



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Sociální dialog v energetickém sektoru



publikace OS ECHO – č.2/2017

Projekt č.: CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0001867

Projekt je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím
Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky

www.os-echo.cz

Úvod

Odborového svazu ECHO jako příjemce projektu se společně s ČSZE jako partner projektu podílí na realizaci projektu „Sociální dialog v energetickém sektoru“ financovaného z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky (registrační číslo projektu: CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0001867).

Uvedený projekt je zaměřen především na posílení a rozvoj sociálního dialogu a je určen zejména pro účastníky, kteří se podílejí na vedení sociálního dialogu, a to jak na odvětvové úrovni, tak podnikové úrovni. Projekt si klade za cíl vzdělávat zástupce zaměstnavatelů a zaměstnanců sdružených v energetickém průmyslu České republiky v oblasti kolektivního vyjednávání, a to s ohledem na uzavírání kolektivních smluv v podnicích a kolektivních smluv vyššího stupně v tomto odvětví.

V roce 2017 OS ECHO uspořádalo v rámci tohoto projektu celkem osm odborných akcí (vesměs diskusních fór) ke klíčovým aktivitám projektu na různorodá témata, která se dotýkají problematiky sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v sektoru energetiky.

Tato publikace obsahuje vybrané příspěvky z těchto proběhlých akcí. Dále obsahuje konzultanty KSVS zpracovanou analýzu kolektivního vývoje a sociálního dialogu, analýzu vývoje vyjednávání Kolektivní smlouvy vyššího stupně v letech 2012-2017, kolektivní vyjednávání a sociální dialog ve skupině ČEZ a E.ON a vývoj mezd v energetice v letech 2010-2017.

Publikace je určena nejen pro potřeby cílové skupiny, ale také pro všechny pracovníky, kteří se v rámci svojí pracovní činnosti problematikou sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání zabývají.

Projektový tým OS ECHO

Sociální dialog v energetickém sektoru

SOCIÁLNÍ DIALOG V ENERGETICKÉM SEKTORU

Obsah:

Kolektivní vyjednávání – sociální dialog

Jana Martínková, poradce OS ECHO pro oblast kolektivního vyjednávání

Vyjednávání Kolektivní smlouvy vyššího stupně, proces vyjednávání v letech 2012 – 2017 Odborovým svazem ECHO, Českým odborovým svazem energetiků, a Českým svazem zaměstnavatelů v energetice.

Martin Picmaus, předseda ZO OS ECHO Energetika Brno Plynárenská

Sociální dialog a vývoj kolektivního vyjednávání ve Skupině ČEZ

Libuše Frgalová, předsedkyně ZO OS ECHO Energetika Plzeň-Guldenerova

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání ve společnostech skupiny E.ON Czech v letech 2010 – 2016

Lenka Chovítová, předsedkyně ZO OS ECHO Energetika Jindřichův Hradec

Kolektivní vyjednávání a vedení sociálního dialogu z pohledu zástupců odborů

PhDr. Petr Šulc, konzultant, lektor a kouč

Zaměstnanost a znalosti ekonomického prostředí v kontextu potřeb kolektivního vyjednávání a vedení sociálního dialogu.

Ing. Jaroslav Ungerman, makroekonom ČMKOS

Legislativní změny v oblasti BOZP, a jejich dopady na vedení kolektivního vyjednávání v oblasti BOZP

Robert Křepinský, člen Rady vlády pro BOZP

BOZP v působnosti svazových inspektorů OS ECHO

Marcela Sejblová, poradce OS ECHO pro BOZP a PO

Vývoj mezd v energetice 2010-2017

garant: Klusák Karel

konzultanti KSVS: Frgalová Libuše, Chovítová Lenka , Picmaus Martin

text: Svatek Jaroslav

Kolektivní vyjednávání – sociální dialog

Zpracovala: Jana Martínková, poradce pro kolektivní vyjednávání OS ECHO

Kolektivní vyjednávání můžeme obecně vymezit jako jednu z metod komunikace mezi jedním a více zaměstnavateli, popř. jejich organizací nebo organizacemi na jedné straně a jednou či více odborovými organizacemi v roli zástupců zaměstnanců na straně druhé. Jedná se o významnou složku sociálního dialogu, která směřuje k uzavření kolektivní smlouvy. Uzavření kolektivní smlouvy není hlavním cílem, avšak je to ideální výsledek vyjednávání sociálních partnerů, kteří jsou si při jednání vždycky rovni.

Sociální dialog definuje proces a jeho účastníky, nikoliv cíle nebo výsledky jednání. Platí tedy, že ne každý sociální dialog je kolektivním vyjednáváním, avšak každé kolektivní vyjednávání je ve své podstatě podobou sociálního dialogu.

Předmětem kolektivního vyjednávání může být v zásadě cokoliv, co je předmětem zájmu subjektů tohoto vyjednávání. Avšak při sjednávání kolektivní smlouvy musí být respektovány zákonné požadavky na obsah kolektivní smlouvy.

Komunikace mezi subjekty kolektivního vyjednávání je závislá na mnoha faktorech, přičemž všechny pochopitelně nelze zahrnout v zákonné úpravě. Záleží na tom, zda sociální dialog probíhá v malých podnicích, kde se dá předpokládat nižší míra formalismu a bližší vztahy zaměstnavatele a zaměstnanců, či ve velkých podnicích, kde je často kolektivní vyjednávání pod drobnohledem médií.

Kolektivní vyjednávání mají na starosti tzv. vyjednávací týmy, jejichž složení často ovlivňuje výsledek vyjednávání. Jde o to, aby členové těchto týmů byli dostatečně asertivní, sociálně inteligentní, se schopností kultivovaného vystupování. Není vyloučeno ani přerušení jednání na určitou dobu, dojde-li k zásadním rozporům mezi vyjednávajícími stranami. Nemělo by se jednat o úspěšný proces, neboť předmětem vyjednávání jsou zásadní pracovněprávní otázky, tudíž je žádoucí ponechat si určitý prostor jak pro zvážení návrhů protistrany, tak pro přípravu osobních podnětů.

Kolektivní smlouva je platná pro smluvní strany jejím uzavřením, tedy podpisem obou smluvních stran. Konec platnosti kolektivní smlouvy pak splývá s okamžikem konce účinnosti. Účinnost nazýváme dobu, na kterou je kolektivní smlouva sjednána. Délka této doby záleží pouze na smluvních stranách, na jejich dohodě.

Současná právní úprava umožňuje uzavřít pouze dva druhy kolektivních smluv, a to podnikovou kolektivní smlouvu a kolektivní smlouvu vyššího stupně. Sjednat tyto smlouvy pouze subjekty, které vedou sociální dialog na podnikové a odvětvové úrovni.

Podniková kolektivní smlouva zavazuje jak zaměstnavatele, který ji uzavřel, tak i všechny jeho zaměstnance, kteří nejsou členy odborové organizace. V praxi se toto ustanovení odráží

tak, že zaměstnanci nejsou motivováni vstupovat do odborových organizací a platit členský příspěvek, protože výhodnější pracovní podmínky jsou vyjednané i bez jejich účasti.

V kolektivní smlouvě lze dojednat širší rozsah práva na informace a projednání, popř. širší úpravu tohoto práva, než je přiznaná v zákoníku práce. Zaměstnavatel projednává s odborovou organizací kupříkladu otázky své ekonomické situace, otázky odměňování a hodnocení zaměstnanců, dále otázky množství práce a pracovního tempa a změn organizace práce. Vhodné je rovněž v kolektivní smlouvě stanovit podmínku písemného zápisu zachycujícího projednání každé jednotlivé záležitosti. Co se týče záležitostí, o nichž má odborová organizace právo spolurozhodovat, lze je rozšířit a blíže specifikovat. Vhodné je to zejména v oblasti mzdových systémů a v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Mzdová oblast je jednou z nejdůležitějších částí upravovaných v podnikových kolektivních smlouvách. Kolektivní vyjednávání o této oblasti se odvíjí od ekonomické situace daného podniku, a to se poté musí odrážet i v dohodnutém mzdovém vývoji. Smluvní strany si mohou v kolektivní smlouvě ujednat, že dohoda týkající se mzdové oblasti bude platit jen po omezené období, čímž se zohledňuje především proměnlivost ekonomické situace. Velmi důležitou otázkou, která je řešena v kolektivní smlouvě je růst mezd. Ten lze vyjednávat jako nárůst, popř. udržení reálné mzdy nebo jako nárůst nominální mzdy. Zatímco reálná mzda představuje kupní sílu, nominální mzda množství peněz v měsíčním tarifu. Často je ustanovení upravující mzdový vývoj sjednáno s kratší účinností než celá kolektivní smlouva, neboť je vhodné vzhledem k flexibilní ekonomické situaci o této oblasti vyjednávat častěji.

Kolektivní vyjednávání je zahájeno okamžikem, kdy jedna ze smluvních stran předloží písemný návrh na uzavření smlouvy protistraně. Ta je povinna poskytnout odpověď rovněž písemně, a to nejpozději do 7 pracovních dnů. Strany si však mohou sjednat i jinou lhůtu, neboť 7 dní je poměrně krátká doba na reakci návrhu protistrany. Nepřipravenost může být v kolektivním vyjednávání značnou nevýhodou. Pokud protistrana nesouhlasí s původním návrhem v celé části nebo některých částí a předložila nový návrh, tak tím započala další kolo kolektivního vyjednávání.

Bylo-li kolektivní vyjednávání úspěšné, tzn. bylo završeno podpisem kolektivní smlouvy, mají smluvní strany povinnost seznámit zaměstnance s obsahem této dohody.

Kolektivní spory a jejich řešení

Kolektivní vyjednávání je založeno na konfrontaci zájmů jeho účastníků. Cílem je dosáhnout shody a kompromisu. Ne vždy je snadné zajistit hladký průběh těchto jednání. Zákon tak předvídá situace, kdy vyjednávání sociálních partnerů uvízne na mrtvém bodě a nepodaří se nalézt kompromis. Zákon o kolektivním vyjednávání nabízí řešení těchto sporů.

Řízení před zprostředkovatelem zahrnuje první fázi řešení kolektivních sporů podle zákona o kolektivním vyjednávání. Toto řízení musí nastat vždy, chtějí-li strany spor dále řešit. Osobu zprostředkovatele si strany mohou samy zvolit. V takovém případě je řízení zahájeno přijetím žádosti zprostředkovatelem. Pokud tak strany neučiní, určí zprostředkovatele Ministerstvo práce a sociálních věcí, a to na návrh kterékoliv ze smluvních stran. V případě, že jde o spor o uzavření kolektivní smlouvy, zákon navíc požaduje, aby tento návrh byl podán nejdříve po

uplynutí 60 dnů od okamžiku zahájení kolektivního vyjednávání. Řízení je pak zahájeno doručením rozhodnutí o určení zprostředkovatele. Význam zprostředkovatele spočívá především v tom, že vnáší objektivitu do daného sporu a je nezávislou osobou, která umožní stranám nalézt přijatelné řešení. Pokud se strany nedohodnou se zprostředkovatelem na něčem jiném, pak jim do 15 dnů ode dne zahájení řízení písemně sdělí výsledek tohoto řízení v podobě návrhu, jak by měly řešit svůj spor. V případě prohlášení neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem je možné toto řízení opakovat.

Pokud řízení před zprostředkovatelem nebylo úspěšné, lze se vydat cestou řízení před rozhodcem. V případě sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy navíc strany ani nemají jinou možnost. To samé platí i pro strany, jejichž spor o uzavření kolektivní smlouvy vznikl na pracovišti, kde je zakázána stávka. Na rozhodce jsou kladeny vyšší nároky, protože oproti zprostředkovateli vydává rozhodnutí se zásadními právními důsledky. Již se nejedná o pouhé doporučení. Rozhodnutí ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy nahrazuje dohodu stran a jeho doporučením stranám je kolektivní smlouva uzavřena. Proti tomuto rozhodnutí nelze podat žádný opravný prostředek. Oproti rozhodnutí ve sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy lze soudně přezkoumat příslušným krajským soudem. Strany však musí do 15 dnů po doručení rozhodnutí rozhodce podat k tomuto soudu návrh na jeho zrušení či změnu. Na základě tohoto návrhu rozhodne soud usnesením o zrušení či změně daného rozhodnutí tehdy, je-li v rozporu s právními předpisy či kolektivní smlouvou. Zruší-li soud toto rozhodnutí, rozhoduje znovu o věci ten rozhodce, který rozhodnutí vydal.

Další možností je využití tzv. krajních prostředků. Pro zaměstnance to znamená stávku, pro zaměstnavatele nařízení výluky vybraným zaměstnancům. Stávka je obecně známý institut. Stávku vyhláší odborová organizace, která rovněž předává zaměstnavateli počty stávkujících zaměstnanců a seznamy pracovišť. Po dobu stávky nenáleží stávkujícím mzda, náhrada mzdy, ani nemocenské dávky. V průběhu stávky zaměstnavatel nesmí přijímat žádnou náhradou za účastníky stávky.

Méně známou institucí je výluka. V podstatě se jedná o obdobný nástroj, tentokrát ze strany zaměstnavatele. Ten může nařídit vybraným zaměstnancům tzv. výluku. Zahájení výluky, její rozsah, důvody, cíle a jmenný seznam zaměstnanců, vůči nimž je výluka uplatněna, musí zaměstnavatel oznámit odborové organizaci alespoň tři pracovní dny předem. Ve stejné lhůtě je zaměstnavatel povinen oznámit výluku zaměstnancům, vůči nimž je uplatněna.

Při uzavírání podnikové kolektivní smlouvy je potřeba respektovat vyšší kolektivní smlouvu. Podniková kolektivní smlouva může poskytovat mzdu a další podmínky pouze nad rámec vyšší kolektivní smlouvy, v opačném případě jsou příslušné části kolektivní smlouvy neplatné.

Vyjednávání Kolektivní smlouvy vyššího stupně, proces vyjednávání v letech 2012–2017 Odborovým svazem ECHO, Českým odborovým svazem energetiků, a Českým svazem zaměstnavatelů v energetice.

Zpracoval: Martin Picmaus, předseda ZO OS ECHO Energetika Brno Plynárenská

1 Použité zkratky

Odborový svaz ECHO – OS ECHO
Českým odborovým svazem energetiků – ČOSE
Českým svazem zaměstnavatelů v energetice – ČSZE
Asociace samostatných odborů – ASO
Odborový svaz energetiků – OSE
Federální odborový svaz energetiků – FOSE
Český odborový svaz severozápadních energetiků – ČOSSE
Kolektivní smlouva vyššího stupně – KSVS
Česká a Slovenská Federativní republika – ČSFR
Základní organizace – ZO
Tarifní stupeň – TS
Korun českých – Kč

2 Úvod

Projekt Sociální dialog v energetickém sektoru

OS ECHO společně s partnerem ČSZE realizují projekt č. CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0001867 „Sociální dialog v energetickém sektoru“. Tento projekt je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky. Příjemcem je Odborový svaz ECHO a partnerem projektu je Český svaz zaměstnavatelů v energetice.

3 Sociální dialog

Podle Mezinárodní organizace práce sociální dialog zahrnuje všechny typy vyjednávání, konzultací nebo jednoduše výměny informací mezi zástupci vlády, zaměstnavatelů a zaměstnanců ohledně záležitostí společného zájmu ve vztahu k hospodářské a sociální politice.

Sociální dialog je důležitým nástrojem rozvoje průmyslových vztahů, a to nejen v České republice, ale i v rámci Evropské unie a dalších nejvyspělejších zemí. Sociální dialog pomáhá sladit zájmy zaměstnavatelů a zaměstnanců v zájmu rozvoje podnikání a zajištění sociálního smíru.

4 Partneři dialogu

Jedním z partnerů pro vyjednávání KSVS je OS ECHO. Odborový svaz ECHO vznikl na Sjezdu v roce 2004, kdy došlo ke spojení OSE a Odborového svazu chemie. Tomu předcházelo historicky založení Federálního odborového svazu energetiků FOSE v únoru 1990. Poté z důvodu rozdělení ČSFR se konal dne 17. 12. 1992 sjezd FOSE v Žilině, kde došlo k rozdělení svazu FOSE na českou a slovenskou část. Z české části vznikly dva subjekty, OSE, který byl ustaven dne 18. 12. 1992 a ČOSSE, jehož ustavení bylo dne 17. 12. 1992. Protože se ke svazu ČOSSE kromě zakládajících severozápadních elektráren postupně přidaly i další subjekty, byl v roce 2004 svaz přejmenován a přeregistrován na ČOSE. ČOSE sdružuje 18 základních organizací a 2045 členů (stav k 31. 7. 2017) a je součástí druhé největší odborové centrály ASO. ČOSE je další z partnerů pro vyjednávání KSVS. Dalším partnerem je Český svaz zaměstnavatelů v energetice. ČSZE je dobrovolnou, nezávislou a otevřenou zájmovou organizací sdružující zaměstnavatele v oblasti výroby a rozvodu elektrické energie a tepla a souvisejících oborech, jakož i jiné právnické osoby podnikající v odvětví energetiky, a odborné školy zaměřené na energetiku. Svaz zastupuje své členy při kolektivním vyjednávání a jejich jménem uzavírá kolektivní smlouvy vyššího stupně s příslušnými odborovými svazy ECHO a ČOSE. K 1. 1. 2017 bylo v ČSZE 36 členských organizací a 7 čestných členů.

5 Kolektivní smlouva

Kolektivní smlouva upravuje vztahy mezi smluvními stranami, jejich vzájemná práva a povinnosti, a to ve shodě s platnými právními předpisy a stanovuje vyšší nebo další pracovněprávní, sociální, mzdové a jiné nároky zaměstnanců. Smlouva je závazná pro smluvní strany, všechny odborové organizace sdružené v OS ECHO, ČOSE, a zaměstnavatelské organizace sdružené v ČSZE, včetně zaměstnavatelských organizací, které v době účinnosti této kolektivní smlouvy z ČSZE vystoupily a pokud to právní předpisy umožní, i jejich právní nástupce.

6 Kolektivní vyjednávání

V oblasti kolektivního vyjednávání smlouvy vyššího stupně, se partneři OS ECHO, ČOSE a ČSZE schází v druhé polovině kalendářního roku pro společné jednání. Tato jednání vedla zatím vždy ke společné dohodě a následnému podpisu KSVS a nebo k podpisu Dodatku k platné KSVS, který obsahuje některé části smlouvy. Jednání jsou zahájena na základě zahájení vyjednávání, kterému předchází zaslání návrhu Dodatku anebo návrhu KSVS předsedovi představenstva ČSZE. Návrh obsahuje zapracované podněty a požadavky zaslané z členských základních organizací prostřednictvím jednotlivých předsedů ZO. Samozřejmostí je shoda partnerů OS ECHO a ČOSE na tomto návrhu. Společná jednání jsou většinou náročná a složitá, ale korektní. Na vyjednávání se účastní vždy místopředseda OS ECHO, vyjednávací tým složený ze tří členů předsednictva a tří specialistů OS ECHO. Dále předseda a představitel ČOSE, doplnění o předsedy některých energetických společností sdružených v ČOSE v celkovém počtu čtyř účastníků. Za ČSZE je na jednání přítomné vedení a dále vedoucí HR, nebo personalisté jako zástupci některých energetických společností sdružených v ČSZE. Po vzájemné dohodě partnerů je Dodatek KSVS podepsán představiteli obou zúčastněných stran. V současnosti, je

KSVS dle dohody z roku 2016 platná na období 2017 – 2020, což je pozitivním signálem pro další spolupráci sociálních partnerů v sektoru energetiky.

Níže uvádím v bodech termíny podpisů od roku 2009 a průměrný tarif, kterým je TS 7:

- 9. 1. 2009 byla podepsána KSVS, TS 7 _ 12 950 Kč
- dne 6. 1. 2013 byl podepsán Dodatek č. 1, TS 7 _ 13 650 Kč
- dne 16. 12. 2014 byla podepsána KSVS pro roky 2015 – 2016, TS 7 _ 14 400 Kč
- závěrem roku 2015 byl pro rok 2016 podepsán Dodatek č. 2, TS 7 _ 14 400 Kč. V rámci kolektivního vyjednávání bylo dohodnuto navýšení tarifních stupňů v průměru o 1,5 % a zachování ostatních ustanovení současné KSVS.
- 6. 12. 2016 byla podepsána KSVS na období 2017 – 2020, TS 7 _ 14 750 Kč
- 18. 12. 2017 byl podepsán dodatek, který byl vydán jako KSVS 2017 – 2020, ve znění dodatku, TS 7 _ 15 300 Kč

7 Závěr

Nalezení společného konsenzu mezi oprávněnými zájmy zaměstnavatelů a zaměstnanců v rámci aktuálního vývoje hospodářské politiky je nezbytným předpokladem pro zajištění trvale udržitelného podnikatelského prostředí a sociálního smíru. Vzájemný sociální dialog má nezastupitelnou roli při hledání oboustranně přijatelných východisek k tématům jako je zvyšování povědomí o sociálním dialogu a vedení kolektivního vyjednávání na všech úrovních, efektivního předávání informací, zajištění adaptability zaměstnanců, flexibilitu pracovních vztahů.

Sociální dialog a vývoj kolektivního vyjednávání ve Skupině ČEZ

Zpracovala: Libuše Frgalová, předsedkyně ZO OS ECHO Energetika Plzeň-Guldenerova

Sociální dialog lze chápat jako proces jednání mezi zaměstnavatelem na straně jedné a jednou nebo více organizacemi zaměstnanců na straně druhé.

Ve Skupině ČEZ probíhá Kolektivní vyjednávání na úrovni ČEZ, a.s. a IDS - dceřiné společnosti.

Celkem u zaměstnavatele působí 58 odborových organizací.

Ve společnostech ČEZ, a.s. vyjednávají všichni představitelé jednotlivých ZO a za IDS (7 společností) vyjednává 5 regionálních zástupců, kteří zastupují základní odborové organizace v dceřiných společnostech Skupiny ČEZ a dále předseda odborové organizace, která je oprávněná v příslušné IDS kolektivně vyjednávat.

Zahájením kolektivního vyjednávání se považuje zaslání návrhu kolektivní smlouvy zaměstnavateli písemnou formou převážně v měsíci srpnu, kdy na textaci dodatku kolektivní smlouvy se musí shodnout všichni představitelé jednotlivých ZO. Předmětem návrhu bývá zlepšení mzdových podmínek zaměstnanců a spočívá v navýšení % nárůstu mezd, příplatků a benefitů, který reflektuje aktuální vývoj inflace.

Na začátku kolektivního vyjednávání se jedná převážně v intervalu 14- ti dnů, kdy vyjednávání se za stranu zaměstnavatele účastní vyjednávací tým. Na straně druhé je to tým složený ze zástupců zaměstnanců. Vyjednává se o konkrétních bodech předloženého návrhu. Jednání probíhají tak, že zaměstnavatel si vyslechne požadavky a argumenty za stranu odborů na podporu požadavků k jednotlivým bodům. Na druhé straně si vyslechneme stanoviska zaměstnavatele a snažíme se postupem času přiblížit k oboustranné dohodě.

Na jednotlivých stanoviscích, která jsou prezentovaná zaměstnavateli, se zástupci zaměstnanců musí shodnout a jednat ve shodě. Za stranu odborů je ustanovený mluvčí, který prezentuje stanoviska zástupců zaměstnanců směrem k zaměstnavateli a také koordinuje a ověřuje zápis, který je z každého jednání vyhotovený a odsouhlasený oběma stranami.

Rozdílnost jednotlivých společností IDS se promítá i do kolektivního vyjednávání. Do roku 2016 jsme udrželi jednotný nárůst mezd ve všech dceřiných společnostech. Pro rok 2017 se nám nepodařilo udržet tento stav a nárůst mezd byl pro jednotlivé společnosti rozdílný a bohužel i v následujících letech to bude zřejmě obdobné, nicméně budeme se snažit vyjednat podmínky, které budou pro zaměstnance všech společností akceptovatelné.

Vždy se snažíme vyjednat pro zaměstnance co nejvyšší možné zvýšení mezd, případně zlepšení benefitů. V poslední době navýšení mezd reaguje hlavně na poptávku trhu práce.

Kolektivní vyjednávání je považované za ukončené podpisem dodatku kolektivní smlouvy oběma stranami.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
inflace v %	1,5%	1,9%	3,3%	1,4%	0,4%	0,3%	0,7%	2,0%
Dohodnutý nárůst mezd v KSVS %	1,5%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%	1,5%	2,0%	2,3%
Skupina ČEZ v KS %	0,0%	0,0%	2,5%	3,2%	1,8%	0,0%	3,0%	5,0%
Průměrná mzda ČR	2,0%	2,4%	2,6%	-0,2%	2,8%	2,8%	3,1%	3,8%

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání ve společnostech skupiny E.ON Czech v letech 2010 – 2016

Zpracovala: Lenka Chovítová, předsedkyně ZO OS ECHO Energetika Jindřichův Hradec

Ve skupině E.ON Czech již historicky působí odborové organizace, které, tak jak o tom hovoří §286 Zákoníku práce, jednájí jako zástupci zaměstnanců v pracovně právních vztazích a to včetně kolektivního vyjednávání. Ze Zákoníku práce rovněž vychází skutečnost, že odbory vyjednávají nejen pro své členy, ale i pro všechny ostatní zaměstnance ve společnostech skupiny E.ON.

Růst mezd, tarifních stupňů stejně jako i dalších benefitů ve skupině E.ON Czech vychází právě z kolektivního vyjednávání, které oficiálně začíná ve většině případů po skončení letních prázdnin. Platnost nové kolektivní smlouvy (KS) nebo vyjednaného dodatku ke stávající kolektivní smlouvě je obvykle k 1. lednu následujícího roku. Vyjednávání pro všechny společnosti skupiny E.ON Czech (tj. E.ON Energii a.s., E.ON Distribuci a.s., E.ON Českou republiku s.r.o. a E.ON Servisní s.r.o.) probíhá současně a vyjednané kolektivní smlouvy příp. dodatky ke KS jsou totožné.

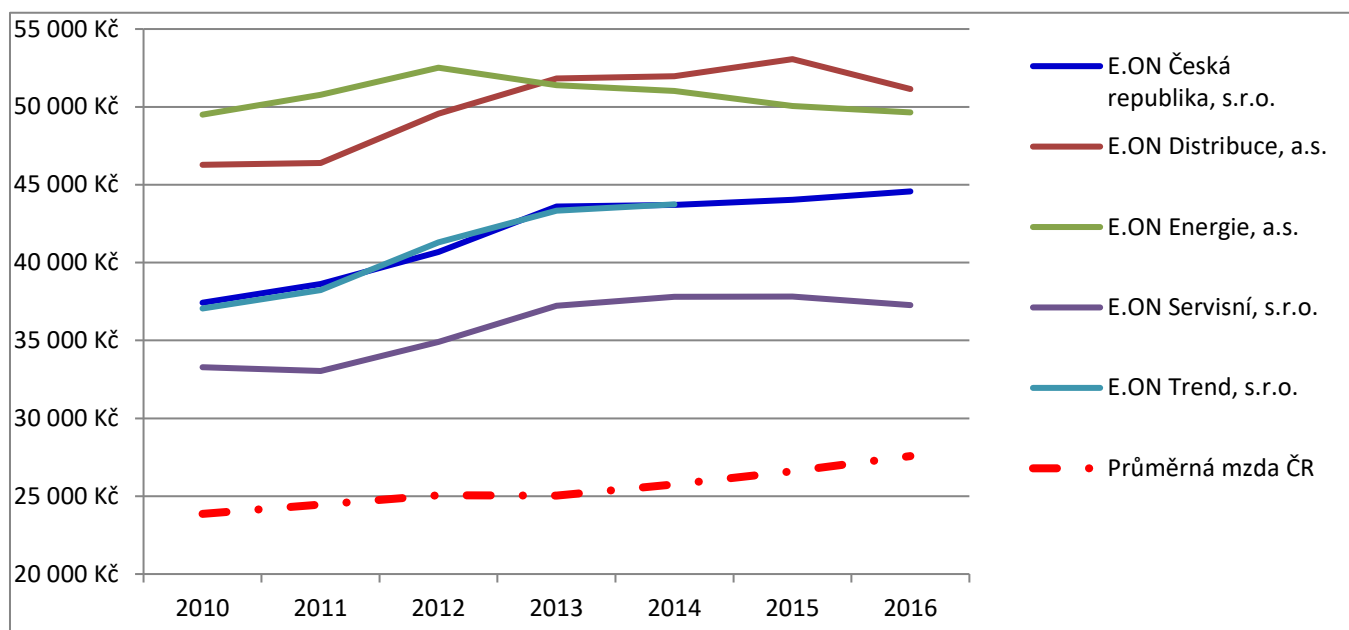
Kromě základní odborové organizace (dále jen ZO), ve které je již historicky organizována valná část plynářů a která je dosud vedena samostatně a je součástí i jiného odborového svazu, jsou ostatní ZO ve skupině E.ON Czech sdruženy. Na území jižní Moravy funguje Rada předsedů a na území jižních Čech je to Sdružení základních organizací. Jak Rada předsedů, tak Sdružení ZO volí své zástupce pro kolektivní vyjednávání, kteří pak spolu s předsedou plynářské ZO (nebo jeho zástupcem) vyjednávají se zástupci zaměstnavatele.

Nejčastěji se v období září až listopad uskuteční 4 - 6 kol kolektivního vyjednávání. V případě nalezení shody se obvykle posledního kola za odbory účastní všichni předsedové ZO a za zaměstnavatele i někteří jednatelé společností ze skupiny E.ON. Poslední návrh KS nebo dodatku ke KS schvalují přítomní předsedové hlasováním.

V letech 2010 - 2012 rostly tarifní stupně o 3(4; 4,3)% ročně a kolektivní smlouva, která byla uzavřena až do roku 2013, obsahovala povinnost zaměstnavatele zajistit minimálně 2% roční nárůst průměrného výdělku tarifních zaměstnanců nad plánovanou inflaci. Zaměstnancům se zvyšovaly nejen tarify, ale i pohyblivá složka mzdy a nominální i reálná mzda tak v tomto období stoupala. V roce 2012, na základě požadavku mateřské společnosti koncernu E.ON v Německu na snížení personálních nákladů a počtu FTE (pracovních míst) i v regionálních jednotkách, pod které patří i skupina E.ON Czech, byla při vyjednávání uzavřena dohoda, která obsahovala i zrušení povinnosti tohoto zaručeného nárůstu mezd nad plánovanou inflaci. Dále byly v této dohodě zmrazeny tarifní stupně i pohyblivá složka pro roky 2013, 2014 a 2015. Výměnou za tyto ústupky bylo dohodnuto prodloužení stávající kolektivní smlouvy až do roku 2015, pro odchozí zaměstnance pak nadstandartní odstupné a z hlediska udržení zaměstnanosti ve skupině i roční kompenzace pro všechny tarifní zaměstnance. Tato kompenzace byla vyplácena jednorázově vždy v 1. polovině kalendářního roku.

Pro roky 2016 – 2018 se uzavírala nová kolektivní smlouva, ve které ale k dohodě na garanci ročního nárůstu průměrného výdělku, tak jak jej obsahovaly kolektivní smlouvy předešlé, nedošlo. Tarifní

stupně se pro rok 2016 navyšovaly o 3%, přesto průměrné výdělky zaměstnanců v tomto roce oproti rokům předchozím nevzrostly. Do roku 2017 byl vyjednáán další 3% nárůst tarifních stupňů s tím, že se bohužel v těchto letech nepodařilo prosadit navýšení pohyblivé složky mzdy. V posledních letech je zřetelná jednoznačná snaha zaměstnavatele méně navyšovat i tarifní stupně a spíše vyplácet zaměstnancům bonusy, které jsou vázány na hospodářské výsledky a plnění plánu.



V porovnání s průměrnou mzdou v České republice lze konstatovat, že až do roku 2013 mzdy ve skupině E.ON rostly rychleji než je republikový průměr. Od roku 2014 mzdy zaměstnanců společností skupiny E.ON spíše stagnují a nelze již jednoznačně mluvit o růstu. Mírný meziroční nárůst u některé ze společností je ve většině případů způsobem outsourcingem (vyčleněním) určité skupiny zaměstnanců z jedné společnosti skupiny E. ON Czech do druhé.

Naopak průměrná mzda v ČR zaznamenala právě v tomto období nárůst nejvýznamnější.

Kolektivní smlouvy ale obsahují kromě oblasti mzdové, kde jsou uváděny tarifní stupně a příplatky, i oblast sociální, kde jsou i další benefity, např. příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění.

Ve skupině E.ON jsou 2 druhy pravidel pro stanovení právě tohoto příspěvku.

Bývalé společnosti Jihočeská energetika (JČE), Jihomoravská energetika (JME) a Jihočeská plynárenská (JČP) měly v době příchodu do skupiny E.ON každá svou rozdílnou výši příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění. Tato výše zůstala u každého stávajícího zaměstnance i po příchodu do skupiny E.ON Czech, na základě přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu. Nadále se u těchto původních zaměstnanců každoročně vyjednávala a stále vyjednává pevná částka, o kterou je tento měsíční příspěvek navyšován.

Pro ostatní (nové) zaměstnance platí nová pravidla. Měsíční příspěvek se skládá z pevně stanovené částky 200 Kč a 25 Kč za každý odpracovaný rok u zaměstnavatele. Dochází zde tedy k automatickému každoročnímu zvýšení částky, kterou zaměstnavatel zaměstnancům na penzijní připojištění přispívá.

Dalším z benefitů dlouhodobě vyjednávaných v KS je příspěvek na závodní stravování/stravenky. Přímé závodní stravování zajišťuje zaměstnavatel pouze v některých lokalitách v Brně a Českých Budějovicích. V ostatních regionech realizuje zaměstnavatel příspěvek na závodní stravování prostřednictvím poukázek – stravenek. Hodnota těchto stravenek byla v roce 2010 navýšena na 85 Kč, v roce 2012 na 90 Kč a k opětovnému navýšení došlo až v roce 2017 a to na 95 Kč. Zaměstnavatel na

tuto poukázku přispívá v max. výši, kterou je možno odečíst z daňově uznatelných nákladů, tj. 55% hodnoty, zbývající část si hradí sami zaměstnanci ve většině případů ze mzdy. Nárok na stravenku má samozřejmě zaměstnanec po odpracování směny a pouze v případě kdy nemá nárok na stravné.

Současná situace není ve společnostech skupiny E.ON jednoduchá. Tím nejhlavnějším zájmem odborových organizací při jednání se zaměstnavatelem je především zajištění navýšení průměrných výdělků zaměstnanců. Je důležité, aby nadále nedocházelo k poklesu reálné mzdy, nicméně i nyní je nutné klást hlavní důraz na navýšení pevné části mzdy, tedy tarifních stupňů.

Kolektivní vyjednávání a vedení sociálního dialogu z pohledu zástupců odborů

Zpracoval: PhDr. Petr Šulc, konzultant, lektor a kouč

1. Jednání a vyjednávání

Jednání se zpravidla účastníme za účelem si předání si informací s protistranou, zmapování situace či udělení si představy o způsobech jednání a vystupování druhé strany.

Vyjednávání je proces, který spěje k vyřešení určitého problému, kdy vyjednávací strany zastávají odlišná stanoviska. Vyjednávání lze definovat i jako proces, kterým lidé procházejí, aby získali co nejlepší výsledky a dosáhli nebo přiblížili se svému cíli. Při vyjednávání se snažíme ovlivnit ostatní. Současně je vyjednávání procesem kompromisu, kdy každý z partnerů něco sleví, aby oba postupně dosáhli toho, po čem touží.

V každém vyjednávání můžeme rozlišit tři roviny:

Rovina věcná

Je dána věcnými aspekty a souvisí s otázkou, do jaké míry naplnilo vyjednávání naše očekávání nebo požadavky.

Rovina procesní

Souvisí s korektností jednání, jak byla dodržována společenská, etická nebo sjednaná pravidla.

Rovina osobní

Je nejsubtilnější rovina, která souvisí s osobními pocity jednotlivých účastníků vyjednávání. Je to nejhůře měřitelná rovina, která je rovněž ovlivněna rolí, kterou jednotliví účastníci při vyjednávání hráli. Jedná se o to, zda se všichni cítili dobře, zda nebyla zraněna jejich osobnost.

Čtyři hlavní vyjednávací faktory

Já – osobnostní vlastnosti, role, kompetence, pozice

On – osobnostní vlastnosti (temperament), role, kompetence, pozice; postoj (k partnerovi, tématu); silný vs slabý jedinec

Předmět vyjednávání – do popředí vstupují dva faktory

- Důležitost – dána osobními hodnotami (přijetí platu; „...hádat se o 20kč mi za to nestojí“.)
- Citlivost – náboženství, společensky nepřijatelné chování

Situace – dána 3 faktory: časem, místem, publikem

- Jak ovlivňuje časový tlak BATNU (př.vyjednávání s taxikářem, který ví, že mi letí letadlo)
- Vliv domácího prostředí; obchodní vyjednávání „u drahé večeře“
- Publikum – počet vyjednavců, tlak sociálního okolí

2. Osobnost vyjednavče

Každý člověk je jedinečná osobnost a z toho vyplývá, že uznává různé hodnoty, má různé priority, pocity i myšlení. V určitých situacích, za daných okolností se můžeme vzájemně v nastolených problémech společně orientovat, shodovat se nebo mít naopak různé názory. Lidé hrají v životě spoustu rolí - roli dítěte, rodiče, dospělého, posluchače, řídicího pracovníka... Jednou z vašich rolí je role vyjednavče.

V roli vyjednavče se budete setkávat s různými typy lidí, jejich problémy a budete je společně řešit. Partner chce často slyšet:

- že je nejlepší
- že jeho problém je ten největší
- že jen jeho řešení dané situace je správné

Na tyto podněty se budete muset naučit vhodně reagovat.

DESET HLAVNÍCH VLASTNOSTÍ A SCHOPNOSTÍ DOBRÉHO VYJEDNAVAČE

1. umění připravit se a plánovat
2. odborné znalosti dané problematiky
3. jasné a rychlé uvažování
4. schopnost profesionální komunikace
5. umění naslouchat
6. dobrý úsudek
7. všeobecný rozhled
8. přesvědčivost
9. trpělivost
10. rozhodnost

3. Předávání informací

Předávání informací můžeme považovat za základní komunikační disciplínu. Její nezvládnutí přináší opakované nesnáze v podobě ztráty času, energie a dost možná i respektu v očích kolegů i podřízených. A co by měla obsahovat?

FÁZE	SMYSL	CHYBY
NAVÁZÁNÍ KONTAKTU	„Vnímej mě - já vnímám tebe.“	rychlost, překvapení partnera, vyrušení
UVEDENÍ RÁMCE	„O čem to bude.“	bez úvodu, zaujetí vlastním myšlením
POPIS	„Je to tak a tak.“	skákání, různé úrovně detailu, slang
ZPĚTNÁ VAZBA	„Chci vědět, že víš, že tě vnímám.“	direktivní přístup, spěch
SHRNUTÍ	„Toto je nejdůležitější.“	nezdůraznění priorit, neurčení časových kroků

Navázání kontaktu je krokem, kdy ještě nejde o předávání informací. Jde o přípravu obou stran na komunikaci. V případě nedodržení této fáze dochází k nedorozumění, k „opakovaným začátkům“ atd.

Uvedení rámce nám umožňuje využít našich zkušeností a vědomostí při přenosu informace. Tím, že nás mluvčí uvádí do problému, objevujeme zkušenosti a vědomosti, které lze využít.

Popis je už vlastní informace, kterou předáváme. Při popisu se snažíme vyjít z pohledu toho, komu informaci sdělujeme. Popis musí mít svou strukturu a logiku, která by se neměla v průběhu popisu měnit. Velmi důležitým prvkem je sladění terminologie.

Zpětná vazba je základním momentem pro udržení společné „představy“. Jinými slovy zabrání mluvit „o voze a o koze“. Zpětná vazba umožňuje aktuálně reagovat na případné nepochopení, respektive nesouhlas. Pokud nesouhlas není okamžitě zpracován, snižuje koncentraci na zbytek sdělení.

Shrnutí uzavírá informaci, dává jí další řád. Vytváří kotvy k zachycení informace a k vypíchnutí podstatného. Je podporou sděleného na jedné straně a pomocí pro posluchače na straně druhé.

4. Vyjednávací styly

Vyjednávací styl	Principy	Klíčové prvky
KOMPETITIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ	• Soupeření • Jednostranný zisk • Win / loss	• Sběr informací • Užití mandátů • Získání převahy

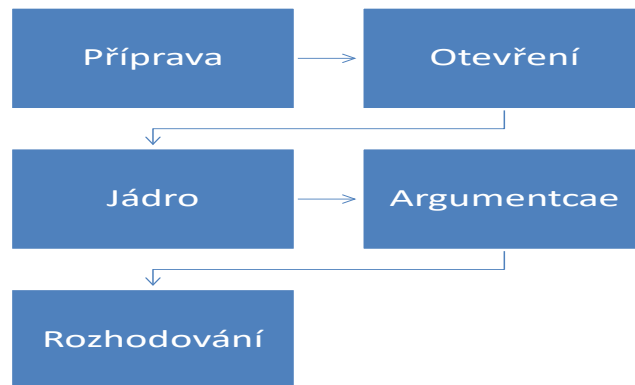
KOOPERATIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ	• Spolupráce • Oboustranný zisk • Win / win	• Empatie • Společná kritéria • Postupné dohody
PRINCIPIÁLNÍ VYJEDNÁVÁNÍ	• Spravedlnost • Objektivní kritéria • Kompromis	• Důraz na podstatu • Jasný proces • Přísná depersonifikace

Kompetitivní vyjednávání spočívá v postupném zaujímání a vzdávání se **pozic**. Toto vyjednávání vytváří podněty, které mohou oddalovat výsledek. Příznivci tohoto způsobu vyjednávání se pokoušejí dosáhnout kladného výsledku vyjednávání tím, že ze své extrémní pozice přesvědčují druhou stranu, aby sdílela jejich názor. Trvají na svém a nejsou ochotni ustoupit ze svých požadavků. Účastníci tohoto vyjednávání stojí proti sobě jako protivníci a jejich jediným cílem je výhra za každou cenu. Výsledkem tohoto způsobu vyjednávání často je, že jedna strana podlehně druhé.

Vyznavači **kooperativního způsobu vyjednávání** jsou řešitelé daného problému. Při vyjednávání aktivně naslouchají a dávají prostor svým protihráčům. Zastávce kooperativního vyjednávání nezůstává pouze na úrovni deklarovaných pozic (postojů). Zkoumá nejen svoje zájmy, ale i zájmy svého partnera, a tím hledá způsob, jak se vzájemně dohodnout. Navrhuje různá řešení, která se mohou později vyhodnocovat. Při jednání se snaží o dosažení oboustranně přijatelného výsledku a většinou usiluje o zachování pozitivního vztahu s druhou stranou. Jedná se o vyjednávání ve stylu **výhra - výhra**, kdy každý získává určitou výhodu, nejen bere, ale i dává.

Principiální vyjednávání je založeno na „hledání pravdy“. Tito vyjednavací se striktně drží pravidel, norem a zákonů a sázejí výhradně na racionální argumentaci. Oddělují lidi od věcného problému a navrhuje různá řešení, která se mohou později vyhodnocovat. Při jednání užívá objektivních hledisek, snaží se o dosažení reálného výsledku, používá věcných argumentů a ustupuje pouze přesvědčivým faktům. Snaží se oprostit od emocí a soustředit se na cíl a objektivní kritéria. Je ochoten i výrazněji ustoupit, pokud uzná, že argumenty (fakta) druhé strany jsou založeny na ověřitelných zdrojích.

5. Fáze vyjednávacího procesu



PROCES PŘESVĚDČOVÁNÍ A ARGUMENTACE

Procesy přesvědčování, argumentace a překonávání námitek se vzájemně propojují nebo na sebe navazují. Při **překonávání námitek** využíváme aktivních argumentů, které mají základ v prezentaci a demonstraci našeho stanoviska pomocí vysvětlení, analogie, slovních příkladů a vyjádření jinými slovy. Používáme též obranné argumenty, které spočívají ve vznášení námitek vůči argumentaci protistrany, zamítání, tvorbě zkreslených dojmů, podružných skutečností a výmluv. Je vidět, že důležitou roli zde hraje i psychika člověka a jeho emocionální rozpoložení.

Příklad chybně vedené argumentace – nesrovnatelné argumenty:

A: „Musí to být hotové do 1.srpna.“

B: „To se nedá stihnout.“

A: „Musí se to stihnout jinak hrozí penále za nedodání.“

B: „Nedá se to stihnout, protože to technologicky není možné, jen kabeláž zabere týden a samotná instalace další týden.“

A: „To penále je pěkně vysoké, bude to ztrátová zakázka.“

B: „My máme svoje termíny v pořádku, začali jsme dělat okamžitě, jak jsme dostali specifikace. SLA bude z naší strany dodržené.“

A: „Chci vás vidět, až to budete vysvětlovat řediteli...“

Úspěšná varianta téže argumentace:

A: „Musí to být hotové do 1.srpna.“

B: „To se nedá stihnout.“

A: „Zkusme najít nějaké řešení, jinak hrozí penále za nedodání.“

B: „Na první pohled se mi to zdá technicky nemožné a v případě nekvality nám hrozí penále.“

A: „Kolik by bylo penále za případnou nižší kvalitu? Kdybychom třeba vědomě část stanic nespustili a pokusili se to s nimi dojednat?“

B: „No něco by se možná dalo...“

A: „Tak se pojďme domluvit, že do zítra dáme dohromady variantu se zpožděním a já spočítám kolik by to dělalo. A vás poprosím jestli by bylo možné vymyslet variantu bez plné funkčnosti, na kterou by se vztahovalo penále za kvalitu. Pak ty varianty porovnáme, kde hrozí větší ztráty.“

Nátlakové techniky

Početní převaha

Po příchodu na jednání má protistrana více vyjednavců, kteří mají mezi sebou rozděleny role, nejsme přesně seznámeni s jejich kompetencemi.

V jaké situaci se nejčastěji používá?
Jak se jí bránit?

Šokování úvodní nabídkou

Tato taktika spočívá v tom, že předložíme druhé straně extrémně nízkou nabídku. Uplatňuje se na nejisté jedince, kteří nejsou s danou problematikou dostatečně seznámeni nebo neznají obvyklé kontury vyjednávání. Tento způsob umožňuje vytvořit si široký prostor pro ústupky. Rovněž nám umožňuje odhadnout styl vyjednávání partnera a zvládání emocí, pokud nabídku odmítne.

V jaké situaci se nejčastěji používá?
Jak se jí bránit?

Kladný x záporný hrdina

Tato taktika se používá ve vyjednávání v týmu. Jeden z týmu je nekompromisní a přísný, druhý naopak velmi vstřícný, příjemný a protistraně dává najevo, že ji chápe. Tento druhý partner se jeví mnohem lepší, než ve skutečnosti je, což je často velmi zavádějící. Roli záporného hrdiny může hrát i vyšší kompetentní osoba, která nemusí být při jednání přítomna, ale během jednání její osobou argumentujeme.

V jaké situaci se nejčastěji používá?
Jak se jí bránit?

Salámová taktika

Tato taktika nás učí nevznášet všechny požadavky najednou. Požadavky předkládáme při vyjednávání postupně a pomalu. Je to podobné, jako když od přítele žádáme salám, na který máme chuť. Celý nám pravděpodobně nedá, ale kolečko nám ukrojí určitě. O malé kolečko můžeme požádat častěji, takže stejně získáme většinu z celého salámu...

V jaké situaci se nejčastěji používá?
Jak se jí bránit?

Zastrašování

Partner se nás snaží zastrašit svým hrubým a agresivním chováním. Nechá nás dlouho čekat, hovoří pohrdavě, uráží nás.

V jaké situaci se nejčastěji používá?
Jak se jí bránit?

Projevy citů

Protistrana se snaží zapůsobit na naše city. Snaží se v nás vzbudit soucit, jak bude trpět, pokud jí nevyhovíme a jak se katastroficky změní její situace. Jednou z manipulativních a silných zbraní mohou být i slzy. Jedná se o taktiku, kterou často úspěšně užívají ženy.

V jaké situaci se nejčastěji používá?
Jak se jí bránit?

Bud' - nebo

V určité chvíli může být toto konfrontační slovní spojení účinnou pomůckou a to zejména tehdy, kdy jsme ochotni riskovat. V tomto případě a za dané situace mohou tato slova posílit naši pozici. Chybou je použít tuto taktiku ihned v začátku jednání, protože slova *bud'-nebo* působí arogantně a často vyvolávají negativní odezvu.

V jaké situaci se nejčastěji používá?
Jak se jí bránit?

Časový nátlak

Partner předstírá naléhavost termínu uzavření dohody a vyhrožuje, že později nebude uzavření dohody možné. Další obdobou je úmyslné protahování jednání o nepodstatných věcech a na podstatné zůstane málo času. Cílem tohoto postupu je dostat nás do stresu, který může zapříčinit neuvážené a chybné rozhodnutí.

V jaké situaci se nejčastěji používá?
Jak se jí bránit?

Nové informace

Partner si nechá důležité informace až na závěr jednání a předstírá, že tyto informace získal na poslední chvíli. Tyto informace mohou často změnit celkový výsledek jednání. nenechme se zaskočit.

V jaké situaci se nejčastěji používá?
Jak se jí bránit?

Jednání na poslední chvíli

Tato taktika se používá ve chvíli, kdy je dohoda téměř uzavřená a jedna strana se pokouší změnit ji ve svůj prospěch. Tato taktika, i když se nám zdá neslušná, se v praxi často používá.

V jaké situaci se nejčastěji používá?
Jak se jí bránit?

Doporučená literatura

Plamínek, J.: Konflikty a vyjednávání, Grada, Praha, 2012
Bednář, V.: Strategie vyjednávání, Grada, Praha 2012
Goleman, B.: Emoční inteligence. Columbus, Praha, 1997
Mikuláščík, M.: Komunikační dovednosti v praxi. Grada, Praha, 2003
Praško, J., Prašková, H.: Asertivitou proti stresu. Grada, Praha, 2006
Vybíral, Z.: Psychologie lidské komunikace. Portál, Praha, 2000

Zaměstnanost a znalosti ekonomického prostředí v kontextu potřeb kolektivního vyjednávání a vedení sociálního dialogu.

Zpracoval: Ing. Jaroslav Ungerman, makroekonom ČMKOS

Rozvaha a výsledovka

Rozvaha a výsledovka jsou základní dokumenty, které musí sestavovat každá firma pro potřeby finančního úřadu a také pro svoji vlastní potřebu, neboť oba dokumenty dávají základní obrázek o hospodaření firmy a jeho vývoji. Oba jsou závaznou součástí výroční zprávy, kterou má každá firma povinně dávat k registraci na obchodní rejstřík a jako takové jsou v obchodním rejstříku zveřejňovány. Je proto možné si výroční zprávy a v nich tyto dokumenty najít na adrese www.justice.cz a např. porovnat hospodaření dané firmy s hospodařením jiné působící ve stejném oboru apod.

Přirozeně, že úroveň zpracování výroční zprávy se v jednotlivých firmách liší, některé, především v malých firmách, jsou velmi stručné – nicméně součástí výroční zprávy je také vyjádření auditora, který uvádí ve svém výroku, že uvedená data věrně a úplně zachycují hospodaření firmy. Ani tato vyjádření auditora nemusí být vždy zárukou objektivity – některá vyjádření auditorů jsou natolik „gumová“, že jsou schopni jen velmi v náznacích uvádět, že firma je v problémech. To bylo např. zřejmé z vyjádření auditora OKD, který jen dva měsíce před krachem firmy se tvářil, že vlastně je tam vše v pořádku.

Rozvaha dává přehled o stavu majetku firmy – o tom, jak se v průběhu daného roku zvětšil, či jak se změnila jeho struktura a jak tento majetek byl financován. Výsledovka je přehledem o hospodaření firmy v daném roce – jaké měla tržby, jaký měla zisk, jaké měla náklady na výrobu, kolik vyplatila na mzdách atd.

K oběma dokumentům je vždycky zpracována také příloha, kde se podrobně uvádí výklad k jednotlivým položkám rozvahy a výsledovky. Konkrétně např. v rozvaze je uvedeno, jaké má firma úvěry a v příloze se zpravidla uvádí, zda jde o dlouhodobé či krátkodobé úvěry a jaká je jejich struktura atd. Stejně tak se tam uvádí i struktura firemních pohledávek či

závazků. Kromě toho příloha také podrobněji uvádí vyplacené mzdy, počty zaměstnanců, řídících zaměstnanců, jaké byly odměny, zisk firmy atd. Proto je příloha velmi důležitým zdrojem informací pro kontrolní činnost.

Nyní blíže k jednotlivým položkám

Rozvaha

Strana aktiv zachycuje to, co firmě – stručně řečeno – vydělává.

První položka je dlouhodobý majetek - ten se dále člení na majetek nehmotný např. software, nebo průmyslová práva atd. zpravidla nejde o velkou položku. Největší je hmotný majetek - budovy a stavby a pozemky, dále pak hmotný movitý majetek - stroje a zařízení. Tady většinou nejsou problémy.

Do dlouhodobého majetku dále se uvádí dlouhodobý finanční majetek, což jsou obvykle majetkové účasti v jiných firmách případně, sem patří např. i nakoupené cenné papíry či zálohy poskytnuté na jejich koupi. Součástí tohoto majetku je i nedokončená výstavba (rozestavěné investice – zpravidla stavby)

Druhou zásadní položkou jsou oběžná aktiva – to jsou především zásoby materiálu, nedokončená výroba a hotové výrobky.

Nejdůležitější zde jsou ovšem pohledávky. Ty jsou buď dlouhodobé, což mohou být i pohledávky po lhůtě splatnosti. Nebo jde o pohledávky krátkodobé, z obchodního styku, mohou to být pohledávky ke státu – vratky daně, případně poskytnuté zálohy. Problémem pohledávek je, že většinou musí být financovány úvěry a tak zhoršují možnosti firmy nakládat se svými penězi. Vývoj pohledávek a jejich strukturu (krátkodobé a dlouhodobé atd.) je nutno sledovat především ve vývoji v čase – je to vážný signál o zdraví firmy.

Třetí částí oběžných aktiv je krátkodobý finanční majetek – to jsou peníze (hotové) v pokladně nebo peníze na účtech. Opět je důležitý vývoj v čase stavu bankovních účtů. V některých firmách může být velmi negativním signálem růst objemu peněz v pokladně. Velká firma může mít v pokladně nanejvýš jeden milion, zpravidla méně. Pokud někde je malá firma s miliony (při tržbách do 100 mil.) – najdete i firmu s deseti miliony - v pokladně, je to vždycky signál špatného hospodaření, pravděpodobně tam jsou úniky na tržbách atd.

Poslední položkou v aktivech jsou dohadné položky. Je to nevýznamná položka – jen účetního charakteru. Není nutno se jí věnovat.

Strana pasiv – stručně řečeno – zachycuje, jak a z čeho se strana aktiv financuje, odkud jsme na ní vzali či bereme peníze.

První velkou položkou je vlastní kapitál. Ten se dále skládá ze základního kapitálu, který je tvořen akciemi v akciové společnosti nebo vklady společníků v s.r.o.

K základnímu kapitálu se pak připočítává rezervní fond, jeho výši upravují statuty společnosti resp. je stanovena zákonem.

Dále se zde uvádí výši nerozděleného zisku z minulých let. Jeho výše se mění – pokud má firma ztrátu, pak se odpočítává. Pokud má firma větší zisk, pak se z tohoto nerozděleného zisku vyplácí dividendy pro akcionáře a tedy může také meziročně klesat. Pokud je firma v zisku a nevyplácí dividendy, pak nerozdělený zisk roste.

Dále je zde uveden zisk resp. ztráta dosažená v daném roce.

Všechny tyto položky tvoří základní kapitál firmy. Čím vyšší je podíl základního kapitálu na celkové výši pasiv, tím méně firma používá cizí zdroje, resp. financuje svůj rozvoj z úvěrů. Zdravé firmy mají kolem poloviny pasiv z vlastního kapitálu, čím nižší je tento podíl, tím je finanční situace firmy napjatější, protože závisí na poskytnutých úvěrech – je to však závislé na charakteru její činnosti.

Cizí zdroje jsou další položkou pasiv. Sem patří rezervy – jsou tvořeny na úhradu nějakých budoucích nákladů či závazků a proto jsou fakticky dluhem, který firma v budoucnu bude hradit.

Dále sem patří dlouhodobé závazky, což jsou např. závazky vůči společníkům, vydané dluhopisy. Pak jsou uváděny krátkodobé závazky – sem se řadí závazky z obchodních vztahů tedy to, co jsme ještě nezaplatili, protože je splatnost třicet dnů, nebo déle, patří sem také závazky k zaměstnancům - nevyplacené mzdy, také přijaté zálohy atd.

Vývoj této položky v čase opět ukazuje, jak se firmě daří, pokud jí tato položka narůstá, pak to může signalizovat zhoršení finanční pozice – touto formou si půjčujeme od našich dodavatelů.

Zpravidla samostatnou položkou jsou také bankovní úvěry – v rozdělení na krátkodobé a dlouhodobé a zde sledujeme opět jejich dynamiku.

Závěrečnou položkou je časové rozlišení pasiv – zpravidla nevýznamná položka.

Dobře hospodařící firma si pak hlídá strukturu aktiv a pasiv, aby byla dlouhodobá aktiva a dlouhodobá pasiva byla v rovnováze, hlídá si dlouhodobé pohledávky, zejména po lhůtě splatnosti, stejně tak kontroluje objem svých závazků a jejich strukturu, přitom se sleduje – v případě exportu – také vývoj kurzu koruny atd.

Výsledovka resp. výkaz zisku a ztrát

Výchozí položkou jsou tržby nebo výkony (název se někdy může lišit), kde charakterizujeme velikost ročního výkonu firmy.

Výkony znamenají hrubou produkci firmy. Proto se dále uvádějí náklady vynaložené na výrobu zboží – člení se na dvě položky – materiálová spotřeba a nakupované služby. Zde je dobré sledovat právě ukazatel nakupovaných služeb – tam se projeví vliv např. outsourcingu. Tyto nakupované služby se potom ještě mohou dále rozlišovat – v příloze – např. kolik bylo nakoupeno např. služeb právnických kanceláří, reklama atd.

Je zde ještě jedna zvláštní korekční položka – pohyb zásob čili jejich pokles či nárůst.

Výkony bez materiálové spotřeby představují přidanou hodnotu, tj. s čím firma hospodaří a z čeho hradí svůj rozvoj.

Zde jsou první položkou osobní náklady – zpravidla v rozdělení na mzdy a náklady na sociální a zdravotní pojištění, také odměny pro členy statutárních orgánů firmy a případně další státem uznané sociální náklady.

Tato položka je zpravidla podrobně uvedena v příloze, kde je uváděn počet zaměstnanců, počet členů vedení firmy a tomu odpovídající mzdy a odměny. Odtud si lze nezávisle spočítat průměrné mzdy a jejich vývoj.

Dále se uvádějí odpisy hmotného i nehmotného majetku, případné další provozní výnosy či náklady. Z odpisů se hradí obvykle investice, které jsou uvedeny v rozvaze jako dlouhodobý hmotný majetek – nedokončená výstavba. Proto je ukazatel odpisů důležitý pro analýzu.

Tento oddíl výsledovky pak končí tím, že udává provozní výsledek hospodaření firmy.

V dalším oddíle se sleduje finanční hospodaření firmy. Zde se uvádějí případné výnosy z prodeje cenných papírů firmy, pokud je firma má apod.

Rozhodující položky jsou výnosové úroky tedy ty, které firma dostane ze zůstatků svých účtů v bance – v současnosti velmi malá položka při nulových vkladových úrocích.

Pak jsou nákladové úroky – tj. úroky z úvěrů, které jsou přirozeně větší než výnosové. Zde je také nutno započítat náklady na bankovní operace, vedení účtů, poplatky atd.

Zpravidla proto je v současnosti ve firmách finanční výsledek hospodaření záporný (a také proto, že firmy používají úvěry).

Po součtu provozního a finančního výsledku hospodaření je pak uváděna daň, kterou má firma zaplatit ze svého zisku a jako výsledek výkazu zisku a ztrát je uveden zisk po zdanění či ztráta firmy v daném roce.

Analýza výsledovky

Analýza výkazu zisku a ztrát může dát nezávislý obrázek o situaci firmy. Je však nutno vidět, že každá firma je jiná – má jiné podmínky pro svoji činnost, jinak prochází obdobím svého vzestupu a také poklesu a tedy výsledky dvou firem podnikajících ve stejném oboru se mohou i dost podstatně lišit. Proto sice lze dávat nějaká obecná doporučení, ale je nutno je vždy aplikovat až podle konkrétní situace ve firmě.

Zde je možné sledovat několik poměrových ukazatelů. Prvním je podíl přidané hodnoty na výkonech. Pokud roste – pak roste přidaná hodnota a tedy rostou zisk a mzdy i odpisy. Zdravá firma by neměla dopouštět pokles podílu přidané hodnoty.

Dalším poměrem je podíl mzdových nákladů resp. osobních nákladů na přidané hodnotě. Mělo by přinejmenším docházet k tomu, že objem mezd roste stejně rychle jako přidaná hodnota a také výkony (pokud se nemění poměr přidaná hodnota/výkony).

Ukažme si to na příkladu. Teplárna – poměr přidaná hodnota/ výkony v prvním roce je to 0,40 a v druhém roce 0,48, přitom poměr osobních nákladů z přidané hodnoty zůstal v podstatě zachován – 0,56 a 0,54 v roce druhém.

Nebo jiný příklad – strojírenská firma – podíl přidané hodnoty v běžném roce 0,38, před dvěma roky v době krize je podíl přidané hodnoty 0,39, podíl osobních nákladů v běžném roce 0,72, před dvěma roky byl 0,725.

Uvedené příklady ukazují, že vedle těchto ukazatelů, které jsou jen velmi přibližné a orientační, je nutno posuzovat i další skutečnosti. K tomu je např. dobré sledovat i kombinaci dvou ukazatelů – produktivity práce počítanou z výkonů a produktivity práce počítané z přidané hodnoty.

Podle tohoto příkladu – teplárna – produktivita práce z výkonů – v běžném roce 1,64 mil. Kč v předchozím roce 1,78 mil Kč. Produktivita z přidané hodnoty – v běžném roce 797 tis. a v minulém roce 712 tis. Kč.

Tak lze v podstatě sledovat možný prostor pro růst mezd. Přesto vždy platí, že každá firma má tyto základní parametry jiné a je nezbytné tyto parametry sledovat v delším časové řadě – např. pět let.

Legislativní změny v oblasti BOZP, a jejich dopady na vedení kolektivního vyjednávání v oblasti BOZP

Zpracoval: Robert Křepinský, člen Rady vlády pro BOZP

OS ECHO v rámci projektu „Sociální dialog v energetickém sektoru“ dne 14. 6. 2017 uspořádal v zařízení Hotel Skalský Dvůr seminář na téma „Legislativních změn v oblasti BOZP a jejich dopady na vedení kolektivního vyjednávání v oblasti BOZP“.

Seminář, kromě výčtu nových právních předpisů a seznámení s předpokládanými změnami v právní úpravě oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zároveň poukazoval na možnosti odborové organizace uplatňovat jejich obsah v praxi a v rámci jednání se zaměstnavatelem v souladu s ustanovením § 108 a § 287 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“) a také při jednáních za účelem uzavření podnikových kolektivních smluv podle ustanovení § 22 a následující ZP a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

Posluchači byl v rámci semináře nejvíce diskutován zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Z tohoto právního předpisu byla blíže probrána některá následující ustanovení:

- pracovní doba a doba nepřetržitého odpočinku mezi směny a v týdnu
- práce přesčas
- noční práce a zaměstnanci pracující v noci
- přestávky v práci a bezpečnostní přestávky
- pracovnělékařské služby
- prevence rizik
- povinnosti zaměstnavatele v oblasti BOZP
- poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů
- povinnosti zaměstnavatele při vzniku pracovního úrazu
- práva a povinnosti zaměstnance v oblasti BOZP
- účast zaměstnanců na řešení otázek BOZP
- postavení odborové organizace v oblasti BOZP
- kontrola odborových organizací
- odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

V rámci nových změn byly odboroví funkcionáři informováni o těchto právních předpisech:

1. Zákon **205/2015** Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony.

2. Zákon č. **267/2015** Sb., kterým se mění zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
3. Zákon č. **88/2016** Sb., kterým se mění zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy.
4. Zákon č. **65/2017** Sb., o ochraně před škodlivými účinky návykových látek,
5. Nařízení vlády č. **32/2016** Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.

Celý seminář byl veden jako diskuse nad uvedenými tématy a nad jejich uplatňováním v praxi a i v rámci kolektivního vyjednávání. Mimo jiné byla v rámci semináře vyzdvihnuta důležitost správného načasování kolektivního vyjednávání, výběru vyjednavců a samotného umění vyjednávat.

Díky zajímavé diskusi a praktickému pohledu byl seminář posluchači hodnocen velmi kladně.

BOZP v působnosti svazových inspektorů OS ECHO

Zpracovala: Marcela Sejbalová, poradce BOZP, OS ECHO

V současné době působí při OS ECHO tři svazoví inspektoři bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dva inspektoři pro sekci chemie a jeden svazový inspektor pro sekci elektroenergetiky. Svazová inspekce v souladu se svazovými dokumenty zajišťuje zejména tyto úkoly:

- provádí kontrolu u zaměstnavatele, zda plní povinnosti na úseku BOZP v souladu s platnými právními předpisy
- poskytuje metodickou pomoc pro ZO s výkladem aktuálních změn zákonů a vyhlášek upravujících požadavky na BOZP
- poskytuje poradenskou a konzultační činnost v BOZP
- účastní se šetření pracovních úrazů ve vztahu k řádnému odškodňování majetkové a nemajetkové újmy postižených zaměstnanců
- podílí se na organizaci pravidelných školení pro členy základních organizací a pracovníky pověřené problematikou BOZP

V roce 2016 bylo uskutečněno celkem 77 kontrol se 103 zjištěnými nedostatky, šetření 15 ostatních („těžkých“) pracovních úrazů a jednoho smrtelného.

Tímto výčtem však činnost SIBP nekončí. Naši inspektoři spolupracují s orgány státního odborného dozoru, svazy zaměstnavatelů, dochází na stálé výbory Rady vlády pro BOZP, tvoří připomínky pro nově vznikající legislativu, zúčastňují se akcí pořádaných ČM KOS a v neposlední řadě se musí stále vzdělávat z nových předpisů BOZP, aby mohli účinně a řádně vykonávat svoji funkci.

Pracovní úrazy, šetření

Jak již bylo řečeno, odborová organizace má ze zákona právo zúčastnit se šetření vzniku příčin pracovního úrazu, a nebo jej sama šetřit. V kolektivní smlouvě vyššího stupně je ujednáno, že zaměstnavatelé ohlásí každý smrtelný pracovní úraz a úraz, který si vyžádá hospitalizaci

postiženého delší než 5 dnů na odborový svaz. Svazový inspektor pověřený šetřením takového pracovního úrazu dbá na to, aby vše proběhlo objektivně. V ČR jsou odbory jediným subjektem, který kontroluje správnost výplaty škody vzniklé pracovním úrazem. Závěry z jejich šetření jsou dokladem k dalšímu jednání se zaměstnavatelem v případě nesouhlasu postiženého s určením míry odpovědnosti za vznik pracovního úrazu.

V roce 2016 došlo dle údajů SÚBP ke třem smrtelným pracovním úrazům, kdy zdrojem úrazu byla elektřina. Dále se v 15 případech jednalo o pracovní úraz závažný, tedy s hospitalizací ve zdravotnickém zařízení delší než pět dní a ve 42 případech se jednalo o pracovní úraz ostatní, tedy s pracovní neschopností delší jak tři kalendářní dny. Z kontroly příčin a okolností těchto pracovních úrazů vyplývá, že nebyly zpravidla dodrženy obecné požadavky uvedené v ČSN EN 50 110-1 ed.3

Kontroly BOZP a nejčastěji zjištěné závady, nedostatky

Právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů má odborová organizace dáno zákonem č.262/2006 Sb., v platném znění. Zaměstnavatel musí odborové organizaci zajistit možnost prověření toho, jak plní své zákonné povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci.

Svazoví inspektoři OS ECHO provádějí komplexní kontroly na základě předem zpracovaného plánu nebo na požádání VZO, případně na základě podnětu člena základní organizace. Výstupem z kontroly je zápis s uvedením zjištěných závad, nedostatků či doporučení ke zlepšení. Odstranění zjištěných závad je nadále svazovým inspektorem monitorováno při následných kontrolách. V případě, že zaměstnavatel závady neodstraní nebo jsou opakovaně při dalších kontrolách nacházeny, má inspektor právo tento stav ohlásit státním orgánům (SÚIP, KHS apod.).

Mezi nejčastější závady a nedostatky zjišťovanými svazovými inspektory OS ECHO při kontrolách na straně zaměstnavatele patří:

- chybějící nebo neúplné školení zaměstnanců z předpisů a zejména návodů výrobce pro obsluhu zařízení,
- špatný stav technických zařízení (revize, kontroly, údržba, servis)

- neodškodňování bolesti a dalších náhrad při pracovních úrazech bez pracovní neschopnosti

Zcela běžnou záležitostí, se kterou se inspektoři v kontrolovaných firmách setkávají, je vedoucími zaměstnanci přehlížený nebo trpěný stav, kdy jsou používány nebezpečné pracovní postupy a další nedostatky v oblasti BOZP. Zaměstnavatel pak má sice perfektně zpracovanou dokumentaci, a přestože pravidelně s jejím obsahem své zaměstnance seznamuje, málokdo se jí řídí a nikdo její plnění nevyžaduje. Tento stav vede k nepoužívání pracovních ochranných pomůcek, podceňování rizika vykonávané činnosti s následným používáním nebezpečných pracovních postupů.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Odborový svaz ECHO a Český svaz zaměstnavatelů v energetice „Sociální dialog v energetickém sektoru“

SDÍLENÍ DOBRÉ PRAXE V RÁMCI SOCIÁLNÍHO DIALOGU PRO ZÁSTUPCE ZAMĚSTNANCŮ

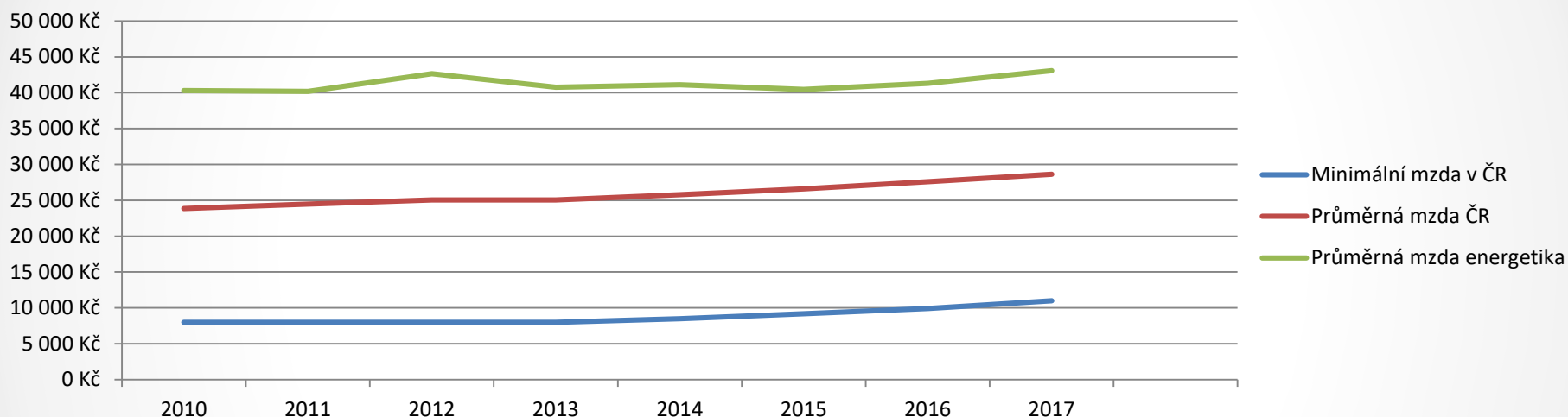
Školení předsedů ZO OS ECHO sekce energetické
2. – 3. října 2017, Hotel Fit, Přerov
10. – 11. října 2017, Vigvam resort, Němčice



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Vývoj průměrných mezd v ČR 2010 - 2017



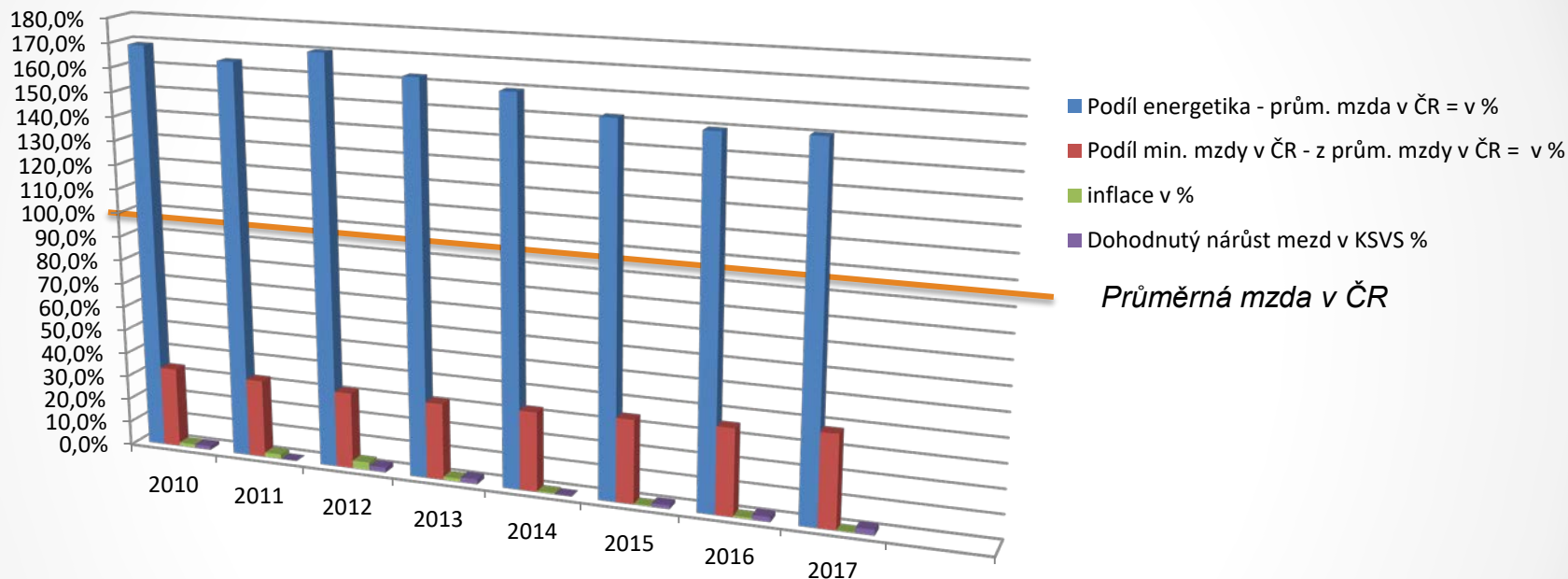
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Minimální mzda v ČR	8 000 Kč	8 000 Kč	8 000 Kč	8 000 Kč	8 500 Kč	9 200 Kč	9 900 Kč	11 000 Kč
Průměrná mzda ČR	23 864 Kč	24 455 Kč	25 067 Kč	25 035 Kč	25 768 Kč	26 591 Kč	27 575 Kč	28 623 Kč
Průměrná mzda energetika	40 299 Kč	40 203 Kč	42 662 Kč	40 764 Kč	41 100 Kč	40 449 Kč	41 288 Kč	43 077 Kč



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Procentuální porovnání mezd k průměrné mzdě, období 2001 - 2017



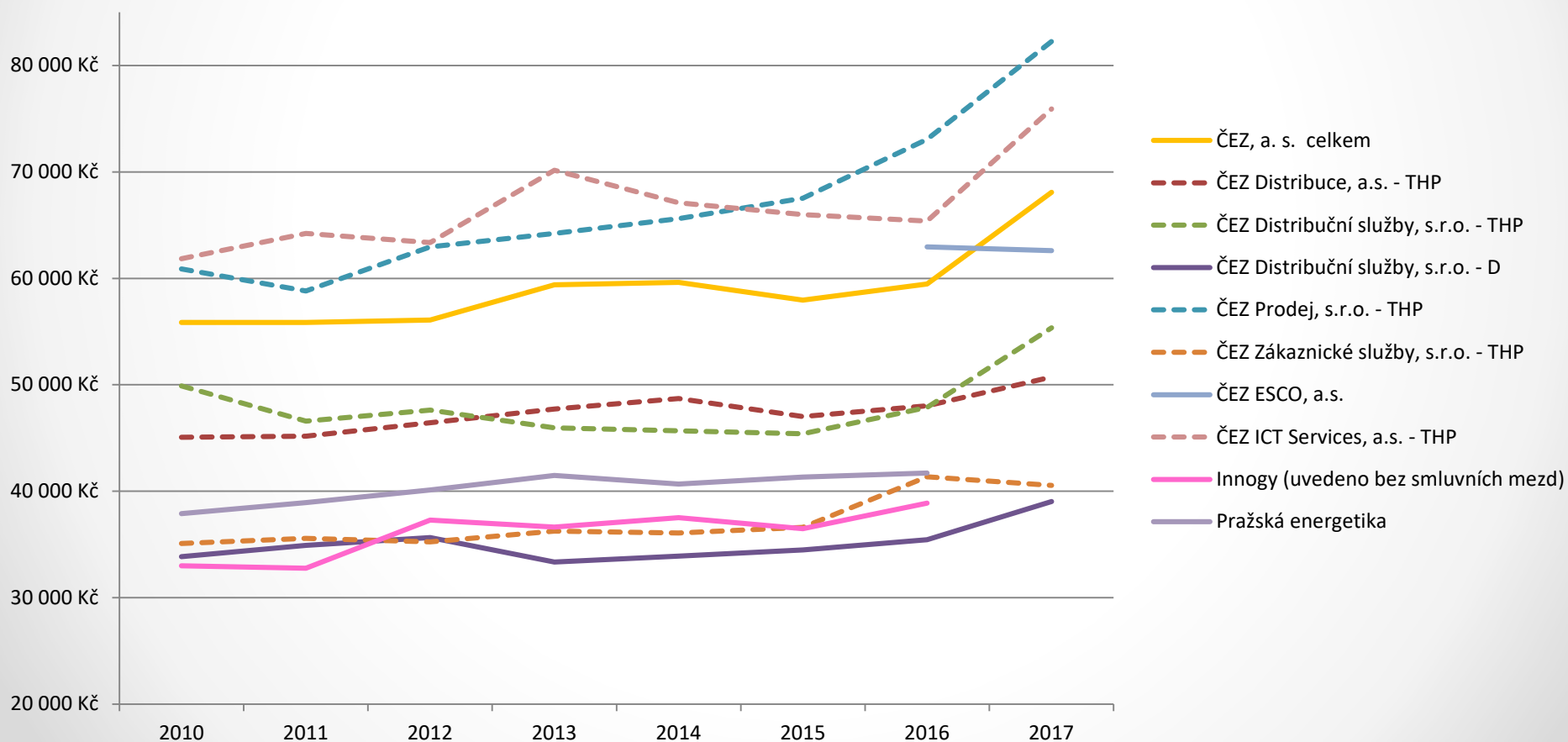
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Podíl energetika - prům. mzda v ČR = v %	168,9%	164,4%	170,2%	162,8%	159,5%	152,1%	149,7%	150,5%
Podíl min. mzdy v ČR - z prům. mzdy v ČR = v %	33,5%	32,7%	31,9%	31,9%	33,0%	34,6%	35,9%	38,4%
inflace v %	1,5%	1,9%	3,3%	1,4%	0,4%	0,3%	0,7%	2,4%
Dohodnutý nárůst mezd v KSVS %	1,5%	0,0%	2,0%	2,0%	1,8%	1,5%	2,0%	2,3%



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Vývoj průměrného výdělku vybraných energetických společností Skupiny ČEZ, období 2010 - 2017

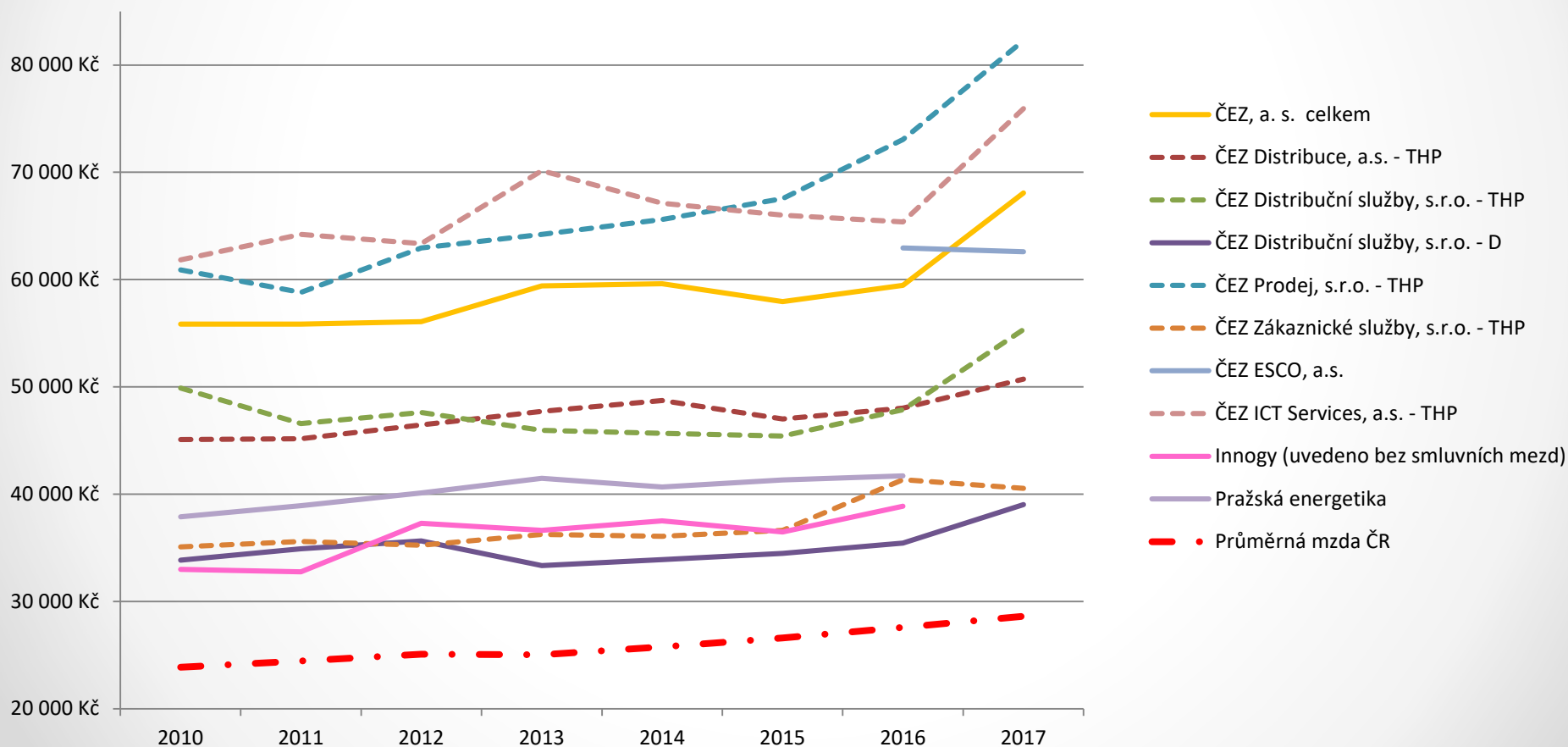




Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Vývoj průměrného výdělku vybraných energetických společností Skupiny ČEZ, období 2010 – 2017 s porovnáním průměrné mzdy v ČR

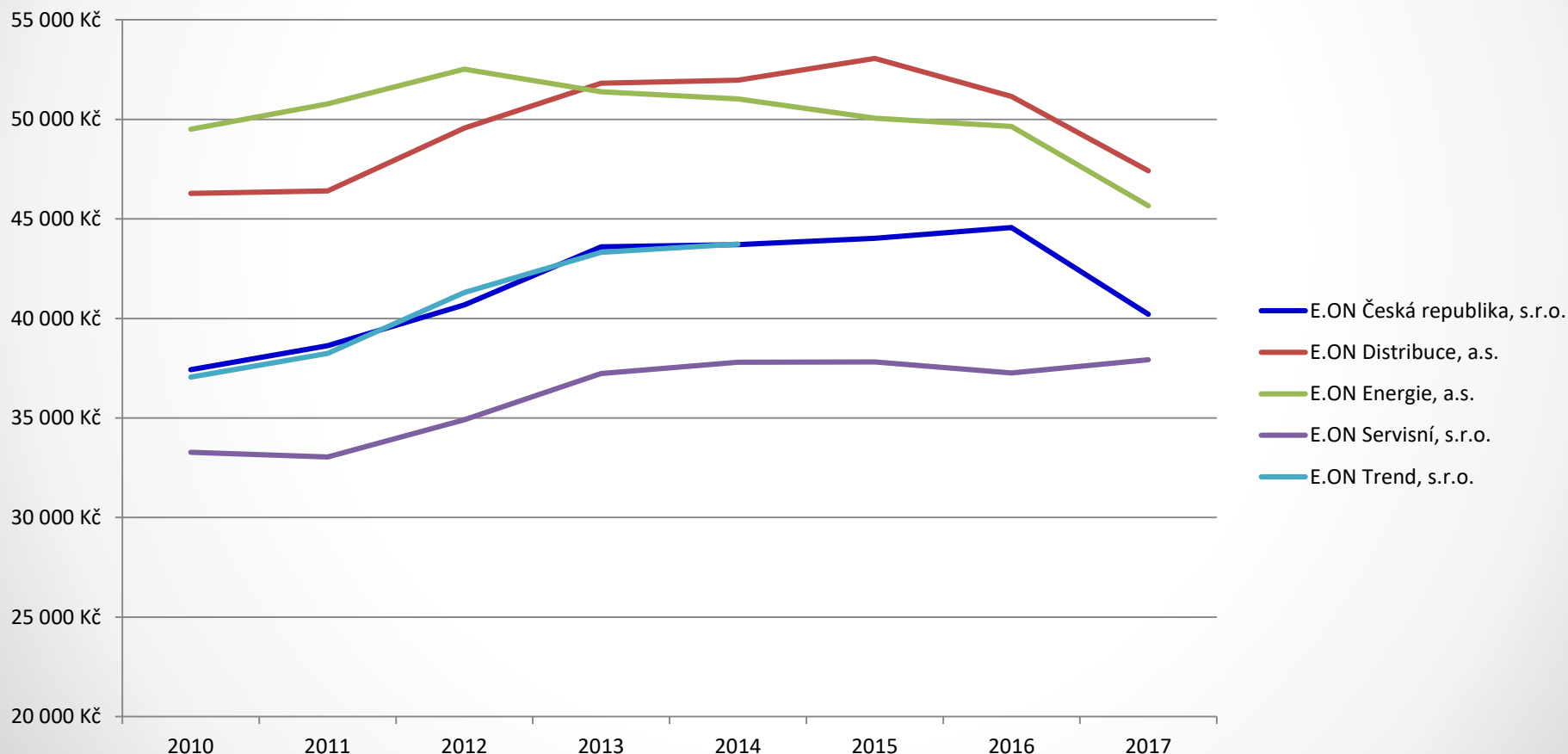




Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Vývoj průměrného výdělku vybraných energetických společností Skupiny E.ON, období 2010 - 2017

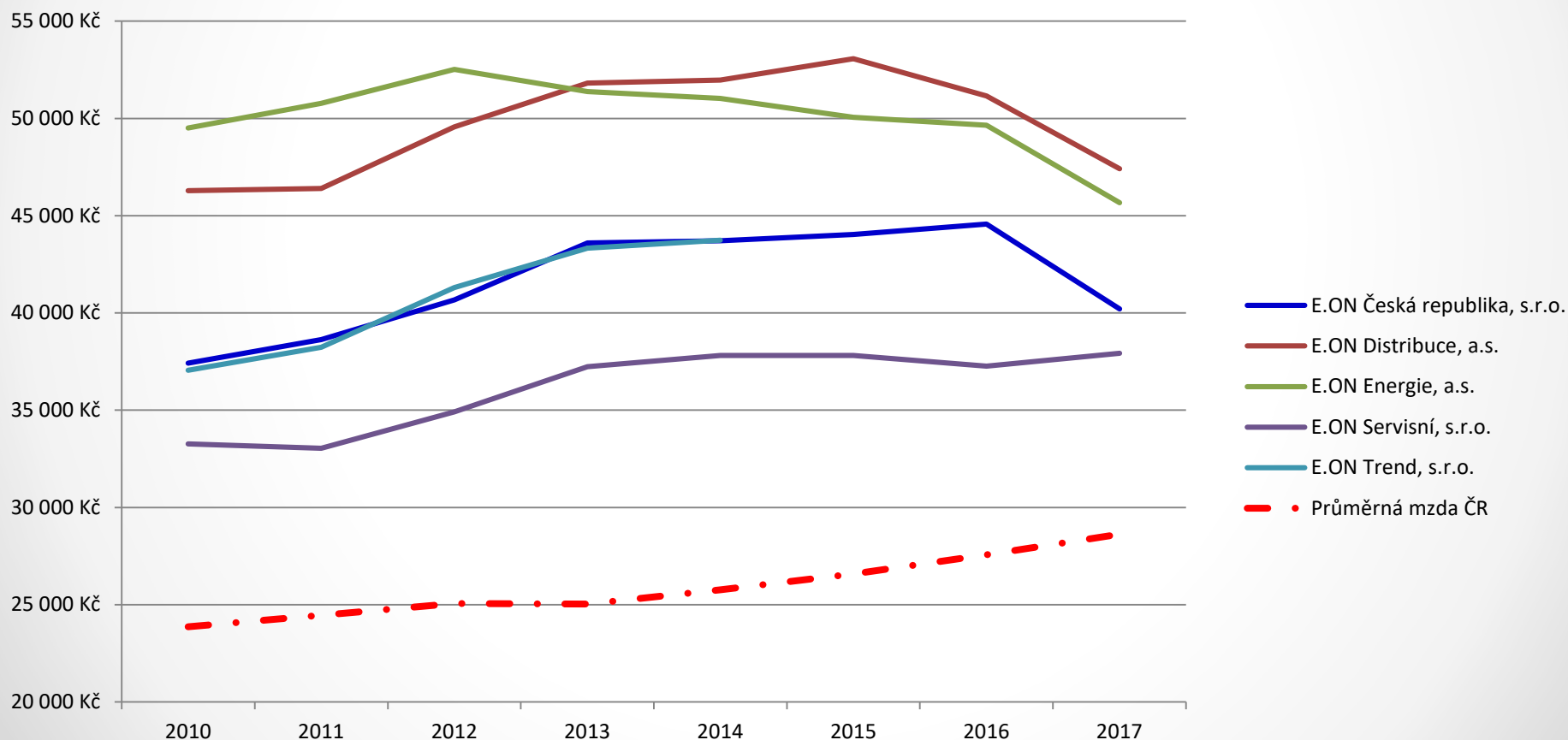




Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Vývoj průměrného výdělku vybraných energetických společností Skupiny E.ON, období 2010 – 2017 s porovnáním průměrné mzdy v ČR

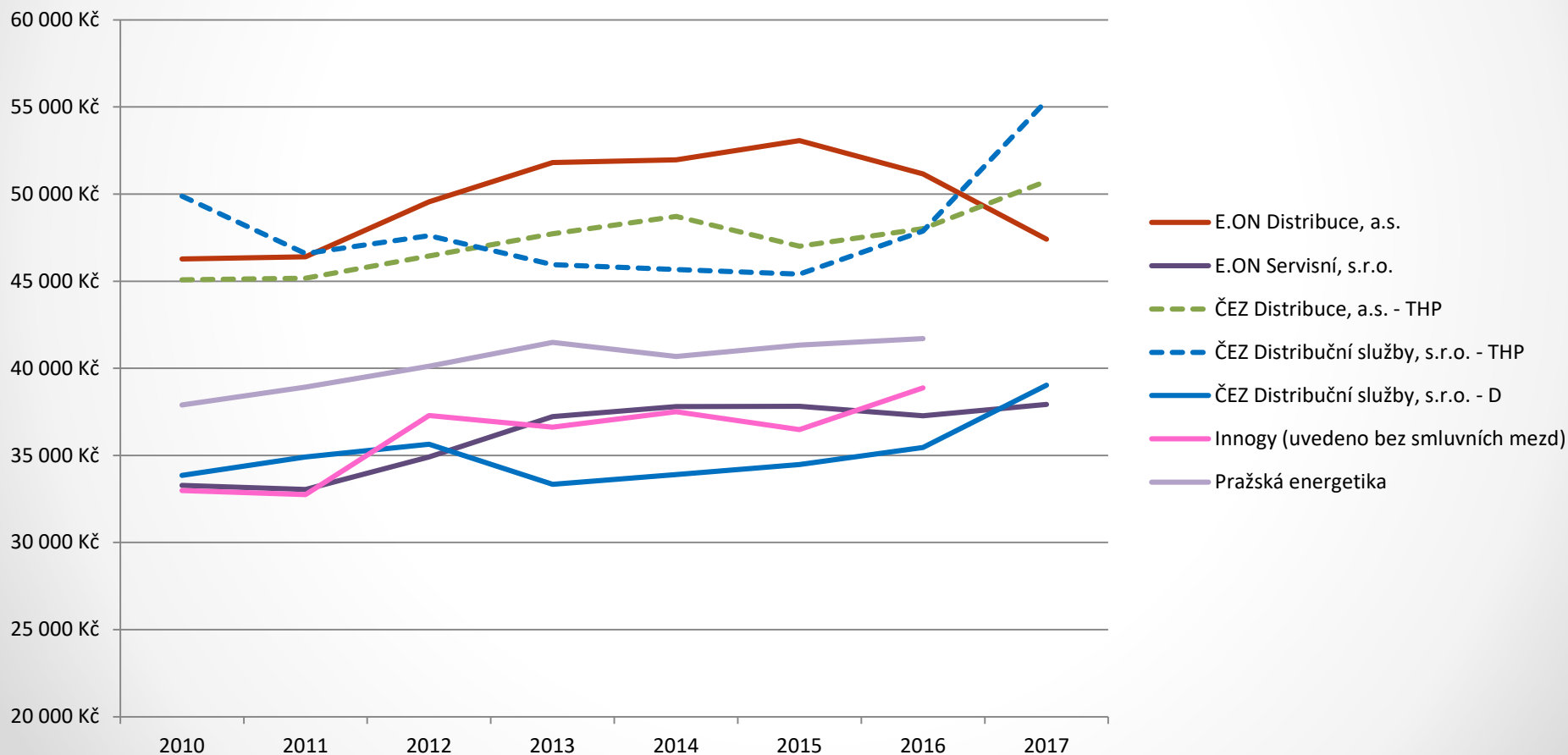




Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Vývoj průměrného výdělku vybraných energetických společností Skupiny ČEZ, E.ON, Innogy a PRE období 2010 - 2017

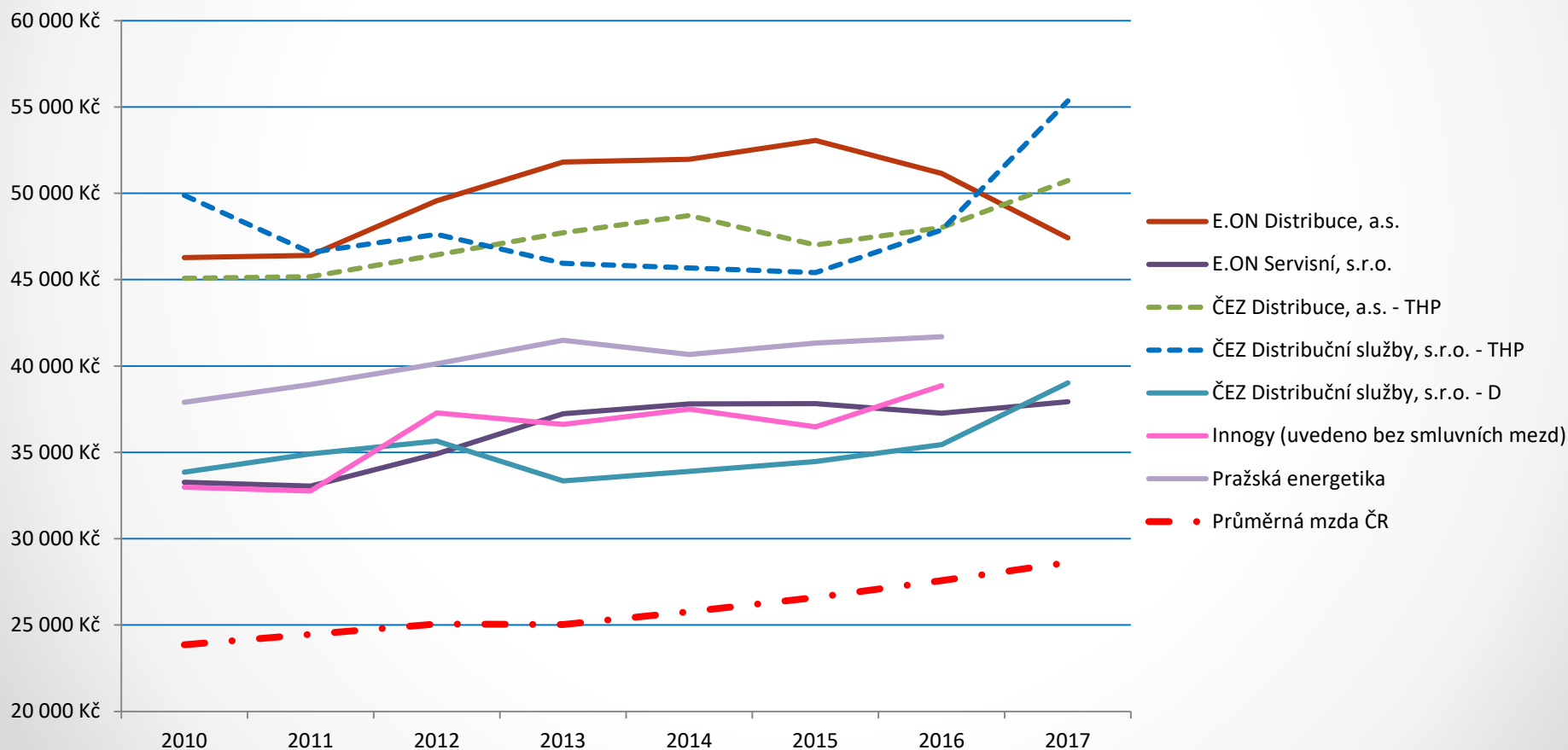




Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Vývoj průměrného výdělku vybraných energetických společností Skupiny ČEZ, E.ON, Innogy a PRE období 2010 – 2017 s porovnáním průměrné mzdy v ČR

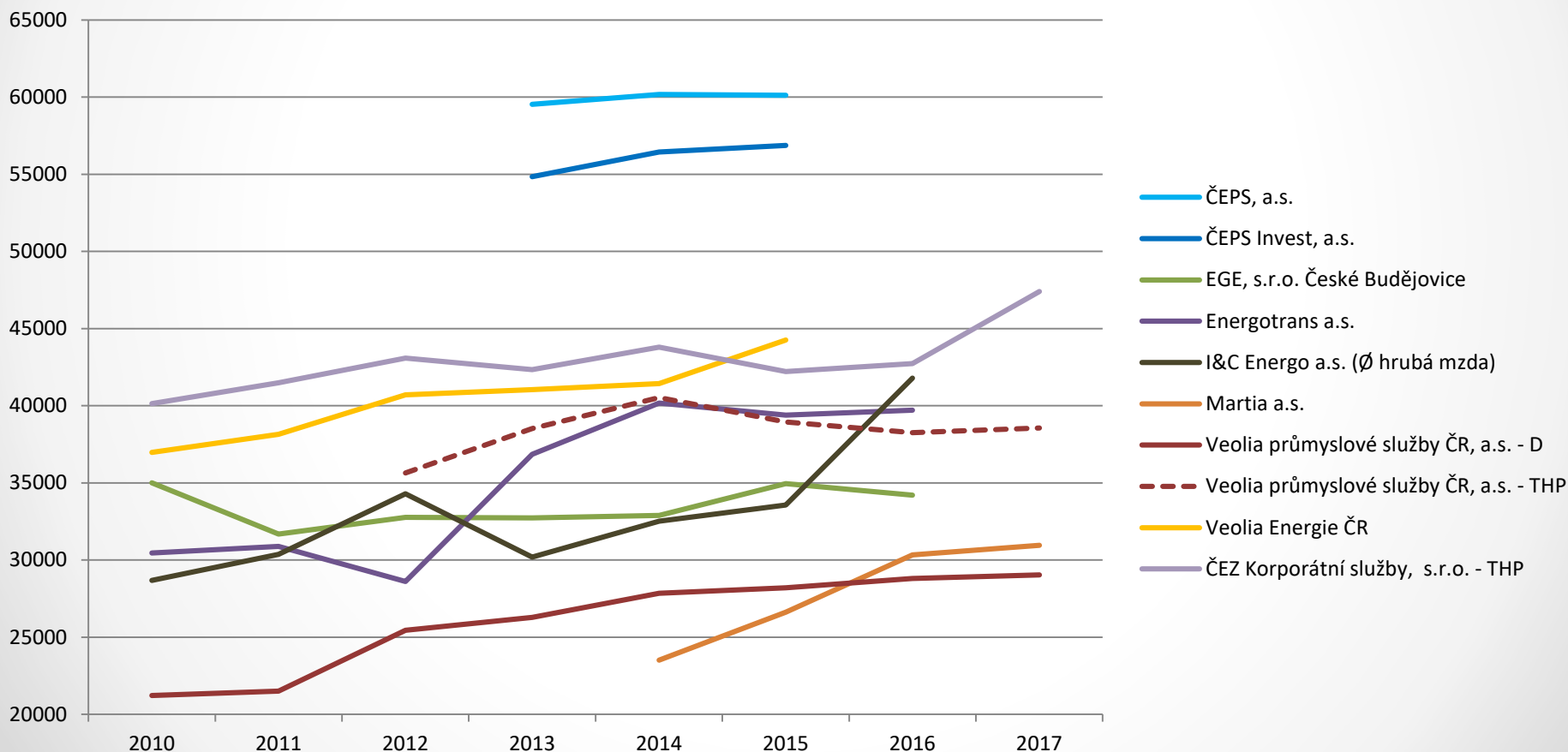




Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Vývoj průměrného výdělku některých energetických společností, období 2010 - 2017

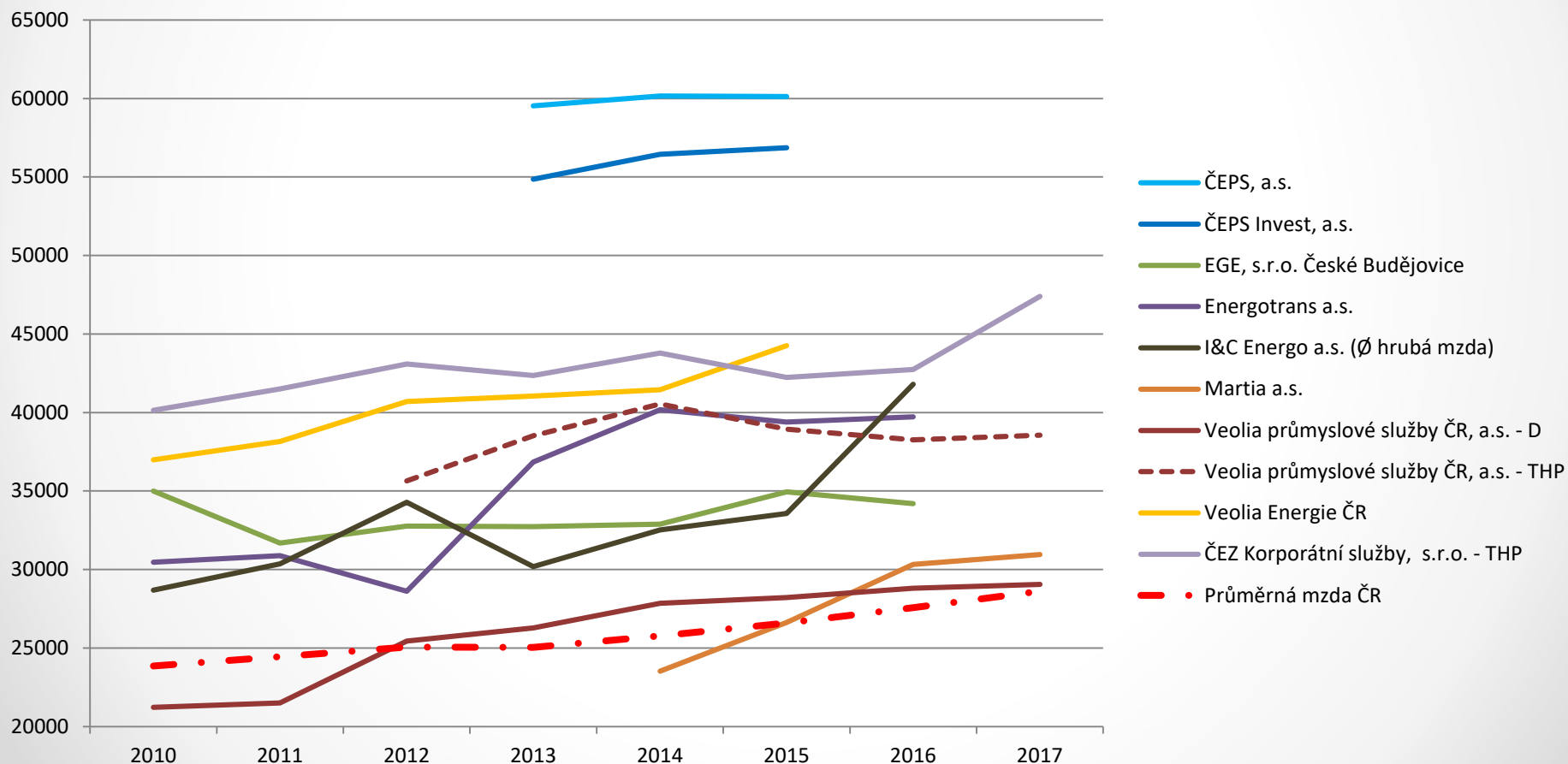




Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Vývoj průměrného výdělku některých energetických společností, období 2010 – 2017 s porovnáním průměrné mzdy v ČR

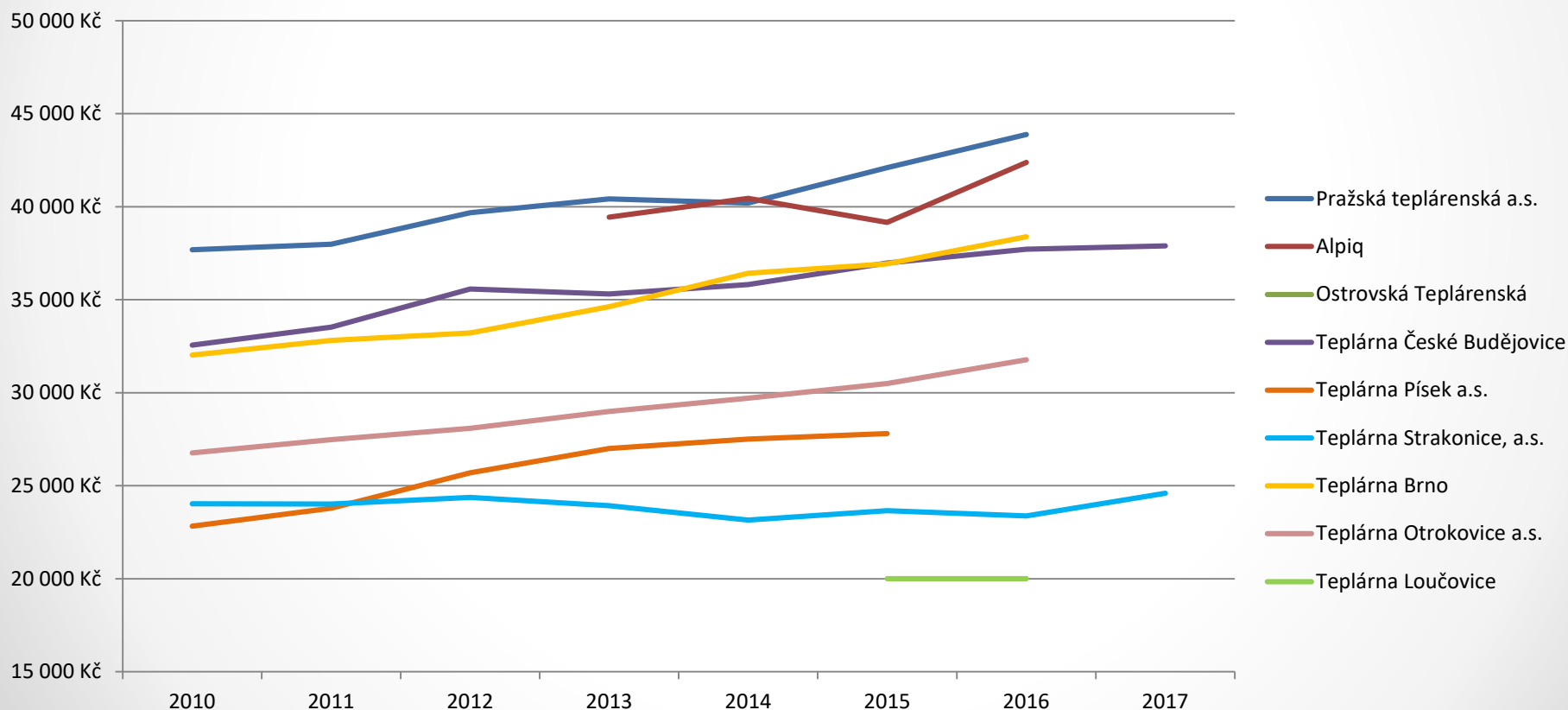




Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Vývoj průměrného výdělku některých teplárenských společností, období 2010 - 2017

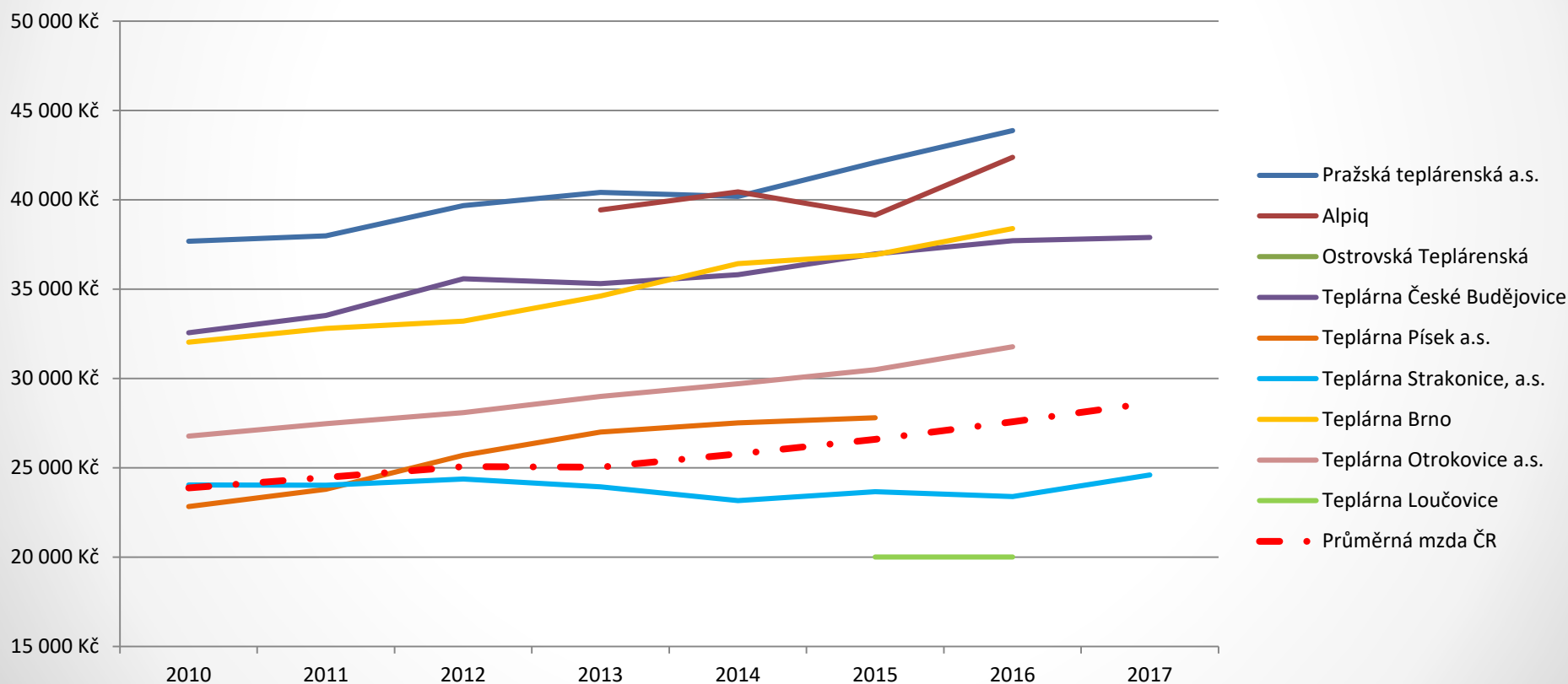




Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Vývoj průměrného výdělku některých teplárenských společností, období 2010 – 2017 s porovnáním průměrné mzdy v ČR

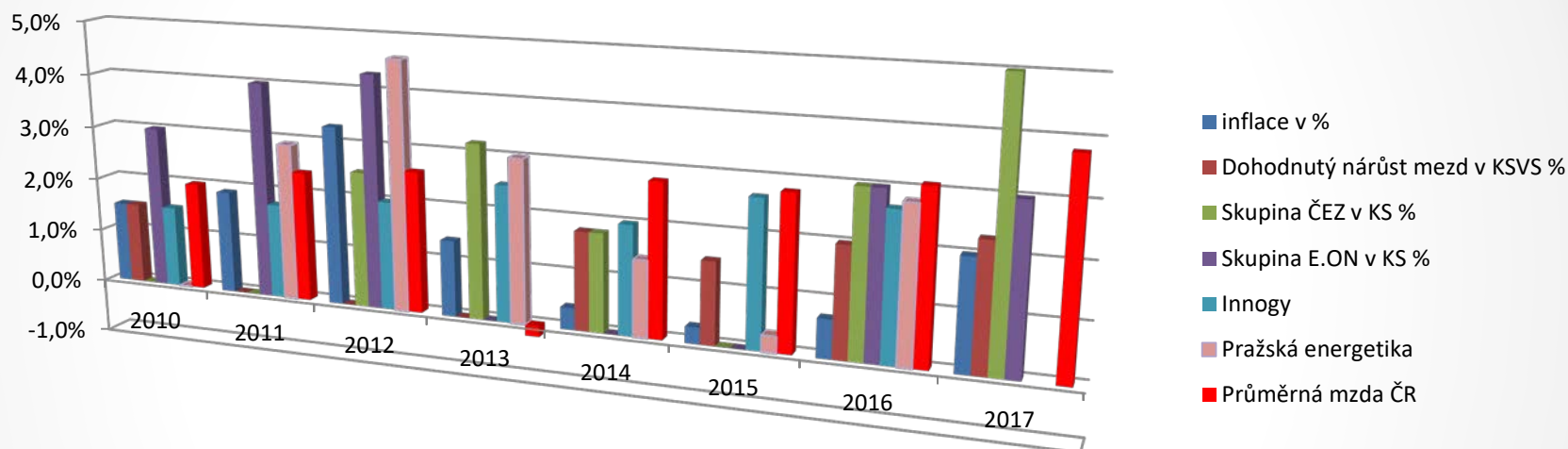




Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Procentuální nárůst v KS energetických společností ČEZ, E.ON, Innogy a
PRE období 2010 - 2017



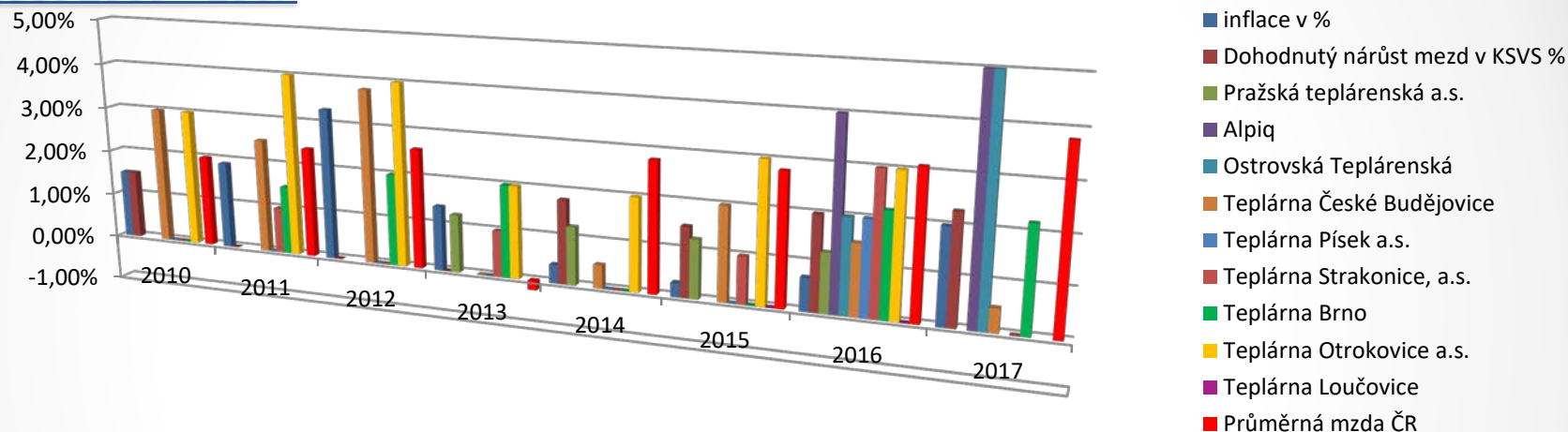
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
inlace v %	1,5%	1,9%	3,3%	1,4%	0,4%	0,3%	0,7%	2,0%
Dohodnutý nárůst mezd v KSVS %	1,5%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%	1,5%	2,0%	2,3%
Skupina ČEZ v KS %	0,0%	0,0%	2,5%	3,2%	1,8%	0,0%	3,0%	5,0%
Skupina E.ON v KS %	3,0%	4,0%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	3,0%	3,0%
Innogy	1,5%	1,8%	2,0%	2,5%	2,0%	2,7%	2,7%	
Pražská energetika	0,00%	2,90%	4,60%	3,00%	1,40%	0,30%	2,8%	
Průměrná mzda ČR	2,0%	2,4%	2,6%	-0,2%	2,8%	2,8%	3,1%	3,8%



Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost



Procentuální nárůst v KS některých teplárenských společností, období 2010 - 2017



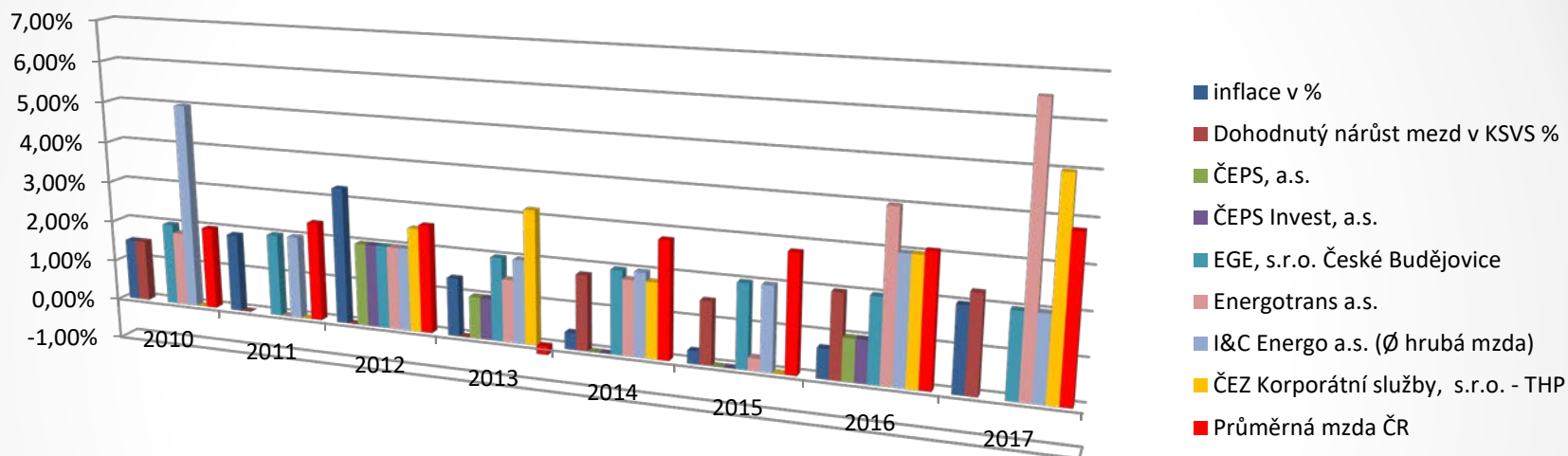
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
inlace v %	1,50%	1,90%	3,30%	1,40%	0,40%	0,30%	0,7%	2,0%
Dohodnutý nárůst mezd v KSVS %	1,50%	0,00%	0,00%	0,00%	1,80%	1,50%	2,0%	2,3%
Pražská teplárenská a.s.				1,25%	1,25%	1,25%	1,3%	
Alpiq							4,0%	5,0%
Ostrovská Teplárenská							2,0%	5,0%
Teplárna České Budějovice	3,0%	2,5%	3,8%	0,0%	0,5%	2,0%	1,5%	0,5%
Teplárna Písek a.s.	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	
Teplárna Strakonice, a.s.	0,0%	1,0%	0,0%	1,0%	0,0%	1,0%	3,0%	0,0%
Teplárna Brno	0,0%	1,5%	2,0%	2,0%	0,0%	0,0%	2,2%	2,2%
Teplárna Otrokovice a.s.	3,0%	4,0%	4,0%	2,0%	2,0%	3,0%	3,0%	
Teplárna Loučovice						0,0%	0,0%	
Průměrná mzda ČR	2,0%	2,4%	2,6%	-0,2%	2,8%	2,8%	3,1%	3,8%



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Procentuální nárůst v KS některých společností, období 2010 - 2017



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
inlace v %	1,50%	1,90%	3,30%	1,40%	0,40%	0,30%	0,7%	2,0%
Dohodnutý nárůst mezd v KSVS %	1,50%	0,00%	0,00%	0,00%	1,80%	1,50%	2,0%	2,3%
ČEPS, a.s.			2,00%	1,00%	0,00%	0,00%	1,0%	
ČEPS Invest, a.s.			2,00%	1,00%	0,00%	0,00%	1,0%	
EGE, s.r.o. České Budějovice	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%	2,0%	2,0%
Energotrans a.s.	1,80%	0,00%	2,00%	1,50%	1,80%	0,30%	4,0%	6,5%
I&C Energo a.s. (Ø hrubá mzda)	5,00%	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%	3,0%	2,0%
ČEZ Korporátní služby, s.r.o. - THP	0,00%	0,00%	2,50%	3,20%	1,80%	0,00%	3,0%	5,0%
Průměrná mzda ČR	2,0%	2,4%	2,6%	-0,2%	2,8%	2,8%	3,1%	3,8%



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Otázky - odpovědi ?

Data čerpána:

- z veřejných zdrojů ČSÚ, hodnocení činnosti dle CZ-NACE
- představitelů ZO uvedených společností

garant: Klusák Karel

konzultanti KSVS: Frgalová Libuše, Chovítová Lenka , Picmaus Martin

grafická úprava: Svatek Jaroslav



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

SOCIÁLNÍ DIALOG V ENERGETICKÉM SEKTORU

publikace partnera projektu ČSZE

II. část | rok 2017



Registrační číslo projektu: CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0001867

Projekt je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím
Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky

Obsah

ÚVOD	3
OBRANA DAŇOVÉHO POPLATNÍKA VŮČI POSTUPŮM SPRÁVCE DANĚ A JEJÍ VLIV NA SOCIÁLNÍ DIALOG (JUDr. Mgr. Petra Nováková, Ph.D.).....	4
LEGISLATIVA V OBLASTI BOZP V ROCE 2017 A JEJÍ DOPAD NA ZAMĚSTNAVATELE V SEKTORU ENERGETIKY (Jaroslav Bek).....	7
SDÍLENÍ ZKUŠENOSTÍ SE ZAHRANIČÍM V OBLASTI KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ ENERGETICKÉHO SEKTORU, VÝVOJ VZDĚLANOSTI NEJEN TECHNICKÝCH OBORŮ A POSTAVENÍ MLADÝCH LIDÍ NA TRHU PRÁCE VE VAZBĚ NA SOCIÁLNÍ DIALOG (Ing. Štěpán Harašta).....	10
TRENDY ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ PRO POTŘEBY ZAMĚSTNAVATELŮ V OBORU ENERGETIKY (Ing. Štěpán Harašta).....	13
NOVÁ ÚPRAVA PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH SLUŽEB OD 1. 11. 2017 A JEJÍ DOPAD NA ZAMĚSTNAVATELE V SEKTORU ENERGETIKY (MUDr. Anežka Sixtová).....	16
PRÁVNÍ VÝCHODISKA PROBLEMATIKY TECHNICKÝCH ZHODNOCENÍ A OPRAV ZAŘÍZENÍ V SEKTORU ENERGETIKY A DOPADY REKODIFIKACE ZDANĚNÍ PŘÍJMŮ NA SOCIÁLNÍ DIALOG V ENERGETICE (Ing. Pavel Čech).....	23
PROBLEMATIKA GDPR V KONTEXTU SOCIÁLNÍHO DIALOGU (JUDr. Jiří Petrů)	27
KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ VYŠŠÍHO STUPNĚ V SEKTORU ENERGETIKY V ROCE 2017 (Mgr. Marie Bendová)	30



Úvod

Český svaz zaměstnavatelů v energetice se jako partner Odborového svazu ECHO podílí na realizaci projektu „**Sociální dialog v energetickém sektoru**“ financovaného z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky (registrační číslo projektu: CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0001867).

V roce 2017 ČSZE uspořádal v rámci tohoto projektu celkem osm odborných akcí (vesměs diskusních fór) ke klíčovým aktivitám projektu na různorodá témata, která se dotýkají problematiky sociálního dialogu v sektoru energetiky.

Tato publikace obsahuje souhrn příspěvků z těchto proběhlých akcí, případně podnětů získaných od cílové skupiny v průběhu moderované diskuse. Publikace je určena nejen pro potřeby cílové skupiny, ale také pro všechny pracovníky, kteří se v rámci svojí pracovní činnosti problematikou sociálního dialogu zabývají.

Věříme, že informace zde předložené budou pro ně přínosem.

Projektový tým ČSZE
Sociální dialog v energetickém sektoru

V Praze dne 27. února 2018



OBRANA DAŇOVÉHO POPLATNÍKA VŮČI POSTUPŮM SPRÁVCE DANĚ A JEJÍ VLIV NA SOCIÁLNÍ DIALOG

JUDr. Mgr. Petra Nováková, Ph.D.

Diskusní fórum „Ekonomické aktuality v roce 2017 a jejich vliv na sociální dialog“

15. 3. 2017, Absolutum Boutique Hotel, Praha

Začátek roku 2017 zůstal na rozdíl od předchozích období ušetřen výraznějších legislativních změn, a to i díky faktu, že účinnost zákona, kterým se mění daňové zákony, byla plánována až v dalších kvartálech roku 2017. Z tohoto důvodu bylo diskusní fórum v rámci sociálního dialogu zaměřeno na aktuální problematiku týkající se daňového práva procesního a daňového práva trestního.

V této souvislosti je třeba zdůraznit, že z praktických postupů správců daně je zřetelné pokračování v nastoleném trendu narovnávání podnikatelského prostředí cestou důsledného potírání daňových úniků a jejich zamezování. Na druhé straně je pak ze strany podnikatelů, resp. některých jejich profesních organizací, na státní moc vyvíjen tlak stran transparentnějšího přístupu, od zákonné úpravy až po metodu. Zejména oblast tzv. zajišťovacích příkazů a jejich dopadů do podnikatelského prostředí byla mj. i předmětem opakovaných jednání mezi profesními organizacemi podnikatelů a státem reprezentovaným Generálním finančním ředitelstvím a Ministerstvem financí.

Na diskusním fóru bylo zdůrazněno, že jak z hlediska jednotlivého podnikatele, tak i z hlediska profesní samosprávy je tak zřetelné, že sledování vývojových trendů nejenom legislativy, ale i její aplikace, má zásadní dopad na činnost každého podnikatele. Bohužel jsou z praxe známy i případy, kdy činnost podnika-

tele v důsledku zásahu ze strany správce daně byla zásadním způsobem utlumena či ukončena, proto kontinuální sociální dialog mezi dotčenými skupinami může do jisté míry sloužit jako nástroj prevence takovýchto dopadů mj. sdílením příkladů z praxe či metodických doporučení. Rovněž je třeba si uvědomit, že řešení situace spojené právě s vydáním zajišťovacího příkazu je časově, personálně a materiálně značně náročné, když nezřídka zasahuje i do různých oblastí se správou daní zdánlivě nespojených, jako je např. nutnost kolektivního vyjednávání v případě propouštění zaměstnanců za účelem snížení nákladů, řešení dodavatelско - odběratelských vztahů, apod.

V rámci diskusního fóra byly proto diskutovány praktické zkušenosti týkající se daňové kontroly a ostatních nástrojů, které má správce daně daňovým řádem určeny k prověřování základu daně a daně samotné. Samotné těžiště daňové kontroly obvykle leží ve fázi dokazování, a to buď oprávněnosti zahrnutí určitého nákladu do nákladů daňově uznatelných (v případě daně z příjmů) či oprávněnosti nároku na odpočet daně (v případě daně z přidané hodnoty). Z judikatury správních soudů vyplývá ve vztahu k dokazování několik postulátů, které byly na recentní judikatuře akcentovány a prezentovány na semináři. Z rozhodnutí Nejvyššího správního soudu např. vyplývá obecná teze, že správce daně není povinen se explicitně vypořádat s každým důkazem, a to zvláště za situ-

ace, kdy takový důkaz s ohledem na jeho charakter nepovažuje za průkazný. Stran možnosti odečíst si od základu daně z příjmů určitý výdaj judikatura akcentuje, že nemůže jít o odečet jakéhokoliv výdaje, který podnikatel vynaloží, ale pouze takových výdajů, jež splňují podmínky uvedené v zákoně o daních z příjmů, když však ale dosažení zdanitelného příjmu není uplatnění vynaložených výdajů podmínkou. Tudíž je možné uplatnit i výdaje související s podnikatelským záměrem. Podmínkou ovšem je, že mezi výdaji a očekávanými příjmy, jež mají vynakládané výdaje daňovému subjektu přinést, musí existovat přímý a bezprostřední a ekonomicky racionální vztah, jasná vazba, přičemž neuznatelné jsou takové výdaje, které zřetelně neodpovídají ekonomicky racionálnímu (přiměřenému) chování, tj. nedávají z ekonomického hlediska smysl. Výdaje uznatelné na základě § 24 odst. 1 ZDP tak nejsou primárně spojeny s určitou činností podnikatele (jako je tomu v případě odst. 2), ale s prokázáním účelnosti jejich vynaložení. Je proto na daňovém subjektu, aby při úvahách o vynaložení určitých výdajů zvažoval i skutečnost, zda se mu podaří prokázat jejich relevanci z daňového hlediska. Proto, hodlá-li daňový subjekt uplatnit výdaj ve smyslu § 24 odst. 1 ZDP, musí počítat s tím, že ho v tomto směru bude stíhat nejenom břemeno tvrzení, ale především břemeno důkazní stran prokázání věcné souvislosti příjmů a nákladů. Pokud ovšem daňový subjekt v průběhu daňového řízení nesetrvá v rovině obecných tvrzení a předestře plausibilní a ekonomicky racionální zdůvodnění souvislosti uplatňovaných výdajů a předpokládaných příjmů, svá tvrzení konkretizuje a podpoří relevantními důkazy, je na správci daně, aby předestřenou verzi skutečnosti vyvrátil. K vyhodnocení, zda určité výdaje splňují podmínky uznatelnosti ve smyslu § 24 odst. 1 ZDP, je vždy nutné posuzovat podmínky, za jakých byly vynaloženy.

Na jednání diskusního fóra v rámci sociálního dialogu bylo zdůrazněno, že zvláštní kapitolu v případě dokazování tvoří prokazování tzv. daňových podvodů. Z judikatury vyplývá, že se jedná o situace, v nichž jeden z účastníků neodvede státní pokladně vybranou daň a další si ji odečte, a to za účelem získání zvýhodnění, které je v rozporu s účelem šesté směrnice, ne-

boť uskutečněné operace neodpovídají běžným obchodním podmínkám. V těchto případech leží důkazní břemeno primárně na straně správce daně, který musí v první řadě prokázat, že v případě transakcí, ve kterých figuruje určitý daňový subjekt, došlo k daňové ztrátě (tj. že je zde chybějící daň), a následně objektivní okolnosti, které svědčí o tom, že daňový subjekt o tom, že je součástí určitého podvodného schématu věděl, vědět mohl či měl. Poté je na daňovém subjektu, aby on doložil, že učinil veškerá rozumně očekávatelná opatření, aby se součástí podvodného schématu nestal. Podvodné struktury bývají velmi složité a bývají tvořeny velkým počtem jednotlivých článků s cílem ztížení svého odhalení. Nežádá-li se do takové podvodné struktury nalákán poctivý podnikatel, který v četných případech nepřijme dostatečná opatření a správce daně mu pak odmítne přiznat nárok na odpočet. Dopady takovýchto zjištění správce daně na hospodaření podnikatelů při současné výši sazby DPH bývají dosti citelné. Navíc, pro správce daně je v souladu s ustálenou judikaturou nerozhodné, zda dotčený podnikatel měl z participaci na podvodu (o kterém např. „pouze“ měl vědět) nějaký prospěch či nikoliv. Z pohledu judikatury Soudního dvora EU je takový podnikatel dokonce spolupachatelem, neboť (byť i svou nedbalostí) napomáhá pachatelů podvodu; trestně právní konotace je tak zřetelná. Obezřetní musí být podnikatelé přinejmenším v případě, kdy obchodují s komoditou typu drahé či neželezné kovy, elektronika a mnohé další, neboť judikatura u komodit, o kterých je obecně známo, že jsou náchylnější na daňové podvody, klade na daňové subjekty ve vztahu k jejich obezřetnosti vyšší nároky. Je tak třeba akcentovat prověřování obchodních partnerů před vlastním započítáním obchodních vztahů, ale současně i v jeho průběhu, týkající se např. prověřování sídla, hospodaření, sebepropagace (internetové stránky), propojených osob, obvyklosti komodity a jejího původu, ve spojení s důkladným prověřením ve všech příslušných registrech. Zvýšené obezřetnosti je třeba dbát v případě nově obchodované komodity, zboží značné hodnoty či výhodnosti obchodu nad obvyklou hranici, u plateb v hotovosti apod. Bohužel, neexistuje žádný (úplný) seznam opatření, která by v rámci své podnika-



telské činnosti měl podnikatel za účelem předcházení své participace na daňovém podvodu realizovat. Soudní dvůr EU navíc opakovaně akcentuje, že určení opatření, jež lze rozumně vyžadovat od osoby povinné k dani, která chce uplatnit nárok na odpočet DPH, aby se ujistila o tom, že její plnění nejsou součástí podvodu, jehož se dopustil subjekt na vstupu, závisí hlavně na okolnostech konkrétního případu. Rovněž není povinností daňových orgánů provádět mezi daňovými subjekty osvětu, informovat je o podvodech na dani a reagovat na ně legislativními či jinými opatřeními, protože taková povinnost daňovým orgánům nevyplývá ze žádného právního předpisu. Hrozba obchodního styku se subjekty, které řádně neplní své daňové či jiné povinnosti, je součástí podnikatelského rizika každého jednotlivého podnikatele, když každého podnikatele stíhá

obecná povinnost učinit opatření k zamezení k podvodům na DPH bez ohledu na to, v jakém oboru podniká či jak se na trhu chová jeho konkurence. S podvody na DPH je totiž třeba počítat v každém ekonomickém odvětví.

Závěrem diskusního fóra bylo zdůrazněno, že díky závažnosti zjištění, která správce daně učiní v průběhu daňové kontroly, je nezřídka povinen dát podnět k zahájení trestního stíhání na předmětného podnikatele pro trestný čin zkrácení daně. U škody vyšší než 50 tis. Kč může být uložen trest odnětí svobody na šest měsíců až tři roky, u škody vyšší 5 mil. Kč pak až na dobu 5 až 10 let. Škodou je v daném případě myšlena daň, což je zejména v případě doměření DPH dosti zásadní.





LEGISLATIVA V OBLASTI BOZP V ROCE 2017 A JEJÍ DOPAD NA ZAMĚSTNAVATELE V SEKTORU ENERGETIKY

Jaroslav Bek

Diskusní fórum „Aspekty BOZP v sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání v energetice“

24. 4. – 25. 4. 2017, Hotel Horizont, Pec pod Sněžkou

V roce 2016 jsem se zmínil o problematice legislativě v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Domníval jsem se, že dojde v průběhu roku 2017 k novelizaci v oblasti úrazového pojištění, k řešení vyhrazených technických zařízení a také k vyřešení práce na staveništích, zejména v blízkosti energetických vedení, tedy v ochranných pásmech. To se ale nestalo.

Ale zpět k loňskému diskusnímu fóru a souvisejícího sociálního dialogu – úrazové pojištění zapadlo do tmavé díry, ani pokus o začlenění do rámce České správy sociálního zabezpečení nenašel řešení a tak nadále trvá systém nastavený v roce 1993 (vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání v platném znění), který ale neřeší prevenci, ani rehabilitaci a nedává podporu výzkumu v oblasti BOZP. To, co zbyde po úhradě odškodnění pracovních úrazů z částky, kterou hradí zaměstnavatelé, propadá do příjmů státu. Dle informací se jednalo každý rok o částku vyšší než 1 miliardu Kč.

Vyhrazená technická zařízení

Zde došlo k určitému posunu, jsou zpracovány návrhy nařízení vlády, která by měla řešit vyhrazená zařízení zdvihací, tlaková, plynová a elektrická, také byl zpracován předpis, který

by měl nahradit již zastaralý a překonaný zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce a návrh předpisu na kvalifikaci osob, které provádějí práce na elektrických zařízeních. U elektrických zařízení je předpoklad, že elektrické spotřebiče a výrobky, které odpovídají zákonu č. 22/1997 Sb. o technických požadavcích na výrobky, zákonu č. 90/2016 Sb., o posuzování shody stanovených výrobků při jejich dodávání na trh a příslušnému nařízení vlády o posuzování shody elektrických zařízení určených pro používání v určitých mezích napětí při jejich dodávání na trh (č. 118/2016 Sb.) nebudou patřit mezi vyhrazená zařízení a nebudou tedy podléhat provádění revizní činnosti revizními technikami. Dokumentace je v rukou MPSV, ve „vnitřním připomínkovém řízení“ a v průběhu prvního čtvrtletí roku 2018 budou projednány v příslušných legislativních orgánech. Probíhá úprava rozsáhlé důvodové zprávy, která by měla uvést návrhy do legislativního procesu.

Problematika koordinátora BOZP na staveništi

I nadále přetrvává problém přítomnosti tohoto koordinátora během stavby, během realizace projektu na místě stavby. Mnoho koordinátorů má nasmlouváno v průběhu měsíce několik staveb, „pobíhají“ z jednoho místa na druhé (nebo řeší stavbu z dálky), nejsou schopni posuzovat

v daném okamžiku, co se na stavbě děje, zda je dodržován plán BOZP či nikoli. Plán BOZP bývá formální, jen pro případ kontroly, neodpovídá mnohdy realitě. Stále trvá nejednoznačný výklad, co je to vlastně „stavba“, pro energetiku (tedy nejen pro energetiku) není zřejmé, proč má být při práci v ochranných pásmech energetického vedení stanoven koordinátor a zpracován plán BOZP.

Jednání na Ministerstvu práce a sociálních věcí

Zástupci ČSZE jednali již v pololetí 2017 na MPSV, žádali o vysvětlení dané problematiky. Počátkem srpna zaslal JUDr. Jiří Vaňásek, náměstek pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek oficiální stanovisko a vyjádření. Pro práce údržby technologického zařízení dle tohoto vyjádření není třeba zpracovat plán BOZP, protože se jedná o takovou údržbu technologického zařízení, pro kterou není třeba vést stavební řízení, protože nejsou považovány za stavbu ve smyslu § 2 odst. 3 stavebního zákona. Je ale tato definice vysvětlitelná vždy? Co je to práce údržby – musím mít plán BOZP, když bude třeba opravit kabelovou koncovku, opravit úsekový vypínač? Je to stavba? Bude-li se provádět výkon v ulici, kde vedou kabely VN, musím mít koordinátora a plán BOZP? Proč, když činnost skončí třeba ještě tentýž den, nebo chvíli potom? Další bod výkladu směřuje k tomu, kdo zpracovává v těchto případech plán BOZP. Musí to být koordinátor. Následovalo jednání na MPSV, byly vysloveny připomínky, ale pan náměstek je odmítl akceptovat. Svaz požádal o vysvětlení, dosud jsme ale nedostali odpověď. V polovině prosince byl zaslán nový dopis se žádostí o nový výklad, nové stanovisko. Jak to dopadne, uvidíme.

Dovolím si k tomuto „oficiálnímu stanovisku“ uvedenému v dopisu mít výhrady. Nevím, zda je to po právní stránce v pořádku, ale myslím si, že je třeba změnit příslušná ustanovení v legislativě, ne psát „coś“ do „jakéhosi“ stanoviska. Je to opravdu právně závazné? Co když dojde k soudnímu řízení a např. vzniklý úraz bude posouzen jako zavinění odpovědného zaměstnavatele, řešitele stavby a ne skutečnost, že na stavbě (resp. při činnosti v rámci údržby

energetického zařízení) byl či nebyl plán BOZP, koordinátor...? Po obdržení odpovědi třeba najdeme řešení.

Aktuality v oblasti BOZP v roce 2017

V roce 2017 byla vydána dvě nařízení vlády, která byla převedena ze zákoníku práce pod zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovní právní vztahy. Nařízení vlády č. 11/2002 Sb., kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů bylo nahrazeno nařízením vlády č. 375/2017 Sb., o vzhledu, umístění a provedení bezpečnostních značek a značení a zavedení signálů a nařízení vlády č. 28/2002 Sb. o práci v lese bylo nahrazeno nařízením vlády č. 339/2017 Sb., o bližších požadavcích na způsob organizace práce a pracovních postupů při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru. Značky a signály měly být upraveny dle EU do června 2015, podařilo se to tedy letos (rok 2017). Práce v lese se bezprostředně dotýká i energetiky, odhaluje rizika při odstraňování porostů pod venkovním vedením, řeší práci s motorovou pilou a též odvoz vytěženého dřeva.

Závěrem

Legislativa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci přinesla několik sporných bodů. Za zmínku stojí novelizace předpisů k pracovnělékařské péči a změny v termínech pracovnělékařských prohlídek. Novela zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů provedená zákonem č. 202/2017 Sb. nabyla účinnosti 1. 11. 2017. Bohužel novela vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče vyšla až v polovině prosince (vyhláška č. 436/2017 Sb.), takže zatím není možné posoudit, zda budou změny k lepšímu, či naopak. Na internetu se objevil výklad, rozsáhlá diskuse, ale bylo to před vydáním novely citované vyhlášky. Situace dnes není pro zaměstnavatele příznivá, lékařů pracovnělékařské péče není dostatek, jsou oblasti, kde prostě tato služba v nabídce



není, praktičtí lékaři tuto činnost dělat nechtějí a zaměstnavatelé jsou mnohdy postaveni před neřešitelný problém. Možná, že zlepšení dostupnosti pracovnělékařských služeb pro zaměstnavatele by mohla přinést nová úprava v § 57a zákona, která umožnila poskytování některé součásti pracovnělékařských služeb jiným poskytovatelem zdravotních služeb, než se kterým zaměstnavatel uzavřel o poskytování pracovnělékařských služeb písemnou smlouvu. Provádění pracovnělékařských prohlídek

tak mohou u zaměstnanců zajišťovat praktičtí lékaři, zatímco další služby, tj. dohled nad pracovními podmínkami na pracovišti a poskytování poradenství pro zaměstnavatele, které praktici provádět odmítají, mohou provádět velcí poskytovatelé (právníkové osoby), kteří mohou mít i několik zaměstnanců různých odborností specializovaných na tyto činnosti. Zda to bude takto fungovat, se ale ukáže až s odstupem doby.





SDÍLENÍ ZKUŠENOSTÍ SE ZAHRANIČÍM V OBLASTI KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ ENERGETICKÉHO SEKTORU, VÝVOJ VZDĚLANOSTI NEJEN TECHNICKÝCH OBORŮ A POSTAVENÍ MLADÝCH LIDÍ NA TRHU PRÁCE VE VE VAZBĚ NA SOCIÁLNÍ DIALOG

Ing. Štěpán Harašta

Workshop „Sdílení zkušeností ze zahraničí v oblasti sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání“

7. 6. 2017, Absolutum Boutique Hotel, Praha

Řadu zajímavých zkušeností měli možnost sdílet účastníci mezinárodního workshopu a předat si tak hodnotné informace z oblasti sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, se zástupci partnerského svazu VMET ze SRN.

Velmi zajímavé a podnětné byly informace, týkající se zejména Kolektivního vyjednávání vyššího stupně a vedení sociálního dialogu v SRN a v ČR a jejich vzájemného srovnání.

Účastníci workshopu byli informováni o uzavření Kolektivní smlouvy vyššího stupně sekce energetické, která byla podepsána pro roky 2017 – 2020. Kolektivní vyjednávání KSVS bylo obzvláště složité, kdy se dlouho nedařilo najít shodu mezi sociálními partnery.

Dalším významným bodem jednání se stala problematika Sektorové dohody v ČR a SRN, jako nástroje pro zajištění sociálního smíru ve vazbě na energetiku, jež byla rozsáhle probírána oběma stranami.

Diskutovala se témata pokrytí poptávky po kvalifikovaných pracovnících prostřednictvím odborného výcviku, což je zejména v SRN chápáno jako stěžejní úkol. Česká strana seznámila německé partnery s výsledky projektu Po-

spolu a zaváděním prvků duálního vzdělávání do výuky v ČR.

Velkému zájmu se těšila část semináře o vývoji vzdělanostní a oborové struktury žáků a studentů ve středním a vyšším odborném vzdělávání v ČR a v krajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce ve srovnání se stavem v Evropské unii 2016/17.

V současné době očekáváme, že se začne zvyšovat počet žáků vstupujících do prvních ročníků středních škol. I když počet 15letých dosáhl minima již v roce 2015, v počtech žáků přicházejících do středních škol jsme se k minimu v tom roce ještě nedostali. Je to dáno zejména odklady při nástupu do prvních tříd základní školy, dále i zadržením některých žáků v průběhu základní školy (neúspěšnost) i posunem mezi kalendářním a školním rokem. V příštím školním roce lze s obratem počítat a i v dalších letech můžeme očekávat postupný nárůst nově přijímaných.

Tento nárůst se v příštím roce dotkne prvního ročníku, ale komplikovaná situace škol se stále nižšími počty žáků se bude měnit pozvolna, v celkových počtech žáků bude pokles ješ-

tě určitou dobu pokračovat. I když školám by z ekonomického pohledu mohl pomoci nový způsob financování, nedostatek žáků a malá naplněnost škol zůstane i nadále potíží. Potřebná by byla optimalizace vzdělávací nabídky, protože ve středním školství výrazně přebývají kapacity, snižuje se velikost tříd a počty žáků na učitele, což je problémem i z hlediska zajištění kvalitní výuky i vybavení škol. Nedostatek žáků v učebních oborech se MŠMT snaží řešit zavedením testů pro přijímací zkoušky do maturitních oborů; potřebná optimalizace je však záležitostí krajů, ale pro krajské orgány je to velmi nepopulární opatření.

Delší dobu však bude přetrvávat nepříjemná situace pro zaměstnavatele, protože ke zvyšování počtu absolventů může dojít až za několik let. Také nutno počítat s poklesem podílu přijímaných do terciárního studia. I když u absolventů učebních oborů se odliv do nástavbového studia snižuje vlivem vysoké neúspěšnosti žáků u maturitní zkoušky, není tento vliv vzhledem k vývoji potřeb trhu práce znatelný. Rovněž narůstá podíl žáků, kteří předčasně odcházejí, zejména v učebních oborech, v maturitních oborech pak způsobuje výrazné snížení počtu absolventů neúspěšnost žáků u maturitních zkoušek.

Vývoj počtu absolventů je skutečně znepokojivý. Není ovlivněn školstvím, ale především vývojem populace a tedy počtem přijímaných před několika lety. A vzhledem k vývoji počtu přijímaných bude tento pokles pokračovat ještě několik let. Určitý vliv se zde ale také projevuje, a to poměrně velkým počtem žáků, kteří neuspějí u maturitní zkoušky. Někteří maturitní zkoušku sice složí v pozdějším termínu, někteří opakuji, jiní přejdou do učebního oboru, nezanedbatelná část však odejde ze vzdělávání, a pak jsou na trhu práce klasifikováni jako pracovníci se základním vzděláním a v počtech absolventů SŠ se neobjeví.

Vyšší odborné vzdělávání vykazovalo výrazný rozvoj po roce 1995, kdy nahradilo oblíbené pomaturitní studium. Od roku 2007 do roku 2013 jsou počty nově přijímaných v denním i jiných formách studia víceméně stabilní, po tomto roce dochází každoročně k výraznému poklesu. To způsobuje jednak vliv po-

pulačního vývoje a státní maturity, tedy klesající počet absolventů maturitních oborů, ale i snadnější dostupnost bakalářského studia.

Vzdělanostní a oborová struktura žáků a absolventů středních škol i jejich postavení na trhu práce se při pohledu na jednotlivé členské státy napříč Evropskou unií značně liší. Proto je zajímavé podívat se na význam odborného vzdělávání v jednotlivých členských státech a především na skladbu absolventů podle zaměření oborů vzdělání.

Česká republika disponuje (navzdory současným názorům zaměstnavatelů) v porovnání s ostatními členskými státy relativně vysokým podílem kvalifikovaných technicky vzdělaných středoškoláků. Je proto možné, že nedostatek technicky vzdělaných pracovníků pro expandující průmyslové podniky v ostatních členských státech může našim mladým lidem usnadnit získání uplatnění v zahraničí.

Skladba absolventů středních škol se napříč EU velmi liší. V některých zemích má vysoký podíl všeobecné vzdělávání, v jiných tvoří podíl odborného vzdělávání více než polovinu. Česká republika se vyznačuje nejvyšším podílem odborného, nebo chceme-li nejnižším podílem všeobecně zaměřených oborů středoškolského vzdělávání. Obdobně je odborné vzdělání silně zastoupeno v Rakousku, Finsku, na Slovensku a v Nizozemsku.

Následuje Itálie, která má v rámci odborného vzdělávání velice silný podíl oborů zaměřených na Společenské vědy, obchod a právo (nejsilnější v EU).

Nejmenší podíl odborného vzdělávání najdeme v roce 2014 na středních školách v Irsku, které vykazuje extrémně vysoký, skoro stoprocentní podíl všeobecně zaměřeného vzdělávání. V letech 2003-2012 však Irsko vykazovalo vždy zhruba 33 % středoškolských studentů v odborném vzdělávání.

Nízký podíl technického vzdělávání je ve Španělsku, Dánsku a Portugalsku a v již zmíněném Irsku.

Skladba českých absolventů středoškolských oborů odborného vzdělávání vychází z dlouhodobé tradice. Nicméně bezesporu umožňuje poměrně dobrý start na trh práce, s velkou

šancí na získání uplatnění v oboru a možnosti okamžitě se zapojit do chodu firmy. Všeobecné vzdělání je součástí odborné přípravy. Reformní snahy směřují k produkci širokospektrálně uplatnitelných absolventů vybavených i měkkými dovednostmi, v souladu s potřebami měnící se ekonomiky a celoevropskými trendy.

Česká republika se řadí mezi země s poměrně vysokým zastoupením technicky zaměřených absolventů v rámci odborného vzdělávání. Vzhledem k tomu, že v současnosti roste poptávka po technicky zaměřených pracovnících, mají mladí lidé s technickým vzděláním šanci uplatnit se nejen u nás, ale i v zahraničí. Dostatečná nabídka kvalifikovaných pracovních sil s technickým vzděláním pro zpracovatelský průmysl podporuje náš ekonomický růst a může k nám přilákat i zahraniční investory.

Zejména v poslední době sílí tlak na produkci vyššího počtu absolventů technických oborů pro uplatnění v průmyslových podnicích, pro které je současný nedostatek kvalifikovaných a zkušených uchazečů o zaměstnání limitujícím faktorem v rozšiřování výroby. Roste zájem o čerstvé absolventy a znovu (obdobně jako v období před ekonomickou krizí) narůstá ochota podniků zapojit se do vzdělávání a přípravy především budoucích učňů.

V průměru za EU pracuje v průmyslu 17 % mladých lidí, v České republice třetina a na Sloven-

sku, Slovinsku a v Maďarsku jich v průmyslu pracuje více než čtvrtina, v Polsku téměř čtvrtina.

Postavení mladých na trhu práce v České republice bylo v uplynulém roce velice dobré. Míra nezaměstnanosti byla natolik nízká, že trh práce musel chtít nechtít dát šanci i mladým bez výrazných pracovních zkušeností. Podíl volných míst je i přesto nejvyšší v EU, což nahraňuje budoucím absolventům škol.

Při porovnání s ostatními členskými státy EU zásobuje Česká republika pracovní trh relativně velkým podílem technicky vzdělaných absolventů. Nedostatečná zásoba kvalifikované pracovní síly je však limitující pro rozšiřování výroby. Nastupující Průmysl 4.0, zavádění nových, efektivnějších a náročnějších technologií bude klást stále větší nároky na vzdělanost pracovní síly. Statistiky podílu průmyslu na zaměstnanosti mladých naznačují, že mladí lidé u nás mají zájem v průmyslu pracovat, a to především v jeho nejrychleji se rozvíjejících a nejvýznamnějších odvětvích. Podíl průmyslu na zaměstnanosti mladých je vysoký v celé střední Evropě a také v Itálii. Dostatečná produkce technicky vzdělaných odborníků může poskytnout konkurenční výhodu do budoucna jak České republice, tak i zmíněným absolventům pro případ, že by měli zájem pracovat v zahraničí.



TRENDY ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ PRO POTŘEBY ZAMĚSTNAVATELŮ V OBORU ENERGETIKY

Ing. Štěpán Harašta

Workshop „Aktuální situace českého energetického školství v kontextu sociálního dialogu“

11. 10. 2017, Výstaviště Brno, Brno

Workshop se uskutečnil v rámci naplňování vize Sektorové dohody zajistit do budoucna dostatečný počet kvalifikovaných odborníků a specialistů pro stávající a nové technologie v energetice.

Na témata - příprava budoucích zaměstnanců pro sektor energetiky, práce s mladou generací, generační obměna a budoucí potřeba technicky vzdělaných absolventů pro odvětví energetiky a zapojení mladé generace do sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání diskutovali zástupci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR, elektrotechnických a energetických škol, Národního ústavu pro vzdělávání a zástupci významných zaměstnavatelů v sektoru energetiky v ČR.

Úvodním blokem byla reforma financování regionálního školství jako příležitost pro zvýšení kvality přípravy mladé generace na budoucí povolání v elektrotechnice a energetice. Byly vysvětleny nezbytnosti navrhované právní úpravy.

Přijetím zákona č. 101/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 561/2004 Sb. ve znění pozdějších zákonů (školský zákon), dojde od 1. ledna 2019 ke změně ve struktuře základních nástrojů (normativů) pro transfer finančních prostředků státního rozpočtu do rozpočtů právnických osob zřizovaných kraji, obcemi, nebo svazky obcí, vykonávajících činnost škol a školských zařízení. Dosavadní systém „republikových normati-

vů“ (nástroj pro transfer finančních prostředků z rozpočtu MŠMT do rozpočtů jednotlivých krajů) a „krajských normativů“ (nástroj pro transfer finančních prostředků z rozpočtů jednotlivých krajů do rozpočtů jednotlivých právnických osob) zůstane zachován pouze pro transfer finančních prostředků vyčleněných pro školská zařízení (s výjimkou finančních prostředků vyčleněných na financování pedagogické práce ve školních družinách).

Dalším neméně důležitým bodem workshopu byla připravovaná revize rámcových vzdělávacích programů elektrotechnických oborů:

- 26-41-M/01 Elektrotechnika
- 26-41-L/01 Mechanik elektrotechnik
- 26-51-H/01 Elektrikář 26-51-H/02 Elektrikář - silnoproud
- 26-52-H/01 Elektromechanik pro zařízení a přístroje
- 26-57-H/01 Autoelektrikář
- 39-41-L/02 Mechanik instalatérských a elektrotechnických zařízení

Jelikož se neustále mění a vyvíjí technologický pokrok a zvyšují se celkové nároky na pracovní sílu, jsou vznášeny požadavky na úpravu RVP, co se týče znalostí a dovedností žáka v návaznosti na jeho uplatnění v praxi a reálném životě. Zároveň je třeba učivo aktualizovat především v odborných předmětech v souladu s novými technologiemi, součástkovou základnou a celkovým vývojem oboru vzdělání. Obecně se po-

žadavky na aktualizaci týkají úpravy odborných kompetencí, uplatnění absolventa v praxi, doplnění učiva nebo výsledků vzdělávání, jeho aktualizace a modernizace. Tyto požadavky mohou být akceptovány v rámci prosté revize (aktualizace) všech oborů vzdělání ve skupině oborů vzdělání 26. Na základě zpětné vazby od organizací o „problematických odborných dovednostech“ čerstvě nastupujících absolventů především v oborech vzdělání E, ale i M, by bylo žádoucí rozšíření výuky praktických předmětů, například využitím disponibilních hodin. To ale naráží na potřebu většího počtu učitelů praktické výuky, protože pro odbornou přípravu na dílně, musí být třídy z důvodu bezpečnosti práce rozděleny na menší jednotky.

Další oblastí, kde je možno uvažovat o změnách je výuka cizích jazyků, ve které je třeba se zaměřit na praktické uplatnění jazyka v oboru vzdělání – tj. porozumění technickému textu a základní komunikace s cizojazyčně hovořícím nadřízeným.

Dále následoval blok věnovaný zvyšování kvality v odborné přípravě oborů elektrotechnických a energetických ve středním odborném vzdělávání.

Progresivní vývoj IT technologií a umělá inteligence zvláště, klade čím dále větší nároky na přípravu žáků a studentů středních a vyšších odborných škol. Odborné vzdělávání je nedílnou součástí vzdělávacího systému od předškolního vzdělávání až po celoživotní vzdělávání a klade velký důraz na praktickou aplikaci získaných dovedností. Obzvláště v době, kdy mluvíme o Průmyslové revoluci 4.0 a z ní vyplývajících požadavků na vzdělávání. I když jsou principy učení ve své podstatě neměnné, ukazuje se, že technologie budou mít zásadní vliv na metody a prostředí, v němž se vzdělávání odehrává.

Absolvent střední odborné školy, který vstupuje na trh práce, by měl být již v rámci vzdělávacího procesu připravován tak, aby byl dobře uplatnitelný, schopný pružně se adaptovat na nové podmínky, reagovat na nové tendence a trendy a aby byl připraven dále se rozvíjet a vzdělávat. K tomu je ovšem nezbytné dobře fungující propojení mezi sférou vzdělávání a světem práce, umožňující školskému systému

reagovat na měnící se požadavky a potřeby trhu práce.

Pro udržení absolventů středních škol ve firmách se jako zásadní ukazuje potřebná praxe a navázání spolupráce s firmou již v průběhu vzdělávání na střední škole. MŠMT vydalo Metodické doporučení k zabezpečení jednotného postupu při uzavírání smluvního vztahu mezi zaměstnavatelem a žákem střední školy nebo studentem VOŠ, kteří se připravují pro potřeby konkrétního zaměstnavatele (zveřejněno na webu MŠMT v prosinci 2015) a také Metodické doporučení k zabezpečení jednotného postupu při uzavírání smlouvy o obsahu, rozsahu a podmínkách konání praktického vyučování realizovaného na pracovištích fyzických či právnických osob, které mají oprávnění k činnosti související s daným oborem vzdělání (zveřejněno na webu MŠMT v dubnu 2016).

V uplynulém období byl realizován Individuální projekt národní - Podpora spolupráce škol a firem (POSPOLU), jehož realizace skončila v říjnu 2015. Mezi výstupy projektu POSPOLU patří například zvýšení kvalitativní úrovně kompetencí absolventů tak, aby odpovídaly potřebám zaměstnavatelů nebo provázanost oborů počátečního odborného vzdělávání s odpovídajícími profesními kvalifikacemi Národní soustavy kvalifikací (NSK). Další potřebné změny se týkají oblasti legislativní zavedení povinné jednotné závěrečné zkoušky u oborů vzdělání s výučním listem.

Sjednocení požadavků na obsah závěrečné zkoušky zvyšuje srovnatelnost výsledků vzdělávání v oborech vzdělání s výučním listem a má významný vliv na kvalitu přípravy žáků a jejich dobré uplatnění v praxi (2015), zavedení centrálního zadávání testů z českého jazyka a literatury a matematiky v rámci přijímacího řízení středních škol do oborů vzdělání s maturitní zkouškou (2017) a zavedení povinné zkoušky z matematiky ve společné části maturitní zkoušky.

Novela školského zákona v § 57 odstavec 2 a 3 v souvislosti s kladením důrazu na spolupráci středních škol a odborné praxe ukládá školám povinnost vyvinout úsilí spolupracovat se zaměstnavateli tak, aby naplnili cíle středního vzdělávání, kterými je příprava pro výkon po-

volání nebo pracovní činnosti. Za tímto účelem ředitel školy může vytvářet poradní sbor ze zaměstnavatelů.

Byla zmíněna Dohoda o rozdělení odpovědnosti za jednotlivé oblasti počátečního vzdělávání (Svaz průmyslu a dopravy ČR, Hospodářská komora ČR, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR a Agrární komora ČR).

Změna zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, spočívá v zavedení nového odpočtu od základu daně z příjmu na podporu odborného vzdělávání. Odpočet na podporu odborného vzdělávání lze poprvé uplatnit za zdaňovací období nebo období, za které se podává daňové přiznání, započaté v roce 2014.

Novela zákona o pedagogických pracovnících umožňuje snazší přístup odborníků z praxe vykonávat povolání učitele odborných předmětů, praktického vyučování a odborného výcviku na střední škole.

České odborné vzdělávání má velmi dobrou úroveň. Naráží však ve svém rozvoji na problémy, mezi něž patří například jeho podceňování ze strany uchazečů o středoškolské vzdělávání a jejich rodičů zejména ve vztahu k technickým oborům nebo slabší spolupráce zaměstnavatelů s odbornými školami v porovnání s vyspělými zeměmi.





NOVÁ ÚPRAVA PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH SLUŽEB OD 1. 11. 2017 A JEJÍ DOPAD NA ZAMĚSTNAVATELE V SEKTORU ENERGETIKY

MUDr. Anežka Sixtová

Diskusní fórum „Problematika pracovnělékařských služeb a dopad nových zákonných požadavků v kontextu sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání“

30. - 31. 10. 2017, Hotel Grand Litava, Beroun

Část I - Novela zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

Dne 1. 11. 2017 nabyla účinnosti novela zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, provedená zákonem č. 202/2017 Sb., ve které se upravují ustanovení týkající se posudkové péče a lékařských posudků, pracovnělékařských služeb a posuzování nemocí z povolání. V návaznosti na provedené změny v zákoně a doprovodných novelách některých zákonů (zákon č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví a zákoník práce) byly provedeny i úpravy v prováděcím právním předpise tj. ve vyhlášce č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče). Novela vyhlášky č. 79/2013 Sb. byla provedena vyhláškou č. 436/2017 Sb., která nabyla účinnosti dne 15. 12. 2017.

Cílem provedených úprav bylo odstranit aplikační problémy praxe a naplnit závěry projektu „Spolupráce zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti aplikace nové právní úpravy pracovnělékařských služeb“ zpracovaným Asociací samostatných odborů a Svazem průmyslu a dopravy. Závěry projektu, ke kterým se přihlásila také Českomoravská konfederace odborových svazů, směřovaly ke změnám v právních předpisech v gesci Ministerstva zdravotnictví

a Ministerstva práce a sociálních věcí. Závěry uvedeného projektu byly projednány a vládou ČR přijaty na 120. Plenární schůzi Rady hospodářské a sociální dohody ČR dne 27. 7. 2015. Všechny relevantní požadavky vyplývající ze závěru projektu, které byly přijaty v podstatě na principu sociálního dialogu mezi odbory, zaměstnavateli a vládou, byly Ministerstvem zdravotnictví do novel právních předpisů zapracovány. K projednání vládě ČR a Parlamentu ČR byl návrh novely zákona č. 373/2011 Sb. předložen bez rozporů se sociálními partnery.

Novela zákona a prováděcí vyhlášky přináší celou řadu změn, drobných, ale i změn zásadních, které by měly přispět ke zjednodušení postupů při vydávání lékařských posudků, poskytování pracovnělékařských služeb a vést i ke snížení administrativní a ekonomické zátěže pro posuzované osoby, zaměstnance a osoby ucházející se o zaměstnání, zaměstnavatele a rovněž pro poskytovatele zdravotních služeb. Od nabytí účinnosti nové právní úpravy zatím uplynula velmi krátká doba, proto nelze zhodnotit, zda se tento předpoklad podaří naplnit.

První upravovaná oblast se týká výpisů ze zdravotnické dokumentace registrujícího poskytovatele zdravotních služeb. V zákoně se nově stanoví lhůta 10 pracovních dnů pro vypracování a vydání výpisu a lhůta 90 dnů od vydání výpisu pro jeho uplatnění. Registrujícímu po-

skytovateli se umožňuje výpis nahradit potvrzením o tom, že u posuzované osoby nedošlo ke změně zdravotního stavu od poslední lékařské prohlídky. Důvody, kdy není třeba výpis, vyžadovat, jsou uvedeny v novelizované vyhlášce. Výpis není třeba vyžadovat u výstupní pracovnělékařské prohlídky a u některých mimořádných prohlídek, např. pokud od vydání posledního lékařského posudku uplynula doba kratší než 6 měsíců. Posuzujícímu lékaři je však zákonem dána možnost výpis si vyžádat i v těchto případech. Vyhláška pak stanoví, že pokud má poskytovatel pracovnělékařských služeb ve své dokumentaci kompletní výpis ze zdravotnické dokumentace posuzované osoby a v žádosti o výpis je tato skutečnost uvedena, obsah výpisu lze omezit jen na údaje za období od provedení předchozí pracovnělékařské prohlídky. Stanoví se také postup posuzujícího lékaře pro případy, kdy není možné získat výpis ze zdravotnické dokumentace posuzované osoby. K získání informací o zdravotním stavu a ke zjištění, zda se u posuzované osoby nevyskytují nemoci, stavy nebo vady, které vylučují nebo omezují zdravotní způsobilost k práci, se pak musí provést podrobnější lékařské vyšetření.

Další upravovaná oblast se týká vydávání lékařských posudků, a to upravených posudkových závěrů a prodloužení lhůt pro vydávání některých lékařských posudků nebo podávání návrhů na jejich přezkoumání. Nově se stanoví, že posudkový závěr o tom, že posuzovaná osoba je zdravotně nezpůsobilá lze užít pouze v případě vstupní pracovnělékařské prohlídky. V případě periodické a mimořádné prohlídky se musí, s ohledem na terminologii uvedenou v zákoníku práce, použít posudkový závěr, že posuzovaná osoba pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci. Tím je založen důvod k převedení na jinou práci podle § 41 písm. b) nebo k výpovědi podle § 52 písm. d) a vzniku nároku zaměstnance na sociální dávku podle § 67 odst. 2 zákoníku práce. Definice dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti se opírá o postupy podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Jedná se o stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti zaměstnance významně pro jeho schopnost vykonávat dosavadní práci, který

trvá déle než 180 dnů nebo je předpoklad, že bude trvat déle než 180 dnů.

Ve vazbě na zákoník práce a v souvislosti s judikátem Nejvyššího soudu je do zákona doplněn lékařský posudek, kterým se určí, zda příčinou dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti k výkonu dosavadní práce je pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení touto nemocí. V praxi je často nereálné, aby byla v posudku o zdravotní způsobilosti k práci současně uvedena i příčina dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti, proto bude nutné většinou vydat posudky dva. První o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti a druhý, po získání potřebných dokladů – odborných vyšetření, posudku o uznání nebo neuznání nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí, případně dalších podkladů, ke stanovení příčiny dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti k dosavadní práci. V případě, kdy je to účelné a možné s ohledem na dostatek podkladů, může být vydán jen jeden posudek. Pro vydání tohoto posudku a předání případného návrhu na jeho přezkoumání správnímu orgánu, pokud sám poskytovatel nevyhoví návrhu na přezkoumání posudku v plném rozsahu, se stanoví lhůta 45 pracovních dnů. Shodné lhůty jsou nově stanoveny poskytovatelům pracovnělékařských služeb pro vydání a předání správnímu orgánu návrhu na přezkoumání lékařských posudků vztahujících se k nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí. Lhůta pro vydání lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci, podání žádosti o jeho přezkoumání a předání tohoto návrhu správnímu orgánu zůstává beze změn, tj. 10 pracovních dnů. Nemění se ani to, že lhůty do obdržení posledního podkladu neběží.

V zákoně se výslovně zakotvuje možnost vzdát se práva na přezkoumání lékařského posudku posuzovanou osobou i oprávněnou osobou, tj. i zaměstnavatelem. Právní účinky lékařského posudku nastávají dnem následujícím po dni, kdy se práva na přezkoumání vzdala druhá osoba. Vzdát se práva na přezkoumání se lze písemně i ústně. Informace o možnosti vzdát se práva na přezkoumání musí být doplněna do poučení o možnosti podat návrh na přezkoumání lékařského posudku, které je v souladu se zákonem povinnou náležitostí každého posudku. Při nástupu do zaměstnání

tak nebude už nutné čekat až do doby uplynutí lhůty pro podání návrhu na přezkoumání tj. 10 pracovních dnů, jak tomu bylo dosud.

Pokud se posuzovaná osoba odmítne podrobit lékařské prohlídce nebo vyšetření, nevydává se lékařský posudek a na tuto osobu se pohlíží jako na osobu zdravotně nezpůsobilou. Nově se tak postupuje i v případě, že se posuzovaná osoba ze závažných důvodů nepodrobí lékařské prohlídce ve stanoveném termínu. O této skutečnosti musí být písemně informována oprávněná osoba, tedy i zaměstnavatel. V případě periodické prohlídky, ke které byl, v souladu s § 43 odst. 2 zákona, zaměstnanec vyslán v 90 dnech před skončením platnosti předchozího lékařského posudku, a ve stanoveném termínu prohlídku neabsolvoval, se považuje za zdravotně nezpůsobilého až po skončení platnosti předchozího posudku.

Další oblast změn se týká pozbytí a zachování platnosti lékařského posudku. U pravidelně se opakujících prohlídek = periodických prohlídek posudek pozbývá platnost podle lhůty stanovené pro provedení další prohlídky prováděcím právním předpisem nebo jiným právním předpisem. V návaznosti na možnost provedení prohlídky o 90 dnů dříve před koncem platnosti předchozího posudku, se upřesnilo, že předchozímu posudku končí platnost až dnem, kdy má být provedena nová prohlídka, pokud není zjištěna při prohlídce změna zdravotního stavu, která brání ve vykonávání dosavadní práce bez vážného ohrožení zdraví posuzované osoby. Důvodem pro tuto úpravu je nutnost vyhnout se postupnému zkracování periody mezi jednotlivými prohlídkami.

Vedle dosavadní úpravy, kdy posudek nepozbývá platnosti, pokud posuzovaná osoba uzavře do 3 měsíců u stejného zaměstnavatele znovu pracovní právní vztah k výkonu stejné práce, se dále upravila možnost zachovat platnost posudku pro případy, kdy zaměstnanec agentury práce dočasně přidělený k jinému zaměstnavateli (uživateli) uzavře pracovní právní vztah s tímto uživatelem na stejný druh práce, ke kterému byla již posouzena jeho zdravotní způsobilost. Pokud nedojde ke změně zdravotního stavu zaměstnance, bude původní posudek platit až do provedení řádné periodické

prohlídky zaměstnance. Novému zaměstnavateli se však dává možnost novou vstupní lékařskou prohlídku vyžadovat, pokud se tak rozhodne.

Změna v zákoně se týká i ohlašovací povinnosti lékařů. Kterýkoliv ošetřující lékař, který má důvodné podezření, že změnou zdravotního stavu pacienta došlo ke změně jeho zdravotní způsobilosti, je povinen informovat o této skutečnosti pacienta a poskytovatele příslušného k vydání lékařského posudku. Pokud ošetřujícímu lékaři není tento poskytovatel znám, musí o svém podezření informovat také zaměstnavatele.

Posuzovaná osoba nebo zaměstnavatel může podat návrh na přezkoumání posudku příslušným správním orgánem, převážně krajským úřadem, který udělil poskytovateli oprávnění k poskytování zdravotních služeb. Krajský úřad se musí zabývat i tím, zda byl posudek vydán oprávněným poskytovatelem a posouzení zdravotní způsobilosti bylo provedeno lékařem příslušné odbornosti. V případě poskytování pracovnílékařských služeb se jedná o lékaře se specializovanou způsobilostí v oboru všeobecné praktické lékařství nebo o lékaře se specializovanou nebo zvláštní specializovanou způsobilostí v oboru pracovní lékařství. Krajský úřad si k ověření může vyžádat předložení smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem pracovnílékařských služeb, případně smlouvy uzavřené mezi dvěma poskytovateli, pokud některou službu poskytuje jiný poskytovatel, což nově zákon umožňuje v doplněném ustanovení § 57a. V zájmu zajištění jednotného postupu v praxi se upřesnila forma výstupu z přezkumného řízení příslušným správním orgánem, a tím je „rozhodnutí“. Proti rozhodnutí správního orgánu se nelze odvolat, je to tedy rozhodnutí konečné.

V části pracovnílékařských služeb byla provedena podstatná změna v § 54 zákona. V případě, že jsou u zaměstnavatele vykonávány práce kategorie první, jejichž součástí není činnost, pro jejíž výkon jsou stanoveny podmínky zdravotní způsobilosti prováděcím právním předpisem (vyhláška č. 79/2013 Sb.) nebo jinými právními předpisy, může zaměstnavatel vysílat zaměstnance vykonávající takovou práci

na prohlídku k jejich registrujícím poskytovatelům. V tom případě nemusí být další pracovní lékařské služby, to je dohled na pracovištích a poskytování poradenství, zaměstnavatelem pro tato pracoviště smluvně zajištěny povinně vždy, ale jen pokud je to důvodné pro ochranu zdraví zaměstnanců. Další služby mohou být v těchto případech zajištěny i jednorázově na základě smlouvy s poskytovatelem pracovních lékařských služeb. Důvodem k tomu mohou být například časté pracovní neschopnosti zaměstnanců, velká fluktuace zaměstnanců, výskyt nemocí z povolání nebo pracovních úrazů apod.

Pokud provádí na základě žádosti zaměstnavatele lékařské prohlídky zaměstnanců nebo osob ucházejících se o zaměstnání jejich registrující poskytovatel, považuje se, s ohledem na terminologii v § 103 zákoníku práce, za poskytovatele pracovních lékařských služeb. Registrující poskytovatel je povinen na základě žádosti zaměstnavatele pracovních lékařskou prohlídku provést, posoudit zdravotní způsobilost k práci a vydat lékařský posudek.

Rovněž se doplnila dosud chybějící úprava zajišťování pracovních lékařských služeb pro zaměstnance agentury práce poskytovatelem pracovních lékařských služeb „uživatel“, ke kterému jsou tyto zaměstnanci dočasně přiděleni, včetně způsobu provádění dohledu na pracovištích „uživatel“.

Rozšiřují a upřesňují se i povinnosti zaměstnavatelů a poskytovatelů pracovních lékařských služeb. Zaměstnavateli je např. nově uložena povinnost vést dokumentaci o pracovních lékařských službách, která se nevztahuje ke konkrétnímu zaměstnanci nebo povinnost informovat poskytovatele pracovních lékařských služeb, že u zaměstnance, který vykonával rizikovou práci, při které byl exponován rizikovým faktorům, jejichž působením může docházet i s odstupem času ke vzniku profesionálního onemocnění, byly splněny podmínky k provádění lékařských prohlídek po skončení rizikové práce, tzn. následných prohlídek. Tyto podmínky, čímž je míněna příslušná doba expozice rizikovému faktoru, jsou stanoveny ve vyhlášce. V návaznosti na to se stanovuje povinnost poskytovateli při výstupní prohlídce informovat zaměstnance

o jeho nároku na následnou prohlídku a předat pro zajištění návaznosti zdravotní péče informaci o zjištěném zdravotním stavu registrujícímu poskytovateli i zaměstnanci.

Oproti stávající právní úpravě se zavádí možnost poskytovat zákonem vymezené pracovních lékařské služby i jiným poskytovatelem pracovních lékařských služeb, než je smluvní poskytovatel zaměstnavatele, a to na základě smlouvy uzavřené mezi smluvním poskytovatelem zaměstnavatele a jiným poskytovatelem pracovních lékařských služeb a za předpokladu, že s takovým postupem zaměstnavatel souhlasí. Současně se stanovují povinné náležitosti smlouvy mezi těmito poskytovateli. Stanoví se také, že poskytovatel, který bude provádět posuzování zdravotní způsobilosti k práci, bude vydávat lékařský posudek svým jménem. V případě žádosti o přezkoumání posudku bude příslušný k přezkoumání ten správní orgán, který vydal posuzujícímu poskytovateli oprávnění k poskytování zdravotních služeb.

Nově je upravena úhrada za vstupní lékařskou prohlídku. Vstupní lékařskou prohlídku si hradí osoba ucházející se o zaměstnání. Pokud zaměstnavatel s osobou ucházející se o zaměstnání uzavře pracovní právní vztah, uhradí této osobě, tedy již zaměstnanci, náklady na prohlídku. Zachovává se možnost zaměstnavatele uhradit vstupní lékařskou prohlídku i osobě, kterou nepřijme. V případě posouzení zdravotní způsobilosti k výkonu noční práce hradí případný zaměstnavatel vstupní lékařskou prohlídku osobě ucházející se o zaměstnání vždy.

Upřesňuje se dále, že lhůty k provedení lékařských prohlídek, rozsah základního a odborných vyšetření, podmínky zdravotní způsobilosti k práci nebo některým činnostem, náležitosti žádosti o provedení lékařské prohlídky, lékařského posudku a obsah pracovních lékařské dokumentace, která se nevztahuje ke konkrétnímu zaměstnanci, jsou stanoveny také prováděcím právním předpisem, tj. vyhláškou č. 79/2013 Sb., a je třeba podle tohoto předpisu postupovat. V návaznosti na to se rozšiřuje i zmocňovací ustanovení v zákoně k vydání prováděcího předpisu - vyhlášky.

V souvislosti se změnami v zákoně č. 373/2011 Sb. byla v návaznosti na pracovních lékařské služ-

by provedena dílčí novela zákona č. 258/2000 Sb. a změna zákoníku práce k upřesnění vstupních lékařských prohlídek a posuzování zdravotní způsobilosti k noční práci.

Část II - Novela vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

Novela vyhlášky č. 79/2013 Sb. reaguje na změny provedené v uvedených zákonech a v rámci toho jsou ve vyhlášce přesěna některá stávající ustanovení případně doplněna ustanovení nová.

Úpravy ve vyhlášce se týkají zejména problematiky výpisů ze zdravotnické dokumentace, jak už bylo zmíněno v úvodu tohoto článku. Dále se upřesňuje, že součástí dokumentace o pracovnělékařských službách prováděných poskytovatelem pracovnělékařských služeb pro zaměstnavatele je i doklad o převzetí záznamu z dohledu nebo poskytnutí poradenství tímto zaměstnavatelem nebo osoby jednající jeho jménem.

U vstupní lékařské prohlídky se doplňuje, že kromě případů stanovených zákonem se vstupní prohlídka provádí i při převedení zaměstnance na jinou práci nebo před změnou druhu práce, pokud bude práce vykonávána za odlišných podmínek než ke kterým byl zaměstnanec posouzen. Za odlišné podmínky je považováno navýšení rizikových faktorů při práci nejméně o jeden faktor, nebo změna rizikových faktorů, popřípadě nově zařazení k výkonu práce rizikové.

Podstatné změny se týkají lhůt periodických prohlídek a rozsahu vyšetření při rozdílných lhůtách s ohledem na přítomné rizikové faktory a jejich míru. Dochází ke sjednocení lhůt pro provádění periodických prohlídek pro práce kategorie druhé a práce v riziku ohrožení života a zdraví, včetně lhůt pro „řidiče referenty“, kteří vykonávají práce v kategorii druhé až čtvrté. Nově je stanovena pro tyto práce a činnosti lhůta periodických prohlídek 1x za 4 roky a po dovršení 50 let věku 1x za 2 roky. Lhůta u „řidičů referentů“ vykonávajících práci v kategorii první, zůstává beze změny, tedy 1x za 6 let a po dovršení 50 let věku 1x za 4 roky. Úče-

lem sjednocení lhůt je, aby zaměstnanci nebyli vysíláni na prohlídky pro jednotlivá rizika opakovaně a v kratších intervalech, než je důvodné s ohledem na druh vykonávané práce.

Pokud jsou vykonávány práce zařazené podle zákona o ochraně veřejného zdraví v rizikových kategoriích a současně je součástí práce některá z činností, jejíž součástí je riziko ohrožení života a zdraví, stanoví se termín periodické prohlídky podle lhůty, která je kratší, tj. podle lhůty periodické prohlídky stanovené pro příslušnou kategorii práce. Protože by bylo věcně nedůvodné provádět při každé periodické prohlídce kompletní škálu odborných vyšetření, která jsou vázána na přítomnost všech rizikových faktorů, doplňuje se, že při provádění prohlídky se provedou pouze ta vyšetření, která souvisí s důvodem prohlídky. Posuzující lékař však může požadovat i další odborná vyšetření, pokud je to potřebné.

U prací vykonávaných na základě dohod se periodická prohlídka bude provádět pokud součet dob, po které je práce vykonávána, bude delší než lhůty prohlídek stanovené vyhláškou, nebo pokud bude zaměstnavatel prohlídku vyžadovat.

Nově se uvádí rozhodný den pro stanovení termínu další prohlídky, kterým může být den vydání lékařského posudku ze vstupní, mimořádné nebo periodické prohlídky nebo den započetí výkonu práce stejného druhu poprvé sjednaného dohodou.

U mimořádných prohlídek se doplňuje, že se mimořádná prohlídka provede po ukončení přerušení výkonu práce nejdéle do 5 pracovních dnů ode dne nového započetí výkonu práce. Při souběhu mimořádné a periodické prohlídky, pokud již uplynula doba platnosti předchozího lékařského posudku nebo pokud by měl být do 90 dnů vydán nový posudek, se provede rozsah vyšetření pro periodickou prohlídku a přitom se provedenou i vyšetření potřebná pro mimořádnou prohlídku stanovená posuzujícím lékařem s ohledem na důvod provedení mimořádné prohlídky, nebo vyšetření stanovená v rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví. Do žádosti o prohlídku se uvede, že se jedná o souběh mimořádné a periodické prohlídky a důvod

mimořádné prohlídky. Výstupem bude jeden lékařský posudek.

Zásadní změna se týká výstupních prohlídek, které se budou provádět v případě ukončení výkonu rizikových prací a v případech, kdy u současného zaměstnavatele byla u zaměstnance uznána nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání nebo zaměstnanec utrpěl závažný pracovní úraz s opakovanými dočasnými pracovními neschopnostmi nebo na základě zhoršení zdravotního stavu bylo nutné provést nové ohodnocení bolesti nebo ztížení společenského uplatnění. Výstupní prohlídka před převedením na jinou práci nebo při změně druhu práce se omezuje pouze na ukončení práce rizikové. Provedení výstupní prohlídky se umožňuje i v těch případech, kdy o prohlídku požádá zaměstnavatel ze svého podnětu nebo z podnětu zaměstnance. V žádosti o prohlídku musí být pro potřeby následné prohlídky nově uváděn i údaj o době expozice příslušnému rizikovému faktoru. Výstupem z prohlídky je potvrzení o provedení prohlídky, které lékař založí do zdravotnické dokumentace a předá posuzované osobě a zaměstnavateli. Náležitosti potvrzení o provedení výstupní prohlídky jsou stanoveny ve vyhlášce.

V příloze č. 1 se upřesňuje, že čas potřebný k provedení pracovnělékařské prohlídky zohledňuje mimo vlastní lékařské vyšetření celou řadu dalších činností souvisejících s posuzováním zdravotní způsobilosti k práci, včetně činností administrativních. Snižují se také časové limity vtahující se k provádění dohledu na pracovištích a poskytování poradenství pro zaměstnavatele. V souvislosti s tím se pro potřeby vyhlášky definuje pojem „pracovní místo“.

V příloze č. 2. se v návaznosti na vypuštění lhůty pro noční práci ze zákoníku práce doplnila lhůta pro noční práci, která je nově stanovena na 2 roky. Dále se v souladu s nejnovějšími medicínskými poznatky upravil výčet nemocí, stavů a vad, které vylučují nebo omezují zdravotní způsobilost k práci u některých rizikových faktorů a rovněž náplně některých pracovnělékařských prohlídek, například u fyzické zátěže, hluku, ionizujícího záření a některých chemických látek. Doplnila se u několika chemických látek a u prachu, s výjimkou prachů s karcinogenním

účinkem, jako podmínka pro nárok na následnou prohlídku délka expozice příslušnému rizikovému faktoru, která má být minimálně 5 let.

Na základě poznatků z aplikace vyhlášky v praxi a požadavků odborné veřejnosti se upřesnily názvy některých profesí a s ohledem na rozvoj nových technologií se doplnily některé další profese s rizikem ohrožení života a zdraví vlastních zaměstnanců i jiných osob. Náplně prohlídek a výčet nemocí, stavů a vad u profesí v těchto položkách zůstávají beze změny.

Jedná se například o položku 3. Obsluha jeřábů, opraváři jeřábů, vazači jeřábových břemen, obsluha transportních zařízení, regálových zakladačů, pracovních plošin, důlních těžních strojů, stavebních a jim obdobných strojů, trvalá obsluha nákladních výtahů.

Dále o položku 7 Nakládání s výbušninami (podle zákona č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní správě, ve znění pozdějších předpisů), opravy tlakových nádob a kotlů, obsluha kotlů s výkonem alespoň jednoho kotle 50 kW a větším a kotlen se součtem jmenovitých tepelných výkonů kotlů větším než 100 kW, obsluha tlakových nádob stabilních a tlakových stanic technických plynů, obsluha a opravy turbokompresorů, chladicích zařízení nad 40 000 kcal (136 360 kJ), obsluha a opravy vysokonapěťových elektrických zařízení, práce na elektrických zařízeních podle zvláštního právního předpisu (podle vyhlášky č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice, ve znění vyhlášky č. 98/1982 Sb.)

Změnila se i položka 9, jejíž nadpis nově zní: Práce ve výškách a nad volnou hloubkou, pokud je jiným právním předpisem stanoveno použití osobních ochranných prostředků proti pádu. Z nadpisu byla vypuštěna výška nebo hloubka 10 metrů s tím, aby rozhodujícím kritériem bylo to, zda je nutné při výkonu práce používat prostředky osobní ochrany, kterými jsou prostředky zabraňující pádu, pokud je jejich používání vyžadováno jinými právními předpisy.

Poslední změna v příloze č. 2 části II se týká bodu 14. přílohy č. 2 části II, ve kterém se umožňuje zaměstnavateli, aby ve spolupráci s poskytovatelem pracovnělékařských služeb, stanovil, s ohledem na rozvoj nových



technologií a nových rizik, vnitřním předpisem další činnosti, ke kterým bude požadovat posouzení zdravotní způsobilosti. Náplň prohlídky se v těchto případech určí pro konkrétní situaci s ohledem na charakter a míru příslušného rizika.

Novela vyhlášky také obsahuje přechodné ustanovení, kterým se stanoví jak postupovat při stanovení termínů periodických prohlídek po nabytí účinnosti novely vyhlášky. Prohlídky, jejichž termíny provedení byly stanoveny

před nabytím účinnosti novely vyhlášky podle předchozího znění vyhlášky č. 79/2013 Sb. nebo jinými právními předpisy, se provedou ještě podle termínů stanovených předchozí právní úpravou. Teprve při následující prohlídce se bude postupovat podle termínů stanovených novelou vyhlášky, tj. podle vyhlášky č. 436/2017 Sb.





PRÁVNÍ VÝCHODISKA PROBLEMATIKY TECHNICKÝCH ZHODNOCENÍ A OPRAV ZAŘÍZENÍ V SEKTORU ENERGETIKY A DOPADY REKODIFIKACE ZDANĚNÍ PŘÍJMŮ NA SOCIÁLNÍ DIALOG V ENERGETICE

Ing. Pavel Čech

Diskusní fórum „Vybraná judikatura ze zákona o daních z příjmů a dopad implementace směrnice ATAD na sociální dialog a kolektivní vyjednávání“

7. 11. 2017, Hotel Parkhotel, Praha

Diskusní fórum v rámci sociálního dialogu bylo zaměřeno na problematiku daně z příjmu právnických osob.

První část diskusního fóra byla nazvána „Technické zhodnocení a opravy na příkladech z judikatury NSS“. Lektorka paní Eva Zemanová ze společnosti Ernst & Young se ve svém diskusním fóru podrobně věnovala aktuálním odborným tématům v oblasti posuzování různých zásahů prováděných na hmotném i nehmotném majetku, při jejichž realizaci velmi často vznikají na straně poplatníků pochybnosti z hlediska správného zařazení zásahu do kategorie oprav (provozní náklady) či do kategorie technického zhodnocení (investice). Následkem nesprávného zařazení mohou vznikat na straně daňového poplatníka velmi významná daňová rizika, která spočívají v neuznání nákladů na opravy či zpochybnění nároku na odpisy ze strany správce daně.

Základní právní východiska pro správné rozlišení obou kategorií jsou následující. Definice oprav je pro účely účetnictví zakotvena v ustanovení §47/2 vyhlášky k zákonu o účetnictví, zde je uvedeno, že opravou se odstraňují účinky částečného fyzického opotřebení nebo poškození za účelem uvedení do předchozí-

ho nebo provozuschopného stavu. Uvedením do provozuschopného stavu se rozumí provedení opravy i s použitím jiných než původních materiálů, dílů, součástí nebo technologií, pokud tím nedojde k technickému zhodnocení. Údržbou se rozumí soustavná činnost, která zpomaluje fyzické opotřebení a předchází poruchám a odstraňuje se drobnější závady.

Nejvyšší správní soud ve své judikatuře opakovaně potvrzuje, že výše uvedená účetní definice opravy se aplikuje též pro účely daňové. Definice technického zhodnocení hmotného majetku je uvedena v ustanovení §33 zákona o daních z příjmů. Technickým zhodnocením se rozumí vždy výdaje na dokončené nástavby, přístavby a stavební úpravy, rekonstrukce a modernizace majetku, pokud převýšily u jednotlivého majetku v úhrnu částku 40.000 Kč. Rekonstrukcí se rozumí zásahy do majetku, které mají za následek změnu jeho účelu nebo technických parametrů. Modernizací se rozumí rozšíření vybavenosti nebo použitelnosti majetku. Tato definice technického zhodnocení vyvolává při řešení konkrétních případů řadu otázek, jednou z nich je otázka, co je a co není změnou technických parametrů. Ke zvýšení právní jistoty poplatníků

vydalo Generální finanční ředitelství (dále jen GŘ) v pokynu D-22 výklad v tom smyslu, že za změnu technických parametrů se nepovažuje jen samotná záměna použitého materiálu, a to i v případě výměny oken s dřevěným rámem za okna s rámem plastovým, pokud zůstanou zachovány původní rozměry oken a počet vrstev skel oken. Za technické zhodnocení se rovněž nepovažuje vybavení motorového vozidla zimními pneumatikami.

Diskuse byla zaměřena podrobněji k některým daňovým judikátům Nejvyššího správního soudu, jejichž znalost může být pro daňové specialisty velmi užitečná při posuzování konkrétních zásahů do majetku. Z uvedených judikátů vybíráme následující:

2 Afs 1/2003-47 Výměníková stanice

Popis řešené situace:

Poplatník nainstaloval zařízení k zajištění dálkového přenosu technologických dat z výměníkové stanice. Funkce tohoto zařízení nahradila získávání naměřených dat pomocí vlastních pracovníků. Dle poplatníka zařízení představovalo soubor samostatných věcí se samostatným technicko-ekonomickým určením. Toto zařízení nebylo závislé na vlastní regulaci výměníkové stanice. Je možné zařízení považovat za samostatný majetek, pokud stanice může fungovat i bez něj?

Odůvodnění rozsudku:

Z odůvodnění rozsudku vyplývá, že za hmotný majetek nelze považovat soubor movitých věcí, jehož součástí tvoří příslušenství věci hlavní, které je určeno k tomu, aby bylo s hlavní věcí trvale užíváno. Je potřeba vycházet z „funkčního určení“, tedy z toho, že dotyčné zařízení nebylo způsobilé k samostatnému použití a jeho funkční určení vyžadovalo, aby bylo užíváno v souvislosti s provozem předmětné výměníkové stanice. Není rozhodující, zda samotná výměníková stanice mohla být funkční i bez tohoto zařízení či nikoliv.

2 Afs 53/2008-48 Výměna oken

Popis řešené situace:

Poplatník vyměnil okna, nová okna jsou vyrobená z jiného materiálu.

Může být nahrazení původních oken z jiného materiálu, ale se stejnými rozměry opravou?

Odůvodnění rozsudku:

Z odůvodnění rozsudku vyplývá, že je vždy nezbytné vycházet ze srovnání původního stavu hmotného majetku (před provedením úprav) a stavu tohoto majetku po provedených zásazích. Při hledání řešení lze odkázat na pokyn GŘ D-22, který má povahu metodiky a lze jej využít jako pomocný argument. Pokud by bylo postupováno pouze formalisticky, bylo by nutné pouhou výměnu dřevěných oken za plastová posuzovat jako technické zhodnocení. Správní praxí bylo pro daňové účely nastaveno posuzování výměny použitého materiálu jako „opravy“.

5 Afs 44/2008-57 Prokazování stavu před a po provedení prací

Popis řešené situace:

Poplatník nechal vyměnit plášť na hale skladového areálu, sporné bylo, jaké vlastnosti měl původní plášť (zda obsahoval izolaci). Může být výměna pláště považována za opravu? Jaké důkazné prostředky použít?

Odůvodnění rozsudku:

Z odůvodnění rozsudku vyplývá, že nelze rozhodnout, že výdaj byl vynaložen na rekonstrukci či modernizaci hmotného majetku, aniž by byl řádně zjištěn původní stav majetku a následně porovnán se stavem po provedeném zásahu. V soupisu prací a dodávek není nikde uvedeno, že by byla z obvodového pláště či střechy odstraňována izolace. Poplatník zanedbal potřebu věrohodně prokázat oprávněnost zaúčtování stavebních prací jako nákladů na běžnou opravu. Pokud není k dispozici původní projektová dokumentace, měl poplatník prokázat práce jiným způsobem – například dodatečným zpracováním projektové dokumentace, fotodokumentací, detailním soupisem prací a dodávek.

8 Afs 33/2011-99 Kombinovaná akce

Popis řešené situace:

Poplatník provedl výměnu střechy, účtoval o opravě. Poplatník měl snahu prokázat, že

práce charakteru oprav nikterak nesouvisely se změnou užívání části nebytových prostor.

Odůvodnění rozsudku:

Pokud veškeré stavební úpravy byly prováděny v rámci jedné stavební akce směřující ke změně technických parametrů a způsobu využití majetku, není nutné zkoumat charakter každé dílčí úpravy, tj. zda některá dílčí stavební činnost mohla být opravou. Náklady, které přesahují zákonem stanovenou výši a které byly zároveň vynaloženy na stavební práce tvořící jediný záměr, který je z celkového hlediska technickým zhodnocením, je nutno v celém rozsahu považovat za technické zhodnocení.

8 Afs 4/2015-39 Změna způsobu dodávky tepla

Popis řešené situace:

Poplatník realizoval na svém majetku koncepční změnu dodávky tepla, původní čtyřtrubkový systém spočívající v dodávce otopné vody a užitkové vody přívodním a cirkulačním potrubím byl nahrazen novým dvoutrubkovým systémem založeným na dodávce tepelné energie do objektových předávacích stanic a následné úpravě parametrů otopné vody a přípravě užitkové vody. Původní betonové žlaby byly nahrazeny uložením potrubí na pískové lože. Došlo ke snížení vnitřního průměru potrubí, část potrubí zůstala nedotčena. Jde o pouhou opravu?

Odůvodnění rozsudku:

O opravu se jedná pouze tehdy, pokud odstranění částečného fyzického opotřebení nebo poškození nevedlo k technickému zhodnocení. Technické zhodnocení lze tedy obecně vnímat jako „opravu vyšší kvality“. Pokud došlo ke změně technických parametrů, jedná se v zásadě o technické zhodnocení, výjimku tvoří situace, kdy změnu technických parametrů nutně přináší technický pokrok. Náhrada původního materiálu prokazatelně nejbližším materiálem na trhu nebude mít sama o sobě za následek technické zhodnocení. Změnu technických parametrů je potřeba posoudit ve vztahu k celku. Je nerozhodné, zda byla výměna potrubí motivována hospodárností, pro posouzení je rozhodný skutečný následek změny, nikoliv její účel a cíl. Z kontextu posuzované věci je nepo-

chybné, že výměna potrubí souvisela s celkovou změnou dodávky tepla.

Vzhledem k četným dotazům účastníků diskusního fóra v rámci sociálního dialogu na správný postup při posuzování plánovaných zásahů na majetku věnovala lektorka závěrečnou část svého diskusního fóra právě této tématice. Zdůraznila, že pro daňové účely nebývá dostačující jen popis plánované akce (záměr). Velmi důležitým momentem je také zajištění odpovídající dokumentace stávajícího stavu majetku (před zásahem). Vždy je nezbytné ověřit, jak kvalitní je existující dokumentace, v případě potřeby lze provést fotodokumentaci původního stavu. Bez těchto podkladů nelze prokázat změny mezi původním a novým stavem majetku. Pokud je cílem akce zlepšení, rozšíření funkčnosti, doplnění, změna účelu, pak se bude jednat o technické zhodnocení (investici). Při posuzování povahy plánovaných zásahů je potřeba také zjistit způsob, jakým bude dosaženo předchozí funkčnosti nebo vlastností majetku. Klíčovou otázkou je „změna technických parametrů“. Přednášející zdůraznila, že dokumentace k prováděné akci má vždy obsahovat konzistentně používané pojmy. Po ukončení zásahu do majetku je nezbytné velmi pečlivě zdokumentovat nový stav pro účely budoucího prokazování v daňovém řízení.

Druhá část diskusního fóra byla zaměřena na problematiku přípravy nového zákona o daních z příjmů Ministerstvem financí ČR a implementaci směrnice ATAD v návaznosti na sociální dialog a kolektivní vyjednávání. Lektorem byl pan Stanislav Kouba z Ministerstva financí ČR. V úvodu diskusního fóra byly zmíněny faktory, které mohou významně ovlivnit průběh a obsah zamýšlené rekodifikace zdanění příjmů v ČR. Realizace projektu je závislá na prioritách nové vlády po parlamentních volbách v r. 2017. Projekt rekodifikace je rozdělen na dvě části. První část se týká systémových změn a je relativně apolitická, druhá část se zabývá nastavením konkrétních parametrů, tj. sazbami, osvobozením, odpočty, úlevami, atd. Ministerstvo financí ČR předpokládá, že pokud nedojde k realizaci tohoto projektu, budou výstupy z tohoto projektu využity jako určitý základ pro budoucí směřování současné právní úpravy. Lektorem bylo zdůrazněno,

že stávající vymezení poplatníků daně z příjmů právnických osob v §17 zákona o daních z příjmů má zůstat zachováno. Nad rámec rekodifikace je zvažována možnost fakultativní konsolidace, obdobně jako v zákoně o dani z přidané hodnoty. To by znamenalo, že za koncern by mohlo být podáváno jedno daňové přiznání k DPPO. Výhodou tohoto zdanění by bylo odstranění problémů týkajících se nastavení cen uvnitř koncernu (transfer pricing). Stanovení základu daně by v případě účtujících poplatníků mělo vycházet z českého účetnictví, ale výhledově se též počítá s postupným použitím IFRS. Nově by mělo být vymezeno zdaňovací období, které bude odpovídat účetnímu období, a to bez ohledu na jeho délku. Hlavním pilířem pro uplatnění daňových výdajů bude obecné pravidlo dle stávajícího §24 odst. 1 zákona o daních z příjmů. V oblasti hmotného majetku se předpokládá několik významných změn, jedná se zejména o přechod na měsíční daňové odpisy, dále se plánuje výrazné snížení počtu odpisových skupin a zvýšení cenového limitu pro vznik hmotného majetku. V oblasti nedobytných pohledávek je navrhováno omezit či zrušit používání daňových opravných položek a posílit význam odpisu pohledávek. U daňových rezerv se předpokládá jejich výrazné zúžení pouze na povinné rezervy podle zvláštních zákonů s požadavkem na zvláštní vázaný účet. Významné změny lze předpokládat ve vztahu ke zdanění zaměstnanců, projekt počítá s rozsáhlou elektronizací a dále také s reportováním individuálních údajů ke každému zaměstnanci, zároveň má dojít k propojení centrálních registrů, tím dojde ke snižování odpovědnosti zaměstnavatelů – plátců daně, kteří budou mít pouze roli „administrátora“.

Lektor spolu s diskutujícími v rámci diskusního fóra se dále podrobně zabýval problematikou ATAD („Anti Tax Avoidance Directive“). ATAD je nově vydanou Směrnicí rady (EU). Tento dokument obsahuje pravidla proti praktikám vyhýbání se daňovým povinnostem. Prostřednictvím ATAD jsou implementovány některé závěry z iniciativy OECD BEPS (Base Erosion and Profit Shifting) do evropského práva. Směrnice platí pro právnické osoby, avšak v některých

státech i pro fyzické osoby. Stanovuje určité minimální standardy ochrany, jednotlivé státy tedy mohou nastavit přísnější pravidla. V ČR je prosazován konzervativní přístup k implementaci, který spočívá v uplatnění minimálního standardu. Přednášející dále podrobněji vysvětlil podstatu jednotlivých opatření ATAD, která bude ČR povinna implementovat. Z nich lze vybrat jako velmi významná zejména následující:

Článek 4: Omezení odčitatelnosti úroků

Cílem je omezit nadměrné výpůjční náklady firem. Limit omezují daňovou uznatelnost úroků je určen maximální částkou úroků 3 mil. EUR, případně 30% EBITDA. Nadměrné výpůjční náklady lze převést do dalších období. Dále je nutné zdůraznit, že výpůjční náklady se limitují bez ohledu na to, zda vznikají ve vztahu se spojenými či nespojenými osobami.

Článek 5: Zdanění při odchodu

Poplatníci často přesunují domicil části aktiv bez změny vlastníka do jurisdikce s nízkým daňovým zatížením, převáděny jsou také kapitálové zisky a stát zraje ztrácí právo zdanění. Na to reaguje ATAD fikcí, že přesun aktiv do jiného státu je z daňového hlediska prodejem. Realizace tohoto článku v ČR se očekává od 1. 1. 2020. Nevýhodou je vysoká administrativní zátěž.

Článek 6: Obecné pravidlo proti zneužívání

Pro účely výpočtu daňové povinnosti se neberou v úvahu operace, které nejsou skutečné, neboť hlavním důvodem nebo jedním z hlavních důvodů jejich uskutečnění bylo získání daňové výhody, která maří předmět nebo účel příslušného daňového práva. V ČR je používán obecný právní princip zneužití práva. Dílčí prvky jsou již zahrnuty v zákoně o daních z příjmů a v daňovém řádu. Článek musí být v ČR implementován nejpozději od 1. 1. 2019

V závěru diskusního fóra v rámci sociálního dialogu lektor odpověděl na dotazy účastníků, které směřovaly zejména k problematice realizace jednotlivých opatření ATAD v podmínkách ČR a kontextu sociálního dialogu.



PROBLEMATIKA GDPR V KONTEXTU SOCIÁLNÍHO DIALOGU

JUDr. Jiří Petruš

Diskusní fórum „Příprava firem na evropskou reformu ochrany osobních údajů aneb ochrana zaměstnaneckých dat dle GDPR v návaznosti na sociální dialog“

23. 11. 2017, Plaza Alta Hotel, Praha

Každá doba něco nese. Ta současná (r. 2018) nese GDPR (angl. General Data Protection Regulation).

I ta zkratka v angličtině je příznačná pro tuto dobu. Neříkáme: Chraňte osobní údaje. Říkáme: Dodržujte GDPR! Problematika GDPR v kontextu sociálního dialogu byla tématem diskusního fóra.

Jak identifikujeme fyzickou osobu? Jménem, příjmením, rodným číslem a adresou trvalého pobytu. Ovšem toto jsou chráněné osobní údaje.

Hlavní identifikátor fyzické osoby je rodné číslo. Tato jedinečná kombinace přidělená nám při narození zaručuje, že se před úřady odlišíme od jiné osoby, byť by se jmenovala stejně a bydlela na stejné adrese. Potíž je, že z rodného čísla lze vyčíst datum narození. A např. u podnikatelů, plátců daně z přidané hodnoty je rodné číslo zároveň daňovým identifikačním číslem a je uvedeno ve veřejně přístupných zdrojích informací, jako je např. registr podnikatelů (a plátců DPH).

Historický exkurz

S osobními údaji byla potíž i před 100 lety. Takže nic nového pod sluncem. Když se zaváděly cestovní pasy, zprvu držitele cestovního pasu velmi uráželo, že jejich identita je zhuštěná jenom do jakéhosi cáru papíru, který o nich druhým říká všechny detaily.

Původní verze dokumentu ukazovaly detaily jako váhu, podobu čela či tvar nosu. Později byla také přidána fotografie. Cestující si rázem začali připadat jako kriminálníci, snímek v pasu byl jako jejich vězeňským fotem. Obviňovali vládu z toho, že jim nevěří a kontroluje je. Když byl pas vyžadován i po známé osobnosti, jako byl americký prezident Woodrow Wilson, byl z toho takový poprask, že se příběh dostal na přední stránky novin. Známa byla také historka o Dánovi, kterého nepustili do Německa kvůli oholenému knírku. Muž proto musel několik dnů čekat, až se vousy opět objeví a jeho vzhled se bude shodovat s pasovou fotografií.

Cestovní pasy jsou relativně mladým dokumentem naší společnosti. Dříve si cestující opatřovali doporučení či průvodní dopisy, které jim umožňovaly dostat se mezi určitou sortu lidí. Ne všude však tyto listy byly vyžadovány. Pas, tak jak ho známe dnes, přišel až s 1. světovou válkou. Hranice se musely začít řádně kontrolovat, aby se na území nedostal nepřátelský element. Rozhodně se však nedá říct, že by občané přijali nová nařízení s otevřenou náručí.

Historik Paul Fussell popsal ve své esejí „Pasová nepříjemnost“ z roku 1979 pas jako „asi nejvíc do nebe volající výdobytek moderní doby“. Dokument je pro moderního cestovatele podle něj momentem ponížení, připomínkou, že je jenom loutkou státu, jednou z jeho nahraditelných částí.

Podobně o pasu uvažuje i Craig Robertson, autor knihy „Pas v Americe: Historie dokumentu“.

„Ve svém jádru je to skutečně bizarní praktika. Předkládáte svůj pas, brožurku, a strážníkovi na hranicích musíte dokázat, že ten dokument jste vy. Vyvolává to dojem, že nejsměrodatnější reprezentací vaší osoby není vaše ztělesněná identita, ale kus papíru,“ píše. Fotografie podle něj vytváří nový druh úzkosti, že stát kontroluje naši identitu. „Říká nám to: ‚Stát ti už nevěří.‘ Člověka to nutí přemýšlet o sobě a o vládě.“

Dnes jsou cestovní pasy s identifikačními údaji a fotografií běžnou součástí našeho života.

Současný systém ochrany osobních údajů

Ochrana osobních údajů zahrnuje jakékoliv údaje týkající se určité nebo přiměřeným způsobem určitelné (identifikovatelné) fyzické osoby (slovy zákona se tato osoba označuje jako subjekt údajů). Zákon určuje pravidla a povinnosti při zpracování osobních údajů - osobám, které určují účel a prostředky zpracování osobních údajů, provádějí je a odpovídají za ně („správce“), i osobám, které zpracování provádějí na základě zákona nebo něčího pověření („zpracovatel“). Úprava v zásadě univerzální, s výjimkami, které vyplývají ze zákona, se vztahuje na jakékoliv zpracování osobních údajů. Z obecnějších výjimek lze uvést zpracování osobních údajů fyzickou osobou pro vlastní potřebu nebo nahodilé shromažďování osobních údajů. Bez souhlasu subjektu údajů lze osobní údaje zpracovávat pouze z důvodů stanovených zákonem. Mezi povinnostmi správce se řadí stanovit účel zpracování, zpracovávat pouze pravdivé a přesné osobní údaje, shromažďovat osobní údaje odpovídající pouze stanovenému účelu, uchovávat je pouze po nezbytnou dobu, zpracovávat je k jinému účelu pouze se souhlasem subjektu údajů či shromažďovat osobní údaje pouze otevřeně. Ještě přísnější režim se uplatňuje u tzv. citlivých údajů. Vždy je třeba dbát ochrany práv subjektu údajů a za tím účelem přijmout kromě jiného stanovená opatření. Subjekt údajů musí být informován o shromažďování údajů o své osobě.

Soukromoprávní cestou se lze domáhat nápravy majetkové újmy. Některá ustanovení zákona se nepoužijí na zpracování osobních údajů ke stanoveným účelům sloužícím veřejnému

zájmu (jde například o souvislost s odhalováním trestné činnosti).

Blíže k celému odstavci o současné úpravě viz zákon č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů.

Věc GDPR

Obecné nařízení o ochraně osobních údajů, známé pod zkratkou GDPR, začne platit již v květnu 2018 (konkrétně 25. 5. 2018). A jelikož správcům a zpracovatelům osobních údajů hrozí vysoké pokuty, mnohé společnosti z něj mají strach. I zde však platí, že nic není tak černé, jak se na první pohled zdá.

GDPR se dotkne všech subjektů, které pracují s informacemi o fyzických osobách, a to jak v digitální podobě, tak v rámci fyzických, „papírových“ databází v podobě kartoték či archivů.

Ve srovnání se současnou úpravou - viz výše, GDPR přináší podstatně vyšší standardy ochrany osobních údajů. Není však potřeba se GDPR děsit, protože některé jeho mechanismy už v ČR fungují podle stávajících zákonů nebo jsou běžně zavedenou praxí. Jelikož však GDPR přináší celou řadu nových pravidel, je určitě potřeba se na jeho příchod náležitě připravit. V rámci takové přípravy je zejména potřeba provést GDPR audit a určit, jaké osobní údaje ta která společnost zpracovává a k jakým účelům, a odpovědět na další související otázky. Zanalyzovat dopad GDPR na podnikatele, resp. zjistit, zda se nařízení vůbec na konkrétního podnikatele nebo společnost vztahuje, identifikovat potřebné změny a připravit jejich provedení.

Podotýkám, že se GDPR vztahuje pouze na ochranu osobních údajů fyzických osob. Pokud shromažďujete údaje a seznamy svých zákazníků, klientů, obchodních partnerů a tyto jsou právníckými osobami, nic se nemění.

V rámci naplnění opatření bude pravděpodobně nutné zrevidovat smlouvy se subjekty údajů a znění získávaných souhlasů se zpracováním osobních údajů od subjektů údajů (zaměstnanců, zákazníků, obchodních partnerů, atd). Další nezbytností bude zřejmě revize interních směrnic a postupů při zpracování osobních údajů,

zajištění jejich souladu s nařízením a příprava dokumentů potřebných pro prokazování souladu s GDPR na základě principu odpovědnosti (např. příprava kodexu chování). V neposlední řadě pak bude potřebné nastavit pravidla nejen pro zpracování osobních údajů, ale také pro komunikaci se subjekty údajů a pro řešení případných incidentů.

Jako základní myšlenku musíme sledovat, že GDPR především posiluje ochranu dat občanů.



Použitá literatura:

- [1] *Právníký slovník* - JUDr. Dušan Hendrich a kol.
- [2] *článek Pasy dnes bereme jako běžnou věc* - Extrastory.cz
- [3] *příručka Hospodářské komory ČR*
- [4] *článek Nařízení GDPR* - bnt CEE Newsletter



KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ VYŠŠÍHO STUPNĚ V SEKTORU ENERGETIKY V ROCE 2017

Mgr. Marie Bendová

Odborná konference „Aktuální situace v odvětví energetiky v roce 2017 s dopadem na sociální dialog“

17. 12. 2017, Hotel Parkhotel, Praha

V energetickém sektoru, obdobně jako v jiných průmyslových odvětvích, je sociální dialog základním prostředkem komunikace o důležitých aspektech týkajících se zejména pracovních podmínek a benefitů dotčených zaměstnanců. Významnou součástí tohoto sociálního dialogu pak představuje kolektivní vyjednávání, jehož cílem je uzavření nebo změna existující kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvy jsou podstatným nástrojem úpravy pracovněprávních vztahů, a to z důvodu možného ovlivnění hospodářských a sociálních podmínek zaměstnavatelů prostřednictvím regulace mzdových a sociálních podmínek zaměstnanců.

Proces a konkrétnější pravidla kolektivního vyjednávání upravuje zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZKV“). V souladu se ZKV probíhá kolektivní vyjednávání na dvou úrovních:

- 1) podnikové kolektivní vyjednávání (tj. realizované na úrovni jednotlivých zaměstnavatelů)
- 2) kolektivní vyjednávání na odvětvové úrovni – kolektivní vyjednávání vyššího stupně, kdy toto jednání smí být realizováno pouze prostřednictvím organizací (svazů) zaměstnavatelů s příslušnými vyššími orgány odborových organizací (odborových svazů). Kolektivní vyjednávání vyššího stupně je zásadním nástrojem při realizaci sociálního dialogu mezi zástupci zaměstnavatelů a zástupci zaměstnanců, neboť prostřednictvím kolektivních smluv vyššího stupně je možné ovlivnit konkurenceschopnost jednotlivých

zaměstnavatelů v rámci daného odvětví, a to z důvodu stanovení konkrétních standardů pracovních podmínek jejich zaměstnanců.

V sektoru energetiky je v současnosti příslušným zaměstnavatelským svazem oprávněným ke kolektivnímu vyjednávání a k uzavírání (resp. změně) kolektivní smlouvy vyššího stupně Český svaz zaměstnavatelů v energetice (ČSZE), (dále jen zástupce zaměstnavatelů). Za stranu odborových organizací jsou příslušnými vyššími orgány odborových organizací dva odborové svazy – konkrétně Odborový svaz ECHO a Český odborový svaz energetiků (ČOSE), (dále jen zástupci zaměstnanců).

Výše uvedení zástupce zaměstnavatelů a zástupci zaměstnanců (tzv. sociální partneři) společně vyjednávají o pracovních podmínkách zaměstnanců v sektoru energetiky. V roce 2017 bylo toto kolektivní vyjednávání vyššího stupně po třech kolech kolektivního vyjednávání završeno uzavřením dodatku č. 1 ke Kolektivní smlouvě vyššího stupně na období let 2017-2020. Podrobné informace k tomuto kolektivnímu vyjednávání jsou uvedeny v následující části textu.

Kolektivní vyjednávání v roce 2017 bylo obdobně jako v předcházejících letech zahájeno v souladu se ZKV společným návrhem odborových svazů ČOSE a ECHO, kterým byl návrh dodatku č. 1 ke Kolektivní smlouvě vyššího stupně na období let 2017-2020 (dále jen „Dodatek č. 1“). Návrh Dodatku č. 1, který zástupce zaměstnavatelů obdržel dne 26. 9. 2017, se vztahoval k těmto čtyřem bodům:

- a) navýšení mzdových tarifních stupňů o 7 %,
- b) navýšení příplatků k dosažené mzdě o 7 %,
- c) navýšení odměny za pracovní pohotovost o 7 %,
- d) zavedení 2 dnů omluveného volna ročně (tzv. Sickdays) s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

Dne 20. 10. 2017 proběhlo první společné kolo kolektivního vyjednávání.

Na tomto jednání strana zástupců zaměstnanců nejprve blíže zdůvodnila svůj návrh – růst mezd, příplatků a odměn o 7 % odůvodnila příznivou ekonomickou situací a vývojem na trhu práce.

Návrh na zavedení Sickdays byl odůvodněn zájmem na péči o zdraví zaměstnanců a tím, že je tento benefit stále běžnější v soukromé i státní sféře.

Strana zástupce zaměstnavatelů k návrhu Dodatku č. 1 sdělila, že návrh nárůstu mezd, příplatků a odměn za pracovní pohotovost o 7 % je pro ni neakceptovatelný z důvodu vysokého růstu nákladů, který by mohl být pro některé zaměstnavatele vysoce problematický.

K návrhu růstu tarifních stupňů o stejnou procentní sazbu bylo sděleno, že zástupce zaměstnavatelů zvažuje návrh diferencovaného nárůstu mezd se zaměřením na nižší tarifní stupně. Konkrétní návrh zatím nebyl sdělen, ale byl nastíněn určitý možný princip – vyšší mzdový růst u nejnižších tarifních stupňů, a to také s ohledem na legislativní změny v souvislosti s růstem minimální mzdy.

K zavedení Sickdays strana zástupce zaměstnavatelů sdělila, že je toto pro většinu jeho členských subjektů neakceptovatelné, neboť zavedení Sickdays by jim výrazně zkomplikovalo/znesložilo zajištění provozních činností.

V návaznosti na sdělení stanoviska stranou zástupce zaměstnavatelů požádala strana zástupců zaměstnanců o předložení konkrétního návrhu navýšení tarifních stupňů před příštím jednáním, aby bylo na následujícím jednání již možné přímo reagovat na návrh strany zástupce zaměstnavatelů.

Jako reakci na nesouhlasné stanovisko k zavedení Sickdays předložila strana zástupců za-

městnanců upravený návrh v této oblasti, a to tak, že náhrada mzdy za Sickdays by nečinila 100 % průměrného výdělku, ale pouze 80 % průměrného výdělku.

Dále strana odborů sdělila, že na příštím jednání předloží upravený návrh v oblasti příplatků.

Další kolo kolektivního vyjednávání se uskutečnilo dne 10. 11. 2017.

Ještě před tímto jednáním byl zástupcům zaměstnanců písemně zaslán návrh diferencovaného růstu tarifních mezd, kdy každý z tarifních stupňů by se zvýšil o jinou procentní výši sazby s tím, že nejvyšší růst byl navržen u prvního tarifního stupně, a to o 12,8 %, a nejnižší u dvanáctého tarifního stupně, a to o 1,3 %. V celkovém průměru by došlo k nárůstu tarifních mezd o 3,5 %.

Zástupci odborů v návaznosti na tento návrh přeložili svůj protinávrh, který v průměru představoval růst tarifních stupňů o 5 %. Obě strany následně došly ke shodě o mzdovém růstu u 1. – 5. a 9. – 12. tarifního stupně. Současně bylo dohodnuto, že o mzdovém nárůstu u 6., 7. a 8. tarifního stupně bude jednáno příště.

V souvislosti s příplatky strana zástupců zaměstnanců sdělila, že odstupuje od svého návrhu na navýšení příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatku za práci v obtížných pracovních podmínkách. Dále předložila upravený návrh na zvýšení příplatku za noční práci; příplatku za práci v nepřetržitých pracovních režimech a odměny za pracovní pohotovost.

Strana zástupce zaměstnavatelů akceptovala nové návrhy s výjimkou příplatku za práci v nepřetržitých pracovních režimech, jehož konkrétní výše tak zůstala v oblasti příplatků jako jediná dosud otevřená.

Vzhledem k tomu, že návrh na zavedení Sickdays s náhradou mzdy ve výši 80 % byl pro zaměstnavatele nepřijatelný, navrhli zástupci zaměstnanců snížení náhrady mzdy na 60 % průměrného výdělku. Zástupce zaměstnavatelů s tímto návrhem nesouhlasil, a to s ohledem na zajištění provozních činností. Dále argumentoval tím, že pokud je pro některé z jeho



členských subjektů zavedení Sickdays akceptovatelné, je možné tuto oblast upravit v podnikové kolektivní smlouvě.

Zástupci zaměstnanců reagovali dalším pozměněným návrhem v této oblasti, a to tak, že odstoupili od návrhu na zavedení Sickdays a předložili nový návrh - aby zaměstnavatel v průběhu prvních tří kalendářních dnů nemoci poskytoval zaměstnanci finanční příspěvek ve výši 200 Kč za den.

Dne 29. 11. 2017 se konalo třetí kolo kolektivního vyjednávání.

Na tomto jednání strana zástupce zaměstnavatelů sdělila, že souhlasí s návrhem zástupců zaměstnanců z minulého jednání na navýšení 7. a 8. tarifního stupně. Jako protinávrh uvedla kompromisní sazbu pro 6. tarifní stupeň. Strana

zástupců zaměstnanců s tímto kompromisním návrhem souhlasila a oblast tarifních mezd tak byla dojednána. Celkový růst tarifních stupňů tak dosáhl v průměru 4%.

S novým návrhem zástupců zaměstnanců na zavedení finančního příspěvku za první 3 kalendářní dny nemoci zaměstnance zástupce zaměstnavatelů nesouhlasil. Zástupci zaměstnanců od tohoto svého návrhu následně odstoupili.

Tím byla dosažena shoda u všech projednaných bodů Dodatku č. 1, a kolektivní vyjednávání v roce 2017 tak bylo ukončeno.

Podpis Dodatku č. 1 ke kolektivní smlouvě vyššího stupně na období let 2017 - 2020 proběhl dne 18. 12. 2017 (s účinností od 1. 1. 2018).

