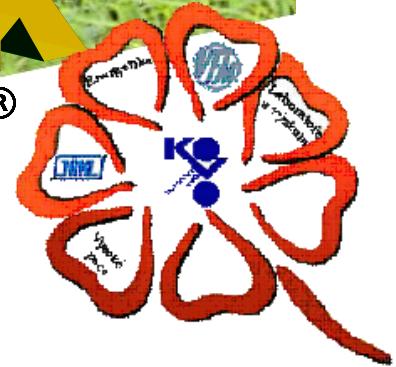




PORKOVÁK



Ročník XI. číslo 10 datum vydání 23. 10. 2017

NENÁROKOVÉ SLOŽKY MZDY

Ohledně nenárokové složky mzdy si občas dají zaměstnanci a zaměstnavatelé dostaveníčko u soudu.

Zaměstnavatelé ji nazývají různě – **prémie, odměna, osobní ohodnocení**. Různě též koncipují kritéria a podmínky, na jejichž základě a při jejichž splnění na ni může vzniknout zaměstnanci právo (nárok). Vždy by tam ale měla být spojitost s výkonem práce, protože **jde o nenárokovou složku mzdy** a mzda přísluší dle ustanovení § 109 odst. 1 a 2 ZP za práci.

Aby nevznikaly pochybnosti, lze jen **doporučit, aby byl mzdový systém zaměstnavatele přehledný a transparentní**. Aby zaměstnanci tudíž věděli, ve kterých případech a v jaké výši mohou na tuto nenárokovou složku mzdy dosáhnout, a současně nebyla porušena zásada rovného zacházení ve smyslu ustanovení § 1a odst. 1 písm. e) ZP a § 16 ZP. Problém je, že i když tohle všechno zaměstnavatel zajistí, může se přesto dostat se zaměstnancem do soudního sporu. A ještě větší problém je, pokud **natrefí na soudce, kteří vnímají onu nenárokovou složku mzdu poněkud podivnou optikou**.

Takový soudní spor musel absolvovat jeden zaměstnavatel se svým zaměstnancem na pozici ředitele. Zaměstnanec měl mzdu stanovenou jednostranně zaměstnavatelem prostřednictvím **mzdového výměru**. Jeho celková mzda se skládala z **měsíční tarifní mzdy a osobního ohodnocení** s tím, že výše druhé ze jmenovaných složek mzdy se řídila vnitřním předpisem zaměstnavatele a zaměstnanci byla stanovena samostatným dokumentem se zněním „**až do výše**“ a uvedením konkrétní maximální částky. Ve vnitřním předpisu zaměstnavatel definoval osobní ohodnocení jako **nenárokovou složku mzdy, která je přiznávána pro čtvrtletí, a to na základě iniciativy, odpovědnosti, dosahovaných pracovních výsledků a kvality plnění úkolů ze strany zaměstnance**. Návrh na výši osobního ohodnocení příslušného zaměstnance podával ředitel závodu či divize a u zaměstnanců ve vedení ředitel nebo prokurista společnosti. pokr.str.3

SKUTEČNÉ MZDOVÉ ROZDÍLY MEZI VÝCHODEM A ZÁPADEM EU

Zdroj: "What drives wage gaps in Europe?"
Jan Drahokoupil a Agnieszka Piasna, European Trade Union Institute, 2017



Minimální mzda v Česku od 1. ledna 2018 vzroste na 12 200 Kč. Nárůst se týká i hodinové mzdy, minimum vzroste z 66 na 73,20 Kč.

Od roku 2018 bude minimální mzda v České republice 40,5 % průměrné hrubé mzdy.

Minimální mzda na Slovensku sa od začiatku budúceho roka zvýši zo súčasných 435 eur na 480 eur. Najnižší hrubý zárobok za každú odpracovanú hodinu stúpne na 2,759 eura zo súčasných 2,500 eura.

Hledáte novou práci? Nebo společně budeme prosazovat požadavky za důstojnou mzdu!



Podpoř svým členstvím vyjednávání pro rok 2018!



„Zaměstnanci za mnou chodí a děkují za to, co se vyjednalo, ale k jejich kroku do odborů to zatím příliš nevede. Tak to ale obvykle bývá, když se něco zlepší a ubudou problémy. Lidé to vnímají jako samozřejmost.“
Mnohým prostě stále ještě nedochází, že aby se něco zlepšilo, nestačí jen přihlížet...“

Citát předsedy odborů z podniku SKF Chodov po navýšení platů o 6 000 Kč všem zaměstnancům. Před navýšením byl průměrný plat 14 000Kč

Zdroj: Kovák č. 18

Pokr. ze str. 1

Spor vedl zaměstnanec se zaměstnavatelem o to, kdy se z nenárokové složky mzdy zaměstnanec v podobě osobního ohodnocení stala složka nároková, resp. **jestli zaměstnavatel v rozporu se zákonem nevyplatil zaměstnanci část osobního ohodnocení, na které mu podle jeho názoru vzniklo již právo.** Na žalobu zaměstnance o zaplacení dlužné částky reagoval totiž zaměstnavatel tím, že osobní ohodnocení nebylo nastaveno jako fixní částka, ale jako rozpětí a že tedy nemohlo jít o žádné krácení již vzniklého nároku, ale **toliko o přiznání osobního ohodnocení zaměstnanci v rámci rozpětí na základě hodnocení jeho práce.**

Soudy nižších stupňů žalobě zaměstnance vyhověly, v obou případech z poněkud bizarních důvodů. **Soud prvního stupně měl problém se stanovením rozpětí pro osobní ohodnocení, odvolací soud dokonce poměřoval tuto nenárokovou složku mzdu přes ustanovení § 131 ZP o osobním příplatku,** ačkoliv jde o složku platu, a žalujícímu zaměstnanci byla poskytována mzda, takže tato právní úprava na popsaný případ vůbec nedopadala. Zasáhnout tak musel až Nejvyšší soud.

Ten zopakoval své již dříve judikované tvrzení, že uplatněním nárokových nebo nenárokových pobídkových složek mzdy je vyjádřena stimulační a motivační funkce mzdy spočívající ve spojení určité formy mzdy s pracovním výkonem zaměstnanec. **Závislost mzdy na žádoucím výkonu práce v předpokládaném množství a kvalitě pak bývá vyjádřena stanovením předpokladů, které musí být splněny, aby zaměstnanec mohl tuto mzdovou složku obdržet.** Z hlediska míry konkrétnosti jejich obsahu se úprava těchto předpokladů pohybuje v širokém rozpětí, od stanovení naprosto konkrétních, objektivně měřitelných a kvantifikovatelných cílů až po zcela obecně postulovaný příslib pobídkových složek mzdy, kupř. za „dlouhodobě dosahované kvalitní výsledky práce“, kdy je okolnost, zda zaměstnanec obdrží pobídkovou složku mzdy, závislá na zhodnocení dosažených pracovních výsledků **na základě úvahy příslušného nadřízeného vedoucího zaměstnance, jehož rozhodnutí má v tomto smyslu konstitutivní význam.**

Mzdový systém shledal dovolací soud naprosto v souladu s výše uvedeným a dovodil, že osobní ohodnocení v zaměstnancem požadované výši se mohlo stát nárokovou složkou mzdy, **jen kdyby zaměstnavatel rozhodl o jeho přiznání zaměstnanci v konkrétní výši.** A samozřejmě si neopomněl zmíněný soud oprávněně „rýpnout“ do soudu druhého stupně, že s tím osobním příplatkem byl zcela mimo.

(rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1754/2015)

ČEKÁ NÁS VYJEDNAT MZDY PRO 2018

Odbory po vzájemné shodě předaly dne 9. října zaměstnavateli AMO návrh na Dodatek ke KS.

Navrhujeme nárůst mezd o 11%, s tím, že je našim základním požadavkem do tarifních stupňů přidat plošně po 2500,-Kč.

Jak ukládá Zákon o kolektivním vyjednávání, zaměstnavatel nám 17. října předal odpověď, ve které se vyjádřil k návrhům.

Shrnutí:

„...předpokládáme mzdový nárůst pro rok 2018. K návrhu bychom rádi uvedli, že navzdory pozitivnímu trendu a hospodářskému růstu ve většině odvětví ČR, ocelářství a zejména některé konkrétní produkty nadále prochází velmi složitým obdobím a jsou tím negativně ovlivněny i ekonomické výsledky společnosti. Chtěli bychom zdůraznit, že kolektivní vyjednávání v naší společnosti musí reflektovat ekonomické možnosti firmy“. Předpoklad prvního jednání v týdnu od 20. listopadu 2017.

Život Dombasaka

Zdar všickým v Dombase, Liskovcu a v dceruškách. Jak se tak poslední dobu divám na tu naši fabriku, tak si říkám, že tu něco zase začína smrdět. Naražím na odpovědi generála na intranetu, že tady přece nikdo nemůže za zdecimovanu ocelarnu.

První co mi tak zavani, že se všicko hodilo na německého dodavatele. Dost se ve fabrice vyklada, že někdo u nas musel přece tohle všicko schvalovat, a ne včil klavirovat, že jim byly předloženy špatne informace a včil se to doladi v takzvanem zkušebnim provozu. To se zase bude hledat vychodisko přes zlate moravske ručičky a zkušenosti ocelára, jak z toho ven. V minulosti jsme to z jednu traťu tež zažili. Aby toho nebylo malo, tak se nam začínaju sypat aj ostatní pece. Kdysi se musela dodržovat technologie vyzdivani, ohřivani peci a další serepetičky. Potom se dařilo zrobit dostatek taveb a bylo dost železa pro valcovny. Nejsem ocelář, ale včil se mi zda, že se to moc robi horkou jehlou a mame vice problemu. Sem zvědavý kdo da nakonec tu hlavu na špalek a řekne, myslél jsem to dobře, ale podělal sem to. Dozorčí rada třeba tež bude do toho kecat. Co vidim jako další problem je další je další

snížování počtu našich lidí, zas se ma propouštět do konce roku, bo se prý nesplnilo co se mělo a ja bych fakt chtěl vědět odkud to chcou zase brát. Na štrekách je lidi poskromnu, poruchovky, to je někdy na několik kapitol v hororovem romanu a tak nevím, jak to vedeni chce zrobit. Zaslchl sem fakt legrační, pardon je to spíše k plači, příklad z jednoho nejmenovaneho provozu. Potřebovali noveho vedoucího, tak ho našli mezi svojima, tož to je ta lepší stranka. Ale protože je to vedoucí, tak musí mít nějakou školu. Šuška se, že ji začal studovat, ale ne ledajaku, tělovýchovnou fakultu, fakt prospěšne, ale možna bude cvičit z podřízenyma. Je to obdobne jak u policajtu, robja si maturitu aj výšku v inakšim oboru, aby měli splněno a postupili do inačiho slupca platove tabulky. Třeba zřidime tělocvičnu nebo v budoucnu tady kvuli ekologii nebudu auta. V Asii nakupime rikše a z Ukrajiny dovezeme paru svalnatých robotniku a ti budou na objednávkú tahat ty rikše, tak jak je chce dovažet hospodářská komora. No a novy vedoucí jim rano uděla rozcvičku, aby si během šichty nenatahly sval a potom bude sledovat výkonnostní křivky, a počty naběhaných kilometru. No a na per-



sonálním by zas mohli najmout někoho z živočišne výroby, nějakého zootechnika. Ten ma praxi v dojeni a porážce. I když už v tehle době se najdou osoby ve fabrice, kterým neděla žádný problem někoho vy-

valit z fabriky, jen aby splnil předepsany počet lidí na provozu, středisku či dilně a vůbec mu to nenaruší spani. No necham se překvapit co tady eště vymysli a jestli tež nebudu časem potrebovat rekvalifikaci na cosi právě důležitěho.

Bliži se nam konec roku a začne zase očekavane vyjednavani, snad to dopadne na jedničku pro zaměstnanec, ktere je přece fabrikove zlato. Přeju vyjednaváčum hromadu sil a pevne nervy.

Tož pro dnešek budu končit, všici se mějte fajně a tež prosim o super počasí, ať nam zkončí ten blbakov na Vratimovske co nejdříve, bo bezpečnost je na prvním místě.

Vaš Dombasak



VELKÝ BOWLINGOVÝ TURNAJ JIŽ PO SEDMÉ

Členové ZO OS KOVO Energetika se každoročně schází i se svými rodinnými příslušníky na turnaji v bowlingu v Zuzaně.

Ne všichni z 78 účastníků se zapojili do hry, ale i tak se příjemně bavili téměř do půlnoci. *asob*



POLOVINA ZAMĚŠTNANCŮ CHCE ZMĚNIT PRÁCI

Rekordně nízká nezaměstnanost dodává Čechům odvahu změnit zaměstnání a získat tak za svou práci lepší podmínky. Firmy tedy mají problém na obou stranách pracovního trhu, potýkají se s nedostatkem nových zaměstnanců a u těch stávajících, kterým roste sebevědomí, si nemohou být jisté, zda jim brzy neodejdou. Vyplývá to z průzkumu společnosti Behaviolabs.com, který provedla pro personální agenturu Grafton Recruitment. 23 % zaměstnanců chce změnit práci do jednoho měsíce, do půl roku to má v plánu téměř polovina z nich. Hlavním faktorem při rozhodování jsou peníze. Z průzkumu dále vyplývá, že při výběru zaměstnání se lidé nejčastěji rozhodují vedle mzdy podle vzdálenosti práce od bydliště a podle typu smlouvy, roli hraje možnost kariérního posunu. <https://zpravy.aktualne.cz/finance/firmy-maji-velky-problem-polovina-zamestnancu-chce->



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

Bc. 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