohromný tlak. Rápidní nárůst nových případů sledujeme napříč celou Evropou. Odbory bohužel znovu reportují nedostatek záchraných ochranných pomůcek, materiálu a personálu v boji s rostoucím počtem nakažených. Navíc mnoho pracovníků je vyčerpaných a nevyrovnalo se se stresem z první vlny. Generální tajemník EPSU Jan Willem Goudriaan k tomu řekl: „EPSU a její členové apelují na Evropskou unii a národní vlády, aby zajistila dostupnost ochranných pomůcek ve všech nemocnicích a zdravotních a sociálních zařízeních. Budeme stát za zdravotnictvím a systémem sociální péče, aby mohly reagovat na současnou a také na budoucí pandemii.“ Evropská čtyřdenní kampaň záměrně koliduje s akčním dnem „Investování do péče, teď“, kterou plánují globální odborové federace ve spojení s ITUC na 29. října. Zdravotní sestry, lékaři, zdravotní asistentky, pracovníci v pečovatelských domech a další pracovníci v první linii se mobilizují napříč Evropou v boji za vyšší mzdy, navýšení personálu a kvalitní péči pro všechny. Je třeba zajistit, aby pracovníci v první linii dostali vše, co je nezbytné, aby mohli pokračovat ve svém boji s Covid-19.

EUROPEAN ACTION DAY  
29th October 2020

## Fighting for health and care beyond the pandemic

- Higher wages
- More staff
- Quality care for all



Na čem skutečně záleží: Měření zodpovědnosti vlád a odklon od HDP  
13. říjen 2020

Covid-19 odhalil selhání v řízení ve většině zemí, když vlády opomíjely potřeby lidí. Nový report Mezinárodní odborové konfederace (ITUC) pod názvem „Na čem skutečně záleží: Měření odpovědnosti vlády a odklon od HDP“ představuje novou globální agendu pro znovu vybudování důvěry mezi občany a vládami, posun vládních politik a měření toho, na čem lidem záleží. Generální tajemnice ITUC Sharan Burrowová k tomu řekla: „Lidé ztrácejí víru v demokracii v době, kdy nejvíce potřebujeme inkluzivní vedení od lidí, které jsme si zvolili jako své zástupce. I před Covid-19 byly vlády, které nesplnily očekávání pracujících lidí a jejich rodin.“

## Na čem skutečně záleží: Měření zodpovědnosti vlád a odklon od HDP

13. říjen 2020

Současná situace pak přináší nová zarazující čísla:

- Podle ITUC indexu globálních práv 54 zemí odmítlo nebo omezilo svobodu slova a shromažďování.
- Podle globálního průzkumu ITUC v tomto roce 36 % respondentů uvedlo, že neschopnost či absence vůle jejich vlády naslouchat jejich potřebám je přivádí k naštvání a zoufalství.
- Dva ze tří oslovených tvrdí, že obyčejní lidé, jako jsou oni sami, nemají žádný vliv na globální ekonomiku.

Report dále ukazuje, že HDP selhává v postižení rozložení ekonomického růstu, opomíjí pohled na zlepšení mezd a pracovních podmínek pracovníků a nedokáže rozeznat dopad nízko placené neformální a nejisté práce na ekonomiku, nedává informace o tom, jak se celkově daří pracovníkům a celé společnosti.

Nový report ITUC přichází s šesti indikátory, díky kterým by vlády mohly znovu získat ztracenou důvěru. Tyto indikátory jsou standardy, podle kterých bychom měli měřit úspěchy našich vlád, pokud chceme žít ve ferovějším světě. Jedná se o tyto indikátory: Ekonomika, která funguje pro všechny. Životní standardy pro slušný život. Univerzální sociální ochrana a kvalitní veřejné služby při ferově zdanění. Udržitelné životní prostředí. Demokratická práva a svoboda. Zapojení obyčejných lidí.

Report dále ukazuje, že HDP selhává v postižení rozložení ekonomického růstu, opomíjí pohled na zlepšení mezd a pracovních podmínek pracovníků a nedokáže rozeznat dopad nízko placené neformální a nejisté práce na ekonomiku, nedává informace o tom, jak se celkově daří pracovníkům a celé společnosti.

Nový report ITUC přichází s šesti indikátory, díky kterým by vlády mohly znovu získat ztracenou důvěru. Tyto indikátory jsou standardy, podle kterých bychom měli měřit úspěchy našich vlád, pokud chceme žít ve ferovějším světě. Jedná se o tyto indikátory: Ekonomika, která funguje pro všechny. Životní standardy pro slušný život. Univerzální sociální ochrana a kvalitní veřejné služby při ferově zdanění. Udržitelné životní prostředí. Demokratická práva a svoboda. Zapojení obyčejných lidí.

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.

☎ 236 181 173, e-mail: dedovska@volny.cz.

