

## Sněm SHO ukládá Radě SHO:

1. Vyjádřit zásadní nesouhlas s propouštěním zaměstnanců pro nadbytečnost z organizačních důvodů a to s ohledem na nepřiměřeně vysoké procento zaměstnaných zaměstnanců z dodavatelských a agenturních firem.

2. Jednat s vedením OKD, a.s. o výrazném poklesu mezd zaměstnanců.

3. Ve spolupráci se svazovými inspektory bezpečnosti práce OS PHGN řešit problematiku zařazování zaměstnanců v rámci kategorizace prací.

4. Prosazovat v rámci činnosti odborových inspektorů bezpečnosti práce maximální dodržování bezpečnosti práce a vhodných pracovních podmínek.

5. Intenzivně pokračovat v jednáních o možnostech řešení dřívějších odchodu do důchodu pro důlní zaměstnance, kteří nastoupili do dolu po roce 1992.

## Stanovisko VIII. Sněmu Sdružení hornických odborů k vyjádřením předsedy ČMKOS pana Josefa Středuly.

Sněm SHO projednal veřejné vystoupení předsedy ČMKOS pana Josefa Středuly ve vztahu k hornickým důchodům.

Účastníci sněmu se shodli na tom, že tímto svým veřejným vystupováním pan Středula výrazným způsobem poškodil úsilí hornických odborů o prosazení dřívějších odchodů horníků do důchodu, a to tím, že při současném stavu jednání o hornických důchodech sám rozšířil okruh zaměstnanců, kterých by se případný nárok týkal.

Sněm SHO žádá pana Středulu o nápravu tohoto svého veřejného vystupování a o pomoc při prosazování změny důchodového zákona pro horníky, kteří začali pracovat v dole po roce 1992.

Ve Stonavě, dne 27. 3. 2015



▲ Zprávu o činnosti přednesl předseda SHO Jaromír Pytlík...



# zdař bůh

Odborářské noviny \* Číslo 7 \* Ročník XXV \* 9. dubna 2015

Odboráři hodnotili 27. března svou činnost za poslední roční období...

## Ve Stonavě se konal VIII. Sněm SHO

Takřka šedesátka delegátů se sešla v Domě PZKO ve Stonavě 27. března, aby zhodnotili svou činnost za uplynulý rok. Tentokrát se akčně všichni sešli už od sedmi hodin, aby naplnili program, který připravila Rada SHO.

Po ukončení sněmu a vystoupení vedení OKD následovalo totiž od 10 hodin Setkání moravskoslezských horníků s poslanci, starosty a ministry k problematice hornických důchodů.

Jednání sněmu řídící sněmu Štefan Pinter začal minutou ticha k uctění památky obětí hornické práce. Po zvolení všech ko-

ekonomické krize. "Mzdy v rámci OKD jsou za první dva měsíce velmi nízké, proto jsme požádali vedení OKD o jednání k jejich úpravě", sdělil předseda. Kladně se zmínil o poskytování právního poradenství, jež je zejména nyní využíváno mnoha členy odborů. K budoucnosti časopisu Zdař bůh sdělil, že doba se změnila a od května nebu-



▲ Pohled do sálu Domu PZKO ve Stonavě plného delegátů Sněmu SHO...

misí vystoupil svazový inspektor bezpečnosti práce Ivo Kavka se zprávou o BOZP. Zabýval se hlavně klíčovými ukazateli, z nichž kriticky hodnotil počet 213 registrovaných úrazů, z toho 9 smrtelných. Kladně ocenil každodenní činnost ZIBP i ÚIBP, kteří se podílí na řešení BOZP v provozu dolu.

Dalším bodem jednání bylo vystoupení předsedy SHO Jaromíra Pytlíka, který přednesl zprávu o činnosti. Připomněl nejdříve Kolektivní smlouvu vyššího stupně, která byla vždy naší oporou, zejména v dobách

de periodicky vydáván. Forma tiskových informací bude řešena operativně. Odboráři mají možnost získávat informace na webových stránkách SHO, které jsou každý den aktualizovány.

K dění posledních dní předseda Pytlík sdělil, že se vystupňovala kampaň za hornické důchody a po desítkách jednání s ministry a poslanci došlo k prolomení časových hranic 2008 a 2018, což by mělo

**pokračování na str.č. 2...**

## Ve Stonavě se konal VIII. Sněm SHO

**pokračování ze str.č. 1...**

umožnit stovkám havířů odejít do dřívějšího důchodu. Vláda schválila úpravu nařízení č. 363/2009 Sb.

"Čeká nás však druhý maratón", řekl Jaromír Pytlík. "Zajistit obdobné podmínky i pro ty horníky, kteří začali fárat až po roce 1992", dodal.

Po zprávě Revizní komise, kterou přednesla Milada Kračmerová, vystoupila hospodářka SHO Lenka Dulová. Zhodnotila hospodaření v roce 2014 a přednesla návrh rozpočtu pro rok 2015. Delegáti jej bez připomínek schválili.

V následné diskusi vystoupil 1. místo-

předseda OS PHGN Jaromír Franta, který hovořil zejména o limitech těžby v severních Čechách. Odbory určité podporují jejich úplné zrušení vzhledem k tomu, že tím dojde k ekonomickému využití uhelných zásob a hlavně budou zachována pracovní místa. Zmínil přitom sousední Německo, kde došlo ke vzorovému výkupu a přestěhování celých lokalit.

K otázce průmyslových zón poznamenal, že ty jsou vždy jenom doplňkem, který nemůže nahradit plnohodnotně ztracená pracovní místa.

Celý sněm byl pak ukončen usnesením, které přednesl místopředseda Rostislav Palička.

**redakce ZB**

## Vedení OKD s umírněným optimismem

**Po schválení usnesení Sněmu SHO se po krátké přestávce dostavilo vedení OKD včele s výkonným ředitelem Dale Ekmarkem. Ten poznamenal, že zde byl před rokem a je tady zase, což je možno hodnotit jako signál, že firma se drží.**

Přítomným delegátům promítl několik "slajdů", které potvrzovaly současný stav, kdy je plněna těžba a razičské kolektivy se také blíží požadované metráži. Ohledně budoucnosti společnosti sdělil, že hlavní je stav hotovosti, kde je hranicí 49 milionů euro. V tomto roce by od srpna, kdy bude stav nejnižší, měla hotovost narůstat. Pro OKD je hlavní udržet co největší podíl těžby koksovateľného uhlí, který vytváří zisk. Energetické uhlí společnost "potápí", zvláště když existují i další vlivy - například prodeje energetického uhlí z Polska pod cenou. Společnost by měla v dalších letech těžít kolem sedmi milionů tun uhlí s poklesem těžby až kolem roku 2021. Přitom by měla provádět výběrovou těžbu, která bude zaměřena na koksovateľné uhlí.

V další diskusi se hovořilo o možné těžbě v dobývacím prostoru Dolu Morcinek, o dovozech uhlí z USA a jiných lokalit. K dotazu na růst mezd odpověděl ekonomicko-personální ředitel Jan Jurášek, že 14. dubna proběhne s odbory jednání, kde by měla být vyhodnocena současná situace a závazek z kolektivní smlouvy by měl být na konci roku splněn. Delegáti se také v souvislosti s budoucím poklesem těžby zeptali na stavy zaměstnanců. K tomu výkonný ředitel Ekmark sdělil, že snahou je řešit tuto situaci přirozenými odchody. Proto také OKD podporuje úsilí odborů o zajištění možnosti havířů odcházet do důchodu dříve. Za tuto podporu předseda SHO Jaromír Pytlík vedení společnosti poděkoval.

**redakce ZB**



▲ Výkonný ředitel OKD Dale Ekmark seznámil delegáty se současnou situací i budoucností OKD...

Odboráři Sdružení hornických odborů na 27. března svolali po jednání sněmu ve Stonavě setkání, na které pozvali ty veřejné činitele, kteří podporují jejich snahu zajistit pro horníky možnost odcházet do důchodu dříve. A tak se sešlo na dvacet poslanců, hejtman MSK Miroslav Novák, vládní zmocněnec pro MSK a Ústecký kraj Jiří Cienčila a později se dostavili také ministři

## Pozvali jsme poslance, starosty i ministry

Michaela Marksová a Lubomír Zaorálek.

Pro přítomné hosty byly připraveny materiály, které dokladovaly důvody, proč by měli mít horníci možnost odcházet do důchodu dříve.



▲ Svazový inspektor bezpečnosti práce Ivo Kavka hovořil o zdravotním stavu horníků...

K těm zdravotním nejdříve vystoupil svazový inspektor Ivo Kavka, když se zmínil o věku dožití horníků i o rizikových faktorech, které na ně působí pod zemí - prach, hluk, vibrace a vysoké teploty. O nákladech na nezaměstnané a důchodce pak hovořil předseda SHO Jaromír Pytlík. Připomněl přítomným hostům a delegátům, že diskriminováni jsou naopak horníci, když přispívají do důchodového systému ze svých vyšších mezd více a přitom dříve umírají. Náklady na důchody rozhodně nepředstavují desítky miliard korun, jak se objevilo v médiích. I v té nejméně příznivé variantě se celkově jedná o jednotky miliard v průběhu mnoha let.

Předseda Pytlík poděkoval za písemnou podporu všem starostům a primátorům a přítomným za jejich účast. Zvláště pak ministryni práce a sociálních věcí Marksově za její osobní iniciativu.

V následné diskusi vyjádřili postupně

**pokračování na str.č. 3...**

# Pozvali jsme poslance, starosty i ministry

pokračování ze str.č. 2...

podporu horníkům hejtman MSK Miroslav Novák, Josef Hájek (ANO), vládní zmocněnec Jiří Cienčila, ministr Lubomír Zaorálek, místopředseda OPS PHGN Jaromír Franta, poslanec Miroslav Opálka /KSČM/. Ministryně Marksová řekla, že se jedná o dílčí úspěch /úprava nařízení vlády č. 363/2009 Sb./, ale je potřeba prosadit tyto nároky pro všechny horníky. Celý Moravskoslezský kraj potřebuje komplexní řešení přes zvýšení zaměstnanosti až po pomoc v sociální oblasti.

Setkání ukončil předseda SHO Jaromír Pytlík slovy: "Chceme věci řešit s trpělivostí, dokud ji neztratíme." **red**



▲ Předseda SHO Jaromír Pytlík připravil pro poslance, starosty a zástupce vlády názornou prezentaci k porovnání nákladů na nezaměstnané a hornické důchodce...

## Změny v důchodech pohledem právníka

**Změny v nařízení vlády 363/2009 Sb. o stanovení důchodového věku a přepočtu starobních důchodů některých horníků, kteří začali vykonávat své zaměstnání před rokem 1993.**

Vláda na svém zasedání schválila novelu nařízení vlády č. 363/2009 Sb.

**Kterých horníků se změny budou týkat:**

Toto nařízení se vztahuje na osoby, které

a) **vykonávaly před 1. lednem 1993 zaměstnání v hornictví se stálým pracovištěm pod zemí** v hlubinných dolech v I.AA kategorii. Jedná se o všechny hornické profese a technické profese až po vedoucího úseku (mechaniky, revírníky, zástupce vedoucích úseků a vedoucí úseků)

b) **odpracovaly v zaměstnání v hornictví celkem aspoň 3 300 směn, nebo, pokud výkon zaměstnání v hornictví skončily z důvodu dosažení nejvyšší přípustné expozice, odpracovaly v zaměstnání v hornictví celkem aspoň 3 081 směn.** Počet těchto odpracovaných směn za dobu před 1. lednem 1993 se zjistí tak, že počet kalendářních dnů zaměstnání v hornictví se vynásobí koeficientem 0,6 a zaokrouhlí směrem nahoru.

Za dobu po 31. prosinci 1992 se za odpracovanou směnu považuje každá směna, v níž osoba uvedená v písmenu a) po převážnou část vykonávala práci v podzemí podle potvrzení vydaného zaměstnavatelem pro účely přiznání důchodu.

**Netýká se to osob, kterým vznikl nárok na hornický důchod v 55 letech.**

U osob, které

a) **nesplnily podmínky** pro stanovení důchodového věku podle § 174 zákona č. 100/1988 Sb., tj. před 1. lednem 1993 neodpracovaly nejméně 14 roků, 13, 12, 11 let v I.AA pracovní kategorii avšak před 1.1.1993 začaly v podzemí pracovat a k dnešnímu dni odpracovaly celkem 3300 nebo 3081 směn **odečte se 5 let**, od data, kdy jim vznikne nárok na důchod. Tyto osoby navíc mohou využít i možnosti odejít do předčasného důchodu ještě o 3 roky dřív.

**Příklad:** horník, rok narození 1966, odchod do klasického důchodu v 65 letech a dvou měsících, bude mít nárok na důchod, pokud odpracoval i třeba 1 směnu před 1.1.1993 a celkem má odpracováno v podzemí **3.300 směn nebo 3081** a skončil výkon práce v podzemí z důvodu expozice **v 60 letech a dvou měsících**, při využití možnosti odchodu do předčasného důchodu **v 57 letech a dvou měsících**.

b) **splnily podmínky** a k 31.12.1992 odpracovaly v I.AA kategorii 14, 13, 12, 11 let a po 31.12.1992 pracovaly v podzemí nadále a dosáhly 3300 nebo 3081 směn vznikne jim nárok na hornický důchod **v 55 letech a 6 měsících**.

Tyto osoby navíc mohou využít i možnosti odejít do předčasného důchodu ještě o 3 roky, tzn., že může do hornického důchodu odejít **v 52 letech a 6 měsících**.

**Odpadla podmínka, že 3300 nebo 3081 směn při odchodu z důvodu nejvyšší expozice musely dosáhnou do konce roku 2008. Pokud se splní počet odpracovaných směn po 31.12.2008 a budou splněny ostatní podmínky, hornický důchod bude přiznán.**

**Navíc se již vyřešila nesrovnalost, zda i u tohoto typu důchodu pro tento typ důchodu končí veškeré výhody rokem 2018.**

Na hornické důchody podle 363/2009 Sb. se **nevztahoval ani nevztahuje rok 2018**. V tomto směru byly informovány příslušné OSSZ i Česká správa sociálního zabezpečení Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Pokud budou splněny podmínky na hornický důchod podle nařízení vlády č. 363/2009 Sb. po roce 2018, bude hornický důchod přiznán.

Bližší informace můžete dostat na právní poradně, na kterou je nutno se telefonicky objednat na tel. čísle: 777 55 62 67. **JUDr. Marie Piekárová**

Za celý loňský rok se pak průměrná mzda zvýšila o 608 korun na 25 686 korun, což je reálný růst o dvě procenta.

V podnikatelské sféře se průměrná mzda zvýšila nominálně o 1,9 procenta, reálně o 1,4 procenta, v nepodnikatelské sféře vzrostla nominálně o 3,8 procenta, reálně o 3,3 procenta, uvedl ČSÚ.

Téměř dvě třetiny lidí ale na průměrnou mzdu nedosáhnou. Medián mezd 22 847 korun vzrostl proti stejnému období předchozího roku o 2,6 procenta, u mužů činil 24 847 korun, u žen byl 20 552 korun.

Nejvyšší průměrné mzdy jsou v Praze, kde lo-

## Průměrná mzda v Česku stoupla o šest set korun

ni ve čtvrtém čtvrtletí meziročně stoupla o 163 korun na 34 625 korun. Půlprocentní růst se v případě hlavního města rovnal inflaci, reálně tedy mzdy zaměstnanců v Praze stagnovaly.

Druhé nejvyšší mzdy jsou ve Středočeském kraji, loni ve 4. čtvrtletí vzrostly o 2,7 procenta na 26 839 korun. Po Praze a středních Čechách je nejvyšší průměrná mzda v zemi v Jiho-moravském kraji, kde vzrostla o 2,4 procenta na 26 550 korun.

Nejnižší v zemi podle údajů statistiků zůstává průměrná mzda v Karlovarském kraji, kde ve čtvrtletí stoupla o 3,5 procenta na 23 596 korun.

Jihočechům se v loňském čtvrtém čtvrtletí meziročně zvýšila průměrná hrubá mzda o 855 korun na 24 816 Kč. Po odečtení inflace se platy na jihu Čech reálně zvýšily o 3,1 procenta, za celostátním průměrem zůstaly o 2384 korun.

Mzdy v Moravskoslezském kraji vzrostly ve čtvrtém čtvrtletí loňského roku oproti stejnému období roku 2013 o 1,9 procenta na 25 137 korun, ve Zlínském kraji o 3,6 procenta na 24 289 korun.

Ekonomické oživení podle něj přináší výrazné zlepšení situace na trhu práce, které se však rozhodně neprojevuje výrazným tlakem na zvyšování mezd.

„Vývoj mezd je tak i nadále velmi umírněný a rozhodně nijak nepodkopává konkurenceschopnost ani finanční výsledky firem. Na druhé straně ovšem stále tlumí růst spotřebitelské poptávky a tlumí i inflaci, která tak zůstává hluboko pod cílem centrální banky,“ dodal expert Dufek.

Zdroj: novinky.cz

# Ústavní soud se zastal propuštěného zaměstnance

**V závěru každého roku projednává Rada ČMKOS neradostnou zprávu o tom, jak, kde a v čem jsou v ČR porušována zaměstnanecká a odborová práva.**

Také loňská informace není příliš radostné čtení, ale náladu českým zaměstnancům mohla zlepšit informace, kterou v prosinci přinesla média a kterou výše uvedená zpráva nestačila zaznamenat. Jde o průlomovou kauzu, která má šťastný povzbudivý konec. Ústavní soud se totiž zastal zaměstnance bojujícího proti výpovědi z české pobočky německé firmy.

Dotyčný jako důkaz neoprávněného propuštění předložil nahrávku s nadřizným, kterou Krajský soud v Brně vyhodnotil jako nepřipustnou s odvoláním na ochranu soukromí. Ústavní soud však případ vyhodnotil zcela opačně a nahrávku vyhodnotil jako obranu slabší strany v pracovněprávním sporu. Ústavní soud konstatoval, že nahrávky předkládané zaměstnanci v pracovněprávních sporech nelze paušálně v důkazním řízení odmítat s odkazem na ochranu soukromí. Justice musí vždy brát na zřetel, zda převažuje zájem na ochraně soukromí, nebo ochrana zaměstnaneckých práv.

## Stopa Topolánkovy a Nečasovy vlády

Situaci v oblasti porušování práv zaměstnanců a odborových práv příznivě ovlivňuje skutečnost, že na rozdíl od předchozích pravicových vlád je Sobotkova vláda nakloněna pozitivnímu přístupu k tématům, která jsou z pohledu ochrany zaměstnanců důležitá. Významným signálem změny ze strany nové vlády je revitalizace činnosti Rady hospodářské a sociální dohody. Z pohledu období roku 2014 však doznívají i v novém legislativním procesu přístupy v duchu neoliberalní ideologie vnesené do nového občanského zákoníku, které v sobě skrývají potenciál negativních dopadů na zaměstnance, jejich práva a ochranu.

Příkladem takového návrhu právního předpisu je návrh zákona o statusu veřejné prospěšnosti, jehož cílem je podrobit všechny nevládní a neziskové organizace zvláštnímu soudnímu řízení. ČMKOS návrh uvedeného zákona zásadně odmítá vzhledem k tomu, že by výrazně zhoršil možnost organizací neziskového sektoru, včetně odborových organizací. Vláda pod tlakem ČMKOS přípravu uvedeného zákona zastavila.

Bohužel, bez ohledu na změnu vlády, pokračuje trend stupňování tlaku ze strany zaměstnavatelů na práva zaměstnanců, a to jak v „legislativní sféře“, tak zejména v praxi. Řada vlastníků velkých společností např. zneužila možnosti, kterou jim dal nový zákon o obchodních korporacích, a v rámci změn svých základních dokumentů v průběhu roku 2014, které bylo tímto zákonem uloženo provést do poloviny roku 2014, zrušila institut zastoupení zaměstnanců v dozorčích radách, který je v evropském kontextu důležitým prvkem účasti zaměstnanců na řízení podniků.

## Nevyplácení mezd žene zaměstnance do exekuce

Někteří zaměstnavatelé bohužel i v roce 2014 pokračovali ve své praxi zneužívání strachu zaměstnanců ze ztráty zaměstnání jak v oblasti odměňování, tak v oblasti pracovních podmínek. V září se uskutečnila např. stávková „kyperská“ spo-

lečnosti německých vlastníků POLDI Kladno na protest proti zdržování, popř. nevyplácení mezd, která po složitých navazujících jednáních mezi odbory a zaměstnavatelem nakonec skončila úspěchem.

Ani v loňském roce nebyly výjimečné případy, kdy jsou zaměstnanci přijímáni v některých subdodavatelských firmách bez řádné pracovní smlouvy „na zkoušku“. Vyžaduje se po nich výkon práce, aniž by byli náležitě proškoleni, dostali potřebné ochranné pracovní prostředky a byla jim řádně vyplácena mzda. Důsledky tohoto postupu jsou pro zaměstnance velmi tíživé - například stále častější problémy s půjčkami od nebankovních subjektů, s osobními bankroty či exekucemi.

Ukazuje se, že zejména menší společnosti, vlastněné např. „podnikateli“ přicházejícími ze zemí bývalého Sovětského svazu, nepovažují právo a právní povinnosti za závazné a mají tendenci si vytvářet „vlastní interní pravidla“ zaměstnávání zcela mimo rámec zákoníku práce.

Je bohužel realitou, že zaměstnanci pod tlakem své velmi obtížné situace, kdy nutné potřebují získat prostředky k obživě, na podmínky diktované zaměstnavateli přistupují. Oznamují tyto případy orgánům inspekce práce či odborům většinou až v případech, kdy jejich zaměstnavatel „zmizí“ nebo jim zcela přestane vyplácet mzdu. Neubývá případů, kdy za odvedenou práci zaměstnanci vůbec nedostanou zapláceno nebo jsou z práce vyhozeni, např. za smyšlené porušení právních povinností, pod pohrůzkou požadování velké náhrady škody či jiných sankcí.

## Zákaz odborů

Bohužel nejsou výjimečné případy, kdy zaměstnavatelé zaměstnancům brání vstupovat do odborů či zakládat odbory, popřípadě usilují o propuštění zaměstnanců, kteří jsou odborovými funkcionáři. Nicméně se zaměstnanci se proti minulosti přece jen již o něco častěji začínají této praxi bránit. Kromě uvedeného případu v Poldi Kladno například ZO OS KOVO metalurgie TATRA v říjnu s podporou více než dvou třetin zaměstnanců vyhlásil jednohodinovou stávku na podporu požadavků na navýšení tarifní složky mzdy všem zaměstnancům zaměstnavatelů Tafoenco, a.s., a Taforge, a.s., o 500 Kč. Také tato akce skončila úspěšně. V říjnu byla ohlášena stávková odborovými organizacemi působícími v Českých aerolíních týkající se připravovaného propouštění pilotů a palubního personálu této letecké společnosti. Ke stávce nakonec nedošlo díky dohodě odborů s vedením ČSA.

## Typické příklady porušování práv zaměstnanců

**Závislá práce** – zaměstnavatelé nutí zaměstnance i přes zpřísněný postih ze strany státu ukončit pracovní poměr a pořídit si živnostenské povolení s tím, že s nimi následně bude nadále spolupracovat v rámci „obchodní činnosti“ vykonávané těmito zaměstnanci v rámci statusu osoby samostatně výdělečně činné (švarcsystém).

**Prekérní formy práce** – zaměstnavatelé nutí

uchazeče o zaměstnání, popř. zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou přijmout pro ně méně výhodné pracovní podmínky (dohody o pracích mimo pracovní poměr, pracovní poměry na dobu určitou, agenturní zaměstnávání) výměnou za příslib udržení práce.

**Nehlášená práce** – zaměstnavatelé nutí zaměstnance i přes zpřísněný postih ze strany státu pracovat za odměnu vyplácenou v hotovosti, aniž by zaměstnání ohlásil správci daně a orgánům příslušným podle předpisů o zdravotním a sociálním pojištění, popřípadě pracovat jen za minimální mzdu s tím, že jim část mzdy zaměstnavatel vyplácí „na ruku“.

**Pracovní doba a doba odpočinku** – zaměstnavatelé často nerespektují maximální limity přesčasové práce zaměstnavatelem.

**Odměňování** – pokračuje protiprávní praxe řady zaměstnavatelů spočívající v neplacení přesčasové práce, nevyplácení zákonných příplatků, nerespektování nejnižších úrovní zaručené mzdy, vyskytují se i případy nevyplácení mezd v řádných termínech, případy vyplácení části mzdy, popřípadě celé mzdy v hotovosti. Ve veřejných službách a správě dochází k diskriminaci v odměňování zaměstnanců v případě, kdy zaměstnavatelé využívají tarify s rozpětím; výše tarifů je v praxi v současné době určována bez předem stanovených kritérií a pravidel, což vede k rozdílnému odměňování zaměstnanců při výkonnosti práce stejné hodnoty (dochází k rozporu s § 110 zákoníku práce).

**Kolektivní vyjednávání** – poměrně časté jsou případy neposkytování součinnosti ze strany zaměstnavatele, odmítání, popřípadě bezdůvodné prodlužování vyjednávání apod. (§ 8 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání). Vyskytují se však bohužel i případy, kdy kolektivní vyjednávání blokuje skutečnost, že se nedaří dosáhnout dohody o společném postupu na straně více odborových organizací působících u zaměstnavatele (někdy přitom vyjednávání blokuje odborová organizace účelové za tím účelem vytvořená zaměstnavatelem a složená např. z několika manažerů společnosti).

**Svoboda odborového sdružování** – nerespektování odborové organizace jako zástupce zaměstnanců, tlak na ukončení činnosti odborové organizace jejím rozpuštěním, popř. vystoupením většiny jejích členů tak, aby odborová organizace následně nesplňovala podmínku tří zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele.

**Rovné zacházení** – pokračuje praxe diskriminace agenturních zaměstnanců, popř. zaměstnanců vykonávajících práci v jiných formách prekérních pracovněprávních vztahů, zejména v odměňování proti kmenovým zaměstnancům zaměstnavatele vykonávajícím srovnatelnou práci.

**Sledování zaměstnanců** – stále častěji se vyskytují případy monitorování pohybu zaměstnanců v průběhu pracovní doby (i včetně odchodu na WC) a případy, kdy zaměstnavatel chce pracovníkům přidělit nové telefonní přístroje, které obsahují GPS lokátor, aby mohl prakticky nepřetržitě, tj. i mimo pracovní dobu, monitorovat pohyb svých zaměstnanců, aniž by si k tomu vyžádal jejich souhlas. (Vyšlo v SONDÁČH Revue č. 1/2015)

Jana Kašparová