

■ Daňově uznatelné benefity	str. 3
■ Školení NeRV – Ostružná	str. 4
■ Novela zákoníku práce	str. 4
■ Ocenění pracovníků OHL ŽS	str. 5
■ Vedení NeRV informuje	str. 6
■ Obrazy z InnoTrans	str. 8
■ InnoTrans a MSV ve fotu	str. 9
■ Ozdraví...	str. 10
■ Sport – šachy, pétanque – volejbal	str. 11
■ Toulky	str. 12
■ Blahopřejeme	str. 12



Dne 26. září 2018 se v rekreačním zařízení OHL ŽS Brno v Ostružné v odpoledních hodinách konalo výjezdní zasedání Nedrážního republikového výboru Odborového sdružení železničářů. Jednání řídil místopředseda NeRV OSŽ Miroslav Novotný, o dění v OSŽ informovala místopředsedkyně OSŽ a předsedkyně NeRV OSŽ Bc. Renata Dousková

Foto: Jan Buchta

KANDIDÁTI Z ŘAD ČLENŮ OSŽ USPĚLI VE VOLBÁCH DO DOZORČÍ RADY DOPRAVNÍHO ZDRAVOTNICTVÍ, a.s.

Výsledky hlasování volby členů Dozorčí rady z řad zaměstnanců
Společnosti dopravního zdravotnictví a.s.,
konaného dne 16. 10. a 17. 10. 2018 v provozovnách společnosti



Bc. Renata Dousková,
místopředsedkyně OSŽ,
MUDr. Gabriela Ritterová,
předsedkyně Výboru DZ OSŽ



ly volby členů Dozorčí rady DZ, a.s. s tím-
to výsledkem:

Pro navržené kandidáty odevzdali voliči tyto
počty hlasů:

Dousková Renata Bc.	získala 254 hlasů
Jaňovka Milan, RNDr.	získal 203 hlasů
Mücková Jana	získala 200 hlasů
Ritterová Gabriela, MUDr.	získala 288 hlasů.

Dle volebního řádu vítězí kandidáti, kte-
ří získají nejvyšší počet hlasů. Dle toho-
to kritéria byli členy dozorčí rady voleni
z řad zaměstnanců pro nastávající pěti-
leté funkční období řádně zvoleni paní
MUDr. Gabriela Ritterová, Bc. Renata
Dousková a pan RNDr. Milan Jaňovka.

Vážené kolegyně, vážení kolegové,
ve dnech 16. a 17. 10. 2018 se uskutečni-

BONUSY – FIRMY HLEDAJÍ, CO NABÍDNOUT

Nezaměstnanost v září letošního roku kles-
la na tři procenta, což je nejnižší zářijová
hodnota od roku 1996. Počet volných pra-
covních míst vzrostl na více než 316 tisíc.
Podle úřadu práce je nejnižší míra neza-
městnanosti, a to 1,9 procenta, v Pardubic-
kém kraji, v Jihočeském a Plzeňském kra-
ji pak dosahuje dvě procenta a v Praze 2,1
procenta. Naopak nejvyšší, 4,6 procenta,
je v Moravskoslezském kraji a v Ústeckém
kraji dosáhla 4,5 procenta. Vyšší počet lidí
bez práce než volných pracovních míst je
v krajích Ústeckém, Jihomoravském, Olo-
mouckém a Moravskoslezském.

Pokračování na str. 2

BONUSY – FIRMY HLEDAJÍ CO, NABÍDNOUT

Dokončení ze str. 1

Mezi okresy si vede nejlépe Rychnov nad Kněžnou s nezaměstnaností 1,1 procenta. V Jindřichově Hradci a v Praze-východ je to 1,3 procenta a na Prachaticku 1,4 procenta. Na opačném konci tabulky je okres Karviná s mírou nezaměstnanosti sedm procent. Podíl nezaměstnaných stejný nebo vyšší než republikový průměr hlásí 27 regionů.

Počet volných pracovních míst, vzrostl o 2908 více než v srpnu a o 110 051 více než před rokem. Nejvíce volných pracovních míst nabízejí zaměstnavatelé v Praze, a to 61 690. Nejméně je to v Karlovarském kraji, zhruba 8 500. Na jedno volné pracovní místo připadá stejně jako v srpnu v průměru 0,7 uchazeče. Z toho nejvíce na Karvinsku (šest) a Ústecku (3,9).

Přitom se zdá, že pokles bude dlouhodobě trvalý. I přesto, že počet nezaměstnaných v současné době zvyšují absolventi škol, kteří nesehnali odpovídající zaměstnání a vyčkávají. Mnohým se třeba ani pracovat zatím nechce... cítí se na to příliš mladí. No listina práv a svobod jim to umožňuje a rodičům tak nezbyvá nic jiného než vyživovací povinnost.

Už to nás vede k myšlence, že dnes nepracuje jen ten, kdo nechce. Úpění zaměstnanců pracovních úřadů je toho živým důkazem. To když se těmto tzv. uchazečům o práci snaží nějakou najít, nebo nedej bože, opozdit se se sociálními dávkami. V obou případech jsou v tom nevinné – a protože se většinou jedná o tzv. slabší pohlaví – i terčem nevybíravých nadávek a výhrůžek zbitím, fyzickou likvidací jich, jejich dětí, prostě celé rodiny, obviňováním z rasismu a šikany. Práce je to nezávaditelná, ale pro nás je její průběh rovněž i mimo jakoukoliv statistiku dokazující, že různých zaměstnání je dostatek.

Zaměstnavatelé mají největší zájem o dělníky v oblasti výstavby budov, pomocníky ve výrobě, montážní dělníky, uklízeče a pomocníky v hotelích a dalších objektech, řidiče nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel, obsluhu vysokozdvíhových vozíků a skladníky, svářeče, řezače plamenem, páječe, nebo kuchaře (kromě šéfkuchařů) a pomocné kuchaře. Tradičně velká poptávka je po technických profesích napříč všemi obory.

Analytici tvrdí, že zářijová data dokazují, že nezaměstnanost je na tak nízké úrovni, že již má velmi omezený prostor pro další pokles. Firmy tak budou nuceny rozšiřovat kapacity zejména investicemi do výroby, protože nedostatek pracovníků je již brzdou ekonomického růstu. A ekonomové dodávají, že v následujících měsících je kvůli sezonním pracím ještě prostor pro mírný pokles počtu nezaměstnaných.

Vynechejme nyní prognózy ekonomů, stesk majitelů firem a zaměřme se na to, co z toho plyne pro jejich zaměstnance. Předchozí řádky jsou vlastně úvodem k tomu, co jsem nastínil v minulém vydání magazínu – bonusy.

Zaměstnavatelům totiž nic jiného nezbyvá než, aby o své pracovníky řádně pečovali. Nejde o přetahování z firmy do firmy, o nákladné vstupní pobídky, ale o příkladnou péči o ty stávající. U nás z pohledu vyspělého zahraničí jsou dostatečné rezervy. Majitelům společností však není příliš po chuti vyrovnávání platů – to bývá nevratné. Proto připravu-

jí různé bonusy. A těch mají na výběr dostatek. Ty, které si mohou dokonce zapracovat do výdajů, uvádím v tabulce.

Ale raději také nakoukněme do zahraničí. Vždyť i ty historicky ekonomicky vyspělé země musí pro své zaměstnance připravovat bonusy. A doplňme, že mnohdy, asi přesnější by bylo většinou, už to není pro jejich získání a udržení, ale proto, aby byli dokonale odpočatí a v zaměstnání odváděli maximální výkon.

Nejde jen o to dostat něco navíc. Vždyť už správné nastavení pracovní doby zaměstnance je pro zaměstnavatele důležitým ekonomickým přínosem. Je však také nutné dodržet základní principy zákona při jejím stanovení. Chyby dělají zaměstnavatelé i zaměstnanci.

Pracovní dobou rozumíme dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci na pracovišti. Zaměstnanci se občas mylně domnívají, že do pracovní doby patří také například převlékání na šatně nebo příchod a odchod na určené pracoviště v rámci rozlehlého areálu.

Zaměstnanci pracují v rovnoměrné nebo nerovnoměrně rozvržené pracovní době a v různých pracovních režimech, kde je stanovená týdenní pracovní doba odlišná. Pole charakteru výrobního procesu se v našich podmínkách jedná o jednosměnný (40 hodin), dvousměnný (38,75 hodin), třísměnný a nepřetržitý režim (37,5 hodin). V provozech, kde to organizace práce dovolí (většinou administrativní), je často využíváno pružné rozvržení pracovní doby, které zahrnuje časově volitelné úseky, základní a volitelný.

Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směny. Povinností zaměstnavatele také je informovat zaměstnance o rozvržení pracovní doby dva týdny před obdobím, na které je pracovní doba rozvrhována, nedohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem jinak. V praxi je tato povinnost ze strany zaměstnavatelů často opomíjena a je tak běžným porušením právních předpisů.

Když vezmeme v úvahu, že český zaměstnanec odpracuje ročně v průměru 1340 hodin a německý 1077, je za čtyři roky rozdíl roku práce navíc.

Podle Hospodářské komory by ovšem plošné krácení pracovní doby vedlo ke krácení mezd. V době rekordně nízké nezaměstnanosti by to prý navíc mohlo působit další potíže. Největší problém vidí v odvětvích, kde se pracuje v nepřetržitém provozu.

Tak jak je to v zahraničí. Novozélandská firma jako jeden z bonusů pro své zaměstnance zkoušela čtyřdenní pracovní týden.

Zaměstnanci byli po dvouměsíčním experimentu spokojenější s pracovním i osobním životem, byli k firmě loajálnější a klesla u nich hladina stresu a v práci podávali lepší výkony a více si ji užívali.

Čtyřdenní pracovní týden totiž zvyšuje rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem zaměstnanců. Vyplývá to z experimentu, který provedla novozélandská finanční společnost Perpetual Guardian. Zaměstnanci pracovali osm hodin denně čtyři dny v týdnu, ale placeni byli za celý pětidenní pracovní týden.

Po experimentu mělo téměř osmdesát procent

zaměstnanců pocit, že úspěšně zvládají skloubit práci a soukromý život. Předtím tento pocit mělo jen okolo poloviny pracovníků firmy.

Jak jsem uvedl v minulém čísle, téměř polovina zaměstnanců z českých zemí by pro začátek uvítala pětihodinovou pracovní dobu, což patří mezi nejžádanější z netradičních benefitů, které fungují ve světě. Ovšem čtyřicet procent zaměstnanců by rovněž ocenilo jako pracovní benefit také neomezenou dovolenou. No, ale když máme málo nezaměstnaných, kdo by potom pracoval. Já vím, psal jsem o tom minule. Nastoupili by roboti.

Ale vraťme se u nás k běžně poskytovaným benefitům. **Daňový balíček schválený v loňském roce představil dva zcela nové benefity pro zaměstnance. Zaměstnavatelé tak již od ledna mohou svým pracovníkům nabízet poukázky na knihy nebo na nákup zdravotnických prostředků. Nově mohou tedy firmy své zaměstnance odměňovat nejen poukázkami na knihy, ale rovněž třeba brýlemi.** V případě těchto dvou nově schválených zaměstnaneckých benefitů musí jít o nepeňěžní plnění.

Zaměstnavatel musí takový příspěvek uhradit přímo poskytovateli služby nebo prostřednictvím poukazů. Takový benefit sice není možné zahrnout mezi daňově uznatelné náklady, pro zaměstnavatele přesto zůstává výhodou. Nezahrnuje se totiž do vyměňovacího základu zaměstnance a není třeba z něj odvádět sociální a zdravotní pojistění.

Možnost pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis jako benefit od zaměstnavatele navíc platí i pro rodinné příslušníky zaměstnanců. Tento benefit se týká například dioptrických brýlí nebo zdravotní obuvi.

Příspěvek či poukaz na tištěné knihy je možné využít i na nákup například obrázkové knížky pro děti, ale pozor, nepatří to pro knihy, ve kterých reklama přesahuje 50 procent plochy.

Mezi nejoblíbenější benefity, přestože daňově uznatelnými náklady nejsou, již tradičně patří nejrůznější kulturní a sportovní poukázky nebo třeba poukazy na nákup dovolené do 20 tisíc korun za rok. I tento benefit mohou využít rodinní příslušníci zaměstnanců.

Některé zaměstnanecké benefity je možné zahrnout mezi daňově uznatelné náklady. Patří sem například nákup mobilního telefonu či notebooku určeného pro služební účely nebo cestovní náhrady. Mezi daňově uznatelné náklady je možné zahrnout i stravenky, ale pouze do výše 55 procent z ceny jednoho jídla za směnu.

Tyto benefity může zaměstnavatel v některých případech hradit paušální částkou, a to až do jím stanovené výše. Ta musí být zaměstnavatelem stanovena na základě kalkulace skutečných výdajů. **Jde o příspěvky na údržbu pracovních oděvů, náhrady za opotřebení vlastního nářadí, nákup ochranných pomůcek nebo o cestovní náhrady.**

Nyní se však ještě musím vrátit k úvodu článku, abych se v něm nepřijemně nedotkl určité však pro odboráře veledůležité skupiny zaměstnanců, respektive nezaměstnaných. Tito lidé by se mohli opravdu cítit dotčeni, neboť pracovat chtějí, ale nemohou – není o ně zájem. Jsou to lidé nad 55 let

věku. Zaměstnavatelé nechápou jejich zkušenosti i pracovní elán, nevěří, že se už nepřipravují na důchod, ale naopak, že pracují s plným nasazením. Přesto firmy dávají přednost mladším... i za cenu, že přičítají ze zahraničí a bez valných zkušeností.

Je pravda, že většina zaměstnavatelů se potýká s akutním nedostatkem vhodných uchazečů na prázdná pracovní místa a že důvodem je rekordně nízká nezaměstnanost, jejíž důsledkem je nedostatek zejména odborných pracovníků. To vede ke stále rychlejšímu nárůstu mzdové úrovně – což se zaměstnavatelům ani trochu nelíbí – investic do rekvalifikací a rozvoje zaměstnanců, nábory v zahraničí – to by chtěla většina z nich – velkému důrazu na personální marketing a investice do budování značky zaměstnavatele.

Nárůst počtu pracovníků tak očekává jen pět procent zaměstnavatelů. Naopak tři procenta očekávají snížení zaměstnanců a 90 procent předpokládá, že k žádným změnám nedojde.

Nabídka pracovních příležitostí je podobná jako v prvním čtvrtletí roku 2017 a většina zaměstnavatelů vyčkává na jasnější signály trhu.

Pracovní trh v současné době nenabízí dostatek kvalifikovaných sil, a to ani z řad nezaměstnaných anebo absolventů škol, jak jsem již zmínil v úvodu, proto prý nyní musí zaměstnavatelé hledat pracovní sílu v zahraničí.

A pozor! Důrazně se rovněž staví proti aktivitě odborů, která prý očerňuje zaměstnavatele z neadekvátních odměn pro cizince. Považují to za úmyslnou dehonestaci českých podnikatelů. Prý, prý, prý... na základě několika případů z těch, kteří nabízejí velice nízké mzdy, se odbory snaží vytvořit dojem, že čeští podnikatelé chtějí zaměstnávání cizinců brzdit růst mezd.

A tak s politováním konstatují, že podle jejich názoru chtějí odbory jen vyvolávat sociální napětí, protože za celou dobu samy nenavrhlly vlastní konkrétní a funkční řešení nedostatku českých zaměstnanců.

Údajně je jasnou snahou odborů využít stávající situaci na pracovním trhu, kdy chybí kvalifikovaní zaměstnanci, a na této vlně se věst a získávat sympatie tzv. bojem za vyšší mzdy.

Představitelé Svazu průmyslu a dopravy ČR (SP ČR), Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (KZPS ČR) a Hospodářské komory ČR (HK ČR) oslovili ministry a předsedu vlády s naléhavou žádostí, aby pomohli řešit nedostatek pracovníků na českém trhu práce.

S klesajícím nedostatkem pracovních sil však vzrostl i v Česku v posledních letech význam firemních benefitů, které společně pomáhají zaměstnance přilákat, případně si je udržet.

Některé z nich už jsme uvedli, a to u nás i v zahraničí. **Mezi nejčastější ovšem patří stravenky na jídlo, služební mobil nebo auto, 13. plat, příspěvky na penzijní spoření a dny placeného zdravotního volna.** Škála benefitů je však mnohem pestřejší a stále se rozšiřuje.

Postupně dochází k situacím, že dříve běžné benefity již zaměstnance nezajímají.

Občerstvení na pracovišti již téměř všichni považují za samozřejmost a jejich zájem silně opadá i v případě vánočních večírků a dárků od zaměstnavatele či příspěvků na kulturní a sportovní vyžití. Jde přitom totiž o benefity, které nabízí většina firem. Takže i tu vzniká konkurence.

Ovšem mezi **dělnickými profesemi se začí-**

nají prosazovat benefity dříve běžně nabízené v kancelářském prostředí – jazykové kurzy, nej-různější formy firemního vzdělávání, vyhrazený čas na inovace anebo tzv. sick days, tedy krátkodobé placené zdravotní volno, které však proto, že prochází návrh novely zákoníku práce, jenž by mohl od roku 2019 zrušit třídní karenční dobu, tak budou mít zaměstnanci v pracovní neschopnosti nárok na náhradu mzdy i v prvních třech dnech pracovní neschopnosti, poněkud už ztrácí půvab.

Zaměstnanci současně oceňují také možnost firemní školky a nejrůznější formy flexibility práce, například pružnou pracovní dobu či možnost napracovat si hodiny. Přes 80 procent zaměstnanců by od zaměstnavatele rádo dostávalo i příspěvky na dopravu a na bydlení. Firmy přitom kvůli nedostatku pracovních sil hledají lidi napříč celou republikou, dokonce – jak jsem se již několikrát zmínil – i v zahraničí.

Pro pracovníky, kteří se kvůli práci musí přestěhovat, anebo do zaměstnání dojíždět z větší vzdálenosti, právě tento typ benefitů může být rozhodující pro přijetí pracovní nabídky.

Zaměstnavatelé své pracovníky stále častěji motivují i tím, že jim platí nejrůznější sportovní aktivity či třeba masáže, wellness nebo krátkodobé lázeňské pobyty. Přibývá ale i těch, kteří si v rámci bonusů dopřejí třeba menší dovolenou navíc, nebo zajdou do baru či restaurace.

Zaměstnanci mohou měsíčně dostávat kupóny podobné stravenkám nebo čipovou kartu s kredity, které čerpají. Možnosti jejich užití se stále rozšiřují, lidé za ně nakupují právě i na slevových a inspiračních portálech.

Meziročně přibýlo zákazníků využívajících benefitní program o 40 procent. Nabídka je nyní mnohem širší.

Kategorie, ve kterých zákazníci nejvíce využijí benefity, jsou především víkendové a činnorodé pobyty.

V době, kdy je těžké najít nové zaměstnance, jsou benefity jednou z možností, jak stávající či nové lidi motivovat. Množství firem, které se do nejrůznějších benefitních programů zapojily v posledních letech, přibýlo.

Data Slevomatu, který se věnuje benefitním programům ukazují, že člověku čerpajícímu některý z těchto programů je v průměru 34 let. Na tomto slevovém portálu také častěji nakupují ženy, tvoří 64 procent uživatelů.

Benefity slouží jako jistá odměna či motivace pro zaměstnance, například i v podobě měsíčního kreditu v různé výši. Pro firmy je příjemné, že stejně jako řada dalších benefitů jsou daňově zvýhodněné.

Zaměstnanci si pak mohou vybírat z poměrně široké nabídky služeb od cestování přes péči o tělo, sport či adrenalinové zážitky až po gurmánské zážitky v restauracích, jak už jsem se zmínil.

Zatímco se svět obává robotizace kvůli možné ztrátě pracovních míst, auditorská společnost PwC upozornila na možné vytvoření milionů nových pracovních míst v oblastech, kde se preferuje lidský faktor.

Auditorská společnost PwC odhaduje, že umělá inteligence a související technologie by mohly během následujících dvaceti let zlikvidovat až sedm milionů pracovních míst ve Velké Británii, ale stejný počet nových míst by se v reakci na to mohl vytvořit v jiných odvětvích.

Revoluční technologie by zaměstnanost ve Velké

Británii zanechala v červených číslech. Asi čtvrtina pracovních míst v továrnách, finančních službách a maloobchodu by připadla umělé inteligenci. Naproti tomu v jiných odvětvích jako zdravotnictví, sociální práce a vzdělávání, vhodnější pro lidský faktor než stroje, se očekává zvýšená poptávka.

Vedoucí oddělení umělé inteligence v PwC Ewan Cameron řekl, že čtvrtá průmyslová revoluce zvýhodní ty, kteří mají schopnosti jako tvořivost a týmovou práci, jež je těžší strojům vnuknout.

No, my už jsme rovněž na stránkách magazínu informovali o tom, jak se ve světě uplatňuje umělá inteligence, a to nejen v průmyslu, ale i v takových institucích, jako jsou banky, pojišťovny apod.

V tomto článku jsem se zaměřil na bonusy, ale psát o nich by nešlo bez nutnosti věnovat se rovněž nezaměstnanosti, která je jejich hybnou silou. **Nesmíme však zapomenout ani na oblast zkracování pracovní doby (kampaň Konec dlouhé práce), ale odbory také vedou podobnou kampaň za Konec levné práce, čímž logicky tlačí i na růst mezd. Už pro příští rok budou požadovat další zvýšení minimální mzdy.** Na toto téma bychom tedy mohli pokračovat v dalších vydáních magazínu, ale já bych raději takovouto odbornou odborovou tematiku ponechal na vedení NeRV.

*S použitím informací úřadu práce
a zahraničních zpráv připravil
Milan Sedláč*

Daňově uznatelné zaměstnanecké benefity

- Mobilní telefon, notebook a podobná zařízení nutná pro výkon práce a určená pro služební účely.
- Pracovní oděvy a obuv.
- Údržba pracovních oděvů.
- Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky.
- Náhrady za opotřebení vlastního nářadí.
- Stravenky (závodní stravování) do výše 55 % z ceny jednoho jídla (stravenky) za směnu, která trvá min. 3 hodiny.
- Pitná voda na pracovišti.
- Cestovní náhrady, včetně kapesného při zahraničních cestách, do limitů a po krácení dle zákoníku práce.
- Vzdělávání, kurzy, školení, školné související s činností zaměstnavatele (zvyšování i prohlubování kvalifikace).
- Příspěvek na cestovné MHD dle vnitřní směrnice.
- Přechodné ubytování zaměstnanců do 3500 Kč měsíčně, pokud obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště.
- Pracovní lékařská péče.
- Pojistné na penzijní a životní pojištění do 50 tisíc korun za rok dohromady pro penzijní (důchodové) připojištění a životní pojištění při splnění podmínek (zvýšení z 30 tisíc korun na 50 tisíc korun od roku 2017).

JAK UPLATNIT NABYTÉ POZNATKY



Vedení Nedrážního republikového výboru OSŽ připravilo na konec září vícedenní školení pro funkcionáře základních organizací Odborového sdružení železničářů.

Přednášek se ujali zkušení lektori **JUDr. Petr Večeř, Miroslav Feber** a **Miroslav Novotný**, místopředseda NeRV OSŽ.

Členové odborového sdružení se tak mohli seznámit se změnami zákoníku práce jako je pracovní doba, překážky v práci na straně zaměstnance a zaměstnavatele, nechyběl rozbor podmínek GDPR, či pracovní řád, sociální fond a jeho tvorba a čerpání, dále řád právní pomoci, podpůrný fond a také postavení odborových organizací.

V další části se účastníci školení seznámili s problematikou z oblasti ztíženého pracovního prostředí, rizik na pracovišti a pracovními úrazy.

Významnou součástí školení byly kolektivní smlouvy, kolektivní vyjednávání, strategie a taktika, jak nejlépe v této oblasti uspět. Nejde o to někoho napálit, ale dopracovat se úspěšným vyjednáváním k dokonalému kompromisu, který bude základem pro kvalitní a perspektivní spolupráci odborových organizací s vedením společnosti.



NAVRHOVANÁ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

➤ V § 47 je i při návratu po rodičovské dovolené garantována původní práce a pracoviště.

➤ V případě výpovědi ze strany zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností dochází k zavedení lhůty 15 dnů ode dne seznámení s přechodem, v níž musí zaměstnanec dát zaměstnavateli speciální výpověď s účinkem skončení pracovního poměru přede dnem přechodu.

➤ Zpřísnění úpravy u dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti, kdy se zavádí povinnost evidence pracovní doby a aplikace dodržení zaručené mzdy.

➤ Naopak úlevou, po které volá praxe je omezení povinnosti vystavit tzv. zápočtový list u dohod o provedení práce jen na případy, kdy je prováděn výkon rozhodnutí srážkami z dohody, nebo zakládá-li dohoda účast na nemocenském pojištění.

➤ Zpřísněním je i zavedení minimální 2 denní lhůty pro seznámení s rozvrhem pracovní doby.

➤ Změny v institutu dovolené, kde se ruší vazba na kalendářní měsíc a pracovní den zaměstnance. Místo krácení dovolené (s výjimkou neomluvené absence) dovolená vůbec nevznikne, pokud se jednalo o časové úseky, které se jako výkon práce nepočítají. Pro určení délky dovolené bude rozhodná odpracovaná pracovní doba. Za určitý úsek odpracované doby bude příslušet určitý úsek dovolené. Pro určování její délky bude možné u zaměstnavatelů, kteří rozvrhují rozdílně dlouhé směny jednomu zaměstnanci, použít výpočet na jednotlivé hodiny, stejně

jako se na hodiny rozvrhují pracovní směny, poskytují se doby odpočinku a příplatky za práci. Novela vrací starý institut převodu dovolené do následujícího kalendářního roku. V zájmu zaměstnance a na základě dohody s ním bude možné převést dovolenou přesahující 4 poskytnuté týdny v daném kalendářním roce do roku následujícího.

➤ V případě dodatkové dovolené novela váže vznik práva na tuto dovolenou na skutečný výkon práce v inkriminovaném prostředí, nikoliv pouze na druh práce sjednaný v pracovní smlouvě jako dosud. Nové je upraveno krácení dovolené na principu, kolik zameškáno, o tolik zkráceno, ale vždy musí být poskytnuta dovolená v délce alespoň 3 týdnů.

➤ Při stavění běhu pracovněprávních lhůt již nemá docházet k prodloužení její délky na 6 měsíců dle občanského zákoníku, nýbrž bude dobíhat pouze její zbývající část.

➤ Navrhuje se zrušit povinnost doručovat písemnost ze strany zaměstnavatele osobně na jiné místo než na pracoviště zaměstnavatele. Pokud nebude možné písemnost na pracovišti osobně doručit, bude moci zaměstnavatel rovnou přistoupit k doručení prostřednictvím pošty na poslední písemně uvedenou adresu. Dochází ke sladení lhůt pro vyzvednutí písemnosti se lhůtou pošty a zrušení povinnosti písemného poučení ze strany pošty.

➤ Právní předpis nově stanoví závazná kritéria, při jejichž splnění dochází ze zákona při obchodních změnách na straně zaměstnavatele k přechodu práv a povinností v pracovněprávních vztazích. Podmínkou přechodu při převodu činnosti zaměst-

navatele by mělo být, že původně byla převáděná činnost vykonávána vytvořenou organizovanou skupinou zaměstnanců a má být u přejímajícího zaměstnavatele vykonávána stejným způsobem a rozsahem, přičemž se nejedná jen o dodávání zboží nebo o činnost krátkodobou.

Některé navrhované změny jsou zcela nové:

➤ Asi nejzásadnější novinka se týká minimální mzdy. Přímou v zákoníku práce bude stanoven mechanismus jejího pravidelného zvyšování. Základní měsíční sazbu minimální mzdy se navrhuje pro příslušný kalendářní rok odvozovat od poslední známé výše průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství na přepočtené počty zaměstnanců za předchozí kalendářní rok stálým koeficientem stanoveným v takové výši, aby minimální mzda dosahovala v běžném roce přibližně 50 % aktuální průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství.

➤ Jednorázové odškodnění pozůstalých se zvyšuje na 340.000 Kč (v současnosti je 240.000 Kč.)

➤ Sdílené pracovní místo - institut sdíleného pracovního místa není v současnosti nijak upraven. V novele se navrhuje umožnit, aby si nejméně dva zaměstnanci se stejným druhem práce a se sjednanou kratší pracovní dobou mohli sami po předchozí dohodě se zaměstnavatelem rozvrhovat na tzv. sdíleném pracovním místě pracovní dobu ve vzájemné spolupráci podle svých osobních potřeb a mohli se tak v rozsahu jejich pracovního úvazku (tzn. v rozsahu jejich sjednané kratší pracovní doby) střídát při výkonu práce.

SLAVNOSTNÍ PŘEDÁVÁNÍ VĚRNOSTNÍCH ODMĚŇ PRO ZAMĚSTNANCE OHL ŽS, a.s.

Tak jak to v předešlých letech bylo zvykem, tak se opět sešlo v pátek 5. října 2018 dopoledne dvacet oceněných zaměstnanců firmy OHL ŽS, a.s. k tradičnímu slavnostnímu poděkování a předávání věrnostních odměn za odpracované roky a tzv. loajalitu k firmě. Slavnostního předávání se zúčastnil generální ředitel Ing. Roman Kocurek, za personální oddělení Karla Kohlíčková a za Program+ Dita Ergenzová. Za Výbor OSŽ jsem se zúčastnil předávání odměn a poděkování i já jako předseda Výboru, ale pro tentokrát ve dvojroli (jelikož jsem byl rovněž mezi jubilanty). Tyto odměny máme již dlouhodobě zapracovány v naší kolektivní smlouvě v kapitole D – Sociální oblast, kde se zaměstnavatel zavazuje poskytnout dar při pracovním výročí 20 let a každých dalších 5 let nepřetržité práce ve společnosti. Odměna se zaměstnancům podává formou karty – Ticket Benefit card, na které je určitá peněžní částka a pak ještě do celkové výše i formou papírové poukázky od společnosti Edenred. Po slavnostním předání a malém občerstvení je vždy prostor a možnost, aby si zaměstnanci neformálně popovídali s generálním ředitelem. Většinou se ptají na to, jak to vypadá s naší firmou do budoucna, na hospodářské výsledky, jaké nové zakázky se získali, či do jakých se firma chystá a také si občas někteří troufnou sdělit své problémy ze svých pracovišť. Myslím si, že toto slavnostní neformální setkání s nádechem pohodového osobního povídání s úzkým vedením – většinou je to osobně přímo gene-

rální ředitel – má něco do sebe a je to víc osobní, než jak se to dělo dříve, že se odměna dávala jubilantům přímo do výplat. Tato akce se u naší firmy pořádá většinou tak třikrát do roka – samozřejmě s ohledem na počet odměňovaných v tom kterém konkrétním roce. Z dvaceti oceněných jubilantů tentokrát bylo 14 zaměstnanců

za 20 let, 6 zaměstnanců za 25 let, 1 zaměstnanec za 30 let, 2 zaměstnanci za 35 let, 2 zaměstnanci za 40 let a 1 zaměstnanec za 45 let práce u společnosti OHL ŽS.

Oldřich Sobol
Foto: Jan Buchta



Od vedení společnosti OHL ŽS převzal ocenění za dlouholetou práci po firmu rovněž její předseda Výboru OSŽ Oldřich Sobol. Vpravo generální ředitel Ing. Roman Kocurek



Jednání vedení NeRV v uplynulém období

24. září 2018 – Školení funkcionářů ZV OSŽ – Ostružná

Bc. Dousková, Novotný

25. září 2018 – Školení k zákoníku práce a BOZP – Ostružná

Bc. Dousková, Novotný

26. září 2018 – Jednání Nedrážního republikového výboru – Ostružná

Školení ke kolektivnímu vyjednávání – Ostružná

Bc. Dousková, Novotný

27. září 2018 – Organizační zajištění Republikačnického turnaje NeRV – Ostružná

Bc. Dousková, Novotný, Šimáček, Sobol

2. října 2018 – Organizační zajištění MČR – Kadaň

Novotný, Bc. Dousková

3. října 2018 – Příprava voleb do Dozorčí rady Dopravního zdravotnictví

Bc. Dousková, Novotný

8. října 2018 – Jednání na Dopravním zdravotnictví Italská, pracovní podmínky řidičů

Bc. Dousková, Novotný

9. října 2018 – Představenstvo OSŽ – zkušební okruh Velim

Bc. Dousková

10. října 2018 – Účast na pohřbu spolupracovníka, odpoledne pracovní skupina RHSD MV

Novotný

11.–14. října 2018 – Organizační zajištění a doprava na Pražském maratonu /USIC/

Novotný

12.–15. října 2018 – Zahraniční pracovní cesta V. Británie

Bc. Dousková

16.–17. října 2018 – Volby do Dozorčí rady za zaměstnance Dopravního zdravotnictví v regionech

Novotný

17. října 2018 – Jednání ve firmě CZ LOKO ke kolektivnímu vyjednávání Č. Třebová

Bc. Dousková, Novotný, Stránská

Dluhy na zdravotním pojištění při zaměstnání?

Naprostá většina zaměstnanců nemá s placením zdravotního pojištění žádné starosti, přesto však i zaměstnanci mohou být v exekuci kvůli zdravotnímu pojištění. Kdy se to může stát?

Zaměstnanci je z hrubé mzdy jeho zaměstnavatelem odvedeno na zdravotní pojištění 4,5 procenta a dalších 9 procent z hrubé mzdy odvádí zaměstnavatel. V případě práce na standardní pracovní poměr pro zaměstnavatele současně (například pro druhého na zkrácený úvazek) se zdravotní pojištění odvádí z obou hrubých mezd.

Podívejme se na praktické příklady, kdy má zaměstnanec s ohledem na placení zdravot-

ního pojištění vše v pořádku a kdy naopak „může“ mít dluhy.

Praktický příklad 1) – Zaměstnavatel neplatí zdravotní pojištění

Zaměstnavatel paní Soukupové posílá příslušné zdravotní pojišťovně zdravotní pojištění opožděně a v některých měsících vůbec. Za výpočet a odvod zdravotního pojištění je však zodpovědný zaměstnavatel a dlužné zdravotní pojištění tedy vymáhá zdravotní pojišťovna po zaměstnavateli. Paní Soukupová má s ohledem na placení zdravotního pojištění vše v pořádku.

Praktický příklad 2) – Práce na dohody o provedení práce do limitu

Pan Navrátil pracuje současně pro tři zaměstnavatele na dohodu o provedení práce s hr-



bou měsíční odměnou 10 000 korun. Když je hrubá měsíční odměna z dohody o provedení práce 10 000 korun a méně, tak se z odměny neplatí zdravotní pojištění. Ani z jedné dohody o provedení práce není tedy zaplacen zdravotní pojištění. Pan Navrátil je tak v registru zdravotní pojišťovny veden jako osoba bez zdanitelných příjmů s povinností placení zdravotního pojištění ve výši 1647 korun měsíčně. Pan Navrátil si však sám zdravotní pojištění neplatí a má dluhy na zdravotním pojištění.

Cyklus přednášek pro funkcionáře OSŽ (roční kurz)

Na základě podkladů dodaných zástupci Dopravní fakulty J. Pernera v Pardubicích (DFJP) předkládá oddělení kanceláře předsedy OSŽ projekt ročního vzdělávacího kurzu pro funkcionáře OSŽ.

Místo konání: Praha 9, Na Břehu 579/3, Dům Bohemika (zasedací místnost v suterénu nebo 1. patře) – sídlo OSŽ – ústředí

Předpokládaný počet posluchačů: 20 (každý podnikový výbor OSŽ a NeRV OSŽ nominují 5 posluchačů).

Přednášky: týdenní cyklus

Termíny: Navrhuje se třetí týden v měsíci (mezi zasedáním Představenstva a Ústředí OSŽ)

14. – 18. leden 2019
11. – 15. březen 2019
13. – 17. květen 2019
16. – 20. září 2019
11. – 15. listopad 2019
leden 2020 – ukončení kurzu

Časový rozvrh přednášek: pondělí
úterý – čtvrtek
pátek
odpoledne 13:00 – 16:00 hod.
dopoledne 9:00 – 12:00 hod.
odpoledne 13:00 – 16:00 hod.
dopoledne 9:00 – 12:00 hod.

Délka jedné přednášky: 90 minut (blok 2 x 45 minut)

Ubytování frekventantů: v prostorách Domu Bohemika (současná kapacita 18 lůžek)

Stravování: obědy a večeře budou zajištěny v restauraci „U Pecků“ – předem dohodnuté jednotné menu na celý týden (polévka z denního menu, hlavní jídlo, nápoj) v hodnotě Kč 180,- (viz Směrnice o hospodaření) – úhrada ze strany OSŽ na fakturu.

Občerstvení během přednášek (voda, káva, čaj, ovoce, drobné pečivo, sušenky) bude zajištěno OSŽ.

Snídaní si posluchači, kteří budou ubytováni v prostorách Bohemiky, zajistí sami.

Předmět	Přednášející
Lidské zdroje, personalistka	Ing. Pavla Lejsková, Ph.D.
Pracovní právo	JUDr. Jan Říha
Obchodní právo	JUDr. Jan Říha
Marketing	Ing. Jan Chocholáč, Ph.D.
Ekonomika dopravy	prof. Ing. Vlastimil Melichar, CSc. Ing. Jindřich Ježek, Ph.D.
Účetnictví	Doc. Ing. Jaroslava Hyršlová, Ph.D. Ing. Helena Becková, Ph.D.
EU	Doc. Ing. Ivo Drahotský, Ph.D.
Interoperabilita	Ing. Edvard Březina, CSc.
Zařízení služeb	doc. Ing. Josef Bulíček, CSc.
Nová technika pro řízení dopravy	Ing. Petr Nachtigall, Ph.D.
Evropská dopravní legislativa	Doc. Ing. Jaroslav Matuška, Ph.D.

Praktický příklad 3) – Nástup do zaměstnání během měsíce

Zaměstnanec Kolář ukončil zaměstnání u zaměstnavatele XY k 31. červenci 2018, ale do nového zaměstnání nastoupil až 10. srpna 2018. Pan Kolář má s ohledem na placení zdravotního pojištění vše v pořádku, přestože od 1. srpna do 9. srpna není nikde evidován. Za danou mezeru v pojištění nemusí pan Kolář sám nic platit a po celý srpen má u své pojišťovny vyřešen pojistný vztah. Podmínky pro vedení v registru zdravotní pojišťovny jako osoba bez zdanitelných příjmů jsou splněny, když trvají po celý kalendářní měsíc.

Praktický příklad 4) – Výkon vedlejší samostatné výdělečné činnosti

Paní Horáková je současně zaměstnankyní a současně vykonává vedlejší samostatnou výdělečnou činnost. Z vedlejší samostatné výdělečné činnosti paní Horáková zdravotní pojištění nezaplátla, a proto ho po ní zdravotní pojišťovna vymáhá. Paní Horáková se mylně domnívá, že z výkonu vedlejší samostatné výdělečné činnosti se zdravotní pojištění neplatí. Není tomu tak. Zdravotní pojištění se z hrubého zisku z vedlejší samostatné výdělečné činnosti platí vždy, nemusí však být dodržen minimální vyměřovací základ a zdravotní pojištění se vypočítá ze skutečného vyměřovacího základu. Při výkonu vedlejší samostatné výdělečné činnosti nemusí být pouze placeno sociální pojištění, když je hrubý zisk do limitu. Zdravotní pojištění však musí být při výkonu vedlejší samostatné výdělečné činnosti placeno, i když je hrubý roční zisk v jednotkách tisícikorun.

Praktický příklad 5) – Neoznámení změny zdravotní pojišťovny

Všichni pojištěnci mají právo na změnu zdravotní pojišťovny v zákonných termínech. Při změně zdravotní pojišťovny je nutné tuto skutečnost oznámit zaměstnavateli, aby mohlo být zdravotní pojištění řádně a včas placeno správné zdravotní pojišťovně. Pokud je zdravotní pojištění placeno na účet špatné zdravotní pojišťovny, tak se při zjištění této nesrovnalosti pojistné převede, ale předepsané penále od nové zdravotní pojišťovny může zaměstnavatel požadovat od svého zaměstnance, který nesplnil svou zákonnou oznamovací povinnost.

Rakušané lákají strojvůdce z ČR

Plat 60 tisíc

Velcí dopravci mají citelný nedostatek strojvedoucích. Tato situace je vede k tomu, že pořádají náborové akce i v zahraničí. Rakouské spolkové dráhy (ÖBB) se aktuálně vydaly na české území. Na pracovních portálech lákají české strojvedoucí na práci do Rakouska. Pozici překládají jako řidiče a řidičky poháněcích

vozidel. Přetahování vyškolených odborníků včetně strojvedoucích je trvalé.

Dráhy ani odbory přesnou statistiku odchodů strojvedoucích do Německa a Rakouska nevedou. Pracovní trh je přitom prostupný. Pokud někdo vlastní licenci strojvedoucího, opravňuje ho to k řízení drážních vozidel ve všech členských státech EU. Podmínkou však je absolvování školení místního dopravce. Nezbytná je i výborná znalost němčiny. Tou vládnou především strojvedoucí z příhraničních oblastí, kteří z ČR zažijí například do Drážďan, Vídně nebo Lince.

Rakouské dráhy přitom platí za jednoho z nejlepších zaměstnavatelů v železničním oboru. Lákají mimo jiné na 3000 eur (78 tisíc Kč) jako podpisový bonus, plat 2265 eur (59 tisíc Kč) měsíčně s tím, že si strojvedoucí ročně přijde na 14 měsíčních platů a k tomu další výhody ve výši 600 eur (15 600 Kč) měsíčně i důchodové pojištění.

M.N.

SPEKULACE S BYTOVOU VÝSTAVBOU

Na rozžhaveném realitním trhu bují obchod s rezervacemi na bytové jednotky. Zisk překupníka u jedné nemovitosti může přesáhnout dokonce milion korun. Ceny bytů v Česku prudce rostou nejen kvůli jejich nedostatku, ale i kvůli obří spekulativní poptávce. Spekulant v Praze navíc našel cestu, jak vydělávat, aniž by museli mít k dispozici miliony korun na nákup nemovitosti. Podepisují totiž u bytových projektů smlouvy o smlouvě budoucí, u nichž však zaplatí jen rezervační poplatek. Zbytek sumy za byt se platí až po dokončení výstavby. Spekulant tak má čas smlouvy se ziskem přeprodat dalším kupcům.

V minulých letech ceny nemovitostí prudce rostly o desítky procent. Jsou individuální spekulant, kteří si například před rokem nebo dvěma zarezervovali nemovitosti ve výstavbě, případně v připravovaném projektu, a nyní tato práva na koupi zobchodují s vysokým výnosem. Podobné spekulace jsou přitom poměrně rozšířené.

Výstavba bytového projektu trvá jeden a půl až dva roky. Na základě smlouvy o smlouvě budoucí složí klient 20 až 30 procent ceny. Jestliže ceny bytů v mezidobí stoupnou v dané lokalitě například o 15 procent, pak při uhrazení původní zálohy 30 procent po podpisu smlouvy o smlouvě budoucí kupní vydělá spekulant 50 procent z vložené investice. U některých bytových projektů je už dokonce podle informací deníku E15 možné získat byt jen přes překupníka. Takovéto spekulativní transakce jsou však podle realitních odborníků možné jen s tichým souhlasem developera či realitní kanceláře. Nemovitosti dále zdražují, vysoké ceny vyháňejí z Prahy do středních Čech. Velcí develo-

peri se spekulacím se smlouvami brání. Mimo jiné kvůli tomu, že tím přicházejí o peníze. Jediné, co umožňují, je převod práv a povinností ze smlouvy na třetí osobu, avšak pouze za podmínek ve smlouvě uvedených. Při porušení podmínek jsou stanoveny sankce včetně možnosti jednostranného odstoupení od smlouvy. Společnost si navíc účtuje administrativní poplatky za jakoukoli změnu v osobě klienta. Spekulant se však mohou na podzim dostat do úzkých kvůli přísnějším pravidlům pro poskytování hypoték, které od začátku října zavádí ČNB. Přísnější pravidla a zároveň dražší hypoteční úvěry mohou přinejmenším přibrzdit celý realitní trh. Mohou se totiž dotknout až třetiny klientů. Pokud by spekulant kvůli tomu museli prodávat reality, mohlo by dojít k tlaku na pokles cen.

M.N.

Česko je atraktivní zemí pro práci

tvrdí studie

Česko je pětadvacátou nejatraktivnější zemí na světě z hlediska pracovních podmínek a příležitostí. V regionu střední a východní Evropy je první. Světové prvenství patří Švýcarsku, následují Singapur, USA, Norsko, Švédsko a Finsko. Vyplyvá to ze studie společnosti Adecco, na základě jejich schopnosti přitahovat, rozvíjet a udržet talentované pracovníky.

Nadprůměrné hodnocení Češi získali především díky vysoké úrovni odborných a technických dovedností a dále poměrně dobré úrovni genderové rovnosti a možnosti sociální mobility. Česko by se naopak mělo zlepšit zejména ve větším zájmu přijímat talentované pracovníky ze zahraničí, vyšší toleranci menšin či zefektivnění vzájemné kooperace mezi firmami. Vítězná země se vyznačuje kvalitním vzdělávacím systémem, který kombinuje klasické formální vzdělávání s moderní projektovou výukou a obchodním prostředím s přiměřenou regulací. Státy na vrcholu žebříčku mají dále společné i to, že usku- tečňují efektivní politiku zaměstnanosti, která kombinuje flexibilitu a vysokou míru sociálního zajištění.

Průzkum hodnotil také pracovní atraktivitu. Studie dále přiblížila budoucnost pracovního trhu, který nyní pohání kupředu rychlé technologické inovace a charakterizuje ho proměnlivost, vysoká komplexita a nejistota. Předpokládá se, že organizace budou postupně snižovat počet zaměstnanců na hlavní pracovní poměr, a naopak se bude zvyšovat počet pracovníků na volné noze. Lidé budou pracovat a žít v prostředí, ve kterém bude normální mít v průběhu života vysoký počet zaměstnavatelů, a dokonce i několik zaměstnavatelů současně. Nastupující generace tzv. mileniálů totiž požaduje vysokou pracovní flexibilitu. Nechtějí se vázat na jediného zaměstnavatele a preferují pracovat na více projek-



INNOTRANS BYL VĚNOVÁN ŽELEZNIČNÍ DOPRAVĚ



LEGIOS LOCO je předním evropským výrobcem nákladních železničních vagónů a náhradních dílů se zkušenostmi v oblasti výroby, opravy a modernizace železničních vozů a lokomotiv. Na zakázku vyrábí železniční nákladní vagóny a ve vlastním vývojovém centru zpracují i výkresovou dokumentaci podle požadavků zákazníka. Konstrukci prototypu železničního vozu sestaví v konstrukčním oddělení a následně zajistí schválení Drážním úřadem. Podle zadání zákazníka zde provedou modernizace, opravy a rekonstrukce kolejových vozidel, které zvyšují užitnou hodnotu a technické parametry vozů.

Mezi vystavovanými vozy společnosti **LEGIOS LOCO** byl i cisternový vůz na fotografii.



Na berlínském veletrhu měla svůj stánek také **Elektrizace železnic Praha**. Tato společnost se více než 60 let specializuje na montáž a instalaci pevných trakčních zařízení pro železnici (konvenční i vysokorychlostní) a městskou hromadnou dopravu (metro, tramvaje, trolejbusy, elektrobusy). Montážní činnost pevných trakčních zařízení je zpravidla prováděna jako dodávka na klíč nebo jako dodávka dílčího subsystému, např. trakční vedení, napájecí stanice, dálková řídicí technika atd. Veškeré činnosti spojené s montáží podléhají systému řízení jakosti a kvality ISO.

V BRNĚ BYLY ZASTOUPENY VŠECHNY KLÍČOVÉ OBLASTI STROJÍRENSKÉHO A ELEKTROTECHNICKÉHO PRŮMYSLU

Hlavním tématem Mezinárodního strojírenského veletrhu v Brně byla průmyslová automatizace, prezentace měřicí, řídicí, automatizační a regulační techniky zahrnující všechny obory veletrhu. Obor elektronika, automatizace a měřicí technika je po obráběcí technice a materiálech a komponentech ve strojírenství třetím nejobsazenějším specializovaným celkem MSV. V části věnované železniční dopravě sehrál mimořádnou roli repasovaný historický motorový vůz Stříbrný šíp – viz. fotografie.





Milí čtenáři, závěr každé naší kapitoly končíme nádorovým onemocněním. Není tomu jinak i nyní.

Nádory ledvin patří mezi třetí nejčastější uroonkologická onemocnění. Tvoří cca 2–3 % ze všech zhoubných nádorů. V případě výskytu karcinomu ledviny je Česká republika bohužel celosvětově na prvním místě. Počet nově diagnostikovaných nádorů ledvin má narůstající tendenci, narůst se příkládá vyšší rozlišitelnosti nových zobrazovacích metod využívaných k diagnostice jiného, nejčastěji gastrointestinálního onemocnění. Zvýšený je náleznost **incidenta-lomů** – drobných ložisek ledviny, u kterých nelze rozhodnout, zda se jedná o benigní či maligní afekci. Přes nárůst detekce malých incidentálních nádorů je v současné době stále patrný poměrně vyšší zachyt objemných nádorů, což je dáno dlouhým asymptomatickým průběhem onemocnění. Až 20 % tumorů do velikosti 4 cm jsou histologicky benigní tumory.

Etiologie. Nejvýznamnějšími rizikovými faktory je **cigaretový kouř a obezita** až 40 %.

Hypertenze se též podílí na rozvoji nádorů ledvin. Velkou část rizika tvoří **genetické faktory a pozitivní rodinná anamnéza**. Nejvyšší výskyt je mezi 50 a 70 lety věku. Bylo zjištěno, že dietní návyky mají velký vliv na vznik nádoru ledvin. Strava bohatá na živočišné tuky, velká konzumace smaženého a uzeného masa a častá konzumace drůbeže.

Typy nádorů ledvin. Existuje několik druhů zhoubných nádorů ledvin, které jsou odlišné druhem buněk, ze kterých vznikají. Nejčastějším typem maligního nádoru ledvin je ***světlobuněčný karcinom** (asi v 70 %), ***papilární renální karcinom** a ***chromofóbní karcinom**.

Klinické projevy. Pro polohu ledvin za dutinou břišní (v retroperitoneu) se nádor ledviny nemusí dlouho vůbec projevit. Se zvětšujícím se nádorem se mohou objevit jako první různorodé obtíže. Mohou se vyskytnout jen přechodně a nejsou ničím charakteristické. Nejčastějším problémem, je **přítomnost krve v moči, tzv. hematurie**. Je způsobena prorůstáním nádoru do tkáně ledviny. Rozlišujeme 2 druhy hematurií. **Makroskopickou** hematurii můžeme pozorovat pouhým okem, moč je růžová až červená, někdy má barvu červeného vína. **Mikroskopickou** hematurii prokážeme jen laboratorním vyšetřením moči, přítomnost červených krvinek. Nález bývá nejčastěji náhodný nebo odhalen při preventivní kontrole u praktického lékaře. Nádor se může **projevit bolestí** v boku, v bedrech nebo břicha. Bolest může být tupá, i kolikovitá. **Záchvat ledvinové koliky**, vyvolán krevní sraženinou nebo částí nádoru putujícím vývodními močovými cestami. Bolest je příznakem již pokročilého, rozsáhlejšího

nádorového onemocnění, stejně i hmatné zduření v oblasti ledviny.

Na pokročilý nádorový onemocnění může upozornit až **záchyt metastáz** v jiných orgánech těla. Nádor se v **první řadě** šíří do svého okolí (tukového pouzdra ledviny, okolních mízních uzlin). **Rozšíření do cév** postihne ledvinovou nebo dolní dutou žílu, může se projevit bolestí varlete a rozšířením žil na šourku, tzv. varikokélou, nebo otoky dolních končetin. **Vzdáleně metastazuje** nejčastěji do plic a kostí. Projeví se vykašláváním krve, dušností, bolestí na hrudi. Zlomeninou kosti aniž by kost nadměrně zatěžoval – tzv. patologickou frakturou (např. při chůzi ze schodů).

Obecné příznaky nádorového onemocnění – nechutenství, ztráta hmotnosti (neúmyslný pokles váhy přibližně o 10 % z celkové hmotnosti za ½ roku), malátnost, únava, slabost, noční pocení, opakující se horečky a příznaky pocitu špatného zdraví. Změny v krevním obraze anémie (chudokrevnost). **Specifický nádorový marker, který by laboratorním vyšetřením krve s jistotou odhalil nádor ledviny, neexistuje.**

Paraneoplastické symptomy jsou vzácné, vyvolány nadměrným vylučováním hormonů nebo hormonu podobných látek z tkáně nádoru – zvýšená koncentrace vápníku v krvi, vysoký krevní tlak, zvětšení prsou, řídnutí kostí, patologická zlomenina, vylučování mléka mléčnou žlázou či vynechání menstruace patří mezi příznaky nádorového onemocnění ledvin.

Diagnóza. Odběr anamnézy a celkové vyšetření, změření krevního tlaku, vyšetření močového sedimentu (na přítomnost červených krvinek v moči), fyzikální vyšetření.

Zásadní význam mají **zobrazovací metody**, určí lokální rozsah, ložiska metastáz. **Sonografie** je dostupným a často prvním vyšetřením při podezření na onemocnění. Hodnotí rozsah a šíření nádoru. Ke zpřesnění diagnostiky doplňujeme **CT vyšetření** (počítačovou tomografií) s podáním kontrastní látky. Dokážeme posoudit velikost nádoru, ohraničení, vztah k okolním orgánům, postižení nadledvin, rozšíření do ledvinové žíly, dolní duté žíly až do srdce. Při nejasných nálezech či při intoleranci jodové kontrastní látky provádíme **MRI** (magnetickou rezonanci), umožňuje určit hranici rozšíření nádoru do horní duté žíly, či mozkové metastázy. **Vylučovací urografie** (rentgen močového ústrojí pomocí kontrastní látky podané do žíly), posouzení kalichů ledviny, dutého systému, vývodních močových cest.

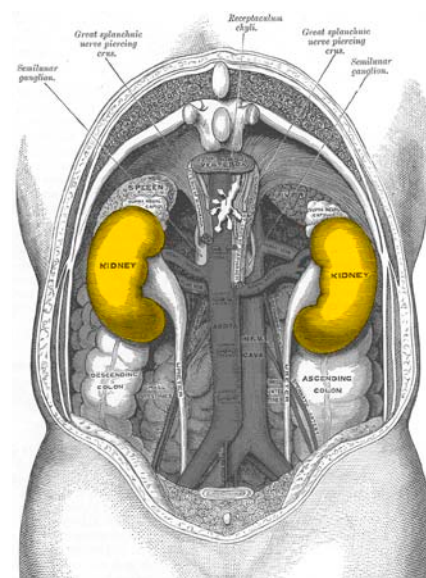
Léčba. Základní metodou je **operační léčba (laparoskopická nebo otevřená)**. Další léčebné postupy jsou tzv. **radiofrekvenční ablace** a **aktivní sledování**. Léčba závisí na velikosti a uložení nádoru a celkovém zdravotním stavu. **Chemo-**

terapie a ozařování je u nádoru ledvin neúčinné.

Resekce ledviny – léčba lokalizovaného nádoru, omezeného jen na ledvinu, nezasahuje do okolních tkání ani orgánů, nejsou přítomné metastázy – odstraněn je pouze nádor, část ledviny s nádorem. Zbytek ledviny zůstává zachován a nadále plní svou funkci. **Radikální nefrektomie** – odstranění celé ledviny s nádorem spolu s okolní tukovou tkání – poloha nádoru není příznivá pro resekci nebo nádor nelze odstranit bezpečně až do zdravé tkáně. **Aktivní sledování** – pravidelné kontroly u urologa ke zhodnocení stavu. Žádná operace nebo odstranění nádoru se neprovádí. Součástí kontroly je zobrazovací vyšetření postižené ledviny. U těchto pacientů je operační léčba více riziková. **Radiofrekvenční ablace** je výkon, kdy v narkóze pod CT kontrolou dojde ke zničení nádorových buněk vysokofrekvenčními vlnami, u nádorů menších než 4 cm. Jedná se o miniinvazivní metodu. Riziko, že nezničí všechny nádorové buňky. Operace by byla příliš riziková. **Metastazektomie** – pokud jsou metastázy – chirurgicky přístupná ložiska je vhodné chirurgicky odstranit. Pokud to celkový stav pacienta dovolí. Léčba probíhá ve spolupráci s onkology. Další možností léčby je v současné době tzv. **biologická léčba**, podává se v onkologických centrech.

Prevence. Příčina nádoru ledvin není známá, proto nelze poradit, jak se vzniku vyhnout. Pro snížení výskytu zhoubného onemocnění ledvin je **správná životospráva, úplné vyvarování se kouření, léčba hypertenze a redukce tělesné hmotnosti**. Mezi protektivní faktory se řadí konzumace ovoce a zeleniny.

Včasná diagnóza zvyšuje šanci na uzdravení.



ŠACHISTÉ ZOPAKOVALI VÍTĚZSTVÍ

Anglický Manchester – hotel Britannia přivítal ve dnech 12. až 15. října šachisty Regionálního mistrovství USIC v šachu pro rok 2018. Mistrovství se zúčastnila družstva Belgie, Česka, Dánska, Německa, Švýcarska a pořadající země. Překvapením pro nás byla neúčast šachistů Rakouska, které nahradili šachisté Dánska.

V pěti odehraných kolech získala jednotlivá mužstva následující počet bodů a umístění:

1.	Česká republika	10
2.	Německo	7
3.	Anglie	6
4.	Švýcarsko	4
5.	Dánsko	3
6.	Belgie	0

Naši šachisté ve složení: Horák Michal – OŘ Ústí nad Labem, Mužík Martin – OŘ Ostrava, Musil Martin – GR SŽDC, Běloušek Michael – PO Jihlava, Volf Jaromír – ČD Cargo GR a Klíma Miloslav – OPŘ Plzeň zvítězili ve všech utkáních. Podali zodpovědný a vyrovnaný výkon a zvítězili i nad šachisty s vyšším šachovým hodnocením. Odrazili nápor německých a anglických šachistů a nepřipustili snahu těchto týmů zamezit opakovaní vítězství našich šachistů z loňského roku. To se povedlo s přispěním našich nováčků v týmu Miloslava Klímy a Martina Musila, kteří podali velmi dobré výkony.



Zprava: Michael Běloušek, Michal Horák, Bc. Renata Dousková, Martin Musil, Ing. Martin Mužík, Jaromír Volf, klečící Miloslav Klíma

Na tomto úspěchu mají podíl vedoucí výpravy Bc. Renata Dousková a překladatelka Bc. Kateřina Vokounová, které šachistům připravily příjemnou atmosféru, zabezpečily večerní návštěvu ragbyového finálového zápa-

su a krátkou prohlídku kulturních památek města.

Kurt Mužík

TURNAJ NEDRÁŽNÍCH (NERV OSŽ) V PÉTANQUE

Dne 27. září se v Ostružné konal Republikový turnaj nedrážních v pétanque 2018, který uspořádalo Odborové sdružení železničářů a organizačně zajišťoval NeRV OSŽ. Ředitel turnaje byla Bc. Renata Dousková, místopředseda OSŽ, sportovním ředitelem Miroslav Novotný, hlavním rozhodčím Oldřich Sobol a organizačními pracovníky Jan Buchta a Karel Šimáček, foto Jan Buchta.



Pořadí nejlepších dvojic

1. Rudolf Rozbořil
Martin Tomandl
2. Alena Šimková
Jaroslav Buroň – loňští vítězové
3. Ivana Opletalová
František Záděra



Republikový turnaj NeRV v elektronických šípkách

Odborové sdružení železničářů pořádá 27. listopadu 2018 ve 14 hod. v Domě Bohemika, Praha 9, Na Břehu 3/579, zasedací místnost 1. patro Republikový turnaj NeRV v elektronických šípkách. Závazné přihlášky zašlete nejpozději do 20. listopadu 2018 na adresu: Miroslav Novotný e-mail: miroslav.novotny@osz.org, tel.: 737 275 000.

MISTROVSTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY ŽELEZNIČÁŘŮ VE VOLEJBALE

Ve dnech 10. a 11. října proběhlo v Českých Budějovicích MČR železničářů ve volejbale. V hale místní Lokomotivy se šest týmů z celé republiky utkalo o prvenství. Vítězství si po velmi dobrém výkonu odvezlo družstvo pražské oblasti, reprezentované hráči z Česká Třebová. Základním pilířem zisku prvního místa byla účast členů OSŽ a zaměstnanců CZ LOKO. Vítězný tým na snímku v dresech sloganu firmy.



Hledáme tenisty

Na konci května 2019 se v Bulharsku koná 21. Mezinárodní mistrovství železničářů USIC v tenise. V zájmu zajištění úspěšné reprezentace hledají organizátoři tenisových soutěží železničářů v ČR vedle aktivních zaměstnanců ČD, ČD Cargo, SŽDC a dále i organizací odčleněných od ČD (tito musí být členy OSŽ) i jejich rodinné příslušníky, kteří dosáhnou v roce 2019 věku od 16 do 21 let a připravují se na budoucí zaměstnání a jsou umístěni na žebříčku Českého tenisového svazu dospělých nebo dorostu za rok 2018. Tenisté – rodinní příslušníci, kteří splňují výše uvedené předpoklady a mají zájem se ucházet o právo reprezentovat ČR na MM USIC, se přihlášou do 31.1.2019 na e-mail kotaska@tiscali.cz s tím, že uvedou své datum narození, zaměstnavatele otce nebo matky, tenisový klub, za který jsou registrováni a umístění na žebříčku ČTS dospělých nebo dorostu za rok 2018. Další informace na telefonu 602 335 331 u Josefa Kotašky.

Toulky – Sezimovo Ústí a Chýnov

Jedním z politiků, kteří se podíleli na vzniku Československého státu a pozdější prezident Edvard Beneš je s tímto městem nerozlučně spojen a Sezimovo Ústí je místem posledního odpočinku jeho i manželky Hany. Návštěva zahrady s jeho hrobem a prohlídka jejich letní vily mohou být cílem vašeho výletu. Vila Hany a Edvarda Benešových byla vystavěna v letech 1930 až 1931 podle projektu architekta Petra Kropáčka. Podle jejich představ měl dům připomínat venkovská stavení na jihu Francie. Od roku 2017 byla vila přístupná veřejnosti, letos pak od dubna do konce října. Hrobka Edvarda Beneše (zemřel 1948) je v zahradě a jeho busta je od so-

chaře Karla Dvořáka. Hana Benešová přežila manžela o téměř třicet let a je zde pohřbena od roku 1975. Nedaleko Sezimova Ústí stojí za zastavení obec Chýnov, kde se narodil a je tu i pohřben významný český sochař, grafik, architekt František Bílek (1872-1941). Díky stipendiu mecenáše Vojtěcha Lanny studoval v Paříži na Colarossiho akademii, kde se seznámil s Alfonsem Muchou, Ludkem Maroldem, Vojtěchem Hynaisem, Zdenkou Braunerovou. Po návratu z jednoroční vojenské služby (1893) si František Bílek v Chýnově zřídil sochařskou dílnu, v r. 1898 si postavil stavení s ateliérem podle vlastních návrhů, kde tvořil osaměle, vyhýbal se určení směru a slohu i spolkovým setkáním. V roce 1902 se

Miroslav Gloss



oženil a krátce poté přestěhoval do Prahy. František Bílek se stal jednou z nejvýraznějších osobností českého secesního symbolismu. Zobrazoval převážně náboženská témata, která doplňoval mystickými texty. Jeho výtvarný styl je netradiční a rozeznatelný na první pohled. Vytvořil množství soch, které můžete vidět po celé republice, monumentální je jeho vlastní náhrobní socha v Chýnově. Z mnoha sochařských děl alespoň několik - socha Krista v Libčicích n. Vltavou, Husův pomník pro Kolín v nadživotní velikosti, Komenský se loučí s vlastí, Obětovaný padlým (1922), pomník v Hořovicích.



Blahopřejeme

V tomto měsíci slaví narozeniny:

Miroslav Novotný – místopředseda
NeRV OSŽ

Oldřich Lošťák – SOŠT Olomouc

Michael Mareš – vedoucí redaktor OBZORu

Stanislav Foltýn – TSS Hulín

Zdeňka Nocarová – DZ Praha

Marie Šebíková – AŽD VZ Praha