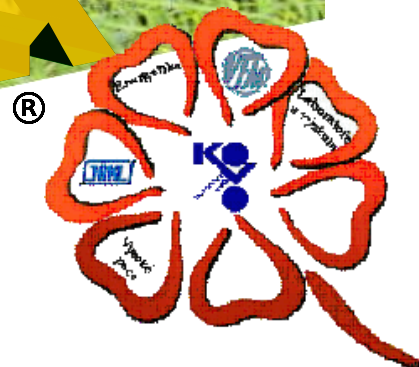




PORKOVÁK



Ročník XI. číslo 02 datum vydání 27. 2. 2017

Stres, obtěžování a násilí na pracovišti

§224 Zákoníku práce byl doplněn takto: Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, **včetně předcházení riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti**, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance pracovnělékařské služby.

Předpoklad účinnosti novely zákoníku práce je od 1. července 2017 a co znamená?

Zaměstnavatel bude muset vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, včetně předcházení riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti. Nová úprava ZP je v souladu s Rámcovou dohodou EU, která vymezuje stres na pracovišti jako: stav, který je doprovázen fyzickými, psychickými či sociálními potížemi nebo dysfunkcemi, a který je výsledkem toho, že se člověk necítí schopen vyrovnat s požadavky či očekáváními do něj vkládanými.

Jsou různé formy diskriminace a patří zde i obtěžování a pronásledování. Jsou to jednání zaměřená proti lidské důstojnosti, cti, sebevědomí, sebeúctě dotčené osoby. Všechny formy diskriminace mohou být příčinami vzniku stresu zaměstnance. Prokáže-li se, že zaměstnanci v důsledku stresu vznikla škoda, může ji uplatňovat vůči zaměstnavateli. Může být zjištěno a prokázáno, že zaměstnavatel nevytvořil podmínky pro předcházení stresu a tím porušil právní povinnost.

Vyčerpávající seznam příčin stresu rámcová dohoda nemůže poskytnout. Časté mezilidské konflikty nebo stížnosti zaměstnanců jsou některými z ukazatelů problému stresu spojeného s prací. Jedná se např. o tyto faktory na úseku:

- organizace práce a pracovní postupy (uspořádání pracovní doby, zkracování přestávek, soulad mezi kvalifikací a požadavky pracovního místa, pracovní zatížení)
- pracovní podmínky a prostředí (vystavení hrubému chování, hluku, horku, apod.)
- špatná a nedostatečná komunikace (nejistota ohledně toho co se v práci očekává)
- subjektivní faktory (emocionální a sociální tlaky, vnímaný nedostatek podpory apod.)

Násilí a obtěžování jsou dalšími negativními faktory, které mohou vznikat na pracovišti. Jsou také upraveny v novém znění §224 ZP. Mohou být tělesné, duševní nebo sexuální povahy, být jednorázového charakteru nebo může jít o soustavnější případy chování, mohou být mezi spolupracovníky, mezi nadřízenými a podřízenými a mohou sahat od drobných případů hrubosti až po závažnější činy.

Ze zdroje *Práce, odvody a mzdy zpracovala: Sobolová Alena*

TAKÉ V POLSKU SE VYJEDNÁVÁ KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

Stanowisko Strony Związkowej w zakresie wzrostu miesięcznych wynagrodzeń za pracę Pracowników AMP S.A. i Spółek z Grupy AM w 2017r.

1. Wzrost o 300 zł/pracownika miesięcznego funduszu wynagrodzeń Pracowników Spółki oraz podział tych środków finansowych metodą uzgodnioną przez Strony.
2. Włączenie do płacy zasadniczej każdego uprawnionego pracownika kwoty 80 złotych, wypłacanej obecnie jako odrębny składnik płacowy pod kodem „dodatek układowy” (tzw. metodą na wprost).
3. Wypłacenie nagrody za wkład pracy w 2016r. w wysokości 2500 zł. dla każdego Pracownika, który był zatrudniony w 2016r. w AMP S.A. lub w Spółce świadczącej usługi na rzecz AMP S.A., w terminie uzgodnionym przez Strony.
4. W celu dalszego ujednoczenia warunków zatrudnienia pracowników AMP S.A. i AMP S.A. Oddział w Zdzeszowicach, zrównanie od dnia 01.01.2017r. składek podstawowych na Pracowniczy Program Emerytalny dla pracowników AMP S.A., do poziomu obowiązującego w AMP S.A. Oddział w Zdzeszowicach, tj. do poziomu 4,5% miesięcznych wynagrodzeń pracowników stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.
5. Uzgodnienie i wprowadzenie w Grupie AM w Polsce perspektywicznej polityki płacowo – kadrowej w celu maksymalnego ograniczenia negatywnych skutków tzw. „luki pokoleniowej” oraz zapewnienia i utrzymania stabilności zatrudnienia, zwłaszcza na stanowiskach związanych z procesem produkcyjnym, która obejmowałaby okres od 01.01.2017r. do 31.12.2020r., z możliwością przedłużenia na lata następane.

Omlouváme se, ale bohužel nemáme ověřený překlad, tak alespoň takto.

Diskutujeme o stanovách

Vážené kolegyně, kolegové, jak už jistě víte, ve dnech 15. až 17. června 2017 se bude konat VII. sjezd Odborového svazu KOVO. Jedním z jeho klíčových úkolů bude i projednání úprav Stanov OS KOVO.

Komise pro Stanovy OS KOVO se otázkou jejich změn zabývá již od začátku měsíce července r. 2015. Úprava stanov je jedním ze stěžejních bodů její současné činnosti.

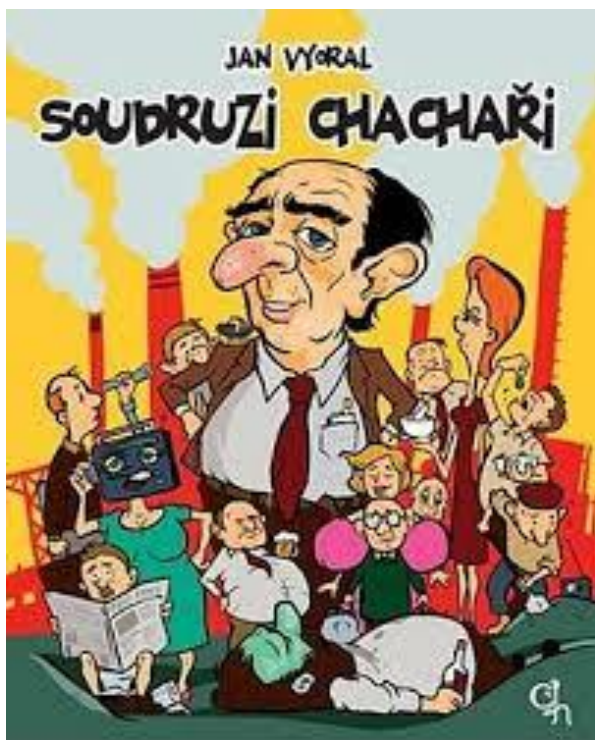
Předkládáme vám v čísle 2 Kováka přehled všech připomínek k současnému znění stanov tak, jak je postupně zpracovávala komise na základě výstupů z materiálu „Teze OS KOVO pro přípravu VII. sjezdu OS KOVO“, jednání Předsednictva a Rady OS KOVO, nebo které komise v průběhu doby postupně obdržela. Všechny tyto připomínky jsou již uloženy na Intranetu v části „Orgány OS KOVO, VII. sjezd“ pod odkazem „Stanovy“. www.oskovo.cz

TROPICAL ISLANDS

ZO Energetika pořádá v dubnu a v listopadu zájezd do německého aquaparku za 300,-Kč. Na listopadový termín jsou ještě volná místa.

Tropický ostrov „**Tropical Islands**“ nabízí návštěvníkům jedinečný a fascinující zážitek. Užijte si 365 dní v roce teplotu vody 28 až 31 °C a vzduchu 26 °C. Na ploše asi 8 fotbalových hřišť se nachází největší vnitřní dešťový prales na světě spolu s 200 dlouhými bílými písečnými plážemi jižních moří a mnoho dalších lákadel, atrakcí a zábavy.





Bývalý dlouholetý zaměstnanec p. Vyoral požádal naši redakci o zveřejnění informace ke knížce SOUDRUZI CHACHAŘI, která by měla být pochopena a prezentována jako zdrcující kritika způsobu práce v totalitní NHKG, která už v současném ArcelorMittal není možná.

Kniha humorným způsobem odtajňuje pozoruhodnosti pracovního procesu v ostravské **Nové huti Klementa Gottwalda** za časů socialismu.

Poznejte soudruhy, kteří s nasazením svých zařívacích orgánů „nadšeně“ budují socialismus pomocí nikdy nekončícího nasávání!

Soudruzi chachaři mají přiléhavé přezdívky a jejich vedoucí soudruh Gargamel k nim přistupuje velmi přísně.

Dočtete se, jak tančit lambadu na známé proletářské hity, dozvíte se o střelbě soudruhů, kterou odnesl především soudruh Pštrosák při konání své tělesné potřeby, poznáte legendární rozhlasovou hvězdu Kristýnu i soudruhy chachary Briketu, Cečkouna, Nudlu, Vinrátora, Permona a jejich pozoruhodný pracovní zápal v době socialismu.

PŘEHLEDOVÁ TABULKA UKAZATELŮ Z VÝROČNÍCH ZPRÁV

	2009	2011	2012	2013	2014	2015
Zaměstnanci celkem (osob)	8718	8243	7779	7348	6923	6786
z toho management	52	51	49	51	63	61
zaměstnanci	8666	8192	7730	7297	6860	6725
Osobní náklady celkem (v tis. Kč)	4 706 019	2 662 881	2 931 581	4 165 962	4 256 734	2 843 187
z toho management	112 039	89 430	89 215	148 205	167 969	105 491
zaměstnanci	4 593 980	2 573 451	2 842 366	4 017 757	4 088 765	2 737 696
Mzdové náklady celkem (v tis. Kč)	3 458 378	3 140 217	3 751 893	3 002 128	3 046 615	2 869 938
z toho management	89 496	98 672	117 310	119 690	134 470	140 973
zaměstnanci	3 368 882	3 041 545	3 634 583	2 882 438	2 912 145	2 728 965
Přidaná hodnota (v tis. Kč)	3 762 602	6 194 944	6 507 991	6 169 685	7 765 211	6 064 486
Výkony (tis. Kč)	25 141 877	39 690 389	37 166 748	35 376 840	39 140 359	35 163 762
Tržby (tis. Kč)	25 814 135	40 241 898	36 440 169	34 278 254	38 236 899	34 915 594
Míra inflace (v %)	1	1,9	3,3	1,4	0,4	0,3

Zdroj: konsolidované výroční zprávy skupiny ArcelorMittal jenž jsou veřejně přístupné na www.justice.cz

Bohužel takovouto tabulku pro ekonomickou analýzu bylo možno sestavit naposledy za rok 2015. Platí totiž nová ustanovení jak v zákoně o účetnictví, tak ve vyhlášce k výkazům. Nově se např. definují aktiva z brutto na netto aktiva, datum zveřejnění účetní závěrky je jiný, přidaná hodnota chybí apod. Kdo se více zajímá, viz příslušný zákon.

KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ V AMO

V příštím čísle snad přineseme pozitivní zprávy o kolektivní smlouvě. V této chvíli jsou jednání neustále v pohybu a než se dostanete k výtisku čísla, mohou být informace již neaktuální.

Sobolová Alena

Ve Sbírce zákonů pod číslem 458/2016Sb. dne 30.12.2016 byl vyhlášen zákon, kterým se mění zákon o obchodních korporacích účinný od 14.1.2017. Mimo jiné řeší znovu zastoupení zaměstnanců v dozorčích radách.

DVOJÍ TREST?

Mám několik dotazů týkajících se prémie, vytýkacích dopisů a metody dvojího trestu. Názor na prémie je u vedení podniku takový, že na ně není právní nárok. Pokud je způsob vyplácení prémie popsán v kolektivní smlouvě, a to tak, že v oddílu „Mzdová část“ je napsáno „Prémiové řády jsou nedílnou součástí KS (příloha č... KS)“, mám za to, že na prémie právní nárok je. Prémiové ukazatele jsou pro dělnické i technické profese dva. První je odvislý od hospodářského výsledku a druhý je následující.

Pro techniky:

- dodržování předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a celková úroveň bezpečnosti práce;
- úkoly a podmínky, které předem stanoví nadřízený zaměstnanec;
- zajišťování úkolů v rámci svěřeného úseku práce;
- dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (pracovní kázeň).

Pro dělníky:

- dodržování předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a celková úroveň bezpečnosti práce;
- úkoly a podmínky, které stanoví nadřízený zaměstnanec;
- dodržování pracovní disciplíny a kázně;
- dodržování technologických postupů a předepsané kvality.

Podle mě jsou tyto ukazatele jednoznačně v rozporu s § 346 b odst. 1 zákoníku práce, ze kterého vyplývá, že zaměstnanec může být finančně postižen pouze za škodu, za kterou odpovídá.

Další dotaz mám na metodu dvojího trestu. Zaměstnanec za porušení pracovní kázně dostal vytýkací dopis a krácené prémie. Když jsem na toto poukázal, bylo mi řečeno, že vytýkací dopis není trest. Myslím si, že vytýkací dopis je jeden z největších trestů, když za dva vytýkací dopisy v průběhu 6 měsíců po sobě jdoucích může být zaměstnanec okamžitě propuštěn.

V této oblasti je třeba rozlišovat. Odměny, prémie a vůbec veškerá finanční ohodnocení zaměstnanců – ať již podle kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu zaměstnavatele – jsou nenárokové složky mzdy. Na ty není právní nárok – právní nárok je pouze na ty složky mzdy, které jsou stanoveny zákonem – konkrétně se jedná o mzdu (sjednanou v pracovní smlouvě nebo stanovenou vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem), mzdu za práci přesčas, mzdu za svátek, mzdu za noční práci, mzdu za práci ve ztíženém pracovním prostředí a mzdu za práci v sobotu a neděli. Na nic jiného

I když – jak uvádíte – je prémiový řád součástí kolektivní smlouvy, jednotlivému zaměstnanci vzniká právní nárok na prémie až po splnění prémiových ukazatelů. Uznávám, že největší problém je s hodnocením, zda došlo k porušení tzv. pracovní kázně, nebo ne. To je ovšem věc vedoucího zaměstnance, který odpovídá za své podřízené, za jejich bezpečnost a ochranu zdraví při práci a nakonec i za dodržování pracovní kázně. To, že v konkrétním případě zaměstnanci nejsou prémie přiznány a že ještě obdrží vytýkací dopis s upozorněním na možnost výpovědi pro nedodržování předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (tedy na porušení pracovní kázně), není dvojí postih zaměstnance. Jak jsem uvedla, na prémie není právní nárok. V některých případech se tzv. porušení pracovní kázně odbude pouze tím, že zaměstnanec v konkrétním období nedostane prémie, v jiném (závažnějším) případě pak zaměstnavatel nejen zkrátí prémie, ale doručí i vytýkací dopis. To odvisí od toho, jak zaměstnavatel ohodnotil intenzitu porušení pracovní kázně.

Pokud se týká ustanovení § 346 b odst. 1 zákoníku práce, tak toto ustanovení zakazuje zaměstnavateli nejen jednostranně ukládat zaměstnanci peněžité postihy za porušení povinností vyplývajících mu ze základního pracovněprávního vztahu, ale zakazuje i tyto postihy od něho vyžadovat. Jinými slovy, pokud by zaměstnanec na vyžádání zaměstnavatele takový peněžitý postih uhradil dobrovolně či smluvně sjednal, jednalo by se o bezdůvodné obohacení zaměstnavatele. Z uvedeného ustanovení ovšem vyplývá pouze zákaz peněžitých postihů. Jinými slovy, pokud zaměstnanec nevznikl nárok na mzdu, například proto, že porušil své povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů a do práce nenastoupil, je zřejmé, že mu nenáleží mzda. Obdobně zaměstnanci nenáleží prémie, protože nesplnil podmínky nároku na ně.

(Pozn. Jedná se o výklad k případu z jiné firmy)
<http://www.bozpinfo.cz/narok-pracovnika-na-premie-uplatneni-dvojho-trestu>



Nevíš? Zeptej se!

Mgr. Bc. Sobolová Alena, MBA ZO Energetika

595 686 141 mobil 774 101 642 alena.sobolova@arcelormittal.com

Verner David ZO Laboratoře a Výzkum

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

Borůvka Pavel ZO Vysoké pece

595 686 254 mobil 724365533 pavel.boruvka@arcelormittal.com

Lúčan Luděk ZO Válcovny plechu F-M

558 482 946 mobil 721 427 805 ludek.lucan@arcelormittal.com

Bug Emil ZO ArcelorMittal Karviná

596 391 338 mobil 602 560 947 emil.bug@arcelormittal.com



PORKOVÁK

Rada odborů OS KOVO ArcelorMittal Česká republika
ul. Vratimovská 689, 707 02, Ostrava - Kunčice,
tel. 59 568 4231,
E-mail: vspor01.ostrava@mittalsteel.com