

NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU NOS

STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ

7

Ročník 58

Praha
2. dubna 2013

<http://statorg.cmkos.cz>

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

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

Předsednictvo VOS

V Praze se ve čtvrtek 28. března konalo 16. zasedání předsednictva VOS

Činnost OS

Předseda OS Ing. J. Rovenský shrnul postoj odborového svazu k připravovanému zákonu o státních úřednících. V podstatě jediné pozitivum je, že se již nejedná o společnou úpravu s úředníky územní samosprávy. Bohužel je naopak rozšířena jeho působnost oproti schválenému a neúčinnému zákonu z roku 2002 i na civilní zaměstnance bezpečnostních složek. OS prosazuje působnost zákona pouze na správní orgány a organizace. Proklamované cíle depolitizace, stabilizace a vyšší úroveň státní správy návrh zákona nenaplní. Vážným problémem je pojetí systemizace, když by ji nepředcházelo zpracování agend a zůstala by pod tlakem zejména finančních prostředků. Zachování nynějšího pokřiveného systému odměňování, kde nároková složka platu může být i pod 50 % platu, nemůže přispět k depolitizaci a k vytváření nekorupčního prostředí. Vzdělávání poskytované soukromými subjekty není podle odborů žádoucí. Přestože k zákonu se šlo 947 připomínek, připomínkové řízení 13. března trvalo pouze od 12 do 21 h, a na většinu připomínek tak byla předkladatelem reagováno písemně ve stylu – neodpovídá zadání, odporuje vládě rozpočtové odpovědnosti apod. Odbory ale žádají o řádné vypořádání připomínek. Odbory také požadují vysvětlení ohledně eventuálního pozastavení evropských dotací z důvodu neexistence účinného zákona o státních úřednících, když tento důvod vláda používá jako nátlak na urychlené přijetí zákona.

Odborový svaz se podílel na stanovisku k novele zákona o Úřadu práce ČR s tím, že odmítá sKartu, vyjádřil se odmítavě k navrhovanému zákonu o rejstříku spolků, který bude znamenat nárůst administrativy pro odbory a je v rozporu s úmluvami Mezinárodní organizace práce.

Zpráva o hospodaření

Po projednání byla zpráva o hospodaření OSSOO za rok 2012 oschválena s tím, že bude předložena jednání Výboru OSSOO, které se bude konat 24. dubna.

Přijetí u prezidenta republiky

Dne 25. března byla přijata delegace

odborářů, mezi kterými byl i předseda našeho odborového svazu J. Rovenský. Během 90minutového setkání informovali v 5minutových vystoupeních předsedkyně Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR, předseda našeho odborového svazu, předseda OS KOVO, předseda OS STAVBA ČR, předseda Herecké asociace a předseda Odborového svazu dopravy o nejpodstatnějších problémech resortů. Setkání s odboráři by měla pokračovat i v budoucnu.

Návrh zákona o rejstříku spolků

Právník odborového svazu JUDr. R. Pospíšil informoval o povinnostech odborových organizací, které zákon přinese. Odborový svaz je připraven na pomoc ohledně jejich plnění. Organizace budou o všech náležitostech informovány. R. Pospíšil informoval i o novele zákona o specifických zdravotnických službách, která odstraní povinnost vstupních prohlídek u dohod o pracovní činnosti a provedení práce, pokud vykonávané práce nejsou vyjmenovány jako rizikové v zákonu o veřejném zdraví.

Různé

V informací o průzkumu mezi ZO a MO týkajícího se návrhu sekce Občanských pracovníků Ministerstva vnitra ČR na zřízení fondu na protestní akce s 500korunovým příspěvkem bylo uvedeno, že jen pětina organizací tuto myšlenku podporuje. V diskusi bylo namítnuto, že měla být v návrhu zohledněna velikost organizací.

Dále bylo rozhodnuto o nákupu automatizovaného systému právních informací ASPI, rozhodnuto kladně o žádosti o podporu pro sportovní akce a o podporu na činnost a vyřízení žádosti nových základních organizací a individuálních členů o zařazení do evidence OS SOO.

Zástupce iniciativy mladých odborářů Mgr. D. Fadrný informoval o záměru pořádat semináře na pracovištích s cílem přiblížit činnost odborů a získat neorganizované zaměstnance k podpoře odborů a členství. Vyzval k vyhledávání dalších mladých odborářů k účasti v iniciativě mladých odborářů.

-dě-

Ze sekce

Finanční správa

Jednání podnikového výboru sekce finanční správy OSSOO se konalo 8. března v Praze. V části věnované aktuální situaci ve Finanční správě ČR výbor jednal o návrhu směrnice k hodnocení zaměstnanců, ke které byly v termínu zaslány připomínky. Podnikový výbor se dále shodl na požadavku projednat analýzu přechodu na novou organizační strukturu, Finanční správu ČR, byť obsáhlou informací na toto téma podal ústně generální ředitel Ing. Knížek již na konferencích.

Dále chce podnikový výbor projednat se zaměstnavatelem způsob, provádění a projednání připomínkových řízení. Zejména materiály, směrnice a dokumenty týkající se případného přechodu na jednotné inkasní místo musí být k projednání předloženy s dostatečným předstihem, K připomínkování předpisů a návrhů zasláných zaměstnavatelem bylo dohodnuto, že zaměstnavatel bude požádán, aby příslušné předpisy a návrhy zasilal podnikovému výboru sekce FS OSSOO s takovým časovým předstihem (3 měsíce), aby byl dostatečný časový prostor k jejich odbornému posouzení a zpracování připomínek a návrhů. Bylo dohodnuto, že budou zaměstnavateli, generálnímu finančnímu ředitelství, zaslána pouze dohodnutá jednotná stanoviska podnikového výboru sekce. Tzn. veškeré připomínky jednotlivých základních odborových organizací budou podnikovým výborem posouzeny, následně bude vyhotoveno stanovisko, které bude zasláno zaměstnavateli.

Výbor připomíná, že bylo ze strany GfR slíbeno připravit jednání a návrh na rozpuštění re-

zervy v poloze FKSP pro rok 2013 v mimořádných výdajích.

V další části jednání předseda sekce zdůraznil plnou podporu novým členům výboru z nově vzniklých úřadů při jejich začlenění do stávajícího výboru, zmínil vlastní způsob jednání, vystupování, prezentace a hlavní cíle výboru sekce finanční správa. Co se týká stylu a práce, nepředpokládá změnu dosavadního kvalitního a renomovaného vystupování podnikového výboru. Neodmyslitelné je zastupování i ostatních zaměstnanců – neodborářů při jednáních o FKSP. Prioritou však je informovanost a zpětná vazba k členům – odborářům. Výbor se shodl a potvrdil další společný postup s OSZFO v jednotlivých segmentech činnosti, včetně obsahu a odpovědných osob za tyto agendy. Jde o obdobné body jako v roce 2012, platy, kolektivní smlouvu, členskou základnu, FKSP, rekreační střediska, přechod na jednotné inkasní místo.

Členové podnikového výboru sekce FS OSSOO se dohodli, že zaměstnavateli budou sdělovány termíny konání jednání výboru, a to s takovým časovým předstihem, aby na těchto jednáních byla zajištěna a potvrzena účast ze strany zaměstnavatele.

Výbor dále schválil plán svých řádných jednání v letošním roce.

V rámci hodnocení závěrů konference sekce ze dne 24. 1. 2013 bylo konstatováno úspěšné zajištění příspěvku na stravné z prostředků zaměstnavatele.

Host jednání, předseda OS Ing. Rovenský, informoval o probíhající legislativních jednáních, benefitem portálu Odbory Plus a možnostech rekreace ze strany odborů.

-dě-

Vývoj mezd v roce 2012

Ze statistických údajů jednoznačně vyplývá, že vývoj **průměrné měsíční mzdy nebyl v loňském roce příliš povzbudivý, a to především v její reálné hodnotě**. Nepříznivé jsou vývojové tendence zejména v některých segmentech nepodnikatelské sféry, kde je dosahovaná výše průměrných platů bezprostředně závislá na objemu prostředků na platy schváleném ve státním rozpočtu a v místních rozpočtech územních samosprávných celků.

Ve 4. čtvrtletí 2012 dosáhla průměrná nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství celkem částky 27 170 Kč, což je o 964 Kč (3,7 %) více než ve stejném období loňského roku. Spotřebitelské ceny se zvýšily o 2,8 %, reálně se tak mzda zvýšila o 0,9 %. **V této souvislosti je však nutné upozornit na disproporcii mezi podnikatelskou a rozpočtovou sférou, která je podstatně výraznější než v celoročním vyjádření.** Růst průměrné mzdy v privátní sféře o 4,2 % je značně ovlivněn nárůstem mimořádných odměn, které byly vyplaceny manažerům většiny firem v závěru loňského roku. Hlavním důvodem této skutečnosti nebylo náhlé zlepšení hospodářské situace těchto podniků, ale změna daňové legislativy směřující k progresivnějšímu zdanění nejvyšších příjmů, která platí od začátku roku 2013. Běžně jsou odměny a prémie vypláceny manažerům až po vyhodnocení celoročních výsledků hospodaření, tj. v prvních měsících následujícího roku. V návaznosti na uvedený přístup se v tomto období zvýšila reálná mzda v podnikatelské sféře o 1,4 %, zatímco příjmy zaměstnanců rozpočtové sféry se reálně propadly o 1,5 %.

Obdobné relace lze zaznamenat i při hodnocení kumulativních údajů za celý rok 2012 s tím, že v nepodnikatelské sféře se nadále projevují důsledky úsporných rozpočtových opatření. **Průměrná mzda za ČR celkem dosáhla v tomto období výše 25 101 Kč, což představuje oproti předchozímu roku zvýšení o 2,7 %, vzhledem k vysoké inflaci však při celoročním hodnocení došlo k poklesu**

reálné mzdy o 0,6 %. V rozlišení podle sektorů se v podnikatelské sféře zvýšila nominální mzda o 2,7 % (v reálném vyjádření se snížila o 0,5 %), zatímco v nepodnikatelské sféře **byl zaznamenán růst nominálního platu o 2,2 % (+ 549 Kč) a v reálné hodnotě pokles o 1,1 %.**

Velice diferencovaný je vývoj příjmů v rámci jednotlivých odvětví, a to jak v privátní, tak i v rozpočtové sféře. Co se týká podnikatelských odvětví, projevila se nejvyšší dynamika růstu průměrné mzdy v odvětví peněžnictví a pojišťovnictví (+ 8,7 %), v oblasti informačních technologií a v těžebním průmyslu. Nově se výrazněji zvýšila mzda i v zemědělství, i když její nominální hodnota je stále hluboko pod celkovým průměrem. Nejvyšší průměrné mzdy v absolutní hodnotě bylo již tradičně dosaženo v peněžnictví a pojišťovnictví (51 453 Kč) a v odvětví informačních a komunikačních činností (46 707 Kč). Nejnížší mzda je vyplácena zaměstnancům v ubytovacích a stravovacích službách (13 562 Kč) a v odvětví zahrnujícím administrativní činnosti (16 566 Kč). V reálném vyjádření došlo k poklesu průměrné mzdy ve většině odvětví.

V rámci nepodnikatelské sféry rostly nejpomaleji příjmy ve veřejné správě a obrátě, kde se průměrný měsíční plat zvýšil pouze o 1,6 % (430



nasepenize.cz

Kč) a reálně poklesl o 1,7 %. Pokračují tak negativní tendence vyvolané úspornými opatřeními v roce 2010, které se v návaznosti na zmrazení prostředků na platy ve státním rozpočtu promítají do dalších let.

Poněkud lépe se vyvíjely v hodnoceném období průměrné platy ve školství a zdravotnictví. Tuto skutečnost ovlivňují úpravy platové stupnice pro pedagogické pracovníky a schválení samostatné stupnice platových tarifů pro lékaře v roce 2011. Ve školství se zvýšil průměrný plat o 2,6 % (621 Kč) a ve zdravotnictví a sociální péči o 3,1 % (760 Kč).

Podrobnější analytické údaje, které máme za rok 2012 k dispozici, prokazují, že **nejvíce na úsporná rozpočtová opatření doplatili příslušníci bezpečnostních sborů, vojáci z povolání a zaměstnanci státní správy.** Platy zaměstnanců územních samosprávných celků se v tomto období zvýšily téměř o 3 procentní body. Nejvyšší průměrný plat v nominální hodnotě byl zaznamenán u zaměstnanců ústředních orgánů státní správy (33 875 Kč) a příslušníků bezpečnostních sborů (31 010 Kč). Je však třeba vzít na vědomí, že i

v rozpočtové sféře je průměrný plat značně ovlivněn vysokými příjmy vedoucích pracovníků, zejména vyplácením nepřiměřených a ve většině případů obtížně zdůvodnitelných mimořádných odměn.

Podle výsledků strukturálních statistik, které vychází z údajů o výdělcích jednotlivých zaměstnanců, mají zhruba dvě třetiny zaměstnanců nižší mzdu než je celostátní průměr. ČSÚ zveřejnil v letošním roce i pročet mediánu mezd za jednotlivá čtvrtletí roku 2012. *(Mzdový medián je hodnota mzdy prostředního zaměstnance ve vykazující jednotce, rozděluje zaměstnance podle mzdy na dvě stejné početné skupiny. Nejedná se tedy o aritmetický průměr, který navozuje hypotetickou rovnost mzdy.)* **V loňském roce dosáhl medián mezd hodnoty 22 247 Kč, což je podstatně méně než průměrný výdělek (25 101 Kč).** Uvedené srovnání jednoznačně potvrzuje hypotézu, že průměrné mzdy jsou výrazně ovlivňovány neúměrně vysokými manažerskými příjmy a platy tzv. vynikajících klíčových zaměstnanců.

Na závěr lze konstatovat, že i v letošním roce dojde k velmi pomalému růstu až stagnaci nominálních mezd, a to zejména v nepodnikatelské sféře. V návaznosti na prognózu inflace ve výši 2 až 2,5 % je více než pravděpodobné, že dojde opět k propadu reálných mezd ve většině odvětví národního hospodářství.

Ing. Marie Fabianová

Průměrná hrubá měsíční mzda (ČSÚ)

Období		Nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců		
		celkem	podnikatelská sféra	nepodnikatelská sféra
2010	1. čtvrtletí	22 738	22 636	23 191
	2. čtvrtletí	23 504	23 369	24 105
	3. čtvrtletí	23 600	23 531	23 915
	4. čtvrtletí	25 591	25 370	26 593
2011	1. čtvrtletí	23 281	23 390	22 781
	2. čtvrtletí	24 079	24 119	23 893
	3. čtvrtletí	24 165	24 167	24 159
	4. čtvrtletí	26 206	26 030	27 010
2012	1. čtvrtletí	24 075	24 188	23 563
	2. čtvrtletí	24 636	24 680	24 433
	3. čtvrtletí	24 520	24 480	24 706
	4. čtvrtletí	27 170	27 130	27 350

Údaje se týkají pouze zaměstnanců v pracovním poměru ke zpravodajské jednotce. Zahrnuti nejsou osoby vykonávající veřejné funkce, např. poslanci, senátoři, uvolnění členové zastupitelstev všech stupňů, soudci aj. V údajích o průměrných mzdách se jedná o mzdy v tomto období zúčtované k výplatě.

STANOVISKO

Českomoravské konfederace odborových svazů k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, a další související zákony ve vztahu ke kartě sociálních systémů, 19. 3. 2013

Obecně k návrhu

Českomoravská konfederace odborových svazů projednala návrh zákona, kterým se mění zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, a další související zákony ve vztahu ke kartě sociálních systémů, na zasedání Legislativní rady ČMKOS dne 19. 3. 2013 a sděluje k němu následující:

Českomoravská konfederace odborových svazů od samého počátku připravovaný systém výplat nepojistných dávek a podpor v nezaměstnanosti kritizovala. Systém jsme pokládali za rozporuplný, který osobám, pobírajícím tyto dávky, namísto zjednodušení přinese jen komplikace, což potvrzuje mj. i skutečnost, že v tak krátké době od nabytí účinnosti příslušných předpisů je nezbytná jejich novelizace. ČMKOS proto plně podporuje záměr zrušit funkci sKart jako univerzálního povinného platebního prostředku navíc obsluhovaného finanční institucí s exkluzivními právy jej spravovat. V tomto ohledu je vůbec sporné, zda tento typ finančních operací, které vyplývají ze zákonných ustanovení, by neměl být realizován

prostřednictvím státem kontrolovaných subjektů (ČNB), aby se tak zamezilo podezření ze zneužívání povinných platebních toků tohoto typu k navyšování soukromých zisků.

Ani předložený návrh na změnu příslušných předpisů však nepokládáme za zcela bezproblémový, zejména z hlediska samotného přístupu k sKartám. Není jasné, proč držitel bankovní licence má být i nadále pověřen vydáváním karty sociálních systémů i v případě, že se výplata dávek nerealizuje prostřednictvím platební funkce karty. Neshledáváme žádný důvod pro to, aby v případě, kdy karta slouží pouze jako identifikátor ve vztahu k JIS PSV, spravovaného ministerstvem, popř. Úřadem práce, tj. státními organizacemi, byla tato karta vydávána bankovní institucí, jakožto soukromým subjektem. Stejně tak není dle našeho názoru žádný důvod k tomu, aby bankovní instituce v takovém případě měla přístup k citlivým osobním údajům, pokud klient nevyužívá finančních služeb. Navíc tyto údaje i jejich případné změny má shromažďovat ministerstvo. Nabízí se tak otázka, proč je následně má předávat držiteli

bankovní licence, pokud bude mít karta pouze identifikační funkci?

Nejasnosti vznikají i v případě povinnosti oprávněné osoby převzít kartu sociálních systémů. Co však nastane, pokud si oprávněná osoba kartu nepřevzme? Nebudou jí v takovém případě vyplaceny dávky či bude jinak sankcionována? A bude-li karta plnit pouze funkci identifikačního dokladu ve vztahu k JIS PSV, nemůže se v tomto případě oprávněná osoba identifikovat jinými obecně uznávanými (a státními orgány vydávanými) identifikačními doklady, např. občanským průkazem?

Je proto otázkou, proč vůbec dále prosazovat tento model sKarty, jestliže se jeho role bude redukovat na identifikační prostředek, který by navíc nerozlišoval rozdílnou sociální situaci jeho držitelů (osob se zdravotním postižením, nezaměstnaných, příjemců jiných sociálních dávek). **V tomto ohledu požaduje ČMKOS ustoupit od plošného zavádění sKaret a umožnit podle individuálních přání příjemcům sociálních dávek přejít na elektronický platební styk a identifikaci řešit prostřednictvím běžných průkazů (typu ZTP).**



Bude sKarta, nebude sKarta . . .

Českomoravská konfederace odborových svazů zdůrazňuje, že vzhledem ke známé „funkčnosti“ systémů, s kterými pracuje Úřad práce ČR, má vážné obavy z možnosti zneužití dat. Jsme toho názoru, že tato úprava může být v budoucnu zneužita k rozšíření povinnosti používání sKarty pro další skupiny příjemců plateb ze sociálního systému, což odporuje avizované dobrovolnosti převzetí a používání sKarty.

Další připomínky:

Na sKartách vydávaných v současné době jsou údaje o osobě a symboly ve špatné viditelnosti, nejvýraznější jsou však symboly a loga bankovního ústavu (držitele bankovní licence)!

Jako velice podstatnou cítíme skutečnost, že účel sKarty jako zásadního prostředku proti zneužívání vyplácených dávek splněn nebyl. Je nezbytné, aby občan měl skutečnou možnost výběru mezi sKartou (jako platebním prostředkem), svým vlastním účtem nebo poštovním poukázkou (s poplatkem). Pak by ale neměl být proces nastaven tak, že nejdříve vydáme (zřídíme) sKartu, a pak se teprve budeme klienta ptát, zda ji chce nebo ne (zda ji bude využívat nebo ne). Jinak je to „mrhání“ peněz (ať to platí kdokoli), ale zejména „mrhání“ času zaměstnanců ÚP, kterým tento čas chybí někde jinde.

Zvolí-li si příjemce dávky výplatu poštovním poukázkou, má odměnu za zprostředkování výplaty dávky podle předloženého návrhu hradit její příjemce (s výjimkou dávek pomoci v hmotné nouzi). V této souvislosti připomínáme, že odměna může v relaci k výši takto zasláné dávce představovat značnou část. Pokládáme proto za nezbytné tento problém řešit, a to buď regulací výše odměny za zprostředkování výplaty dávky (prostřednictvím prováděcího předpisu), popř. zvážít např. kumulaci výplaty dávek, které náležejí v nižší výměře, za několik měsíců, pokud by o toto příjemce dávky požádal.

Tyto připomínky považuje ČMKOS za zásadní.

Z tiskové zprávy 28. března 2013

Premiér: Doporučuji zastavit projekt sKaret

Předseda vlády Petr Nečas dnes ministryni práce a sociálních věcí Ludmile Müllerové doporučil, aby zastavila projekt sKaret. Uvedl, že myšlenka sKaret byla dobrá, realizace, kterou zvolilo minulé vedení MPSV, však nikoliv. Budoucnost tohoto koaličního projektu nyní bude záviset na rozhodnutí vlády – návrh řešení ministryně práce a sociálních věcí předloží kabinetu příští středu.

„Jsem přesvědčen, že se v budoucnu k platebním kartám v souvislosti se sociálními dávkami vrátíme. Teď je však třeba řešit aktuální situaci a zajistit také férový přístup k České spořitelně, s kterou má stát řádný smluvní vztah“, řekl předseda vlády Petr Nečas. Ministryně Ludmila Müllerová dodala: „Příští týden předložím do vlády materiál, který bude znamenat její rozhodnutí v souvislosti s sKartami.“

Případná kompenzace vůči České spořitelně bude záviset na výsledcích jednání vlády a na navazujících jednáních s dodavatelem. Do doby, než o budouc-

nosti sKarty rozhodne vláda, se sociální dávky budou vyplácet s jejím využitím tak, jako dosud. Pravidla totiž není možné – vzhledem k tomu, že se systém týká široké veřejnosti – měnit průběžně.

Premiér a ministryně práce a sociálních věcí se na dnešním jednání také shodli, že ve velmi krátké době dojde k personálním změnám v resortu práce a sociálních věcí. Jaké změny konkrétně to budou, se nejdříve musí dozvědět lidé, kterých se to týká.

Oba představitelé vlády se rovněž shodli, že je třeba ještě více zefektivnit kontroly nelegální práce a tzv. švarcsystému. Tam, kde je to možné, by si doklady o existenci pracovního vztahu (pracovní smlouvy apod.), mohli kontroloři zajišťovat sami, například prostřednictvím evidence České správy sociálního zabezpečení. Tím by se významně snížila administrativní zátěž tak, jak požadují zaměstnavatelé. Změnu ministerstvo práce a sociálních věcí navrhuje v novele zákona o zaměstnanosti, kterou chce vládě předložit do konce června.

Michal Schuster, tiskový mluvčí vlády
Štěpánka Filipová, tisková mluvčí MPSV

Z tiskové zprávy 13. března 2013

Petr Mlsna, ministr, předseda Legislativní rady vlády: Vláda dnes projednala pět senátních a poslancekých návrhů zákonů. **Jako prvním se zabývala senátním návrhem na zrušení karty sociálních systémů. Vláda zaujala k tomuto senátnímu návrhu zákona nesouhlasné stanovisko. Vláda nadále považuje reformu nepojistných sociálních systémů za potřebnou a prospěšnou. Bez detailní**

odborné analýzy celého systému nepojistných sociálních systémů a reformy, která byla uvedena do praxe, není možné v tak krátkém čase a tak dílčím způsobem zasáhnout do legislativy, která je účinná poměrně krátkou dobu.

Petr Nečas, předseda vlády ČR: **Vláda přijala negativní stanovisko k tomuto senátnímu návrhu jednomyslně, nebyl důvod to jakkoli zpochybnout. O dalším**

osudu a technickém provedení sKaret se bude jednat, vyžaduje to legislativní změny, mimo jiné i na základě rozhodnutí Úřadu pro ochranu osobních údajů.

[http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/tiskova-konference-po-jednani-vlady--13--brezna-2013--104287/](http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/tiskova-konference/tiskova-konference-po-jednani-vlady--13--brezna-2013--104287/)

(zvýraznění redakce)

Obezita lehce zničí sebevědomí nejen dětem

www.zpmvcr.cz

infolinka 844 211 211

„Ne, já vedle Pavlíka sedět nebudu, protože je tlustej, funí a strašně se potí!“ odmítla rozhodně Kristýnka svého obtloustlého spolužáka coby souseda v lavici. Nepříjemná, ale bohužel pravdivá historka z první třídy. A co teď? Jak je asi Pavlíkovi? Jak je učíteli, který musí krotit zbytek třídy, aby už se přestal smát? Má dostat Kristýnka poznámku za to, že urážela spolužáka? Nebo byla jen upřímná a řekla pravdu? Co s ostatními dětmi, které se Pavlíkovi posmívají? Docela velká porce problémů a v pasti jsou vlastně všichni – tlustý Pavlík, spolužáci i učitel, který musí vzniklou situaci vyřešit. A doma si příhodu vyslechnou i rodiče...

Zatrnulo vám? Vrátili jste se do svého dětství a je vám ta vzpomínka nepříjemná? Podívali jste se na své malé zlatíčko v postýlce a trošičku jste se vylekali, aby se mu to taky nestalo? Jako vám tenkrát, dávno... A vy i dnes máte výčitky, že vám zůstalo nějaké to kilo navíc? Nebojte se to změnit. Možná právě teď máte dvojnásobnou motivaci.

Dítě obézních rodičů patrně bude tlusté

Z lékařských výzkumů totiž vyplývá, že k rizikovým faktorům obezity můžeme přidat statistiku, která se týká rodičů. Tedy – pokud má dítě jednoho z rodičů obézního, je 40% šance, že bude rovněž trpět nadváhou. Pokud jsou otlí oba rodiče, vzrůstá šance dítěte stát se obézním na 70%. Leckdo může namítnout, že svou roli hrají i geny. Ano, lékaři připouštějí, že někdo má tzv. dispozici k tloustnutí, ale pro vznik dětské obezity jsou zásadní stravovací návyky rodiny.

Takže pokud se rozhodnete pro změnu, nedělejte ji jen pro sebe, ale vlastně pro celou rodinu. A ze všeho nejvíc pro vaše dítě.

Pokud jste i vy jako dítě byli silnější, pak víte lépe než kdokoli jiný, že tloušťka je ve společnosti vnímána negativně. V té dětské to platí dvojnásob. Děti dovedou být hodně kruté a posměch spolužáků dokáže notně pošramotit sebevědomí, někdy na hodně dlouho. Mnohdy se sice mění, ale tloušťkám prostě byl, je a bude vždycky první „na ráně“.

Fenomén „sedavé volno“

Lékaři navíc již delší dobu upozorňují, že obézních dětí přibývá. Doba, kdy děti hodily domů aktovku a šly „ven“ je asi nenávratně pryč. Žijeme v éře počítačů, kancelářská práce se běžně označuje pojmem sedavé zaměstnání.

Pro děti, které rády vyseďávají hodiny u elektroniky různých podob se tak zrodil nový fenomén doby, který můžeme s nadsázkou označit za sedavé volno. Přivést děti ke sportu je stále těžší, lenochů je čím dál víc. Vždyť mnohem snazší a příjemnější je sedět u „kompu“ s pytlíkem čipsů.

Naštěstí ale ještě stále platí, že rodiče jsou pro děti velkým vzorem. Pojďte tedy vy jako rodič udělat velkou změnu prostřednictvím několika malých věcí. Nevíte jak? Máme pro vás tři tipy.



Tip 1. Rozhýbejte celou rodinu

Pokud tápáte kde začít, můžete navštívit www.ZdraviJakoVasen.cz – stránky Zdravotní pojišťovny ministerstva vnitra ČR, pojišťovny s kódem 211. Tam najdete cvičení pro celou rodinu. V sekci Buďte fit a cvičte s námi na vás čekají celoroční sestavy cvičení opravdu pro celou rodinu.

Cvičit s „dvěstějedenáctkou“ mohou ženy, muži, děti i senioři. Sestavy jsou rozpracované na jednotlivé měsíční plány, doplňují je fotografie a instruktážní videa. Víme, že ne každý je fanda fitness center či chůze do posiloven. Proto je na stránkách připravené jedinečné cvičení s Martou Jandovou na doma – kompletní tréninkový plán pro ženy a dívky včetně videa. Marta Jandová na něm opravdu cvičí, podívejte se.

Tip 2. Využijte možnost preventivního vyšetření

Pokud máte vysokou nadváhu, neměla by vám uniknout informace o možnosti nového preventivního vyšetření na onemocnění související s obezitou. Pojišťovna 211 svým klientům ve věku od 18 do 50 let s BMI indexem nad 30 umožňuje přihlásit se do výběru k účasti v novém preventivním programu. Absolvuji mj. tato vyšetření – zhodnocení tělesného složení (stanovení složení těla: tuk/voda/svaly), kontrolu EKG Spirometrie – zhodnocení zdatnosti funkce plic, kompletní hematologické vyšetření, jaterní test, test glykémie, test funkce slinivky břišní, v případě potřeby vyšetření hormonů štítné žlázy či preventivní sonografické vyšetření břicha.

Kromě toho nutriční poradce vyhodnotí stravovací zvyklosti klienta ZP 211 a navrhne úpravu jídelníčku. Podle výsledků testu pak dostane doporučení k nutričním i pohybovým změnám. Všechny kroky by měly směřovat k prevenci hypertenze, k minimalizování poruch lipidového a cholesterolového metabolismu. Vyšetření mají za cíl zhodnotit i rizika vzniku cukrovky. Výsledkem preventivní prohlídky může být stanovení režimu kontrol s cílem postupného zlepšování stavu klienta.

Tip 3. Zkuste se změnit napořád se ZP 211

Kdo by chtěl při změně životního stylu spojit pohyb s důkladnou prohlídkou, pro toho má ZP 211 tip číslo tři – program „Změním se“ pod vedením zkušeného odborníka na zdravou výživu Petra Havlíčka. Účastníci dostanou svůj plán na úpravu jídelníčku i doporučené cvičení – vše podle výsledku vstupního vyšetření a opravu ušité přesně na míru jednotlivci. Změna s Petrem Havlíčkem je rozvržena do čtyř měsíců, účastníci jsou pravidelně kontrolováni. O tom, jak se hubne „pod dozorem“, se můžete více dočíst na www.ZdraviJakoVasen.cz v sekci Změňte se? Velmi zajímavé a hlavně inspirující jsou reporty účastnic, jejichž úspěchy lze bez přehánění označit za fantastické.

Zkrátka – pokud chcete bojovat s tloušťkou neváhejte. S jistotou do toho můžete jít právě se zdravotní pojišťovnou 211. Je na vás perfektně připravena.



ZDRAVOTNÍ
POJIŠŤOVNA
MINISTERSTVA
VNITRA ČR

211

ODBOROVÝ SVAZ STÁTNIÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ

Základní odborová organizace při MěÚ ve Varnsdorfu
Nám. E. Beneše 470, 407 47 VARNSDORF

E-mail: odborymeuvdf@seznam.cz

IČ: 867 97 344 , b. ú. PS ČSOB č.: 212087726/0300

ve spolupráci s ČSCH, ZO CHKo Varnsdorf

pořádají 30. ročník letního stanového tábora

Tábor se uskuteční ve dnech 7. až 27. července 2013 na tábořišti Zelený kříž v Mikulášovicích - Salmově, ve Šluknovském výběžku, na pokraji Národního parku České Švýcarsko. Letošní tábor bude mít mezinárodní charakter s účastí dětí ze Slovenska, Německa a Ruska a je zaměřen pro děti se vztahem ke zvířatům a přírodě, se souhlasem rodičů je možno vzít s sebou na tábor doma chovaná zvířata, o která se budou děti na táboře samy starat.

Ubytování účastníků je ve stanech (klasická A s podsadami a podlážkami) nebo po dohodě ve vlastních stanech. V přihlášce můžete uvést, s kým si přejete být ve stanu ubytování.

Stravování je zajištěno 5x denně, účastníci se budou podílet na přípravě.

Program je rekreační - výlety do NP a okolí vč. blízkého města v Německu, spaní pod širákem, táborové hry, sportování (míčové hry, stolní tenis), koupání na blízkém koupališti, projížďka na koních, zdokonalování znalostí o chovu zvířat a ochraně přírody.

Účastnický poplatek za 21 dnů tábora je 5500 Kč. Po dohodě je možný i kratší pobyt (7 nebo 14 dnů).

Uzávěrka přihlášek je stanovena na 31. května 2013. Po jejich obdržení bude zaslána faktura, po obdržení platby počátkem června pak další pokyny.

Doprava je individuální nebo po dohodě společná z Prahy.

Závazné přihlášky zasílejte na adresu: ZO ČSCH, Salmov 31, 407 79 Mikulášovice nebo elektronickou poštou na: chovatelevarnsdorf@seznam.cz

Informace na: tel. + 420 602 682 600 a Skype: avjura.

Mediální partner akce je časopis Planeta zvířat

Přihláška na stanový tábor Mikulášovice 2013

Přihlašuji své dítě na celý turnus tábora/pouze na období od do/+

(Odjezdový/příjezdový den při kratším pobytu na táboře je sobota 13. a 20. 7.)

Jméno a příjmení.....

Datum narození

Bydliště vč. PSC

Elektronická adresa

Tel. byt rodičů..... zam

mobil

Pojištěn u zdravotní pojišťovny.....

Ve stanu si přeji být podle možností společně s

.....

Na tábor povezu s sebou zvířata (jaká, kolik, plemeno)

.....žádá

Požaduji podle možností bezmasou stravu ANO/NE+

Vlastní doprava TAM (ZPĚT)+

Objednávám společnou dopravu TAM (ZPĚT)+

Doma chováme či projevují zájem o zvířata.....

Účastník je členem ZO ČSCH (kde) v roce

2013/NE+

Podpis rodiče dítěte/zákonného zástupce

.....

+/nehodící se škrtněte

Indexy spotřebitelských cen ročně - míra inflace

Porovnání průměrné cenové hladiny za 12 posledních měsíců proti průměru 12 předchozích měsíců (ČSÚ)

Rok	Úhrn	Potraviny a nealkoholické nápoje	Bydlení, voda, energie, paliva	Zdraví	Stravování a ubytování
2000	3,9	1,0	8,4	2,8	2,7
2001	4,7	5,1	9,9	3,2	2,8
2002	1,8	-1,9	6,1	4,7	3,5
2003	0,1	-2,2	2,0	4,0	1,8
2004	2,8	3,4	3,5	3,1	5,9
2005	1,9	-0,3	4,1	7,6	4,6
2006	2,5	0,8	6,3	4,7	2,6
2007	2,8	4,7	3,4	3,6	2,8
2008	6,3	8,1	10,3	31,4	7,0
2009	1,0	-3,9	7,2	-3,2	2,3
2010	1,5	1,5	1,7	5,2	2,5
2011	1,9	4,6	2,8	2,9	1,5
2012	3,3	6,9	5,0	9,3	3,8

Víte,

jak se v průběhu doby změnila reálná hodnota vašeho platu? Pokud si netroufáte na výpočet vlastními silami, můžete použít **Kalkulačku inflace: jak se znehodnocuje česká koruna? na <http://www.penize.cz/kalkulacky/znehodnoceni-koruny-inflace?pagenumber=3#inflace>**

odboryplus.cz

Portál plný výhod

Prezentace programu Odbory Plus v místě, kde působí vaše odborová organizace

Určete si místo a datum, kdy k vám dorazí tým Odbory Plus a podrobně vysvětlí výhody členství v tomto benefičním programu. Pro uspořádání prezentace je nutná účast minimálně 10 lidí (i nečlenů odborů). Prosím, určete termín s předstihem alespoň 14 dní. Pro objednávku termínu prezentace programu Odbory Plus využijte tento internetový formulář:

<https://docs.google.com/a/chytryhonza.cz/spreadsheet/viewform?formkey=dEtDWmEyWG9mRWFTeDJ4anhmUFJUTHc6MQ>

Po jeho vyplnění vás bude kontaktovat manažer programu Odbory Plus a dořeší s vámi detaily. Pro objednání termínu můžete rovněž volat na tel +420 774 775 959 nebo psát na e-mail: podpora@odboryplus.cz.

PŘEČETLI JSME



Stále platí, že chcete zrušit druhý důchodový pilíř?

Ano, jeho zrušení bude mnohem snazší, než se mohlo dříve zdát. Očekávám, že lidé ve druhém pilíři bude nakonec málo, protože máme rekordně vysokou nezaměstnanost, reálné příjmy klesají a občané se navíc bojí spojit se s privátním subjektem, u kterého nemáte jistotu, co s ním bude za třicet let.

Plán penzijních fondů mít ve druhém pilíři do června půl milionu lidí je nereálný především proto, že většina občanů nemá prostředky na odkládání peněz do druhého pilíře. K deziluzi mnohých lidí může vést i hon zprostředkovatelů na klienty kvůli provizím.

Cílem zrušení druhého pilíře není získat úspory občanů pro potřeby státního rozpočtu, jak to udělal Orbán v Maďarsku, ale zastavit krvácení průběžného systému. Pro nás primární bude, aby odvody do druhého pilíře skončily, a ve spolupráci s penzijními fondy hledat cestu, jak naspořené peníze převést do třetího pilíře (penzijní přípojištění). Případně chceme dát lidem možnost, aby se s naspořenými prostředky mohli vrátit do prvního pilíře (průběžného systému).

Bohuslav Sobotka v deníku Právo, 23. 3. 2013

Dotaz: Byla jsem v poslední době několikrát u lékaře a donesla omluvenku do práce. Nyní jsem se dověděla, že zaměstnavatel telefonoval k lékaři a následně jej chce navštívit a ověřovat si, zda jsem skutečně byla u lékaře a jak dlouho. Má na takový postup zaměstnavatel právo?

Odpověď: Vámi popsaná situace je velmi citlivý problém, který však právo přímo neřeší. Jasně je jen to, že pokud zaměstnanec potřebuje vyšetření či ošetření u lékaře, jde o důležitou osobní překážku v práci dle § 190 zákoníku práce a v souladu s nařízením vlády č. 590/2006 Sb., zaměstnanci v takovém případě náleží pracovní volno s náhradou mzdy či platu. Tuto povinnost zaměstnavatele je však nutné posuzovat v kontextu se zněním poslední věty bodu 1. písm. a) přílohy citovaného nařízení vlády: "... pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu."

Jestliže by bylo vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, pracovní volno zaměstnavatel sice poskytuje rovněž na nezbytně nutnou dobu, ale náhrada mzdy nebo platu v takovém případě přísluší nejvýše za dobu, kterou by zaměstnanec strávil tím, že by se nechal ošetřit v nejbližším zdravotnickém zařízení.

Zákoník práce dále v § 206 stanoví povinnost zaměstnanci – pokud je mu překážka v práci předem známa - včas zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna požádat. Pokud zaměstnanec o možnosti překážky v práci předem neví, je povinen o její vznik a o předpokládané době jejího trvání uvědomit zaměstnavatele bez zbytečného průtahů.

Vedle toho, že zaměstnanec o volno zaměstnavatele žádá resp. jej o překážce informuje, zákoník práce ukládá v § 206 odst. 2 zaměstnanci povinnost překážku v práci zaměstnavateli prokázat. Forma prokazování návštěv u lékaře není zákonem či jiným

právním předpisem předepsána. Záleží tedy na zaměstnavateli a zaměstnanci, aby se dohodli, resp. v pracovním řádu bylo určeno, jaká forma prokázání překážky v práci bude dostačující. Jestliže jste se dohodla se zaměstnavatelem na tom, že vždy přinesete omluvenku od lékaře, měl by zaměstnavatel takovýto doklad stačit. Žádná právní norma však zaměstnavateli nezakazuje vznést na lékaře dotaz, zda jste u lékaře byla a jak dlouho, protože se nejedná o citlivý osobní údaj.

Problém je totiž v tom, že zaměstnavatel vám hradí za zameškanou dobu náhradu mzdy. A tak jako má právo kontrolovat, zda plně využíváte fond pracovní doby, chce si ověřit u lékaře, zda vámi nebyl uveden v omyl, například se týká rozsahu nezbytné doby k ošetření. Lékař ve smyslu § 206 odst. 2 je povinen poskytnout vám potřebnou součinnost při prokazování překážky v práci. Tuto součinnost by však lékař byl povinen poskytnout zaměstnavateli pouze v případě, jestliže by se jednalo o pracovní neschopnost zaměstnance.

Nyní bude záležet na vás, jaký postup vůči zaměstnavateli zvolíte. Podezřívavost zaměstnavatele se může stát vašim trumfem v případě, že požádáte lékaře, aby dobu ošetření potvrdil a vaše omluvenky „klapnou“. Tím můžete i do budoucna získat u zaměstnavatele nejenom větší důvěru, ale i prestiž.

Na druhou stranu se můžete takovou kontrolou zaměstnavatele cítit dotčena. Protože jde o citlivý problém, doporučuji ve věci se zaměstnavatelem především jednat, a tím předejít dalším nedorozuměním.

JUDr. Pavel Sirůček

Poskytování informací zaměstnavateli pacienta

V praxi se vyskytují případy, kdy zaměstnavatel žádá zubního lékaře o sdělení, zda konkrétní zaměstnanec je či není jeho pacientem, případně zda tohoto zaměstnance v určitou dobu ošetřil. Zaměstnavatelé argumentují tím, že návštěva zubního lékaře je překážkou v práci na straně zaměstnance, kterou je

zaměstnanec povinen zaměstnavateli prokázat, a že zubní lékař je povinen poskytnout při tomto prokazování součinnost.

Zubní lékař je povinen zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, o kterých dozvěděl při výkonu svého povolání. Výjimkou jsou případy, kdy takovou skutečnost sděluje se souhlasem pacienta, a pak již jen případy, kdy je trestně stíhán nebo kdy je proti němu nebo jeho zaměstnavateli veden spór

o náhradu škody či na ochranu osobnosti.

Mezi skutečnosti, na které se vztahuje povinná mlčenlivost, patří i to, zda konkrétní osoba je pacientem dotčeného zdravotnického pracovníka, a samozřejmě i to, zda a případně kdy byla tato osoba dotčeným zdravotnickým pracovníkem vyšetřena či ošetřena.

Z výše naznačených právních závěrů vyplývají čtyři možnosti, jak na předmětný dotaz odpovědět:

1. Směřuje-li dotaz k tomu, zda konkrétní osoba je či není u osloveného zubního lékaře pacientem, případně k tomu, zda a kdy zde byla tato osoba vyšetřena či ošetřena, není na odpověď právní nárok. Zubní lékař proto z právního hlediska může ponechat žádost zcela bez reakce, případně reagovat tak, že žádné informace tohoto druhu poskytovat nebude. Lze však doporučit, aby zubní lékaři informace, které poskytnout směřjí (viz dále), zaměstnavatelům poskytovali; je totiž pravděpodobné, že pokud se zaměstnavatel snaží ověřit, zda jeho zaměstnanec skutečně byl v konkrétní den u osloveného zubního lékaře, dělá to proto, že má o tvrzení zaměstnance pochybnosti. Může to znamenat, že zaměstnanec se vymlouvá na osloveného zubního lékaře či dokonce používá jeho padělané razítko či podpis. Je proto na místě se zaměstnavateli v těchto případech spolupracovat, samozřejmě však v mezích zákona (viz dále).

Pozor: jestliže se dotaz týká pacienta, který je na základě rozhodnutí osloveného ošetřujícího lékaře uznán dočasně práce neschopným, je ošetřující lékař povinen určitě informace zaměstnavateli sdělit – viz níže bod 4.

2. Dotazuje-li se zaměstnavatel na osobu, která není a nikdy nebyla pacientem osloveného zubního lékaře, je zubní lékař oprávněn tuto skutečnost zaměstnavateli sdělit. Protože nejde o jeho pacienta, není vůči němu vázán povinnou mlčenlivostí. Odpověď proto může znít např.: „Sdělují Vám, že pan A. B., nar. 1. 1. 1950, kterého se týká Váš dotaz, není a nebyl ve zdravotnickém zařízení, které provozuji, registrován a nebyl zde nikdy ošetřen.“

3. Pokud se však zaměstnavatel dotazuje na osobu, která je anebo v minulosti byla pacientem osloveného zubního lékaře (lhostejno, zda registrovaným či neregistrovaným), je oslovený zubní lékař vázán povinnou mlčenlivostí. Nesmí proto zaměstnavateli sdělit ani to, zda dotčený zaměstnanec je jeho pacientem či nikoliv. Odpověď tak může znít např. takto: „Pokud jde o pana C. D., musím poskytnutí jakýchkoliv informací odmítnout s odkazem na povinnou mlčenlivost zdravotnických pracovníků, upravenou v ust. § 55 odst. 2 písm. d) zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů.“

4. Jde-li o pacienta, kterého oslovený ošetřující lékař uznal dočasně práce neschopným (tzn. předal mu rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti), je ošetřující lékař povinen zaměstnavateli na jeho žádost sdělit

- informace o místě pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti;
- informace o rozsahu a době povolených vycházek;
- skutečnosti potřebné k provedení kontroly, zda dočasně práce neschopný zaměstnanec dodržuje stanovený režim (jde v zásadě o informace uvedené v předchozích dvou bodech a dále o informaci o povolení změny místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti).

I bez žádosti zaměstnavatele je ošetřující lékař povinen jej informovat o tom, že dočasně práce neschopný zaměstnanec porušil stanovený režim, a to nejpozději v následující pracovní den po dni, kdy se dozvěděl o tomto porušení.

Pro úplnost je nutno uvést, že požádá-li o potvrzení, že v konkrétní dobu absolvoval vyšetření či ošetření, sám pacient, je mu zubní lékař povinen vyhovět. Potvrzení samozřejmě musí být pravdivé, neboli je vyloučeno potvrdit pacientovi cokoliv, co se ve skutečnosti nestalo. Žádá-li o poskytnutí informací zaměstnavatel s prokazatelným souhlasem pacienta, lze požadované informace poskytnout i zaměstnavateli.

Mgr. Jiří Slavík

Česká stomatologická komora
http://www.dent.cz/detail-novinky.php?id_polozka=259&i_d_strana=4

Odškodňování pracovních úrazů bez trvalých následků

Zákoník práce nerozlišuje příčinu vzniku pracovního úrazu. Je nerozhodné, zda např. zaměstnanec trpí určitou chorobou, která vyvolá úrazový děj, jehož následkem je pracovní úraz. V praxi jsou časté případy nemocných cukrovkou nebo epilepsií, kdy zaměstnavatel obecně nemoc je vlastně původcem toho, že dojde k úrazu - zaměstnanec v epileptickém záchvatu upadne na zem a zlomí si ruku. Pro odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci to však nemá žádný význam, neboť stačí pouze, že došlo k poruše zdraví zaměstnance a že k ní došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Platí zásada, že zaměstnavatel odpovídá vždy, i když mu nelze prokázat, že by úraz zavinil. Proto je v § 367 ZP dána možnost, aby se v určitých případech (zde výslovně vyjmenovaných) mohl zaměstnavatel zprostit své odpovědnosti zcela nebo zčásti. Podle toho, jestli se zaměstnavatel např. zčásti zprostit své odpovědnosti, se pak snižuje výše všech dále uvedených náhrad, které zaměstnavatel zaměstnanci v souvislosti s pracovním úrazem poskytuje.

Rozsah a způsob náhrady škody

Způsob a rozsah náhrady škody při pracovním úrazu je upraven v § 365 až 393 ZP. V § 369 ZP jsou taxativně vyjmenována práva, která může postižený zaměstnanec v případě pracovního úrazu uplatnit vůči odpovědnému zaměstnavateli, v jakém rozsahu za škodu odpovídá. Jedná se o náhradu za ztrátu na výdělek, bolestné a ztížení společenského uplatnění, účelné vynaložené náklady spojené s léčením a věcnou škodu.

Náhrada za ztrátu na výdělek

Tento pojem v době zahrnuje dva druhy náhrad, a to náhradu za ztrátu na výdělek po dobu pracovní neschopnosti a náhradu za ztrátu na výdělek po jejím skončení. U pracovního úrazu bez dalších trvalých následků však přichází v úvahu jen náhrada za ztrátu na výdělek po dobu pracovní neschopnosti.

Náhrada za ztrátu na výdělek

Náhrada za ztrátu na výdělek po dobu pracovní neschopnosti se poskytuje zásadně poškozenému zaměstnanci, který v důsledku pracovního úrazu je uznán práce neschopným. Tato náhrada se tedy neposkytuje v případech, kdy zaměstnanec sice utrpí pracovní úraz, ale nečerpá pracovní neschopnost, např. se zlomenou rukou chodí i nadále do práce. V takovém případě se samozřejmě úraz posuzuje jako úraz pracovní, ale dotyčného nevzniká právo na náhradu za ztrátu na výdělek po dobu pracovní neschopnosti ve smyslu § 370 ZP. Poškozenému vzniká právo jen např. na bolestné a ztížení společenského uplatnění či na věcnou škodu.

Podle § 370 ZP platí, že náhrada za ztrátu na výdělek po dobu pracovní neschopnosti činí rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem plnou výší náhrady mzdy nebo platu

podle § 192 ZP a plnou výší nemocenského. Tato definice výpočtu náhrady za ztrátu na výdělek vlastně již s předstihem reagovala na nový zákon o nemocenském pojištění, a který zavedl dávky nemocenského až od 15. dne pracovní neschopnosti s tím, že po dobu prvních 14 dnů bude zaměstnanci příslušet náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti podle § 192 a násl. ZP. Další zákony, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti MPSV od 1. ledna 2011 zavedly pro období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 dávky nemocenského až od 22. dne pracovní neschopnosti.

Jedna z novel ZP vložila do § 370 odst. 1 ZP také další zásadu, že náhrada za ztrátu na výdělek přísluší zaměstnanci do výše jeho průměrného výdělků před vznikem škody i za dobu, kdy mu v době prvních 3 kalendářních dnů dočasné PN nenáleží nemocenské nebo kdy mu podle § 192 odst. 1 ZP částí věty druhé za středníkem nepřislouží náhrada mzdy nebo platu. Jedná se o zavedení tzv. karenční doby (doby prvních 3 dnů PN, kdy dávky nemocenského nepřislouží) zákonem č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů.

V roce 2013 platí tento vzorec výpočtu $NŠ = PV - (NM(P) + DN)$

- NŠ se rozumí náhrada za ztrátu na výdělek po dobu pracovní neschopnosti neboli náhrada škody,
- PV se rozumí výdělek poškozeného před vznikem škody zjištěný z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období,
- NM(P) se rozumí náhrada mzdy nebo platu při dočasné PN podle § 192 a násl. ZP
- DN se rozumí dávky nemocenského za u dobu trvání PN od 15. kalendářního dne pracovní neschopnosti (počítáno v kalendářních dnech) a v letech 2011 až 2013 od 22. kalendářního dne pracovní neschopnosti.

Jde tedy o rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody (tedy před vznikem pracovní neschopnosti) na straně jedné a náhradou mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti po dobu pracovní neschopnosti podle § 192 ZP a dávkami nemocenského na straně druhé. Zásadně nesmíme vznik škody spojovat se škodnou událostí – se vznikem pracovního úrazu. Den jeho vzniku a den vystavení neschopenky se mohou v praxi lišit o několik dnů; problém pro mzdovou účetní nastává, když k tomu dojde na přelomu kalendářního čtvrtletí.

Průměrný výdělek se vypočítává podle zásad obsažených v § 351 až 362 ZP, ze mzdy zúčtované zaměstnanci v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období nebo z předchozího kalendářního roku, podle pravidla, co je pro zaměstnance výhodnější.

Pokud se týká dávek nemocen-

ského, je třeba upozornit, že nemůže jít k „tíži“ zaměstnavatele také, byly-li poškozenému zaměstnanci dávky nemocenského stanoveny jen ve výši 50 % podle § 31 zákona o nemocenském pojištění (např. úmyslné sebe-poškození nebo opilost zaměstnance) nebo když byly dávky nemocenského pojištění dočasně sníženy nebo odňaty z důvodu porušování léčebného režimu. Krácení a odnětí nemocenského je v zákoně o nemocenském pojištění upraveno v § 125. Objektivní odpovědnost zaměstnavatele je velice široká, ale má také své meze.

Dále podle § 385 ZP platí, že u zaměstnance, který je v době pracovního úrazu v několika pracovních poměrech nebo je činný na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, se při stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělek vychází z průměrných výdělků dosahovaných ve všech těchto pracovních poměrech, a to po dobu, po kterou by mohly trvat.

Náhrada za ztrátu na výdělek po dobu pracovní neschopnosti podle § 370 ZP na rozdíl od náhrady za ztrátu na výdělek po jejím skončení podle § 371 ZP je jednorázovou dávkou, která se musí vypočítat celkově za celé období pracovní neschopnosti, byť by toto mělo trvat např. celý kalendářní rok. To ovšem neznamená, že by při dlouhodobější pracovní neschopnosti neměl zaměstnavatel poskytovat postiženému zaměstnanci pravidelně měsíčně zálohy na náhradu za ztrátu na výdělek, opak je pravdou. Ustanovení § 382 ZP mu to dokonce ukládá.

Podle § 386 odst. 1 ZP platí, že zaměstnanec, který utrpí pracovní úraz v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou nebo při výkonu práce na základě dohody o pracovní činnosti uzavřené na dobu určitou, přísluší náhrada za ztrátu na výdělek jen do doby, kdy měl tento pracovní poměr skončit. Po této době přísluší náhrada za ztrátu na výdělek, jestliže je možné podle okolností předpokládat, že postižený by byl i nadále zaměstnán. Ostatní práva vyplývající z odškodnění pracovního úrazu tím nejsou dotčena.

Jinak je třeba ještě podotknout, že z náhrady za ztrátu na výdělek po dobu pracovní neschopnosti podle § 370 ZP se odvádí záloha na daň z příjmu fyzických osob. Pojistné na zdravotní pojištění se z této náhrady nestanoví.

Další náhrady

Odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění je upraveno v § 372 ZP jen rámcově jako jednorázová dávka. V celé šíři se však touto problematikou zabývá vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění pozdějších předpisů, která nabyla účinnosti 1. 1. 2002.

Při lehčích úrazech, které nenechají u zaměstnance trvalé následky, přichází v úvahu nejčastěji jen poskytnutí náhrady za bolest. Naproti tomu při těžkých pracovních úrazech se zpravidla poskytuje náhrada za bolest i náhrada za ztížení společenského uplatnění. Obě náhrady se určují v prů-

měně výše již proto, že žádným odškodněním nelze odstranit bolest, kterou zaměstnanec vytrpěl, ani případné následky, které mu úrazem nastaly.

Zásadně platí, že posudek s bodovým ohodnocením bolestného i ztížení společenského uplatnění zpracovává posuzující lékař, který je ošetřujícím lékařem poškozeného. Posudek pak vydává zdravotnické zařízení, jehož posuzující lékař zpracoval lékařský posudek.

Lékařský posudek u bolesti se vydává, jakmile je možno zdravotní stav poškozeného považovat za ustálený a u ztížení společenského uplatnění až po jednom roce poté, kdy došlo ke škodě na zdraví s tím, že nový lékařský posudek lze vydat v případě výrazného zhoršení následků a že tento posudek nahradí dosavadní posudek. Jeden bod se hodnotí částkou 120 Kč.

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Tato náhrada přicházela dříve v úvahu dost zřídka, nyní ale je častější. Jde o náklady, které vzniknou poškozenému zaměstnanci nad rámec bezplatného lékařského ošetření, poskytnutých léků apod. V praxi jde často např. i o zvýšené náklady na stravování, zejména v důsledku některých chorob z povolání nebo diet, o zvýšené náklady na některé zdravotnické pomůcky nebo prostředky, které nejsou zcela hrazeny, např. speciální obuv, sluchové aparátiky, speciální protézy, vozíky apod. Mezi tyto náklady se mohou zařadit i náklady, které vznikají příbuzným postiženého zaměstnance např. návštěvou nemocného v nemocnici apod. Zásadně se však musí zúčtovat takové náklady jako úhrada prokazatelně již vzniklých nákladů, nelze např. do budoucna poskytovat paušální částku např. na náklady spojené s dopravou k lékaři apod.

Náhrada věcné škody

Ve většině případů představuje věcná škoda poškození oděvu nebo hodinek či jiných předmětů, které měl zaměstnanec v okamžiku vzniku škodné události u sebe. Nakonec může jít i o ztrátu peněz nebo některých jiných předmětů.

Závěr

Zaměstnavatel, u kterého je zaměstnanec v pracovním poměru v době pracovního úrazu, za tento úraz odpovídá. Proto jakmile s dozví, že došlo k pracovnímu úrazu, měl by sám zahájit odškodňovací řízení, a tedy vyjasnit pro sebe i pro zaměstnance, zda úraz považuje za pracovní či nikoliv. Ale ani zaměstnanec by neměl s žádostí o uspokojení svých práv válet a měl by svůj požadavek zaměstnavateli sdělit pokud možno písemně a co nejdříve. Z tohoto podání musí být patrné, jaká škoda zaměstnanci vznikla a jakou náhradu požaduje."

JUDr. Eva Dandová



Ruský odborový předák Valentin Urusov byl propuštěn z vězení

15. březen 2013

Mezinárodní odborová konfederace (ITUC) uvítala propuštění ruského odborového předáka Valentina Urusova. Na začátku roku 2008 byl Urusov zatčen kvůli údajnému držení narkotik. Jeho zatčení však až příliš podezřele předcházelo protestnímu shromáždění pracovníků v státní těžební společnosti Alrosa – toto shromáždění Urusov spoluorganizoval. Urusov byl odsouzen na šest let vězení. ITUC spolu s mezinárodními odborovými organizacemi požadovaly jeho propuštění a v úvodu tohoto roku se Urusov konečně dočkal, když ze zbytku trestu se bude muset vykoupit s 15% srážkami ze mzdy.

Nový výzkum EPSU: Úsporná opatření napomáhají krácení daní

25. březen 2013

Nový výzkumná zpráva, kterou zveřejnila Evropská federace odborových svazů veřejných služeb (EPSU), ukazuje negativní dopad úsporných opatření na výběr daní. Tato analýza má sloužit jako příspěvek do evropské debaty o nových plánech na boj s daňovými úniky. Report odhaluje, že od začátku krize 24 z 28 evropských zemí (EU + Norsko) snižovalo výdaje na daňovou správu. Od roku 2007 do 2011 bylo z daňových správ a finančních úřadů propuštěno téměř 50 tisíc zaměstnanců. Rozsah se liší, když v Dánsku propouštění představuje až třetinu pracovní síly v daném odvětví, ve Velké Británii je to pětina, zatímco v Litvě a Lotyšsku je to přibližně šestina. Ve většině zemí se navíc plánuje další propouštění bez jakéhokoliv vyhodnocení pětiletého propouštění. Carola Fischbach Pyttel, generální tajemnice EPSU, k tomu řekla: „Report ukazuje, že snižování zaměstnanosti v daňové správě oslabuje dobrý záměr v podobě boje s daňovými úniky. Snižování pracovních míst bude spíše stát spoustu peněz, než by došlo k nějaké úspoře. Je těžké pochopit logiku škrtání životně důležitého spojení pro sociální blahobyt.“ V reportu se dále uvádí konkrétní dopady škrtů na výběr daní. Například v Dánsku představuje snížení počtu pracovníků v daňové správě o 400 zaměstnanců ztrátu na nevybraných daních v objemu 1,3 mld. eur. C. Fischbach Pyttel k tomu dodala: „Odhaduje se, že v EU představuje ztráta kvůli daňovým únikům okolo bilionu euro. Naše kampaň staví na legitimním hněvu pracovníků a občanů, kteří musí platit za krizi, kterou nezpůsobili, zatímco ti nejbohatší a velké korporace to mají ještě jednodušší vyhnout se daním. Výzýváme Evropský parlament a Evropskou radu k vylepšení akčního plánu Evropské komise proti daňovým únikům a k podpoře investic do služeb s pojených s výběrem daní pro zvýšení jejich efektivity.“

Nový výzkumná zpráva, kterou zveřejnila Evropská federace odborových svazů veřejných služeb (EPSU), ukazuje negativní dopad úsporných opatření na výběr daní. Tato analýza má sloužit jako příspěvek do evropské debaty o nových plánech na boj s daňovými úniky. Report odhaluje, že od začátku krize 24 z 28 evropských zemí (EU + Norsko) snižovalo výdaje na daňovou správu. Od roku 2007 do 2011 bylo z daňových správ a finančních úřadů propuštěno téměř 50 tisíc zaměstnanců. Rozsah se liší, když v Dánsku propouštění představuje až třetinu pracovní síly v daném odvětví, ve Velké Británii je to pětina, zatímco v Litvě a Lotyšsku je to přibližně šestina. Ve většině zemí se navíc plánuje další propouštění bez jakéhokoliv vyhodnocení pětiletého propouštění. Carola Fischbach Pyttel, generální tajemnice EPSU, k tomu řekla: „Report ukazuje, že snižování zaměstnanosti v daňové správě oslabuje dobrý záměr v podobě boje s daňovými úniky. Snižování pracovních míst bude spíše stát spoustu peněz, než by došlo k nějaké úspoře. Je těžké pochopit logiku škrtání životně důležitého spojení pro sociální blahobyt.“ V reportu se dále uvádí konkrétní dopady škrtů na výběr daní. Například v Dánsku představuje snížení počtu pracovníků v daňové správě o 400 zaměstnanců ztrátu na nevybraných daních v objemu 1,3 mld. eur. C. Fischbach Pyttel k tomu dodala: „Odhaduje se, že v EU představuje ztráta kvůli daňovým únikům okolo bilionu euro. Naše kampaň staví na legitimním hněvu pracovníků a občanů, kteří musí platit za krizi, kterou nezpůsobili, zatímco ti nejbohatší a velké korporace to mají ještě jednodušší vyhnout se daním. Výzýváme Evropský parlament a Evropskou radu k vylepšení akčního plánu Evropské komise proti daňovým únikům a k podpoře investic do služeb s pojených s výběrem daní pro zvýšení jejich efektivity.“

Nechte jarní květy kvést: Vzestup žen v arabském odborovém hnutí

26. březen 2013

Nadále žijí s realitou pokračujících válek a revolucí a při diskriminaci a zneužívání, ale arabské ženy nalézají způsoby, jak se sdružovat při budování lepší budoucnosti přes sesterskou a odborářskou solidaritu napříč hranicemi. Díky iniciativě, kterou umožnily pobočky PSI, a díky sponzorství švédské odborové organizace LO/TCO se mohlo 33 žen z oborových hnutí ze středního Východu a ze severní Afriky zúčastnit regionální konference o vedoucí pozici žen, která se konala 23. a 24. března v Tunisu. Odboroví aktivisté z Jordánska, Egypta, Libanonu, Alžírsko, Maroka, Tuniska, Kuvajtu, Palestíny, Kanady, Belgie a Švédska diskutovali a vyměňovali si své názory ohledně možností zrovnoprávnění žen na jejich pracovištích. Předsedkyně této konference Anan Qadri doporučila PSI zavedení mechanismů na monitorování a podporu při nerovnostech



mezi pohlavími. Anan Qadri na adresu PSI řekla: „Víme, že sestra Rosa Pavanelli věří v sílu žen. Ženy jsou silné, obzvláště ženy v arabském světě, které jsou součástí revolucí. Plně si uvědomujeme náš potenciál a kapacitu a půjdeme vpřed se vzájemnou podporou a za podpory PSI.“

Delegaci 100 Alžírčů byla zakázána účast na Světovém sociálním fóru

26. březen 2013

PSI se s nelibostí dozvěděla, že delegaci z alžírské odborové organizace SNAPAP, bojovníkům za lidská práva a dalším aktivistům z odborového hnutí byl odepřen přechod hranic s Tuniskem. Tato stočlenná delegace z různých částí Alžírsko byla na hranici blokována alžírskou policií více než 24 hodin. Toto není poprvé, kdy se alžírská vláda pokusila zamezit odborovým aktivistům účastnit se na mírových protestech v zahraničí. PSI napsala alžírskému prezidentovi dopis s připomenutím, že na všechny Alžírce se vztahuje svoboda pohybu. PSI zároveň odsoudila tento počín jako hrubé porušení práv a obtěžování nezávislých odborářů.

ETUC potvrzuje svou podporu Tuniské všeobecné odborové organizaci

26. březen 2013

Den před začátkem Světového sociálního fóra se sešlo 200 delegátů ze všech kontinentů na Mezinárodním odborovém sjezdu, který společně zorganizovaly Tuniská všeobecná odborová organizace (UGTT), Německá Nadace Freidricha Eberta a Evropská odborová konfederace (ETUC). Generální tajemník UGTT, Hussein Abassi, zde zdůraznil hlavní výzvy, kterým jeho země čelí při dokončování procesu fundamentálních demokratických změn. UGTT přispěje k zakládání demokratických institucí a bude pracovat na základě širokého konsensu založeného na lidských právech a sociální spravedlnosti. Konfederální tajemnice ETUC, Judith Kirton-Darling, potvrdila pokračující podporu ze strany ETUC vůči své tuniské sesterské organizaci, která nadále hraje klíčovou roli v procesu přeměny.

Guatemala: Další dva zavraždění odborářů

28. březen 2013

Dvě odborářky z guatemalské pobočky PSI SNTSG, Santa Alvarado a Kira Zulueta Mena, byly ve dvou oddělených incidentech dne 21. a 22. března zavražděny. Stalo se tak jen po necelých dvou týdnech od zavraždění odborového předáka z SNTSG Carlose Mendozy. Santa Alvarado se svým manželem právě vracela autem domů, když je přepadli maskovaní muži. Jejho manžele násilím vyhodili z auta, které bylo později nalezeno s mrtvým tělem této odborářky. Touto vraždou připravili útočníci o matku dvě nemluvnata. K. Zulueta byla 22. března zavražděna v knihovně, kde pracovala.

Generální tajemnice Rosa Pavanelli vyzývá všechny občany k podniknutí akce a k připojení se k volání po spravedlnosti a v posledním dopise pro guatemalského prezidenta uvedla: „Brutální série vražd a zavražďování našich členů pokračuje, a tak jejich jménem požadujeme spravedlnost. Výzýváme vás k podniknutí okamžitých kroků k zamezení dalších vražedných útoků na odboráře, které dělají Guatemala velkou ostudou.“ Pavanelli krátce po těchto vraždách řekla: „Ptáme se: Kolik ještě odborářů musí zemřít, aby byly podniknuty nějaké kroky? Požadujeme, aby evropští a guatemalští lídři podnikli okamžitě nezbytné kroky k zastavení tohoto násilí vůči odborářům, a aby byla zajištěna mezinárodní práva odborářů.“

-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.

