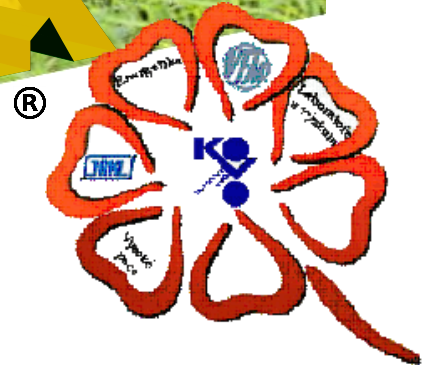




PORKOVÁK



Ročník X. číslo 01 datum vydání 20.1. 2016

Zaměstnavatel může monitorovat služební maily zaměstnanců, rozhodl Evropský soud

Evropský soud pro lidská práva ve Štrasburku uznal právo zaměstnavatelů monitorovat internetovou komunikaci zaměstnanců. Rozhodl totiž případ propuštěného rumunského technika, který se domáhal práva na ochranu soukromého a rodinného života.

Zaměstnanec soukromé firmy Bogdan Barbulescu si na žádost svého zaměstnavatele vytvořil účet v programu Yahoo Messenger, aby mohl komunikovat s klienty firmy.

Jeho zaměstnavatel ale zjistil, že si přes služební účet psal i s příbuznými a snoubenkou o osobních záležitostech, jako byl zdravotní stav nebo jeho sexuální život. Firma, která jeho komunikaci týden sledovala, ho proto propustila.

Barbulescu se domáhal u rumunských soudů zrušení ukončení pracovního poměru. Jeho zaměstnavatel podle něj porušil právo soukromou korespondencí. Jak rumunské soudy, tak Evropský soud pro lidská práva ovšem jeho argumenty neuznaly.

Podle štrasburského soudu firma neporušila práva zaměstnance, protože měla právo zjišťovat, jak její pracovník plní své povinnosti.

Rozsudky Evropského soudu pro lidská práva nejsou precedenty, nejsou závazné pro nikoho jiného než pro strany sporu, tedy v tomto případě pro Barbulescu a Rumunsko. V jiných případech ale k němu mohou soudy v Evropě přihlížet. Může to být vodítko k rozhodování podobného případu.

Zdroj: http://www.rozhlas.cz/zpravy/evropa/_zprava/zamestnavatel-muze-monitorovat-sluzebni-maily-zamestnancu-rozhodl-evropsky-soud--1573582

NA PŮDĚ HUTĚ V DĄBROWIE GÓRNICZEJ JE VYBUDOVÁN NOVÝ TURBOGENERÁTOR O VÝKONU 50 MW

Turbogenerátor je jedním z nejvýkonnějších tohoto typu konstrukce v Polsku. Na realizaci investice pracovalo více než tisíc osob a více než 50 firem. Společnost patří do Tameh Holding, v které 50 procent podílu patří skupině Tauron a 50 procent ArcelorMittal Poland. Obě společnosti spolu spolupracují v oblasti energetiky.

Turbogenerátor je první z plánovaných investic přes skupinu Tameh, která má sloužit k zvětšení efektivity energetiky. Výstavba turbogenerátoru se zaslouží o redukci emisí spalin do ovzduší, poněvadž díky jeho výkonu se spotřebuje méně paliva. Tato investice sníží roční emise oxidu uhličitého o 65 tisíc tun a oxidu siřičitého o 354 tun. Sníží se také rovněž množství spalovaných hutních plynů.

zdroj: <http://www.puds.pl/aktualnosci/wiadomosc-dnia/arcelormittal-poland-inwestycja-za-120-mln-zl>

STAV KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

Kolektivní smlouva AMO a AMEPO je prodloužena do 31.1.2016, v TAMEH do 29.2.2016.

Jsme v plném proudu vyjednávání, vyjednávané 2x týdně. Oblasti, které nejvíce zajímají zaměstnance, jsou zatím bohužel bez dohody.

Bc. Sobolová Alena, MBA

NEMOCENSKÁ JINAK

Senát v prvním kole schvalování podpořil nový návrh senátorů ČSSD na obnovení výplaty nemocenské zaměstnavatelem v prvních třech dnech nemoci.

Firmám by měly být na oplátku sníženy odvody na nemocenské pojištění. Počítá s tím upravená **verze novely zákoníku práce**, kterou horní komora poslala k projednání svému zdravotnickému výboru.

ČSSD chce v nové předloze snížit odvody firem na nemocenské pojištění o jednu desetinu procentního bodu. Chce tak kompenzovat zvýšené náklady, které by zaměstnavatelům přineslo proplácení náhrady mzdy i v prvních třech dnech pracovní neschopnosti zaměstnance.

Nová verze tak reaguje na výhrady, kvůli nimž horní komora opakovaně odkládala schvalování původní novely, která počítala jen s obnovením výplaty nemocenské. Proti tomu měli námitky nejen zástupci pravice a zaměstnavatelů, ale i vládní KDU-ČSL a hnutí ANO. ČSSD proto původní verzi stáhla, a to i kvůli tomu, že byla předložena před rokem a bylo by třeba ji uvést do souladu s dalšími zákony, na což nová verze pamatuje.

Aktuální návrh nadále počítá s tím, že by firmy svým zaměstnancům měly proplácet 60 procent mzdy i během prvních dnů nemoci. Sazby pojistného na sociální zabezpečení by se ale měly zaměstnavatelům snížit z 25 procent na 24,9 procenta z vyměřovacího základu, a to právě snížením sazby na nemocenské pojištění 2,3 procenta na **2,2 procenta**.

Firmy by tak státu odváděly ročně o zhruba 1,2 miliardy korun méně, uvedl za předkladatele místopředseda Senátu Zdeněk Škromach. Podle něj je to přijatelné vzhledem k tomu, že "bilance příjmů a výdajů státu na nemocenské pojištění končí od roku 2010 ročně s přebytkem 1,3 až 5,4 miliardy korun, v roce 2014 například 3,77 miliardy korun".

Senátor Jiří Vosecký uvedl, že by odvody zaměstnavatelům mohly být sníženy ještě více, například na dvě desetiny procentního bodu. Podle něj ale bude záležet na dohodě v rámci dalšího projednávání novely.

Vláda v koaliční smlouvě uvedla, že obnoví vyplácení nemocenské v prvních třech dnech nemoci, pokud se na tom tripartita dohodne. K tomu ale zástupci vlády, zaměstnavatelů a odborů zatím nedospěli. Obnovení výplaty dávek na začátku nemoci navrhla také KSČM ve Sněmovně a oba návrhy budou nejspíš projednány společně.

V prvních třech dnech nemoci nyní lidé nedostávají nic. Od čtvrtého do 14. dne poskytuje zaměstnavatel náhradu mzdy za pracovní dny, a to 60 procent průměrného denního výdělku, od 15. dne se dávky poskytují z nemocenského pojištění.

Zdroj: ČTK

NABÍDKA OS KOVO ČLENŮM

Podářilo se sjednat atraktivní podmínky pro členy OS KOVO s CK KOVOTOUR PLUS s.r.o. V roce 2016 tak máte možnost čerpat slevy nejen na pobytové zájezdy k moři, ale i na zimní rekreaci a na nově zrekonstruovaný Horský hotel Čeladenka.

Zde uvádíme výčet výhod, které je možno kombinovat a čerpat při zakoupení zájezdu:

- sleva ve výši 2000,-Kč z katalogové ceny leteckých zájezdů na smlouvu uzavřenou do konce dubna 2016
- sleva na letecké, autobusové zájezdy a pobyty vlastní dopravou ve výši 12%
- u všech leteckých, autokarových zájezdů a také pobytů s vlastní dopravou a lyžařských zájezdů je možno čerpat slevu pro stálé klienty ve výši 3%
- mimo výše uvedené slevy, které poskytuje přímo CK KOVOTOUR PLUS má každý člen OS KOVO díky svazu slevu ve výši 1000,-Kč na smlouvu o zájezdu
- slevu 20% osoba na horský hotel Čeladenka + navíc akce dítě pobyt zdarma a speciální slevy na Wellness procedury k pobytu

Pro rok 2016 jsme nachystali spolu s CK pro nové členy OS KOVO soutěž o zájezd do Černé Hory v ceně 20.000,-Kč dle vlastního výběru. Při nižší ceně vybraného zájezdu platí sleva do výše ceny zájezdu. So slosování bude zařazen každý nový člen OS KOVO , který vstoupí do OS KOVO v době od 1.1.2016 do 30.4.2016!!!



NEDODRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

Za pozdní příchody a odchody z pracoviště může zaměstnanec obdržet upozorňovací dopis na závažné porušení pracovní kázně a může to být za určitých podmínek i důvodem k výpovědi ze strany zaměstnavatele.

Pokud tyto chybějící hodiny napracujete znamená to, že se vše smaže?

Pokud u zaměstnance nastanou závažné rodinné důvody, pro které nemůže přijít do práce, má několik možností, jak danou situaci řešit. Může se jednat o skutečnosti, které právní předpisy, (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění a prováděcí nařízení vlády) označují za tak závažné, že v těchto případech vzniká na straně zaměstnance překážka v práci, přísluší mu pak omluvené pracovní volno a v některých případech i náhrada mzdy. Pokud se o tyto případy nejedná, je možné se se zaměstnavatelem dopředu domluvit na čerpání dovolené, nebo tzv. neplaceného volna (zaměstnavatel v obou případech nemusí souhlasit a má na nesouhlas právo). Vždy je třeba věc řešit dopředu – dovolená, neplacené volno - nebo neprodlené po vzniku dané skutečnosti – překážky v práci, které nejsou dopředu známe.

Pokud zaměstnanec nepřijde do zaměstnání bez jakékoliv omluvy, pak vážné rodinné důvody (a až na opravdové výjimečné situace vlastně žádné důvody) nejsou pro takový postup omluvou a zaměstnanec porušil své povinnosti stanovené mu právními předpisy pro jím vykonávanou práci, v tomto případě povinnost dodržovat pracovní dobu. Skutečnost, že tyto hodiny zaměstnanec následně napracuje, nemají na danou výstrahu žádný vliv, ta platí i nadále a může být důvodem pro výpověď ze strany zaměstnavatele.

Počátek směny určuje začátek pracovní doby zaměstnance a na začátku pracovní doby má být zaměstnanec na pracovišti a opouštět ho má až po skončení pracovní doby, tj. skončení dané směny (§ 81 odst. 3 ZP).

Bc. Sobolová Alena, MBA

TELEFON ŠÉFOVI PO PRACOVNÍ DOBĚ BRÁT NEMUSÍTE ANI TEN SLUŽEBNÍ

Musí být zaměstnanec na telefonu, když mu volá šéf? Tento problém řešil Žurnál servis na základě případu ženy, která měla spor se svým nadřízeným. On po ní požadoval soukromé telefonní číslo, ona mu ho nechtěla dát – všechno podstatné chtěla mít od zaměstnavatele písemně, třeba v mailu. Může zaměstnanec odmítnout sdělit firmě telefon, na kterém je k zastizení? Odpovídal právník poradny pro zaměstnance Českomoravské konfederace odborových svazů Tomáš Palla.

Soukromé číslo zaměstnance firma rozhodně znát nemusí – a pokud ho tedy žena nechce poskytnout, rozhodně nemusí. „Telefonní číslo zaměstnance je jeho osobním údajem a je zcela na zaměstnanci, komu tento svůj osobní údaj sdělí,“ vysvětluje Palla. Stejně tak si může zaměstnanec pro sebe nechat i soukromou e-mailovou adresu.

„Zaměstnavatel je oprávněn od zaměstnance požadovat pouze takové údaje, k jejichž zpracování je povinen, tzn. například údaj o zdravotní pojišťovně zaměstnance, či rodné číslo,“ dodává právník.

Pokud dostane zaměstnanec k dispozici služební telefon, ten zvedat musí. Ovšem jen v pracovní době, nebo v době takzvané pracovní pohotovosti.

„Doba pracovní pohotovosti je dobou, kterou je zaměstnanec povinen držet jen na základě dohody se zaměstnavatelem a tato doba je zaměstnanci hrazená odměnou za pracovní pohotovost ve výši minimálně 10% průměrného výdělku,“ upozorňuje Palla.

Pokud zrovna nemáte – placenou – pohovost, služební mobil sledovat nemusíte. „V jiné době, než v době držené pracovní pohotovosti, není zaměstnanec ani povinen mít služební telefon zapnutý,“ uzavírá právník.

„Ačkoliv má spousta zaměstnavatelů pocit, že zaměstnanec jim musí být neustále k dispozici, tak tomu z hlediska zákona není. Zaměstnavatel by měl respektovat zaměstnance jako svého smluvního partnera a respektovat jeho právo na soukromí a rodinný život. Soukromé telefonní číslo patří do soukromé sféry zaměstnance a zaměstnavatel na něj právo prostě nemá.“

Zdroj: http://www.rozhlas.cz/radiozurnal/zurnalservis/_zprava/1496273

POSKYTOVÁNÍ PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH SLUŽEB

Podle zákoníku práce jsou všichni zaměstnavatelé povinni zajišťovat pro své zaměstnance pracovní lékařské služby.

Pracovní lékařské služby (dále jen "PLS") jsou zákonem definovány jako zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění preventivních prohlídek a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce. Uvedené definice zohledňuje Úmluva o závodních zdravotních službách č. 161 i předpisy Evropské unie.

Zaměstnavatel musí uzavřít **písemnou smlouvu o poskytování pracovních lékařských služeb**. Zákon o specifických zdravotních službách, občanský zákoník ani zákoník práce, ale smlouvu o poskytování pracovních lékařských služeb jako samostatný smluvní typ neupravují.

Při uzavírání této smlouvy je proto třeba vycházet z ustanovení občanského zákoníku, které upravuje smlouvu nepojmenovanou (inominátní), a to v ustanovení § 1746 odst. 2 s využitím ustanovení § 2636 a násl. NOZ. Občanský zákoník upravuje **smlouvu o péči o zdraví** ve svých ustanoveních § 2636 až 2651, kterou lze využít pro smluvní vztahy při poskytování pracovních lékařských služeb. Smluvní strany smlouvy o poskytování pracovních lékařských služeb jsou označeny jako **poskytovatel** (zdravotních služeb), **příkazce** (např. zaměstnavatel); je-li ošetřována jiná osoba než příkazce, označuje se tato třetí osoba jako ošetřovaný (zaměstnanec, uchazeč o zaměstnání).

Pokud se týká organizace pracovních lékařských služeb, **zaměstnavatel může pracovní lékařské služby zajišťovat více poskytovateli**, zejména je-li to vzhledem k počtu zaměstnanců nebo umístění jednotlivých pracovišť účelné. Zaměstnavatel rozhodne sám, s kým uzavře smlouvu o poskytování pracovních lékařských

služeb. Zaměstnanec je povinen se podrobit pracovních lékařským službám u toho poskytovatele, se kterým zaměstnavatel uzavřel písemnou smlouvu, pokud se nejedná o výjimku podle ustanovení § 54 odst. 2 písm. b) ZSZS.

Podle ZP je **zaměstnavatel povinen každému zaměstnanci sdělit, u kterého poskytovatele PLS mu budou poskytnuty PLS. Zaměstnavatel je dále povinen informovat odborovou organizaci a zástupce pro oblast BOZP anebo přímo zaměstnance o výběru a poskytování PLS.**

Rozsah pracovních lékařských služeb stanoví vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovních lékařských službách a některých druzích posudkové péče, s ohledem na náročnost vykonávaných prací podle jejich zařazení do kategorií podle zákona o ochraně veřejného zdraví a podle obsahu vykonávaných činností. Potřebný rozsah na jeden rok se stanoví podle přílohy č. 1 vyhlášky, a to jako doba potřebná k provádění dohlídky a poradenství a dále pak jako doba potřebná k provedení pracovních lékařských prohlídek.

Zaměstnavatel může **uzavřít smlouvu o poskytování pracovních lékařských služeb pouze s poskytovatelem zdravotních služeb**, který má oprávnění k poskytování zdravotních služeb, a to s poskytovatelem v oboru všeobecné praktické lékařství nebo pracovní lékařství.

Pracovní lékařské služby, s výjimkou posuzování nemocí z povolání, sledování vývoje zdravotního stavu při lékařských preventivních prohlídkách u nemocí z povolání a vývoje zdravotního stavu při následných prohlídkách podle zákona o ochraně veřejného zdraví, **hradí zaměstnavatel**. Vstupní lékařskou prohlídku hradí **buď osoba ucházející se o zaměstnání** (pokud následně neuzavře pracovní smlouvu nebo obdobný vztah) nebo **zaměstnavatel**, pokud uzavře s uchazečem o zaměstnání pracovní smlouvu nebo obdobný vztah, nestanoví-li jiný právní předpis jinak. Toto však neplatí, jestliže osoba ucházející se o zaměstnání se s případným zaměstnavatelem nebo zaměstnanec se s zaměstnavatelem dohodne jinak nebo stanoví-li právní předpis jinak. Jinak stanoví například zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, kdy preventivní zdravotní prohlídky hradí pro členy jednotky sboru dobrovolných hasičů obec.

S účinností **od 1. 12. 2015** byl do zákona o ochraně veřejného zdraví zařazen **přestupek a správní delikt** na úseku ochrany zdraví při práci a **zajištění pracovních lékařských služeb**, který umožňuje postihnout zaměstnavatele orgány ochrany veřejného zdraví například když:

- připustí, aby zaměstnanec vykonával zakázanou práci nebo práci, jejíž náročnost by neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti (výše sankce až 3 000 000 Kč),
- neinformuje zaměstnance, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena (výše pokuty až 100 000 Kč),
- nesdělí zaměstnanci, který poskytovatel pracovních lékařských služeb mu poskytuje pracovních lékařské služby nebo jakým druhem očkovaní, jakým preventivním prohlídkám anebo vyšetřením souvisejícím s výkonem práce je povinen se podrobit (pokuta ve stejné výši jako v předchozím bodě),
- nezajistí dodržení zákazu kouření na pracovišti (pokuta až do 100 000 Kč.),
- nevede dokumentaci o informaci, pokynu nebo školení (pokuta až do výše 100 000 Kč).

NOVINKY PRO ROK 2016

Optimální hodnota stravenky 105 Kč

Optimální hodnota stravenky, která je ideální z hlediska daňového, v roce 2016 činí 105 Kč, v roce 2015 to bylo 104 Kč. Maximální výše daňově uznatelného příspěvku zaměstnavatele může totiž v roce 2016 v souladu s § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4 ZDP činit 58,10 Kč (70 % z 83 Kč). Tomu při příspěvku ve výši 55 % odpovídá hodnota stravenky 105,63 Kč, optimální se tedy v tomto ohledu jeví stravenka v nominální hodnotě 105 Kč. Při stravence v hodnotě 105 Kč je možné do daňových nákladů uplatnit 57,75 Kč (55 % ze 105 Kč), což nepřekračuje maximální výši daňově uznatelného příspěvku zaměstnavatele (58,10 Kč).

Přehled nejdůležitějších změn pro občany na rok 2016

Na internetových stránkách **Finanční správy** jsou k dispozici údaje o nejvýznamnějších změnách v daňových zákonech od 1. 1. 2016. Jedná se přehled nejzásadnějších změn daně z příjmů fyzických osob (zvýšení limitu příjmů pro daňový bonus a slevy na dani za umístění dítěte v MŠ), ukončení důchodového spoření (tzv. II. pilíř), navýšení přídělu do FKSP (z 1 % na 1,5 %) atd. Jsou zde uvedeny i informace o změnách v oblasti daně z příjmů PO, DPH, daně z nemovitých věcí, spotřebních daní atd.

Zdroj: www.mzdovapraxe.cz



Nevíš? Zeptej se!

Bc. Sobolová Alena, MBA ZO Energetika

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

Yvner David ZO Laboratoře a Výzkum

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

Borůvka Pavel ZO Vysoké péče

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

Lučan 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