



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

SOCIÁLNÍ DIALOG V ENERGETICKÉM SEKTORU

publikace partnera projektu ČSZE

III. část | rok 2018



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

DAŇOVÉ A NEDAŇOVÉ VÝDAJE VE SVĚTLE ROZHODOVÁNÍ ČESKÝCH SOUDŮ A VLIV TÉTO PROBLEMATIKY NA SOCIÁLNÍ DIALOG	
Ing. Pavel Čech	4
PSYCHOLOGICKÉ SOUVISLOSTI PREVENCE PRACOVNÍCH ÚRAZŮ	
doc. PhDr. Iva Burešová, Ph.D	7
ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ V RÁMCI SOCIÁLNÍHO DIALOGU	
Ing. Štěpán Harašta.....	13
PŘIPRAVOVANÉ ZMĚNY V ZÁKONĚ O DANI Z PŘIDANÉ HODNOTY A MOŽNÉ DOPADY TĚCHTO ZMĚN NA SOCIÁLNÍ DIALOG V ENERGETICE	
Ing. Pavel Čech	16
OCHRANA ZDRAVÍ PŘED ŠKODLIVÝMI ÚČINKY NÁVYKOVÝCH LÁTEK NA PRACOVÍŠTI JAKO TÉMA SOCIÁLNÍHO DIALOGU	
Kamil Kačer, MBA	19
KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ VYŠŠÍHO STUPNĚ V SEKTORU ENERGETIKY V ROCE 2018	
Mgr. Marie Bendová	22

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 2018 ČSZE uspořádal v rámci tohoto projektu celkem sedm 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 většiny 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 1. února 2019

DAŇOVÉ A NEDAŇOVÉ VÝDAJE VE SVĚTLE ROZHODOVÁNÍ ČESKÝCH SOUDŮ A VLIV TÉTO PROBLEMATIKY NA SOCIÁLNÍ DIALOG

Ing. Pavel Čech

Diskusní fórum „Porovnání změn v daňové oblasti od roku 2018 a jejich vliv na sociální dialog - vybraná judikatura a výklady“

31. ledna 2018, Park Holiday Congress & Wellness Hotel, Praha

Diskusní fórum v rámci sociálního dialogu bylo zaměřeno na problematiku daňových a nedaňových výdajů v r. 2018 ve vazbě na vybranou daňovou judikaturu a výklady daňových zákonů, zejména zákona o daních z příjmů.

Ing. Bc. Jiří Nesrovnal, daňový poradce, lektor a odborný garant tohoto diskusního fóra, prezentoval velmi rozsáhlý okruh judikátů se zaměřením na problematiku výkladů zejména v těchto oblastech:

- Dohadné položky, tvorba a zúčtování rezerv, opravy chyb minulých let a jejich dopady do základu daně z příjmů právnických osob
- Reklama a poradenství v daňových nákladech
- Náklady třetích osob a otázky daňové uznatelnosti těchto nákladů

Všichni účastníci diskusního fóra obdrželi před vlastním konáním diskusního fóra rozsáhlý studijní materiál zpracovaný lektorem, který obsahoval popisy zajímavých judikátů, výňatky z nich, dále různé výklady a komentáře finanční správy vztahující se k soudním řízením a také hodnocení a interpretace jednotlivých judikátů ze strany lektora, případně dalších daňových expertů - členů Komory daňových poradců České republiky. Takto předem poskytnuté materiály umožnily účastníkům se dopředu připravit na diskusi k jednotlivým tématům, což mělo nepochybně velmi pozitivní vliv na od-

bornou úroveň celého diskusního fóra v rámci sociálního dialogu.

Úvodní část diskusního fóra byla věnována problematice oprav chyb v základu daně z příjmů při zohlednění vlivu prekluze. Bylo prezentováno, že některé starší judikáty nezpochybňovaly či částečně připouštěly možnost provádění oprav některých typů chyb v rámci daňového přiznání za aktuální zdaňovací období, tedy za období, ve kterém je chyba zjištěna a řešena v účetnictví příslušnými opravnými operacemi. Nicméně v posledních několika letech velmi výrazně převažují judikáty, které potvrzují, že veškeré dodatečně zjištěné chyby při výpočtu základu daně může poplatník opravit pouze prostřednictvím podání dodatečného daňového přiznání. Nelze-li dodatečné přiznání podat z důvodu prekluze, pak to znamená, že chybu již zpětně nelze žádným zákonným způsobem opravit, ani správce daně nemůže doměřit daň vztahující se k předmětnému pochybení. Určitou výjimkou, na kterou bylo v rámci diskusního fóra opakovaně upozorněno, je situace, kdy se poplatník nedopustil běžného „provozního pochybení“, ale postupoval se zřetelným úmyslem zkrátit daň. V takovém případě může „chyba“ poplatníka vyústit až v jeho trestněprávní odpovědnost s odkazem na ustanovení § 8 odst. 1 věty druhé trestního řádu.

Jako typický příklad z uvedené skupiny judikátů odmítajících provádění oprav „starých“ chyb

v aktuálním zdaňovacím období byl podrobně diskutován judikát Nejvyššího správního soudu (dále jen NSS) 2 Afs 58/2015-78 ze dne 22. 9. 2016 (Sbírka rozhodnutí NSS 12/2016, str. 1134, č. 3487/2016 Sb. NSS). V daném judikátu šlo o případ, kdy banka vytvořila v r. 1991 zákonnou daňově relevantní rezervu, kterou byla ve smyslu platných předpisů povinna rozpustit v r. 1993, avšak následkem „provozního pochybení“ byla rezerva skutečně rozpuštěna až v r. 2008. Základní otázkou v této věci bylo, zda zvýšení výsledku hospodaření v roce 2008 je daňově relevantní. NSS dospěl k jednoznačnému závěru, že tomu tak není, když k dané věci uvedl následující právní větu: Rezerva pro účely daně z příjmů právnických osob vytvořená v roce 1991 musí být rozpuštěna ve zdaňovacím období, v němž odpadl důvod, pro který byla tato rezerva vytvořena, v tomto zdaňovacím období se stává výnosem banky, a to i když o ní banka nadále nesprávně účtovala jako o rezervě podle příslušného zákona. NSS zdůraznil nutnost rozpuštění rezervy v okamžiku, kdy pominou důvody pro její tvorbu.

Nelze z žádného ustanovení zákona o daních z příjmů dovozovat libovolné posouvání skutečnosti, která je v čase pevně ukotvena na okamžik, kdy rezerva měla být správně rozpuštěna. Pokud takto postupováno nebylo, měla být tato chyba napravena prostřednictvím dodatečného daňového přiznání. Jestliže takto uvedenou chybu nelze napravit z důvodu prekluze práva doměření daně za dané zdaňovací období, nemůže uvedené pochybení vést ke zdanění této chyby v aktuálním zdaňovacím období. Jinak řečeno, v takovém případě nemůže být závěr, že pochybení, které se mělo správně promítnout v základu daně v r. 1993, bude promítnuto do základu daně v r. 2008. NSS zdůraznil, že takový závěr by mohl vést k dodání chyb, které nastaly před 20, 30 či 50 lety. Tím by došlo k vyprázdňování smyslu a účelu prekluzivní lhůty pro vyměření daně. Navíc by takový výklad umožňoval vhodně načasovaným „objevením chyby“ posouvat zdanění do zdaňovacího období, kdy to bude výhodné, například z hlediska poklesu sazby daně.

Z prezentované judikatury lze dospět k následujícím závěrům:

Pokud je zjištěna chyba po uplynutí prekluzivní lhůty za zdaňovací období, ve kterém se stala,

není již možné tuto chybu žádným způsobem napravit v období neprekludovaném. To může vést podle charakteru k těmto následkům:

- Nezdanění zdanitelných příjmů
- Neuplatnění některých daňově relevantních nákladů
- Uplatnění nedaňových nákladů
- Zdanění nedaňových příjmů

Není možné aplikovat přístup, aby to bylo „spravedlivé“. Podstata prekluze je ze své podstaty nespravedlivá – právní jistota vítězí nad správností stanovení daně. Pokud k této situaci dojde neúmyslně, nejsou naplněny podmínky pro trestní odpovědnost poplatníka.

Významná část diskusního fóra byla věnována problematice dohadných položek na odměny zaměstnanců v návaznosti na rozsudek NSS 8 Afs 35/2010-106 ze dne 31. 3. 2011. V daném případě šlo o otázku vytvoření dohadné položky pasivní na odměny za r. 2003 vyplacené v r. 2004. Poskytnutí odměny bylo vázáno na tři podmínky:

- Dosažení ekonomických výsledků a naplnění strategických cílů
- Schválení příslušným pracovníkem
- Schválení auditovaného výsledku hospodaření

Základní otázkou bylo, zda je možné v takovém případě vytvořit dohadnou položku pasivní na tyto odměny v r. 2003. NSS se jednoznačně přiklonil k názoru, že to možné není, když dále uvedl, že jde o nenárokovou složku mzdy oproti nárokové složce, na kterou vzniká automaticky nárok po odpracování příslušné doby. Dále NSS potvrdil, že dohadnou položku lze použít pouze na plnění, které bylo v daném zdaňovacím období poskytnuto. V tomto případě nejsou dle NSS tyto podmínky naplněny, když nebyla známa případná přesná výše odměn a přiznání jejich výše automaticky nevyplývalo pouze z odvedené práce. NSS dále zdůraznil, že je rozdíl mezi případem, kdy se výdaj uskutečnil a není známa jeho přesná výše a případem, kdy není zřejmé, zda a popřípadě v jaké výši bude výdaj uskutečněn.

Předmětem široké diskuse mezi lektorem a účastníky byla problematika uplatnění da-

ňových odpisů v případech, kdy je předmětný majetek využíván s nižší intenzitou. K této problematice se vztahuje velmi zajímavý judikát NSS 4 Afs 24/2016-37 ze dne 25. 5. 2016. V daném případě šlo o problematiku krácení odpisů hmotného majetku v důsledku jeho nepoužívání, a to na základě ustanovení §28 odst. 6 zákona o daních z příjmů. Konkrétně v daném případě šlo o zdaňovací období roku 2011, kdy správce daně vyloučil část daňových odpisů z důvodů, že majitel předmětných nemovitých věcí (bytový dům, garáž) tyto nepronajímal nebo je pronajímal jen z části, a to z důvodu, že byly ve špatném technickém stavu a další využití pro účely pronájmu bylo vázáno na dokončení nutných oprav. Poplatník potvrzoval zájem, hmotné majetky po provedené opravě, znova pronajímat. Dle závěru NSS musí být daňová uznatelnost odpisů hodnocena z hlediska, zda majetek zajišťuje zdanitelný příjem, nikoliv z toho hlediska, jak intenzivně (do jaké míry) daňový poplatník svůj majetek využívá k dosahování zdanitelných příjmů. Je proto

nutné oddělit situaci, kdy poplatník používá majetek částečně pro soukromé účely (pak je nutné krátit odpisy) od situace, kdy poplatník používá majetek (různě intenzivně) k dosahování zdanitelných příjmů. V našem konkrétním případě NSS potvrdil, že správce daně neoprávněně aplikoval krácení odpisů podle § 28 odst. 6 zákona o daních z příjmů.

V daném případě nejsou splněny pro krácení, přičemž NSS zdůraznil, že stoprocentní pronajímání všech bytů v každém okamžiku z podstaty věci nelze zajistit. Dle NSS daňový subjekt splnil veškeré podmínky pro možnost plného uplatnění odpisů dle § 24 odst. 2 písm. a) zákona o daních z příjmů. Stejný závěr uplatnil soud i v případě garáže.

V závěru diskusního fóra v rámci sociálního dialogu proběhla široká diskuse k prezentovaným tématům, zejména k některým sporným či protichůdným judikátům uvedeným lektorem v rámci prezentace.



PSYCHOLOGICKÉ SOUVISLOSTI PREVENCE PRACOVNÍCH ÚRAZŮ

doc. PhDr. Iva Burešová, Ph.D

Diskusní fórum „Pracovní úrazy a jejich psychologické souvislosti v kontextu sociálního dialogu“

16. – 17. 4. 2018, Hotel Volařík, Mikulov

Riziko vzniku pracovního úrazu přináší každá pracovní činnost, přičemž riziko je v této souvislosti obvykle vnímáno jako pravděpodobnost výskytu nežádoucí události s nežádoucími následky. Výskyt pracovních úrazů na jakémkoli typu pracoviště bohužel není možné v plném rozsahu zcela eliminovat, je však možné jim do značné míry úspěšně předcházet a snížit tak počet pracovních úrazů na nejnižší možnou míru. Tento stav lze identifikovat zejména v organizacích se silnou kulturou bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců, kde je efektivní kultura bezpečnosti vnímána jako stěžejní pilíř bezpečnosti organizace. Úroveň kultury bezpečnosti v takové organizaci odráží její koncepci bezpečnosti, která vychází z hodnot, norem a postojů organizace k bezpečnosti práce, promítá se do jednání vrcholných řídicích pracovníků i do jejich komunikace s podřízenými pracovníky na všech úrovních řízení a je zřetelným závazkem aktivně se podílet na řešení otázek bezpečnosti, který je implementován do všech činností v organizaci (Procházková, 2009).

V oblasti výroby a rozvodu elektrické energie a tepla a souvisejících oborech je riziko vzniku pracovního úrazu spojeno především s realizací řady pracovních činností při provádění údržby zařízení, či rutinních pracovních úkolů, přičemž již samotný charakter těchto prací do jisté míry potencuje riziko vzniku pracovního úrazu. Provádění prací spojených s údržbou zařízení může být svázáno jak s neobvyklým charakterem prací, tak i s výkonem rutinních pracovních úkonů. Pracovní činnost v této oblasti může být v řadě situací prováděna za ne zcela standard-

ních pracovních podmínek, přičemž zde může docházet i k souběžné kumulaci rizikových faktorů, jimiž mohou být např. ergonomická rizika, nadměrná fyzická i psychická zátěž, riziko pádu z výšky, ohrožení zvířaty, či jinými osobami, zašazení částmi zařízení apod. Zejména při provádění rutinních pracovních úkolů pak sehrává významnou roli i nereflektovaný nedostatek všímavosti k vnitřním i vnějším podmínkám práce a podcenění rizika, respektive nedostatečná míra respektu k zařízení. Právě špatný, nebo nedostatečný odhad rizika je současně nejčastější příčinou většiny pracovních úrazů, v nichž hraje roli tzv. „lidský faktor“.

Termínem „lidský faktor“ je v oblasti BOZP zpravidla označováno selhání jedince, respektive jeho chybné vyhodnocení situace, či chybné rozhodnutí, vedoucí k chybnému jednání, jehož důsledkem je mj. případně i pracovní úraz, přičemž selhání lidského faktoru bývá v kontextu BOZP souběžně označováno i za „lidskou chybu“. Z psychologického hlediska se na úrovni jedince věnovala teoretickým východiskům chyb v rozhodování, respektive jednání celá řada významných autorů. Již Swain a Guttmann (1983) definovali v rámci základní klasifikace chyb 1) chyby „vynechání“ (omission), kdy pracovník vynechá či neprovede nějaký krok, který provést měl, například zapomněl, neuvědomil si, nerozpoznal signál apod. a 2) chyby „provedení“ (commission), což jsou pracovníkem nesprávně provedené akce, ať již ve špatném pořadí, příliš brzy nebo příliš pozdě, v příliš malém rozsahu, nebo ve špatném směru atd. K těmto základním druhům chyb

bývá často přidávána třetí skupina chyb, kdy člověk provede navíc něco, co není požadováno vůbec, což je pro český národ „kutílů“ bohužel poměrně časté jednání.

V této souvislosti předložil další zajímavou klasifikaci chyb Reason (2003), který je dělí podle příčin jejich vzniku na: chyby z nepozornosti; zapomenutí; omyl a vědomé porušení předpisu. Autor přitom zdůrazňuje, že chyby vznikají primárně na základě informačních problémů (nepozornost, zapomínání, neúplné znalosti atd.), přičemž k nim dochází buď nevhodným použitím věcně správného postupu, použitím nesprávného postupu pro daný případ, nebo nepoužitím správného postupu. Omyly pak rozděluje do dvou skupin na: 1) omyly vázané na pravidla, které se vztahují k problémům, jejichž řešení vychází z předem určených postupů, jež jsou dány vzděláním či zkušenostmi daného jedince, nebo aktuální dostupností příslušných postupů a 2) omyly vázané na znalosti, k nimž dochází tam, kde se objevují nové problémy, které je nutno vyřešit bezprostředně a pro které neexistují předem určené postupy. Porušování pravidel je pak spojeno s problémy motivačními (špatná pracovní morálka, špatný příklad nadřízených, nedůsledné plnění úkolů v rámci pracoviště, absence sankcí za nesprávně provedené činnosti a podobně) a lze je rozdělit do tří skupin: 1) rutinní porušování pravidel, k němuž dochází kdykoli se objeví příležitost, 2) optimalizující porušování pravidel, kdy pracovník volí odchýlný postup s cílem dosáhnout osobního cíle, nikoli cíle spojeného s danou činností (např. porušování pravidel z lenosti/nudy) a 3) vynucené, či situační porušování pravidel, kdy může být daná činnost provedena jen za cenu porušení pravidel, která se v daném případě pokládají za nevhodná.

Nejvýznamnější druhy lidských chyb a jejich obecných příčin specifikuje rovněž Kletz (2009), a to jako:

- 1) chyby, kterým lze předejít lepším školením nebo pokyny (pracovník, který se chyby dopustil, nevěděl, co má dělat - tyto chyby se často nazývají chyby v důsledku špatného úmyslu/záměru);
- 2) chyby, kterým lze předejít lepší motivací (pracovník, který se chyby dopustil, věděl, co má

dělat, ale neudělal to, protože se rozhodl to neudělat - tyto chyby se nazývají přestupky, neboť osoba, která se přestupku dopustila, skutečně věděla, že porušení, nebo obvyklé praxe není omluvitelné);

- 3) chyby způsobené nedostatkem fyzických nebo duševních schopností (záměr pracovníka byl správný, ale z důvodu nedostatku jeho schopností nebyl proveden);
- 4) chyby způsobené snížením nebo krátkodobou ztrátou pozornosti (záměr pracovníka byl správný, ale z důvodu oslabení jeho kognitivních funkcí, vlivem stresu, či situačního vlivu nebyl proveden).

Významné psychologické „prekurzory“ chyb, jako např.: nepozornost, přepracování, zapomnětlivost, únava, stres aj. se v řetězci vedoucím ke vzniku pracovního úrazu často kumulují a současně se dají nejméně ze všech oblastí BOZP ovládat a řídit. Tento fakt vyplývá mj. ze skutečnosti, že každý člověk vnímá a přijímá případné riziko vzniku chybného rozhodnutí, či jednání jiným způsobem a připisuje mu na základě aktuální úrovně svých kognitivních schopností, osobnostních charakteristik, minulých zkušeností, situačních vlivů i širších podmínek práce jinou váhu. V kontextu sociálního dialogu a z hlediska řízení BOZP je selhání lidského faktoru s důsledkem vzniku pracovního úrazu zpravidla výsledkem procesu skládajícího se z iniciace (jako např. chybný úkon, omyl, porušení pravidel, či neznalost), přispívajících vlivů (jako např. nesprávná organizace práce, nesprávné rozhodování) a šíření selhání vedoucí až k úrazu (organizační nefunkčnost). Spolehlivost pracovního výkonu v kontextu BOZP je tak ve výsledku spoludeterminována jak vnitřními předpoklady pracovníka, tak i vnějším prostředím, v němž je pracovní činnost vykonávána (fyzikální, chemické, biologické i sociální prostředí), přičemž tyto vlivy jsou v zahraniční odborné literatuře souhrnně označovány jako PIFs (Performance Influencing Factors) (Noort, Reader, Shorrock, & Kirwan, 2016). Různí pracovníci tak činí chyby z různých důvodů a opatření, které je třeba realizovat pro prevenci, nebo redukci jednoho druhu chyb u jednoho konkrétního pracovníka tak současně nemusí být vhodná pro preven-

ci, nebo redukci stejného druhu chyb u jiného pracovníka. Výše uvedené skutečnosti podtrhují význam správné identifikace druhu chyby, či souboru chyb, díky nimž došlo k pracovnímu úrazu, poněvadž jen ta může vést k adekvátnímu způsobu následné systematické „práce s chybou“ v kontextu BOZP jak na individuální, tak i na firemní úrovni. Při analýze chyb, skornehod a nehod se obvykle rozlišují tři základní kategorie jejich příčin:

- 1) bezprostřední příčina - vedoucí přímo k důsledku;
- 2) příčiny přispívající - např. snížená viditelnost, klimatické podmínky aj.;
- 3) příčiny kořenové - tzv. root causes, které jsou skryty za řadou příčin přispívajících (Kletz, 2009).

Ty jsou obvykle odrazem souboru vnitřifirmních podmínek (např. jednání a postoje managementu firmy k lidem a otázkám bezpečnosti, upřednostňování produkce na úkor bezpečnosti atpod.). Selhání pracovníka je však poměrně často považováno za oblast BOZP, která je zcela mimo kontrolu vedoucích pracovníků. I tento prvek BOZP však může být do jisté míry poměrně úspěšně identifikován, průběžně vyhodnocován a řízen, a proto by měl být do řízení rizik v organizaci zahrnut. Řízení lidského faktoru ve prospěch bezpečí a udržitelného rozvoje lidského systému zajišťuje kvalifikované budování kultury bezpečnosti, které je založené na kvalifikovaném řízení rizik (Procházková, 2013).

V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je jedním z klíčových nástrojů, jež mohou být efektivně využity pro řízení rizik zejména jejich hodnocení. Z psychologického hlediska lze v kontextu „lidského faktoru“ identifikovat hned několik významných oblastí, jež mají velmi významný přímý, či zprostředkovaný vliv na odhad rizika u každého jedince a mají být proto nedílnou součástí komplexních firemních řešení v oblasti BOZP. Jsou jimi:

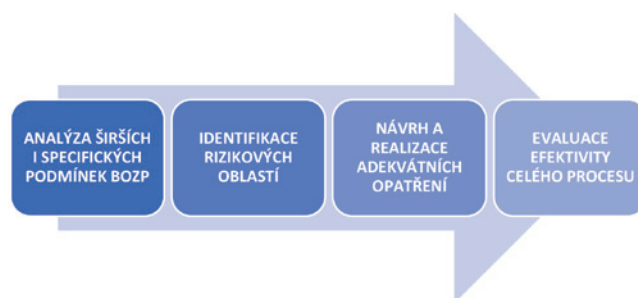
- 1) kognitivní předpoklady pracovníka (úroveň intelektu, pozornosti, paměti, učení aj.);
- 2) osobnostní předpoklady pracovníka (úroveň svědomitosti, tendence k rizikovému chování, míra impulzivity atd.) a

- 3) významné situační vlivy s přímým dopadem na rozhodování a jednání pracovníka (aktuální zdravotní, respektive fyzický i psychický stav, kvalita širších i specifických podmínek výkonu pracovní činnosti atpod.).

V této souvislosti je však třeba opětovně zdůraznit, že se do odhadu rizika obvykle nepromítá pouze izolovaný chybný krok, či izolované chybné rozhodnutí na straně pracovníka. Pracovní úrazy jsou většinou spíše výsledkem působení celého souboru vnitřních i vnějších podmínek, příčin a vlivů souvisejících s výkonem dané pracovní činnosti (včetně jejich vzájemných kombinací), které spoluvytváří prostor pro selhání lidského faktoru, jehož důsledkem je mj. i pracovní úraz.

Psychologické aspekty odhadu rizik, či vzniku chyb jsou tudíž jen dílčími aspekty, kterými mohou základní teoretické i aplikované psychologické disciplíny přispět k prevenci pracovních úrazů. Poznatky z oblasti psychologie mohou být velmi efektivně využity především v rámci komplexního přístupu k řešení otázek BOZP, které je ve výsledku jediným účinným řešením prevence vzniku pracovních úrazů, pokud je ovšem systematicky realizováno v následných, cyklicky se opakujících krocích:

Obr 1. Schéma aplikace psychologických poznatků v BOZP



Odborná literatura popisuje řadu přístupů a metod vhodných pro analýzu chyb, jako např. Technika pro retrospektivní a prediktivní analýzu kognitivních chyb (Shorrock, Kirwan, 2002), což je soubor vývojových diagramů rozhodování, který obsahuje druhy a mechanismy lidských chyb, nebo metody zjišťující úroveň vzhledu do situace Endsley (2000), které jsou obvykle koncipovány jako soubor subjektiv-

ních technik a dotazníkových metod (např. sledování očních pohybů, komunikačních metod aj.). V praxi se rovněž poměrně často identifikují/modelují různé scénáře výskytu lidských chyb a jejich následných dopadů, a stanovuje se pravděpodobnost výskytu lidských chyb v konkrétních podmínkách.

Z psychologického hlediska jsou pak pro oblast prevence pracovních úrazů v kontextu BOZP stěžejní primárně následující oblasti:

- vnější podmínky BOZP, které jsou tvořeny specifickou kombinací širších historických, kulturních a socioekonomických vlivů, jež se významným způsobem promítají jak do obecně vnímané hodnoty BOZP ve společnosti, tak i do celospolečenských postojů k BOZP (Noort, Reader, Shorrock, & Kirwan, 2016);
- vnitřní podmínky BOZP, které se odvíjí od technických a sociálně-ekonomických faktorů pracovního prostředí, jimiž mohou být např.: způsob a průběh práce, respektive užívané technologické postupy, klimatické podmínky, ale i organizace práce a styl řízení, atmosféra na pracovišti, systém hodnocení a odměňování aj.;
- podmínky na straně zaměstnance, tzv. subjektivní faktory, jimiž může být např.: aktuální psychický i fyzický stav pracovníka, osob-

nostní vlastnosti, výkonové charakteristiky, míra jeho příslušných pracovních znalostí, dovedností a zkušeností.

Ve výsledném chování pracovníků k BOZP se tedy s různou interindividuální i intraindividuální mírou variability promítají všechny výše uvedené vlivy. Zjednodušeně tak lze postulovat stěžejní premisu efektivní prevence vzniku pracovních úrazů – jediné co největší průnik zájmů firmy a pracovníka na důsledném a zodpovědném přístupu k BOZP může přispět ke snížení rizik a úspěšnému uplatňování preventivních opatření před vznikem pracovních úrazů. Z této skutečnosti následně vyplývá, že žádoucích změn v chování pracovníků k BOZP lze dosáhnout pouze důslednou dlouhodobou a systematickou realizací adekvátních opatření, zahrnujících co nejširší oblast působení.

Aplikace stěžejních poznatků z psychologie může významným způsobem přispět jak k optimalizaci systematického firemního řešení v rámci BOZP, tak i k řešení dílčích/vybraných aspektů BOZP. Například psychologické prostředky modifikace chování pracovníků lze využít při dosahování změn jejich postoje k BOZP, při rozvoji všímavosti a proaktivity v kontextu BOZP, v rámci zvýšení vnímané smysluplnosti uplatňovaných vzorců chování/pracovních postupů, při podpoře komunikace vedoucí/zaměstnanec směřující k efektivnímu dosa-

Obr 2. Stěžejní vlivy s dopadem na chování pracovníků k BOZP

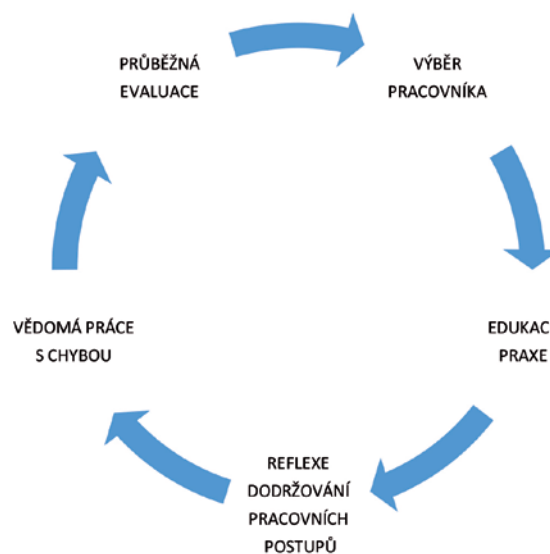


hování stanovených cílů v oblasti BOZP atpod. Při modifikaci chování pracovníků např. v rámci posilování žádoucích vazeb mezi vedoucími a zaměstnanci, či mezi zaměstnanci, či při nastavování efektivního systému odměňování a případných represí za chování k BOZP, nebo při zvyšování pocitu sounáležitosti a odpovědnosti (ve smyslu: „dělat něco víc, než jen dobře svoji práci“) lze rovněž využít vhodně zvolené psychologické strategie. Prevence vzniku pracovních úrazů by však měla být vždy komplexní činností, realizovanou prostřednictvím systematických průběžných opatření, zaměřených na předcházení selhání lidského činitele, zohledňující širokou škálu jeho možných příčin.

Příčiny selhání lidského činitele vychází mj. i z jednotlivých složek chování, jež se promítá do výkonu pracovní činnosti, jimiž jsou vědomé chování (záměrné chování řízené cílem), reflexivní chování (instinktivní chování řízené pudy) a rutina (stereotypně prováděné pracovní činnosti). Všechny z uvedených složek pracovního chování vytváří prostor pro chybu a každou z nich je možné do jisté míry ovlivnit psychologickými prostředky. V rámci vědomého chování lze u pracovníků rozvíjet např. schopnost vědomého řízení pracovních činností, provádění jejich průběžného hodnocení, či předvídání možných rizik atpod., v rámci reflexivního chování je možné zaměřit pozornost na předvídání situací, v nichž by se takové chování mohlo projevit, dále lze provádět např. vizualizace, trénovat kontrolu reakcí v zátěžových situacích aj. Při realizaci rutinních pracovních činností lze u pracovníků rozvíjet schopnost vědomého soustředění, zaměřit se na záměrné střídání rutinní činnosti i na režim práce a odpočinku, na nácvik dechových cvičení, či nácvik záměrné změny pozice těla atd. Za stěžejní však můžeme považovat kladení důrazu na optimalizaci podmínek práce (věnování pozornosti veškerým změnám v obvyklých pracovních podmínkách), optimalizaci režimu práce a odpočinku (věnování pozornosti změnám v pracovním výkonu během dne) a optimalizaci psychického/fyzického stavu pracovníků (věnování pozornosti změnám ve vlastním myšlení a prožívání i ve změnách ve fyzickém stavu - únava, nemoc aj.). Z výše uvedených skutečností se odvíjí i systematické plánování

bariér, které pomáhají předcházet vzniku selhání lidského činitele (primární preventivní opatření bránící vzniku pracovních úrazů), které ilustruje následující schéma:

Obr 3. Psychologické bariéry vzniku pracovních úrazů



Výběr pracovníků se může stát první a současně velmi významnou bariérou, jejíž prostřednictvím lze s vysokou mírou úspěšnosti předcházet rizikům, včetně vzniku pracovních úrazů. Cílem psychologického vyšetření, realizovaného za účelem ověření psychické způsobilosti k výkonu určitého povolání je zjištění, zda je komplexní psychologický profil pracovníka v souladu s osobnostními a výkonnostními charakteristikami, které jsou předpokladem pro úspěšný výkon dané pracovní pozice, a to s důrazem na detekci případných rizikových oblastí, jež by mohly mít negativní dopad na požadované kvality výkonu příslušného povolání. Kritéria, jež mohou být v rámci výběru, či pravidelného hodnocení pracovníka ověřována, mohou být mimo výkonových charakteristik (inteligence, paměť, pozornost aj.) například i spolehlivost (dodržování pracovních předpisů a postupů, nízká tendence k riziku, důslednost při plnění pracovních činností atpod.); odolnost vůči zátěži (schopnost práce pod tlakem, zvládnutí rutinních úkolů aj.), schopnost řešení problémů (schopnost adekvátní analýzy situace, míra předvídavosti atd.), či jiné charakteristiky.

Další psychologické prostředky mohou být efektivně využity v rámci bezpečnostní bariéry zaměřené na teoretickou a praktickou přípravu pracovníků. Z hlediska edukace si pracovník musí být především naprosto jistý tím, jaké pracovní činnosti má vykonávat, jaký pracovní postup a jaké ochranné prostředky má z hlediska BOZP zvolit a z jakého důvodu, přičemž musí být současně kladen odpovídající důraz na dodržování pracovních postupů. Zde sehra- vají významnou roli vnitřní i vnější motivační činitele; kdy vnitřní činitele motivace spouštějí a udržují průběh odpovídajícího chování, zatímco vnější činitele je v rámci organizace zpravidla vyvolávají (Locke a Latham, 2004). Adekvátním způsobem informovaný a motivovaný pracovník, s dostatečně rozvinutými znalostmi, dovednostmi a kompetencemi se výkonu své pracovní činnosti zpravidla věnuje více a pozorněji, než pracovník nemotivovaný a nedostatečně edukovaný. Využití adekvátních psychologických prostředků a postupů v edukaci pracovníků může zvýšit efektivitu celého procesu a sehrávat pozitivní roli jak ve správně zaměřeném vnitřním nastavení pracovníka, tak i ve správném nastavení vnitrofiremních podmínek BOZP, či v průběžné reflexi jejich dodržování (viz obr. 2).

V této souvislosti stojí za zmínku i specifická psychologická bariéra, kterou lze rovněž velmi dobře využít při předcházení pracovním úrazům. Ta je tvořena důrazem na vědomý výkon pracovní činnosti a vědomou práci s chybou (viz výše) a uskutečňována prostřednictvím rozvoje všímavosti, sebereflexe, sebekontroly a rozhodovacích schopností. Ve všech výše uvedených psychologických bariérách však musí být současně odpovídajícím způsobem

implementována komunikace firemních zásad BOZP a jejich průběžná, víceúrovňová evaluace a kontrola, realizovaná zejména prostřednictvím průběžného vyhledávání a vyhodnocování rizik. Veškeré psychologické principy a postupy, jimiž je možné přispívat k prevenci vzniku pracovních úrazů, pak musí současně vycházet z detailní znalosti cílové skupiny pracovníků i vnitrofiremních podmínek. Jen tak je možné plně využít psychologické zdroje, které mohou potencovat žádoucí a trvale udržitelnou změnu v chování pracovníků k BOZP.



ZDROJE:

- [1] Endsley, M.R. (2000). *Toward a Theory of Situation Awareness in Dynamic Systems*, *Human Factors Journal*, 37(1), 32-64.
- [2] Kletz, T. (2009). *What Went Wrong? Case Histories of Process Plant Disasters and How They Could Have Been Avoided*, Elsevier Science & Technology, 640 pg.
- [3] Locke, E.A., Latham, G.P. (2004). *What Should We Do about Motivation Theory? Six Recommendations for the Twenty-First Century*, *The Academy of Management Review*, 29(3), 388-403.
- [4] Noort, M.C., Reader, T.W., Shorrock, S., Kirwan, B. (2016). *The relationship between national culture and safety culture: Implications for international safety culture assessments*.
- [5] *Journal of occupational and organizational psychology*, 89(3), 515-538.
- [6] Procházková, D. (2009). *Systém řízení bezpečnosti organizace*. In: *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*, VŠB - TU, Ostrava, 223-232.
- [7] Procházková, D. (2013). *FOCUS project study*. *Konference BOZP Ostrava*.
- [8] Reason, J. T. (2003). *Human error*. Cambridge, Cambridge University Press.
- [9] Shorrock, S.T., & Kirwan, B. (2002). *Development and application of a human error identification tool for air traffic control*, *Applied ergonomics*, 33(4), 319-336.
- [10] Swain, A. D., Guttman, H. E. (1983). *Handbook of Human Reliability Analysis with Emphasis on Nuclear Power Plant Applications - Final Report*. U.S. Nuclear Regulatory Commission & Sandia National Laboratories. NUREG/CR-1278.

ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ V RÁMCI SOCIÁLNÍHO DIALOGU

Ing. Štěpán Harašta

Workshop „Situace v odborném školství v souvislostech sociálního dialogu“

3. 10. 2018, Výstaviště Brno

V úvodu workshopu zaznělo, že odborné vzdělávání v České republice má velmi dobrou úroveň. Snaží se připravit absolventy škol v rámci vzdělávacího systému tak, aby tito dokázali během své profesní kariéry reagovat na nové tendence a trendy a byli připraveni dále se rozvíjet a vzdělávat.

Jako každý systém, tak i tento, naráží ve svém rozvoji také na problémy. Příkladem může být podceňování významu technických oborů ve středním vzdělávání ze strany uchazečů a jejich rodičů nebo ne plně rozvinutá spolupráce zaměstnavatelů a odborných škol v porovnání s vyspělými evropskými zeměmi.

Odborné vzdělávání naopak klade velký důraz na praktickou aplikaci získaných dovedností obzvláště v době masivního rozvoje nových technologií.

V rámci sociálního dialogu bylo konstatováno, že školství nepotřebuje revoluční změny. Je možné se pohybovat v současné legislativě a tu dobře využít. Školství potřebuje na každou změnu určitý čas. A to jak na její zavedení, tak následně na vyhodnocení a přijetí příslušných závěrů.

Zaznělo také, že školství trpí tím, že mu „rozumí“ téměř každý, protože do školy chodil a děti vychovával. A že jsou školy mnohdy chápány jako „zajímavý politický potencional“, protože se neumí bránit.

Společnost v tempu života a „revolučních“ změn v průmyslu zapoměla, že základ vzdělání musí být postaven na triviu: dobře číst, psát

a počítat. Účastníci workshopu dodali čtvrtý faktor, výchovu a odpovědnost. A také poznatek, že informační technologie lze považovat za dobrý nástroj, ale špatného sluhu. Žákům často chybí selský rozum, dobrý odhad, obyčejná předvídatelnost apod.

V průběhu diskuse rezonovalo téma financování regionálního školství a řešení dopadů této „reformy“. Bylo konstatováno, že tzv. PHmax je vítán. Ale existuje řada otazníků, které nejsou vyřešeny. Například snížené úvazky některých pedagogických pracovníků, výše částky na tzv. „učitelohodinu“, jak bude nakládáno s prostředky, které budou takzvaně uspořeny při optimalizaci výuky. Jaká bude výše nadtarifních složek platu, aby byly pokryty jak nárokové příplatky tak aby byl vytvořen prostor pro motivační složky osobním příplatkem či odměnou. Zdůrazněna byla naprostá absence parametrů pro odměňování nepedagogických pracovníků atd.

Pro účastníky je škola jedním celkem, ve kterém mají nezastupitelné místo jak pedagogičtí pracovníci, tak i zaměstnanci, kteří zajišťují provoz a školské služby.

S kladnou odezvou se u účastníků workshopu setkal návrh novely zákona o pedagogických pracovnících, která umožňuje snazší přístup odborníků z praxe vykonávat povolání učitele odborných předmětů, praktického vyučování a odborného výcviku na střední škole.

V oblasti přijímací zkoušky ke studiu na střední škole lze doporučit pouze dva termíny.

Jeden termín řádný a jeden mimořádný (omluva z řádného termínu). Otázka stanoveného minima z úrovně státu je velkou diskusí a musí navazovat na jasné výsledky (ověření výsledků) ze základního vzdělání.

U maturitní zkoušky převládá názor, aby zkouška z matematiky byla u všech oborů povinnou součástí společného základu. Výjimka se připouští u uměleckých směrů. Celkově by měla proběhnout diskuse o tom, jak má maturitní zkouška vypadat. Jsou názory od návratu k realizaci celé maturitní zkoušky jen na školách, po zachování maturitní zkoušky v současném modelu. Je třeba rozvinout diskuse na téma kolik předmětů má maturitní zkouška obsahovat a v jaké skladbě, popřípadě zda omezit vliv centra pouze na didaktické testy.

Závěrečné zkoušky a jednotný systém závěrečné zkoušky v oborech vzdělání se závěrečnou zkouškou a výučním listem by bylo vhodné zachovat v rozsahu rámce vzdělávání, tedy eliminovat snahu škol dostat do systému každou svoji potřebu. Případné zavedení písemné zkoušky elektronickou podobou s centrálním hodnocením není zcela důvodné a objektivní. Převládá názor, že žáci mají předvést výkon na místě s vlastní úvahou a ne pouze testově odpovídat na otázky.

Je podporována revize rámcových vzdělávacích programů a zavádění modulových prvků v odborném vzdělávání. Pojem „duální vzdělávání“ nemá v našem vzdělávacím systému místo. Jde o prohloubení spolupráce škol a firem při zajištění odborného výcviku a praxe žáků. Jako úspěšný příklad lze doporučit realizaci projektu v Moravskoslezském kraji. Převzít duální systém v odborném vzdělávání například z Německa nebo Rakouska není možné. Ten je založen na zcela jiných kořenech a souvislostech.

Mistrovská zkouška je doporučována jako profesní kvalifikace, ale ne jako stupeň vzdělání.

Již nyní a v budoucnu ještě více nastane velký problém v personálním zajištění výuky a provozu škol. Noví učitelé do škol nenastupují, velký propad je zejména u učitelů odborných předmětů. Kromě toho provází školství odliv pedagogických i nepedagogických pracovníků a situace se neustále zhoršuje. Důvodem je mimo jiné také konkurence v platovém ohodnocení v jiných sférách společnosti.

Jako užitečnou lze vnímat Dohodu o rozdělení odpovědnosti za jednotlivé oblasti odborného vzdělávání mezi MŠMT, Svazem průmyslu a dopravy ČR, Hospodářskou komorou ČR, Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR a Agrární komorou ČR především v koordinaci praktické výuky žáků na pracovištích zaměstnavatelů a spolupráce jejich aktivit na trhu práce směřujících k rozvoji lidských zdrojů v oblasti energetiky.

Společnou reakcí na požadavek flexibility vzdělávání i na rozvoj uznávání výsledků učení může být uplatnění vzdělávacích modulů a prvků ECVET.

ECVET je Evropský systém kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu. Jeho hlavním cílem je usnadnit přenos, uznávání a akumulaci ověřených výsledků učení pro jednotlivce, s cílem získat kvalifikaci. To se děje prostřednictvím přístupu zaměřeného na výsledky učení, rozděleného na menší hodnotitelné celky, jednotky výsledků učení.

Pro počáteční (odborné) vzdělávání je uznávanou prioritou zvyšování kvality a relevance vůči potřebám trhu práce. V současném stavu je většina oborů vzdělání jednoznačně vymezena příslušným rámcovým vzdělávacím programem, z něhož musí vycházet všechny odvozené školní vzdělávací programy.

Je však otázkou, zda možnosti změn vzdělávacích programů dostatečně odpovídají dynamice změn technologií i trhu práce a jestli systém odborného vzdělávání nereaguje na potřeby zaměstnavatelů se zpožděním.

Využívání ECVETu v domácím i v evropském prostředí akcentuje význam vymezení kvalitních a smysluplných jednotek výsledků učení. Jednotky výsledků učení mohou být nástrojem pro formulaci požadavků na vzdělávání a učení se.

Při vymezení jednotek mohou zaměstnavatelé i vzdělavatelé společně komunikovat o svých očekáváních a možnostech. Jak směrem ke vzdělávacímu obsahu, tak i k cílům vzdělávání ve vztahu k uplatnitelnosti absolventů na trhu práce.

Jednotky výsledků učení se mohou velmi dobře uplatnit i jako formalizace nabídky či možností zaměstnavatele pro zajištění praxe žáků škol v reálném pracovním prostředí.

Vzdělavatel popsanou objednávku promítne do vzdělávacího programu. V něm může být obrazem jednotky vzdělávací modul, nově zařazený do stávajícího vzdělávacího programu. Vzdělavatel na tuto nabídku reaguje a ve vzdělávacím programu identifikuje nabídce odpovídající část, případně na základě jednotky výsledků vytvoří nový vzdělávací modul a rozšíří stávající vzdělávací program.

Detailní rozpracovávání a vhodná strukturace výsledků učení, které zahrnují jednotky výsledků vztažené k určité profesní kvalifikaci v NSK, podporuje využívání NSK jako východiska pro počáteční i další (odborné) vzdělávání.

Zejména v počátečním vzdělávání může NSK lépe naplňovat roli komplexního a věrohod-

ného východiska pro vymezení struktury a obsahu oborů vzdělání prostřednictvím standardů profesních kvalifikací. A to jak ve směru k rámcovým vzdělávacím programům, tak i jako významné východisko pro tvorbu školních vzdělávacích programů.

Jednotky výsledků učení popisují jazykem sféry práce to, co zaměstnavatelé potřebují nebo nabízejí.

Na závěr workshopu bylo konstatováno, že české školství je opravdu dobré. Ale chce být lepší. Proto je potřeba k němu přistupovat odpovědně a citlivě.



PŘIPRAVOVANÉ ZMĚNY V ZÁKONĚ O DANI Z PŘIDANÉ HODNOTY A MOŽNÉ DOPADY TĚCHTO ZMĚN NA SOCIÁLNÍ DIALOG V ENERGETICE

Ing. Pavel Čech

Diskusní fórum „Novela zákona o dani z přidané hodnoty pro rok 2019 a dopad na sociální dialog“

6. 11. 2018, Hotel EXPO, Praha

Diskusní fórum v rámci sociálního dialogu bylo zaměřeno na problematiku předpokládaných změn zákona o dani z přidané hodnoty, u nichž se předpokládá nabytí účinnosti v průběhu roku 2019. Vzhledem ke složitosti probíhajícího legislativního procesu zatím nelze blíže specifikovat konkrétní termín účinnosti změn. Navrhovaná novela obsahuje téměř 300 změn, z nichž některé jsou vynuceny změnou legislativy EU.

- V průběhu diskusního fóra byla s účastníky diskutována následující témata:
- Nové podmínky pro vydávání poukazek a obdobných instrumentů (víceúčelové poukazy v. jednoúčelové poukazy v. stávající ustanovení § 20a zákona)
- Nové podmínky pro doručování daňových dokladů a důsledky nedoručení daňového dokladu
- Nový způsob výpočtu základu daně „koeficientem“
- Změny při zaokrouhlování základu daně a výše daně
- Nové vymezení osoby povinné k dani s možným dopadem na výkon funkce jednatele, popř. dalších členů statutárních orgánů (registrace, vystavování daňových dokladů, záklád daně atd.)

- Zavedení ceny obvyklé pro účely DPH
- Nové principy při opravě základu daně a výše daně (stávající §42 zákona)
- Přepřacování pravidel pro úpravu odpočtu daně na straně příjemce zdanitelného plnění (stávající §74 zákona)
- Nová pravidla pro opravu základu daně v případě nedobytné pohledávky (exekuce, konkurs, oddlužení, reorganizace, smrt dlužníka)
- Zavedení nového pravidla pro úpravu odpočtu daně při významných opravách nemovitých věcí při převodu nemovité věci
- Úprava podmínek pro uplatňování režimu přenesení daňové povinnosti
- Přepřacování pravidel pro nesprávné uvedení daně do jiného zdaňovacího období
- Doplnění pravidel u pronájmu nemovitých věcí
- Úprava podmínek u dlouhodobě poskytovaných plnění
- Změny u finančního leasingu s možností odkupu

V průběhu diskusního fóra bylo konstatováno, že chystaná novela reaguje na dosavadní judikaturu českých soudů vztahující se k definici ekonomické činnosti. Zákon má nově expli-

citně vymezovat osoby, které nejsou osobou povinnou k dani. Osobami povinnými k dani tak mimo jiné nebudou zaměstnanci nebo jiné osoby při uskutečňování ekonomické činnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu, služebního poměru nebo jiného obdobného vztahu. Otázkou však zůstává, jaká jsou další definiční kritéria pro tento obdobný vztah. Důvodová zpráva pouze uvádí, že bude nezbytné vždy zkoumat individuální souvislosti konkrétního případu. Toto bude zejména důležité v případě posuzování činnosti jednatelů a také členů statutárních orgánů korporací, kdy se i tyto osoby mohou stát za určitých okolností plátcí DPH z důvodu vykonávání funkce. V rámci bohaté diskuse k této problematice, která je velmi aktuální i z hlediska možných daňových dopadů na management společností v sektoru energetiky, bylo uvedeno, že nelze vyloučit dodatečné prosazení dalších změn v předmětných ustanoveních. Účastníkům diskusního fóra bylo doporučeno velmi bedlivě sledovat další legislativní vývoj ve vztahu k tomuto závažnému tématu.

V rámci diskusního fóra byly zmíněny chystané změny v oblasti oprav základu daně. Návrh novely obsahuje požadavek na uvedení zákonem stanoveného data opravy základu daně (DUZP) přímo na opravný daňový doklad (daňový „dobropis“ nebo „vrubopis“). Tato na první pohled nevýznamná změna by měla předcházet problémům při uvádění data povinnosti přiznat daň v kontrolním hlášení, kdy se v praxi často rozchází informace výstavce dokladu a jeho příjemce. Novela stanovuje, že oprava základu daně jako samostatné plnění se uvede v daňovém přiznání za zdaňovací období, ve kterém se tato oprava považuje za uskutečněnou. Pokud však je snižován základ daně, oprava základu daně se uvede v daňovém přiznání, ve kterém plátce vynaložil úsilí, které po něm lze rozumně požadovat, k tomu, aby se tento daňový doklad dostal do dispozice příjemce plnění. Tato změna je velmi významná, protože již nebude nezbytné prokazovat doručení daňových „dobropisů“ příjemcům prostřednictvím různých potvrzení o doručení atp. Podstatnou změnou je zamýšlená úprava lhůt pro vystavení opravných daňových dokladů. Tříletá lhůta bude nově končit dnem, kdy se

oprava základu daně uskuteční, zároveň bude platit, že lhůta nebude běžet po celou dobu probíhajícího soudního řízení.

V případě finančního leasingu bude nově možné provádět opravy základu daně po celou dobu trvání leasingové smlouvy. Novela nově upravuje problematiku opravy základu daně u nedobytných pohledávek, má se rozšířit spektrum případů, kdy je možné provést opravu základu daně. V současné době je možné za určitých okolností provést opravu pouze v případě insolvenčních pohledávek, kdy je na dlužníka prohlášen konkurz, resp. úpadek je řešen reorganizací. V novele je navrhováno, že oprava by se vztahovala i na určité případy exekucí nebo na úmrtí dlužníka.

Novela řeší podrobněji, oproti dosud platnému znění zákona, problematiku uplatňování daně z přidané hodnoty u poukazů. Návrh reaguje na směrnici Rady EU 2016/1065, která harmonizuje pravidla v případě poukazů nebo plnění, která jsou na poukazy navázána. Do příslušných ustanovení zákona budou doplněna pravidla vztahující se k vymezení poukazů, uskutečnění plnění, stanovení základu daně a také uplatnění nároku na odpočet daně. Zákon bude rozlišovat tzv. jednorázové poukazy, které se vztahují k dostatečně přesně vymezeným plněním, a tzv. víceúčelové poukazy, v případě kterých nelze dopředu určit, na jaké plnění budou uplatněny. Převod jednoúčelového poukazu se bude považovat za dodání zboží nebo poskytnutí služby, na něž se poukaz vztahuje, tedy převodem jednoúčelového poukazu vznikne povinnost uplatnit daň na výstupu. Obdobný postup je u jednorázových poukazů aplikován již dle stávajícího znění zákona. Převod víceúčelového poukazu se nebude považovat za dodání zboží nebo poskytnutí služby, na něž se poukaz vztahuje. Za dodání zboží nebo poskytnutí služby se bude považovat až skutečné předání zboží nebo skutečné poskytnutí služby, na něž se poukaz vztahuje. U víceúčelových poukazů budou stanovena podrobná pravidla pro vznik daňové povinnosti. Slevové kupony nebude možné považovat za poukazy, protože se nejedná o úplatu ale o slevu.

Předmětem široké diskuse byla též navrhovaná změna ve výpočtu daně, dle které již ne-

bude možné provádět zaokrouhlování daně na celé Kč. V novele má být navíc doplněno, že do základu daně se nezahrnuje částka vzniklá zaokrouhlením celkové úplaty při platbě v hotovosti při dodání zboží a poskytnutí služby na celou Kč. Zároveň má být nově upraven postup výpočtu daně z částky úplaty za zdanitelné plnění, která je v úrovni včetně daně. Výše uvedené změny ve výpočtu daně, budou-li schváleny, musí být v krátké době implementovány do příslušných účetních a fakturačních systémů. Vzhledem k předpokládané značné náročnosti realizace softwarových úprav zákonodárci vložili do novely ustanovení, dle kterého může plátce daně postupovat při výpočtu daně po dobu 6 kalendářních měsíců od dne nabytí účinnosti novely dle ustanovení § 37 zákona o dani z přidané hodnoty ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti novely. Nově také bude upravena definice základu daně v případě zdanitelných plnění, byla-li tato plnění poskytnuta úplata v nepeněžní formě nebo ve formě virtuální měny. Základem daně bude v tomto případě obvyklá cena bez daně, přičemž obvyklá cena pro účely daně z přidané hodnoty bude v novele definována.

Dalším významným diskusním tématem byla problematika navrhovaných změn při stanovení data uskutečnění zdanitelných plnění. Zásadní změna se týká nájemních smluv v případech, kdy obsahují opci, na základě které může nájemce odkoupit předmět nájmu a dále nájemních smluv, pokud je jediným rozumným řešením ukončení nájmu odkup předmětu nájmu nájemcem. V těchto případech vznikne

pronajímateli povinnost uplatnit daň již k datu zahájení pronájmu. Tato změna je vynucena novou judikaturou ESD. Změna ve vymezení data uskutečnění zdanitelného plnění se má rovněž dotknout služeb poskytovaných v souvislosti s nájmem, za datum uskutečnění zdanitelného plnění bude považován u těchto služeb den zjištění jejich hodnoty. V zákoně tak bude legalizován postup pro vyúčtování vedlejších služeb k nájmu (např. úklidové služby, údržba nemovitosti atp.), který někteří plátci daně v současné době aplikují v příkrém rozporu se stávajícím zněním zákona.

V rámci diskusního fóra byla rovněž konzultována problematika uplatňování daně z přidané hodnoty u pronájmu nemovitostí. Novela zákona totiž zavádí omezení volby zdanění nájmu nemovitostí mezi plátcí daně. S účinností od roku 2021 nebude možné zatěžovat nájem nemovitostí daní z přidané hodnoty, pokud se bude jednat o nemovitost určenou pro bydlení. V těchto případech bude nutné nájem vždy osvobodit od daně. Tato skutečnost bude mít dopad na (ne)možnost uplatnit nárok na odpočet u souvisejících přijatých zdanitelných plnění.

V závěru diskusního fóra v rámci sociálního dialogu bylo zodpovězeno na četné dotazy účastníků, které se vztahovaly k problematice praktické aplikace předpokládaných legislativních změn ve specifických podmínkách energetických společností a v kontextu sociálního dialogu.



OCHRANA ZDRAVÍ PŘED ŠKODLIVÝMI ÚČINKY NÁVYKOVÝCH LÁTEK NA PRACOVIŠTI JAKO TÉMA SOCIÁLNÍHO DIALOGU

Kamil Kačer, MBA

Diskusní fórum „Návykové látky na pracovišti v kontextu sociálního dialogu a jejich dopad na BOZP“

22. – 23. 10. 2018, Sport V Hotel, Hrotovice

Úvod

Škodlivé účinky návykových látek se projevují při celé škále lidských činností. Lidé tráví na pracovišti velkou část svého života. Pokud připustíme, že drogy jsou ve společnosti přítomny, jsou nevyhnutelně přítomny i na pracovišti.

Příspěvek vychází z premisy, že pokud zákonodárce v zákoníku práce uložil zaměstnancům v ust. § 106 odst. 4 písm. e) povinnost nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště a zaměstnavateli určil v ust. § 102 povinnost vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům, nastolil tím téma sociálního dialogu.

Obě strany mají zájem na dosažení cíle, tj. vytvoření bezpečného a zdravého pracovního prostředí. Pro zaměstnavatele je podstatné, aby splnili povinnosti uložené zákonem. Pro zaměstnance je důležité, aby realizace opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a opatření, která mají za cíl řízení rizik, byla nastavena tak, aby byla v této citlivé oblasti lidsky vstřícná a šetrná k jejich oprávněným zájmům.

Cestou, jak dosáhnout tohoto cíle, je vést dialog o způsobu, jakým se provádí orientační a odborné lékařské vyšetření za účelem zjištění obsahu alkoholu nebo jiné návykové látky v těle, aby byli zaměstnanci detailně seznámeni se správným postupem a byli také ujištěni, že osobní údaje, které zaměstnavatel v souvislosti s řešením problémů s návykovými látkami zpracovává, jsou chráněny podle platné legislativy, tj. v souladu s Nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/679 (GDPR).

Mezinárodní standard

Vodítkem pro vybudování funkčního systému může být International Standard for Drug Use Prevention (Second Edition) vydaný World Health Organization v roce 2018. Standard k preventivním programům na pracovišti uvádí, že zneužívání drog zaměstnanci na pracovišti nejenomže přináší problémy ve vztahu k ostatním lidem, ale také je vystavuje bezpečnostním rizikům. Zaměstnanci užívající návykové látky mají vyšší míru absencí, nižší produktivitu práce a ve vyšší míře způsobují úrazy.

Standard uvádí následující charakteristiky funkčního preventivního protidrogového programu:

- je vytvořen ve spolupráci s dotčenými subjekty (zaměstnavatelé, management, zaměstnanci)
- garantuje zaměstnancům důvěrnost informací

- je založen na netrestající politice přijaté dotčenými stranami
- poskytuje rychlou pomoc a podporu při léčbě a reintegraci potřebným zaměstnancům
- je komunikačně otevřený
- je začleněn mezi obdobné zdravotní programy (prevence kardiovaskulárních chorob)
- zahrnuje kurzy zvládání stresu
- vzdělává manažery, zaměstnance a zdravotníky v tom, jaké jsou jejich role v programu
- prosazuje testování na alkohol a drogy pouze jako součást celého programu vytvořeného podle tezí výše

Legislativa v ČR

Testování na alkohol a drogy je v ČR detailně upraveno legislativou, zejména zák. č. 65/2017 Sb. o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek, v platném znění. Podle této právní normy probíhá testování tak, že zaměstnavatel určí oprávněnou osobu, která vyzve povinnou osobu ke splnění povinnosti podrobit se orientačnímu vyšetření nebo odbornému lékařskému vyšetření. Orientačnímu vyšetření a odbornému lékařskému vyšetření je povinná se podrobit osoba:

- u které je důvodné podezření, že pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky vykonává nebo vykonávala činnost, při níž by mohla ohrozit život nebo zdraví svoje nebo jiné osoby nebo poškodit majetek,
- u které je důvodné podezření, že se požitím alkoholického nápoje nebo jiné návykové látky uvedla do stavu, v němž bezprostředně ohrožuje sebe nebo jinou osobu, majetek nebo veřejný pořádek,
- u které je důvodné podezření, že přivodila sobě nebo jiné osobě újmu na zdraví anebo způsobila jiné osobě škodu na majetku v souvislosti s požitím alkoholického nápoje nebo jiné návykové látky.

V případech, že povinná osoba orientační vyšetření odmítne nebo takové vyšetření nelze provést nebo úspěšně dokončit, provede se odborné lékařské vyšetření. Pokud odborné lé-

kařské vyšetření osoba odmítne, hledí se na ni, jako by byla pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky.

Spočívá-li orientační vyšetření na ovlivnění alkoholem v dechové zkoušce provedené analyzátořem alkoholu v dechu, který splňuje podmínky stanovené jiným právním předpisem, odborné lékařské vyšetření se neprovede.

Za účelem stanovení krevních hladin alkoholu nebo jiných návykových látek pomocí specifických toxikologických metod se provede toxikologické vyšetření biologického materiálu odebraného v rámci odborného lékařského vyšetření.

Odborné lékařské vyšetření provádí poskytovatel zdravotních služeb, který splňuje podmínky pro provedení tohoto vyšetření v rámci jím poskytovaných zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách. Poskytovatel zdravotních služeb, který provedl odborné lékařské vyšetření, je povinen sdělit jeho výsledky tomu, kdo o jeho provedení oprávněně požádal. Poskytovatel zdravotních služeb je povinen provést toxikologické vyšetření, splňuje-li podmínky pro provedení tohoto vyšetření v rámci jím poskytovaných zdravotních služeb.

Náklady na odborné lékařské vyšetření hradí poskytovateli zdravotních služeb zaměstnavatel. Prokáže-li se přítomnost alkoholu nebo jiné návykové látky, uhradí vyšetřovaná osoba zaměstnavateli, který uhradil poskytovateli zdravotních služeb odborné lékařské vyšetření, náklady, které mu úhradou odborného lékařského vyšetření vznikly. Náklady na dopravu vyšetřované osoby do zdravotnického zařízení za účelem provedení odborného lékařského vyšetření hradí v případě, že se prokáže přítomnost alkoholu nebo jiné návykové látky, vyšetřovaná osoba. Neprokáže-li se přítomnost alkoholu nebo jiné návykové látky, náklady nese zaměstnavatel.

Pokud bylo odborné lékařské vyšetření provedeno z důvodu odmítnutí orientačního vyšetření vyšetřovanou osobou, má vyšetřovaná osoba povinnost uhradit zaměstnavateli náklady, které mu vznikly, bez ohledu na výsledek vyšetření; tato osoba hradí i náklady na její dopravu do zdravotnického zařízení za účelem provedení odborného lékařského vyšetření.

Toxikologické vyšetření hradí poskytovateli zdravotních služeb ten, kdo si toto vyšetření vyžádal.

Je třeba připomenout, že pozitivní výsledek orientačního testu na návykové látky musí být vždy potvrzen odborným lékařským vyšetřením zahrnujícím přesné laboratorní metody.

Testování na návykové látky a alkohol podle GDPR

Informace o výsledcích vyšetření na alkohol a návykové látky spadají do zvláštní kategorie osobních údajů, jedná se o údaje o zdravotním stavu fyzické osoby. Tyto údaje může zaměstnavatel zpracovávat bez souhlasu fyzické osoby, neboť v souladu s ust. čl. 9 odst. 2 písm. b) GDPR je zpracování „nezbytné pro účely plnění povinností a výkon zvláštních práv správce nebo subjektu údajů v oblasti pracovního práva a práva v oblasti sociálního zabezpečení

a sociální ochrany, pokud je povoleno právem Unie nebo členského státu nebo kolektivní dohodou podle práva členského státu, v němž se stanoví vhodné záruky týkající se základních práv a zájmů subjektu údajů“.

Při zpracování osobních údajů je nutné dbát na dodržení zásad ochrany osobních údajů, tj. zákonnosti, korektnosti, transparentnosti, omezení účelu, minimalizaci údajů, přesnosti, omezení uložení, integrity a důvěrnosti.

Závěr

Problematiku návykových látek na pracovišti lze efektivně řešit pouze v rámci dialogu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, který respektuje oprávněné zájmy obou subjektů. Při kultivované spolupráci mají ze sociálního dialogu výrazný prospěch obě strany.



KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ VYŠŠÍHO STUPNĚ V SEKTORU ENERGETIKY V ROCE 2018

Mgr. Marie Bendová

Odborná konference „Kolektivní vyjednávání a vedení sociálního dialogu v energetickém odvětví v roce 2018“

6. 12. 2018, Hotel Mama Shelter, Praha

V souladu se zákonem číslo 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, je v sektoru energetiky aktuálně příslušným zaměstnavatelským svazem oprávněným ke kolektivnímu vyjednávání a k uzavírání (resp. změně) kolektivní smlouvy vyššího stupně Český svaz zaměstnavatelů v energetice (ČSZE), (dále jen zástupce zaměstnavatelů). Za stranu odborových organizací jsou příslušnými vyššími orgány odborových organizací dva odborové svazy – konkrétně Odborový svaz ECHO a Český odborový svaz energetiků (ČOSE), (dále jen zástupci zaměstnanců).

Výše uvedení zástupce zaměstnavatelů a zástupci zaměstnanců společně vedou sociální dialog a vyjednávají o pracovních podmínkách zaměstnanců v sektoru energetiky s cílem dosažení sociálního smíru.

V roce 2018 bylo kolektivní vyjednávání vyššího stupně obdobně jako v předcházejících letech zahájeno společným návrhem odborových svazů ČOSE a ECHO, kterým byl návrh dodatku č. 2 ke Kolektivní smlouvě vyššího stupně na období let 2017-2020 (dále jen „Dodatek č. 2“).

Návrh Dodatku č. 2 ze dne 9. 10. 2018 obsahoval následující:

a) § 11 Odstupné - návrh na doplnění odchodného v případě pozbytí zdravotní způsobilosti dle § 52 písm. e) zákoníku práce tak, že při odpracování 0 - 15 let u zaměstnavatele by navíc náležel jednonásobek průměrného výdělku; při odpracování více jak 15 let by

navíc náležel dvojnásobek průměrného výdělku,

b) § 14 Osobní překážky v práci - návrh na rozšíření pracovního volna o 3 pracovní dny s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku na vlastní svatbu (z toho 1 den na obřad),

c) § 14 Osobní překážky v práci - zavedení 2 dnů pracovního volna (sickdays) s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku,

d) § 17 Sociální péče - navýšení příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění ze současných 100,- Kč na 200,- Kč,

e) § 27 Příplatky k dosažené mzdě - navýšení o 8%,

f) § 30 Odměna za pracovní pohotovost - navýšení o 5%,

g) Mzdové tarify - navýšení o 8%.

První společné kolo kolektivního vyjednávání proběhlo dne 19. 10. 2018.

Zástupcem zaměstnavatelů bylo v reakci na návrh Dodatku č. 2 sděleno, že nesouhlasí s doplněním § 11 o odchodné, neboť kolektivní smlouva vyššího stupně již obsahuje úpravu této oblasti v § 31, která je pro účely jednotlivých členských subjektů vyhovující. V mnoha případech je odchodné v podnikových kolektivních smlouvách sjednáno výhodněji, než jak bylo navrženo stranou zástupců zaměstnanců, není proto nezbytné do této oblasti autoritativně zasahovat.

S návrhem na rozšíření osobních překážek v práci uvedených v § 14 o 3 pracovní dny na svatbu zástupce zaměstnavatelů taktéž nesusouhlasil. Tato skutečnost byla odůvodněna tím, že obecně platná legislativa, konkrétně nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, přiznává nárok na pracovní volno na vlastní svatbu v rozsahu 2 dnů.

Dále byl odmítnut návrh na rozšíření překážek v práci uvedených v § 14, a to prostřednictvím zavedení tzv. sickdays. Pro většinu členských subjektů, které zajišťují provozní činnosti, je tento návrh neakceptovatelný, neboť se obávájí významných komplikací při zajištění provozu.

Dále byl odmítnut návrh na navýšení příplatků uvedených v § 27 o 8 % a odměny za pracovní pohotovost uvedené v § 30 o 5 %. Zástupce zaměstnavatelů navrhoval zachovat stávající výši.

Bylo přislíbeno, že k návrhu na úpravu § 17 (Příspěvek od zaměstnavatele na penzijní připojištění) se zástupce zaměstnavatelů vyjádří na příštím jednání, neboť nejprve musí být zjištěno stanovisko členských subjektů k tomuto návrhu.

K návrhu nárůstu mzdových tarifních stupňů o 8 % zástupce zaměstnavatelů předložil vlastní protinávrh, kterým bylo navýšení mzdových tarifních stupňů o 3 %.

Současně bylo dohodnuto, že na příštím jednání bude diskutován také případný konkrétní způsob navýšení tarifních stupňů, tj. zda by se jednalo o „plošné“ navýšení tarifních stupňů o stejnou procentní hodnotu, či zda by došlo k diferenciaci, resp. různému růstu u jednotlivých tarifních stupňů.

Další kolo kolektivního vyjednávání se uskutečnilo dne 2. 11. 2018.

Toto jednání bylo zahájeno sdělením zástupců zaměstnanců, kterým došlo k modifikaci některých jejich původních návrhů, konkrétně:

- a) § 11 Odstupné - zástupci zaměstnanců odstoupili od svého požadavku na doplnění tohoto bodu,
- b) § 14 Osobní překážky v práci - modifikace návrhu - návrh na rozšíření pracovního volna o 2 pracovní dny s náhradou mzdy na vlastní svatbu (z toho 1 den na obřad),

- c) § 14 Osobní překážky v práci - modifikace návrhu - návrh na 2 dny pracovního volna (sickdays) s náhradou mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku,

- d) Mzdové tarify - modifikace návrhu - strana zástupců zaměstnanců navrhla navýšení o 6 %.

Dále bylo sděleno k § 27 Příplatky k dosažené mzdě a k § 30 Odměna za pracovní pohotovost, že zatím trvají na navýšení dle předloženého návrhu dodatku č. 2, přičemž nebyl vyloučen potenciální posun v návaznosti na návrh zástupce zaměstnavatelů v oblasti růstu mzdových tarifů.

Nově zástupci zaměstnanců navrhli vypustit již nerelevantní ustanovení § 32 odst. 7: „Ustanovení § 15 a 27 odst. 6 jsou závazná pouze pro ty subjekty ČSZE, které byly členy ČSZE k 31.12.2018.“ Zástupce zaměstnavatelů tento návrh obratem přijal.

Zástupce zaměstnavatelů předložil nový návrh týkající se § 13 Dovolená:

§ 13 Dovolená

1. Dovolená činí 5 týdnů, s výjimkou uvedenou v odstavci 2.
2. Dovolená zaměstnanců příspěvkových organizací je stanovena v § 213 odst. 2 zákoníku práce.

V odůvodnění návrhu bylo sděleno, že se nejedná o změnu současného stavu, návrh je motivován snahou o upřesnění textu, neboť ze stávajícího znění není zcela zřejmé, kolik týdnů dovolené zaměstnancům náleží. Navrhovaná úprava zvýší právní jistotou zaměstnanců i zaměstnavatelů.

Dále se zástupce zaměstnavatelů vyjádřil ke změnám předloženým zástupci zaměstnanců dne 2. 11. 2018 takto:

Pro členské subjekty je zcela neakceptovatelný návrh týkající se § 14 Osobní překážky v práci (sickdays) - jak již bylo uvedeno na předchozím jednání, jedná se o problematickou záležitost z provozních důvodů, která by mohla významně zkomplikovat zajištění provozů jednotlivých členských subjektů, a to i v případě, že by náhrada mzdy za tuto překážku v práci činila 60 %.

K návrhu týkajícímu se § 27 a § 30 bylo sděleno, že zástupce zaměstnavatelů nadále trvá na svém návrhu – tj. nulový nárůst příplatků a odměn za pracovní pohotovost.

Nabídka z minulého jednání na nárůst mzdových tarifů o 3 % byla stále aktuální, přičemž nebyla vyloučena možnost určitého posunu, pokud by došlo ke konsenzu v případě úpravy § 13 Dovolená. Toto obdobně platilo také pro § 14 Osobní překážky v práci – volno na vlastní svatbu a § 17 – navýšení příspěvku na penzijní připojištění.

V reakci na sdělení zástupce zaměstnavatelů zástupci zaměstnanců odstoupili od svého návrhu na zavedení tzv. sickdays.

Ohledně příplatků předložili návrh:

1. Příplatek za práci ve ztíženém prostředí – minimálně 8,10 Kč.
2. Příplatek za práci v obtížných podmínkách – minimálně 8,10 Kč.
3. Příplatek za noční práci – minimálně 16,00 Kč.
4. Příplatek za práci v nepřetržitých pracovních režimech – minimálně 11,00 Kč.
5. § 30 Odměna za pracovní pohotovost:

Za každou hodinu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku zaměstnance, minimálně však:

- 8,20 Kč/hod. za vykonávanou pohotovost mimo pracoviště ve všední den, minimálně však 41,00 Kč za den,
- 15,50 Kč/hod. za vykonávanou pohotovost mimo pracoviště v sobotu, v neděli a ve svátek (ve dnech nepřetržitého odpočinku), minimálně však 75,50 Kč za den.

Ohledně § 13 Dovolená zástupci zaměstnanců souhlasili s vypuštěním slova „nejméně“, avšak s předloženým návrhem zástupce zaměstnavatelů na změnu textu „dovolená činí 5 týdnů“ nesohlasili. Zástupci zaměstnanců vnímali tento návrh v kontextu diskutované novely zákoníku práce, která by údajně mohla navýšit zákonný nárok na dovolenou uvedený v § 213 odst. 1 na 5 týdnů v roce. Současně bylo sděleno, že v případě změny zákoníku práce v této oblasti není vyloučeno budoucí společné jednání.

Zástupce zaměstnavatelů reagoval na stanovisko zástupců zaměstnanců k § 13 Dovolená kompromisním návrhem, který zohlednil jak zájem zástupců zaměstnanců informovat o tom, že kolektivní smlouva vyššího stupně zajišťuje „nadstandardní“ rozsah dovolené oproti současnému zákoníku práce, tak zájem zástupce zaměstnavatelů o jednoznačnost textu. Toto ustanovení bylo v kolektivní smlouvě vyššího stupně historicky sjednáno za účelem poskytování právě 5 týdnů dovolené.

Návrh zněl: „Základní výměra dovolené stanovená v § 213 odst. 1 zákoníku práce, ve znění účinném ke dni 31. 12. 2018, se zaměstnancům prodlužuje o jeden týden, tj. činí 5 týdnů, s výjimkou uvedenou v odst. 2.“

Zástupci zaměstnanců s novým návrhem zaměstnavatele na úpravu § 13 odst. 1 souhlasili.

S ohledem na souhlasné stanovisko zástupců zaměstnanců týkající se § 13 odst. 1, zástupce zaměstnavatelů akceptoval upravený návrh odborů týkající se § 14 – dva dny volna na vlastní svatbu, z toho 1 den na obřad, s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

Dále byl akceptován návrh na úpravu § 17 – příspěvek zaměstnavatelů na penzijní připojištění minimálně 200 Kč měsíčně.

V souvislosti s příplatky bylo sděleno, že je akceptován návrh odborů na navýšení příplatků za práci ve ztíženém prostředí ve výši 8,10 Kč, za práci v obtížných podmínkách ve výši 8,10 Kč a za noční práci ve výši 16,00 Kč.

U příplatku za práci v nepřetržitých pracovních režimech a odměny za pracovní pohotovost však nadále trval na nulovém nárůstu.

V zájmu zachování efektivity jednání předložil návrh na „plošné“ navýšení mzdových tarifů o 5 %, a to dle zvyklostí se zaokrouhlením na celé desetikoruny nahoru.

Zástupci zaměstnanců souhlasili s nárůstem mzdových tarifů o 5 % a u příplatku za práci v nepřetržitých pracovních režimech navrhli 10,30 Kč; u odměny za pohotovost pak navrhli 8,10 Kč/hod. za vykonávanou pohotovost mimo pracoviště ve všední den, minimálně však 40,50 Kč za den; 15,10 Kč/hod. za vykonávanou pohotovost mimo pracoviště v sobotu,

v neděli a ve svátek (ve dnech nepřetržitého odpočinku), minimálně však 75,50 Kč za den.

Zástupce zaměstnavatele souhlasil s posledním návrhem ohledně příplatku za práci v nepřetržitých pracovních režimech a odměny za pracovní pohotovost.

Tím byly uzavřeny všechny body jednání, a po vzájemném poděkování za konstruktivní přístup ke kolektivnímu vyjednávání bylo kolektivní vyjednávání v roce 2018 ukončeno.

Dodatek č. 2 byl podepsán dne 6. 12. 2018.

