



*Českomoravský odborový svaz
pohostinství, hotelů a cestovního ruchu
listopad 2017*

KAMEROVÉ SYSTÉMY NA PRACOVÍŠTI

V poslední době jsme se opět setkali s problémy souvisejícími s instalací kamerových systémů na pracovištích hotelového provozu. Bylo by proto vhodné si připomenout, jaká oprávnění má zaměstnavatel při instalování a způsobu používání kamerových sledovacích systémů na pracovištích.

Pro způsob používání kamerových systémů na pracovišti je potřeba respektovat ustanovení § 316 odst. 2 zákoníku práce. Toto ustanovení se přímo dotýká ochrany soukromí zaměstnance. V § 316 odst. 2 a 3 je upraven výkon práva kontroly, resp. právo zavést sledovací opatření (např. formou sledování, odposlechu a záznamu telefonických hovorů zaměstnanců, kontrole elektronické pošty či kontrole listovních zásilek apod.)

Pokud zaměstnavatel nainstaluje na pracovišti kamery, měl by mít výslovný souhlas všech zaměstnanců, kteří na daném pracovišti pracují. Bez jejich souhlasu by kamery mohl umístit pouze za těchto podmínek:

1. Pro umístění kamer má zaměstnavatel závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti, která je na pracovišti vykonávána (kupř. v nebezpečném provozu, skladu s cennostmi, v místech jejich výroby či tisku cenin apod.)

2. Zaměstnanci jsou seznámeni, kde jsou kamery umístěny a který prostor bude monitorován.

Zaměstnavatel by si měl plán na

rozmístění kamer předem konzultovat s Úřadem na ochranu osobních údajů. Zákon č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů určuje řadu povinností, které musí ten, kdo provozuje kamerové sledování, vůči tomuto úřadu splnit, neboť údajné uchované v záznamovém zařízení, aťobrazové nebo zvukové, jsou osobními údaji za předpokladu, že na základě těchto záznamů lze přímo nebo nepřímo identifikovat konkrétní fyzickou osobu.

Zpracování osobních údajů provozováním kamerového systému je přípustné pouze:

- V rámci **plnění úkolů uložených zákonem** (např. Policii ČR)
- Na základě **řádného souhlasu subjektu údajů**
- Užití kamerového systému bez souhlasu subjektu údajů je možné pouze podle ustanovení **§ 5 odst. 2 písm. e)** zákona č. 101/2000 Sb., který stanoví poměrně rigidní povinnosti správce údajů.

Pro zaměstnance je velmi důležitá novela zákona o inspekci práce, která nově zavádí skutkové podstaty přestupků a správních deliktů porušení ustanovení § 316 odst. 2 až 4 ZP, tzn. na úseku **ochrany soukromí a osobních práv** zaměstnanců, a to v **ustanoveních § 11a a § 24a zákona** o inspekci práce.

Za přestupky a správní delikty porušení povinnosti v § 316 odst. 2 a 4 zá-

koníku práce lze uložit pokutu ve výši až **1.000.000 Kč** a za nesplnění informační povinnosti o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění podle § 316 odst. 3 zákoníku práce pak pokutu ve výši až **100.000 Kč**.

V části stanoviska Státního úřadu inspekce práce se mj. uvádí: „Není možné dopředu určit, která pracoviště (vymezený okruh) jsou v režimu „zvláštní povaha činnosti“, a která nikoliv. Je proto v první řadě na zaměstnavateli, který zná své pracoviště nejlépe, aby vyhodnotil, zda má závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze své činnosti či nikoliv a zda na základě tohoto může narušovat soukromí zaměstnanců na pracovišti. Samotný zásah do soukromí zaměstnanců by měl být co nejmenší (nesnímat toalety, šatny apod., pokud je sledování kamerami prováděno za účelem ochrany osob či majetku, není potřeba detailně sledovat osobu zaměstnance, zpravidla stačí sledovat určitý prostor). Z pohledu orgánů inspekce práce, které při kontrole zjišťují, zda zaměstnavatel narušuje soukromí zaměstnanců na pracovišti či nikoliv, není zpravidla dán „závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele“ při výrobě běžných výrobků nebo poskytování běžných služeb (a to ubytovací a stravovací služby nepochybně jsou).“

Z výše uvedeného je nepřijatelné, aby byly průmyslové kamery namířeny přímo na zaměstnance při výkonu jeho pracovní činnosti a jako důkaz porušování právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci jsou nepřipustné.

DaG

Obsah:

- Kamerové systémy na pracovišti
- Výpis ze zdravotní dokumentace
- Prodloužení nepřetržitého odpočinku...
- Zaměstnanci Poslanecké sněmovny...
- Chléb náš vezdejší
- Jednala Rada ČMKOSa další

VÝPIS ZE ZDRAVOTNÍ DOKUMENTACE

Vstupní a periodické lékařské prohlídky zaměstnanců jsou daňově uznatelné náklady, které zaměstnavatelé proplácejí zaměstnancům. Je pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem úhrada za výpis ze zdravotní dokumentace, který vyžadují závodní lékaři od předcházejícího lékaře nebo od vlastního lékaře zaměstnance?

V případě lékařských prohlídek zaměstnanců (vstupní, periodické) je jejich daňová uznatelnost zakotvena konkrétně v ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 2 zákona o daních z příjmů. Dále dle ustanovení § 58 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (dále jen ZSZS), zaměstnavatel hradí pracovnělékařské služby poskytované podle tohoto zákona. Aby mohl poskytovatel zdravotních služeb (lékař posuzující zdravotní stav zaměstnance ve vztahu k jeho pracovní činnosti - dříve „závodní lékař“) vydat lékařský posudek o zdravotní způsobilosti nebo o zdravotním stavu zaměstnance, potřebuje zhodnotit i jeho zdravotní stav z výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené o posuzované osobě jejím registrujícím poskytovatelem zdravotních služeb v oboru všeobecné praktické lékařství (vlastní lékař zaměstnance), k čemuž poskytovatele zdravotních služeb nabádá i ustanovení § 42 odst. 1 písm. b) ZSZS.

Výpis ze zdravotnické dokumentace je tak nezbytným podkladem pro vydání lékařského posudku po provedené vstupní nebo periodické lékařské prohlídce zaměstnance. Jelikož dle ustanovení § 101 odst. 6 zákoníku práce je jakékoliv přenášení nákladů v souvislosti s pracovnělékařskými službami na zaměstnance nepřipustné, bude se poplatek za pořízení tohoto výpisu zaměstnanci zaměstnavatelem proplácet a u zaměstnavatele se bude jednat o náklad související s lékařskou prohlídkou zaměstnance (vstupní, periodickou), a to o náklad daňově uznatelný dle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 2 zákona o daních z příjmů.

DaG

Zaměstnanci Poslanecké sněmovny si založili odborovou organizaci. Je to vůbec poprvé, co k něčemu takovému v Poslanecké sněmovně došlo. O kroku zaměstnanců Poslanecké sněmovny původně na Twitteru informovala mluvčí Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS) Jana Kašparová. „Velmi dobrá prozíravost,“ komentovala na sociální síti tento krok. Že tomu tak opravdu je, potvrdil i předseda ČMKOS Josef Středula.

Zaměstnanci Poslanecké sněmovny si založili odbory

„Je to pravda. Jedná se však o zaměstnance, nikoli o poslance. Jde tedy o lidi v klasickém zaměstnaneckém poměru, kteří v Poslanecké sněmovně pracují. Tím mám na mysli třeba asistentky, recepční, zaměstnance sekretariátu, podatelny a tak dále,“ upřesnil Středula. Zároveň doplnil, že se tak v Poslanecké sněmovně stalo vůbec poprvé, co odborová organizace vznikla, jinak ale nejde o nic neobvyklého. „Ve státní správě jsou odborové organizace celkem běžné, takže nejde o nic výjimečného. Zaměstnanci na to mají právo,“ doplnil.

Odborová organizace chrání jak kolektivní, tak individuální zájmy zaměstnanců, a to sociální a hospodářské. Založení odborové organizace je možné nejméně třemi zaměstnanci. Zaměstnavatelé mají vůči odborovým organizacím své povinnosti. Jedná se o povinnost získat souhlas odborové organizace, například ke zrušení pracovního poměru člena odborové organizace, povinnost informovat odborovou organizaci o mzdách a finanční situaci ve firmě, povinnost projednávat zamýšlené úkony s odborovou organizací a také povinnost umožnit odborové organizaci něco vykonat.

Zdroj: e-sondy

Dle ustanovení § 90 odst. 1 je zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek alespoň 11 hodin (zaměstnanec mladší 18 let po dobu alespoň 12 hodin) během 24 hodin po sobě jdoucích. V následujícím odstavci pak zákoník práce v určitých případech připouští u zaměstnance staršího 18 let zkrácení tohoto nepřetržitého odpočinku až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, to ovšem za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

Prodloužení nepřetržitého odpočinku mezi směnami

Prodloužení nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami o jeho zkrácení v předchozím případě se vztahuje k minimální délce tohoto odpočinku jako takové, tedy k délce 11 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Jde o to, aby se zaměstnanci po dobu 48 hodin po sobě jdoucích dostalo dvou nepřetržitých odpočinků mezi směnami v celkové délce 22 hodiny. Při zkrácení odpočinku na 8 hodin tak musí příští odpočinek činit 14 hodin (11 + 3) a při zkrácení na 9 hodin musí činit 13 hodin (11 + 2). Podobný princip obsahuje ustanovení § 92 odst. 3 zákoníku práce o nepřetržitém odpočinku v týdnu, v tomto případě v celkové délce 70 hodin za období 2 týdnů.

Připustit variantu o prodloužení dalšího a znovu zkráceného nepřetržitého odpočinku mezi směnami by znamenalo, že toto prodloužení ztratí svůj smysl, protože se bude dále odsunovat, a může být vlastně „zkonsumováno“ tím, že zaměstnanec začne čerpat nepřetržitý odpočinek v týdnu. Takový postup by byl v rozporu se základní zásadou pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance (viz ustanovení §1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce) a s pravidly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

DaG

CHLÉB NÁŠ VEZDEJŠÍ

Troufám si říct, že to zná větší na z nás. Když se vrátíme po delší době odněkud z ciziny, těšíme se na náš český, tmavý, voňavý a neopakovatelný chléb. Žádné bílé pečivo, nadýchané žemle či toasty, které pod slovem bread dostanete v cizině, se našemu chlebu "o dvou kůrkách" nevyrovnají!

I když to ví každý, není od věci si říci, co to vlastně chléb, podle vyhlášky, je. Jde o pekařský výrobek, který je kypřený kvasem nebo droždím či jinými kypřidly. Může mít různé tvary, například tvar vky, bochníku nebo použité formy. Výrobci neuvádějí, množství a typ žitného kvasu, ale platí, že čím ho je v těstě více, tím je chléb kvalitnější a déle vydrží. Kvas však netvoří součást receptury pokaždé. Velká část výrobců používá místo něj kypřidla. Chléb tím ale nedosáhne charakteristické chuti a ani trvanlivosti. A navíc tím přicházíme i o zdravotní benefity, které právě ve vodě zkvašená žitná mouka poskytuje. Je to velké množství prospěšných živých bakterií a vitamínů řady B. Bochníky z kvasu obsahují také železo, vápník a samozřejmě vlákninu. Ta tělu dodává prebiotické bakterie, které tvoří potravu pro probiotika žijící v tlustém střevě a významně ovlivňují naši imunitu.

Pokud si chcete upéct svůj vlastní chléb doma a potřebujete živý kvas, můžete ho zakoupit v některých pekárnách a obchodech v oblasti Krkonoš a Podkrkonoší, kde se dosud vaří tradiční krkonošské kyselo, které se bez něj neobejde. Pokud to máte do této oblasti daleko, můžete využít webovou stránku www.pecempecen.cz, kde s pomocí mapy najdete ve svém okolí člověka, který peče domácí chleba, pěstuje kvas a podělí se o něj s vámi. Na těchto webových stránkách najdete také všechny potřebné informace o pečení chleba.

Chlebů je spousta druhů a abyste se v nich lépe orientovali, usnadní vám to členění podle podílu mouky. Známe chléb pšeničný, který je minimálně z 90 % pšeničné mouky. Chléb žitný obsahuje minimálně 90 % žitné mouky a chléb žitno-pšeničný 50 % žitné mouky a více než 10 % mouky pšeničné. U chleba pšenično-žitného je tento poměr přesně opačný. V celozrnném chlebu musí být minimálně 80 % mouky celozrnné a ve ví-

cezném chlebu je minimálně 5 % vícezrnných obilnin. Chléb speciální, například chléb ořechový, škvarkový, bramborový apod., má obsahovat alespoň 10 % těchto speciálních přísad.

Jak poznat dobrý chléb a jak se o něj starat?

Kůrka chleba by měla být přiměřeně zbarvená, měla by být čtyři až pět milimetrů tlustá a přirozeně tvrdá. Chléb by měl příjemně vonět. Kmín v chlebu je vyloženě česká záležitost. V Německu a Rakousku je zase oblíbená součást chleba fenykl a anýz. Měkká část chleba by měla být elastická a přiměřeně pórovitá. Po stisknutí by měl chléb pružit a vrátit se do původního tvaru. Dobře upečený chleba by se neměl drobit. Pokud se tak stane, znamená to, že je špatně propečený nebo zakysaný, je fádni chuti i vůně a brzy začne plesnivět.

Chléb by se měl krájet položený na boku, protože tam je nejměkčí. Nůž musí být ostrý, s vyšší stříenkou, která dobře vede řez a nikdy by se na něj nemělo tlačit. Chleba rozhodně nepatří do chladničky, protože tam rychle tvrdne. Můžete ho však bez problémů skladovat v mrazáku při teplotě minus osmnáct stupňů, a to až několik měsíců. Před použitím se doporučuje nechat chléb samovolně rozmrazit. Při rychlé spotřebě je nejlepší chléb zabalit do plátěné utěrky, která vstřebává vodu, jež se z něho uvolňuje a proto je dobré ji po třech dnech měnit. Takto zabalený chleba uložte do chlebníku nebo jiného neprodyšného obalu.

Chlebová magie

K chlebu se, z dob našich prababiček, váže také spousta pověr a my vám některé z nich rádi předkládáme:

- Nepokládejte bochník spodní kůrkou nahoru, to by se vám všechno v domě obrátilo vzhůru nohama.

- Přes noc nesmí pecen ležet nakrojenou stranou ke dveřím, aby z domu nevyšla obživa a štěstí.

- Zůstane-li chléb na stole, duše v očištění pláčou. Jindy ale platí, že bochník položený na stůl vedle soli a zapálené svíčky ochraňuje stavení i jeho obyvatele před bouřkou a neštěstím.

- Chléb je třeba krájet rovně, protože kdo se nesrovná s chlebem, nesrovná se ani s lidmi.

- Upadne-li boží dar na zem, přivolá to neštěstí.

- Do bochníku se nesmí zabodnout nůž, přinese to bolest. Pouze do prvního prosincového pecnu smí nůž zabodnout hospodyně. Pokud pak nůž zrezaví, přijde neúroda.

To, že je chléb pro nás nepostradatelný a velmi významný, potvrzuje fakt, že má 16. října svůj "Světový den chleba". Koná se také soutěž "Chléb roku". Hodnotí se ve třech kategoriích - Konzumní chléb, Řemeslný chléb a Chléb bez hranic.

KaJi

Zdroj: V. Presserová a z tisku



Ženy vysokoškolačky mají v průměru o 15 tisíc Kč méně než muži

Ženy s vysokoškolským vzděláním vydělávají v Česku v průměru zhruba o 15.000 korun měsíčně méně než muži s vysokou školou. Dostávají tak za svou práci o 29 procent peněz méně než jejich kolegyně s titulem. Propast v odměňování mužů a žen se v ČR zvyšuje právě s rostoucím vzděláním a vyšší pozicí. Ukázala to studie, kterou si nechalo vypracovat ministerstvo práce. Výsledky analýzy v Praze představily její autorky. Vysoké školy v Česku v posledních letech absolvuje víc žen než mužů.

Na 3. listopadu letos připadl evropský den rovného odměňování. ČR má v EU druhý největší celkový rozdíl v průměrném výdělků žen a mužů, a to 22 procent. "Studie představuje čísla. Není to žádná ideologie, jak je nám podsouváno. ČR je v EU druhá od konce. Pokud se problém nebude řešit v politice a veřejné sféře, nemůžeme očekávat, že to bude dělat sám od sebe soukromý sektor," řekla končící ministryně práce Michaela Marksová (ČSSD). Zdůraznila, že na nižší výdělků nedoplácejí jen ženy, ale i jejich rodina a hlavně jejich děti. Výdělková propast přispívá také k chudobě žen ve stáří, kvůli nižším příjmům mají seniorky totiž výrazně nižší penze než seniři.

Ženy se základní školou vydělávají měsíčně v průměru o 17 procent méně než muži, tedy o 3.405 korun. U vyučených je

rozdíl už 26 procent, odpovídá 6.109 korunám. Ženy s maturitou dostávají o 21 procent méně než muži - o 6.371 korun. Bakalářky nosí domů o 27 procent peněz méně než bakaláři, rozdíl činí 9.921 korun. Inženýrky a magistry si vydělají o 29 procent méně než stejně vzdělaní muži, tedy o 14.991 korun hrubého měsíčně. "Tady průměrná ztráta žen činí ročně zhruba 180.000 korun. Uvědomme si, co to znamená pro domácnost. Je to opravdu velmi významný zásah do rodinného rozpočtu," řekla jedna z autorek studie Alena Křížková.

Bakalářský titul měla v roce 2015 čtvrtina žen a 16 procent mužů, inženýrský či magisterský a vyšší pak 21 procent mužů a 19 procent žen. V posledních letech vysoké školy v Česku absolvuje víc žen než mužů.

Největší výdělkové rozdíly jsou mezi specialisty. V této pracovní třídě ženy tvoří 52 procent a muži 48 procent pracovníků. Propast dosahuje 28 procent. Specialistky v průměru pobírají o 12.898 korun hrubého měsíčně méně. Mezi řídicími pracovníky je 31 procent žen a 69 procent mužů. Šéfky mají o 27 procent peněz méně než šéfové, činí to v průměru 17.896 korun měsíčně. V technických a odborných profesích je rozdíl pětinný, odpovídá 6.709 korunám.

Zprostředkovatelky finančních transakcí vydělávají měsíčně dokonce o polovinu méně než zprostředkovatelé, odpovídá to 33.432 korunám. Nejnižší je rozdíl u pomocných kuchařů a kuchařek, ženy dostávají o procento víc než muži.

"Ze 189 zkoumaných podskupin zaměstnání mají ženy pouze v deseti případech vyšší průměrné mzdy než muži. Rozdíl jsou ale velmi malé - od několika korun do nejvyšších několika stokrát," uvedla další z autorek Kristýna Pospíšilová.

Podle autorek rozdílům nahrávají zažitá představa o muži živiteli a ženě pečovatelce, které se v Česku nedaří překonat. Roli hraje i nižší zaměstnanost žen, dlouhá a nízká rodičovská s malou motivací otců zapojit se do péče, nedostatek školek, vysoké zdanění druhého vydělávajícího v rodině či nastavení slev na nepracující manželku, shrnula Křížková. Podstatná je také netransparentnost v odměňování. O mzdách se ve firmách nemluví a pracovníci netuší, kolik za stejnou práci dostávají kolegyně.

Podle socioložky Marie Čermákové odměňování žen a mužů staví Česko do "pozice zaostalé země s tendencí rozdíly neřešit a prohlubovat je". Snaha o srovnání naráží na "extrémní odolnost politického a společenského systému" vůči změnám, podotkla expertka.

Jednala Rada ČMKOS

Dne 16. 10. 2017 se uskutečnilo 39. zasedání Rady ČMKOS. Rada schválila návrh na složení pracovních komisí 7. Sněmu ČMKOS, tzn. návrhové a mandátní.

Místopředsedkyně ČMKOS R. Sokolová předložila Radě návrh rozpočtu ČMKOS na rok 2018. Po krátké diskusi, kdy si členové Rady vyžádali vysvětlení k některým položkám rozpočtu, byl rozpočet jednomyslně schválen. Předseda ČMKOS předložil návrh obsahového zaměření plánu jednání Rady v roce 2018, který Rada schválila bez připomínek.

V rámci přípravy VII. sjezdu ČMKOS byl projednán návrh Statutu ČMKOS, návrh Volebního řádu ČMKOS a návrh rozpočtu VII. Sjezdu ČMKOS. Po krátké diskusi byly všechny dokumenty schváleny a budou předloženy na jednání VII. Sněmu ČMKOS.

Dále Rada ČMKOS projednala kontrolu plnění úkolů a předseda ČMKOS uvedl aktuální informace Vedení ČMKOS „Konec levné práce.“ V závěru jednání Rady ČMKOS byl projednán přehled stanovisek Evropského hospodářského a sociálního výboru schválených v říjnu 2017.

DaG

Češi důvěřují stejným značkám a své preference nemění. Ukázaly to letošní výsledky programu Důvěryhodné značky. Absolutním vítězem se stala, stejně jako loni, značka Jar s počtem hlasů 2.964. Ocenění pro 60 značek, kterým spotřebitelé nejvíce věří, zástupci firem převzali v kostele sv. Anny v Praze.

Nejdůvěryhodnější značkou je i letos Jar

Češi si vítěze ankety vybírali v konkurenci 600 různých značek, které byly seřazeny do 60 kategorií (40 z nich bylo z řad výrobků, deset z oblasti služeb a institucí a deset patřilo různě zaměřeným obchodům). V každé skupině měli na výběr mezi deseti konkurenčními značkami, které se do výběru dostaly automaticky na základě výše jejich prodeje na českém trhu. Objem tržeb vyhodnocovala agentura Nielsen Czech Republic.

Podle Ivany Valentové z výzkumné agentury STEM/MARK ukázaly výsledky průzkumu, že Češi jsou v otázce důvěry poměrně stálí a věrní.

Čtyři značky získaly tento rok v rámci průzkumu více než 2.000 hlasů ze 4.000 možných. Byly to Vitana (2.095 hlasů), Dr. Max (2.473 hlasů), Jar a nově se nad hranici 2.000 hlasů přehoupla značka drogerie DM. Mezi dalšími oceněnými jsou například Čedok, T-Mobile, Alza.cz či Lidl. Proti loňsku nastala změna v šesti případech. Pozici nejdůvěryhodnější značky čerpacích stanic obsadila nově Benzina, v kategorii obuvi Deichmann, ve spotřebičích Bosch a v sušenkách Tatrany Opavia.

Zdroj: e-sondy

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
Tisk: JAJA, www.4321.cz. Pro potřebu odborových organizací ČMOS PHCR. Vyšlo v listopadu 2017.