



*Českomoravský odborový svaz  
pohostinství, hotelů a cestovního ruchu  
prosinec 2016*

## JEDNAL 5. SNĚM ČMKOS

Dne 22. 11. 2016 se uskutečnilo zasedání 5. Sněmu ČMKOS. V úvodu jednání byly zvoleny komise mandátová a návrhová. V bodu aktuální odborové otázky připomněl předseda ČMKOS nejdůležitější aktivity konfederace od zasedání 4. Sněmu ČMKOS. Zaměřil se především na průběh a výsledky mítinku Konec levné práce, který se uskutečnil 7. 9. 2016 v aréně Sparty v Praze ve Vysočanech. Uvedl, že i díky práci odborů reálně vzrostlo ohodnocení práce zaměstnanců o 3,9 %. Cílem ČMKOS pro rok 2017 je zvýšení mezd o 5 %. I prognóza ČNB z listopadu 2016 předpokládá, že se tohoto cíle podaří dosáhnout.

Dále se ve svém vystoupení zabýval obsahem jednotlivých zasedání tripartity. V červnu bylo hlavním tématem zdravotnictví a růst platů zaměstnanců ve zdravotnictví, zřízení pracovní skupiny pro řešení situace v OKD a rovněž novelizace zákoníku práce. V červenci se kromě zasedání tripartity uskutečnila porada ekonomických ministrů a sociálních partnerů o Akčním plánu na podporu hospodářského růstu a zaměstnanosti se zaměřením na dohodu s Evropskou komisí na postupu u prioritních dopravních staveb se starým stanoviskem EIA, na iniciativu Průmysl 4.0 a na kompenzace pro horníky v souvislosti s útlumem těžby černého uhlí. Červencová tripartita jednala o návrhu na zvýšení minimální mzdy a o situaci v Ústeckém kraji v souvislosti s útlumem těžby hnědého uhlí. Současně se uskutečnilo společné jednání národní a kraj-  
ských tripartit, které bylo zaměřeno na situaci v regionálním školství a jeho financování, na dopravní obslužnost a problematiku mezd řidičů v autobusové dopravě. V září projednala tripartita za účasti prezidenta republiky návrh zákona o státním rozpočtu, dávky nemocenského pojištění, akční plán pro rozvoj di-

gitálního trhu a situaci ve veřejné hromadné dopravě. Říjnová tripartita jednala o situaci na trhu práce, o aktuálním stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, o novelizaci stavebního zákona a o postupu v oblasti insolvenčního práva.

ČMKOS se dále zúčastnila sněmu hospodářské komory ČR a Kongresu LO ve Švédsku. ČMKOS je zastoupena v pracovní skupině pro brexit na úrovni Úřadu vlády ČR. ČMKOS se v srpnu zúčastnila diskuse s velvyslanci ČR, kterou pořádalo ministerstvo zahraničních věcí. V září se na pozvání europoslankyně O. Sehnalové uskutečnila pracovní snídani s poslanci ČR v Evropském parlamentu, kde byla diskutována směrnice o vysílání pracovníků, mzdová konvergence a odliv kapitálu z ČR. Koncem září se v Praze konala konference Evropského hospodářského a sociálního výboru, kde má zastoupení i ČMKOS a diskutován byl sociální pilíř EU. ČMKOS se rovněž zúčastnila Sněmu Svazu průmyslu a dopravy ČR v říjnu t.r. a setkání se zástupci hnutí ANO, kde předmětem jednání byla karetní doba, problematika dlouhodobé pracovní neschopnosti, zdravotnictví apod.

ČMKOS uspořádala ve spolupráci s odborovými svazy výjezdy do regionů, např. do Zlína, Brna, Plané, Klatov, Českých Budějovic, Hradce Králové, Sokolova a Tábora.

Součástí zprávy předsedy byl i přehled usnesení Rady ČMKOS mezi 4. a 5. Sněmem ČMKOS.

V dalším bodu programu vystoupil místopředseda V. Samek ke konkretizaci programu ČMKOS na rok 2017. Konkretizace programu vychází z hlavních cílů Programu

ČMKOS schváleného VI. Sjezdem ČMKOS, z dlouhodobých záměrů formulovaných ve „Vizi ČMKOS“ a navazuje na dosavadní aktivity a činnost ČMKOS při obhajobě ekonomických a sociálních zájmů zaměstnanců v ČR. Osou aktivit ČMKOS v roce 2017 bude zejména pokračování v úsilí o implementaci účinných opatření na podporu hospodářského růstu spojeného s tvorbou pracovních míst, dalším snižováním nezaměstnanosti v ČR a s růstem platů a mezd v souladu s kampaní ČMKOS „Konec levné práce“. V. Samek rovněž předložil komplexní zprávu o kolektivním vyjednávání v roce 2016 na podnikové úrovni a na vyšším stupni. Poznatky odborových svazů i výstupy Informačního systému o pracovních podmínkách ukazují, že hospodářská krize v kombinaci s důsledky restrikcí realizovaných pravicovými vládami vedly k propadu či útlumu výroby v celé řadě odvětví a ke snížení výdajů na platy ve veřejných službách a správě, ale ke stagnaci mezd. V roce 2016 však v oblasti kolektivního vyjednávání nastalo jisté oživení, kdy jsou zaměstnavatelé sociálnímu dialogu více nakloněni, berou odbory jako partnery pro jednání, což je pozitivně ovlivněno i přístupem současné vlády k sociálnímu dialogu.

Dále byla projednána zpráva o vývoji míry inflace v ČR a její odhad na rok 2017, návrh na svolání VII. Sjezdu ČMKOS, informace o aktuální situaci na trhu práce a zpráva o činnosti Revizní komise ČMKOS. V bodu různé byla předložena informace o stavu členské základny odborových svazů sdružených v ČMKOS k 30. 6. 2016 a počet členů Sněmu Českomoravské konfederace odborových svazů k 2017.

PhDr. Dagmar Gavlasová  
předsedkyně ČMKOS PHCR

### Obsah:

- Jednal 5. Sněm ČMKOS
- Jak je to s převzetím odpovědi?
- Jednání s bankovní radou ČNB
- Jednal PT RHSD pro EU
- Diskuse ke sdílené ekonomice...
- Jednala KRK ČMKOS PHCR

# JAK JE TO S PŘEVZETÍM VÝPOVĚDI?

Podle § 334 odst. 1 zákoníku práce písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a další důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou např. mzdový výměr a záznam o porušení režimu dočasně práceneschopného pojištěnce (dále jen „písemnost“), musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou.

Podle § 334 odst. 2 zákoníku práce písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou a na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen, anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel doručit písemnost prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Podle § 334 odst. 3 zákoníku práce nedoručuje-li zaměstnavatel písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo provozovatele poštovních služeb, **považuje se písemnost za doručitou také tehdy, jestliže zaměstnanec převzetí písemnosti odmítne. Obecně platí, že projev vůle je druhé smluvní straně doručen, jakmile se dostane do sféry její dispozice, tedy jakmile druhá strana získá možnost seznámit se s jeho obsahem. Nevžaduje se, aby se s obsahem projevu vůle opravdu seznámila, rozhodující je, aby měla možnost obsah projevu vůle poznat.** Vyžaduje-li však zákon, aby byl projev vůle druhé smluvní straně pracovněprávního vztahu doručen zvláště předepsaným způsobem, má projev vůle sledované právní následky, jen jestliže byl takový postup dodržen.

Ve sporném případě, který projednával Nejvyšší soud ČR pod spisovou značkou 21 Cdo 2928/2014 (a vydal k němu usnesení ze dne 22. 10. 2015), byla zaměstnanci dopisem generálního ředitele ze dne 15. 1. 2010 dána výpověď z pracovního poměru podle § 52 g) zákoníku práce, kterou zaměstnanec odmítl převzít, jelikož „se chtěl s výpovědí nejprve seznámit, protože nechápal, z jakého důvodu je mu výpověď dáována“, a to i přesto, že byl vedoucí kanceláře generálního ředitele upozorněn na důsledky odmítnutí převzetí výpovědi. O odmítnutí výpovědi z pracovního poměru učinila doručující zaměstnankyně výpovědi písemný záznam.

Z § 334 odst. 3 zákoníku práce vyplývá, že účinky doručení písemnosti v případě, že zaměstnanec převzetí výpovědi odmítne, nastávají pouze tehdy, jestliže zaměstnavatel doručuje písemnost

zaměstnanci osobně.

**Osobní doručování písemnosti zaměstnanci spočívá v tom, že zaměstnavatele (případně jím pověřený zaměstnanec) předá listinu zaměstnanci do jeho vlastních rukou na pracovišti, v bytě zaměstnance nebo kdekoliv jinde, kde zaměstnanec zastihne, např. v divadle, na ulici, v restauraci apod. Doručení je možné nejen v pracovní době, ale i po jejím skončení nebo též v nočních hodinách. Při osobním doručování písemností uvedených v § 334 odst. 1 zákoníku práce do vlastních rukou zaměstnanec musí být zaměstnanci předána listina s vlastnoručním podpisem jednatelky osoby; jen tak je zaměstnanci umožněno, aby se s obsahem listiny obsahující projev vůle zaměstnavatele seznámil.**

Nepostačuje, jestliže zaměstnavatel pouze umožní zaměstnanci seznámit se s obsahem listiny s vlastnoručním podpisem jednatelky osoby, např. tím, že mu ji jen předloží k prohlédnutí.

Po zaměstnanci nelze ani vyžadovat, aby se dostavil na zaměstnavatelem určené místo k převzetí písemnosti, kterou mu zaměstnavatel hodlá doručit, nebo aby byl v určitou dobu na zaměstnavatelem určeném místě tak, aby mu zaměstnavatel mohl písemnost předat.

**Při osobním doručování prováděném zaměstnavatelem si zaměstnanec nemůže vyhradit, že se seznámí s jejím obsahem. Odmítne-li zaměstnanec převzít listinu, kterou se mu zaměstnavatel nebo jeho zástupce pokusil doručit,**

**považuje se tím listina za doručitou (nastává fikce doručení).** Neposkytne-li zaměstnanec součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, nepokládá se oproti doručování písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb písemnost za doručitou.

**Doručení listiny zaměstnanci, popř. to, že zaměstnanec odmítl písemnost přijmout, musí být zaměstnavatel připraven (kdykoliv v budoucnu) v případě potřeby prokázat. Průkaz doručení (pokusu o doručení) zpravidla poskytne zaměstnavatelem vyhotovený písemný záznam, na němž zaměstnanec potvrdí svým podpisem převzetí listiny nebo na němž bude potvrzeno (tím, kdo doručení za zaměstnavatele prováděl, též svědky doručení), že zaměstnanec přijetí písemnosti odmítl. Jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne, nastanou účinky doučení, i když na rozdíl od odmítnutí písemnosti při doručování prováděném prostřednictvím provozovatele poštovních služeb o tomto následku nebyl zaměstnanec poučen.**

V projednávané věci zaměstnanec při osobním doručování výpovědi z pracovního poměru odmítl listinu obsahující výpověď z pracovního poměru převzít a podepsat, ačkoliv byl o důsledcích odmítnutí převzetí poučen (navíc takové poučení není ani podmínkou doručení). Z tohoto důvodu je správný závěr, že účinky doručení výpovědi z pracovního poměru nastaly okamžikem jejího odmítnutí.

PhDr. Dagmar Gavlasová  
předsedkyně ČMOS PHCR



Dne 5. prosince 2016 se v Kongresovém centru České národní banky konalo tradiční setkání Bankovní rady ČNB se zástupci odborových svazů sdružených v Českomoravské konfederaci odborových svazů. Úvodní slovo patřilo Jiřímu Rusnokovi, guvernérovi ČNB a Josefu Středulovi, předsedovi ČMKOS.

## Jednání s Bankovní radou ČNB

Poté následovalo vystoupení Tomáše Holuba, ředitele měnové sekce ČNB na téma Hodnocení situace na trhu práce a kurzový závazek ČNB. K vývoji inflace uvedl, že celková inflace se ve třetím čtvrtletí mírně zvýšila na 0,5 % a v říjnu pak dále vzrostla na 0,8 %. Růst HDP za třetí čtvrtletí je odhadován na 1,9 %. K růstu HDP od roku 2014 nejvíce přispívala odvětví průmyslu a služeb. Za hlavní bariéru růstu průmyslu je považován nedostatek zaměstnanců. Míra nezaměstnanosti dále poklesla a je jednou z nejnižších v rámci EU. Sezónně očištěný podíl nezaměstnaných osob se v říjnu snížil na 5,2 % a mzdy v podnikatelském i nepodnikatelském sektoru rostou zvýšeným tempem poblíž 4 %. Situace na trhu práce přispívá ke stabilizaci jádrové inflace (bez pohonných hmot) lehce nad 1 % i v podmínkách nadále klesajících výrobních cen v eurozóně. Poměrně rychlým tempem rostou úvěry domácnostem, přičemž tempo růstu hypoték se pohybuje lehce nad 8 %. Prognóza inflace ČNB předpokládá, že inflace v roce 2017 přesáhne 2 % cíl. K opuštění kurzového závazku členové Bankovní rady uvedli, že používání kurzu jako nástroje měnové politiky nebude ukončeno dříve než ve druhém čtvrtletí 2017. Exit z kurzového závazku je podmíněn udržitelným plněním 2 % inflačního cíle i po jeho opuštění. Preferovanou variantou je jednorázové ukončení.

V druhé části setkání byla Bankovní rada ČNB seznámena s analýzou „Vedlejší náklady práce z pohledu ČMKOS“, kterou vypracovalo makroekonomické oddělení ČMKOS.

PhDr. Dagmar Gavlasová

## Jednal Pracovní tým RHSD pro EU

Dne 8. 12. 2016 se v prostorách Úřadu vlády ČR konalo zasedání PT RHSD pro EU. V úvodu zasedání informoval zástupce Úřadu vlády o přípravě zasedání Evropské rady, konající se 15. - 16. 12. 2016 v Bruselu. Pozornost bude zaměřena na migrační partnerství, tzn. spolupráci s třetími zeměmi za účelem regulace migrace. Intenzivnější jednání se v tomto ohledu připravuje s Egyptem. Očekává se, že budou přijata opatření k uzavření západo-balkánské trasy a k reformě azylového režimu. Projednávat se bude rovněž vnější bezpečnost, tzn. budování obranných systémů, akční plán pro evropskou obranu a vytvoření evropského fondu na obranu. V hospodářské oblasti bude diskutována politika ESIF, vnitřní trh a digitální vnitřní trh. Očekává se prodloužení sankcí proti Rusku vzhledem k neplnění Minských dohod.

Dalším bodem programu byla doporučení z expertní diskuse „Revize telekomunikačního rámce“, doporučení z kulatého stolu Národního konventu „Autorská práva na jednotném digitálním trhu“ a návrhy témat kulatých stolů Národního konventu o EU v prvním pololetí 2017.

Aleš Chmelař z Úřadu vlády představil „Analýzu odlivu zisků: Důsledky pro českou ekonomiku“ a návrhy opatření. Konstatoval, že odliv kapitálu z České republiky je 2x až 3x vyšší, než je přípustné a srovnatelné s ostatními státy EU. Úplný obsah analýzy budeme publikovat na webových stránkách.

Dalšími body jednání byly priority ČR v pracovním programu Evropské komise na rok 2017, Rámcová pozice k Roční analýze růstu a k dalším doprovodným dokumentům a návrh harmonogramu jednání PT RHSD pro EU v roce 2017.

V závěru jednání byla podána informace o přípravě směrnice o korporátním zdanění, která by měla zamezit daňovým únikům a podvodům a stanovisko ČMKOS k Evropskému pilíři sociálních práv.

DaG

## Diskuse ke sdílené ekonomice ubytovacích služeb

Dne 8. 12. 2016 se v prostorách Úřadu vlády uskutečnilo v pořadí již třetí diskuzní zasedání ke sdílené ekonomice, tentokrát zaměřené na ubytovací služby. Jednání se zúčastnili zástupci Úřadu vlády, zástupci jednotlivých ministerstev, kterých se tato problematika týká a sociální partneři, tzn. zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Sdílená ekonomika v ubytovacích službách je masivně rozšířena téměř ve všech členských státech EU 27, a to zejména v hlavních městech a dalších turistických destinacích. Úřad vlády vypracoval poměrně podrobný přehled, jakým způsobem přistupují členské státy k této aktivitě. Nejvyšší míra regulace je uplatněna v Belgii, Itálii, Rakousku a Maďarsku. V České republice v podstatě žádná regulace neexistuje a jak zástupci zaměstnavatelů, tak i zástupci zaměstnanců považují tuto aktivitu za těchto podmínek za konkurenční nevýhodu.

Za návštěvníky ubytované v těchto alternativních službách nejsou odváděny místní poplatky, nejsou hlášeni na cizinecké policii a je sporné, zda poskytovatelé ze svých výnosů odvádějí daně. Podle vlastního vyjádření společnosti Airbnb je jen v Praze pronajímáno 7.350 bytů, z nichž průměrný roční výnos činí pro poskytovatele 105 tis. Kč.

Zástupci jednotlivých rezortů se vyjádřili k určitým formám, jak by bylo možné tuto aktivitu regulovat. Jednání ke sdílené ekonomice budou dále pokračovat v příštím roce pod záštitou Úřadu vlády.

DaG



# Česká průměrná mzda byla v r. 2014 na 37% průměru EU

Souhrnná data z EU ukazují, že roční průměrná mzda v ČR v roce 2014 činila necelých 345 tisíc korun, což je 37 % průměru EU. Česku tak v žebříčku patří 19. místo mezi evropskými zeměmi. Podle statistik odměny neodpovídají hospodářské výkonnosti, poslední dva roky se ale mzdy zvyšují rychleji. Na tiskové konferenci o tom informovali zástupci Českého statistického úřadu (ČSÚ).

Průměrná roční mzda v EU v roce 2014 byla 930.000 korun, kdežto v ČR činila 344.768 korun. Obecně v ČR platí, že dvě třetiny zaměstnanců na průměrnou mzdu nedosáhnou. Do kategorie pracujících chudoby spadá 18,7 % tuzemských zaměstnanců. Nejchudší jsou na tom neplně rodiny, důchodci a matky samoživitelky.

Nejvyšší mzdy jsou v Lucembursku, Dánsku nebo Irsku. Porovnání je ale relativní, protože například v Irsku musí zaměstnanci hradit ze svého zdravotní a další služby. Naopak nejnižší mzdy jsou v Bulharsku nebo Rumunsku.

„Česká republika je podle těchto statistik vcelku standardní evropskou ekonomikou, v žádném třídění nevyčnívá, ale patří spíše do východní než západní části Evropy,“ uvedl ředitel odboru statistiky trhu práce ČSÚ Dalibor Holý.

Tvrzení, že v Evropě existuje jednotný pracovní trh, je podle statistiků chimérou. Existující velké nerovnosti snižují hospodářský růst celé Evropské unie. Zajímavý je i údaj o podílu zaměstnanců nepokrytých žádnou kolektivní mzdou. V EU činí tento průměr 30 %. Kolektivní smlouvou jsou pokryti prakticky všichni zaměstnanci ve Francii. K zemím s nejnižším pokrytím patří Turecko, Estonsko, Maďarsko, Litva a Polsko. Přitom kolektivní smlouvy hrají důležitou úlohu ve zvyšování mezd zaměstnanců.

Kupní síla průměrné mzdy v tuzemsku je na úrovni 59 % průměru EU. Hrubý domácí produkt v paritě kupní síly byl přitom v Česku v roce 2014 na 86 % průměru EU. „Vzhledem k této vyšší konkurenceschopnosti a silnějšímu výkonu ekonomiky je zde prostor pro rychlejší zvyšování mezd zaměstnanců, což by prospělo celé ekonomice. K tomu dochází v posledních dvou letech,“ uvedl Holý. Podobně je na tom podle něj Litva. „Dalo by se tedy říci, že Češi a Litevci jsou dřiči, kteří zvyšují HDP, ale berou za to podstatně nižší mzdy,“ dodal. Česko podle údajů patří k zemím s vysokou různorodostí ve výdělích nejen mezi profesemi, ale i mezi jednotlivými zaměstnanci. Podobně je na tom Rakousko a Španělsko. Nejmenší rozdíly jsou ve Švédsku a Belgii. „Česká republika tak rozhodně není rovnostářskou zemí, jak se tvrdí v médiích. Máme širší distribuci mezd. Největší nerovnosti jsou v nejhudších ekonomikách,“ uvedl Holý.

Podle indexu nákladů práce mzdy v západoevropských zemích přitom rostou v posledních letech pomaleji, upozornili statistici. Postupně se tak sblíží, i když velmi pomalou, s úrovní výplat v dalších státech Unie. Od roku 2008 podle údajů ČSÚ stouply hodinové mzdové náklady například v nejhudších zemích jako v Bulharsku reálně o 65 %, v Rumunsku o 39 %, v Česku pak o 17 %. V Německu to přitom bylo jen o 8 % a například v Portugalsku klesly o 12 %. V celé EU se náklady na mzdy zvýšily o 3 %.

Co se týče detailů samotného průzkumu, Eurostat získal záznamy o 127 milionech zaměstnanců. V rámci sběru dat nesledoval plošně zemědělství a nepovinné údaje poskytovala veřejná správa a podniky menší než s deseti zaměstnanci. Data také neobsahují údaje za Chorvatsko a Řecko. Navíc nezohledňují počet odpracovaných hodin v jednotlivých státech.

Zdroj: e-sondy

Dne 23. 11. 2016 se uskutečnilo XII. zasedání KRK ČMOS PHCR. Úvodní bod programu patřil kontrole úkolů. KRK ČMOS PHCR provedla kontrolu hospodaření ve dvou odborových organizacích, tzn. v místní odborové organizaci při Regionu Praha a v ZO ČMOS PHCR Aramark - Gastrocentrum Bulovka. V žádné z organizací nebyly shledány žádné nedostatků ve vedení účetnictví.

## Jednala Kontrolní a revizní komise ČMOS PHCR



V dalších bodech programu byla projednána zpráva o hospodaření ČMOS PHCR za 3. čtvrtletí 2016, návrh rozpočtu odborového svazu na rok 2017, stav finančních prostředků ČMOS PHCR k 30. 9. 2016. Dále byla podána zpráva o aktuálním stavu legislativních prací na novele občanského zákoníku, která se týká především registračních povinností odborových organizací. V bodu různé byly projednány dvě žádosti o příspěvek na individuální rekreaci v hotelu Děvín v Mariánských Lázních a žádost o příspěvek na společné akce, kterou si podala ZO ČMOS PHCR Hotel DUO Praha. Všechny předložené žádosti doporučila KRK ČMOS PHCR Svažové radě schválit.

DaG

**ČMOS PHCR**  
Vám přeje  
úspěšný rok 2017,  
plný zdraví, štěstí  
a spokojenosti.



### ESPRESSO

vydává Českomoravský odborový svaz pohostinství, hotelů a cestovního ruchu.  
Odpovědný pracovník: PhDr. Dagmar Gavlasová, grafická úprava: Kateřina Jiráková.  
Adresa: DOS, nám. W. Churchilla 2, 130 00 Praha 3, tel.: 234462822, [www.phcr.cz](http://www.phcr.cz)  
Tisk: JAJFA, [www.4321.cz](http://www.4321.cz). Pro potřebu odborových organizací ČMOS PHCR. Vyšlo v prosinci 2016