



®



Ročník XV. číslo 2 datum vydání 16.2. 2021

**VYHLÁŠEN SPOR!!!
NA TAMEHU NEMÁME DOHODU NA MZDÁCH
PRO ROK 2021!**

Vážení zaměstnanci,

v situaci, v jaké se nyní nacházíme se energetika za dobu své samostatnosti nikdy nenacházela.

Od počátku kolektivního vyjednávání s vámi všechny návrhy a postupy komunikujeme a řídíme se vaším mandátem, který je pro nás podstatný. Vyhlásili jsme stávkovou pohotovost, spor o uzavření Kolektivní smlouvy a předali jsme návrh jmen na zprostředkovatele. Pokud se na jménu nedohodneme, určí jej Ministerstvo práce a sociálních věcí a je zahájeno správní řízení. Zprostředkovatel do 15 dní sdělí svůj návrh řešení sporu, pokud jej strany nepřijmou, jde řízení před rozhodce.

Co navrhuje zaměstnavatel? Navýšení tarifních stupňů od 1. 4. 2021 shodně s tabulkou LO (1. až 3. stupeň navýšení o 700,-Kč, 4. stupeň o 730,-Kč, 5. stupeň o 770,-Kč, 6. až 12. o 810,-Kč) a jednorázovou odměnu za listopad ve výši 5 600,-Kč. Zaměstnavatel argumentuje zvýšením mezd tím, že dojde k menšímu procentu nemocenské než v roce 2020 a tím bude mít zaměstnanec více!

Co navrhují odbory? Do pevné části mezd minimálně 1 200,-Kč a odměnu 5 600,-Kč pokud by došlo k dohodě v termínu do 29. 1., tj. 3,5%. Po tomto termínu jsme se vrátili na návrh navýšení o 5,5%.

Co zaměstnavatel očekává za rok 2020? Výsledek hospodaření před zdaněním o 121% vyšší než v roce 2019, Ebitda o 30% vyšší než v roce 2019 (máme jen výsledky a skutečnost pouze do září s předpokládaným výhledem výsledků podle vedení do konce roku 2020)

Co zaměstnanec? Má snížení průměrného výdělku o 2,03% při inflaci roku 2020 ve výši 3,2%. A predikce inflace pro rok 2021 přes 2%.

Strana odborů opakovaně vyzývá zaměstnavatele k jednání a spoléhá na vaši podporu!

Vážení zaměstnanci!!

podpořte kolektivní vyjednávání a sami sebe tím, že budete předpisově dodržovat všechny směrnice, bezpečnostní předpisy včetně přestávek na jídlo a oddech, odmítněte přesčasy! Zaměstnavatel se jasně vyjádřil ve svém dopise k 12tkám, že nemůžete pracovat delší pracovní dobu kvůli rizikům a že z toho nemá žádný ekonomický přínos!

Vyjednávací komise OS KOVO

STÁVKOVÁ POHOTOVOST



!!!

DOPORUČENÝ POSTUP ZAMĚSTNAVATELE PŘI POSKYTOVÁNÍ PRACOVNÍHO VOLNA ZAMĚSTNANCI K TESTOVÁNÍ, OČKOVÁNÍ, PŘÍPADNĚ K DOPROVODU RODINNÉHO PŘÍSLUŠNÍKA K OČKOVÁNÍ, V SOUVISLOSTI S VÝSKYTEM ONEMOCNĚNÍ COVID-19 ZPŮSOBENÉHO NOVÝM KORONAVIREM SARS COV-2

I.

1. Ve všech výše uvedených případech se za splnění podmínek stanovených právním předpisem jedná o **omluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci, a to** bez ohledu na to, zda se zaměstnanec podrobil testování nebo očkování dobrovolně nebo v souvislosti s výkonem práce.
2. Podle právního názoru ministerstva lze situaci, kdy se zaměstnanec podrobí provedení antigenního nebo PCR testu nebo očkování, posoudit jako **ošetření podle bodu 1 přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.**, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (dále jen „nařízení vlády“). Rovněž také **doprovod jiné osoby k provedení očkování**, je-li nezbytný, **lze podřadit pod bod 8 téže přílohy** k nařízení vlády.
3. V případě, že se zaměstnanec podrobil **očkování v souvislosti s výkonem práce**, lze v této situaci postupovat **podle bodu 2 přílohy** k nařízení vlády.
4. Situace uvedené v bodech II. až IV. tohoto doporučení představují **jiné důležité osobní překážky v práci** podle § 199 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).
5. Zaměstnanci přísluší po dobu těchto překážek v práci **pracovní volno, popřípadě pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu** za podmínek uvedených v příslušných bodech přílohy k nařízení vlády.

II.

Podrobení se antigennímu nebo PCR testu ke zjištění positivity na COVID-19 nebo očkování proti onemocnění COVID-19
Podle bodu 1 přílohy k nařízení vlády:

- a) Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo **ošetření** provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydlišti nebo pracovišti zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen "nejbližší zdravotnické zařízení"), pokud vyšetření nebo **ošetření** nebylo možné provést mimo pracovní dobu.
- b) Bylo-li vyšetření nebo **ošetření** provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy nebo platu však přísluší nejvýše za dobu podle písmene a).

III.

Očkování zaměstnance proti COVID-19 v souvislosti s výkonem práce

Podle bodu 2 přílohy k nařízení vlády:

Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo **očkování** souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

Podle § 103 odst. 1 písm. e) zákoníku práce:

Zaměstnavatel je v tomto případě povinen nahradit zaměstnanci případnou ztrátu na výdělku, a to ve výši jeho průměrného výdělku.

IV.

Doprovod k provedení očkování proti onemocnění COVID-19

Podle bodu 8 písm. a) přílohy k nařízení vlády:

Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, **ošetření** nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu

1. s náhradou mzdy nebo platu, jde-li o doprovod manžela, druhá nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu,
2. bez náhrady mzdy nebo platu, jde-li o ostatní rodinné příslušníky.

Pro účely tohoto bodu se rodinnými příslušníky rozumí fyzické osoby uvedené v bodě 7 přílohy k nařízení vlády.

V.

Povinnosti zaměstnance v souvislosti s překážkou v práci

Zaměstnanec má v souvislosti s překážkami v práci na jeho straně povinnosti vůči zaměstnavateli stanovené v § 206 odst. 1 a 2 zákoníku práce.

Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak je zaměstnanec povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahy.

Překážku v práci je zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli. Ke splnění povinnosti podle věty první jsou právnické a fyzické osoby povinny poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost.

Zdroj: ČMKOS a MPSV

NÁZORY ZAMĚSTNANCŮ V TAMEHU k 12tkám

Na Tamehu dlouhá léta řešíme 12tky. Zaměstnanci o to mají zájem a odbory to podporují v případě, že **všichni** zaměstnanci dotčeného pracoviště s tím souhlasí.

Zaměstnavatel na TAMEHU nevyužil stejného postupu jako v Liberty při Covidu, kde uznali, že se zaměstnanci méně potkávají a sami navrhli na pracovištích tuto změnu.

Naopak, Tameh se chová k tomu zcela odmítavě několik let. Místo toho stále zhotovují analýzu pro zavedení konta pracovní doby. Nejméně od roku **2017** si sami zadávají úkol, s termíny zpracování analýzy zavedení konta. Když se už blíží termín, opět jej posunou a to stále dokola.

T: 31. 3. 2021	Zavést na teplárně konto pracovní doby (v květnu 2020 provést analýzu
Z: 46, Z	pro přijetí rozhodnutí). TERMÍN UPRAVEN NA 31.3.2021

Před několika dny nám byl zaslán dopis:

Vážení zástupci odborových organizací,

Po pečlivé zvážení návrhu zavedení zkušebního 12-hodinového režimu, musíme konstatovat, že k této změně na ostatních provozech energetiky TAMEH Czech s.r.o. v tuto chvíli nepřistoupíme.

Důvodů je několik, z nichž nejdůležitější jsou:

- 1. Zvýšené riziko vzniku úrazu, spojené s delší pracovní dobou:** Negativní dopad delší pracovní doby na únavu a riziko vzniku úrazu a tím vzniku rizika provozních poruch a nenadálých situací, je známou skutečností a popsáno v mnoha odborných studiích. Dochází ke snížení psychické odolnosti a produktivity pracovníka, zvýšení chybovosti a schopnosti se plně soustředit. Je to také jedním z hlavních důvodů, proč tato změna není aplikována ve větší míře v oblasti energetického průmyslu. Tato otázka je předmětem dlouhodobých diskuzí i u jiných zástupců dodavatelů energií a ani tam nedochází k jednoznačným dohodám a změnám pracovního režimu.
- 2. Ekonomický přínos:** vyhodnocení tohoto systému, dosud aplikovaného na vybraných pracovištích, neprokázalo ekonomický přínos pro společnost, naopak přináší vyšší provozní a bezpečnostní rizika.
- 3. Riziko ztížené zastupitelnosti:** Přestože je 12-hodinový systém v TAMEH Czech částečně zaveden, riziko ztížené zastupitelnosti, zejména v případě nenadálé absence některého z pracovníků, je pro provoz, jako například Strojovna, nebo Kotelna, značně vyšší.

Co na tato vyjádření říkají zaměstnanci?

„Přechod z noční na odpolední je podle vedení asi pohodička“

„Je to hezké, že mají o nás takový strach a 12tky nám nechťejí povolit hlavně kvůli bezpečnosti. To by bylo teda adekvátní, aby nám navýšili dovolenou navíc nebo six day jak je v dnešní době v mnoha firmách. Jinak 12tky dělají např hasiči i policie, a to dělají i 24ky a ti mají také stresy“

Dispečink, nejsou unaveni z 12tek? Tak ať jdou zpátky na 8 jak my. A 16tky jim nevadí, že se dělají? Už jsem dost naštvaný.

Po dlouhých měsících různých průzkumů, dotazníků a úspěšném testování na provozu DEMI. Vedení společnosti konečně rozhodlo, že nemůže pokračovat v dalším zavádění 12-ti hodinových pracovních režimů i přes 100% vyslovený souhlas všech zaměstnanců provozu 46 Strojovna (100% byl požadavek vedení)

Proč? Pojďme se podívat na odpovědi vedení a zkusme společně najít tzv. zakopaného psa.

První argument spočívá v tom, jak zaměstnavateli leží na srdci bezpečnost a zvýšené riziko vzniku pracovního úrazu vlivem delší pracovní doby. No to je škoda, že naše vedení nemá stejné obavy o bezpečnost svých zaměstnanců i při odstraňování poruchových stavů, nebo při opravách, které mají vliv na výrobu. Oči se dají také přimhouřit i u přesčasové práce kde po 16-ti odpracovaných hodinách zbývá mnohdy jen zákonem stanovená minimální doba na odpočinek.

Druhým argumentem je postrádání ekonomického přínosu. Tady bohužel nelze přesně tuto otázku posoudit bez odzkoušení 12-ti hodinového pracovního režimu v širším měřítku.

Třetím argumentem je riziko nedostatku zastupitelnosti. Zaměstnavatel má zřejmě na mysli tu "Motivaci", kdy si zaměstnanec zvyšuje kvalifikaci a bere tím na sebe z toho vyplývající větší odpovědnost, bez možnosti, nebo s minimálním finančním ohodnocením. Vše se tady vede ve smyslu, proč bych jako zaměstnavatel měl své zaměstnance dobře a spravedlivě ohodnotit a k tomu jim vytvořit takové podmínky při práci, aby zaměstnanci chodili do práce rádi a byli na svého zaměstnavatele patřičně hrdí, když jim může hodit nějaký ten klacek pod nohy.

K zamyšlení tak zůstává, jak to vlastně může fungovat u jiných energetických a teplárenských firem, Policie, ve zdravotnictví, nebo Hasičů.

Na závěr se dá vše shrnout do jedné věty "Když se pro zaměstnance nechce něco udělat, tak se důvod vždy najde"

Pokud vedení tvrdí, že kotelna a strojovna mají vyšší riziko než plynový dispečink, tak z jakého důvodu, není naše riziko víc oceněné. Tedy upřesním to, kdo posuzuje výši rizika? Jaký je rozdíl rizika mezi plyn. dispečinkem a kotelnou se strojovnou? Osobně neznám tyto porovnání.“

OPATŘENÍ NA PRACOVIŠTÍCH V CHLADU

Doba práce zaměstnance na pracovištích s udržovanou teplotou musí být upravena tak, aby doba jejího nepřetržitého trvání nepřesáhla stanovenou dobu. Bezpečnostní přestávky mezi jednotlivými úseky nepřetržité práce v chladové zátěži musí trvat nejméně 10 minut.

Zaměstnanec má právo na bezpečnostní přestávku v ohřívárně při práci vykonávané po dobu delší než 2 hodiny za směnu a při operativní nebo výsledné teplotě 4 °C a nižší. Ohřívárna se vybavuje zařízením pro prohřívání rukou.

Ohřívárna musí být vytápěna nejméně na 22 °C, musí být vybavena sedacím nábytkem, stolem a věšáky na pracovní oděv. Ohřívárnou může být i místnost pro odpočinek. Požadavky na místnosti pro odpočinek jsou stanoveny legislativně.

Ochranný nápoj chránící před zátěží chladem se poskytuje při práci na nevenkovním pracovišti s udržovanou teplotou, kde je teplota nižší než 4 °C.

Ochranný nápoj se poskytuje teplý, v množství alespoň půl litru za 8 hodinovou směnu a musí mít požadované vlastnosti dané legislativou.

Doporučovaná teplota nápoje je 20 až 25 °C.

Ochranný nápoj chránící před zátěží chladem může obsahovat látky zvyšující odolnost organismu.

Udržovaná t_o nebo t_g vzduchu Teplota vzduchu od – do:	Doba nepřetržitého trvání práce	Doba trvání bezpečnostní přestávky
Od 4 °C do -10 °C	2 hodiny	Min. 10 min.
Od -10,1 °C do -20 °C	1 hodina	Min. 10 min.
Od -20,1 °C do -30 °C	30 minut	Min. 10 min.
Méně než -30 °C (mimo výjimky)	Zákaz práce	–
Při manipulaci s materiálem, kdy nelze používat rukavice proti chladu a druh práce vyžaduje přímý kontakt tepelně nechráněné kůže ruky		
≤ 10 °C	Po ukončení takové práce pro prohřátí rukou	Min. 5 minut



Mgr. Bc. Sobolová Alena, MBA ZO ostravská huť
ZO OS KOVO Vysoké pece

595 686 141 mobil 724 416 888 alena.sobolova@libertysteelgroup.com

Verner David ZO Laboratoře a Výzkum

595 684 034 mobil 724 937 020 david.verner@libertysteelgroup.com

Borůvka Pavel externí poradce

mobil 724 365 533

PORKOVÁK

ul. Vratimovská 689, 707 02, Ostrava - Kunčice,
tel. 59 568 6141,
E-mail: vspor01.ostrava@libertysteelgroup.com