



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Sociální dialog v energetickém sektoru

Sociální dialog v energetickém sektoru

publikace I. část OS ECHO – rok 2016

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

SOCIÁLNÍ DIALOG V ENERGETICKÉM SEKTORU

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 chemickém 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 2016 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 vývoje sociálního dialogu a kolektivního vývoje v energetickém sektoru za rok 2016.

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:

Sociální dialog, Kolektivní vyjednávání – zátěžové situace při vyjednávání

PhDr. Miloslav Hrubý, hotel Avanti, Brno 24. 9. 2016

Jak se prosadit v rámci kolektivního vyjednávání, zátěžová komunikace

MgA. Alena Špačková, Vigvam penzion, Němčice u Kolína

Zátěžová komunikace v rámci vedení sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání

PhDr. Miloslav Hrubý, hotel Avanti Brno, 24.10.2016

Sociální dialog a situace při kolektivním vyjednávání WIN – WIN

PhDr. Miloslav Hrubý, hotel Avanti Brno, 25.10.2016

Analýza vývoje sociálního dialogu a kolektivního vývoje v energetickém sektoru za rok 2016

garant: Klusák Karel

konzultanti KSVS: Frgalová Libuše, Picmaus Martin, Vacek Jaromír

text: Svatek Jaroslav

SOCIÁLNÍ DIALOG V ENERGETICKÉM SEKTORU

„GENERAČNÍ OBMĚNA VE VAZBĚ NA VEDENÍ SOCIÁLNÍHO DIALOGU - ENERGETIKA OČIMA MLADÝCH“

PhDr. Miloslav Hrubý, hotel Avanti, Brno 24. 9. 2016

Sociální dialog, Kolektivní vyjednávání – zátěžové situace při vyjednávání.

Evropský sociální dialog

Jedním z charakteristických rysů Evropského sociálního modelu Evropský sociální dialog.- tedy jednání a konzultace evropských sociálních partnerů (zaměstnavatelů a zástupců zaměstnanců).

- Sociální dialog se vede na nadodvětvové i odvětvové úrovni. Je považován za součást právních *acquis* ES (komunitární právo), neboť požadavek konzultací sociálních partnerů je obsažen v řadě směrnic, doporučení a akčních plánů
- Společenství, i *acquis* institucionálních. Sociální partneři se stávají hlavními garanty za aplikaci principů EU týkajících se pracovníků, jako je BOZP, rovné příležitosti, právo na konzultace a právo na přístup k zaměstnání.
- Sociální dialog je rovněž stále více prostředkem pro provádění směrnic na národní úrovni uzákoňováním dohod evropských sociálních partnerů, případně přímou realizací těchto dohod sociálními partnery na národní úrovni.
- ***Sociální dialog je základním prvkem evropského sociálního modelu, který byl v plné míře uznán ve Smlouvě prostřednictvím amsterodamské reformy. Sociální partneři (zástupci vedení podniku a pracovníků) tedy mohou aktivně přispívat k formování evropské sociální politiky.***

(z textu Smlouvy o fungování Evropské unie)

Obsahové zaměření sociálního dialogu:

- Sdílení dobré praxe v rámci sociálního dialogu pro zástupce zaměstnanců a zaměstnavatelů
- Generační obměna ve vazbě na vedení sociálního dialogu, energetika očima mladých
- Předávání zkušeností ze zahraničí v rámci sociálního dialogu v energetice
- Vedení odvětvového sociálního dialogu ve světle jeho účastníků.

Sociálním dialogem se míní soustavné vyjednávání mezi sociálními partnery, tj. mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, za účelem:

- úpravy hospodářských,
- sociálních,
- mzdových,
- pracovních,
- bezpečnostních a dalších podmínek.

Sociální dialog, který je zúčastněnými stranami veden zodpovědně, nepochybně přispívá k:

- zachování sociálního smíru ve společnosti, a

- pomáhá zajišťovat i její úspěšný rozvoj a prosperitu.

Rovnoprávný dialog zastoupených stran umožňuje dosáhnout optimálního výsledku, který je ve svém důsledku výhodný jak pro stranu zaměstnavatelskou, tak zaměstnaneckou, kterou při vyjednávání zastupují odbory.

Vyjednávání (z angl. *negotiation*) se definuje jako proces jehož pomocí se dvě strany s odlišným vnímáním, s odlišnými potřebami a motivy pokoušejí shodnout na věci společného zájmu.

- S vyjednáváním se setkáváme tam, kde se jeden druhého snažíme ovlivnit, přesvědčit, kde se o něčem rozhodujeme.
- Jedná se o proces, ve kterém dochází ke vzájemné výměně informací a k rozhodování.
- Předtím než začneme vyjednávat, je nutno znát:
 - o Svě slabé a silné stránky.
 - o Vyjednávací batnu
 - o Dále bychom měli vědět, jaký jsme vyjednávačský typ a
 - o Jaké kvality a slabiny má náš komunikační partner.

Kolektivní vyjednávání znamená jednání o výši mezd a dalších pracovních podmínkách zaměstnanců mezi zaměstnavatelem a odbory. Bez odborové organizace tedy nejde kolektivní vyjednávání vést. Výsledkem úspěšného jednání je kolektivní smlouva, která se vztahuje i na zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

- Celý proces kolektivního vyjednávání je nalinkován zákonem (Zákon o kolektivním vyjednávání, 2/1991 Sb. ve znění pozdějších předpisů).

Kolektivní vyjednávání, poskytuje praktickou i metodickou pomoc základním organizacím, orgánům a odvětvovým sekcím v oblasti kolektivních smluv a související problematiky, např. pořizování a zpracování mzdových a ekonomických dat.

Obě smluvní strany jsou povinny zahájit jednání o nové kolektivní smlouvě nejpozději 60 dnů před ukončením platnosti staré kolektivní smlouvy.

- Pokud nedojde k dohodě, musí si smluvní strany zvolit zprostředkovatele.
- Pokud se vyjednávači zaměstnanců a zaměstnavatele neshodnou ani na zprostředkovateli, přidělí jim jej ministerstvo práce a sociálních věcí z aktuálního seznamu zprostředkovatelů, který si vede.
- Během 15 dní předloží zprostředkovatel oběma stranám smírný návrh. Pokud obě strany obě strany smírný návrh do dalších 15 neakceptují, považuje se i řízení před zprostředkovatelem za neúspěšné.

Až v tomto okamžiku se může další vyjednávání vydat dvěma směry.

- **První možností je předložení sporu rozhodci, evidovaném ministerstvem práce a sociálních věcí.** Jeho rozhodnutí je již závazné. Sice se lze proti němu odvolat k soudu, ale pouze pokud porušuje obecně platné právní předpisy nebo vyšší kolektivní smlouvy. Tento postup je jediný možností na pracovištích kde nelze stávkovat (např. policie, zabezpečení letového provozu, obsluha jaderných elektráren, apod.).
- **Druhou možností je využití tzv. krajních prostředků. Pro zaměstnance je to znamená stávku, pro zaměstnavatele nařízení výluky vybraným zaměstnancům.**

- **Stávka** je obecně známý institut. Stávku vyhláší odborová organizace, která rovněž předává zaměstnavateli seznam stávkujících zaměstnanců. 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.
- Po dobu výluky zaměstnanec nevykonává svoji práci a pobírá pouze 50% své průměrné mzdy.
- Pro potřeby nemocenského pojištění se rovněž počítá pouze s 50% výší průměrného výdělku.
- Seznam zaměstnanců, vůči nimž chce zaměstnavatel uplatnit výluku musí oznámit tři pracovní dny předem odborové organizaci.

Při uzavírání podnikové kolektivní smlouvy je potřeba respektovat vyšší kolektivní smlouvu. Což jsou kolektivní smlouvy uzavřené na úrovni celého odvětví.

Podniková kolektivní smlouva může poskytovat mzdu a další podmínky pouze nad rámec vyšší kolektivní smlouvy, v opačném případě jsou příslušné části kolektivní smlouvy neplatné.

Vyšší kolektivní smlouva může také stanovovat maximální možnou výši mezd. Tyto hodnoty jsou pro podnikovou kolektivní smlouvu závazné. Případné části kolektivní smlouvy znamenající překročení stanoveného rozsahu jsou neplatné.

Zátěžové situace při kolektivním vyjednávání:

Zátěžové situace, agresivita a agrese

Zátěžové situace

Člověk se denně potýká s přiměřeně náročnými problémy a v případě nepříjemných událostí dokáže svou **vrozenou agresivitu** zvládnout. Nicméně různí lidé reagují na nepříjemné situace různě, největší rozdíl se pak projeví v případě **nadměrné zátěže** (stresové situace).

Vývojově počáteční reakce na zátěž jsou:

- **útok** nebo **útěk**,
- popřípadě **znehynění** ("mrtvý brouk" splývá s prostředím).
- Formou útoku je pak právě agresivita, hostilita, agrese, negativismus, introverze, egocentrismus...

Agrese

Agrese je **chování**, které **vědomě** a **se záměrem** (úmyslně) ubližuje, násilně omezuje svobodu a poškozuje jiné osoby nebo věci.

Agresí není přemýšlení o negativním činu.

Rozeznáváme více typů agrese:

- z hlediska formy: **myšlenková, verbální, fyzická**
- z hlediska povahy a kontextu příčin: **afektivní, instrumentální + nově šikanování**
- z hlediska zaměření: **proti osobám, věcem, nebo na jiný objekt**, než který byl spouštěčem
- **Afektivní** (hostilní, impulzivní, emocionální) agrese má reaktivní charakter, obvykle **není plánovaná** - vzniká vyprovokováním (často nezáměrným).

- **Instrumentální** agrese má proaktivní charakter, je **vedlejším produktem** při dosahování jiných neagresivních cílů (snaha vyhrát - zraním soupeře aby neskóroval).
- **Šikanování, tyranizování a obtěžování** (bullying, mobbing, harrasment) jsou relativně nové typy agrese, typickým znakem je nerovnost v síle tyranizátora a oběti.

Agresivita

- **Agresivitu** klasifikujeme jako vnitřní pohotovost jednat útočně (rys osobnosti). Je to sklon (tendence) k **útočnému jednání**, které se transformuje do různých podob.
- V přírodě je to vlastně přirozená a nutná vlastnost živočichů, aby přežili. Agresivita je způsob reakce na podkladě **strachu**, přání (**frustrace**, žádosti), **heredity** (dědičnosti), opuštění nebo tyranie.
- Agresivita se často prolíná s **asertivitou** - **sebeprosazováním** při dosahování svých cílů. V podobných souvislostech se používá též termín **hostilita** - nepřátelský postoj vůči lidem obecně.

MgA. Alena Špačková, Vigvam penzion, Němčice u Kolína

Jak se prosadit v rámci kolektivního vyjednávání, zátěžová komunikace

Ani zaměstnanci, ani zaměstnavatelé obecně nejsou problematickými komunikačními partnery, proto k jejich vzájemnému porozumění většinou stačí, když se během debaty vyhýbají typickým překážkám v rozhovoru (myslet neznamená vyslovit, vyslovit neznamená vyslechnout, vyslechnout neznamená porozumět, porozumět neznamená souhlasit, souhlasit neznamená udělat, udělat neznamená dodržovat), využívají vstřícné techniky (základem je asertivní jednání, což znamená: být upřímný v tom, co je relevantní, držet se věci a držet u věci komunikačního partnera) a vzájemně respektují svoje vnitřní kvality (vyjadřují snahu vykonávat úkoly co nejlépe a vůli chovat se k sobě slušně). Jen to není tak snadné, jak snadno se to vysloví, přestože vyjednáváme od dětství každý den. Zdaleka ne všichni vyjednavací si připouštějí, že výmluvnosti (na rozdíl od mnohomluvnosti) je třeba se učit jako jinému řemeslu. Vyjednávání patří mezi komunikační dovednosti, a v současnosti je to dovednost stále potřebnější, protože přibývá konfliktů – každý se chce účastnit rozhodování, která ovlivní jeho život, stále méně lidí je ochotno akceptovat rozhodnutí nadiktovaná někým jiným. Proto většině rozhodnutí předchází vyjednávání.

Za zátěžovou komunikační situaci můžeme určitě považovat takovou, kdy náš komunikační partner vyjednat nechce, trvá na své pozici, naše výzvy k jednání nebere v potaz a naše návrhy rezolutně odmítá. Často se můžeme jen domýšlet, proč reaguje tak nevstřícně. Příčinou může být nepřátelství vůči nám osobně nebo vůči odborům vůbec – oponent je přesvědčen o své pravdě. Nebo cítí strach a nedůvěru plynoucí ze zkušeností z minulých jednání s druhými lidmi – bojí se, že ztratí tvář, ustoupí-li ze své pozice. Také třeba jednat jinak ani neumí. A často se oponent snaží vyhrát jednoduše proto, že se cítí silnější.

Fakt, že oponent odmítá hledat společné zájmy a řešení, které uspokojí potřeby všech zúčastněných, a setrvává na své pozici, vyvolává frustraci a máme chuť reagovat impulsivně – ustoupit, oplácet stejně pevným extrémním postojem nebo jednání úplně zrušit. Chceme-li ve vyjednávání uspět, využijeme častěji strategii průlomu partnerova nesouhlasu. Podstatou je nepřímá akce, která není v souladu s intuitivním jednáním. Oponentův odpor „obejdeme“ – místo, abychom mu říkali, co má dělat, podněcujeme ho, aby hledal a rozhodl se pro řešení výhodné (nebo aspoň přijatelné) pro všechny zúčastněné. Uvedená strategie vychází ze čtyř principů kooperativního vyjednávacího stylu:

- 1) Lidé – řešíme problém, oddělujeme ho od lidí, tzn., že jsme vstřícní k oponentovi a tvrdí, pokud jde o problém.
- 2) Zájmy – zaměřujeme se na zájmy, ne na pozice a hledáme ty společné (pozice vyjadřuje to, co oponent chce, zájem je odpověď na otázku „Proč to chce?“)
- 3) Alternativy – rozpracováváme více variant, teprve potom se rozhodujeme pro vzájemně výhodnou možnost
- 4) Kritéria – hledáme řešení, které vyjde ze standardů nezávislých na přání zúčastněných stran.

Aplikovat strategii průlomu znamená zpracovávat průběžně během vyjednávání pět výzev:

- 1) Uklidnit sebe sama (NADHLED)
- 2) Eliminovat oponentovy negativní pocity (ODZBROJENÍ OPONENTA)
- 3) Vypořádat se stylem oponentova jednání (ZMĚNA HRY)
- 4) Snížit oponentovu nedůvěru (CESTA K SOUHLASU)
- 5) Zvládnout oponentovu vyjednávací sílu (JISTÁ DOHODA)

Jak funguje strategie průlomu v praxi?

1) Nadhled

Nereagujeme, ujasníme si své zájmy (otázkou „Proč to chce?“), uklidníme se (naladíme) už před jednáním - využijeme techniky, které známe pro zvládnání nadměrné trémy (změna polohy těla, mentální aerobik...). Když cítíme rozrušení, vrátíme konverzaci (např.: „Chtěl bych se ujistit, že jsem porozuměl tomu, co jste říkal.“, „Zopakujete, prosím, co jste teď naposledy říkal? Unikla mi souvislost s předchozí informací.“), přímo či nepřímo si vyžádáme oddechový čas (např. „Co kdybychom si dali pauzu na kávu?“, „Musím neodkladně vyřešit jeden telefonát.“, „Mimochodem, také jste slyšel...“), zvýšíme svoje odhodlání tím, že si připomeneme svou BATNA (= nejlepší alternativa k nedohodě) nebo dešifrujeme oponentovy nefér taktiky (např. „On nekřičí na mě, jen se povzbuzuje.“, „Větou Tak to je a nic se na tom nedá měnit. mě jen provokuje.“)

2) Odzbrojení oponenta

V tomto kroku odstraňujeme partnerovu bariéru negativních emocí. Očekává, že budeme reagovat intuitivně (ústup, oplátka, rozchod), a my ho překvapíme – projevíme vůči němu respekt, pochopení a souhlasíme s ním všude, kde je to možné. Tak pomyslně přejdeme na jeho stranu. Dopřejeme si dva nejlevnější ústupky ve vyjednávání – nasloucháme (parafrázujeme a žádáme o korekce, např. „Možná chcete ještě něco dodat?“) a omluvíme se (např. „Mrzí mě, že máte problémy.“, „Je mi líto, že došlo k nedorozumění.“). Partnera pozitivně ladí i tzv. podmíněný souhlas (např. „Rozumím vám.“, „Kdybych byl na vašem místě, díval bych se na věc stejně jako vy.“). Vědomě budujeme funkční vztah s oponentem projevem respektu (např. „Vím, že se v této oblasti pohybujete už dvacet let a vážím si vašeho nadhledu.“, „Chápu, proč na tom tak trváte a respektuji to. Dovolte, abych vám řekl, jak to vypadá z mého pohledu.“), akumulací souhlasu (souhlas vyjadřujeme sami, např. „Ano, je to tak.“, „V čem se shodneme:...“, i ho požadujeme od oponenta, např. „S návrhem nesouhlasíte, je to tak?“) a pozitivním pojmenováním (např. „Vůbec se mi to nelíbí.“ nahradíme formulací „Moje představa je úplně jiná.“, odporovací spojku ale vyměníme za souřadící spojku a - např. „Nižším navýšením platů společnost ušetří a zároveň riskujeme, že nám zaměstnanci odejdou ke konkurenci.“). Chceme-li oponenta „odzbrojit“, pak místo útoku na jeho osobu uijeme 1. osobu jednotného čísla (např. „Dělám si starosti, jak s takovým nesystematickým jednáním dojdeme k dohodě.“, „Cítím se podvedená.“, „Informace o XY mě zaskočila.“).

3) Změna hry

Partner odmítá opustit svou pozici a nehledá společné zájmy. Mnohdy chce postupovat nečestně, útočí, vyhrožuje. Eliminujeme konflikt tím, že se tváříme, jako by problém řešit chtěl – zasadíme oponentovo prohlášení do nového rámce, změníme kontext situace. Místo,

abychom se přeli, ptáme se na zájmy (např. „Čeho se obáváte?“, „Čím je to pro vás tak důležité?“), slovo „Proč“ nahrazujeme, neboť v partnerovi vyvolává pocit, že se musí obhajovat a zvyšuje to jeho frustraci. Hledáme alternativy tvořivost povzbuzujícími formulacemi „Proč ne?“ a „Co kdyby?“ (např. „Co kdybychom projekt omezili, aby se vešel do rozpočtu?“, „Co kdybychom vám pomohli vysvětlit na představenstvu...?“, „Co kdybychom nejprve dali dohromady všechny nápady?“). Především užíváme otevřených otázek (na ně těžko oponent odpoví „ne“) a žádáme o radu, či spravedlivé řešení - opíráme se o obecně platná kritéria (např. „Co byste dělal na mém místě?“, „Jak bych měl podle vás postupovat?“, „Podle jakého měřítka je možné nárůst platů považovat za spravedlivý?“, „V čem náš plán neuspokojuje vaše zájmy?“, „Kolik mají dělníci vykonávající stejnou práci v jiných podnicích?“). Můžeme odkrýt oponentovo neférové jednání, když definujeme jeho hru (např. „vyrušíme“ defenzívu – „Chápu, že jste v obtížné situaci a potřebujete zlepšit hospodářské výsledky. Můžete mi říci, jak na tom jsme?“, „Máte určité dobré důvody věřit, že...Rád bych věděl, proč si to myslíte.“, „Můžete mi vysvětlit, jak jde dohromady informace A s informací B?“). Nebo útok „Vám přece nejde o ochranu pracovníků, ale jen o vaši kariéru.“ odrazíme sdělením „Nechci vám oplácet stejnou mincí a předhazovat vám, že jste prodejný a že své okolí často obelháváte. Držme se věci. O co konkrétně vám jde?“. V průběhu jednání připomínáme jasná pravidla (např. „Nechcete mi vyhrožovat, že ne?“, „Marku, přerušuješ mě.“, „Jak zajistíme, aby se to víckrát nestalo?“ „Co kdybych požadoval dodatečné ústupky poté, co jsme se dohodli?“, „Jsem ochoten pokračovat v jednání hned, jak na mě přestanete útočit.“)

4) Cesta k souhlasu

Tímto krokem vytváříme oponentovi ústupovou cestu. Osvětlujeme přínos dohody, a tím oponentovi usnadňujeme souhlasit. Podaří se nám to snáz, když:

- aspoň vyvoláme iluzi, že návrh řešení je jeho nápad.
- nepřehlédneme žádný z oponentových zájmů, který je pro něho podstatný
- mu zachováme tvář (především před jeho společníky)
- budeme v jednání postupovat soustředěně bez nátlaku či spěchu

Proto vhodné řešení stavíme na myšlenkách oponenta (např. „Vydeme-li z vaší myšlenky...“, „Na základě naší diskuse..“), žádáme ho o konstruktivní kritiku (např. „Jak bychom to mohli změnit, aby to pro vás bylo zajímavé a já jsem netrtil?“, „V jakém smyslu to podle vás není fér?“), nabízíme alternativy (např. „Stanovte si sami dobu, kterou potřebujete, abyste všechno v klidu stihli.“, „Bude pro vás lepší sejít se v úterý nebo ve středu?“, „Zvýšíte mzdy o 10%, ale postupně, 3 roky po sobě.“), zdůrazníme změnu okolností, aby oponent mohl vnímat dohodu jako své vítězství (např. „Váš poslední návrh byl ještě před tím, než se zvýšil zisk podniku a postupujeme trpělivě (např. „Rád bych se ujistil, že všichni máme stejnou představu o tom, na čem jsme se dohodli“).

5) Jistá dohoda

Konkrétními formulacemi znesnadňujeme oponentovi nesouhlasit. Nesnažíme se zvítězit, „srazit ho do kolen“, protože s ním budeme jednat i v budoucnu a záleží nám na partnerském vztahu. Svou vyjednávací sílu využijeme k tomu, abychom ho přivedli k rozumu, abychom ho „vychovali“. Jestliže oponent přes všechno naše úsilí odmítá vyjednávat, možná je přesvědčen, že vyhraje, má silnou BATNA. Ukážeme mu jako rádci negativní důsledky případné nedohody. Vedeme ho, aby si uvědomil, že to není v jeho zájmu. Zdůrazňujeme cenu nedohody, a to tak dlouho, dokud si to sám neuvědomí.

Určitě nevyhrožujeme, jen varujeme (např. „Na kolik nás přijde, když se nedohodneme?“, „Jak podle vás budou zaměstnanci reagovat na zrušení zdravotní podpory a co si myslíte, že v té věci podniknou?“, „Jak dlouho myslíte, že bude trvat soudní řízení?“) a demonstrujeme BATNA (např. „Můžeme zahájit stávku, ale kam setím dostaneme?“, „Způsob, jakým vedeme jednání, nevypadá na konstruktivní řešení. Až budete připraveni, jsme ochotni pokračovat. Do té doby se budeme věnovat alternativnímu řešení.“). V určitých případech využijeme koalici - např. kontaktujeme veřejnoprávní média (v sázce jsou zájmy celé společnosti, když představenstvo poruší precedens nebo organizační řád či právo) nebo komunikujeme s pomocí mediátora. Každou dohodu doplníme o tzv. pojistky, kterými zajišťujeme bezrizikovost smlouvy, např. bezpečnostní ustanovení v případě propouštění, zveřejnění uzavřené smlouvy nebo mechanismus řešení sporů.

I když bychom oponenta v zátěžové komunikační situaci snadno mohli vnímat jako nepřítele, situaci zvládneme tehdy, když v průběhu průlomového vyjednávání našeho protivníka transformujeme v partnera, s nímž se zaměříme na vyřešení problému.

Doporučená literatura:

SHARLAU, Christine. Techniky vedení rozhovoru. Praha: Grada 2008, ISBN: 978-80-247-2234-4

ŠPAČKOVÁ, Alena. Umění dialogu. Praha: Grada 2011, IBN: 978-80-247-3810-9 URY, William.

Jak překonat nesouhlas. Praha: Management Press 1998, ISBN: 80-85943-68-9

„SDÍLENÍ DOBRÉ PRAXE V RÁMCI SOCIÁLNÍHO DIALOGU PRO ZÁSTUPCE ZAMĚSTNANCŮ“

SOCIÁLNÍ DIALOG V ENERGETICKÉM SEKTORU

„SDÍLENÍ DOBRÉ PRAXE V RÁMCI SOCIÁLNÍHO DIALOGU PRO ZÁSTUPCE ZAMĚŠTNANCŮ“

PhDr. Miloslav Hrubý, hotel Avanti Brno, 24.10.2016

Zátěžová komunikace v rámci vedení sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání

Komunikace – je definována jako proces přenosu sdělení od komunikátora k adresátovi, přičemž komunikátorem je komplexní organizace zaměstnávající profesionální komunikátory a užívající speciální technologie k výrobě vysoce standardizovaných sdělení určených pro rozsáhlé nesourodé a disperzní publikum.

Uspořádání komunikace

- a. podle počtu účastníků a míry zobecnění
 - intrapersonální (zpracování informací)
 - interpersonální (dyadická) skupinová (např. rodina)
 - meziskupinová (např. místní, firemní)
 - institucionální/organizační (např. politický systém)
 - celospolečenská – masová
- b. podle aktivity účastníků:
 - jednostranná
 - oboustranná
- c. podle použitých prostředků:
 - přímá (rozhovor),
 - nepřímá (zprostředkovaná technikou)
- d. podle vzdálenosti:
 - bezprostřední,
- e. na dálku podle času:
 - v daném čase,
 - s odstupem času

Otázky, které si klade komunikační teorie a výzkum:

- Kdo s kým komunikuje? (Zdroje a příjemci)
- Proč komunikujeme? (Funkce a účely)
- Jak komunikace probíhá? (Kanály, jazyky, kódy)
- O čem je? (Obsah, odkazy, druhy informací)
- Jaké jsou důsledky komunikace? (záměrné i nezáměrné)

Zásady dobré komunikace

Zdravá komunikace se odvíjí od dodržování základních principů a jejich sdílení:

- Přímost

Informace, názory, postoje a potřeby jsou sdělovány přímo, otevřeně a srozumitelně.

- Respekt

Každý je respektován ve své jedinečnosti. Každý má právo na své individuální vidění situace, potřeby a zájmy. Každý má právo být slyšen a zapojit se do jednání.

- Společná odpovědnost

Všichni přítomní jsou zodpovědní za to, jak bude jednání probíhat. Každý nese odpovědnost za vše, co do jednání přináší.

- Cílovost

Všem je zřejmý cíl jednání, od neboť se odvíjí, kdo, o čem a jak má jednat.

7C efektivní komunikace:

1. Credibility: důvěryhodnost poselství, kompetentnost zdrojů
2. Context: reálnost poselství, konkrétní situace
3. Content: obsah – odpovídá poselství hodnotám příjemce?
4. Clarity: jasnost a srozumitelnost
5. Continuity & Consistency: kontinuita a konzistence poselství
6. Channels: kanály, které příjemce respektuje; ke kterým má vztah
7. Capability: schopnosti příjemce

Vyjadřování – informování, předkládání návrhů

Zatímco při naslouchání dáváme prostor partnerovi, při vyjadřování si zajišťujeme potřebný prostor pro sebe a využíváme ho k tomu, abychom partnerovi sdělili své:

- názory,
- postoje,
- potřeby a návrhy.

Je důležité neztrácet ze zřetele cíl jednání, kterým je porozumění, spolupráce a hledání konsenzu.

- Proto usilujeme při vyjadřování vlastních stanovisek o spolupracující respektující tón, o srozumitelnost.
- Vyhýbáme se jakékoli manipulaci a nátlaku.

Příprava na sdělení:

Srovnejte si v hlavě,

- co chcete sdělit
- a s jakým cílem

Přizpůsobte:

- jazyk,
- styl,
- rozsah sdělení oslovované osobě či skupině

Nabízejte prostor pro komunikaci a spolupráci (pozor na verbální i neverbální projevy nadřazenosti, nezájmu, odmítání...)

Dávejte najevo respekt, zájem

V případě rozhovoru nestavte svá vyjádření konfliktně, ale navazujte na to, co řekl váš partner - pozor na spojku „ale“
např. „Říkal jste, že prostředky, které jsou k dispozici, nestačí na...

Navrhujeme, abychom se pokusili využít ještě zdrojů, které nabízí ... místo obvyklého „Ale jsou tu přece ještě zdroje...“

Chceme zajistit, aby nám druhý rozuměl, abychom si navzájem rozuměli a dohodli se, proto mluvíme:

- srozumitelně,
- s ohledem na partnerovy schopnosti a možnosti porozumění,
- aktivně se ptáme, jak nám rozuměl,
- co z toho, co jsme řekli, je pro něj nejpřínosnější,
- s čím konkrétně nesouhlasí
- a jak to vidí on atd. (využíváme techniky aktivního naslouchání)

Cílem komunikace je:

- dosahování konsenzu,
- nalézání cest uspokojování rozdílných potřeb.
Potřebujeme umění přijímat závěry, s nimiž mohou všichni souhlasit.
Základní zásady, jak dosahovat porozumění a dohody:
- Zajímejte se aktivně o stanovisko partnera/partnerů
- Sděľujte srozumitelně své postoje a požadavky, poskytnete partnerům potřebné informace a podklady
- Ověřujte průběžně, zda si dobře rozumíte
- Shrnujte, v čem jste již dosáhli shody nebo porozumění – formulujte částečné dohody, jichž bylo dosaženo (často není možné dosáhnout rychle shody ve všech otázkách, řešte je tedy postupně a važte si dílcích úspěchu)

SOCIÁLNÍ DIALOG V ENERGETICKÉM SEKTORU

„SDÍLENÍ DOBRÉ PRAXE V RÁMCI SOCIÁLNÍHO DIALOGU PRO ZÁSTUPCE ZAMĚSTNANCŮ“

PhDr. Miloslav Hrubý, hotel Avanti Brno, 25.10.2016

Sociální dialog a situace při kolektivním vyjednávání WIN – WIN

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 a
- flexibilitu pracovních vztahů.

Sociální partneři, zaměstnavatelé společně s odbory, chtějí zvýšit povědomí o energetickém sektoru, posílit a rozvíjet sociální dialog na všech úrovních.

Umění vyjednávat

Vyjednavatel musí mít jistý specifický typ znalostí a dovedností. Jejich prostřednictvím může získat komunikující na svou stranu.

Při vyjednávání jsou určujícími faktory mimo jiné:

- informace
- čas
- moc

Čím více informací máme, tím lépe a zacíleněji můžeme dotyčného přesvědčovat. Na vyjednávání je potřeba mít také dostatek času. Moc můžeme definovat jako prostředek uskutečňování cílů.

Vyjednávači

Většinu vyjednavců můžeme rozdělit do tří kategorií:

- Tvrdí vyjednávači chtějí své zájmy a potřeby prosadit za každou cenu. Jejich partneři se mohou po skončení jednání cítit často jako podvedeni nebo oklamáni.
- Měkkí vyjednávači ve většině případů svému komunikačnímu partnerovi ustupují a na konci vyjednávání odcházejí „poraženi“, připadají si sami zneužití. Stává se tak i v případě, že akt vyjednávací iniciovali. Zejména u melancholických charakterotypů toto může mít velmi nepříjemné psychologické důsledky.
- Konzultativní vyjednávač se snaží o uzavření dohody, aby byly uspokojeny potřeby a zájmy obou vyjednávacích stran. Uplatňuje do vyjednávání principy, které v definujeme jako princip já jsem ok - ty jsi ok.

Principy vyjednávání

Před samotným vyjednáváním je třeba stanovení cílů a volby strategie. Vymezujeme cíle jako:

- ideální (maximální, pro vyjednavce nejlepší, stanovené v úvodu) a

- minimální (spodní hranice toho, co můžeme či musíme vyjednat - často se aktivuje na konci vyjednávání jako tzv. nejhorší řešení).
Strategie vyjednávání je důležitá, taktikou míníme spíše krátkodobé aktivity, zatímco strategií ty dlouhodobé.

Fáze vyjednávání

1. Příprava - je nejdůležitější část celého procesu vyjednávání. Je nutné si připravit veškeré dostupné informace k danému tématu. Stanovit si cíle pro každou jednanou otázku a prověřit si situaci druhé strany, a zvolit strategii.

2. Úvodní fáze - úkolem této fáze je seznámit se s partnerem i s tématem a poznat pozice druhé strany. Získat základní informace a vytvořit si největší počet budoucích možných řešení. Důležitou roli hraje vaše oblečení, osobnost a chování.

Vyjednávací dovednosti: Používejte otevřené otázky tj. na které existuje více odpovědí, na chvíli se můžete odmlčet, parafrázujte a shrňte některé řečené body, projevujte své emoce , ale vše s mírou.

3. Hlavní fáze se týká hlavního předmětu vyjednávání. Platí zde několik zásad: řeší se hlavní téma, dávej a přijímej argumenty, poskytni výhody oběma stranám, aktivně naslouchej, vyhýbej se rychlým rozhodnutím.

4. Závěrečná fáze uzavírá jednání a je nejméně stresující fáze pro obě stany. Zde se definují podrobnosti realizace dohody. Pokud jsme se dohodli je spojená s administrativními úkoly např. kdo podepíše smlouvu, kdy se podepíše atd. Pozor na reakci nedat znát najevo vítězství. Proces, při kterém dochází k vyjednávání smlouvy a vede k její uzavření se označuje jako kontraktace.

Základní vyjednávací strategie

- Strategie „win - win“ snaží se najít kompromis, při kterém nikdo neprohraje a obě strany něco získají.
- Strategie „lose - lose“ nedomluví se na řádném společném řešení, jednání skončí na mrtvém bodě. Vyjednávači odejdou bez dohody.
- Strategie „win - lose“ jedna ze stran vychází jako vítězná a získává maximální možné výhody a druhá strana hodně ztratí.

Přístupy k vyjednávání:

3 základní přístupy k vyjednávání podle toho, jakým způsobem partneři při vyjednávání postupují při přibližování svých pozic:

- Přístup výhra-výhra

u tohoto přístupu se partneři snaží dohodnout na věci společného zájmu tak, aby byly spokojeny obě vyjednávací strany. Proces probíhá bez nátlakových metod a údajně je z dlouhodobého hlediska pro spolupráci nejefektivnější.

- **Přístup výhra-prohra**
je typický tím, že jeden z partnerů chce získat maximální výhody pro sebe, a to i za cenu nevýhod pro druhého partnera. Nátlakové techniky zde svoje místo mají. Může ale dojít například k poškození image firmy, osoby atp.
- **Poziční vyjednávání**
je zvláštním typem vyjednávání. * přibližování pozic, kdy obě strany vědí, že uskutečnění jejich požadavků je nereálné a budou muset vyjednávat o ústupcích nebo slevování z původních návrhů. Celý proces pak provází fáze jako vymezování pozic, dohoda a upevňování pozičního rámce. Pokud upevňujeme vlastní pozici příliš horlivě s mnoha mínusy pro komunikačního partnera, může vyjednávání skončit neshodou. Tento způsob pozičního vyjednávání může být také taktikou vedoucí k předem plánované nedohodě.

Vyjednávací dovednosti

Ve vyjednávání aktivujeme jisté konkrétní dovednosti. Rozlišujeme většinou dovednosti konvenční, neboli tradiční a nekonvenční.

- a. **Tradiční vyjednávací dovednosti:**
 - o používání otevřených otázek, což jsou otázky, na které komunikační partner neodpovídá ano - ne... typicky začínají slovy proč, co, jak ...
 - o parafrázování, tedy reformulace sdělení komunikačního partnera. Může působit jako projevení zájmu, ale je to také prostředek pro získání času, zpětnou vazbu a podobně.
 - o odmlčení se, kdy od druhé strany očekáváme sdělení dalších informací, u druhé strany může vyvolat negativní reakce
 - o občasné shrnutí je dovednost, která nám pomáhá udržet jednání v konkrétním rámci, a slouží k přehlednosti při vyjednávání. Může bohužel působit dojmem zdržování.
 - o akceptování pocitů a emocí je důležitou složkou jakékoliv komunikace, včetně komunikace tzv. asertivní. U vyjednávání je diagnostika pocitů partnera základním prostředkem efektivity jednání.
- b. **Nekonvenční vyjednávací dovednosti:**
 - záměrné nepochopení, tj. nepochopení druhé strany, kdy je druhá strana nucena všechno lépe vysvětlit, zopakovat a popřípadě poskytnout další informace. Může vyvolat nelibost a nechuť k další komunikaci;
 - zveličování řečeného, užívají se slova jako nikdy, vždycky, každý, nikdo. Toto může působit manipulativně;
 - nečekaný tah nastává, když v průběhu vyjednávání dojde k nečekané změně tématu, k nečekané reakci nebo chování, které odvrátí pozornost jiným směrem. Tato dovednost správně funguje pouze při prvním či jediném užití v komunikačním rámci, jinak může působit odmítavě a vyvolat agresivitu;
 - sarkasmus, tj. kousavé zesměšňování druhé strany, vyvolává emotivní reakce;
 - zahlcení, druhá strana je zasycena velkým množstvím přebytečných informací, které není schopna pochopit, zvážit je a rozhodnout se. Pomocí této dovednosti můžeme s druhou stranou manipulovat, ale s rizikem ztráty důvěry;
 - manipulace s kompetencemi je taktika užívaná pro získání času pro vyjednávání či převahy. Přesvědčujeme druhého o vlastních kompetencích.

5 nejzávažnějších vědomých chyb, kterých se dopouštějí účastníci jednání:

1. Nejistíme si potřebné informace a příliš pozdě zjistíme, že bylo zapotřebí daleko víc se připravit.
2. Nevynaložíme maximální úsilí na dosažení toho, co chceme a couvneme.
3. Nemáme dostatečnou víru. Druhá strana musí prohrát, abychom my zvítězili.
4. Přemýšlíte-li převážně o tom, co můžete ztratit, budete pravděpodobně vyžadovat více a ztratíte vše. Často setkáme s jednáním „buď vše nebo nic“
5. Lidská tendence si myslet, že máte pravdu a že jste rozumní.

Vyjednávání je dovednost, která vyžaduje učení a trénink. Je nutné si uvědomit, že každý člověk nemá předpoklady pro vyjednávání. Bude pro něj těžké se této dovednosti naučit.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Odborový svaz ECHO a Český svaz zaměstnavatelů v energetice

„Sociální dialog v energetickém sektoru“
Projekt č.: CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0001867

SDÍLENÍ DOBRÉ PRAXE V RÁMCI SOCIÁLNÍHO DIALOGU PRO ZÁSTUPCE ZAMĚSTNANCŮ

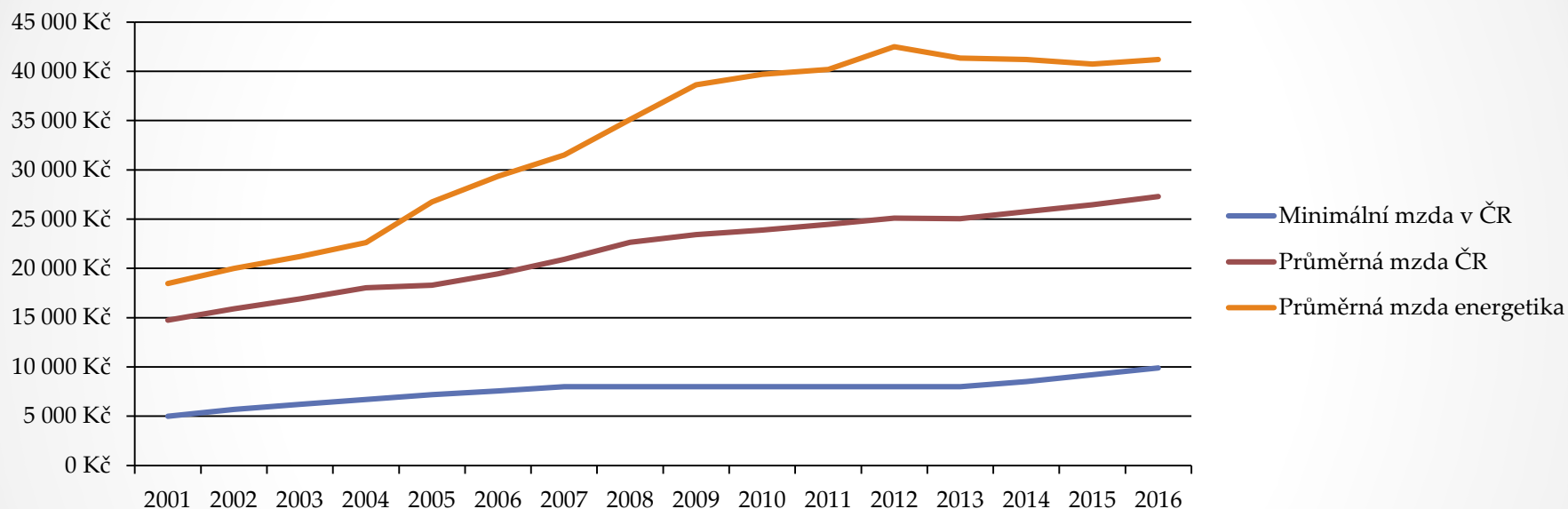
Zpracováno pro potřeby ZO OS ECHO sekce energetická,
dle pokladů ZO v roce 2016.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Vývoj průměrných mezd v ČR 2001 - 2016



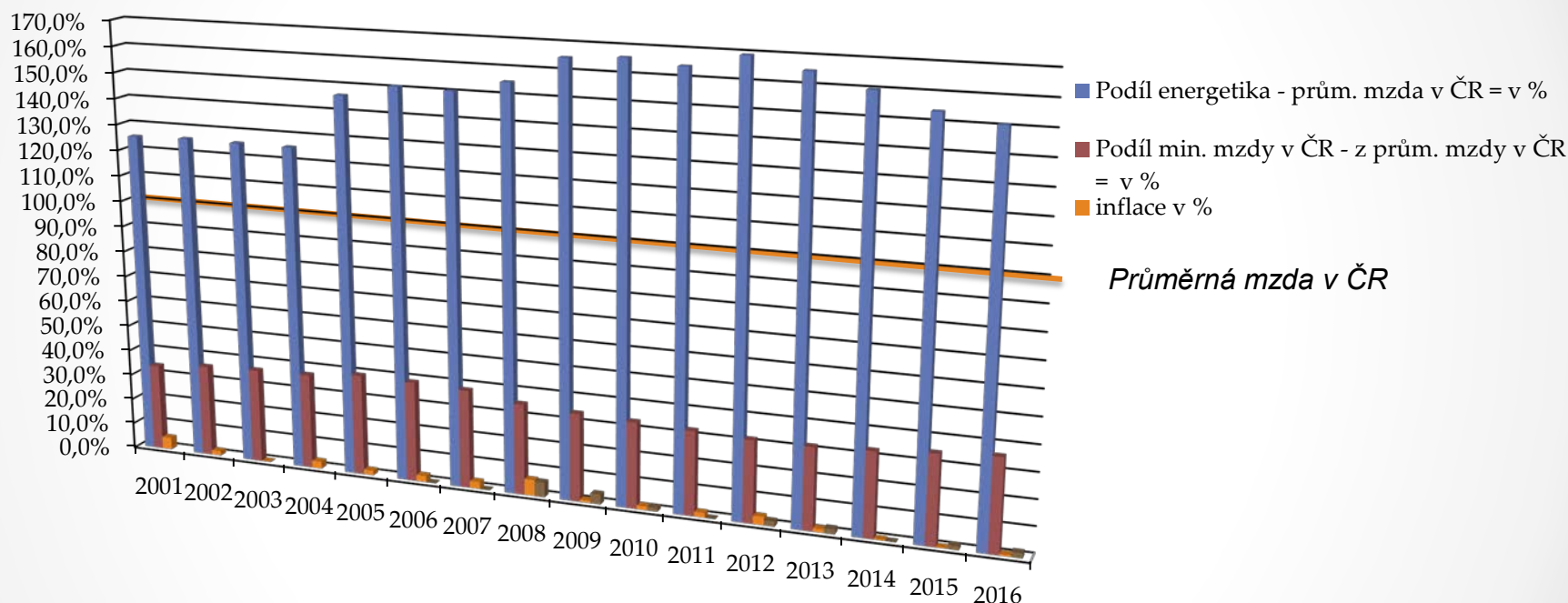
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Minimální mzda v ČR	5 000 Kč	5 700 Kč	6 200 Kč	6 700 Kč	7 185 Kč	7 570 Kč	8 000 Kč	8 000 Kč	8 000 Kč	8 000 Kč	8 000 Kč	8 000 Kč	8 000 Kč	8 500 Kč	9 200 Kč	9 900 Kč
Průměrná mzda ČR	14 750 Kč	15 911 Kč	16 905 Kč	18 025 Kč	18 283 Kč	19 447 Kč	20 927 Kč	22 653 Kč	23 425 Kč	23 903 Kč	24 466 Kč	25 100 Kč	25 051 Kč	25 753 Kč	26 467 Kč	27 297 Kč
Průměrná mzda energetika	18 461 Kč	20 002 Kč	21 217 Kč	22 614 Kč	26 744 Kč	29 351 Kč	31 501 Kč	35 116 Kč	38 632 Kč	39 705 Kč	40 187 Kč	42 487 Kč	41 353 Kč	41 200 Kč	40 746 Kč	41 187 Kč



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Procentuální porovnání mezd k průměrné mzdě, období 2001 - 2016



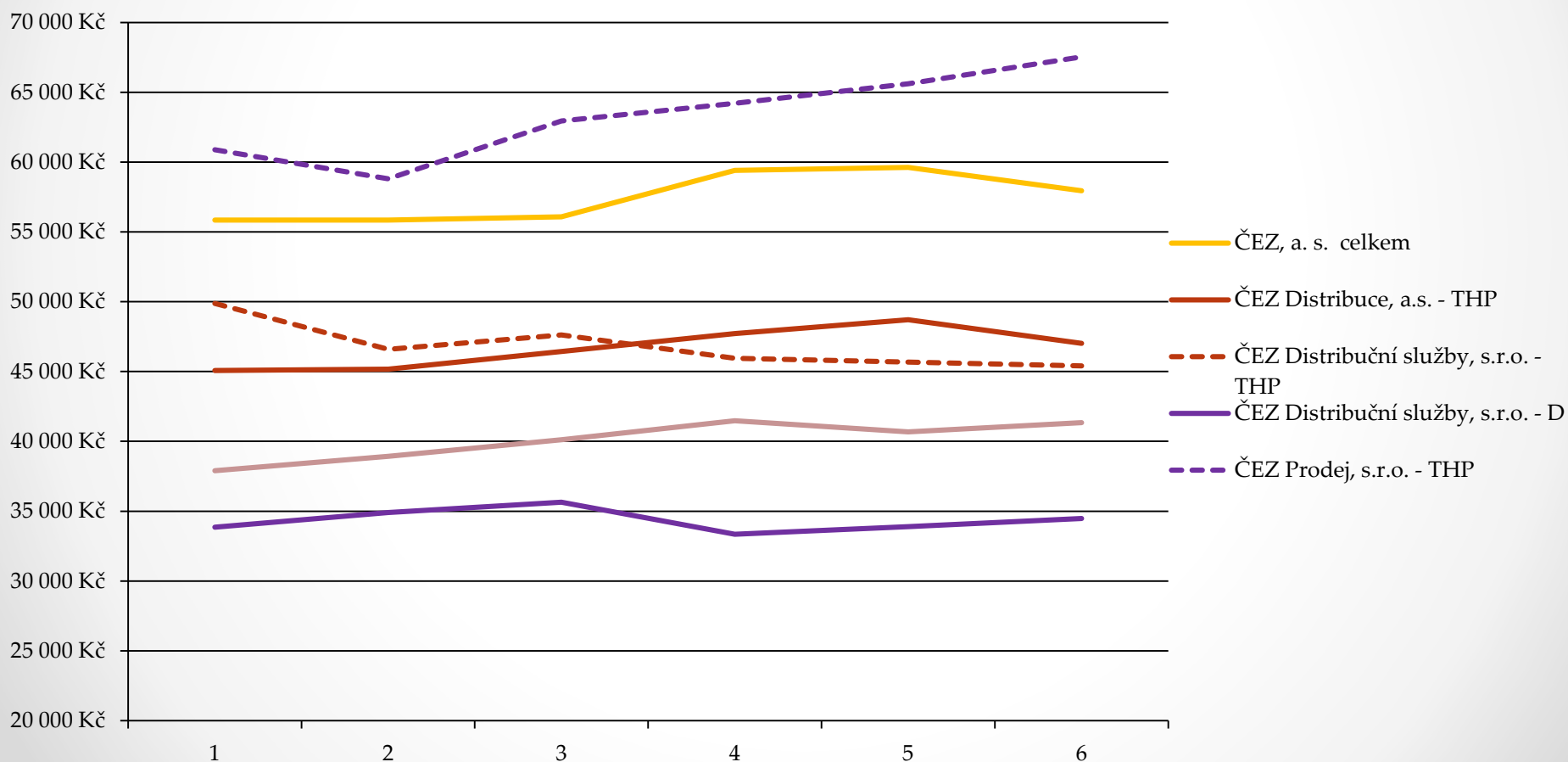
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Podíl energetika - prům. mzda v ČR = v %	125,2%	125,7%	125,5%	125,5%	146,3%	150,9%	150,5%	155,0%	164,9%	166,1%	164,3%	169,3%	165,1%	160,0%	154,0%	150,9%
Podíl min. mzdy v ČR - z prům. mzdy v ČR = v %	33,9%	35,8%	36,7%	37,2%	39,3%	38,9%	38,2%	35,3%	34,2%	33,5%	32,7%	31,9%	31,9%	33,0%	34,8%	36,3%
inlace v %	4,7%	1,8%	0,1%	2,8%	1,9%	2,5%	2,8%	6,3%	1,0%	1,5%	1,9%	3,3%	1,4%	0,4%	0,3%	0,7%
Dohodnutý nárůst mezd v KSVS %						4,3%	3,5%	5,8%	3,9%	1,5%	0,0%	2,0%	2,0%	1,8%	1,5%	2,0%



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Vývoj průměrného výdělku vybraných energetických společností Skupiny ČEZ, období 2010 - 2016

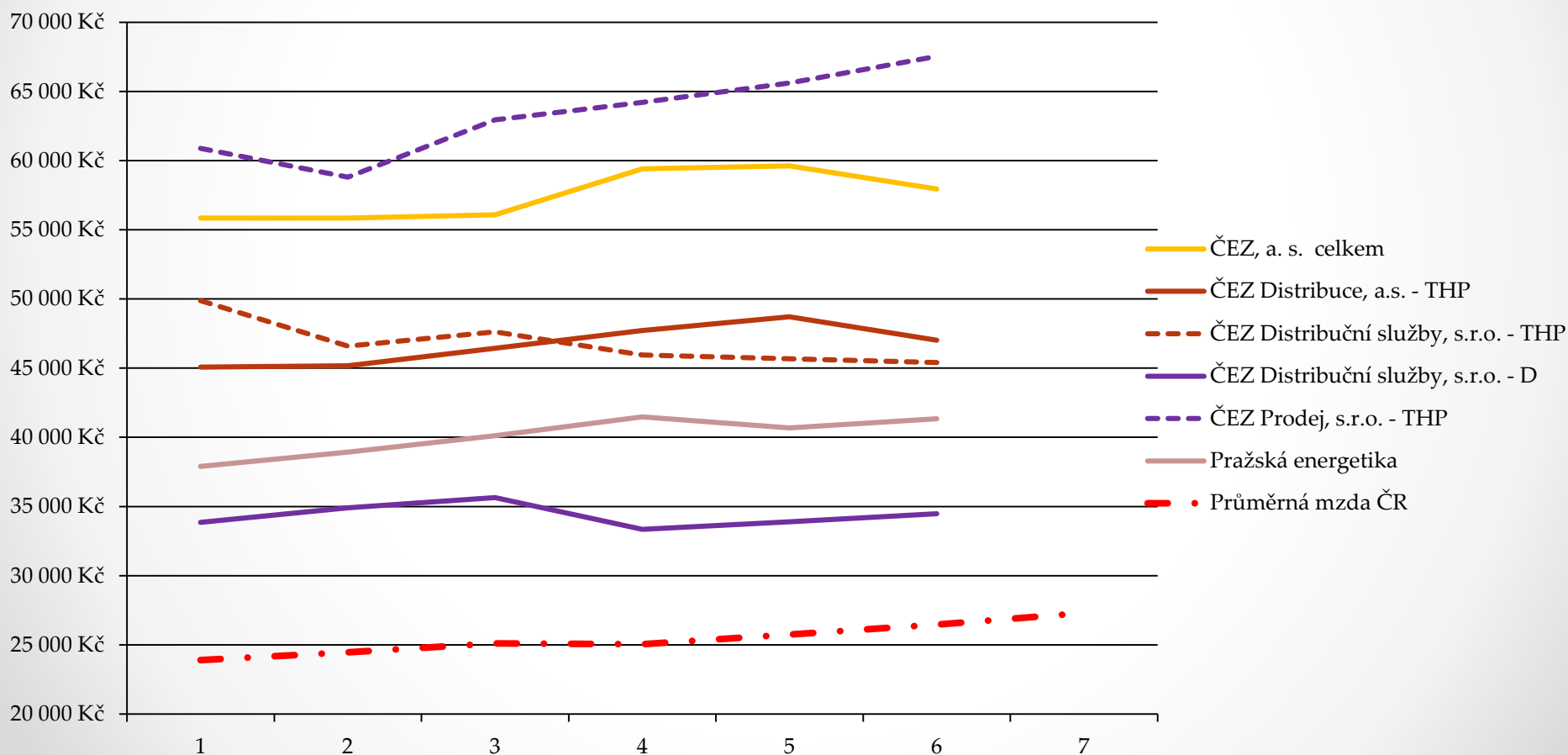




Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Vývoj průměrného výdělku vybraných energetických společností Skupiny ČEZ, období 2010 – 2016 s porovnáním průměrné mzdy v ČR

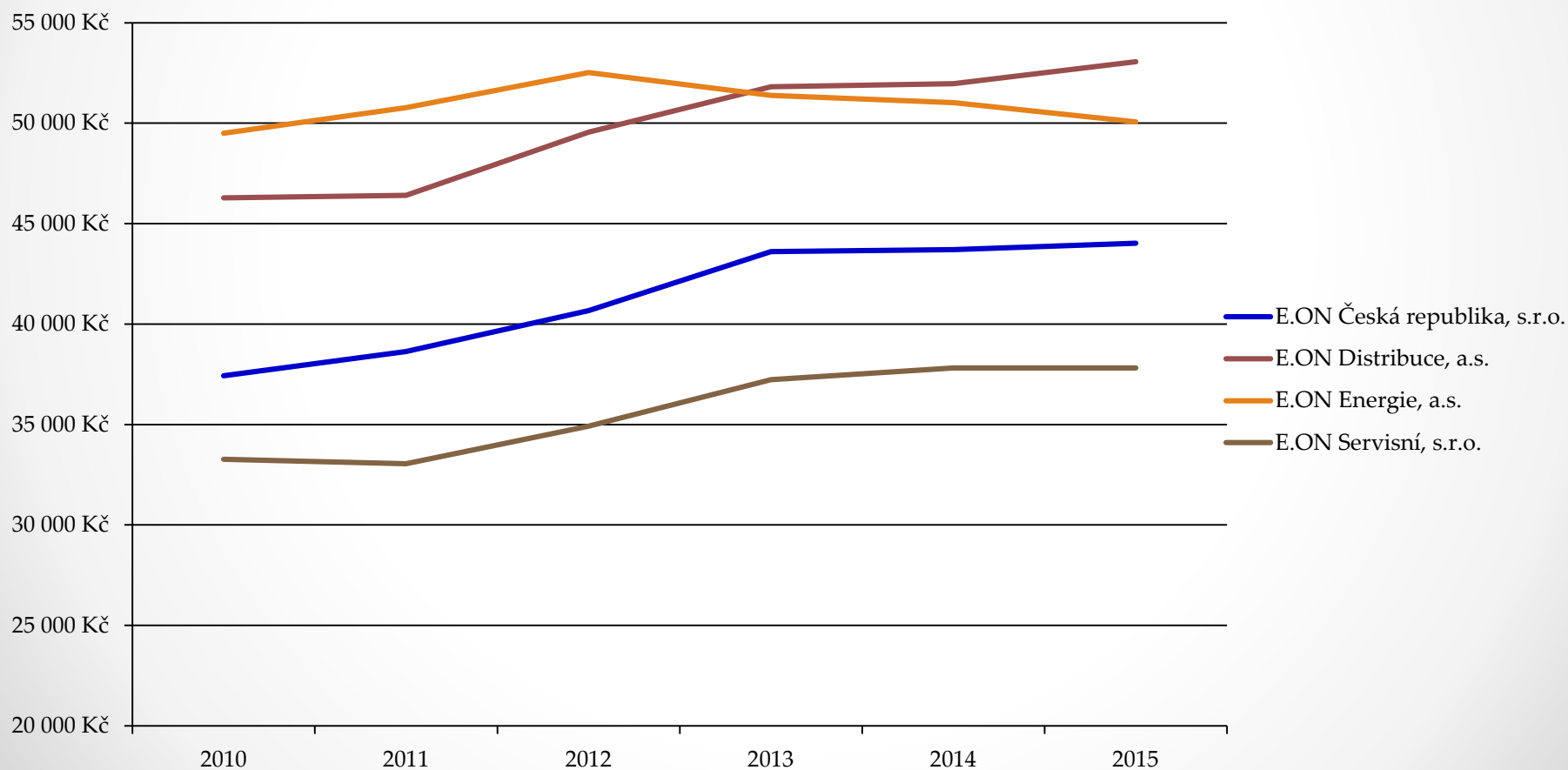




Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Vývoj průměrného výdělku vybraných energetických společností Skupiny E.ON, období 2010 - 2016

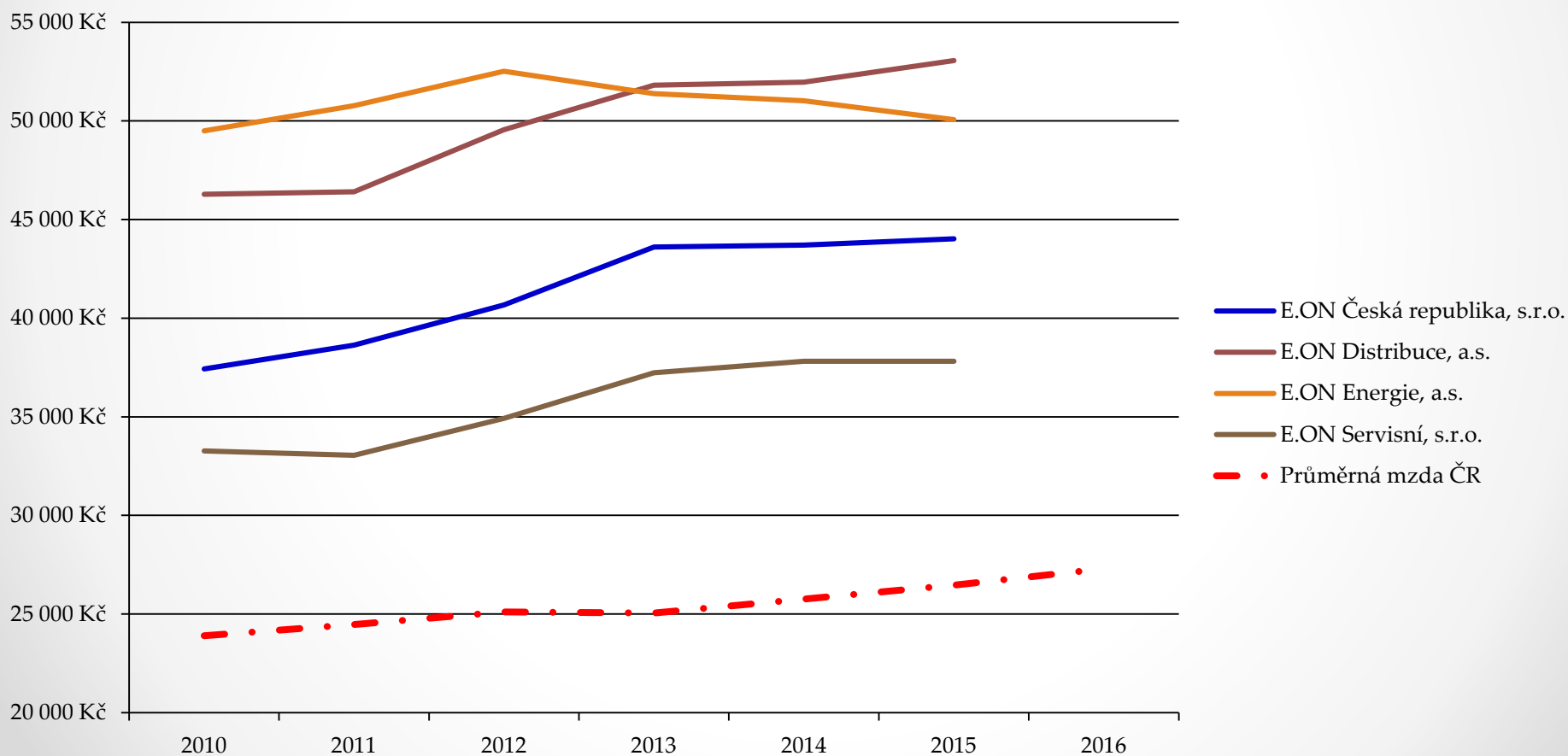




Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Vývoj průměrného výdělku vybraných energetických společností Skupiny E.ON, období 2010 – 2016 s porovnáním průměrné mzdy v ČR

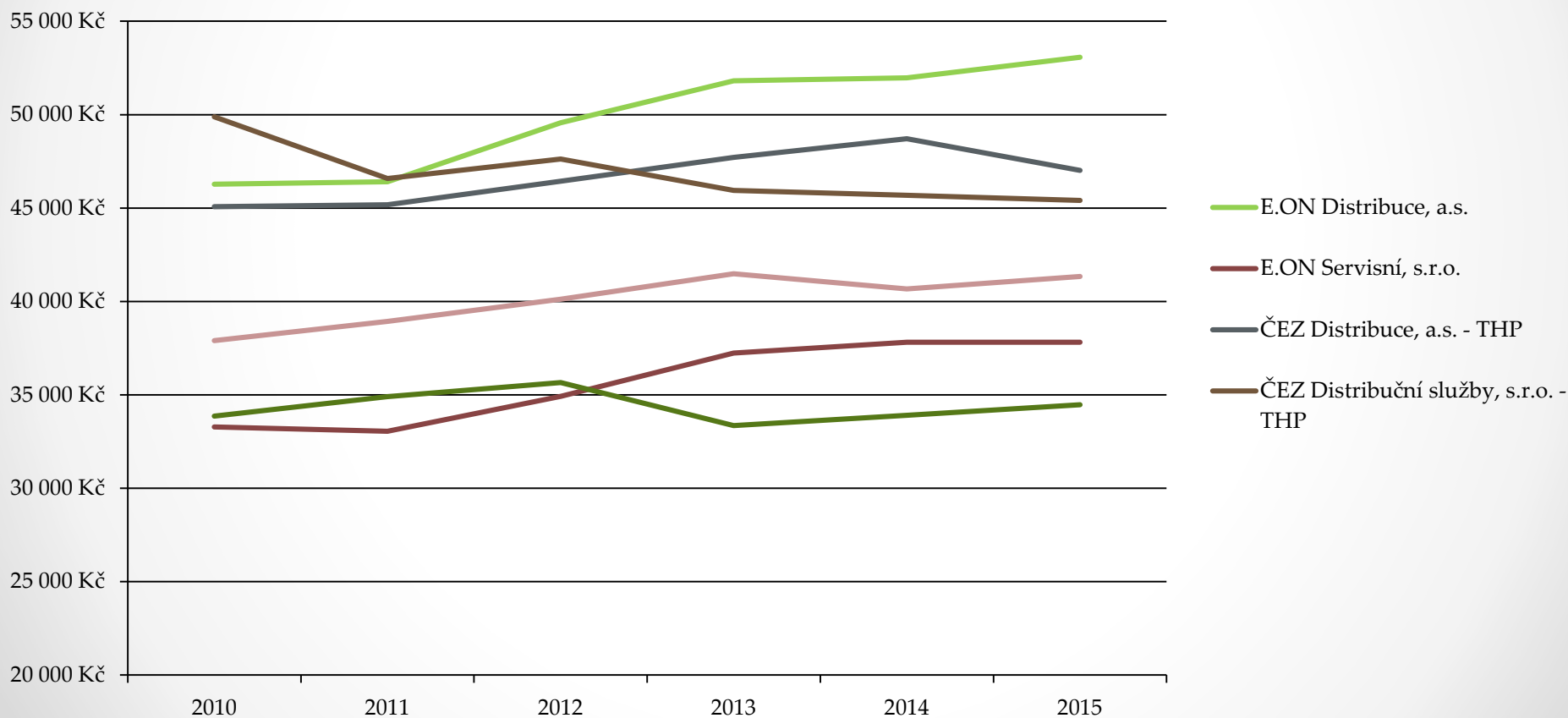




Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Vývoj průměrného výdělku vybraných energetických společností Skupiny ČEZ, E.ON a PRE období 2010 - 2016

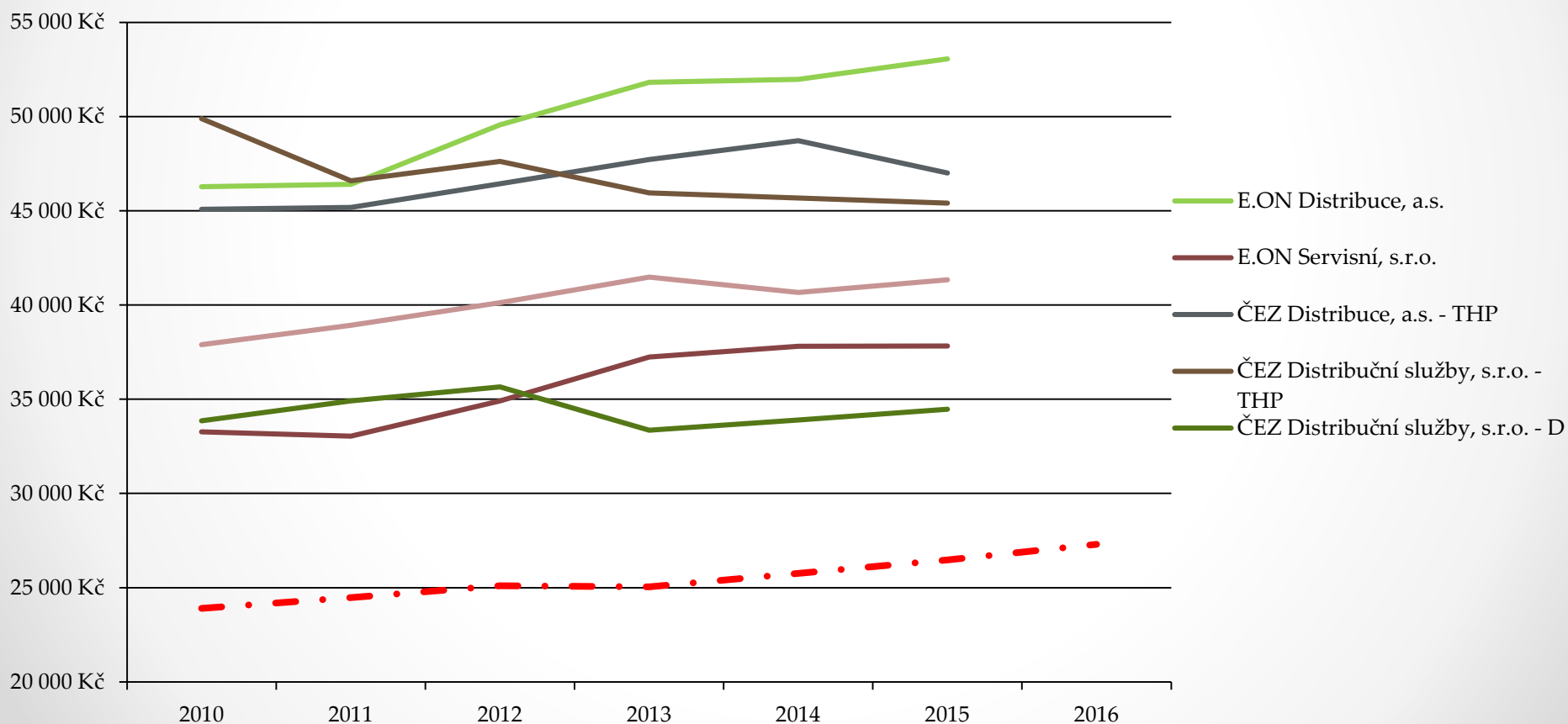




Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Vývoj průměrného výdělku vybraných energetických společností Skupiny ČEZ, E.ON a PRE období 2010 – 2016 s porovnáním průměrné mzdy v ČR

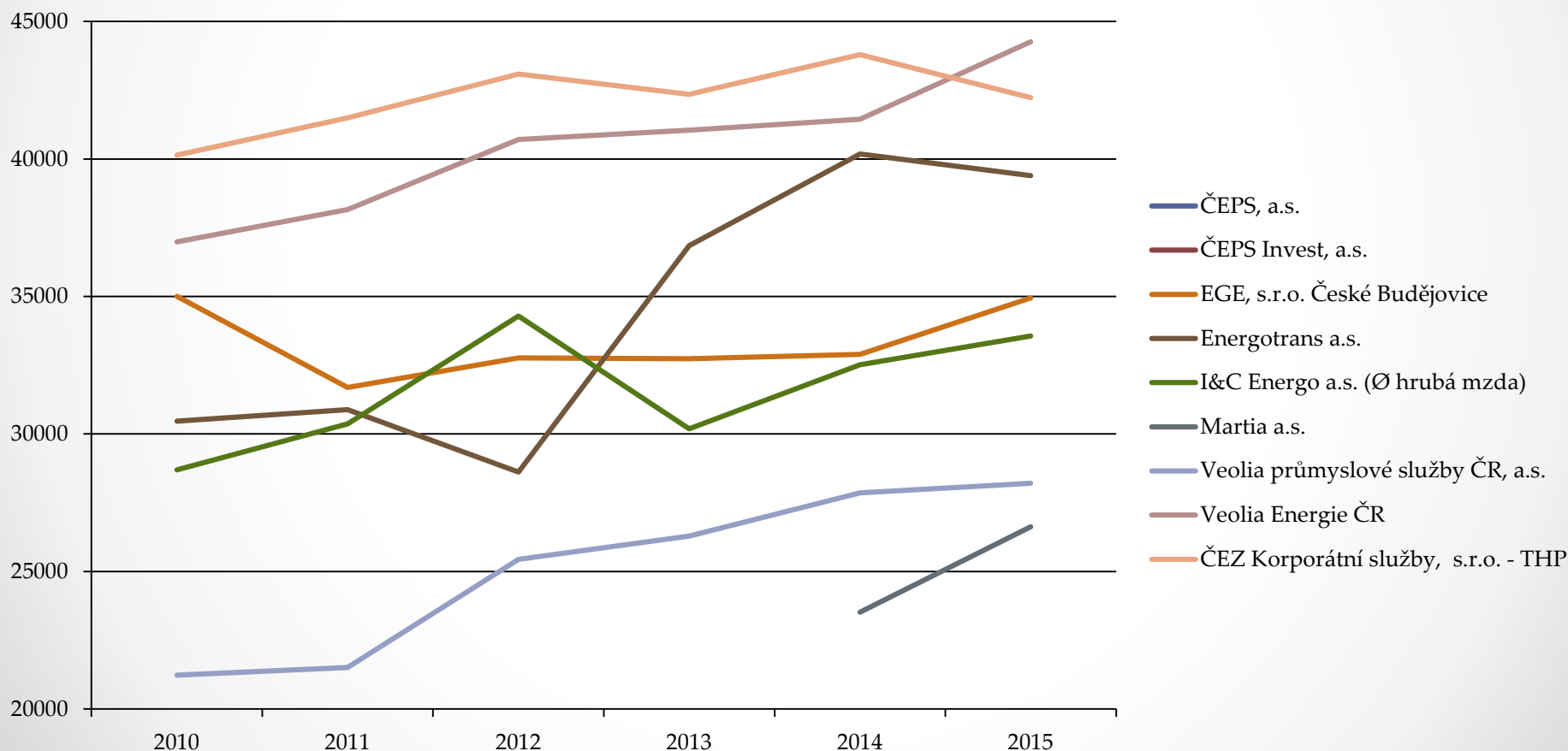




Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Vývoj průměrného výdělku některých energetických společností, období 2010 - 2016

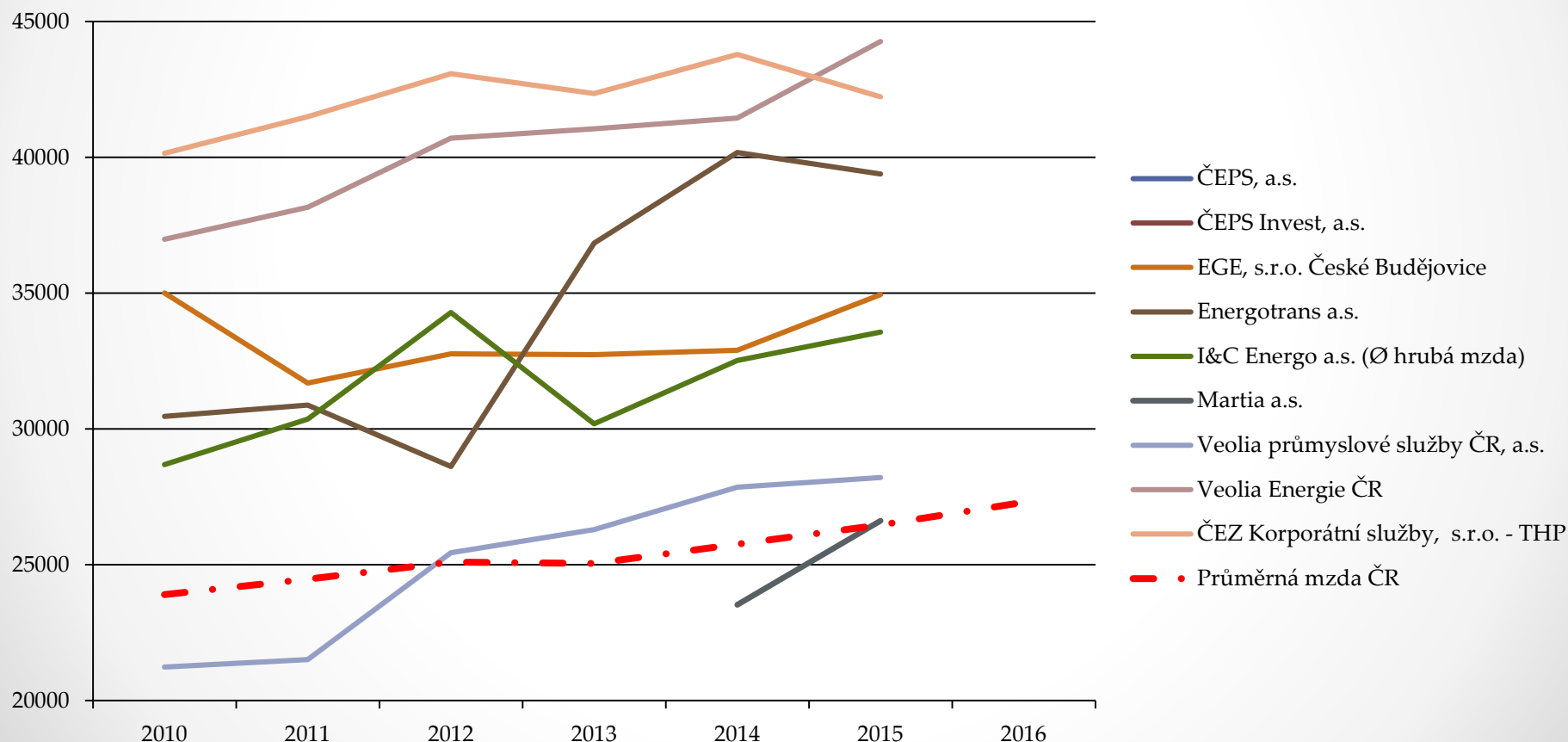




Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Vývoj průměrného výdělku některých energetických společností, období 2010 – 2016 s porovnáním průměrné mzdy v ČR

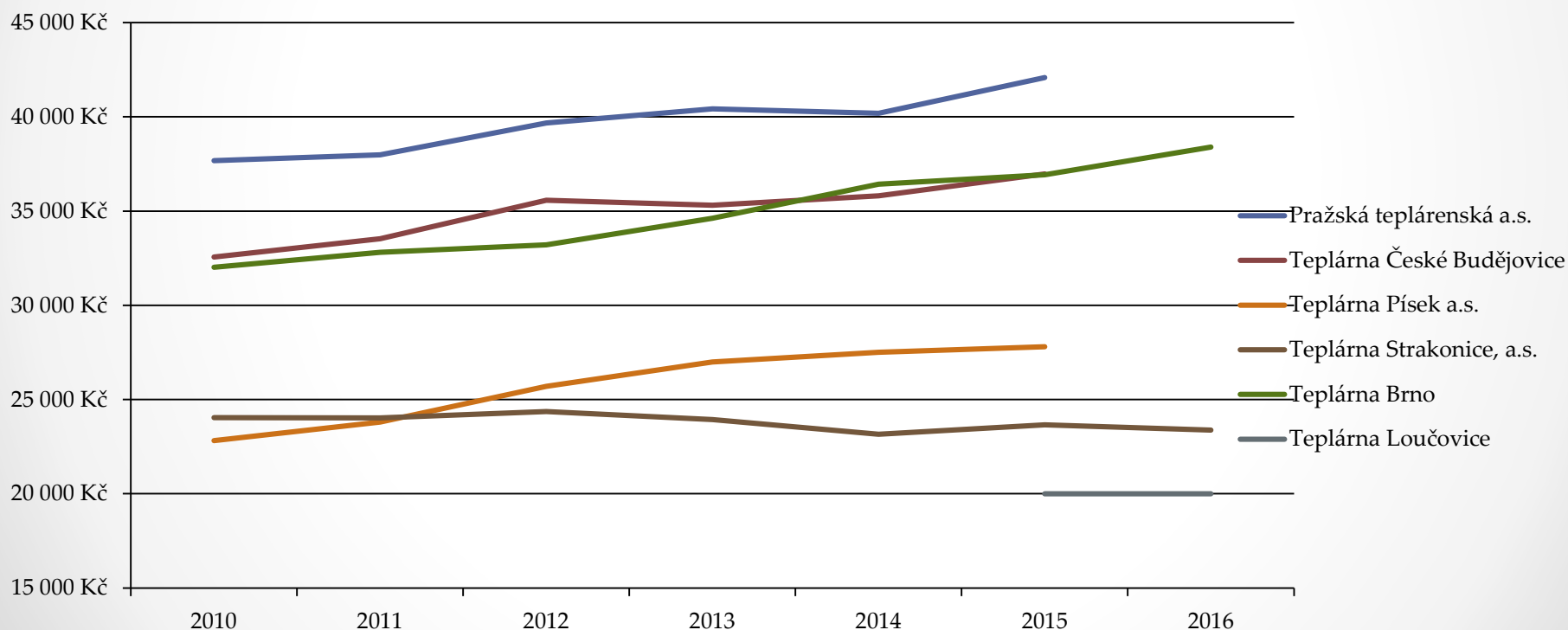




Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Vývoj průměrného výdělku některých teplárenských společností, období 2010 - 2016

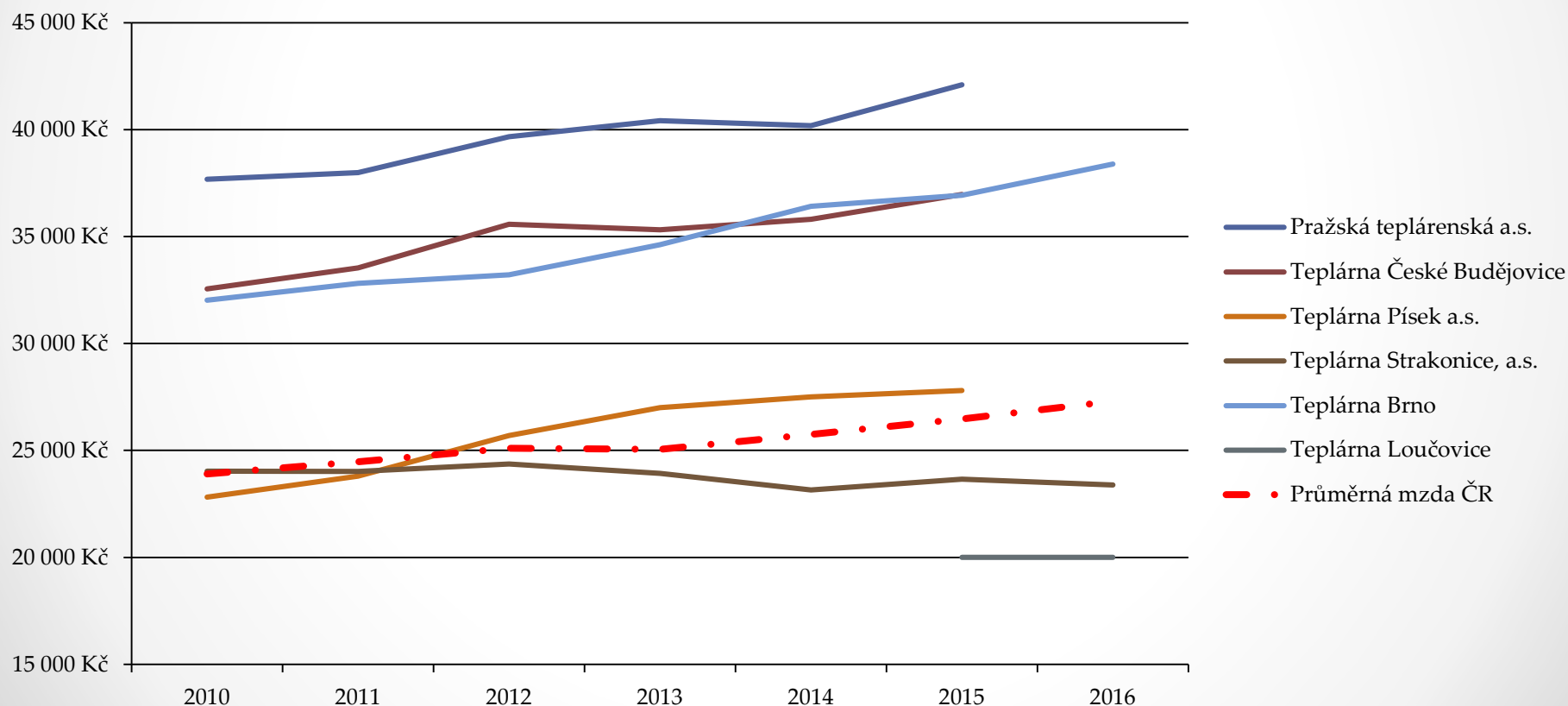




Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Vývoj průměrného výdělku některých teplařenských společností, období 2010 – 2016 s porovnáním průměrné mzdy v ČR

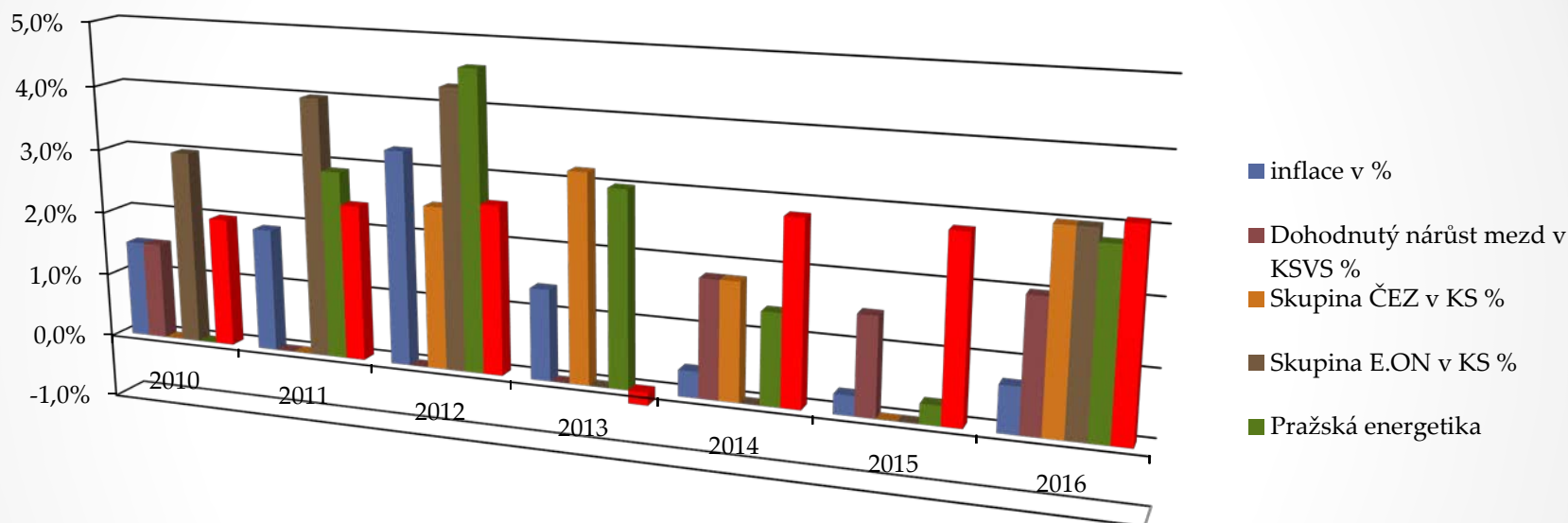




Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Procentuální nárůst v KS energetických společností ČEZ, E.ON a PRE
období 2010 - 2016



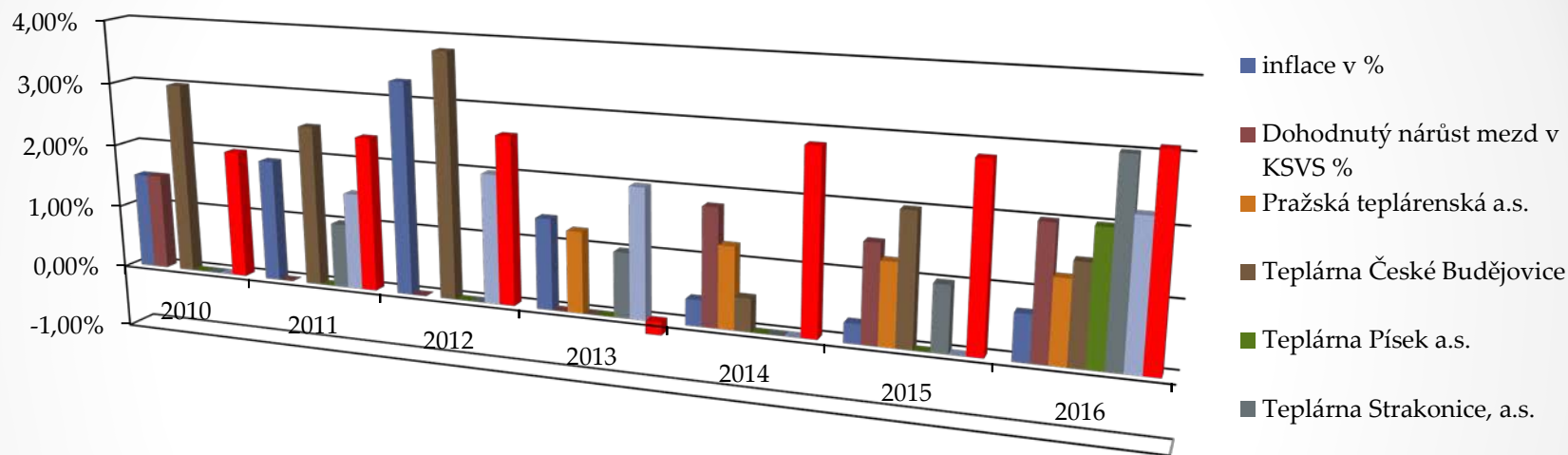
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
inlace v %	1,5%	1,9%	3,3%	1,4%	0,4%	0,3%	0,7%
Dohodnutý nárůst mezd v KSVS %	1,5%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%	1,5%	2,0%
Skupina ČEZ v KS %	0,0%	0,0%	2,5%	3,2%	1,8%	0,0%	3,0%
Skupina E.ON v KS %	3,0%	4,0%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	3,0%
Pražská energetika	0,00%	2,90%	4,60%	3,00%	1,40%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



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Procentuální nárůst v KS některých teplárenských společností,
období 2010 - 2016



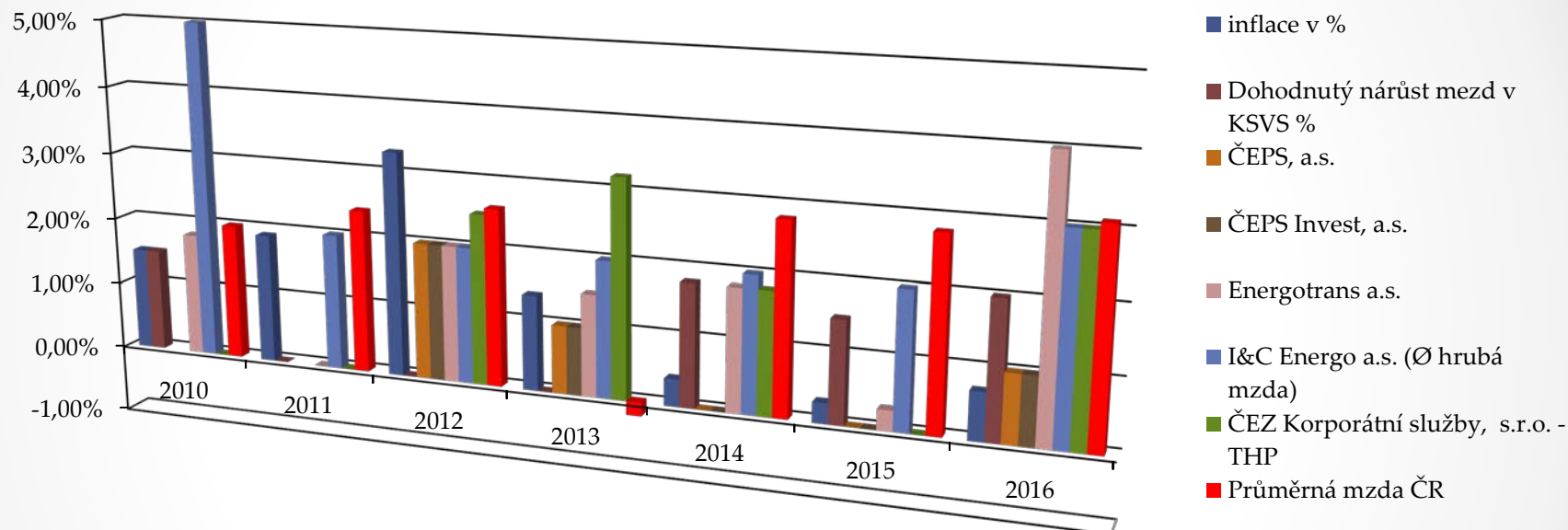
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
inlace v %	1,50%	1,90%	3,30%	1,40%	0,40%	0,30%	0,7%
Dohodnutý nárůst mezd v KSVS %	1,50%	0,00%	0,00%	0,00%	1,80%	1,50%	2,0%
Pražská teplárenská a.s.				1,25%	1,25%	1,25%	1,3%
Teplárna České Budějovice	3,0%	2,5%	3,8%	0,0%	0,5%	2,0%	1,5%
Teplárna Písek a.s.	0,0%	0,0%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



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Procentuální nárůst v KS některých společností, období 2010 - 2016



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



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, Picmaus Martin, Vacek Jaromír

text a úprava: Svatek Jaroslav



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

SOCIÁLNÍ DIALOG V ENERGETICKÉM SEKTORU

publikace partnera projektu ČSZE

I. část | rok 2016



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
SOCIÁLNÍ DIALOG V ENERGETICKÉM SEKTORU V OBLASTI BOZP Z POHLEDU SVAZOVÉHO INSPEKTORA BOZP (Petr Tomíček)	4
SOCIÁLNÍ DIALOG V ENERGETICKÉM SEKTORU VOBLASTI EKONOMIKY I. (Ing. Lucie Janoušková, MBA)	7
SYSTÉMY ÚRAZOVÉHO POJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ VE VAZBĚ NA SOCIÁLNÍ DIALOG VE SPOLKOVÉ REPUBLICE NĚMECKO A V ČESKÉ REPUBLICE (Ing. Jana Ranglová)	10
GENERAČNÍ OBMĚNA V ENERGETICE Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELŮ (Ing. Pavel Puff)	13
SOCIÁLNÍ DIALOG V ENERGETICKÉM SEKTORU VOBLASTI EKONOMIKY II. (Ing. Lucie Janoušková, MBA)	16
KONCEPČNÍ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE 2017 Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELŮ (JUDr. Marilla Kokešová)	19
NOVÁ LEGISLATIVA V OBLASTI BOZP V ROCE 2016 A JEJÍ DOPAD NA ZAMĚSTNAVATELE V SEKTORU ENERGETIKY (Jaroslav Bek)	25
KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ VYŠŠÍHO STUPNĚ V SEKTORU ENERGETIKY Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELŮ V ROCE 2016 (Mgr. Marie Bendová)	28

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 2016 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 28. února 2017

SOCIÁLNÍ DIALOG V ENERGETICKÉM SEKTORU V OBLASTI BOZP Z POHLEDU SVAZOVÉHO INSPEKTORA BOZP

Petr Tomíček

Diskusní fórum „Prevence pracovních úrazů v energetice v perspektivách sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání“

2. – 3. 5. 2016, Hotel Skalský dvůr

Vyjednávání stále lepších pracovních podmínek zaměstnanců je základním účelem pro volbu jejich zástupců, kteří vedou sociální dialog se zaměstnavatelem. Jedním z nejdůležitějších oborů sociálního dialogu je bezesporu nepřetržitá snaha o zlepšování podmínek zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jakkoli je tato oblast řešena zákony, vyhláškami, směrnicemi, nezastupitelnou roli má kolektivní vyjednávání zástupců odborů se zaměstnavatelem při vzniku nových kolektivních smluv.

Český odborový svaz energetiků (ČOSE) zastupuje cca 4 200 zaměstnanců, z toho 48% z nich je odborově organizováno. Na tento počet jsou vyčleněni dva svazoví inspektoři BOZP konající činnost inspekce na poloviční úvazek, neboť sami pracují v oboru energetiky.

Prostřednictvím těchto dvou zástupců se odborový svaz účastní kolektivního vyjednávání vyššího stupně zaměřeného na oblast BOZP. Během jednání se projevují i rozdílné názory jednajících stran například na rozsah Sborníků prací odměňovaných příplatkem za ztížené pracovní prostředí či za práci v obtížných pracovních podmínkách.

Na druhou stranu se daří vytvářet dobré podmínky na poli prevence pracovních úrazů.

Zaměstnavatel spolu s odbory organizuje pro-
věrky BOZP, které jsou termínově rozprostřeny

do celého kalendářního roku. Záznamy kontrol a zjištěné nedostatky jsou uváděny na intranetovém portálu zaměstnavatele spolu s termíny odstranění závad a konkrétní odpovědností jednotlivých pracovníků. Odstranění závad je kontrolováno zápisem v intranetovém systému i následnými pochůzkovými kontrolami. Portál rovněž zpřístupňuje statistiku úrazovosti, legislativu zaměstnavatele k BOZP, katalog OOPP, registr rizik a umožňuje i zástupcům odborů toto všechno sledovat a hodnotit.

Nad rámec zaměstnavatelem plánovaných kontrol provádějí odboroví inspektoři také své vlastní kontroly a šetření zejména při objasňování pracovních úrazů. Nejvíce třetích ploch vzniká při řešení odškodnění pracovních úrazů, v krajních případech dochází i k soudním sporům. V takových kauzách spočívá pomoc odborové organizace, mimo jiné, v zajištění vhodného právního zástupce zaměstnanci, pokud o to požádá.

Některé pracovní úrazy bývají svým způsobem diskutabilní. Jedná se o typy úrazů, které mohou vyplývat ze zdravotního stavu dnešní populace, kdy s prodlužujícím se věkem a tím také odchodem do důchodu trpíme víceméně civilizačními zdravotními neduhy a tak o pracovní úrazy typu „zablokovaná záda“ nebo problémy s klouby všeho druhu není nouze. V takových případech nastává zdoluhavé dokazování příčin úrazu a právě zde se ukazuje, že je dozor

odborové organizace při šetření úrazu nezastupitelný.

Další z četných pracovních úrazů spadají do oblasti pádů, ať už z výšky, kdy bývají následky nejfatálnější a někdy končí i smrtí postiženého, až po drobná zranění nohou, rukou při pádech na podlaze, schodech, pochůzkových wemaroštech a komunikacích.

Důležitým výstupem při řešení pracovních úrazů je nejen určení příčiny úrazu, ale také následná opatření pro zamezení opakování úrazu. V tomto ohledu je správné, že přizvaní zástupci odborové organizace mají od začátku šetření možnost vyjádřit se k nápravným opatřením a sami mohou některá opatření navrhnout a prosadit. V nedávné době byl řešen pracovní úraz popálení pracovníka od uvolnění strusky při čistění teplárenského kotle, přičemž pracovník předepsané ochranné pomůcky při rizikové práci použil, bohužel z pohledu praxe se ukázalo, že vybavení těmito pomůckami bylo pro příslušné práce podceněno. Jedním z následných opatření bylo použití adekvátních OOPP, tj. přileb s 3M ventilací, kuklou a rukavicemi proti tepelným rizikům, kabátem proti tepelným účinkům, samozřejmě doplněno o další technické a organizační opatření.

Důležitým aspektem bezpečnosti na větších lokalitách spadajících pod energetiku je zásah jednotek 1. pomoci, který je obvykle řešen prostřednictvím podnikového hasičského záchranného sboru. Jeho členové jsou na srovnatelné profesionální úrovni státních jednotek. Zásahují nejen při ostrých výjezdech, ale podílejí se i na preventivních opatřeních a kontrolách. K činnosti a vybavenosti hasičské jednotky se vyjadřují také zástupci odborové organizace z oblasti BOZP a protože ani hasičům se při jejich rizikové práci úrazy nevyhýbají, dohlížíjí odbory standardně také na šetření pracovních úrazů hasičů.

Ve spolupráci mezi zaměstnavatelem a odbory se minimálně jednou ročně prověřují riziková pracoviště, kdy se vyhodnocuje, zda uznaná rizika trvají a zda nenastaly okolnosti, které by mohly rizika práce snížit či zcela eliminovat. V této souvislosti je zaměstnavatel zavázán kolektivní smlouvou provádět zaměstnancům, kteří jsou vystaveni účinkům škodlivin prokaza-

telné poučení o jejich nebezpečí a opatřeních, které musejí zaměstnanci učinit pro svou vlastní ochranu.

Součástí nejen prevence pracovních úrazů, ale i všeobecně vyššího právního povědomí zaměstnanců jsou školení prováděná svazovými inspektory BOZP pro řadové odboráře a pořádaná na zakázku předsedů jednotlivých odborových organizací. Na těchto školeních jsou pracovníci seznamováni s nejnovějšími změnami v oblasti legislativy, s pracovními úrazy za uplynulé období a formou diskuse jsou zodpovídaný jejich dotazy a připomínky týkající se nejen oblasti BOZP. Při takových setkáních se ukazují problémy každodenního pracovního dění, které trápí naše zaměstnance a vzniklé diskuse jsou obohacením a námětem pro další práci. Zaměstnanci vnímají, že jejich otázky jsou zodpovídaný a řešeny také ze strany odborů, které mají větší váhu při jednáních se zaměstnavatelem než jednotlivci, který se svých práv hůře domáhá.

Prostřednictvím odborové organizace kolektivy i jednotliví zaměstnanci podávají stížnosti či připomínky týkající se pracovních podmínek, na které příslušní vedoucí zaměstnanci ve lhůtě třiceti dnů dávají písemnou odpověď.

V nedávné době jsme takto řešili například zácviky směnových zaměstnanců, kdy jsou zaměstnavateli vytýkány nepřiměřeně zkrácené termíny pro zácvik a nestandardní zacvičování zaměstnanců, které probíhá stylem „zaučuj se na nové pozici, ale současně pracuj na pozici původní“. V prostředí energetiky tento přístup, dle našeho názoru, rozhodně ke zvyšování bezpečnosti práce nepřispívá. Zvláště při soustavném tlaku zaměstnavatele na snižování počtu zaměstnanců vnímáme u některých profesí kumulaci povinností za odešlé zaměstnance, kdy pod hesly vyšší efektivity dochází k přetěžování lidí pracujících na důležitých postech, kde chyba plynoucí z nadměrného zaúkolování jednotlivce může způsobit selhání lidského faktoru a následné škody na zařízení a samozřejmě i ohrozit zdraví a bezpečnost zaměstnanců.

Rovněž jako zástupci zaměstnanců poukazuje při kolektivních vyjednávání na přemíru zařízení provozovaných formou tzv. outsourcingu.

gu, tj. vyčleňování zařízení pro externí firmy, při kterých se obsluha i údržba zařízení provádí smluvně zajištěným dodavatelem. Majitel tak do jisté míry ztrácí dosavadní přehled o zařízení. V praxi se setkáváme se zhoršujícími se podmínkami pro zaměstnance takových firem a to nejen mzdovými.

V rámci objektivitu je třeba říci, že se daří i najít společnou řeč se zaměstnavatelem. V oblasti BOZP se v energetice za posledních 10 let hodně změnilo a je možno říci, že k lepšímu. Nesetkáváme se se zásadními problémy ve vybavenosti zaměstnanců předepsanými osobními ochrannými a pracovními prostředky a i vybavení pracoviště je ve stále lepším se stavu.

To samé platí také pro distribuci mycích, čistících a dezinfekčních prostředků. Kvalita těchto prostředků se zvyšuje, na což má vliv nejen pokrok v technologii, ale logicky také stále relativně dobrá finanční situace subjektů podnikajících v energetice a jejich kladný přístup k plnění závazků v oblasti BOZP.

Období naprosté spokojenosti, kdy by si obě strany zaměstnavatel i odbory mohly říci, že vše je skvělé, zřejmě nikdy nastat nemůže. O to cennější je každá dohoda přispívající ke zkvalitnění pracovních podmínek všech zaměstnanců a to nejen v odvětví energetiky.



SOCIÁLNÍ DIALOG V ENERGETICKÉM SEKTORU V OBLASTI EKONOMIKY I.

Ing. Lucie Janoušková, MBA

Diskusní fórum „Dopad nových ekonomických instrumentů na organizace v odvětví energetiky a jejich následný vliv na sociální dialog a kolektivní vyjednávání“

19. 5. 2016, hotel Absolutum, Praha

Sledování nových ekonomických instrumentů a jejich následný vliv na sociální dialog a kolektivní vyjednávání je jednou ze základních činností každého úspěšného podniku. V uplynulém období se připravovalo v ekonomické oblasti několik významných změn, které měly jednak narovnat podnikatelské prostředí a jednak zvýšit příjmy veřejného rozpočtu v rámci boje proti daňovým únikům.

Jednou z těchto změn je elektronická evidence tržeb, která byla v rámci sociálního dialogu předmětem mnoha živých diskusí často doprovázenými i nepřesnými informacemi. V rámci sociálního dialogu ve spolupráci se zástupci kolektivního vyjednávání bylo doporučeno, aby vláda zajistila zavedení EET a zároveň při přípravě respektovala základní parametry, jako je jednoduchost, jednoznačnost a srozumitelnost. Bylo zásadní zajistit hlavně spolehlivost a bezpečnost technického řešení, dostatečnou osvětu i čas na přípravu, včetně realizace zkušebního režimu. Sociální dialog ukázal, že věcně diskutovat se všemi zúčastněnými stranami pomůže ke zdokonalení konkrétních parametrů tak, aby zohledňovaly specifika praxe a působily minimum problémů. Zúčastněné strany se dohodly na tom, že systém by měl být založen na minimu výjimek, které budou řádně zdůvodněné.

Tuto problematiku upravuje zákon č. 112/2016 Sb., o evidenci tržeb (dále jen „ZoET“), který upravuje práva, povinnosti a postupy uplat-

ňované při evidenci tržeb a postupy s nimi související, a který nabyl platnosti vyhlášením ve Sbírce zákonů dne 13. dubna 2016. Současně se zákonem o evidenci tržeb nabyl platnosti doprovodný zákon č. 113/2016 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o evidenci tržeb. Působnost a výkon odpovídajících pravomocí spojených s evidencí tržeb, jsou podle § 2 odst. 1 ZoET svěřeny orgánům Finanční správy České republiky, kterými jsou v prvním stupni finanční úřady. Odst. 2 téhož ustanovení vymezuje, že k prověřování plnění povinností podle tohoto zákona jsou vedle orgánů Finanční správy České republiky příslušné také orgány Celní správy České republiky. Prověřováním plnění povinností se rozumí provádění faktických úkonů spojených se sledováním skutečného stavu a jeho porovnáváním se stavem žádoucím a udílením sankcí.

V počátcích bylo důležité si jasně vymezit, co je to příjem v hotovosti, protože pod evidenci spadají veškeré hotovostní platby. Nicméně pro účely zákona je vymezení hotovosti širší než jen platby bankovkami a mincemi. Velmi zjednodušeně se jedná o veškeré platby mimo bezhotovostní převody, inkasa, apod. Hotovosti jsou tedy chápány také například stravenky, vouchery, platební poukázky, žetony, ale i platby kartou.

Model elektronické evidence tržeb je v zásadě jednoduchý proces. Podnikatel zašle datovou zprávou transakci ve formátu XML finanční

správě. Finanční správa zašle potvrzení o přijetí s unikátním kódem (FIK) a podnikatel vytiskne účtenku, včetně unikátního potvrzovacího kódu. Evidenci tržby si následně může zákazník ověřit prostřednictvím webové aplikace finanční správy. Prvním krokem musí být získání autentizačních údajů, tedy hesla pro přihlášení na portál EET, kde získá poplatník certifikát či certifikáty potřebné k evidování tržeb a kde registruje provozovny. K distribuci přihlašovacích údajů dojde datovou zprávou nebo osobně na územních pracovištích finančního úřadu. Poplatník může získat až 1000 certifikátů dle svých potřeb a platnost certifikátu bude 3 roky. Certifikát lze vázat na poplatníka, provozovnu či pokladní místo dle volby poplatníka.

Povinnost evidovat tržby a tedy i registrace k evidenci se obecně týká subjektů, které jsou registrovány k daním (bylo jim přiděleno DIČ), podnikají a přijímají platby v hotovosti (včetně platebních karet a obdobných ekvivalentů). Základní vymezení, kromě hlavního prvku hotovostní formy platby, v návrhu zákona stanovuje, že evidovanou tržbou není příjem, který je nahodilý, není předmětem daně z příjmů, podléhá dani vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně nebo je z jiné činnosti než podnikání a u PO ještě příjem, který podléhá dani ze samostatného základu daně. Co se týká seznamu navrhovaných vyňatých tržeb, jedná se například o tržby z pracovně-právního vztahu a vztahu s tímto související (například na základě nároků z kolektivní smlouvy), z jízdného ve vozidlech veřejné linkové a drážní dopravy, z poštovních služeb, tržby organizačních složek státu, obcí, podnikání v energetických odvětvích na základě licence podle energetického zákona, tržby příspěvkových organizací, bank a další, u kterých z objektivních důvodů evidence tržeb nedává smysl a není narušen záměr zákona. Například právě z důvodu výrazné specifické regulace činnosti, která nevytváří prostor pro daňové úniky. Navrhováno je například také vynětí tržeb z prodeje prostřednictvím samostatných automatů. Zde je důvodem stávající technický stav většiny automatů, který on-line připojení či ukládání záznamů o přijatých tržbách neumožňuje. Evidence by tedy znamenala zabránění možnosti automaty provozovat.

V případě, že dojde k technickým problémům systému nebo k přetížení, které by se projevilo tím, že bude doba odezvy příliš dlouhá, řešením bude vydání účtenky v takzvaném režimu off-line, tedy bez unikátního kódu od finanční správy. Povinnost předat údaje pak vzniká co nejdříve po opadnutí příčiny nemožnosti spojení, nejpozději do 48 hodin. Samozřejmě mohou nastat situace, kde z objektivních důvodů nelze povinnosti splnit ani do 48 hodin. V takových případech, pokud finanční správa zahájí jednání s dotčeným subjektem, je třeba prokázat důvod (např. přírodní katastrofy, poškození zařízení a nemožnost v daném čase zajistit opravu atd.). Pokud se právnické či podnikající fyzické osoby dopustí správního deliktu tím, že závažným způsobem ztíží nebo zmaří evidenci tržeb nebo jako osoby, které evidují tržby, poruší povinnost zaslat datovou zprávou údaje o evidované tržbě nebo vystavit zákazníkovi účtenku. Za tyto správní delikty se uloží pokuta ve výši 500 000 Kč. Pokud právnické a podnikající fyzické osoby, jako osoby, které evidují tržby, poruší povinnost umístit informační oznámení či zacházet s autentizačními údaji nebo certifikátem pro evidenci tržeb tak, aby nemohlo dojít k jejich zneužití, dopustí se správního deliktu, za který se uloží pokuta do výše 50 000 Kč. Je nutné mít na paměti, že každý případ je vždy nutné posuzovat individuálně s ohledem na konkrétní okolnosti daného případu. Pokud by například došlo pouze k přerušení internetového připojení, ale pokladní zařízení by zůstalo funkční, může být liberace vztažena pouze na nezaslání údajů správci daně včas. Na nevydání účtenky, příp. na možnost zaslat údaje jednou sumární částkou, by se za této situace liberace nevztahovala.

Je třeba mít na paměti, že elektronická evidence tržeb neznamená povinnosti vazby na účetní a daňové systémy. Některé okamžiky navíc nejsou totožné s povinnostmi pro účely účetnictví a daní. Pojem tržba tedy není shodný s náplní tohoto pojmu pro účely účetnictví. Okamžik povinnosti vzniká nejpozději okamžikem platby zákazníkem, lze ale vydat účtenku i předem (při objednání zboží) a příjem obdržet až účetnictví a daní. Pojem tržba tedy není shodný s náplní tohoto pojmu pro účely účetnictví. Okamžik povinnosti vzniká nejpozději okamžikem platby zákazníkem, lze ale vydat

účtenku i předem (při objednání zboží) a příjem obdržet až při předání zboží. Záměrem není systémy komplikovat a zatěžovat – není žádná povinnost evidenci tržeb vázat na jiné systémy. Elektronická evidence tržeb je pouze podpůrný systém, který indikuje velikost obrátu poplatníka v oblasti hotovostních transakcí.

Elektronická evidence tržeb s sebou nese různé doplňkové nástroje. Jedním z nich je tzv.

účtenková loterie. Cílem těchto nástrojů je podpořit efektivitu evidence tržeb a řádný výběr daní. Právní moc v této záležitosti je svěřena Ministerstvu financí České republiky a výdaje na realizaci a pořádání účtenkové loterie, včetně cen, budou hrazeny ze státního rozpočtu.



SYSTÉMY ÚRAZOVÉHO POJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ VE VAZBĚ NA SOCIÁLNÍ DIALOG VE SPOLKOVÉ REPUBLICE NĚMECKO A V ČESKÉ REPUBLICE

Ing. Jana Ranglová

Diskusní fórum „Sdílení zkušeností ze zahraničí v oblasti sociální bezpečnosti, pracovních podmínek zaměstnanců a zajištění sociálního smíru v odvětví energetiky“

30. 5. 2016, Hotel PARKHOTEL, Praha

Současný systém úrazového pojištění v ČR

Problematika úrazového pojištění zaměstnanců je v současné době mimořádně aktuálním tématem, neboť se v České republice připravuje zcela nová právní úprava, která by měla změnit celý systém fungování úrazového pojištění. V kontextu sociálního dialogu se jedná o velice důležité téma, které se úzce dotýká jak zaměstnavatelů, tak zaměstnanců, a kvalitní a funkční systém úrazového pojištění je předpokladem pro zajištění sociálního smíru.

V České republice se vede debata o změně systému úrazového pojištění již řadu let. Odpovědnost za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání nesou zaměstnavatelé. V době vydání tohoto sborníku funguje původní systém, podle něhož se musí zaměstnavatelé povinně pojistit u některé ze dvou komerčních pojišťoven (Česká pojišťovna, a.s. nebo Kooperativa, a.s.). Každý zaměstnavatel, který zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance, je ze zákona povinen platit pojištění, ze kterého se hradí škoda na zdraví a škoda vzniklá v souvislosti s pracovním úrazem a nemocí z povolání. Pojištění vzniká ze zákona dnem uzavření prvního pracovních-právního vztahu, bez uzavření pojistné smlouvy. Výše pojistného se stanoví podle okruhu ekonomických činností firmy.

V případě, že dojde k pracovnímu úrazu, dostávají poškození zaměstnanci pojistné plnění od pojišťoven převážně prostřednictvím svých zaměstnavatelů.

Současný systém ČR je kritizován za to, že dostatečně nemotivuje postižené zaměstnance k další práci, opomíjí oblast prevence a rehabilitace, a nemotivuje zaměstnavatele k přijímání preventivních opatření, která by předcházela vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání. Přebytky pojistného, které se nevyčerpá na platby odškodného a rentu pojišťoven, se odvádí do státního rozpočtu ČR (v roce 2013 tento přebytek činil 2,3 mld. Kč). Systém se stal terčem kritiky i ze strany Evropské unie, neboť fakt, že zaměstnavatelé jsou povinni se pojistit u dvou komerčních pojišťoven, které jsou tímto krokem zvýhodněny oproti jiným subjektům podnikajícím na trhu v oblasti pojišťovnictví, se podle názoru EU neslučuje s principy hospodářské soutěže. Z judikatury Evropského soudního dvora vyplývá, že se tento systém musí řídit dle platné směrnice o komerčním pojištění, z níž sice může být úrazové pojištění vyňato, ale pouze v případě, že je realizováno prostřednictvím veřejných orgánů sociálního zabezpečení. Česká republika se tedy vystavuje i hrozbě sankcí za nesplnění tohoto požadavku.

Budoucí úprava úrazového pojištění v ČR - varianty

Ve fázi přípravy nového systému úrazového pojištění zaměstnanců byly zvažovány 4 varianty budoucích možných provozovatelů systému:

1. Soukromé pojišťovny - Na rozdíl od současného systému by realizací této varianty došlo k narovnání současného stavu a provozovat tento typ pojištění by mohli všichni poskytovatelé, kteří splní zákonem stanovené podmínky. Tím by byla zajištěna rovnost a principy hospodářské soutěže. Výhodou této varianty je jednoduchost zavedení a zachování stability systému, kdy současný systém by byl pouze rozšířen o další nositele pojištění.

2. Zdravotní pojišťovny - U této varianty by mohl být výběr pojišťovny ponechán na volbě zaměstnance nebo by zaměstnavatel byl pojištěn z titulu své odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání u jedné zdravotní pojišťovny. Existuje také varianta propojení veřejného zdravotního pojištění s úrazovým pojištěním zaměstnance.

3. Veřejnoprávní úrazová pojišťovna - V tomto případě by vznikl zcela nový subjekt, který by tuto oblast zabezpečoval. Přechod na tuto variantu by znamenal vyšší nároky, než u předcházejících možností, neboť se jedná o zcela nový a nezavedený systém, na druhou stranu tento subjekt by mohl z finančních přebytků pojistného investovat do prevence a rehabilitace, což jsou oblasti, které v současném systému zcela chybí.

4. Česká správa sociálního zabezpečení - V tomto případě by došlo k připojení úrazového pojištění k oblastem nemocenského a důchodového pojištění, které má již nyní ČSSZ ve své působnosti. Okresní správy sociálního zabezpečení jako místně příslušné jednotky ČSSZ by vykonávaly tyto činnosti dle územní příslušnosti sídla zaměstnavatele. Zároveň by bylo možné využít odbornou lékařskou posudkovou službu pro přezkoumávání pracovních úrazů a nemocí z povolání. Podle posledního vývoje situace kolem úrazového pojištění je zřejmé, že tato varianta nakonec bude konečnou. Zatím je však tato varianta ve fázi připomínkového řízení a není zcela jisté, kdy dojde k samotné realizaci.

Systém úrazového pojištění v SRN

Ve Spolkové republice Německo je systém úrazového pojištění zaměstnanců součástí celkového systému sociálního pojištění, kam patří také nemocenské pojištění, pojištění pro případ nezaměstnanosti, důchodové pojištění a pojištění pro případ invalidity, na rozdíl od těchto typů pojištění je však úrazové pojištění zaměstnanců financováno plně ze strany zaměstnavatelů. Zároveň tvoří systém úrazového pojištění jeden z pilířů duálního modelu zájištění BOZP v SRN, druhým pilířem je pak stát na úrovni spolkové a jednotlivých spolkových zemí.

Systém zákonného úrazového pojištění v SRN („Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung“) spravuje ze zákona 9 tzv. „Berufsgenossenschaften“ (v překladu zaměstnavatelská sdružení), rozdělených podle převažujícího předmětu činnosti zaměstnavatele na odvětví:

- stavebnictví;
- chemický průmysl;
- energetika, elektrotechnika, textilní a papírenský (tiskařský) průmysl;
- správa (administrativa);
- obchod a skladování;
- zdravotní služby a sociální péče;
- potravinářství, gastronomie a pohostinství;
- doprava;
- dřevozpracující a kovozpracující průmysl;

Posledním (desátým) odvětvím je zemědělství, lesnictví a zahradnictví, které spravuje speciální sociální pojišťovna.

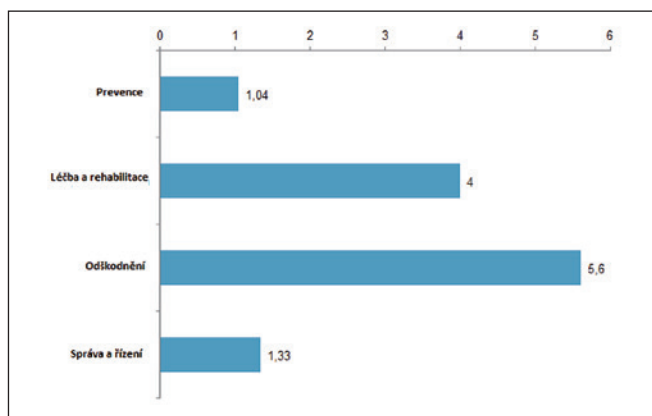
Systém, do něhož je zařazeno více než 76 milionů pojištěnců a více než 3,8 milionů podniků a institucí, je založen na tom, že zaměstnavatel hradí příspěvky příslušné úrazové pojišťovně a na základě toho je osvobozen od finančních náhrad z pracovních úrazů a nemocí z povolání, protože zaměstnanec nárokuje případné plnění přímo od pojišťovny. Správa úrazového pojištění je založena na principu autonomie, neboť v řídicích orgánech jednotlivých pojišťoven jsou rovnoměrně zastoupeni zaměstnavatelé i zaměstnanci a zastoupení v řídicích orgánech navíc odráží strukturu složení členské základny (průmysl, obchod, služby), což má pochopitelně přímý dopad na přijatá rozhodnutí.

Úrazové pojištění pokrývá zajištění pro případ pracovního úrazu, nemoci z povolání a úrazu během cesty do a ze zaměstnání. Ze zákona nejsou povinně pojištěni pouze zaměstnanci, ale také například studenti a žáci škol.

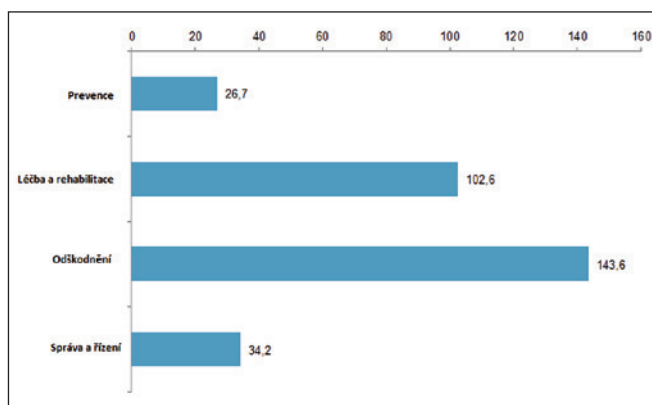
Systém stojí na třech základních pilířích, kterými jsou prevence, rehabilitace a odškodnění, přičemž platí, že prevence má přednost před rehabilitací a rehabilitace má přednost před odškodněním. Jinými slovy se dá říci, že německý systém dává důraz na oblast prevence, aby v ideálním případě ke vzniku škody na zdraví zaměstnance vůbec nedošlo, pokud se tak již stane, následuje rehabilitace, tj. zmírnění následků pracovního úrazu (nemoci z povolání) a opětovné začlenění zaměstnance do společenského a pracovního života. Teprve po aplikaci těchto dvou principů přichází na řadu otázka odškodnění. V roce 2013 přes 30% celkových nákladů úrazových pojišťoven směřovalo na oblast léčebné poúrazové péče a rehabilitace, téměř 9% z nákladů bylo investováno do prevence, kolem 50% bylo vydáno na finanční kompenzace a zbylá část nákladů zahrnovala správu a řízení. Celkové rozdělení výdajů v systému úrazového pojištění v roce 2013 je zobrazeno v grafu č. 1:

Závěr

Závěrem je možné konstatovat, že systém úrazového pojištění zaměstnanců ČR by se mohl v německém modelu inspirovat především v tom, že se důkladně zabývá oblastí prevence a také poúrazové léčby a rehabilitace zaměstnanců, která je významným předpokladem pro



Graf 1 - Výdaje německých úrazových pojišťoven v roce 2013 v miliardách EUR



Graf 2 - Míra výdajů německých úrazových pojišťoven na 1000 zaměstnanců (v tis. EUR)

opětovné zapojení pracovníků do pracovního procesu i společenského života. Neméně důležitý je samozřejmě fakt, že také do těchto oblastí směřuje významná část finančních prostředků, které jsou vybrány od zaměstnavatelů v rámci příspěvků na úrazové pojištění.



GENERAČNÍ OBMĚNA V ENERGETICE Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELŮ

Ing. Pavel Puff

Odborná konference a kulatý stůl „Aktuální problémy českého energetického školství v kontextu sociálního dialogu“

5. 10. 2016, Výstaviště Brno, Brno

V poslední době neustále slyšíme nebo čteme, jak si především technicky zaměřené firmy stěžují na nedostatek pracovníků. Různé analýzy poskytují různá čísla, která mají jedno společné – jedná se řádově o desítky tisíc pracovníků. Energetika se potýká s nedostatkem kvalitní kvalifikované pracovní síly také. Na toto téma proběhla v říjnu 2016 v Brně odborná konference s názvem „Aktuální problémy českého energetického školství v kontextu sociálního dialogu“, kterou uspořádal Český svaz zaměstnavatelů v energetice. V rámci ní došlo k široké diskuzi mezi zástupci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR, řediteli škol a zástupci energetických firem.

Nedostatek žáků a studentů

Tak jako zástupci zaměstnavatelů postrádají dostatek vhodných kandidátů na pracovním trhu, představitelé především odborných a technicky zaměřených škol řeší nedostatek žáků a studentů. Tato situace je důsledkem působení dvou faktorů. Prvním obecným faktorem je nepříznivý demografický vývoj v České republice. Rok 2015 byl zlomovým rokem, ve kterém se plně projevil negativní vývoj porodnosti v 90. letech minulého století, rokem, po kterém by mělo dojít k nárůstu počtu žáků, kteří budou ze základních škol přecházet na školy střední. Tento trend však nebude dlouhodobý. K tomuto faktoru se připojuje druhý, kterým je nezájem o studium oborů potřebných v ener-

getice, tedy hlavně elektrotechnických a strojírenských. Při pohledu na statistiky počtu žáků je zřejmé, že vývoj oblíbenosti především elektrotechnických oborů není vůbec pozitivní a propad počtu žáků daleko přesahuje úbytek spojený s demografickým vývojem.

Financování škol

Problematika financování škol, ať už středních nebo vysokých, je také dlouhodobě skloňovaným tématem. Úzce se při tom váže na snižující se počty žáků ve třídách a ovlivňuje schopnost škol otevírat nové třídy oborů, o které není dostatečný zájem ze strany dětí. Snad se situace, soudě alespoň z reakcí přítomných ředitelů jednotlivých středních škol, zlepší s nově navrhovaným systémem, který na konferenci představil zástupce Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Nastavení nového modelu financování vysokých škol je však stále před námi a je nutné na něm urychleně pracovat, protože nižší počet studentů v důsledku demografie čeká nyní právě vysoké školy.

Generační obměna v energetických firmách

Stárnutí personálu a nedostatek vhodných uchazečů o volná pracovní místa – to je stávající situace prakticky všech firem, které se pohybují v energetice, a věnovaly se jí i příspěvky řečníků na konferenci, kteří zastupovali Skupinu ČEZ a společnost E.ON.

Průměrný věk zaměstnanců v obou společnostech se pohybuje mezi 45 a 46 roky, např. ve Skupině ČEZ je podíl zaměstnanců ve věku 50 let a více plných 38 %. Obě společnosti jsou si vědomy skutečnosti, že se blíží doba, kdy bude potřeba nahradit zkušené pracovníky, kteří budou odcházet do starobního důchodu. Když porovnáme počet zaměstnanců s nárokem na důchod před 8 až 10 lety s předpokládanou situací v roce 2025, měl by se jejich počet zvýšit ve Skupině ČEZ na čtyřnásobek a dosáhnout hodnoty téměř 300 pracovníků. Stávající stav, a především pohled do budoucnosti, je motorem spolupráce mezi zaměstnavateli v energetice a odbornými školami.

Rozvoj spolupráce škola - zaměstnavatel

Je zřejmé, že bez spolupráce mezi školou a zaměstnavateli to nepůjde. A je také dobře, že aktivita na tomto poli není vyvolaná pouze stávající situací. Energetické firmy si význam této spolupráce uvědomují a rozvíjí ji už řadu let. Jak na konferenci zaznělo, zaměstnavatelé mají vydefinovanou síť partnerských středních a vysokých škol (v případě E.ON 9 partnerských škol, v případě Skupiny ČEZ dokonce 62 škol) a vztahy jsou upraveny dlouhodobými dohodami. V rámci těchto partnerství je deklarováno spojení školy jako poskytovatele perspektivního vzdělání se silnou energetickou skupinou, realizována účast zástupců firem na dnech otevřených dveří, zajišťovány prezentace a besedy s odborníky z praxe a dále také realizovány stáže, praxe nebo exkurze. Pozornost je věnována také odbornému rozvoji pedagogů, například prostřednictvím stínování zaměstnanců přímo v provozu.

Vysokoškolákům jsou dále nabízeny témata pro závěrečné studentské práce, brigády či práce na part-time nebo možnost zařazení do stipendijních programů.

Oblíbenými jsou akce pro žáky a studenty, které firmy organizují jako vícedenní akce přímo v provozech. Cílem těchto aktivit je doplnění teoretických znalostí a poznatků z každodenní praxe a poznání firemní kultury a atmosféry na jednotlivých pracovištích. E.ON například organizuje pro vysokoškoláky Letní energetickou akademii, Skupina ČEZ zase Letní univerzi-

tu nebo pro středoškoláky celou řadu maturit (Energetická, Distribuční nebo Jaderná maturita). Partnerství je většinou spojeno s finanční podporou škol.

Spolupráce se neodvívá pouze na této úrovni. Obě energetické skupiny jsou také aktivní na veletrzích pracovních příležitostí a veletrzích vzdělávání, kde se snaží pomáhat přesvědčit rodiče o atraktivitě technického vzdělání a získat děti ke studiu potřebných oborů. Dalším příkladem mohou být akce „Dobrodružství s technikou“ či projekt „Vím proč“ na podporu výuky fyziky, které mají zvýšit povědomí a zájem o techniku a energetiku.

Samozřejmostí je vedle firemních webových stránek využití sociálních sítí, ať už se jedná o Facebook nebo LinkedIn. Tato forma komunikace umožňuje firmám využívat sociální média jako informační kanál k vytváření databáze talentů a k inzerci volných pozic, přičemž oslovenými jsou nejen žáci a studenti, ale i další cílové skupiny.

Bez cílených programů to dnes nejde

Přestože energetické firmy spolupracují se školami na základě dlouhodobého partnerského vztahu, pro vlastní potřebu získání nových zaměstnanců jsou tato spojení pouze základem a musí být doplňována cílenými náborovými programy.

Příkladem může být program Montérský dorost, který se rozhodla na základě plánování nástupnictví u montérských pozic spustit společnost E.ON. Je určen středoškolákům a je spojen s uzavřením stipendijní smlouvy, přičemž ke kontaktu mezi firmou a žákem dojde prostřednictvím odborného výcviku a letní brigády už během studia.

Na stejnou skupinu cílí i Program Praktikant, který připravila Skupina ČEZ. Program je zaměřen na rozvoj čerstvých absolventů elektrotechnických, většinou učňovských oborů, kteří nastoupí na speciálně zřízená pracovní místa. Poskytnutí praxe v rozsahu jednoho až dvou let v rámci tohoto programu umožňuje získat potřebnou kvalifikaci podle Vyhlášky č. 50/1978Sb. pro samostatný výkon činností.

Výčet programů, které obě energetické skupiny organizují, tím však nekončí. Dále by bylo možné zmínit Program Absolvent, který je zaměřen na středoškoláky a vysokoškoláky elektrotechniky a je organizován pro oblast distribuce v rámci ČEZ Distribuce nebo Program Entry+, lokální rozvojový program pro absolventy oboru elektroenergetika také pro distribuci, připravený společností E.ON.

Závěr

Odhady vývoje budoucnosti poukazují na to, že v energetickém sektoru budou chybět tisíce odborníků na všech úrovních a údaje o počtu absolventů elektrotechnických oborů také

nejsou příliš optimistické. Přijmutí těchto faktů bez aktivní snahy situaci řešit by zcela jistě znamenalo komplikace a snížení konkurenceschopnosti. Je proto potěšitelné, že jsou ve spolupráci a podpoře škol a technického vzdělávání energetické společnosti aktivní a připravují programy pro čerstvé absolventy, kterým tak usnadňují možnost nastoupit do zaměstnání bez potřebné praxe, tuto získat a stát se plně kvalifikovanými zaměstnanci. Hodně důležité je, aby generace zkušených energetiků, kteří budou v nejbližší době odcházet do starobního důchodu, měla komu předat své znalosti a zkušenosti.



SOCIÁLNÍ DIALOG V ENERGETICKÉM SEKTORU V OBLASTI EKONOMIKY II.

Ing. Lucie Janoušková, MBA

Diskusní fórum „Dopad plánovaných ekonomických změn v roce 2017 na členské subjekty a jejich následný vliv na sociální dialog“

9. 11. 2016, GrandioR Hotel Prague, Praha

Členské subjekty museli v roce 2016 zpracovávat řadu připravovaných ekonomických změn, které se chystají pro rok 2017. Velmi významné jsou řady změn daňových zákonů, ke kterým má dojít s účinností od 1. ledna 2017. Účastníci sociálního dialogu kladně hodnotí řadu pozitivních upřesňujících legislativních úprav reagujících i na výkladové nejasnosti či dílčí případy z praxe, které jak všichni členové Sva- zu doufají, budou v legislativním procesu přijaty. Jedná se o poměrně velké množství změn, a tak nelze vyloučit, že k některým bodům budou ještě v budoucnu uskutečněna další diskusní fóra. Celkově zůstávají daňové zákony spíše nepřehledné a složité pro „běžné“ daňové subjekty a výraznější koncepční změnu zatím legislativci nepřinesli. Novela zákona o daních z příjmů přináší například další zvýšení daňového zvýhodnění na druhé, třetí a další vyživované dítě, dále zavedení zdanění příjmů ze závislé činnosti malého rozsahu srážkovou daní, odejmutí daňové podpory doplňkového penzijního spoření v případě výplaty částečného odbytného, vypuštění možnosti splnit limit pro získání daňového bonusu prostřednictvím příjmů z kapitálu a z nájmu, daňově neutrální režim rodinných fondů, zavedení daňového odpisování svěřeného majetku příspěvkovými organizacemi územních samosprávních celků a umožnění odpisovat technického zhodnocení ekonomickému uživateli hmotného majetku. Novela zákona o dani z přidané hodnoty při-

náší zejména o zrušení specifické úpravy zdaňování společnosti (dříve sdružení), zavedení institutu nespolehlivé osoby, rozšíření režimu přenesení daňové povinnosti nebo zavedení ručení příjemce zdanitelného plnění při poskytnutí úplaty virtuální měnou. Nejdůležitější změnou zákona o místních poplatcích je zvýšení maximální sazby poplatku za povolení k vjezdu s motorovým vozidlem do vybraných míst a částí měst. Změna daňového řádu se týká zejména úpravy úroku z daňového odpočtu, rozšíření oznamovací povinnosti správce daně vůči živnostenským úřadům, rejstříkovým soudům a jiným orgánům veřejné moci a usnadnění možnosti hradit daně, cla, poplatky a jiná obdobná peněžitá plnění platební kartou či obdobným platebním prostředkem. V zákoně o působnosti orgánů Celní správy České republiky v souvislosti s vymáháním práv duševního vlastnictví se navrhuje dílčí úpravy, které jsou spíše legislativně technického charakteru, úpravy vyjasňující některé výkladové pochybnosti a doplnění precizující symetrii mezi oblastmi výkonu opatření na vnitrostátním trhu a výkonu opatření při celním dohledu.

V rámci diskusního fóra jednotliví účastníci vnímají pozitivně hlavně Návrh novely zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů par. 4, odst. 1 písm. r) bod 4, který omezuje zákaz uplatnění osvobození vkladů majetku pouze na nepeněžitá plnění ve prospěch vlastního

kapitálu obchodní korporace, neboť neexistuje důvod zdaňovat peněžitá plnění, které subjekt vložil do vlastního kapitálu korporace a ani způsob zneužití jako jsou často uváděné příklady vkladů nemovitostí. Dalším kladem je možnost použít srážkovou daň u závislé činnosti malého rozsahu (do 2 500,- Kč) za splnění současných zákonných podmínek. To zjednoduší administrativu u „malých příjmů“ (např. svědecké u zaměstnance, odměna za výkon funkce, příjem ze zaměstnání malého rozsahu, dohoda o pracovní činnosti do výše 2 500 Kč pod.), kde poplatník nebude v případě těchto „malých příjmů“ povinen podávat daňové přiznání. Odstraní se tak demotivační prvek výkonu těchto prací malého rozsahu. Pozitivně je také vnímáno rozšíření možnosti odepisování technického zhodnocení a jiného majetku i na jiné poplatníky, kteří nejsou nájemcem ani uživatelem a kterým byl přenechán k užívání hmotný majetek, na němž může být provedeno technické zhodnocení (např. podnájemce nebo nový nájemce při postoupení nájemní smlouvy apod.). Účastníci diskusního fóra doporučují, aby úpravu bylo možné použít i na technické zhodnocení a jiný majetek dokončený před účinností této novely, konkrétně, aby úprava byla dobrovolně retroaktivní pro rok 2016. Možnost odepisovat nehmotný majetek delší dobu než dle doby odepisování příslušné kategorie, kde počty odepisování se stanoví nově jako minimální počty měsíců je posunem správným směrem. Vítráme rozšíření možnosti použít srážkovou daň u závislé činnosti malého rozsahu (do 2 500,- Kč) za splnění současných zákonných podmínek. Uvítali bychom do budoucna diskusi nad možnostmi zvýšení hranice uplatnění srážkové daně bez ohledu na právní titul, na základě kterého je závislá činnost vykonávána a související příjem vyplácen. Jedná se o zavedení zdanění příjmů daní vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně u nepodepsaného daňového prohlášení v případě, jak se píše v odůvodnění, „malých příjmů“ (činnosti malého rozsahu, dohoda o pracovní činnosti). V textu par. 6 odst. 4, písmeno b) však přesné vymezení pouze na „malé příjmy“ chybí. Důvodem naší nespokojenosti je potřeba vyhnout se legislativním upřesněním odstavce tomu, aby firmy všem zaměstnancům bez ohledu na typ pracovního poměru, v případě, že nebudou

mít podepsané prohlášení poplatníka, nemusely sledovat výši zdanitelných příjmů a srážet srážkovou daň v případě, že jejich příjem bude nižší (např. z důvodu čerpání neplaceného volna apod.) než 2 500,- Kč. Bylo by dobré, pokud by bylo jednoznačnější to, co je uvedeno v důvodové zprávě, že se jedná o „další příjem“. Dále by bylo dobré, aby došlo ke zjednodušení administrativní náročnosti soukromého použití vozů zaměstnanci s uzákoněnou alternativní možností využití paušální hodnoty bez nutnosti vést knihu jízd. Cílem je, aby paušál bylo možné aplikovat i ve vztahu k pohonným hmotám používaných při soukromých cestách zaměstnanců a snížila se tak administrativní náročnost z hlediska daně z příjmů. Umožnit daňovou uznatelnost ztráty z prodeje aktiv (z ustanovení par. 24 ZDP vypustit veškerá ustanovení vylučující ztrátu z prodeje majetku (par. 24 odst. 2 písm. w, s, ta), tb), ze)). Zcela chybí úprava, která při sporných případech daňového zvýhodnění VaV zajistí posudky znalců na danou problematiku, kteří posoudí přítomnost ocenitelného prvku novosti a vyjasní výzkumnou nebo technickou nejistotu. Výkladové problémy spojené se zdaňováním bezúplatných příjmů jdou problémem. Zde je možné se ztotožnit s námětem Komory daňových poradců (aby bezúplatné příjmy z titulu bezúročné půjčky, výpůjčky a výprosy byly vyloučeny z předmětu daně s možnými výjimkami, jako tomu bylo v roce 2014). Zjednodušit postup v případě administrace daňového zvýhodnění na dítě na straně zaměstnavatele z důvodu časových prodlev hlášení změn poplatníkem, administrativní náročnosti a častého rizika nezáměrné chybovosti na straně zaměstnavatele. Konkrétně navrhuje daňové zvýhodnění ve vztahu „jedno dítě, druhé dítě, třetí a každé další vyživované dítě“ poskytovat až v rámci ročního zúčtování daně nebo daňového přiznání a v průběhu roku daňového zvýhodnění na všechny děti poskytovat ve stejné výši. Dále zrušit povinnost poplatníka k zápisu pořadí (ke změně/stanovení výše daňového zvýhodnění) v případě změny počtu vyživovaných dětí, pokud má v daňovém prohlášení všechny potřebné podklady v pořádku (tuto změnu daňového zvýhodnění by mohl provést plátce). Z diskusního fóra vyplynula potřeba vést odbornou diskusi a na základě zahraničních zkušeností zpracovat návrh

konceptu integrace správy daní a pojistného, který bude znamenat skutečné zjednodušení administrativy v oblasti odvodů (daně, pojistné). V této souvislosti vytvořit mezipředmětovou pracovní skupinu za účasti dotčených subjektů. Zároveň v rámci elektronické komunikace zajistit úsporu času a nákladů i pro daňové subjekty, například formou určité bonifikace subjektů využívajících aplikace EPO či v případě elektronických formulářů by poplatník vyplnil DIČ a obchodní jméno, ostatní údaje by si správce daně automaticky nahrál z ostatních zdrojů, které má k dispozici, například z registračních údajů apod. Analyzovat možnosti předvyplnění přiznání a při nastavování a úpravách SW příslušných systému státní správy respektovat záměr zavést možnost předvyplnění přiznání (postupně směřovat k předvyplněným přiznáním, daň z nemovitých věcí z nabytí nemovitých věcí může být pilotním projektem). Otevřít diskusi s příslušnými zodpovědnými ministerstvy a znovu zavést maximální vyměřovací základ pojistného na zdravotní pojištění, kde výše solidarity by neměla být nekonečná. Navíc dochází ke zvýšení nákladů a tím ke sni-

žování možnosti lákat investory či vysoce kvalifikovanou pracovní sílu ze zahraničí.

Účastníci sociálního dialogu jsou nespokojeni s nedodržením slibu, že v rámci novely zákona č. 280/2009 Sb., Daňový řád bude s účinností od 1. 1. 2017 upraveno zadržování nadměrného odpočtu u DPH tak, aby byla zadržována pouze ta část, která je sporná. Zavedení kontrolního hlášení by navíc mělo usnadnit prověření spornosti ze strany finanční správy. Není důvodu pro zadržování nesporné části. Bylo slíbeno, že MF ČR bude pracovat na právní úpravě a do této novely ji předloží. Návrh úpravy ale postrádá a nedochází k naplnění slibu. Teoreticky by nemělo po zavedení kontrolního hlášení docházet k dlouhodobějšímu zadržování vratek (měly by být okamžitě vypláceny, jak MF deklaruje, že posílí CF firem), nicméně k úplnému odstranění v praxi nedojde. V návrhu je pouze dílčí úprava kompenzace (úročení daňového odpočtu) ze strany finanční správy. Návrh nijak nereflektuje slib MF ČR ani možnosti systémů kontrolního hlášení.



KONCEPČNÍ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE 2017 Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELŮ

JUDr. Marilla Kokešová

Diskusní fórum „Aktuální problémy v sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání v energetice z pohledu zaměstnavatelů“

20. 10. 2016, hotel AbsolutumBoutique, Praha

Přehledný souhrn návrhů zaměstnavatelů k obsahu připravované koncepční novely zákoníku práce a jejich zhodnocení z pohledu zaměstnavatelů v rámci navrhované nové právní úpravy

Již v průběhu roku 2015 byly zahájeny aktivity všech sociálních partnerů ke zjištění návrhů a požadavků z praxe na změny pracovněprávní úpravy v rámci připravované koncepční novely zákoníku práce. Byla započata jednání sociálních partnerů pro věcný a konstruktivní sociální dialog k obsahu připravované koncepční novely zákoníku práce.

Poznámka: V rámci zahájeného sociálního dialogu k obsahu chystané koncepční novely zákoníku práce byly na počátku vyřazeny okruhy, u nichž se na nutnosti jejich úpravy neshodli všichni partneři sociálního dialogu.

Výsledek tripartitních jednání byl Ministerstvem práce a sociálních věcí (tj. předkladatelem je vláda ČR) zpracován do prvního návrhu koncepční novely zákoníku práce, který prošel po vnějším připomínkovém řízení určitými úpravami. Tento upravený návrh je od 9. září 2016 projednáván v poslanecké sněmovně, jako sněmovní tisk č. 903. Současný návrh prošel 1. čtením v poslanecké sněmovně Parlamentu ČR, prozatím se nachází v podobě neschváleného návrhu zákona, s navrhovanou účinností od 1. 7. 2017 (pozn.: v původním znění návrhu byla navrhována účinnost od 1. 4. 2017) a pokud jde o změny v oblasti

dovolené, u nich je navrhována účinnost od 1. 1. 2018. Vzhledem k současnému stadiu legislativního procesu proto nemůžeme prozatím s jistotou hovořit o konečném znění této novely, která může v průběhu schvalovacího procesu doznat určitých změn v důsledku případných připomínek a pozměňovacích návrhů. Přesto již můžeme hodnotit hlavní navrhované změny v pracovněprávních vztazích a věcný záměr zákona.

Návrhy zaměstnavatelů na obsah koncepční novely zákoníku práce

Zaměstnavatelé, reprezentovaní zejména zaměstnavatelskými svazy, uskutečnili řadu diskuzních setkání, kulatých stolů, seminářů a dalších jednání, na kterých byly projednávány vzájemné vazby a vztahy občanského zákoníku a zákoníku práce, použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, výkladové problémy, praktické problémy při aplikaci konkrétních ustanovení zákoníku práce a další témata, která zejména dle názorů zaměstnavatelů způsobují problémy v každodenní běžné podnikatelské praxi.

Na základě těchto setkání bylo možné zformulovat a přednést základní požadavky zaměstnavatelů k návrhům obsahu koncepční novely zákoníku práce. Jako nejdůležitější můžeme uvést následující souhrn požadavků. Pro přehled o „vyslyšených požadavcích“ ze strany

praxe jsou tučným písmem zvýrazněny požadavky, které byly jako změny do návrhu koncepční novely zahrnuty.

Zaměstnavatelé požadovali změnu zejména těchto problematických oblastí právní úpravy pracovněprávních vztahů:

- Nicotnost (zdánlivost) právního jednání nahradit relativní neplatností (u nedostatku písemné formy právních jednání);
- Zjednodušení doručování, jehož současná úprava podle zákoníku práce představuje řadu let ze strany praxe kritizovanou velmi problematickou úpravu
 - zrušit přednost osobního doručování,
 - sjednotit lhůty pro uložení písemností dle zákoníku práce a poštovních podmínek;
- Opuštění institutu okamžitého zrušení pracovního poměru, dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance mladšího 16 let, s přivolením soudu (tj. vypuštění § 35 odst. 2 občanského zákoníku a §56a a 77 odst. 5a 6 zákoníku práce) – zde byla změna provedena novelou občanského zákoníku;
- Souběh funkcí, tj. výkon obchodního vedení společnosti jednou osobou v pracovním poměru a zároveň na základě smlouvy o výkonu funkce;
- Vyloučení prodlužování prekluzivních lhůt dle § 652, resp. § 654 odst. 2 občanského zákoníku pro pracovněprávní vztahy;
- Dohody o srážkách ze mzdy, vyloučení dvojího limitu srážek ze mzdy (zde však změna provedena novelou občanského zákoníku);
- Zavedení kategorie klíčových zaměstnanců (v návrhu novely pod označením Vrcholový řídicí zaměstnanec);
- Zpřesnění pravidel prodlužování zkušební doby;
- Pracovní poměr na dobu určitou – vrácení výjimky zástupu za dočasně nepřítomného zaměstnance;
- Uzavírání pracovního poměru se starobními důchodci na dobu určitou, bez zákazu řetězení, na bázi dobrovolnosti (ne však jako zákonné pravidlo);

- Zjednodušení pravidel pro převedení na jinou práci;
- Vypuštění úpravy přeložení zaměstnance do jiného místa výkonu práce (nadbytečnost dle § 43 ZP);
- Vypuštění úpravy návratu zaměstnance po skončení překážky v práci (nadbytečnost dle § 47 ZP);
- Zkrácení minimální délky výpovědní doby na 1 měsíc (při finanční kompenzaci);
- Možnost ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bez výpovědního důvodu (s finanční kompenzací - vyšším odstupným, navrhován např. 8 násobek);
- Zrušit možnost zkrácení výpovědní doby zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností;
- Sloučení výpovědních důvodů dle § 52 písm. d) a e) ZP, při současné novelizaci § 67 ZP (odstupné);
- Zrušení pracovního poměru ve zkušební době – vypuštění zákazu zrušení v době pracovní neschopnosti zaměstnance;
- Vyrovnávací období – možnost určení i v měsících;
- Zavedení „minusových hodin“ v kontu pracovní doby;
- Krácení stálé mzdy ve vztahu k vyrovnávacímu období v kontu pracovní doby;
- Úprava frekvence lékařských prohlídek k práci v noci;
- Zjednodušení evidence pracovní doby (§ 96 ZP);
- Náhrada mzdy ve vztahu k svátkům – sjednocení výkladu § 115 odst. 3 ZP;
- Možnost výplaty mzdy v cizí měně (v odůvodněných případech);
- Nepoužití průměrného výdělku u překážek a dovolené kratší než 1 směna;
- Revize úpravy dovolené (odstupňování nároků již po týdnech);
- Umožnit přesun nevyčerpané dovolené do dalšího roku, pokud o to zaměstnanec

požádá, příp. dle podmínek sjednaných v kolektivní smlouvě (změna v navrhované novele pouze částečně);

- Zrušení povinného rozvrhu čerpání dovolené;
- Zrušení časového limitu platnosti vnitřního předpisu (minimální doby platnosti);
- Zrušení povinného souhlasu odborové organizace s pracovním řádem – nahradit projednáním;
- Potvrzení o zaměstnání
 - zrušení povinnosti vydávat potvrzení o zaměstnání (zápočtové listy) u dohody o provedení práce s odměnou méně než 10 tis. Kč v kalendářním měsíci,
 - specifikovat údaje pro srážky ze mzdy (uvést orgán, který srážky nařídil a spisovou značku rozhodnutí),
 - obnovit povinnost uvádět údaje o výši průměrného výdělku v potvrzení o zaměstnání.

Koncepční novela zákoníku práce

Deklarovaným účelem návrhu koncepční novely je provedení věcných změn zákoníku práce, směřujících zejména k prohloubení flexibility pracovněprávních vztahů, přičemž v konečném výsledku je návrh novely ve vztahu k tomuto účelu velmi kompromisní. Navrhované věcné změny mají dále směřovat k posílení ochrany postavení zaměstnanců a ke snížení administrativní náročnosti pro zaměstnavatele. Koncepční novela zákoníku práce by měla podávat reálný odraz vývoje českého právního řádu, judikatury českých soudů i Soudního dvora EU.

Návrh novely předpokládá úpravu osmi důležitých oblastí obsažených v zákoníku práce, přičemž představuje celkem více než 15 dílčích změn.

Návrh koncepční novely zákoníku práce 2017

Hlavní změny

K základním informacím k chystané novele zákoníku práce uvádíme přehled hlavních změn, které by měly být zavedeny touto novelou,

s krátkou základní charakteristikou chystaných změn.

• Vrcholový řídicí zaměstnanec

Novela zavádí nový institut, jako zvláštní kategorii vedoucích zaměstnanců. Na zařazení do této kategorie se musí zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnout, splňuje –li další podmínky: je zařazen na jedné ze dvou nejvyšších úrovní manažerů pod statutárním orgánem a jeho sjednaná mzda dosahuje alespoň 75 tis. Kč za kalendářní měsíc. Pracovní dobu si rozvrhuje sám, neuplatní se úprava práce přesčas, ani úprava stanovené týdenní pracovní doby. Délka směny může u vrcholového řídicího zaměstnance přesáhnout 12 hodin, délka pracovní doby však může činit maximálně 48 hodin týdně.

• Výkon jiné práce (převedení na jinou práci)

Obsahem návrhu je změna § 41 ZP, výkon jiného druhu práce zaměstnancem možný pouze dohodou, s uvedením důvodu a doby, na kterou se změna sjednává.

Bez jeho souhlasu lze zaměstnance převést pouze k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků.

• Změna místa výkonu práce

Novela zavádí změnu § 43 ZP, výkon práce zaměstnancem na jiném místě, než sjednáno v pracovní smlouvě bude nadále možný pouze z důvodu nezbytné provozní potřeby, pouze písemnou dohodou stran (tj. nutný souhlas zaměstnance) a s uvedením důvodu a doby, na kterou se změna sjednává. Změna místa výkonu práce bude možná pouze v rámci zaměstnavatele.

• Úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Novelou bude provedena změna § 51a ZP. Délka výpovědní doby v těchto případech bude vždy kratší, její délka bude stanovena v závislosti na splnění informační povinnosti ze strany zaměstnavatele.

• Hromadné propouštění

Novelou je připravována změna § 62 ZP. Nově bude zavedena povinnost zaměstnavatele

zpracovat sociální plán. Ten bude povinně zpracováván u velkých zaměstnavatelů, při propouštění nejméně 30 zaměstnanců, u zaměstnavatelů s 300 zaměstnanci a více. Sociální plán musí být písemný, s uvedením konkrétních opatření, přičemž nahrazuje informační povinnost zaměstnavatele vůči odborové organizaci a radě zaměstnanců dle § 62 odst. 2 ZP.

• Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Úprava se týká především garance dob odpočinku a evidence odpracované doby i u dohod konaných mimo pracovní poměr. Na dohody se úprava platná pro pracovní poměr použije obdobně, směnou se zde rozumí doba výkonu práce.

Novela dále zavádí ochranu odměny z dohody, kdy úprava zaručené mzdy se bude vztahovat i na odměnu z dohod, tj. i u odměn z dohod se použije příslušná hodinová sazba zaručené mzdy.

• Pracovní doba

Nově bude umožněn vícesměnný pracovní režim než 3 směnný (typicky 4 směnný), s kratší stanovenou týdenní pracovní dobou 37,5 hodin. Seznámení se změnou rozvrhu pracovních směn nemůže být ani dohodou zkráceno na méně než 2 kalendářní dny.

• Pružná pracovní doba a konto pracovní doby

Úprava pružného rozvržení pracovní doby a konta pracovní doby je zařazena v nové Hlavě III., v části 4. pod společným názvem „Zvláštní pracovní režimy“. Změny se budou týkat např. způsobu rozvržení pracovní doby, posuzování práce přesčas a vzniku překážek v práci.

• Nepřetržitý denní odpočinek - § 90 ZP

Novela zavádí nový pojem, který nahradí nepřetržitý odpočinek mezi směnami.

• Nepřetržitý odpočinek v týdnu - § 92 ZP

Zpřesněna povinnost skutečně poskytnout odpočinek, ne pouze rozvrhnout směny se zachováním nepřetržitého odpočinku v týdnu.

• Správní delikty (přestupky) týkající se evidence pracovní doby

Novela zpřesňuje, resp. zavádí nové správní

delikty (přestupky), týkající se evidence pracovní doby.

• Srážky ze mzdy

Novela vypustí možnost uzavírání dohod o srážkách ze mzdy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jako dlužníkem, ve prospěch třetích osob-věřitelů. Nadále bude platit možnost uzavření dohody o srážkách ze mzdy mezi zaměstnancem jako dlužníkem a třetí osobou - věřitelem podle občanského zákoníku; k uzavření takové dohody je nutný předchozí souhlas zaměstnavatele.

• Návraty z rodičovské dovolené

Novela sjednotí práva na původní práci a pracoviště u návratů z mateřské dovolené (platí nyní) rovněž i pro návraty z rodičovské dovolené (nová úprava).

• Nová koncepce dovolené

Novela zavádí změnu celé koncepce dovolené; nově bude vznik práva založen na týdenní pracovní době, od níž se také odvíjí délka dovolené. Dovolená se bude počítat v hodinách, její čerpání bude nadále v týdnech (není-li jiné dohody), nejméně však ½ směny. Bude možné převést část nevyčerpané dovolené do následujícího kalendářního roku, a sice část dovolené přesahující 4 týdny a u pedagogických a akademických pracovníků část dovolené přesahující 6 týdnů, na základě písemné žádosti zaměstnance.

• Náhrada škody

Možnost kontroly vnášených a vynášených věcí zaměstnavatelem bude nově podmíněna existencí závažného důvodu spočívajícího v ochraně majetku zaměstnavatele nebo zdraví osob na pracovišti. Při kontrolách a prohlídkách nutno šetřit důstojnost zaměstnance.

• Zrušení obecné povinnosti vydat potvrzení o zaměstnání (zápočtový list) v případě dohod o provedení práce s příjmem do 10 tis. Kč v kalendářním měsíci.

Novou náležitostí potvrzení bude označení orgánu, který srážky nařídil (exekutor či soud).

• Pracovní podmínky zaměstnanců

Novela rozšíří povinnosti zaměstnavatele v oblasti pracovních podmínek zaměstnanců.

V § 224 odst. 1 ZP doplňuje povinnost zaměstnavatele předcházet riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti.

• Úprava Home Office

V nové úpravě § 317 ZP je navrhováno sjednání podmínek výkonu práce mimo pracoviště přímo v pracovní smlouvě nebo v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr. Je zde obsažena úprava povinnosti zaměstnavatele k hrazení všech nákladů vzniklých zaměstnanci při výkonu práce, jakož i nákladů spojených s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, bude možné sjednat paušální náhradu těchto nákladů.

Zachována zůstává úprava současného § 317 ZP, tj. výjimky ze zákonné úpravy rozvržení pracovní doby, náhrad mzdy nebo platu při jiných důležitých osobních překážkách v práci a výjimky z odměňování práce přesčas, ve svátek, o sobotách a nedělích, za noční práci a ve ztíženém pracovním prostředí, s doplněním a změnou číslování na § 317a ZP.

• Speciální úprava běhu lhůt

Novela zavádí speciální úpravu běhu lhůt, kterou dojde k vyloučení prodlužování prekluzivních lhůt dle § 652, resp. § 654 odst. 2 občanského zákoníku pro pracovní právní vztahy.

• Doručování písemností

Odpadne povinnost pokusit se o osobní doručení jinde než na pracovišti zaměstnavatele. Písemnost doručuje zaměstnavatel do vlastních rukou zaměstnanci na pracovišti. Není-li možné doručit písemnost na pracovišti, může ji zaměstnavatel doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, či prostřednictvím datové schránky (se souhlasem zaměstnance). Zaměstnavatel doručuje na adresu, kterou mu zaměstnanec písemně sdělil.

Novela zavádí sjednocení podmínek fikce doručení – uložení písemnosti a úložní doby s podmínkami doručování dle poštovního řádu – úložní doba 15 (kalendářních) dnů.

• Automatický převod zaměstnanců

Novela přejímá evropský standardní přístup, kdy se musí jednat o převod hospodářské jed-

notky, která si zachová svou identitu (dosud postačoval bez dalšího převod i pouze dílčích činností).

• Zákaz rozhodování sporů z pracovní právních vztahů v rozhodčím řízení

Návrh novely svěřuje rozhodování sporů z individuálních pracovní právních vztahů do výlučné pravomoci soudů (návrh nového § 363a), z důvodu posílení ochrany zaměstnance v pracovní právních vztazích. Nadále zůstává zachována možnost mimosoudního řešení sporu z individuálních pracovní právních vztahů prostřednictvím mediace.

• Vyloučení použití směnky v pracovní právních vztazích

Nebude možné zajistit dluh z pracovní právního vztahu směnkou, a to ani zaměstnavatelem - nově doplněný odstavec 8 v § 346d ZP.

Závěrem

V návrhu novely zákoníku práce byly požadavky ze strany zaměstnavatelů na změny zákoníku práce předkladatelem zákona vyslyšeny částečně. U některých požadavků bohužel zcela chybí řešení nejpalčivějších problémů, aplikačních úskalí a nejasností, které jsou dlouhodobě a opakovaně uplatňovány ze strany zaměstnavatelské praxe. Z nich můžeme uvést například nedostatečné ošetření problematiky praktické aplikace BOZP při výkonu práce z domova a výkonu práce na dálku, zachování úpravy zdánlivého právního jednání (nicotnosti) v pracovní právních vztazích, která způsobuje právní nejistotu účastníků právního vztahu, nedořešenou právní úpravu souběhu funkcí, tj. výkonu obchodního vedení společnosti stejnou osobou v pracovním poměru a zároveň na základě smlouvy o výkonu funkce. Tento souběh je standardně dle rozhodnutí a stanovisek Nejvyššího soudu zakázán a pracovní smlouvy jsou v případě tohoto souběhu posuzovány jako neplatné (až na ojedinělé specifické výjimky).

Kladně je nutno hodnotit např. zavedení nového institutu vrcholového řídicího zaměstnance a dále zejména chystanou změnu doručování v pracovní právních vztazích. Původní právní

úprava doručování dle zákoníku práce představuje pro zaměstnavatele dlouhodobě značný zdroj problémů a praktických komplikací, zejména ve vztahu ke skončení pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Pro úplnost nutno dodat, že některé požadavky zaměstnavatelů byly vyřešeny malou novelou občanského zákoníku, zákonem č. 460/2016 Sb. přijatým na konci roku 2016, s účinností od 28. 2. 2017. Tato novela umožňuje uzavřít pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti s nezletilým, který dovršil patnáct let, ale nemá ještě ukončenu povinnou školní docházku. Jako den nástupu do práce (a tedy vznik pracovněprávního vztahu) však nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku. Tato změna právní úpravy (byť s jinou dikcí zákona) navrácí situaci v uzavírání pracovních smluv a dohod o výkonu práce mimo pracovní poměr ke stavu platnému před

1. 1. 2014, kdy došlo ke změně v důsledku re-kodifikace civilního práva, provedené novým občanským zákoníkem (zák. č. 89/2012 Sb.). Novela občanského zákoníku dále s uvedenou účinností od 28. 2. 2017 ruší institut okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, zákonným zástupcem, s přivolením soudu (tj. zrušení § 56a zákoníku práce) a možnost okamžitého zrušení vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, zákonným zástupcem, s přivolením soudu (tj. zrušení § 77 odst. 5 a 6 zákoníku práce).

Zmíněná „malá“ novela občanského zákoníku také ruší dvojí limit srážek ze mzdy, platu a odměny z dohod nebo z jejich náhrad a limit započtení proti pohledávce mzdy, platu a odměny z dohod nebo z jejich náhrad maximálně do výše jejich jedné poloviny.



NOVÁ LEGISLATIVA V OBLASTI BOZP V ROCE 2016 A JEJÍ DOPAD NA ZAMĚSTNAVATELE V SEKTORU ENERGETIKY

Jaroslav Bek

Diskusní fórum „Hodnocení dopadu nových zákonných požadavků v oblasti BOZP na zaměstnavatelské subjekty v odvětví energetiky a sociální dialog v energetice“

24. – 25. 10. 2016, Hotel Akademie Naháč, Chocerady

Oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je jednou z nejvýznamnějších otázek sociálního dialogu jak na podnikové, tak na odvětvové, ale i celonárodní úrovni. Je to také jedna z prioritních oblastí zájmu odborových organizací, protože bezpečnost a ochrana zdraví pracovníků musí být společným zájmem zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů. Ucelený a přehledný systém právních předpisů v této oblasti je bezpochyby nezbytným a základním předpokladem k nastavení minimálních standardů a povinností zaměstnavatelů ve vztahu k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví jejich zaměstnanců. V roce 2016 došlo k řadě změn v této oblasti, bohužel některé tyto změny vedou k nadbytečnému přetěžování zaměstnavatelů a k zesložitování legislativy, aniž by současně došlo ke zvýšení bezpečnosti práce zaměstnanců.

Problematické oblasti legislativy lze vymezit do těchto okruhů: úrazové pojištění, vyhrazená technická zařízení, činnost koordinátora bezpečnosti práce na staveništích.

Úrazové pojištění

V roce 2006 byl vydán zákon č. 266/2006 Sb., kterým mělo být vyřešeno pojištění zaměstnavatelů pro náhradu škody z pracovních úrazů a nemocí z povolání. Zákon ale nenabyl účinnosti a v roce 2015 byl zákonem č. 205/2015

Sb. zrušen. Nastala tak „patová“ situace, kdy systém odškodňování zůstal nezměněn, stále platí vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, odškodňování náhrad za úrazy zůstalo stejné a zaměstnavatel řeší náhrady v souladu se zákoníkem práce.

V roce 2012 byl vydán nový občanský zákoník (s účinností od 1. 1. 2014), který také řeší náhrady škody, a který zrušil vyhlášku č. 440/2001 Sb. Teprve v roce 2015 vyšlo nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání (s účinností od 12. 10. 2015), které tuto vyhlášku nahradilo. Nastal však problém s oceňováním bolestného, lékaři nadále vypisovali body pro účely odškodnění dle zrušené vyhlášky, zatímco někteří se řídili doporučením Nejvyššího soudu, které navrhovalo dvojnásobné taxy za bod. Současná praxe se pomalu stabilizuje. Vyhrotil se ale problém refundace náhrad škody od stávajících pojišťoven, zejména od Kooperativy, která odmítá náhrady vyplácet s tím, že rozporuje bodové hodnocení lékařů.

V současnosti je navržen nový zákon o úrazovém pojištění, systém by měla převzít Česká správa sociálního zabezpečení. Kdy bude návrh realizován, není dosud známo, zákon je te-

prve v připomínkovém řízení, nadále tedy přetrvává prostředí právní nejistoty v této otázce, která je velice důležitá jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance a jejich zástupce.

Vyhrazená technická zařízení

Vyhrazená technická zařízení (dále jen „VTZ“) jsou velmi nejasným termínem. Dosud stále platí historické právní předpisy pro tuto oblast – vyhláška č. 18/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená tlaková zařízení, vyhláška č. 19/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená zdvihací zařízení a vyhláška č. 21/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená plynová zařízení.

V zákoně 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 činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztah, bylo uloženo vládě (viz § 21) stanovit nařízením, která technická zařízení představují zvýšenou míru ohrožení života a zdraví zaměstnanců, pokud jde o jejich obsluhu, montáž a opravy nebo kontrolu vyžadující zvláštní odbornou způsobilost. Uplynulo více než 10 let a dosud nebyl uvedený úkol splněn.

V roce 2010 byla jako jediná vydána kontroverzní vyhláška č. 73/2010 Sb., o stanovení vyhrazených elektrických zařízení. Ostatní zařízení definována dosud nebyla, není zřejmé, o která zařízení by se mělo jednat. Proč je tato vyhláška kontroverzní? Určuje druhy elektrických zařízení a stanovuje u třídy I povinnost provádět výchozí revize. U třídy II tato povinnost chybí. V příloze č. 2 vyhlášky je stanoveno, že „splnění požadavků bezpečnosti se považuje za splněné u výrobků, které jsou výrobky stanovenými k posuzování shody podle jiného právního předpisu“ (v poznámce pod čarou je uveden například zákon č. 22/1997 Sb., o technických požadavcích na výrobky; k tomuto zákonu je vydána řada prováděcích nařízení vlády, podle kterých se posuzování shody provádí, elektrické výrobky měly prováděcí nařízení vlády č. 17/2003 Sb., které bylo letos nahrazeno nařízením vlády č. 118/2016 Sb.). Znamená to tedy, že výrobky s označením CE jsou pro uživatele bezpečné. Pokud výrobce neuvede v návodu k obsluze, že je třeba výrobek „revidovat“, pak je po dobu své

životnosti pro uživatele bezpečný. Je třeba provádět průběžné kontroly mechanického stavu, chodu výrobku, ale není nutné provádět revize revizním technikem! Toto nechtějí akceptovat různé spolky v Hospodářské komoře a také revizní technici. Je to také hlavní problém připravovaného návrhu Zákona o bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení, který je v současné době projednáván na MPSV a měl by být v příštím roce předložen do legislativního jednání (přesto, že není v legislativním plánu pro rok 2017).

Podle předběžných informací se navrhuje vyhrazená zařízení rozdělit do dvou tříd podle stupně nebezpečnosti, a to – s vysokou mírou ohrožení života a zdraví osob a s vyšší mírou ohrožení života a zdraví osob. Zákonem by měl být stanoven způsob prověřování odborné způsobilosti právnických a podnikajících fyzických osob k činnostem na těchto zařízeních, způsob evidence těchto osob, předpoklady odborné způsobilosti těchto osob a vydání prováděcích předpisů k tomuto zákonu. Měl by být zrušen zákon č. 174/1968 Sb.

Elektrická zařízení nejsou v republice řešena jednotně. Jinak je to v působnosti Českého báňského úřadu, kde dle platné vyhlášky č. 74/2002 Sb., o vyhrazených elektrických zařízeních, nejsou vyhrazenými elektrickými zařízeními zařízení do 400 V střídavých nebo 440 V stejnosměrných držená v ruce, zařízení přenosná, neprenosná, pohyblivé přívody a šňůrová vedení. Je to paradox, protože v prostředí pod zemí je daleko vyšší nebezpečí poškození těchto zařízení, než na povrchu.

Problematika VTZ dopadne na každého zaměstnavatele, bude znamenat zásah do řady právních předpisů (např. nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky nebezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí, na nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí a další).

Zákon č. 309/2006 Sb. a problematika koordinátora BOZP na staveništi

I v tomto případě se opět jedná o kontroverzní právní předpis, kterým se „doplňuje“ zákon

č. 183/2006 Sb., o územním plánování a stavebním řádu a jeho prováděcí nařízení vlády č. 591/2006 Sb., o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a zdraví při práci na staveništích. Jedná se zejména o problematiku koordinátorů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi.

Není jednoznačně stanovena řada pojmů, chybí jasný výklad řady ustanovení, která prakticky v praxi nelze dodržet. Prvním problémem je stanovení koordinátora již v době přípravy projektu. Projektant by měl mít koordinátora již v době výběrového řízení, kdy se snaží získat pro svoji projektovou firmu budoucího zákazníka. Nevyhraje-li výběrové řízení, pak jsou náklady na koordinátora zbytečně vynaloženými finančními prostředky ze strany zaměstnavatele. Navíc projektant v době přípravy projektu ani neví, kdo bude zhotovitelem, jestli je již schválený územní plán, atd.

Dále není vymezen způsob, rozsah a témata odborného vzdělávání koordinátorů. Není vysvětlena řada pojmů – kdo je zhotovitelem,

problém působení více než jednoho zhotovitele, zpracování Plánu bezpečnosti práce na staveništi, fyzická přítomnost koordinátora na staveništi. V rámci energetiky je zde nedořešená situace okolo ochranných pásem energetických vedení (např. kabely 22 kV, venkovní vedení), kde by měl být při zásahu do země z důvodu opravy kabelu také stanoven koordinátor a vypracován Plán bezpečnosti práce, i když vlastní oprava trvá jen několik dní. Navíc přetrvává nejistota ohledně výkladu, zda má být oprava kabelu považována za stavbu.

Závěrem je možné zopakovat, že všechna výše uvedená problematická ustanovení právních předpisů nevedou ke zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, ale znamenají nové administrativní a finanční zatížení zaměstnavatelů, zakládají nejednoznačný výklad práva a přinášejí zaměstnavatelům (nejen v sektoru energetiky) problémy při snaze dodržet zákonné požadavky a naplnit literu zákona v praxi.



KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ VYŠŠÍHO STUPNĚ V SEKTORU ENERGETIKY Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELŮ V ROCE 2016

Mgr. Marie Bendová

Diskusní fórum „Sociální dialog v sektoru energetiky v roce 2016“

1. 12. 2016, hotel PARKHOTEL, Praha

Významnou součástí sociálního dialogu nejen v energetice představuje kolektivní vyjednávání. Kolektivní vyjednávání je obecně definováno jako jednání sociálních partnerů (tj. zástupců zaměstnavatele a zástupců zaměstnanců), týkající se pracovních, případně i mimopracovních podmínek zaměstnanců. Konkrétní postup kolektivního vyjednávání upravuje zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZKV“), přičemž cílem jednání sociálních partnerů je uzavření nebo změna již existující kolektivní smlouvy.

Kolektivní vyjednávání může v souladu se ZKV probíhat na dvou úrovních – častější variantou kolektivního vyjednávání je kolektivní vyjednávání realizované na úrovni jednotlivých zaměstnavatelů (tzv. podnikové kolektivní vyjednávání). Druhou možností je kolektivní vyjednávání na odvětvové úrovni – tzv. kolektivní vyjednávání vyššího stupně, kdy toto jednání smí být realizováno pouze prostřednictvím organizací (svazů) zaměstnavatelů s příslušnými vyššími orgány odborových organizací (odborových svazů).

Cílem kolektivního vyjednávání vyššího stupně je uzavření resp. změna již uzavřené kolektivní smlouvy vyššího stupně. Obecně lze říci, že kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou významným nástrojem úpravy pracovněprávních vztahů, a to z důvodu možného ovlivnění hospodářských a sociálních podmínek jednotli-

vých zaměstnavatelů příslušného odvětví prostřednictvím regulace mzdových a sociálních podmínek zaměstnanců. Ve svém důsledku tak kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou ovlivnit konkurenceschopnost jednotlivých zaměstnavatelů v rámci daného odvětví, neboť nastavují konkrétní standardy pracovních podmínek 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), jehož sociálními partnery při kolektivním vyjednávání vyššího stupně jsou na straně zástupců zaměstnanců (odborových organizací) dva odborové svazy – konkrétně Odborový svaz ECHO a Český odborový svaz energetiků (ČOSE).

Zmínění sociální partneři společně již dlouhodobě vyjednávají o pracovních podmínkách zaměstnanců v sektoru energetiky, přičemž v roce 2016 bylo toto kolektivní vyjednávání vyššího stupně po čtyřech kolech kolektivního vyjednávání završeno uzavřením Kolektivní smlouvy vyššího stupně na období let 2017-2020.

Kolektivní vyjednávání bylo v roce 2016 zahájeno v souladu se ZKV společným návrhem odborových svazů ČOSE a ECHO, kterým byl návrh textu nové kolektivní smlouvy na období let 2017-2020. Návrh byl doručen zástupcům

zaměstnavatele – ČSZE dne 29. 9. 2016. Obsahem návrhu odborových svazů byl text kolektivní smlouvy vyššího stupně, který primárně vycházel z textu v té době účinné kolektivní smlouvy vyššího stupně na období let 2015-2016 (dále jen KSVS 2015-2016). V porovnání s KSVS 2015-2016 odborové svazy navrhovaly:

- a) zvýšení mzdových tarifních stupňů o 5,5 %;
- b) uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně na období čtyř let (2017-2020);
- c) vložení nového odst. 2 do § 11 (Odstupné):
 „2. V závislosti na délce pracovního poměru se odstupné zvyšuje o:
 - a) jedenásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 10 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru,
 - b) za každých dalších 5 let trvání nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti se odstupné zvyšuje o jedenásobek průměrného výdělku.“

„Překvapivě“ pro stranu zástupců zaměstnavatelů odbory tentokrát nenavrhly růst příplatků k dosažené mzdě. Téma příplatku bylo v předcházejících letech při kolektivním vyjednávání vyššího stupně hojně diskutováno a pro stranu zaměstnavatelů představoval růst příplatků významný zásah do jejich mzdových nákladů. Tento vstřícný krok ze strany odborů usnadnil následující průběh kolektivního vyjednávání vyššího stupně.

Dne 7. 10. 2016 proběhlo první společné kolo kolektivního vyjednávání. Na tomto jednání odbory odůvodnily svůj návrh tím, že:

- ad a) úroveň tarifních stupňů je v KSVS 2015-2016 nedostačující, nemotivující zaměstnance k práci v sektoru energetiky a není motivační ani pro potenciální zájemce o práci. Průměrná mzda v energetice klesala, zatímco celorepublikově průměrná mzda rostla.
- ad b) Čtyřleté období účinnosti kolektivní smlouvy přinese vyšší jistotu zaměstnancům.
- ad c) Navýšení odstupného by mělo fungovat jako ocenění odcházejících zaměstnanců za jejich dlouholetou práci v energetice.

Zástupci zaměstnavatelů reagovali na návrh odborů takto – jako protinávrh navrhli zvýšení tarifních stupňů o 0,5 %, což souviselo s očekávanou mírou inflace (0,3 %), souhlasili s uza-

vřením KSVS na čtyřleté období (2017-2020) a zcela odmítli úpravu v oblasti odstupného, neboť se jedná o oblast, jejíž úprava by měla být ponechána na úrovni podnikových kolektivních smluv, a to i s ohledem na specifika jednotlivých členských subjektů.

Svůj protinávrh v oblasti mzdového růstu zástupci zaměstnavatelů odůvodnili tím, že problém nedostatku kvalifikovaných zaměstnanců v energetice není způsoben nízkou mzdou v energetice, ale jinými faktory, např. nezájmem o obor, neochotou pracovat ve směnovém režimu, atd. V energetice navíc zatím v důsledku historického vývoje přetrvává nadprůměrná mzda, ačkoliv tento stav není dlouhodobě udržitelný – cena elektrické energie setrvale klesá a ekonomika roste, avšak na úkor stagnující energetiky. Fluktuační v energetice je ze všech odvětví v ČR nejnižší, proto argument odborů pro zvýšení tarifních mezd o 5,5 % nebyl pro zástupce zaměstnavatelů průchozí.

Další jednání se uskutečnilo dne 19. 10. 2016. Na tomto jednání strana zástupců zaměstnavatelů jako vstřícný krok navrhla mzdový růst vyšší o 1 % oproti KSVS 2015-2016.

Odbory jako protinávrh předložily růst tarifních stupňů o 4,5 % a posléze o 4 % a upravily svůj návrh v oblasti odstupného prostřednictvím navýšení počtu odpracovaných let pro zvýšené odstupné.

Zástupci zaměstnavatelů na tyto návrhy reagovali návrhem na růst tarifních stupňů o 1,3 %, požadavek odborů na úpravu v oblasti odstupného pro ně byl nadále zcela nepřijatelný.

Odbory posléze akceptovaly argumenty zástupců zaměstnavatelů a svůj návrh na úpravu v oblasti odstupného stáhly.

Další jednání se uskutečnilo dne 1. 11. 2016, kdy zůstávala otevřená již pouze otázka navýšení tarifních stupňů. Zástupci zaměstnavatelů předložili návrh na zvýšení tarifních stupňů o 1,6 %. Tento návrh byl zdůvodněn současným stavem v energetice. Odbory kontrovaly návrhem růstu tarifních stupňů o 3 %. Posléze strana zástupců zaměstnavatelů předložila návrh růstu tarifních mezd o 2 %. Strana odborů předložila jako protinávrh růst ve výši 2,5 %. Těmito návrhy bylo toto jednání uzavřeno.

Poslední kolektivní vyjednávání se v roce 2016 uskutečnilo dne 2. 12. 2016. V této souvislosti předložila strana zástupců zaměstnavatelů kompromisní návrh, spočívající v růstu tarifních stupňů o 2,3 % oproti KSVS 2015-2016. Strana odborů tento návrh přijala, a tím bylo kolektivní vyjednávání v roce 2016 ukončeno. Kolektivní smlouva vyššího stupně na období let 2017-2020 byla podepsána zástupci smluvních stran dne 6. 12. 2016.

Z výše uvedeného vyplývá, že sociální dialog v sektoru energetiky je živým procesem, který je schopný pružně reagovat na argumenty jednotlivých sociálních partnerů a konstruktivně se posunovat. Výsledkem tohoto dialogu nastavení spravedlivých podmínek činnosti jednotlivých zaměstnavatelů, které umožňují ekonomický rozvoj a dobré hospodářské výsledky a zaměstnancům zajišťují jistotu v oblasti mzdové i sociální.

