



Ročník XV. číslo 9 datum vydání 17.9. 2021



TVRZENÍ ZAMĚSTNAVATELE JE ÚČELOVÉ A NESMYSLNÉ!

ZAMĚSTNAVATEL NA TAMEHU PŘEDPOKLÁDÁ, ŽE SI VŠE NECHÁME LÍBIT !!!

JAK SABOTOVAT VYJEDNÁVÁNÍ KS DLE NOVODOBÝCH FIREMNÍCH ZVYKLOSTÍ

Vedení TAMEHU to už zkušelo v roce 2020 ve vyjednávání mezd pro letošní rok, strana vedení odmítala pravidelně vyjednat, i když bylo vyjednávání zahájeno až 11.11.2020 předáním návrhu odbory. Odmítali jednat a v IV. Q 2020 proběhla jen dvě kola jednání a to z jejich důvodu neukončeného jednání k business plánu (BP) a jednalo až v polovině ledna. Následně na přelomu I.Q a II.Q 2021 pro změnu zase odmítali navýšení mezd z důvodu, že již BP je uzavřen a nelze do něj již upravovat oblast týkající se mezd zaměstnanců!!! Zaměstnanci vyslovili požadavek a uložili odborům vyjednat Dodatek pro rok 2022 do konce roku 2021 a odmítnout tak zdoluhavé vyjednávání a podniknout nátlakové akce dříve, ale v souladu s právními předpisy. Z tohoto důvodu hledáme jako odbory cesty a navrhly jsme Dohodovací komisi, kde bychom mohli diskutovat o podnětech pro rok 2022, které zaměstnancům na mítincích zaměstnavatel slíbil, ještě před oficiálním zahájením kolektivního vyjednávání, což také odmítli!

Proto jsme dne 31.8. předali návrh, když Zákon hovoří, že vyjednávání je tím zahájeno. Má začít minimálně 60 dnů před koncem platnosti KS. Z toho jednoznačně vyplývá, že návrh může být podaný i dříve. Kolektivní vyjednávání může být i zdoluhavé, někdy i pro obstrukční jednání jedné ze stran, a proto je možné podat návrh kolektivní smlouvy kdykoliv, třeba i uprostřed účinnosti dosavadní KS.

Pokud se nedojde ke shodě do max. 60 dní od zahájení, lze vyhlásit spor a činit další nátlakové akce.

Vedení TAMEHU náš návrh začít jednat v týdnu od 13. září opět odmítlo a navrhuje jednat až 18.10. nebo 25.10, což je 5 dní před koncem max. doby 60 dnů!!! Opět se vymlouvá, že nemá podmínky pro zahájení jednání o Dodatku pro rok 2022, nemá BP!!! A perličkou v závěru jejich sdělení je, že uvítají jednání o podnětech k podmínkám pro rok 2022. Také vám to připadá jako špatný vtip?

Na TAMEH Czech s.r.o jsme byli vždycky konstruktivní. Změnou členů vyjednávacího týmu za stranu zaměstnavatele se s tímto týmem zřejmě dohodnout nelze. Je nyní důležitá role zaměstnanců, zda si takovýto postup nechají líbit, a nebo budou v jednom šiku společně s odbory podporovat společné požadavky či nikoli.

Nikdy nám zaměstnavatel nedal nic zadarmo a je třeba začít tvrději jednat a proto musíme všichni tomu dát svůj podíl na výsledku pokud chceme důstojně žít.

Budeme se s vámi pravidelně sdílet všechny informace k vyjednávání.

Sobolová Alena

TAKTO NÁM PÍŠE TAMEH

„REAKCE ZAMĚSTNAVATELE NA DOKUMENTACI PŘEDANOU ZÁSTUPCI ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

Vážení, dovolujeme si tímto reagovat na dokumentaci obdrženu zaměstnavatelem dne 31. 8. 2021, kdy především vítáme ukončení stávkové pohotovosti ze strany odborových organizací.

V našem posledním vyjádření ze dne 18.8.2021 jsme uvedli, že po ukončení stávkové pohotovosti ze strany odborových organizací jsme připraveni diskutovat o podnětech, které zástupci odborových organizací požadovali projednat v dopise ze dne 9. 8. 2021. Namísto diskuze nad jednotlivými body, která by tak dle našeho názoru byla nyní na místě, a kterou samy odborové organizace požadovaly, nám však byl rovnou bez jakýchkoli diskuzí či jednání předložen dokument s názvem „Dodatek č. 1/2022 ke kolektivní smlouvě na roky 2017-2022“. Změny oproti stávající KS tak, jak byly Dodatkem č 1/2022 předloženy, neakceptujeme.

Jak jsme Vás opakovaně informovali, dle našeho názoru zatím nejsou na stole podmínky pro zahájení jednání o dodatku kolektivní smlouvy pro rok 2022. Zaměstnavatel postupuje dle svých závazných interních plánů a termínů při přípravě nového business plánu pro rok 2022 a nyní není příprava v takové fázi, abychom mohli přikročit k efektivnímu zahájení vyjednávání nového Dodatku ke KS. Z těchto důvodů je také v článku A.2 odst. 1 platné KS uveden termín pro zahájení kolektivního vyjednávání v souladu s minimálními požadavky platné legislativy a nikoli dříve. Zaměstnavatel potřebuje čas i pro jiné aktivity než jen celoročně vyjednávat o KS. Abychom dostáli našim závazkům, navrhujeme zahájit kolektivní vyjednávání ve druhé polovině měsíce října, kdy očekáváme první výhledy pro rok 2022. Do této doby jsme samozřejmě připraveni – mimo proces samotného kolektivního vyjednávání diskutovat se zástupci odborových organizací o jejich podnětech k podmínkám roku 2022.

Pro úplnost si závěrem dovolujeme reagovat rovněž na dokument „Žádost o svolání Dohodovací komise“ k ukazatelům BOZP, a dokument „upozornění“ na jednání v rozporu s právními předpisy, kdy dle Vašeho názoru zaměstnavatel vydává „opatření, nařízení k oblasti BOZP bez projednávání s odbory“. Takové tvrzení nemá oporu v žádné skutečnosti, když veškeré informace a dokumenty k této problematice včetně prémieových řádů s odborovými organizacemi projednány byly, a to opakovaně, konkrétně pak 10.5.2021, 19.5.2021 a 16.6.2021. Opakovaně žádáme zástupce odborových organizací o zbytečné nevyvolávání konfliktů a zvyšování napětí ve společnosti, a naopak o aktivní plnění jednoho z nejdůležitějších cílů odborových organizací, kterým je hledání sociálního smíru v zájmu všech stran, tedy jak zaměstnanců, tak zaměstnavatele.“

Podepsáno: Ing. Kristina Červenková jednatel A, Marcin Staniszewski jednatel B a Ing. Robert Šteffek ředitel společnosti
dne: 7.9.2021

DOPIS ODBORŮ Z 14.9. 2021

Vážení jednatele a vážený pane řediteli,

Dopisem a předáním našeho návrhu dne 31.8. 2021 bylo započato kolektivní vyjednávání Dodatku č. 1/ 2022 v souladu s §8 odst. 1 Zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání. Od tohoto termínu běží také zákonná lhůta 60 dní, abychom se dohodli na znění Dodatku č. 1 /2022.

Bohužel ve vašem dopise ze dne 7. září 2021 BOE/696 neakceptujete náš návrh začít vyjednávání v týdnu od 13. září, navrhujeme tedy konkrétní datum pro první jednání a to 20.9. v 8 hodin.

Smluvní strana je také dle Zákona povinna se vyjádřit k těm návrhům, které nepřijala, a to vaše strana neučinila, a není adekvátní odpovědí zaměstnavatele k návrhu Dodatku ke KS.

Dále vámi zmiňovaný bod A2 odst. 1 je nesmyslným argumentem, neboť tento článek neupravuje žádný termín pro zahájení kolektivního vyjednávání a je nutno také dodat, že neupravuje ani jinou dobu pro případnou reakci na návrh KS.

Mgr. Bc. Sobolová Alena, MBA

předseda vyjednávací komise za stranu odborů

LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV ZAMĚSTNANCE BĚHEM EPIDEMIE KORONAVIRU



1) Může mi zaměstnavatel nařídit dovolenou „ze dne na den“?

Zaměstnavatel dovolenou určuje alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší lhůtě (§ 217 zákoníku práce).

2) Může mi ve zkušební době zaměstnavatel dát výpověď během prvních 14 dnů nemoci, nebo když jsem v karanténě?

Zaměstnavatel nesmí zrušit pracovní poměr ve zkušební době v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény (§ 66 zákoníku práce).

3) Může mi zaměstnavatel nařídit výkon jiného druhu práce, než mám v pracovní smlouvě?

Zaměstnanec není povinen vykonávat jinou práci, než má sjednanou jako druh práce v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel se musí se zaměstnancem na výkonu jiné práce mimo sjednaný druh práce dohodnout.

4) Kdy mám právo odmítnout vykonávat práci?

Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, která bezprostředně ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob. Takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance. Zákon neposkytuje ochranu zaměstnanci, který by tak učinil účelově (§ 106 zákoníku práce).

5) Může mi zaměstnavatel zkrátit pracovní úvazek?

Zkrátit pracovní dobu (úvazek) lze pouze v dohodě se zaměstnancem (§ 80 zákoníku práce).

6) Může mi zaměstnavatel dát výpověď kvůli koronaviru?

Ne, nemůže. Zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci pouze z důvodů vyjmenovaných v § 52 zákoníku práce.

7) Může mi zaměstnavatel snížit mzdu?

Zaměstnavatel nemůže snížit sjednanou mzdu. Pozor: Je-li mzda zaměstnance určena mzdovým výměrem, je snížení možné, ale důvod musí spočívat ve vykonávané práci. Ke změně výše mzdy nemůže dojít zpětně.

8) Je možné pracovat z domova, když jsem v karanténě?

Zaměstnanec nelze práci z domova jednostranně nařídit, neboť se na tom musí zaměstnanec se zaměstnavatelem vždy dohodnout. Práce z domova je možná i při nařízené karanténě. Zaměstnanec v takovém případě přísluší mzda, nikoli náhrada mzdy nebo nemocenské poskytnané při karanténě.

9) Může mi zaměstnavatel zrušit nebo změnit směny „ze dne na den“?

Změnu rozvržení směn může zaměstnavatel provést pouze 2 týdny předem, nedohodne-li se se zaměstnancem jinak (§ 84 zákoníku práce).

10) Může mi zaměstnavatel nařídit neplacené volno?

Neplacené volno nelze nařídit, lze jej poskytnout jen na žádost zaměstnance.

11) Kolik dostanu, když jsem v karanténě?

Zaměstnanec má právo na náhradu mzdy od zaměstnavatele ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku po dobu prvních 14 dnů, a pokud se zaměstnanec nevrátí do práce, pak má od 15. dne nárok na nemocenské (§ 192 zákoníku práce).

12) Pokud je má firma uzavřena kvůli mimořádným opatřením, kolik dostanu?

Pokud zaměstnavatel nepřiděluje práci z důvodu uzavření provozoven na základě mimořádných opatření vlády nebo z jeho vlastního rozhodnutí, náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku (§ 208 zákoníku práce).

13) Když nemůže zaměstnavatel zajistit chod podniku kvůli prostoj, kolik dostanu?

Pokud zaměstnavatel nepřiděluje práci z důvodu prostoje, např. nemá dostatek surovin pro výrobu, náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku (§ 207 písm. a) zákoníku práce).

14) Když zaměstnavatel nemá práci, protože nejsou zakázky, kolik dostanu?

Pokud zaměstnavatel nepřiděluje práci z důvodu částečné nezaměstnanosti, tj. z důvodu omezení odbytu výrobků/potřevky po službách, náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku, je-li uzavřena dohoda s odborovou organizací.

15) Kdy mám právo na pracovní volno a ošetřovné?

Po celou dobu uzavření příslušného školského zařízení /stacionálně přísluší zaměstnanci pracovní volno a dávka ošetřovné z důvodu péče o dítě mladší 13 let, péče o nezaopatřené dítě, které je závislé na pomoci jiné osoby aspoň ve stupni I (lehká závislost), a dále o osobu, která je závislá na pomoci jiné osoby aspoň ve stupni I (lehká závislost).

Pobyt v hotelu Villa Regenhart

HOTEL VILLA REGENHART WELLNESS & SPA - JESENÍK 2021

Pro členy Odborového svazu KOVO a jejich rodinné příslušníky nabízíme nabídku na relaxaci a odpočinek v lázeňském městečku Jeseník. Ve spolupráci s resortem **Wellness & Spa hotel Villa Regenhart** jsme členům OS KOVO nabídli slevu 5% na ubytovací služby. (www.villaregenhart.cz). Tyto slevy jsou již přednastaveny v rezervacním formuláři, fungují automaticky a zobrazí se při vyhledání konkrétního termínu. Případně hosté mohou kontaktovat hotel napřímo telefonicky nebo na e-mailu recepce@villaregenhart.cz. Po sdělení, že patří do OS KOVO, jim bude poskytnuta sleva 5%.

Wellness&Spa hotel Villa Regenhart****

Nově zrekonstruovaný wellness & spa hotel se nachází v lázeňském městě Jeseník. Místo je vyhledávané nejen kvůli zdejší světově proslulým lázním, ale také pro unikátní klima a krásnou přírodu. Novobarokní zámecká vila s překrásnou zahradou a moderním wellness centrem je situována nedaleko historického centra města v těsné blízkosti městského parku Smetanovy sady. Svým návštěvníkům nabízí komfortní ubytování v prostorných pokojích a apartmánech s nádherným výhledem na panorama Hrubého Jeseníku a Studničního vrchu. Samozřejmostí je stylová restaurace s moderní gastronomií, útulný lobby bar s krbem, či slunná terasa s výhledem do zahrady.

PRO VÍCE INFORMACÍ:

Informační linka: 1212

Informační linka Státního úřadu inspekce práce: +202 800 606 070

www.mpsv.cz/prava-zamestnancu



Nejste na to sami! Když budete ve složité situaci, neváhejte se obrátit na vaši odborovou organizaci. Pokud u vás na pracovišti není, obraťte se na Českou komunistickou konfederaci odborových svazů, nebo Asociaci samostatných odborů. Pomůžeme vám i poradit!

Jana Maláčová
ministrka práce a sociálních věcí

CHCETE-LI UŠETŘIT, VSAĎTE NA ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCŮ

Návratnost každé koruny investované do BOZP může být i více než dvojnásobná



PRACOVNÍ STRES

Stresem se rozumí psychologický stav jedince, kdy je ohrožena jeho integrita a hraje roli poškození organismu. Stres je důsledkem působení určitých událostí nebo činností, jež jsou označovány jako stresory. Odezva na působení stresorů (stresová reakce) se obvykle projevuje změnami ve vegetativních funkcích (např. v srdečně-cívním či v zažívacím systému) a v prožívání, jako je úzkost, strach, pocit napětí atd.



NÁSLEDKY PŮSOBENÍ PRACOVNÍHO STRESU NA ZAMĚSTNANCE

Pracovní stres zažívají zaměstnanci, pokud existuje nerovnováha mezi požadavky zaměstnavatele a fyzickými či duševními schopnostmi zaměstnance. Následky působení pracovního stresu na zaměstnance mohou být:

- Emocionální (např. pocit podřízenosti, úzkost, vztahové problémy na pracovišti, únavy)
- Behaviorální (např. nadměrná konzumace alkoholu a kouření, agresivita)
- Kognitivní (např. problémy s pamětí, potíže s učněním, potíže s rozhodováním, negativní myšlení)
- Fyzické a duševní zdraví (např. muskuloskeletální a kardiovaskulární onemocnění, diabetes a deprese)

Dlouhodobé vystavení stresu může snížit efektivitu práce a může způsobit nemoc, poškození zdraví, případně i pracovní úraz.

ZÁKONNÁ POVINNOST ZAMĚSTNÁVATELE

Zaměstnavatelé mají zákonnou povinnost vyhodnocovat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění nebo minimalizování. To se týká i psychosociálních rizik.

NÁKLADY ZAMĚSTNÁVATELE SPOJENÉ S PSYCHOSOCIÁLNÍMI RIZIKY

Náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance při neheší psychosociálních rizik mohou překročit 100 000 Kč ročně. Například pracovní neschopnost pro poruchu duševního zdraví, které mohou být jedním z důsledků působení psychosociálních rizik, může trvat i více než 100 dní.

Stres na pracovišti = vyšší náklady pro firmu!



NÁKLADY ZAMĚSTNÁVATELE SPOJENÉ S PRACOVNÍM STRESEM

Opomíjený pracovní stres může pro zaměstnavatele představovat nemalé náklady. Ty souvisejí například s nutností řešit:

Absence z důvodu pracovní neschopnosti (např. u organizace s deseti zaměstnanci se může jednat o roční náklady ve výši přibližně 150 000 Kč)

Presenteeismus* (např. u organizace s deseti zaměstnanci se může jednat o roční náklady ve výši přibližně 150 000 Kč)

Fluktuace zaměstnanců (např. u organizace s deseti zaměstnanci mohou být roční náklady i více než 100 000 Kč)

Ostatní náklady (např. náklady spojené s školením na pracovišti, vztahy se zaměstnanci či náklady a stráž služeb s negativním vnímáním firemní značky zákazníky, tyto faktory mohou představovat náklady v řádech statisíců až milionů korun)

*Presenteeismus znamená sčítání výkonových zaměstnanců v důsledku zdravotních problémů, aniž se vzhledem k tomu po zaměstnání, ale nejsou schopni dostihnout své obvyklé výkony.

Přes 50 % firem v České republice uvádí, že mezi jednateli a obříznými klienty, pacienty a žáky.

OSLAVA 70. VÝROČÍ HUTĚ PŘED SLEZSKOOSTRAVSKÝM HRADEM



NAŠE BUDOUCNOST JE ZNOVU OHROŽENA!!!

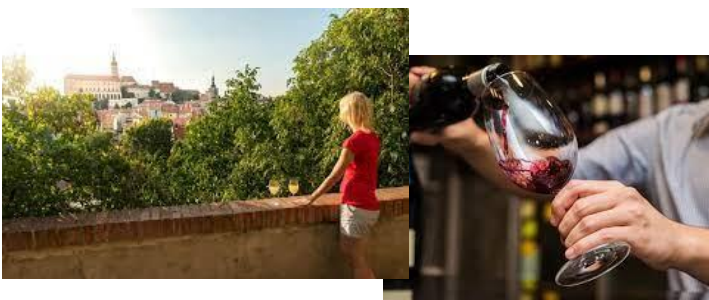
Oslovujeme všechny zaměstnance pracující v Liberty Ostrava, řekněte jasné ne a dejte mandát odborovým organizacím k přípravě zastavení výroby dle legislativy České republiky v součinnosti se Stávkovým řádem OS KOVO

Všechny základní organizace se shodly na vydání podpisových archů mezi zaměstnance. Pokud vám někdo říká něco jiného tam vám záměrně lže a ví proč!! Je potřeba s tím udělat pořádek, zbavit se lží a pomluv.

ODBOROVÉ ORGANIZACE JEDNAJÍ VE SHODĚ A VŽDY JIM ZÁLEŽÍ NA ZAMĚSTNANCÍCH A NA BUDOUCNOSTI TÉTO FIRMY.

CYKLOZÁJEZD NA PÁLAVU

Loni nám to nevyšlo, letos jsme museli posunout termín na podzim, ale to čekání se nám odvděčilo krásným počasím



CHCETE-LI UŠETŘIT, VSAĎTE NA ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCŮ

Návratnost každé koruny investované do BOZP může být i více než dvojnásobná



STRES A SYNDROM VYHOŘENÍ

Stres na pracovišti negativně ovlivňuje nejen produktivitu, ale rovněž i fyzické a duševní zdraví zaměstnanců. Syndrom vyhoření je jedním z důsledků nezvládnutého pracovního stresu. Z provedených studií v České republice například vyplývá:

- Pro více než pro polovinu učitelů základních škol je práce zdrojem dlouhodobého stresu vedoucímu k vyhoření
- Více než 30 % lékařů vykazuje symptomy syndromu vyhoření a více než 80 % lékařů se cítí syndromem vyhoření ohroženo



SYNDROM VYHOŘENÍ SE MŮŽE PROJEVOVAT NAPŘÍKLAD:

- depresivní stavy
- pocitů bezděje
- snížením sebedůvěry
- fyzickou ochablostí
- únavu
- vegetativními porážkami
- neurotickými příznaky

NÁSLEDKY SYNDROMU VYHOŘENÍ

Nezvládnutí pracovní zátěže vede k pocitům psychického a fyzického vyčerpání, ztrátě zájmu o práci a zhoršení profesionálních postojů. Syndrom vyhoření může mít za následek až více než o:

- 60 % vyšší podíl pracovní neschopnosti zaměstnanců
- 200 % vyšší pracovní fluktuaci zaměstnanců
- 50 % nižší pracovní iniciativu či méně proaktivních přístupů zaměstnanců při řešení pracovních problémů
- 10 % nižší sebevědomí zaměstnanců

ZÁKONNÁ POVINNOST ZAMĚSTNÁVATELE

Zaměstnavatelé mají zákonnou povinnost vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění nebo minimalizování. To se týká i syndromu vyhoření.

NÁKLADY ZAMĚSTNÁVATELE SPOJENÉ SE SYNDROMEM VYHOŘENÍ

Náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance postiženého syndromem vyhoření mohou překročit i 100 000 Kč ročně. Například pracovní neschopnost pro poruchy duševního zdraví, které mohou být jedním z důsledků působení syndromu vyhoření, může trvat i více než 100 dní.

Stres na pracovišti = vyšší náklady pro firmu!

Pouze necelých **10 %** firem v České republice má zpracovaný akční plán pro prevenci stresu při práci.



bozpinfo.cz/kampan-psychosocialni-rizika

**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