

■ Proč máme nízké platy	str. 3
■ Nastal čas na zvýšení mezd	str. 4
■ Vedení NeRV informuje	str. 5
■ Šikana na pracovišti	str. 7
■ Dějiny železnic	str. 9
■ Nejen pro řidiče	str. 9
■ O zdraví...	str. 10
■ Sport	str. 11
■ Lyžařská tradice	str. 12
■ Odbory fandí tenisu	str. 12
■ Blahopřejeme	str. 12



I když naše železnice stále ještě mnohde připomíná spíše muzeum, věřme, že se blýská na lepší časy, jak nám slibují politici. Investice do kolejové dopravy by měly přinést i pracovní příležitosti zaměstnancům nedrážních firem. Na snímku muzejní expozice v Hradci Králové

Foto: Jan Buchta

ZVÍTĚZÍ OCHOTA SPOLUPRACOVAT? BUDE PŘEDLOŽEN NÁVRH NA ZMĚNY V KS

V pondělí 20. února se v sídle společnosti OHL ŽS na Burešova ul. v Brně sešel Výbor OSŽ při OHL ŽS, a.s. s vedením společnosti.

Přítomni byli předseda výboru Oldřich Sobol a předsedové základních organizací Alena Kapounová, Lukáš Chromek, František Záděra a Josef Šlachta, vedení společnosti zastupovala personální ředitelka Ing. Julínková, za NeRV OSŽ byli přítomni jeho předseda a místopředseda OSŽ Miroslav Novotný a tajemnice Nedrážního republikového výboru Bc. Renata Dousková.

V úvodu jednání, které řídil předseda Výboru OHL ŽS Oldřich Sobol, vystoupila zástupkyně společnosti Ing. Ivana Julínková, která se zaměřila na pracovní smlouvy, pracovní řád a monitoring, který OSŽ rozporovalo. Dále seznámila přítomné s přípravou 4. dodatku PKS.

Začala bodem č. 3 s tím, že změny v PKS se budou dotýkat systému výkonnostního odměňování. Od 1. ledna 2017 bude uplatňován stejný systém jako v celé OHL Group u technicko-hospodářských zaměstnanců. Ke zpětné platnosti PKS vyjádřili zástupci NeRV negativní stanovisko. Změna, 3 dny tzv. sickdays, a to i přes nesouhlas španělského majitele.

Generální ředitel společnosti Ing. Petr Brzezi-na, MBA tento benefit prosazuje. Náklad pro firmu je odhadován zhruba na 7 milionů korun.

Rovněž se zmínila o změně věrnostního odměňování – nově při odchodu do důchodu bude každému zaměstnanci, který pracoval u firmy déle jak 5 let, poskytnuta odměna tři tisíce korun za každý odpracovaný rok.

Co se týče rozšíření pracovního volna s náhradou mzdy nad zákoník práce, poskytne společnost jeden den navíc při úmrtí manžela, manželky, tři dny na ošetřování zdravotně postiženého dítěte a jeden den na vlastní svatbu dle sdělení ředitelky v souladu s vyšší KS. OSŽ vyšší KS neratifikovalo!

Ve mzdové oblasti bude uplatněn 2,5 % nárůst mzdových prostředků na jednotlivá střediska, další rozdělení peněz mezi zaměstnance bude v pravomoci ředitelů divizí. Nárůst platů nebude plošný! Kromě toho v roce 2017 proběhne úprava minimální mzdy na základě nařízení vlády.

Další změna se bude týkat výkonnostních odměn, a to podle požadavků z Madridu, síd-

Pokračování na str. 2

ODBORY JSOU PŘIPRAVENY

Když jsem na tomto místě začal uveřejňovat své články o dostatku či nedostatku zaměstnanců v našich firmách, netušil jsem, že vznikne celá série s touto problematikou a chtěl jsem ji ukončit, abych nevytvářel seriál s prázdným obsahem, jak často vidáme především v televizi.

Přesto jsem se nakonec rozhodl se k problematice obsazování/neobsazování pracovních míst vrátit. Inspirovala mě slova Mgr. Tomáše Hrošči-níka, který ve svém dopise mimo jiné napsal:

„Jsem pravidelným čtenářem Nedrážního OBZORU. Oceňuji aktuálnost a svěžest vašich příspěvků. Rád bych obohatil váš široký oborový rozměr o další...“

Samozřejmě mu to umožníme a budeme tak pokračovat přidáváním dalších a dalších témat ve zmíněném širokém oborovém rozměru, která mají za cíl obohatit naše čtenáře o poznatky, zkušenosti či uplatňování právních norem, a to nejen v rámci odborových aktivit, ale současně i v běžném životě.

Vraťme se však k problematice obsazování pracovních míst. Zatímco nabídka volných pracovních pozic se proti loňsku zvýšila v průměru o 45 procent, počet přihlášek kandidátů o stejnou procentuální hodnotu klesl. To se ovšem týká pohledu z celostátního měřítka. U firem, podílejících se na chodu železnice, a to už jsme zmiňovali nejednou, je situace jiná. Tam se projevuje přetlak na pracovní místa a s klesajícím množstvím zakázek dochází k neustálému propouštění zaměstnanců.

Z celorepublikového pohledu se jeví na jedné straně nedostatek pracovníků a přetlak nabídek, na straně druhé nezáměr o nabízené pozice. Se změnou priorit vlády České republiky však může nastat tato situace i u nedrážních společností. Firmy tak budou muset už s předstihem změnit jak náborové nástroje, tak nabízené podmínky. Jinak opět zaspí dobu a odnesou to – jak jinak – jejich zaměstnanci... nebudou-li mít ovšem zastání odborů, které jsou daleko prozíravější než majitelé společností, a tím i připravenější.

Pokračování na str. 3

ZVÍTĚZÍ OCHOTA SPOLUPRACOVAT? BUDE PŘEDLOŽEN NÁVRH NA ZMĚNY V KS

Dokončení ze str. 1

la společnosti OHL – 25% pro vedoucí zaměstnance, 10% pro ostatní zaměstnance.

Sociální oblast zaznamenaná zvýšením příspěvku při pravidelném odběru krve (3 000 Kč, 6 000 Kč, 12 000 Kč). Je uvažováno také o změně v přidělu sociálního fondu, po projednání se sociálními partnery.

V bodě 2 kolektivní smlouvy zabývající s pracovním řádem a monitoringem



Významnou roli při vyjednávání s vedením OHL ŽS sehrál místopředseda OSŽ a předseda NeRV OSŽ Miroslav Novotný

Foto: Jan Buchta

Ing. Julínková informovala o proběhlém jednání odborů se zaměstnavatelem ze dne 15. února letošního roku. Současně se zástupcům odborů za vedení společnosti omluvila za chybný postup při uvádění v platnost pracovních smluv a pracovního řádu firmy.

Dne 27. ledna byl totiž představenstvu firmy předložen pracovní řád bez předchozího projednání s odbory. Na webové stránky byl umístěn doposud platný pracovní řád z 1. srpna 2015. Nový pracovní řád bude umístěn na stránky po projednání a odsouhlasení společně s Výborem OHL ŽS OSŽ.

V průběhu jednání poté Ing. Julínková předložila ke schválení pracovní řád, kde byly nově zařazeny Povinnosti vedoucích zaměstnanců.

Podle informací personální ředitelky zaměstnavatel ve spolupráci s právním oddělením OSŽ upravil pracovní smlouvy podle platné legislativy. Tyto pracovní smlouvy mají charakter dodatku, nejedná se tedy o nové smlouvy.

Se zástupkyní vedení společnosti byly rovněž prodiskutovány otázky tzv. pravidelného pracoviště a určení místa pro poskytování cestovních náhrad. K tomu Ing. Julínková in-

formovala členy Výboru OSŽ o probíhajících školeních. S případnými dotazy se mohou obracet na kontaktní osoby.

Poté místopředseda OSŽ Miroslav Novotný seznámil členy výboru se současnou situací v OSŽ a s přípravami VII. Sjezdu OSŽ. Seznámil je se závěry komise pro strukturu s úkolem projednat závěry komise na Výborech OSŽ a v základních organizacích i s požadavkem o jejich vyjádření.

Usnesení NeRV OSŽ ze dne 17. ledna bude nutné na základě vyjádření těchto orgánů revidovat. Na dalším jednání komise zástupce NeRV OSŽ, jeho předseda a místopředseda OSŽ Miroslav Novotný oznámí souhlas s požadavkem na jednoho uvolněného funkcionáře – místopředsedu a jednoho zaměstnance, který bude zvolen NeRV OSŽ a jmenován do funkce. S tím, že toto rozhodnutí bude předloženo Ú OSŽ a komisím pro přípravu stanov OSŽ a volebního řádu k zapracování.

Přítomní předsedové ZO OSŽ vyslovili souhlas se změnou struktury NeRV OSŽ.

**Ve spolupráci s tajemnicí NeRV OSŽ
Bc. Renatou Douskovou
připravil Milan Sedlák**



Právní oddělení OSŽ při projednávání úprav pracovních smluv v OHL ŽS zastupoval JUDr. Petr Večeř

Foto: Jan Buchta

Společné prohlášení vedení OHL ŽS, a.s. a Výboru OSŽ OHL ŽS, a.s.

Vážené kolegyně a kolegové,

rádi bychom Vás společně informovali, že dne 15.2.2017 proběhlo jednání mezi zástupci odborové organizace a vedením zaměstnavatele, jehož cílem bylo vyřešení současné situace týkající se nového znění Pracovních smluv a Pracovního řádu. Hlavním bodem jednání bylo vysvětlení těch ustanovení předkládaných pracovních smluv, které jsou zaměstnanci nejvíce diskutovány.

Zástupci zaměstnavatele a odborové organizace se dohodli na tom, že úprava konkrétních podmínek a postupů při provádění monitoringu bude podléhat předchozímu písemnému souhlasu odborové organizace i přesto, že to zákoník práce zaměstnavateli přímo neukládá, a to za účelem zajištění řádné zákonné ochrany práva na soukromí a dalších práv zaměstnanců. Problematika monitoringu a ochrany osobních údajů bude doplněna do interní směrnice Pracovní řád formou samostatné kapitoly a schválena odborovou organizací.

Po důkladném projednání oba sociální partneři shodně prohlašují, že i když předkládaný dokument je nazván „Pracovní smlouva“, jde podle jeho obsahu o dodatek k pracovní smlouvě, který znamená nepřerušované pokračování stávajícího pracovního poměru, uzavřeného se zaměstnancem na základě předchozí pracovní smlouvy, nikoliv o nový pracovní poměr. Dosavadní pracovní a mzdové podmínky zůstávají zaměstnancům zachovány.

Vzhledem k výše uvedenému prohlašují zástupci odborové organizace (Výbor OSŽ OHL ŽS, a.s.) a zaměstnavatele, že došlo k významnému kroku směřujícímu k vyřešení celé situace. Výbor OSŽ OHL ŽS, a.s. objektivizuje své doporučení nepodepisovat předkládané pracovní smlouvy ze dne 10.2.2017 „Informace zaměstnancům z Výboru OSŽ - zástupce zaměstnanců“. Zaměstnanci, kteří doposud mají pochybnosti o rušených (dřívějších) ujednání sjednaných ve svých Pracovních smlouvách, mohou toto individuálně konzultovat se zaměstnavatelem a odborovou organizací.

Institut mlčenlivosti zakomponovaný v Pracovních smlouvách (čl. VI. 4), pokud se zaměstnanec dotýká, bude následně podrobně upraven v navazujících interních dokumentech zaměstnavatele přijatých po předchozím projednání s odborovou organizací, nebo v pracovněprávních dokumentech.

Oba sociální partneři se ujistili o pokračujícím vzájemném respektu, intenzivnějším přenosu informací a ochotě spolupracovat v rámci sociálního dialogu. Zájmem obou stran je obnovení klidné pracovní atmosféry pro všechny zaměstnance.

V Brně, dne 20. února 2017

za odborovou organizaci:

Oldřich Sobol

výkonný předseda Výboru OSŽ OHL ŽS, a.s.

za zaměstnavatele:

Ing. Petr Brzezina, MBA

generální ředitel společnosti OHL ŽS, a.s.

Ing. Ivana Julínková, CSc.

personální ředitelka společnosti OHL ŽS, a.s.

Dokončení ze str. 1

Nedá se totiž říci, že by se vedení společnosti aktivně zapojilo do získávání odborníků spoluprací se školami, nebo že by pro zajištění dělnických pozic lákali budoucí zaměstnance třeba prostřednictvím dnů otevřených dveří, představením kvalitního pracovního prostředí a nabídkou zajímavých benefitů. Co se týče benefitů mnohdy se je nedaří získávat ani pro stávající pracovníky... tedy v případech, kdy není uavřena odpovídající kolektivní smlouva.

Stejně tak, jako je nabídka různých benefitů a pobídek, musí firmy přehodnotit rovněž úroveň mezd a nespokojit se pouze zvýšením minimální mzdy a od ní se odvíjejícího zvyšování platů u stanovených minimálních základů v různých profesích.

Z hlediska benefitů pak nejde ani tak o navyšování jejich hodnoty, ale spíše o přesnější cílení. Více než materiálních benefitů si mnohdy zaměstnanci považují možnosti ovlivňovat svůj volný čas a nalézt tak rovnováhu mezi pracovním a osobním životem.

Dalším závažným problémem je snižující se kvalita absolventů vysokých škol.

Mají nízké znalosti technologií a jazyků a nejsou připraveni pro profesní praxi. Chybí jim základní analytické schopnosti, jisté dovednosti a často i pracovní návyky. Firmy musí proto částečně školský systém suplovat a masivně investovat do vzdělávání zaměstnanců.

Rozdíl je i mezi pohlavími. Vzdělanost žen se během posledních desítek let velmi zvýšila. Jak

vyplývá z údajů Českého statistického úřadu, vysokoškolské vzdělání má 38 procent žen mezi 25 až 34 lety, ale jen necelá čtvrtina stejně starých mužů. Ve věku od 55 do 64 let je obecně vysokoškolačů méně, jejich větší podíl je mezi muži. Vysokoškolský titul má 17 procent mužů ze starší generace a 12 procent jejich vrstevnic.

V mladší generaci jsou ovšem ženy vzdělanější než muži. Střední vzdělání bez maturity má pětina žen a třetina mužů.

Podíl lidí se základním vzděláním v obou skupinách činí šest procent. Také v tom u žen nastal mezigenerační posun. Ve věkové kategorii od 55 do 64 let je 18 procent žen a šest procent mužů se základním vzděláním.

Ve všech kategoriích vzdělání mají muži výdělek vyšší než ženy. U vysokoškolských profesí je to způsobeno také tím, že ženy mají převahu v oborech s nižšími platy, jako jsou učitelky nebo zdravotní sestry. Rozdíl ve výdělcích se výrazněji projevuje u průměru mezd, protože muži častěji zastávají manažerské pozice.

Ženy mají průměrný plat o více než pětinu nižší než muži. Česká republika se tím řadí mezi země s největšími platovými rozdíly mezi pohlavími. Není to však způsobeno diskriminací, ale odlišnou strukturou na trhu práce, muži a ženy pracují v různých odvětvích.

Roli hraje také to, že hlavně ženy se starají o děti, což má negativní vliv na jejich kariéru. Poměrně dlouhá rodičovská dovolená, na kterou odcházejí jen dvě procenta mužů, statisticky ovlivňuje také celkovou zaměstnanost žen.

Například ve věkové kategorii mezi 25 a 34 lety je míra zaměstnanosti žen výrazně nižší než u mužů.

Při pohledu na zastoupení žen a mužů v různých odvětvích se ukazuje, že například ve stavebnictví dominují muži, naopak ve vzdělávání ženy. Právě ve stavebnictví přitom bývají ženy a muži v úplně jiných pozicích. Muži vykonávají spíše manuální práce, ženy se starají hlavně o administrativu.

Tentokrát jsme se na danou problematiku zaměřili i z pohledu možností zaměstnání mužů a žen. Ale nad některými názory opravdu zůstává rozum stát. Za všechny takové je snad možno citovat polského europoslance Janusze Korwin-Mikkeho na plenárním zasedání europarlamentu v Bruselu:

»Samozřejmě, že ženy musejí vydělávat méně než muži. Protože jsou slabší, menší a méně inteligentní, musí také méně vydělávat.«

Najdete na takový argument slova... já ne!

Tak raději přejdeme k něčemu příjemnějšímu. Treba k tomu, že v únoru klesla nezaměstnanost na 5,1 procenta, bez práce bylo 380.200 lidí, což je nejméně od února 2008, jak ukazují nejnovější údaje úřadů práce. Přibýlo také volných míst, zaměstnavatelé jich nabízeli 143 098.

Potěšit je možno i zástupce některých profesí, kde je vyplácena minimální mzda. Tu by ráda o pět set až tisíc korun zvedla ministryně práce Michaela Marksová, a to k prvnímu lednu 2018.

Připravil Milan Sedlák

Odvádíme 57 procent mzdy

Česko je jednou z nejbohatších ekonomik v bývalém východním bloku. Mzdy však výrazně zaostávají oproti západním zemím a nezdá se, že by se situace měla změnit. Podle údajů Českého statistického úřadu dosahuje naše roční mzda průměrně jen 344 768 korun, zatímco v EU je to 929 000 korun. Kupní síla průměrné mzdy v Česku je přitom na úrovni 59 procent unijního průměru. Hrubý domácí produkt (HDP) v paritě kupní síly přitom představoval v daném roce 86 procent průměru EU. Prostor pro vyšší mzdy tedy existuje.

na problémy v českém školství. Průmysl také podpořily devizové intervence ze strany České národní banky, které oslabily korunu vůči euru. Nyní ČNB udržuje kurz na hranici 27 korun za euro, tržní kurz podle ekonomů dosahuje až 23 korun za euro.

2. Vysoké zdanění mezd

Mzdy v České republice jsou jedny z nejvíce zdaněných v celé Evropské unii. Ze své práce odvádíme přibližně 57 procent mzdy. Bolístkou ekonomiky je především vysoké sociální pojištění. Z důvodu zvýšení valorizace penzí není údajně žádný prostor pro

Miroslav Novotný

zaměstnavatel. V současné situaci, kdy je nezaměstnanost téměř na svých předkrisisových hodnotách, je nyní ideální situace říct si o zvýšení mzdy.

4. Nízký růst produktivity práce

Vysoký podíl montoven a firem, které nevytvářejí konečný produkt, také dopadá na to, že produktivita práce roste velmi pomalu. Česká produktivita



5 důvodů, proč máme nízké platy a mzdy

1. vysoký podíl průmyslu kvůli montovnám

Česká republika má jeden z nejvyšších podílů průmyslu z vyspělých zemí světa. V tomto sektoru u nás pracuje 37,4 procent pracovníků. Přitom v Německu je v průmyslu zaměstnáno 24,6 procent celkových pracovních sil. Český průmysl vytváří výrazně nižší přidanou hodnotu, což je vysvětlováno tím, že se převážně jedná o montovny, které nejsou zaměřeny na produkci finálních výrobků – firmy jsou nejčastěji subdodavatelé. Může to ukazovat na malou schopnost českých manažerů pronikat na zahraniční trhy se svými vlastními výrobky, ale také

snížení těchto odvodů. Hrozilo by podkopání systému sociálního zabezpečení, kdyby se snižovaly odvody firem na sociální pojištění.

3. Zaměstnanci se bojí vyjednávat

Čeští zaměstnanci patří na rozdíl od jižních zemí mezi skromné a spokojené. Často si neumejí nebo mají obavu si říct o zvýšení mezd. To je na jednu stranu správné. Země vcelku funguje a není ochromena stávkami, je u nás nejnižší nezaměstnanost v EU. Na té druhé ale ochuzují sebe, protože svou prací vytvářejí ve většině případů výrazně vyšší hodnotu, ze které čerpá především

práce, podle údajů Eurostatu dosáhla jen 76,2 procent úrovně EU, zatímco na Slovensku je ve výši 82,6 procent. Růst produktivity by mohla vláda podpořit vhodnějším prostředím pro investování, jednoduchým vedením daní.

5. Odtok kapitálu

Firmy registrované v České republice každý rok pošlou svým majitelům do zahraničí přibližně 200 miliard na dividendách. To kritizujeme především, my odboráři. Poukazujeme na to, že firmy mají dost prostředků k tomu, přidat zaměstnancům.



NEJLEPŠÍ PODMÍNKY NA TRHU PRÁCE

Firmy zoufale shánějí lidi. Nemají už ani dostatek dělníků. Aby udržely stávající zaměstnance, jsou ochotné i výrazně zvyšovat mzdy. Nastal tedy ideální čas říct si o přidání.

Firmy v Česku letos přidají svým zaměstnancům na mzdách nejvíce peněz od finanční krize. Ačkoliv v mnoha společnostech ještě probíhá kolektivní vyjednávání, už dnes podnikatelské svazy odhadují, že mzdy v soukromých podnicích letos vzrostou v průměru o pět procent.

Výrazně se přidává i v oborech, kde v minulosti růst mezd nebyl příliš obvyklý, například v maloobchodu.

Nebývalá štedrnost firem má více příčin. V první řadě si přidávání mohou dovolit díky pozitivnímu vývoji české ekonomiky. Ta má v letošním roce růst o více než 2,5 procenta.

Podnikům se díky tomu utěšeně plní zakázkové knihy. Zároveň ale narážejí na zásadní problém, který je druhým významným motivem pro zvyšování mezd: nedostatek lidí, a to prakticky na všech myslitelných pracovních pozicích. Musí se tak víc než v minulosti snažit, aby jim zaměstnanci neutíkali za lepším ke konkurenci. Firmy přidávají, případně rozšiřují benefity, protože si chtějí svoje zaměstnance udržet a vědí, že najít si za ně náhradu při současně nízké nezaměstnanosti není tak jednoduché.

Optikou zaměstnance je situace jasná: lepší čas, kdy si říct o přidání či vyšší nástupní mzdu než v minulosti, zřejmě jen tak nepřijde. Drtivá většina firem potvrdila, že letos zaměstnancům přidá. Svě lidé chtějí „rozmazlovat“ také nej různějšími zaměstnaneckými benefity. Zaměstnanci nespokojení se svým platem mají v letošním roce jedinečnou příležitost říct si o přidání. Anebo odejít za vyšší mzdou ke konkurenci.

Lepší podmínky na trhu práce jen tak nepřijdou: firmám se ekonomicky daří, kvůli množství zakázek potřebují nabírat nové zaměstnance a na trhu práce je zároveň kvůli rekordně nízké nezaměstnanosti akutní nedostatek lidí.

Právě nedostatek pracovních sil a snaha si ty kvalitní udržet je přitom vedle solidní ekonomické kondice hlavním motivem firem pro zvyšování mezd. Většina velkých společností se potýká s nedostatkem kvalitních a kvalifikovaných lidí. Proto se zaměřuje jak na udržení klíčových zaměstnanců, tak na získávání odborníků a talentovaných absolventů vysokých škol. Stejně se vyjádřila drtivá většina firem, které plánují zvyšování platů: konkurence je nutí přidávat.

Podniky dnes pečlivě sledují mzdovou situaci u jiných firem z oboru. Své mzdové podmínky jim přizpůsobují, aby jim kvalitní zaměstnanci neodešli. Vedle mezd si navíc zaměstnance stále častěji předchází také formou nej různějších zaměstnaneckých benefitů.

Můžeme říci, že některé firmy navyšují svým zaměstnancům peníze dobrovolně.

Přidávají jim, případně rozšiřují benefity, protože si chtějí svoje zaměstnance udržet a vědí, že najít si za ně náhradu při současně nízké nezaměstnanosti není tak jednoduché jako dříve. Stále běžnější je tak poskytování týdne dovolené nad rámec zákonné povinnosti, možnost práce z domova, stravenky, vzdělávací kurzy nebo dotované volnočasové aktivity.

Řada lidí si svou rostoucí „cenu“ začíná uvědomovat a mzdové požadavky při náboru nových zaměstnanců se stále zvyšují.

Chybí už i pomocní dělníci. Evergreenem posledních několika let byly stížnosti firem na nedostatek lidí ve vybraných profesích. Nejprve se nedostávalo především programátorů, správců sítí a dalších IT specialistů. Pak se přidala také technická povolání – strojní inženýři, konstruktéři, technici nebo obráběči kovů. Na konci loňského roku a začátku tohoto letošního se ale situace ještě výrazně zhoršila: firmám už chybí lidé prakticky na všechny pozice. Zatímco v minulosti tak firmy pečovaly o spokojenost především u klíčových zaměstnanců na vyšších pozicích, techniků či ajťáků, dnes si předchází i méně kvalifikované profese. Fakt je, že jsou stále žádanější i méně kvalifikovaní lidé. Přetahovaná

je také o řemeslníky, především svářeče, nástrojáře, soustružníky nebo seřizovače strojů.

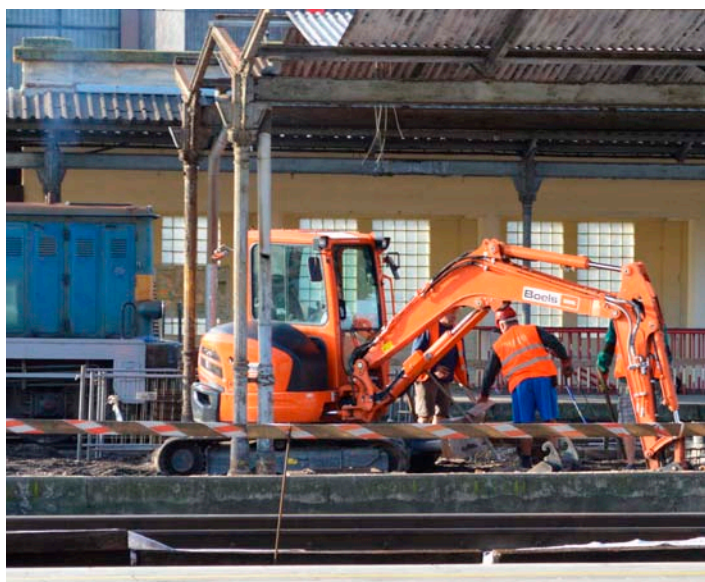
Nedostatek pracovní síly dospěl do stadia, kdy někteří ekonomové hovoří o brzdě ekonomiky. Jinak řečeno, firmy by mohly vyrábět, prodávat či vyvážet ještě více zboží a služeb. Ale nemají na to kapacity a nové pracovníky shánějí jen velmi obtížně.

V této chvíli je kolektivní vyjednávání dokončeno zhruba ve 40 procentech firem. Další vyjednávání teprve budou probíhat. Finišovat budou v únoru nebo březnu.

Má to však i stinnou stránku. V minulých letech se sice přidávalo méně, zároveň se ale Češi mohli těšit z prakticky nulové inflace. To se letos změní. Meziroční růst cen dosáhl už v lednu 2,2%. A tato procenta odebere inflace i z přidávaných peněz. Víme, jak probíhá kolektivní vyjednávání a jak obrovsky rozdílné jsou představy obou stran. Bez tlaku odborů by v mnoha firmách mzdy nerostly anebo by tempo bylo výrazně pomalejší.

Růst mezd v Česku letos překoná vývoj v minulých letech, jen pomalé stahování náskoku západoevropských zaměstnanců vůči těm českým to ale nezmění. Češi budou stále patřit mezi jedny z nejlevnějších pracovních sil v rámci Evropské unie. Ekonomové přitom poukazují na jasný nepoměr: zatímco hrubý domácí produkt na hlavu v paritě kupní síly dosahuje v Česku 86 procent evropského průměru, mzdy jsou jen o málo víc než třetinové. Produktivita práce Čechů přitom není zdaleka o tolik nižší jako jejich mzdy.

České mzdy se sblíží s těmi v západní Evropě jen pomalu. V minulosti mnoho západních firem využilo rozšíření EU k tomu, aby v Česku postavily pobočku a vydělaly na nízkých mzdách. Jak tuto situaci vyřeší? Česko by se podle ekonomů mělo především zbavit svého „cejchu“ montovny. Tedy nelákat ty zahraniční investory, kteří tu chtějí využívat levných zaměstnanců v málo kvalifikovaných profesích, ale naopak upřednostnit firmy s velkou přidanou hodnotou.



I zaměstnanci mohou optimalizovat daňovou povinnost

Nepodceňujte otázku daní – I jako zaměstnanci můžete ušetřit

Optimalizace daňové povinnosti není pouze záležitostí firem a živnostníků, ale i zaměstnanců. I zaměstnanci mohou při využití zákonných možností snížit svoji daňovou povinnost. Podívejme se na některé z nich. Roční daňovou povinnost zaměstnanec je možné snížit při využití daňových odpočtů a daňových slev. Někteří zaměstnanci nevyužívají všechny možnosti nebo nevolí nejvýhodnější daňovou variantu.

Daňové odpočty snižují daňový základ. Mezi daňové odpočty patří při splnění zákonných podmínek **dary, úroky z úvěru na bydlení, zaplacené příspěvky na penzijním připojištění** a doplňkovém penzijním spoření, zaplacené **příspěvky na životním pojištění**, členské příspěvky zaplacené odborové organizaci, úhrada za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání. Daňovými slevami jsou základní sleva na poplatníka ve výši **24 840 Kč**, na manželku (manžela) s vlastními ročními příjmy do 68 000 Kč ve výši **24 840 Kč** (na držitele průkazu ZTP/P 49 680 Kč), na invalidní důchod prvního a druhého stupně ve výši **2 520 Kč**, na invalidní důchod třetího stupně ve výši **5 040 Kč**, na průkaz ZTP/P ve výši **16 140 Kč**, na studenta ve výši **4 020 Kč**, školkovně maximálně do částky **9 900 Kč** na každé dítě.

Daně za rok 2016 už budeme moci zaplatit kartou
Jestliže zaměstnanci nevyužijí v plné míře všechny odpočty a slevy, na které mají nárok, tak zaplatí za rok na dani z příjmu fyzických osob více než je skutečná povinnost. Aby mohla mzdová účetní daňové odpočty a daňové slevy uplatnit v ročním zúčtování daně, tak je nutné všechny příslušné doklady prokazující nárok na snížení daňové povinnosti doručit mzdové účetní **vždy do 15. února následujícího roku**.

Co si zejména pohlídat?

Každý zaměstnanec by měl tedy uplatnit všechny daňové odpočty a daňové slevy, na které má nárok. Podívejme se na některá praktická opomenutí, která znamenají zbytečně vyšší daňovou povinnost:

1) Rodiče by si měli důkladně zkontrolovat, zdali ve všech měsících roku 2016 uplatnil daňové zvýhodnění na děti alespoň jeden z nich. Při častější změně zaměstnání nebo při rozvodu to není samozřejmost.

2) Školkovně by měl uplatnit rodič s vyššími příjmy, neboť z důvodu uplatnění školkovného nemůže vzniknout nárok na daňový bonus jako je tomu u daňového zvýhodnění na děti. Rodič s nižšími příjmy tak nemusí v plném rozsahu využít daňové slevy, kterou školkovně přináší.

3) Jestliže má manželka (manžel) během roku příjem nepřesahující 68 tisíc Kč, tak je vhodné si pohlídat, **aby se koncem roku zbytečně tento limit** o stokoruny nebo jednotky tisícikorun **nepřekročil**, např. z důvodu prodeje nemovitosti věci.

4) Studenti, kteří nastoupili do první práce po absolvování střední nebo vysoké školy, mají v ročním zúčtování daně nárok na poměrnou část slevy na studenta za první měsíce roku 2016, kdy ještě splňovali podmínky studia.

5) Koncem roku je možné při dobré finanční situaci **doplatit jednorázové příspěvky na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření** za účelem maximálního daňového odpočtu. Na maximální daňový odpočet za rok 2016 vzniká nárok, když roční vklad na smlouvu je **24 000 Kč** a více.

6) Někteří dárčí krve si zapomínají snížit svoji daňovou povinnost, přitom **hodnota jednoho odběru krve se oceňuje částkou 2 000 Kč jako dar**.

7) Pro finanční příspěvek formou daru na legislativou podporované účely, např. škole, je ideální doba koncem roku na základě aktuální finanční situace a s ohledem na možnosti snížení daňové povinnosti díky odpočtu daru od základu daně.

8) Zaměstnanec neplatí z hrubého zisku z přivýdělku formou výkonu samostatné výdělečné činnosti sociální pojištění, když je hrubý zisk do limitu. Překročení limitu koncem roku o stokoruny není z daňového hlediska výhodné. **Za celý kalendářní rok 2016 je to částka 64 813 Kč**, přičemž při výkonu samostatné výdělečné činnosti po část roku se limit poměrně snižuje.

Zodpovědní zaměstnanci mohou ušetřit na daních tisíce

Osoby samostatně výdělečně činné si musí podávat daňové priznání, a proto zpravidla věnují daňovým povinnostem dostatek času. Někteří zaměstnanci však daňové otázky podceňují a platí na dani z příjmu zbytečně více, protože nevyužijí všechny daňové slevy a odpočty, na které mají nárok. Zaměstnanci, kteří se svým daňovým záležitostem věnují, mohou přitom platit citelně nižší daně, což za trochu toho papírování stojí.

PŘIZNÁNÍ
k dani z příjmů fyzických osob
podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“)
za daňové období (kalendářní rok) _____ (nebo jeho část) od _____ do _____
dále jen „DAP“

1. ODDÍL – Údaje o poplatníkovi

Paušální daň – osvobodí vás od papírování a možná i od EET

Paušální daň, tedy daň dopředu sjednanou s finančním úřadem, platí u nás jen pár desítek lidí. Pravděpodobně je ve finále vyšší, než by platili nebo mohli platit bez jejího sjednání, ale zase jim odpadá velká spousta byrokracie a nemusí se bát ani daňových kontrol.

Ministerstvo v souvislosti se zavedením EET navrhuje, aby právě ti poplatníci – fyzické osoby, kteří si daň s bernákem dopředu domluví, **nemuseli tržby evidovat**. Tedy za předpokladu, že nepřekročí obrát 250 tisíc ročně, což budou opravdu jen ti nejmenší podnikatelé a živnostníci. Paušální daň se tak díky tomuto návrhu stala přes noc pro mnohé zajímavou alternativou ke stávajícímu vedení účetnictví, vyplňování papírů a EET.

K tomu abyste vůbec mohli o paušální dani uvažovat, musíte splnit několik podmínek, respektive nesmíte mít jiné příjmy než:

- ze zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství,
- ze živnostenského podnikání,
- z jiného podnikání ke kterému je potřeba podnikatelské oprávnění,
- příjmy z úroků z vkladů na účtu, který je určen k podnikání poplatníka.

Plus: paušální daň není pro toho, kdo má jiné příjmy, než výše uvedené, případně majícímu v předcházejících třech zdaňovacích obdobích příjmy přesahující **5 000 000 Kč**. Dále není pro toho, kdo má zaměstnance a pro toho, kdo provozuje činnost za spolupráce jiných osob než manžela (manželky) a pro toho poplatníka, který je společníkem společnosti.



Bc. Renata Douchková,
tajemnice NeRV OSŽ



Miroslav Novotný,
místopředseda OSŽ,
předseda NeRV OSŽ

Výhody paušální daně:

- **poplatník nemusí vést daňovou evidenci příp. účetnictví** (s výjimkou případů, na které se vztahuje § 4 odst. 7 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů),
- **minimální požadavky na vedení evidence pro účely daně z příjmů fyzických osob (DPFO) – poplatník nemusí evidovat a prokazovat vynaložení nákladů,**
- **při splnění zákonných předpokladů není poplatník povinen podávat daňové priznání k DPFO,**
- **jistá daň a nízké riziko daňové kontroly**

Chcete-li platit paušální daň, musíte si požádat nejpozději do konce ledna běžného zdaňovacího období, tedy toho roku, za který si poplatník žádá o stanovení daně paušální částkou. Žádost není způsobilá.

Žádost o stanovení daně paušální částkou musí kromě obecných náležitostí obsahovat:

- **předpokládané příjmy podle § 7 odst. 1 písm. a) až c) zákona o daních z příjmů,**
- **předpokládané výdaje k těmto příjmům,**
- **další skutečnosti rozhodné pro stanovení daně paušální částkou.**

Předpokládané příjmy zahrnují veškeré předpokládané příjmy z činnosti, které jsou předmětem daně, kromě příjmů od daně osvobozených a příjmů, z nichž se daň vybírá zvláštní sazbou. Zahrnují rovněž předpokládané příjmy z prodeje majetku, který byl vložen do obchodního majetku a příjmy ze zrušení rezervy vytvořené podle zákona o rezervách.

Předpokládané výdaje zahrnují veškeré předpokládané výdaje k předpokládaným příjmům. Jedná se o výdaje, které by mohly být v případě uplatňování výdajů v prokázání vyšší dle § 24 zákona o daních z příjmů uplatněny jako výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů, a to například: výdaje na nákup zboží, nájem provozovny, výdaje za energie spotřebované při provozování činnosti, odpisy hmotného majetku, výdaje na pracovní cesty. Do předpokládaných výdajů se zahrnuje i zůstatková cena prodaného majetku, který lze podle zákona o daních z příjmů odpisovat, výše rezervy vytvořené pro příslušné zdaňovací období podle zákona o rezervách.

Ovšem pozor, předpokládané výdaje musí být nejméně ve výši podle § 7 odst. 7 zákona o daních z příjmů, tedy, že minimální výše předpokládaných výdajů činí:

- **u zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství 80 % z příjmů z této činnosti (do částky nejvýše 1 600 000 Kč),**
- **u živnostenského podnikání řemeslného 80 % z příjmů (do částky nejvýše 1 600 000 Kč),**
- **u živnostenského podnikání neřemeslného 60 % z příjmů (do částky nejvýše 1 200 000 Kč),**
- **u jiného podnikání, ke kterému je potřeba podnikatelské oprávnění, 40 % z příjmů (do částky nejvýše 800 000 Kč).**

Berní úřad posuzuje ještě další skutečnosti, jako jsou předpokládané nezdanitelné části základu daně a spolupracující osobu, pokud je to manžel či manželka. Jak by se v takovém případě postupovalo, se dozvíte detailně v metodice Generálního finančního ředitelství.

Než vám berní úřad dá razítko a žádost o stanovení daně paušální částkou schválí, ještě si vás proklepne. Musíte splnit následující:

- **příjmy vám plynou jen podle § 7 odst. 1 písm. a) až c) zákona o daních z příjmů,**
- **nemáte zaměstnance ani spolupracující osobu s výjimkou spolupráce druhého z manželů,**
- **roční výše příjmů nepřesáhla v bezprostředně předcházejících 3 zdaňovacích obdobích 5 000 000 Kč,**
- **nejste společníkem společnosti (§ 2716 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník).**

Daň paušální částkou lze stanovit nejpozději do 15. května běžného zdaňovacího období. Pokud stanovený termín nestihnete, máte smůlu a musíte si počkat na další „okno“. Rozhodnutí o dani stanovené paušální částkou se vyhláší při jednání a je součástí protokolu, který s vámi sepiše berní úředník. Pokud budete s její výší souhlasit, nelze se proti vyhlášenému rozhodnutí odvolat. V opačném případě padá vše ze stolu. Daň stanovená paušální částkou je splatná do 15. prosince příslušného roku.

Benevolentnější podmínky v novém daňovém balíčku

Poplatník, kterému je stanovena daň paušální částkou je povinen vést jednoduchou evidenci o výši dosažených příjmů, výši pohledávek a o hmotném majetku používaném pro výkon činnosti. Z této evidence musí jednoznačně vyplývat výše a charakter jednotlivých dosažených příjmů. Evidence slouží zejména pro ověření podmínek, které byly východiskem pro stanovení daně paušální částkou. Poplatník, který je plátcem daně z přidané hodnoty, je dále povinen vést evidenci podle zvláštního právního předpisu upravujícího DPH.

Pokud ve zdaňovacím období dosáhnete na úplně jiné (vyšší) příjmy, než se kterými jste kalkulovali na začátku, raději podějte daňové příznání. Tuto situaci opět upravuje metodika.

Berňák hrozí doměrky, ale zmůže se jen na „malé ryby“

Chystá se kontrolní akce zaměřená na nesprávné, případně duplicitní uplatnění daňového zvýhodnění na vyživované děti.

V příštím roce nás čekají změny, pravděpodobně od 1. dubna. V souvislosti s účinností daňového balíčku má být umožněno stanovení daně z příjmů paušální částkou nově i u poplatníka daně z příjmů fyzických osob, který má vedle příjmů ze samostatné činnosti také příjmy ze závislé činnosti. Dále bude odstraněna podmínka, kdy tuto samostatnou činnost musí poplatník vykonávat bez zaměstnanců. Rozšířená možnost stanovení daně paušální částkou bude využitelná již pro zdaňovací období roku 2017.

OSVČ a změny bankovního příkazu pro platbu zdravotního pojištění

Mimo čísla účtu věnujte pozornost i vyplnění variabilního symbolu

Osoby samostatně výdělečně činné platí měsíční zálohu na zdravotním pojištění. V případě platby trvalým příkazem budou některé OSVČ tento příkaz v nejbližších měsících několikrát měnit.

Při výkonu hlavní samostatné výdělečné činnosti platí osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) vždy měsíční zálohu na zdravotním pojištění. Měsíční zálohu musí OSVČ uhradit své zdravotní pojišťovně do 8. dne následujícího měsíce. Vždy však musí být při výkonu hlavní samostatné výdělečné činnosti placena alespoň minimální měsíční záloha.

Změna bankovních účtů zdravotních pojišťoven

Dle zákona č. 128/2016, který nabyl účinnosti 10. května 2016, musí zdravotní pojišťovny, které mají vedený účty u bank, zřídít do 9 měsíců od nabytí účinnosti tohoto zákona místo nich nové účty u České národní banky a na nové účty převést peněžní prostředky z dosavadních účtů u bank. Jednotlivé zdravotní pojišťovny proto všechny plátce informují o nutnosti změny bankovního příkazu.

Pozor na správné variabilní symboly

Mimo čísla účtů je nutné věnovat maximálně pozornost i vyplnění variabilního symbolu. Pod jiným variabilním symbolem se platí běžné pojistné a pod jiným variabilním symbolem se platí dlužné pojistné nebo pokuty vyměřené platebním výměrem nebo výkazem nedoplatků.

Zvýšení minimální zálohy

Minimální měsíční záloha pro OSVČ u zdravotního pojištění se pro rok 2017 zvyšuje z 1 823 Kč na 1 906 Kč. Poprvé bude nutno zaplatit novou minimální měsíční zálohu za leden, tedy do 8. února. Od roku 2017 se rovněž zvyšuje měsíční platba pro osoby bez zdanitelných příjmů z 1 337 Kč na 1 485 Kč. Všechny OSVČ, které během roku 2016 platily minimální měsíční zálohu, tak musí provést zvýšení své měsíční zálohy. Minimální měsíční zálohu ve výši 1 906 Kč budou rovněž platit OSVČ, které v roce 2017 zahájí samostatnou výdělečnou činnost.

Za každý rok musí osoby samostatně výdělečně činné doručit své zdravotní pojišťovně přehled o příjmech a výdajích. Řádný termín pro odevzdání přehledu o příjmech a výdajích je jeden měsíc po termínu pro odevzdání daňového příznání k dani z příjmu fyzických osob za daný rok.

Nová měsíční záloha závisí na dosaženém hrubém zisku v daném roce. Poprvé se nová měsíční záloha zaplatí za měsíc, ve kterém je přehled o příjmech a výdajích doručen.

Práce přesčas –

Víte, na co máte nárok a na co si dát pozor?

Podstatné je vždy vědět, na co máte nárok a na co má právo váš zaměstnavatel

Počet přesčasových hodin je jasně daný zákonnou úpravou

Pokud vám zaměstnavatel nařídí práci přesčas, nemůžete ve většině případů odmítnout. Nikoho přitom nezajímá, jak tím naruší vaše osobní plány, a to i kdyby vám měly propadnout letenky či drahé vstupenky. Ačkoliv se práce přesčas musí přesně řídit zákonem práce, mnohé firmy si pravidla přizpůsobují po svém. Víte, co je ještě únosné a na co máte nárok?

Kolik otázek ohledně práce přesčas panuje? Uvedeme si to na příkladu:

Pan XY pracuje osm hodin denně. V práci musí být půl hodiny před začátkem pracovní doby, aby se na své zaměstnání stihl plně připravit. Odchází z něj taktéž půl hodiny po skončení pracovní doby. Pět minut před koncem, kdy už se těší domů, za ním přijde nadřízený a nařídí mu na ten den práci přesčas na dalších šest hodin. Musí pan XY souhlasit? Může odmítnout? Může mu vůbec zaměstnavatel nařídít práci přesčas takhle nečekaně a jen slovně? Co mu nabízí jako kompenzaci? Má nárok na víc? A může pracovat přesčasových šest hodin, když má další den ráno zase klasicky přijít do zaměstnání, takže si ani nestihne odpočinout?

Maximálně 150 hodin ročně

Základní radou je, že pokud si jako zaměstnanec nejste jisti, opřít se o zákoník práce. Vše podstatné o práci přesčas je popsáno v §

93 ZP. Zaměstnavatel vám může práci přesčas nařídít **pouze ve výjimečných, oprávněných případech**. Nesmíte ji odmítnout, a to ani v případě, že vám po osmihodinové směně nařídí další osmihodinový přesčas. Počet přesčasových hodin je ale jasně daný zákonem – nesmíte překročit **v průměru 8 hodin týdně** a maximum je 150 hodin ročně. Takovéto období neustávajících přesčasů navíc může trvat maximálně po 26 za sebou jdoucích týdnů (výjimku může určit pouze kolektivní smlouva, která ho prodlouží na 52 týdnů). Trochu odlišná situace je u pracovníků ve zdravotnictví, jejichž situaci se zabývá zákoník práce v § 93a – zde je podstatné, že zaměstnanec, který s prací přesčas nesouhlasí, k ní nesmí být nucen, stejně jako mu nesmí být nařízena v prvních 12 týdnech od nastoupení do pracovního poměru.

Příplatky se sčítají

Práce přesčas musí být samozřejmě placená. Je nutné si uvědomit, že přesčasem se nerozumí čas, který ve svém zaměstnání trávíte po skončení pracovní doby, protože jste nestihli kvůli vlastnímu zavinění dodelat zadanou práci. Stejně tak přesčasem není doba **před začátkem či po skončení pracovní doby, kdy v práci zůstáváte z vlastní vůle**. O přesčas jde jen tehdy, když vám ho zaměstnavatel nařídí. A ten to může udělat kdykoliv, klidně i těsně před koncem pracovní doby. Ale udělat to smí, jen pokud je to opravdu nutné.

Přesčas přitom můžete mít jak ve dne, tak i v noci či o víkendy nebo státních svátcích. Od čehož se odvíjí mzda, kterou za přesčasovou práci máte dostat.

Zaměstnavatel vám ze zákona musí za každou hodinu práce přesčas **přidat příplatek** ve výši minimálně 25 procent vaší průměrné mzdy. Což znamená, že dostanete klasickou hodinovou mzdu plus 25 procent. Pakliže pracujete o víkendy, náleží vám za to další příplatek, a to ve výši dalších alespoň 10 procent. Stejně je to u noční práce (tedy práce mezi 22. a 6. hodinou). Pokud vám přesčas vyjde na státní svátek, dostanete za něj příplatek 100 procent. Příplatky se přitom sčítají a jejich minimální procentuální výše je dána zákonem.

Náhradní volno místo příplatku

Druhou možností je náhradní volno. Zaměstnavatel vám ho může nabídnout jako **formu kompenzace** za práci přesčas. Přitom platí, že za přesčas vám musí normálně zaplatit mzdu, ale nedá vám žádný příplatek. Namísto příplatku si pak můžete vzít náhradní volno.

Je zde jasně pravidlo, že **za každou hodinu přesčas si můžete vzít jednu hodinu volno**. Náhradní volno vám ale zaměstnavatel nesmí nutit namísto příplatku, pokud ho odmítnete, musí vám přesčas klasicky proplatit i s příplatkem. A pakliže vám neumožní vybrat si náhradní volno během tří měsíců následujících po přescasu, musí vám místo něj příplatky taktéž doplatit.

Pozor na ohýbání pravidel

Zákoník práce sice mluví jasně, ale mnoho zaměstnanců má přesto s prací přesčas úplně jiné zkušenosti. Jejich firma trpí nedostatkem personálu, případně má dlouhodobě příliš zakázek, a tak nutí pracovníky pracovat přesčas, a to přes hodinový limit stanovený zákonem. Je to protiprávní a lze se tomu nějak bránit?

Zaměstnavatel vás může nutit pracovat přesčas **maximálně 150 hodin ročně**, přičemž mu stačí oznámit vám to ústně a kdykoliv. Může chtít častější přesčasy, což se z různých důvodů často stává. V tom případě musí jít o oboustrannou **písemnou dohodu** mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy už se nejedná o klasický přesčas. Nikdo vás každopádně nesmí nutit pracovat dlouhé hodiny navíc nad zákonem daný rámec – můžete to odmítnout a nikdo vás za to nesmí nijak penalizovat. A pokud ze strany nadřízených čelíte vyhrůžkám a šikaně **lze se obrátit na inspektorát práce**, který může zaměstnavateli za zneužívání přesčasů udělit pokutu až do výše 2 000 000 korun.

Jakákoliv práce přesčas vám musí být vždy proplacena s výše zmiňovanými příplatky. Pokud vám zaměstnavatel místo příplatků nutí náhradní volno a pak vám ho odmítá dát, případně vám nechce zaplatit, taktéž se dožadujte pomoci u inspekce práce.



ŠIKANA NA PRACOVÍŠTI

Každý z nás se ve svém životě už někdy setkal se slovy násilí, agrese nebo šikana. Zatímco u prvních dvou výrazů jsme si poměrně jisti, co se za nimi skrývá, u slova šikana můžeme tápat. S šikanou se můžeme setkat v běžném životě v partnerských vztazích, rodinách, ve školách, z minulosti tento fenomén známe z vojenského prostředí. Výskyt šikany na pracovišti není žádnou výjimkou. Jelikož tento jev může potkat každého z nás, chtěl bych Vás touto cestou seznámit s důležitými okamžiky, se kterými se můžete v průběhu svého pracovního života setkat a kterých byste si měli všimnout, protože šikana na pracovišti může potkat i Vás.

Co je to vlastně šikana?

Šikana je násilným a závislostním vztahem. Za šikanování je možné považovat, když jeden nebo více zaměstnanců úmyslně ubližuje druhým. Znamená to, že jeden dělá druhému, který se nemůže nebo neumí bránit, to, co je nepříjemné, co ho ponižuje, nebo ho to prostě bolí.

Šikana oproti násilí se vyznačuje tím, že je promyšlená a je možné ji považovat za specifický druh agrese. Zcela obecně je možné říct, že se jedná o každé znevažující chování vůči jedinci s úmyslem mu ublížit, zranit jej nebo ho ponižovat.

Škádlení nebo šikanování???

Oba tyto fenomény jsou poměrně komplikované a hranice mezi nimi je křehká a nepřehledná. Zjednodušeně lze říct, že při škádlení jde o legraci pro obě strany. Je-li však patrné, že ten druhý to jako legraci nebere nebo je zraněný, jde již o šikanu. Pokud se iniciátor škádlení dobrovolně a ochotně omlouvá, pocituje lítost, v činnosti dále nepokračuje, pořád můžeme mluvit o škádlení. U šikany je to však obráceně – agresor chce ublížit, ponižovat, zranit. Nejenom, že se neomluví, ale své chování opakuje a většinou stále více stupňuje.

Když někdo někoho škádlí a ten druhý jasné požádá, aby toho nechal, musí toho vtipálek nechat a respektovat požadavek. Jinak se jedná o porušování práva druhého člověka – a právě to už má k šikanování velmi blízko. Nikdy nesmíme zapomínat, že naše práva končí tam, kde začínají práva druhého.

Základní rozdíly lze shrnout zhruba následujícím způsobem:

Škádlení spočívá ve vzájemné legraci, radosti a dobré náladě. Jeho pomocí se sblížíme, seznamujeme, navozujeme uvolněnou a pohodovou atmosféru. Vzájemně respektujeme druhé. Obě strany mají možnost obhájit svůj vlastní osobní prostor. Ve vzájemném vztahu je absolutní rovnoprávnost, zachováváme si svoji důstojnost, necítíme se uboze a trapně.

Při šikaně je základními kameny moc a krutost. Dalšími motivy jsou překonávání samoty, zabíjení nudy, žárlivost, předcházení vlastnímu týrání, snaha o vykonání něčeho velkého... Cílem šikanování je tvrdě a nelítostně někoho znevažovat, devalvovat jej. Silnější strana nebere ohled na slabšího, oběť dává najevo, že je jí to nepříjemné, ale útočníci stále zacházejí dál. Pokud se oběť snaží bránit, zpravidla agresor přitvrdí a zvýší tlak. Oběť cítí bezmoc, strach, stud, bolest – v konečném stadiu přichází pochybnosti o sobě, nedostatek důvěry, bezmoc, úzkost a deprese.

Šikana na pracovišti

V zaměstnání tráví každý z nás velkou část dne. Téměř všichni se setkáváme pravidelně s kolegy. Mezilidské vztahy jsou tak přirozenou součástí našeho pracovního života a problémy v nich jsou logickým vyústěním vzájemné spolupráce.

Šikana na pracovišti není nijak zvlášť novým problémem. Problémy v mezilidských vztazích se objevovaly od nepaměti, pouze se však o nich nemluvilo a obvykle nebyly řešeny. Šikana na pracovišti je jednou z oblastí problematiky šikany a má svá specifika a své znaky. Prostá šikana se vyskytuje v primitivnějších prostředích jako je škola nebo vojenské prostředí, představuje jednodušší formy agrese, které spočívají především ve fyzických útocích, je více impulzivní, spontánní a zjevná. Šikana na pracovišti se vyskytuje ve vyspělejších sociálních prostředích s propracovaným systémem sociálních vztahů. Převládá zde psychická forma útoků. Taková šikana je rafinovanější, zákeřnější, méně nápadná a skrytá. Oproti fyzickému násilí se mnohem hůře dokazuje.

I když je nutné pojmy šikana a šikanování na pracovišti od sebe zásadně odlišovat, mají však několik společných znaků. V obou případech se jedná o opakované, dlouhodobé a ponižující chování jednotlivce či skupiny vůči jednotlivci či skupině. Ti se nemohou této situaci vyhnout a nemají prostředky, jak se jí účinně bránit.

Formy, strategie a projevy šikany na pracovišti

Od roku 2000 rozlišujeme 4 základní formy šikany na pracovišti:

Vertikálně klesající (ze strany vedení) – odpovídá situaci zneužití moci nadřízeného neoprávněným způsobem. Spočívá zejména v neustálém tlaku na zaměstnance, vytyčením cílů, které jsou nesplnitelné. Zaměstnanec není schopen je splnit, vytváří vlastní tlak na sebe,

aby úkol dokončil, což je v dané situaci nemožné. Zaměstnanec je dohnán k odstoupení, což pro zaměstnavatele znamená nejmenší náklady na ukončení pracovního poměru. V odborné literatuře se tento jev označuje jako **bossing**.

Horizontální (ze strany zaměstnanců) – je několik důvodů, proč skupina zaměstnanců vyloučí ze svého kolektivu jednoho z kolegů. Nejčastěji jde o odlišnosti oběti (náboženství, etnikum, tělesný vzhled...). Častým případem bývá i rivalita dvou zaměstnanců, aby získali jistou pozici, kvůli povýšení, aby zvýšili svoji přízeň u nadřízeného. Opět se objevuje zjevný tlak ze strany agresora, pomluvy, verbální útoky, znevažování a zesměšňování u ostatních zaměstnanců. Tento jev se označuje jako **mobbing**.

Smíšená – osoba se ocitne v pozici obětního beránka, kdy dochází k útokům ze strany vedení tak i ze strany nadřízeného. Označení jako obětní beránek se velmi rychle rozšíří a tato osoba je považována za vše, co se na pracovišti nepodaří. V této formě jde o kombinaci **mobbingu a bossingu**.

Vertikálně stoupající (ze strany podřízených) – tyto útoky pocházejí ze strany skupiny zaměstnanců a jsou zaměřeny proti jmenované osobě, na snahu nadřízeného zdiskreditovat, znemožnit, zneschopnit. Zde odborná literatura používá výraz **staffing**.

Jednotlivé formy šikany na pracovišti se dále liší podle způsobů, kterými se lidé šikany dopouštějí. Nejčastěji jde o formy verbální (ústní) – vyhrožování, urážení, pomlouvání (dvojsmyslné narážky, očerňování, obviňování), zneschopnění – zadávání nesplnitelných úkolů, které neodpovídají pracovnímu zařazení. Jako projev se můžeme setkat s manipulací s informacemi, kdy oběť potřebné informace nedostává vůbec nebo ve zkreslené formě. Další formou může být sepsání petice proti spolupracovníkovi, zvýšená kontrola pracovníka nebo i zničení pracovního výkonu pracovníka, znevažování pracovníka (jeho výkonů, schopností, zveličování chyb), poškození soukromí a osobnosti za účelem jedince zesměšnit (neadekvátní kritika vzhledu, telefonické terorizování, vystavování chyb, probírání soukromého života a mnoho dalších).

Jak vidíte, výčet možností, co vlastně je možné považovat za šikanu na pracovišti, je velmi široký. Praxe dokazuje, že výčet se dále rozšiřuje vynalézavostí agresorů. Situaci mnohdy zhoršuje i oběť sama tím, že projevy šikany utrpěné snáší nebo práci opouští, jen aby se problém neřešil a jeho postavení v pracovním kolektivu se dále nezhoršovalo. Skutečnost je však taková, že tento způsob řešení celý problém jen prohlubuje a zhoršuje.

Příčiny a aktéři šikany na pracovišti

Nejčastější příčinou šikany na pracovišti je konflikt – mnohdy stačí konflikt banální a nevýznamný. Z hlediska konfliktu je důležité, jak jej

O autorovi:

Mgr. Tomáš Hroščaník je předseda základní organizace OSŽ Moravský Beroun, absolvent studijního oboru Pedagogika – veřejná správa na Pedagogické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci a učitelství odborných předmětů na středních školách.

řešíme – neřešený konflikt se velice často přeměňuje v šikanující chování.

Konflikty mají nejčastěji několik příčin. Obvykle jsou to rozdíly ve vnímání problémů a pracovním hodnocení, rozdíly v motivech a cílech, zápas o uznání, obtížné mezilidské vztahy, události, které mění život v podniku. Z hlediska pracovního prostředí je jako jeden z významných spouštěčů konfliktů prvek slabého vedení firmy, nedůsledné kontrolování práce, pracovní klima (prostředí, atmosféra...) nebo problém celé kultury pracoviště. Z různých výzkumů vyplývá, že výrazně ženské pracovní kolektivy jsou náchylnější k vytváření nezdravého a nekulturního pracovního prostředí – takové kolektivy jsou rizikovější k propuknutí šikany na pracovišti. Tím však nechci tvrdit, že v mužských kolektivech se šikana nevyskytuje.

Je důležité si uvědomit, že oběti šikany na pracovišti jsou ve své podstatě dvě. Jednou je oběť, druhou je osoba agresora, která bývá obvykle osobností nevyzrálou, která bojuje s nějakým problémem, své vlastní emoce ventiluje pomocí šikany. Dalšími faktory mohou být pocity nejistoty, obava o práci, snaha vyniknout – zviditelnit se. Toto si však agresor neuvědomuje. V případě pokročilé šikany si však zřejmě uvědomuje obavu, že jistá specifika v jeho chování budou odhalena a on bude agresorem označen – to právě může mít výrazný vliv na pracovní výkon agresora, což jej druhotně může vést k zesílení tlaku na oběť....

Fáze šikany na pracovišti

Jak už jsem uvedl, na samém počátku šikany na pracovišti stojí konflikt. Ten časem přerůstá v systematické a dlouhodobé negativní jednání. Šikana nikdy nepřichází jako blesk z čistého nebe – jedná se o dlouhodobý proces, který je zdoluhavý a vysilující.

- V první fázi se jedná o první konflikty, útoky a schválnosti – nejčastěji jde o drzosti, šíření pomluv, zadržování informací. Denní konflikty začínají být zcela běžným jevem, pokud nejsou řešeny, dochází ke vzniku rozsáhlé šikany.

- V druhé fázi dochází k nástupu psychologického teroru, který postupně přechází k šikaně. Útoky jsou již připravovány záměrně a plánovitě, prováděné činnosti mají za cíl jedince poškodit. Agresor postupuje systematicky, plánovitě, trvale a bezohledně – oběť dlouhodobě snáší ponižující situace, kdy je označována za osobu v kolektivu nežádoucí.

- V třetí fázi se šikana na pracovišti stává věcí veřejnou – objevují se konkrétní napadání, ubližování nebo útoky. Šikanovaný je před vedením označen jako černá ovce, což vyvolává celou řadu dalších přehmatů a křivd. Samotné šikaně se dostává jakéhosi pomyslného pozhénání od vedení společnosti, stává se oficiální formou chování či jednání. Oběť je obviňována, terorizována, což má za následek častou absenci, vyhledávání lékařského ošetření, odchod ze zaměstnání.

- Ve čtvrté fázi dochází k absolutnímu vyloučení oběti. Ta je nyní beze zbytku zničena v celé struktuře své osobnosti, vykazuje v tomto okamžiku právě ty znaky chování, které jí byly v počátku neoprávněně vytýkány. Zaměstnavatel se musí s touto situací vyrovnat, provádí neustá-

le přesuny zaměstnanců, nesmyslně a nesystémově mění pracovní náplně. Odstoupení oběti, výpověď, předčasný odchod do důchodu, pokus o sebevraždu jsou obvyklým vyústěním této fáze dokonané šikany na pracovišti. Zaměstnavatel na tento způsob rychle a s ulehčením reaguje – zmizí mu totiž problém k řešení. Problémem lze označit i tu skutečnost, že problémy obvykle spíše řešíme, než bychom jim předcházeli.

Důsledky šikany na pracovišti

Důsledky šikanování na pracovišti jsou rozsáhlé. Nejenže dochází k velké řadě křivd a přehmatů, zejména zde dochází k cílené „likvidaci“ jedince nebo skupiny osob. Postižený jedinec si ze špatně řešené situace na pracovišti odnáší psychické problémy, které se často proměňují v problémy zdravotní. Další stránkou je oblast ekonomická – šikanovaný jedinec odchází z pracoviště často za velmi nevýhodných podmínek, kdy přichází o práci, je mu snižován důchod nebo přechází na práci hůře placenou. Tyto problémy dohromady přináší problémy i v osobním životě, kdy nezdědka dochází k rozvratu partnerských vztahů a dokonce i rodin.

Neřešená šikana na pracovišti se odráží i na straně agresora – odchodem oběti z pracoviště dosahuje svého, zjednodušeně lze říct, že s jidlem roste chuť. Velice rychle si nachází další oběť.

Co se dělá špatně??? Otázka velmi složitá s nejednoduchou odpovědí. Vůbec nejhorší je, když zaměstnavatel šikanu na pracovišti vůbec neřeší. Zaměstnavatel by se měl zabývat všemi podněty, které by mohly napovídat výskytu šikany na jemu podřízených pracovištích. V případě, že situaci řeší, bezmezně věří agresorovi. Často jsou agresori i oběti vyšetřováni společně, zde jde o snad nejhorší variantu řešení situace. Je důležité vědět, že při vyšetřování šikany na pracovišti lžou všichni. Lže agresor – vcelku logické, lžou svědci – obvykle z obavy, že se přišli útoky obrátit vůči nim. Neuvědomují si však, že zamlčování důležitých informací je stejně závažné jako samotné šikanování. Oběť – ta obvykle nelže při prvním prověřování situace, v pokročilém vyšetřování však již také zamlčuje důležité informace, na nic si nepamatuje a náhle mění výpovědi. Odpověď proč je vcelku nasnadě – má obavu, že se situace může obrátit vůči ní.

A co je nejdůležitější – žádný agresor, původce šikany na pracovišti téměř NIKDY nepřipustí, že by se dopustil šikanování!!!! **A jak problém řešit???** Opět nelehká otázka – usmířovat lze jen velmi těžko. Snad ještě v první fázi, pokud nejde o pokročilou šikanu. Základní podmínkou je, že o usmíření mají zájem obě strany a dobrovolně k němu přistupují. V dalších fázích šikany na pracovišti je nutné přistoupit k radikálnějšímu řešení – nejčastěji se doporučuje zaměstnance z pracoviště, kde se šikana vyskytl, rozmístit na jiná pracoviště, do různých kanceláří. Často musí zaměstnavatel přistoupit k rozvázání pracovního poměru s agresory. Nesmíme také zapomínat, že na chování agresora pamatují i ustanovení trestního zákoníku.

No a dostávám se k tomu, jak se může oběť bránit. Řešení jsou dvě – buď z pracoviště ode-

jít, stáhnout se nebo zaútočit. První řešení obvykle využívají osoby se slabou vůlí, osoby, které nejsou dostatečně silné. Druhá možnost je využívána silnými a vyzrálými osobnostmi. Obě řešení jsou v zásadě efektivní, protože mohou zabránit destruktivnímu chování agresora. V zásadě by si však měla oběť vymezit čas, kdy by se měl problém šikany vyřešit. V případě, že se tak nestane, nastává možnost obrany pomocí nadřízeného, přátel nebo i orgánů činných v trestním řízení. V každém případě oběti neuškodí se s problémem svěřit, nechat si poradit.

Prevence šikany na pracovišti

Prevence šikany na pracovišti je více na zaměstnavateli než na zaměstnancích. Zaměstnavatel by měl dbát na výběr kvalitních zaměstnanců – vstupní pohovory často mohou odhalit případné sklony k patologickému chování. Přími nadřízení by měli dbát na úspěšné začleňování nového zaměstnance na pracoviště. Zaměstnavatel by měl dbát na dobré pracovní klima, na pohodu na pracovišti. Často zbytečně navozovaný stres mezi zaměstnanci má vliv na vznik konfliktů. Moderní firmy často vytváří tzv. anti-mobbingová ujednání, kde je zaměstnanec seznámen s přijímáním do nového zaměstnání s absolutní netolerancí projevů šikany na pracovišti. Právě antimobbingová ujednání by se měla stát prvořadým úkolem odborových organizací. V neposlední řadě jedním z preventivních opatření je i dostatečná informovanost zaměstnanců o šikaně na pracovišti, jejich právech, povinnostech a možnostech se negativnímu jednání bránit.



Snad jste dočetli až sem. Já chci doufat, že se nikdo z vás nikdy nešikanou na pracovišti nesetká a pokud ano, tak že si s ní s pomocí tohoto textu bude umět poradit. Pokud si snad se svým problémem ani tak nebudete vědět rady, nebojte se na mne prostřednictvím redakce obrátit – pokud budu umět, rád vám pomohu.

A na závěr několik rad:

- Pamatujte, že rozhodnutí odejít či neodejít je jen vaše osobní volba.
- Nenechávejte si to líbit, popadněte „vola za rohy“.
- Sami to nezvládnete – najděte si spojence.
- Ujasněte si, čeho chcete dosáhnout a jděte do toho.
- I prohra může být někdy začátkem vítězství.
- Nikdy nezapomeňte, že vaše práva končí tam, kde začínají práva někoho jiného.

Použitá literatura

V článku byly použity citace, parafráze a myšlenky z následujících pramenů:

ČECH, T. Mobbing jako negativní fenomén v prostředí základních škol. Brno: Masarykova univerzita, 2011

KOLÁŘ, M. Diagnostika a léčba šikanování v praxi (sborník: Šikana jako etický, psychologický a pedagogický problém, 2009)

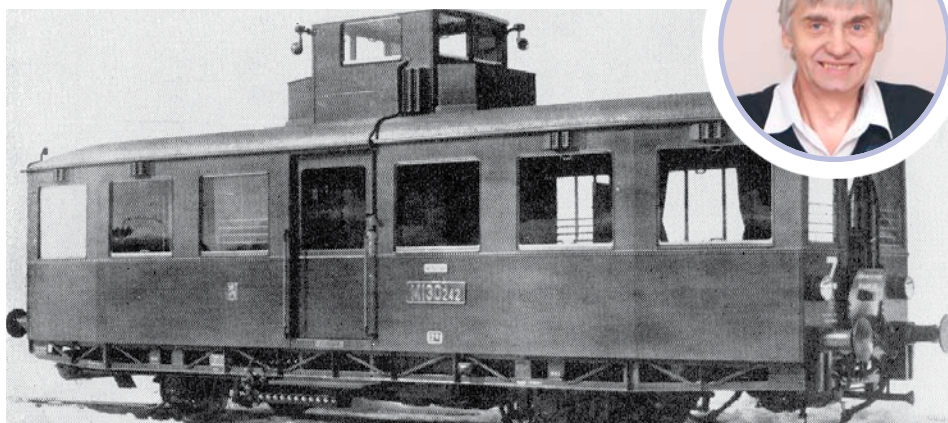
KOLÁŘ, M. Bolest šikanování. Praha: Portál, 2005



Motorový vůz jako první v Evropě uvedly do provozu Německé dráhy, a to s Daimlerovým motorem již roku 1893. Rakouské státní dráhy zkoušely motorový vůz s benzinovým motorem Daimler v letech 1902 až 1904. Více se různé motorové vlaky prosazovaly v Uhrách. Ještě v roce 1919 lze konstatovat, že ve stavu ČSD nebyl jediný motorový vůz. Neměly ani žádnou motorovou lokomotivu.

V roce 1925 byl zakoupen první čtyřnápravový motorový vůz ze Studénky s motorem Mercedes o výkonu 100 koní. Jezdil na trati Zaječří-Čejč-Hodonín. Motor byl velmi poruchový a došlo k výměně motoru za benzinový motor Tatra. V roce 1927 byl do železničního provozu zařazen tehdy vyráběný silniční autobus Praga opatřený železničními koly a označen jako M 120.001. Výkon motoru byl 56 koní. Plzeňské Škodovy závody dodaly autobus typu Škoda 550 v kolejové úpravě. Při zkouškách vyjel s jedním vlečným vozem na stoupání až 50 promile na místní dráze z Ostrova do Jáchymova, což byl dobrý výkon. Bylo postaveno 10 takových kolejových autobusů a v provozu vydržely až do roku 1939. Vzhledem k menšímu výkonu motoru se zkusilo osadit vozy dvěma motory, a tak zvýšit výkon a rychlost vozidel. Vzniklo několik prototypů označených M 230.3, M 221.2, M 251.0 a M 251.1, které jezdily většinou na Slovensku, především v oblasti Košic.

Všechny do této doby vyráběné motorové vozy měly mechanický přenos výkonu. Nabízela se však možnost přenosu výkonu elektricky, tyto vozy pak byly nazývány benzinoelektrické. První vůz s takovýmto přenosem



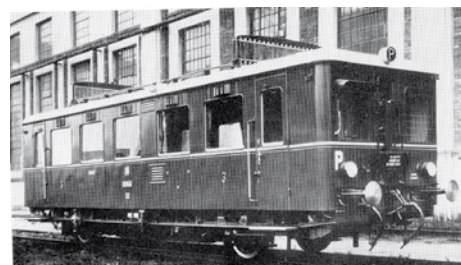
Motorový vůz M 130.2

výkonu zakoupily ČSD již v roce 1928 jako M 132.001. Byly to dosti těžké vozy a dokumentovaly počátky s novým přenosem výkonu u nás.

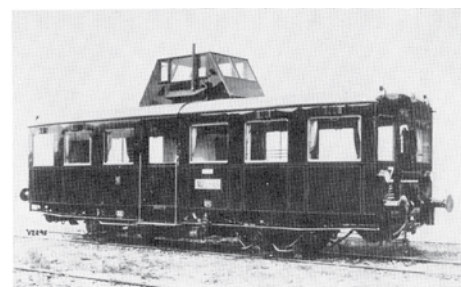
Úspěchem se stal vůz řady M 230.1, vyrobený Škodovými závody v roce 1929, který se udržel v provozu až do roku 1947.

Motorizace tak postupovala jen velmi pomalu, s velkou růzností řad a typů motorových vlaků, často jen stavěných pro určitou lokální nebo regionální trať. Mezi ně lze zařadit již početnou řadu M 120.4 a M 130.2, známou jako věžové kolejové autobusy. Byly to velmi osvědčené vozy ČSD místních drah, které neměly ve své době a druhu svého použití vůbec konkurenci. Řady M 120.4 bylo vyrobeno 89 kusů a řady M 130.2 celkem 63 kusů. V dopravě u ČSD vydržely až do roku 1938.

(Čerpáno z knih a zdrojů týkajících se železnice, lokomotiv a železné dráhy)



Motorový vůz M 130.1 0001



Motorový vůz M 130.3

Určeno nejen řidičům

Vládou přijatá koncepce nákladní dopravy v letech 2017 až 2023 přichází s plánem, jak vybudovat 1500 chybějících parkovacích míst pro kamiony.

Na stávajících dálnicích a silnicích první třídy by měly průběžně přibýt stovky nových odpočívadel, vybudovat je má Ředitelství silnic a dálnic. Státní podnik už má vytipovaná první místa, zejména na dálnicích D1, D8 a D11 i dalších. Celá akce přijde na miliardy korun.

Svízelnou situaci zná skoro každý řidič kamionu. Blíží se povinná přestávka, je nutné zastavit, jenže není kde. Odpočívadlo je plné, další se nachází daleko a nejspíš bude obsazené.

Je to někdy opravdu zoufalé, řidič uvízne v zácpě, čas se vleče a je třeba zastavit na prvním parkovišti. A tak musí jet dál a hned hrozí problém v případě kontroly.

Nedostatek odpočívadel a parkovacích míst pro kamiony je zřejmý. Proto vláda schválila dokument zvaný Koncepce nákladní dopravy v letech 2017 až 2023 i s kapitolou, jež na problém chybějících 1500 parkovacích míst poukazuje a přichází i s řešením. Na dálnicích a sil-

NA DÁLNICÍCH VZNIKNOU NOVÁ MODERNÍ ODPOČÍVADLA

nicích první třídy by měly průběžně přibýt stovky nových odpočívadel – vybudovat je má Ředitelství silnic a dálnic.

Tento státní podnik už má hotovou studii, která vytypovala místa nových odpočívadel (ve vládním materiálu se nazývají odpočívky) na všech nyní provozovaných dálnicích.

V běhu jsou i dílčí vyhledávací studie na dálnice – hotové jsou u D 11 z Hradce Králové na hranici, na části D 35 mezi Opatovicemi a Mohelnicí nebo D 48 Běltoň–Český Těšín. Na základě těchto studií bude zahájena postupná příprava nových odpočívadel a rozšíření těch stávajících.

Na pěti místech D1, například v Humpolci, a po jednom na D2 (Zeleňák), D8 (Siřejovice) a D11 (Horní Počernice) se už začalo s přípravou stavby. Nejbližší dokončení jsou Siřejovice, kde už bylo požádáno o stavební povolení. Náklady rozsáhlé akce zatím přesně spočítány nejsou, měly by se však pohybovat v miliardách korun.

Odpočívadla, která mohou využít nejen řidiči kamionů, budou vznikat ve třech velikostech. Malá budou bez restaurace, ale s nápojovými automaty, toaletami a místem pro protažení těla. Střední budou nabízet více parkovacích míst a rychlé občerstvení. Velké odstavné plochy nabídnou kromě restaurace i zázemí pro řidiče kamionů v podobě sprch, případně možnosti ubytování.

Státní koncepce počítá i s budováním ramp na odklizení sněhu z vozů, což je nyní pro řidiče kamionů velký problém. Nesmí totiž na střechu kvůli bezpečnosti vylézt. Rampy prozatím vzniknou na dálnici D5 (Rozvadov) a na D1 (Pákov).

Dále se připravují na ostatních „odpočívkách“ v horských oblastech. Na nových horských parkovištích by pak měly vznikat už při jejich výstavbě.

A to je i dobrá příležitost pro stavební firmy, které těmito stavbami doplňují své aktivity při stavebních pracích na železnici.



Milí čtenáři,

nemoci žlučníku a žlučových cest ani jejich záněty nekončí, pokračujeme záněty žlučových cest – cholangitida, cholangioitida.

Akutní cholangitida – je zánět žlučových cest, především intrahepatálních (jaterních). Je téměř vždy spojen s částečnou nebo úplnou obstrukcí žlučových cest. Příčinou částečné neprůchodnosti (parciální obstrukce) je cholecystolitíáza (konkrement), zúžení žlučových cest (biliární obstrukce), sklerotizující cholangioitida (onemocnění probereme níže), vrozené poruchy (kongenitální malformace), nádorové onemocnění.

Stagnace žluči je vyvolávajícím předpokladem, momentem, pro **infiltraci žluči střevními mikroorganismy** (E.coli). Žlučové cesty jsou naplněny infikovanou žlučí nebo hnisem. Proces může pokračovat intrahepatálně (v parenchymu, hmotě jater) a vést ke vzniku mnohačetných mikroabscesů v játrech i ke vzniku sepse.

Klinický obraz onemocnění je obraz **sepsy**. Charakteristická je **horečka + třesavka + ikterus** (žluté zbarvení kůže a očí). Dalšími průvodními příznaky jsou **bolest, svědění kůže** (pruritus), **zvracení**. Nejčastějším obrazem jsou opakující se ataky s různě dlouhými intervaly mezi atakami. Játra jsou zvětšená, bolestivá, často je zvětšená i slezina.

Laboratorně je zachycena: vysoká sedimentace, vysoká hladina bílých krvinek, vysoké jaterní enzymy, v moči je přítomen bilirubin.

Terapie – podmínkou je dosažení **průchodnosti (drenáž) žlučových cest** – protětí Vaterovy papily (**papilotomie**) a **odstranění konkrementu** nebo **dilatace stenózy** (rozšíření). V krajním případě zavedení endoprotězy nebo drenáže žlučových cest. V **antibiotické terapii** jsou nejvýhodnější ty ATB, která pokrývají celé spektrum mikrobů účastnících se na infekci a jejichž koncentrace ve žluči je 30krát vyšší než v séru.

Chronická cholangitida – chronický zánět žlučového, kdy častou komplikací je **tvorba kamenů**.

Na vzniku se podílí opakované dietní chyby, hnisavé ložiska fokální infekce. Příčinou je biliární cirhóza, trvalé městnání žluči v játrech, poškozují se jaterní buňky.

Klinický obraz onemocnění – subfebrilie, subikterus, pruritus, kachektizace a dyspepie. Závažnou komplikací je jaterní přestavba – deformace – rušení (zánik) žlučových cest – vzniká obstrukční ikterus – cirhóza.

Diagnóza se opírá o klinický průběh, průkaz neúplné obstrukce žlučových cest, ultrasonografie, především ERCP.

Terapie – zásadním postupem je **drenáž žlučových cest** – papilotomie při ERCP a odstranění překážky. Masivní **antibiotická léčba** podle citlivosti celkově i lokálně přímo do žlučových cest.

Podpůrná léčba je **náhrada tekutin a elektrolytů**. Přednost se dává **endoskopickému řešení**.

šení. Chirurgické řešení je provázeno vysokou úmrtností (30-50%).

Primární sklerotizující cholangitida – podstatou choroby jsou **zánětlivá a vazivová (fibrotizující) zúžení žlučových cest**. Stenózy jsou mnohočetné a mohou postihnout jaterní i mimojaterní žlučové cesty. Příčina onemocnění je neznámá. Choroba není nijak častá, postižení jsou nejčastěji muži ve věku pod 45 let. Asi 50% nemocných má zánětlivé střevní změny (Crohnovu chorobu nebo ulcerózní kolitidu).

Klinický obraz – nejčastějšími příznaky jsou **pruritus, ikterus, bolesti v břiše**. Teploty a zimnice má jen menší část nemocných. Postupně dochází k **hubnutí**, až kachektizaci (silná celková sešlost, chůtrání a hubnutí, spojené s výraznou slabostí). Při dlouhodobém průběhu vznikají v játrech **fibrotické až cirhotické změny**. V pokročilé fázi je přítomná **portální hypertenze**. Nemocní mají významnou tendenci ke vzniku karcinomu.

Diagnóza je založena na nálezu nespecifického zánětu tlustého střeva s mnohočetnými stenózami (zúženími) žlučových cest a obrazem ikteru (žluté zbarvení kůže).

Terapie je zatím málo úspěšná. Pozitivní výsledky má léčení **kyselinou ursodeoxycholovou** (Ursosan tbl). **Endoskopické nebo operační řešení stenóz**. Řešením pro pokročilé případy je **transplantace jater**. Nemocní s primární sklerotizující cholangitidou patří mezi časté kandidáty.

Stenózy Vaterovy papily – zúžení v oblasti Vaterovy papily **vytváří překážku volnému toku žluči**.

Vaterova papila – místo v sestupné části duodena, v němž do dvanáctníku ústí žlučový ductus choledochus a vývod slinivky břišní ductus pancreaticus. **Papila** je při endoskopii **hypertrofická, fibrózní, s nepravdělným lumenem**. Tuhost (rigidita) papily významně sťažuje až znemožňuje nasondování, kanylaci. Stav téměř vždy provází kameny žlučníku a žlučového (cholecystolitíáza a choledocholitíáza). Anatomické změny na papile se vysvětlují opakovanou traumatizací sliznice při průchodu mikrokonkrementů.

Klinický obraz – příznaky buď zcela chybí nebo jsou přítomny tlakové až kolikovitě bolesti v pravém podžebří.

Diagnóza se opírá o **endoskopické vyšetření** – vzhled papily a obtíže při kanylaci. ERCP ukáže dilataci (rozšíření) hepatochodu a opožděné vyprázdnění kontrastní látky do duodena.

Terapie – **papilotomie** – endoskopické protětí papily. Dlouhodobého výsledku se dosáhne asi u 70% léčených.

Dyskineze žlučových cest – je definována jako **porucha motility žlučového stromu v nepřítomnosti organického onemocnění**. Motilita – hybnost, pohyblivost, ve smyslu mimovolní pohyblivosti trubcových orgánů lidského těla, v jejichž stěně je hladká svalovina.

vina. Je nezbytným předpokladem činnosti těchto orgánů.

Nejčastěji jde o ženy ve věku 35-55 let, obtíže se mohou vyskytnout v každém věku a postihují obě pohlaví. Nemocní přichází s obtížemi jako při cholelitiáze, ale nemá konkrementy ve žlučníku. Je nutné vyloučit ostatní břišní příhody, které mohou mít obdobnou symptomatologii – dráždivý žlučník, dráždivý tračník, gastroduodenální vředovou chorobu, hiátovou hernii.

Funkční poruchy mohou být jak ve smyslu mínus – **hypokineza**, tak ve smyslu plus – **hyperkineza**, mohou se týkat kterékoli části žlučového stromu. **Hyperkineza žlučníku** – rychlé vyprázdnění vede k roztažení, rozpětí žlučového, což vyvolává biliární bolest. **Hypokineza žlučníku** – pomalé vylučování žluči, je téměř vždy následkem jiného onemocnění.

Klinický obraz – obtíže nemocných jsou shodné s obtížemi nemocných s cholelitiázou. Náhle vzniklá bolest, podél pravého žeberního oblouku, bez varovných signálů, s intenzivním zvracením. Nejčastějším příznakem jsou **bolesti v pravém podžebří** trávající 2-3 hodiny a reagující na analgetickou léčbu. Bolest se může propagovat podél žeberního oblouku do zad. Často je provázena **nauzeou a zvracením**. Bolest může vzniknout po tučném jídle. Nejčastěji probouzí nemocného v časných ranních hodinách.

Diagnóza vyžaduje podrobné vyšetření. **Ultrasonografický náález bývá normální**. Při perorální cholecystografii může být zachycena abnormální kontrakce žlučníku, vyšetření není příliš spolehlivé. Nezbytným vyšetřením je **ERCP** k vyloučení organických afekcí žlučových cest a pankreatu. V průběhu je vhodné provést **odběr žluči** k zachycení drobných konkrementů a krystalů cholesterolu, jako první fáze počínající cholecystolitíázou.

Terapie při velkých a častých obtížích je **cholecystektomie**.

Dnešní kapitulu uzavřeme některými vzácnějšími stavy.

Hemobilie – znamená **přítomnost krve ve žlučových cestách**. Ke krvácení do žlučových cest může dojít po úrazu jater, jaterní biopsii, mohou krvácet nádory jater a žlučových cest, po endoskopických výkonech na žlučových cestách.

Biliární ileus – obstrukce, **uzávěr střeva konkrementem**, větším než 2,5 cm. Tvoří asi 2% všech střevních uzávěrů. Při chronické cholecystitidě dochází k srůstům s okolními strukturami a vzniku píštěl.

Biliární peritonitida – vzniká při **kontaminaci břišní dutiny infikovanou žlučí**. Příčinou jsou záněty žlučníku s nekrózou stěny a protržení stěny, úrazy. Zánět je lokalizovaný nebo difúzní.



České dráhy, a.s., ČD Cargo, a.s., SŽDC, s.o. a Odborové sdružení železničářů uspořádaly Oblastní turnaj železničářů ve stolním tenisu mužů a žen pro rok 2017.

Turnaj se konal 4. března v pražské herně Elliza.

Pravidla byla stanovena směrnicemi pro organizování a financování sportovních akcí.

Technickým ředitelem byl Jiří Vrábek.

Muži do 45 let

1. Tomáš Hýbl
2. Lukáš Fišer
3. Pavel Kučera

Ženy do 45 let

1. Jana Svojanovská
2. Jana Hlavacká
3. Jana Řezníčková

Muži do 60 let

1. Martin Dolejš
2. Ladislav Jenčík
3. Rostislav Skoba

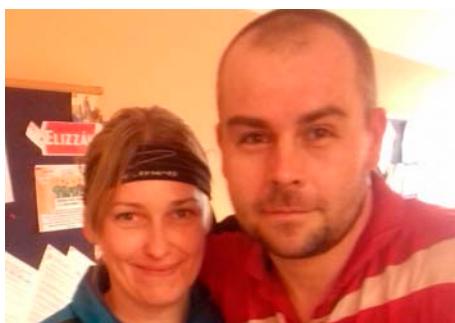
Ženy do 60 let

1. Gabriela Dočekalová
2. Iva Kličková
3. Iva Zyková

Muži nad 60 let

1. Michael Gromus
2. Miroslav Hruška
3. Jaroslav Brandtl

Mezi stoly i v zákulisí stolního tenisu



České dráhy, a.s., ČD Cargo, a.s., SŽDC, s.o. a Odborové sdružení železničářů uspořádaly Oblastní turnaj železničářů v badmintonu mužů a žen pro rok 2017.

Turnaj se konal 18. února v Praze ve sportovním centru Olšanka.

Klání bylo současně kvalifikací na Mistrovství České republiky železničářů 2017, které se uskuteční ve dnech 24. a 25. dubna v Olomouci.

Pořadí žen

1. Jana Řezníčková
2. Michaela Budinová

Pořadí mužů

1. Lukáš Nevečeřal
2. Aleš Zeman
3. Stanislav Ozimý
4. Jaroslav Mareš
5. Ondřej Vacek
6. Pavel Vanický
7. Miroslav Seiler



Turnaj v badmintonu

LYŽAŘSKÁ TRADICE V OHL ŽS

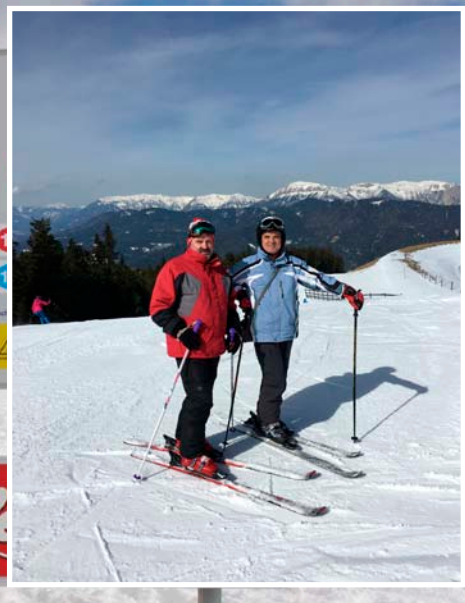
ZV OSŽ při divizi Technologie uspořádal v pátek 3. března jako každým rokem jednodenní lyžařský zájezd do oblíbeného střediska Semmering- Stuhleck nedaleko Vídně.

Jako každoročně se přihlásilo hodně zájemců, takže byla místa v autobuse zaplněna během několika málo dní od vyhlášení akce. A tak zhruba desítky zájemců nakonec použila k přepravě vlastní automobily.

Počasi nám jako téměř vždy přálo a při příjezdu nás vítalo – a po celý den krásně svítilo – sluníčko. V odpoledních hodinách se ovšem podepsalo na zhoršené kvalitě sněhu, ale i přesto jsme si tento den náramně užili a odjížděli z lyžovačky velice spokojeni i zdravě unaveni.

Samozřejmě už na zpáteční cestě jsme se všichni těšili, že se příští rok opět na svazích rakouského Stuhlecku sejdem.

Oldřich Sobol



»Odbory fandí tenisu...« říká předseda ZO OSŽ ze SOŠ OS Olomouc Oldřich Lošťák

V sobotu 11. února se prostějovští tenisoví „fans“ shromáždili před areálem TK plus a vyrazili k prvnímu kolu Fed cupu do Ostravy. Soupeřem našich hráček byly tenistky Španělska.

Naše „squadra“ je velice různorodá od nezkušených mladíků přes zdatné odboráře až po letité důchodce. Po příjezdu do ČEZ arény jsme hned zaujali svoje pozice, vyvěsili prapory, nachystali instrumenty a těšili se na zápas Strýcové a Muguruzaové. Po prvním prohraném „kanáru“ se Bára vzchopila a sadu vyhrála 6:3. Doufali jsme, že bude i na-

dále ve vítězném tažení pokračovat, ale španělská jednička zabrala a po výhře 6:1 získala pro „Espana“ první bod. Vyrovnání pro naše barvy připravila Karolína Plíšková, která porazila Arruabarrenaovou 6:4 a 7:5.

V neděli nastoupila světová trojka Karolína Plíšková proti světové sedmičce Garbine Muguruzaové s úkolem nechybovat a získat pro Česko druhý bod. Trumpetisté v ostravské aréně duli jako o život a tribuny aplaudovaly suverénnímu výkonu a výsledku 6:2 a 6:2. V rozhodujícím zápase mezi Strýcovou

a Arruabarrenaovou, které bylo plné dlouhých a pohledných výměn a téměř dvanáctiminutového gamu na 5:3 nás naše bojovnice po výhře 6:4 a 6:4 poslala mezi poslední čtyři celky ve Fed cupu. Poslední dohrávka čtyřhry mezi Siniakovou a Šafářovou proti Martine-zové-Sanchezové se Sorribesovou už neměla na nic vliv. I když Španělky vyhrály po setech 6:3, 4:6 a 10:7, tak celkový výsledek byl 3:2 pro Česko. Češky porazily Španělky potřetí za sebou a mezi čtyři nejlepší celky Fed cupu se probojovaly podeváté v řadě. Už se těšíme na semifinále, jež proběhne 22. a 23. dubna v USA, které ale budeme nejspíše sledovat v noci u televizních obrazovek. Doufám, že Serena Williams bude mít v tu dobu zcela jiné starosti.



Blahopřejeme

V tomto měsíci slaví narozeniny:

Jitka Temlíková – AŽD Praha, zásobovací sklad Olomouc

Rudolf Rozbořil – AZ Servis Brno

Emanuel Šmíd – Skanska ŽS

Ing. Pavel Švasta – Drážní úřad

Eliška Popelová – OHL ŽS, divize TAPS

Eva Fuxová – EŽ Praha

Ladislav Čerovský – AŽD Praha, DTI