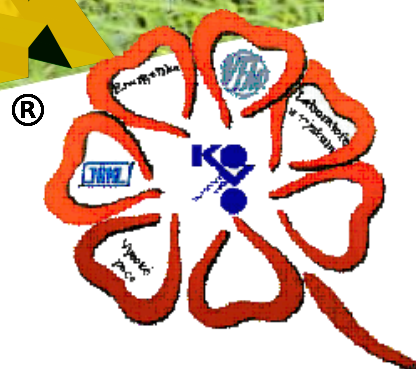




PORKOVÁK



Ročník X. číslo 04 datum vydání 21. 4. 2016

VYTÝKACÍ DOPIS - TŘIKRÁT A DOST

Dostal jsem vytýkací dopis s upozorněním na možnost výpovědi. Kdy mi hrozí výpověď?

Určité výpovědní důvody může zaměstnavatel uplatnit jen tehdy, jestliže byl zaměstnanec na možnost výpovědi zaměstnavatelem předepsaným způsobem předem upozorněn, resp. jestliže byl nejprve vyzván k odstranění nedostatků ve své práci, a to v tzv. vytýkacím dopisu.

Výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky je možné zaměstnanci podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce dát, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

Pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (tzv. soustavné méně závažné porušování pracovní kázně) je možné dát zaměstnanci podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi

O soustavné porušování pracovní kázně u méně závažných provinění jde tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tří porušení, a to v přiměřeném časovém sledu. Tedy když jedno porušení pravidel v práci v zásadě navazuje na druhé.

Bc. Sobolová Alena

„Jakýkoliv finanční postih, který by byl zaměstnanci uložen a také jím uhrazen, tak bude bezdůvodným obohacením na straně zaměstnavatele a zaměstnanec se může domáhat jeho vrácení. Pokud by takovou finanční sankci zaměstnavatel strhl zaměstnanci z jeho mzdy, bylo by takové jednání ze strany inspektorátu práce nepochybně kvalifikováno jako **správní delikt** dle § 26 písm. i) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, za který lze uložit sankci ve výši až 500 000 Kč.

Porušení povinností zaměstnance tak musí zaměstnavatel trestat výlučně disciplinárními postupy, tedy prostřednictvím vytýkacího dopisu nebo ukončením pracovního poměru, pokud se jedná o porušení dosahujícího intenzity závažného nebo zvláště hrubého porušení povinností zaměstnance vztahujících se k vykonávané práci. Jedinou možností, kdy lze brát porušení povinností zaměstnance v potaz v souvislosti s poskytováním mzdy, je rozhodování zaměstnavatele o přiznání variabilní složky mzdy. Pokud by porušení povinností (typicky nesplnění pracovního úkolu) mělo přímý vliv na práci, zejména na výkonnost nebo výsledky zaměstnance, mohlo či dokonce mělo by to být důvodem pro snížení složky mzdy (v rámci zohlednění kritérií uvedených v § 110 ZP). Nicméně konkrétní dopad do určení mzdy je založen na horší výkonnosti či výsledcích, nikoli samotném porušení povinností.“

Zdroj: <http://www.pamprofi.cz>

JEŠTĚ, ŽE MÁME ODBORY, říká Švihlíková

Pokud někdo nevíte, tak v Knihcentru v Ostravě probíhají v určitých dnech odpoledne, setkání s autory knížek spojené s besedou a případnou autogramiádou. Na konci března jsem se jedné takové besedy zúčastnila. Našla jsem si čas pro Doc. Ing. Ilonu Švihlíkovou, Ph.D., která vystudovala Vysokou školu ekonomickou v Praze, obor mezinárodní obchod a komerční jazyky a představovala svoji novou knihu „**Jak jsme se stali kolonií**“.

Česká republika se z pozice suverénní země postupně proměnila v závislou periférii mezinárodního systému, která není schopna prosazovat vlastní zájmy, ani hrát ve významnějším měřítku vlastní, samostatnou ekonomickou roli. Jak se to stalo a jak se s touto pozicí, ohrožující samotnou existenci naší země, můžeme vyrovnat? O tom pojednává celá kniha „Jak jsme se stali kolonií“. Zařadili jsme se po roce 1989 do světové ekonomiky jako země s levnou pracovní silou, a to se s námi táhne až dodnes. Kupónová privatizace nebyla tehdy ničím jiným než výprodejem národního bohatství pod cenou. Modernizace ekonomiky probíhala velmi pomalu a došlo také ke známému podcenění právního rámce privatizace a otevření prostoru pro mnohdy až triviální chování. Přitom jsme promarnili opravdu velmi dobré startovací podmínky, kdy jsme byli například mnohem méně zadlužení v zahraničí než Maďaři nebo Poláci. V současné době je podle docentky Švihlíkové velkým nešvarem odliv zisků z České republiky, protože v ní působí mnoho zahraničních firem. V roce 2014 to kupříkladu činilo 488 miliard korun.

„Česká ekonomika nevytváří vyšší přidanou hodnotu, a přestože to zní hodně nelichotivě, jsme opravdu montovnou pro zahraniční společnosti, což se pak samozřejmě projevuje i na výši mezd. Jsme takzvaným příjemcem ceny, to znamená, že ji určuje vedení cizích firem, jež provozují u nás své dceřiné společnosti. My ty podmínky musíme bohužel akceptovat, i když výkon bývá v rozporu s ohodnocením,“ vysvětlovala ekonomická expertka s tím, že někdy ještě mateřské firmy si vytahují finance ze svých poboček i fingovanými IT pracemi nebo fiktivními konzultačními a vzdělávacími činnostmi. Chováme se jako diváci, nikoli jako aktéři a máme pocit, že s tím nemůžeme nic udělat, hledáme spasitele, jednou z východu, jednou ze západu. Ale pak stejně zjistíme, že každý má pouze své zájmy, musíme si pomoci sami.

Velkou silou jsou odbory. Je nutná velká odborová organizovanost, pro odpor proti současnému stavu, je nutný tlak pracovníků. Odbory nám vymohly, že neděláme 16 hodin denně ale 8 hodin, že nepracují děti a odbory nejsou žádné škaredé špinavé slovo, ale to co nám vyvažuje tu moc mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

ČMKOS- konec levné práce, bezesporu dobrý nápad, ohodnotila, ale naráží na meze současného ekonomického modelu, je potřeba mít jiný ekonomický model.

Na besedě mě mimo jiné zaujalo, že zde padl dotaz jak založit odbory, aby o tom zaměstnavatel nevěděl, aby je dřív nepropustil, než začnou oficiálně fungovat. A přitom v OS KOVO existuje model, který hojně využívají především na jižní Moravě. Jedná se o seskupení členů, které lze najít ve Stanovách OS KOVO v § 16a.

Bc. Sobolová Alena

Ukázka z knihy:

Titul knihy Jak jsme se stali kolonií, zní možná příliš radikálně či ostře, ale na dalších stránkách se pokusím prokázat, že Česká republika se po roce 1989 integrovala do světové ekonomiky na bázi kolonie, respektive periférie, a to jak z hlediska ekonomického, tak i myšlenkového. Otázka, jestli to byla „jen“ souhra okolností nebo záměr, nebude asi nikdy přesně zodpovězena.

Tato kniha se bude ve všech svých částech snažit řídit tím, čeho se nám v ČR nedostává – kritickým myšlením. Ať už se to bude týkat stručného zhodnocení situace před tzv. sametovou revolucí, tj. výsledků centrálně plánované ekonomiky a porovnání pozice Československa v rámci zemí RVHP, nebo srovnání dnešní situace České republiky se Západem. Česká cesta transformace bude zasazena do kontextu změn ve světové ekonomice, která na konci osmdesátých let již procházela procesem globalizace spojeným s nárůstem moci nadnárodních společností a byla již poznamenána takovými fenomény, jako je financionalizace.

Nelze opomenout, že Československo, respektive později Česká republika, si vytvářelo svůj transformační scénář pod vlivem tohoto prostředí, kterému již jasně dominoval neoliberalismus, vtělený v tzv. Washingtonský konsenzus, o němž ještě bude dále řeč. Proto budou kriticky posouzeny různé transformační cesty, od ruské po čínskou, se zvláštním zřetelem na roli načasování, posloupnosti kroků, ale i institucionálního rámce. Československo bylo na počátku transformace ve srovnání s ostatními zeměmi tzv. východního bloku ve velmi dobré pozici. Budeme tedy zkoumat, jakými cestami byl tento náskok do značné míry promrhán, popřípadě nevyužit.

Nejde ale v žádném případě o to, plakat nad rozlitym mlékem, nýbrž z minulosti se poučit, a především: narušit dogmatický obraz, který se prezentuje v mainstreamových médiích o tom, jak vše před rokem 1989 bylo jen katastrofálně špatně, zatímco po roce 1989 „směřujeme k lepším zítřkům“. Je to bohužel tak, že každý, kdo se pokusí o vyváženější pohled na minulost i současnost, je ihned nálepkován jako „bolševik“ – vskutku krásné vysvědčení pro dobu, která o sobě říká, že konečně přinesla svobodu vyjadřování. Černobilá dichotomie v polistopadovém diskurzu přetrvává dodnes, ba zpevňuje kořeny – jen místo rudé se přebarvila namodro.

Tato kniha se proto nutně bude opírat o řadu čísel, statistik pro ČR i v rámci mezinárodního srovnání, ale pokusí se je prezentovat srozumitelným způsobem i pro ekonomického laika. Ekonomiku ale nelze vytrhnout a izolovat, či dokonce povýšit nad ostatní součásti společenského systému, proto bude pozornost věnována i oblastí politiky a mezinárodních vztahů tam, kde to bude vhodné. Zásadní částí knihy je analýza současnosti. Pochopit, v čem vlastně žijeme, je nezbytným předpokladem pro ten nejtěžší úkol – něco s tím udělat. Ekonomická kolonie, jak už jsem naznačila, má bohužel i své politické a mezinárodní důsledky.

Projevuje se v neschopnosti elit vůbec vnímat, v jakém prostředí se ČR nachází a jaké jsou její strategické zájmy. Vládnutí se maximálně omezuje na „slušnou údržbu“. Myšlenková periférie se projevuje ve zpozdilém a často jen mechanickém přebírání vzorů ze Západu, bez schopnosti empatie a pochopení zájmů České republiky. Není to jen „škoda“ – nejde „jen“ o plýtvání potenciálem.

Bez přehánění jde o přežití České republiky jako takové, neboť se nalézáme v epoše historických změn, v níž setrvání států nebude vůbec samozřejmé. Osa národního zájmu je proto klíčovou kategorií pro změnu, kterou se pokusím nastínit v závěru knihy. Tato změna nebude a ani nemůže být předestřena ve formě konkrétních legislativních doporučení, má alespoň skromnější cíl – vyvolat veřejnou debatu (kterou věst neumíme, neboť se obvykle zvrtno do osobních urážek, výčitek nad minulostí a vulgarit) o tom, jaký smysl existence vůbec ČR má, z čeho chce v budoucnu žít a jak vnímá své místo ve světě.

Přežívání jen na základě „tradice“ ve světě přelomových změn bude značný luxus, který se nám také nemusí vyplatit. Jak už možná vyplývalo z úvodních slov, tato kniha je psána nejen ekonomkou s politologickým vzděláním včetně oboru mezinárodních vztahů, ale také vlastenkou, i když ono slovo dnes u nás zní poněkud nepatřičně, téměř extremisticky, jak by možná uvedla BIS. Je psána z pozice člověka, kterému není lhostejné, co se s touto zemí stane. Autorka je, jak už konečně napovídá název knihy, příznivkyní politické ekonomie.

Není možné ignorovat, jaké mocenské skupiny se v průběhu transformace vytvořily a jaký je jejich vliv na ČR, a nelze přehlížet ani zahraniční mocenské skupiny působící u nás řadou kanálů. Nebudu se zdaleka zabývat jen svým „oblíbeným“ tématem odlivu zisků ze země. Nejde totiž „jen“ o peníze, ale také o ideový vliv na politické strany a hnutí či média. Tato kniha má být určitou výzvou k návratu k politické ekonomii, která se u nás stala téměř zakázaným pojmem.

PRÁCE PŘESČAS

Práci přesčas je podle zákoníku práce však možné vykonávat **jen výjimečně**, například z vážných provozních důvodů, při inventurách, naléhavých opravách nebo třeba jako záskok za pracovníka, který nenastoupil na směnu. Práce přesčas se nerozvrhuje, neplánuje, lze ji konat jen výjimečně.

Je to práce, kterou nařídil zaměstnavatel nebo souhlasí s jejím plněním. Souhlas ani příkaz zaměstnavatele k práci přesčas nemusí být písemný.

Zaměstnanec má za přesčasovou práci vždy nárok na mzdu bez ohledu na to, zda dostane náhradní volno, nebo příplatek. Náhradní volno náleží zaměstnanci místo přesčasového příplatku, nenahrazuje jeho nárok na mzdu za práci přesčas.

Za práci přesčas mají zaměstnanci nárok na odměnu. Ta se skládá z dosažené mzdy a příplatku nejméně ve výši 25 procent průměrného výdělku. To platí v případech, že se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Tady je nutno zdůraznit, že přesčas je automat, náhradní volno jen po dohodě (když se tedy nedohodnu, mám přesčas).

Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek.

Zaměstnavatel a zaměstnanec se však také mohou na začátku dohodnout na mzdě, do které se práce přesčas už započítává. Takové ujednání je platné pouze tehdy, pokud jasně uvádí rozsah přesčasové práce, která je již ve mzdě zohledněna. U běžných zaměstnanců je možné zohlednit až 150 hodin přesčasové práce za kalendářní rok, u vedoucích zaměstnanců dokonce celkový dovolený rozsah práce přesčas, a to 416 hodin ročně

Závěr: Přesčasy lze zaměstnancům nařídít jen výjimečně, nejvýše na 8 hodin za týden a 150 hodin v roce. Další přesčasy jsou možné jen se souhlasem zaměstnance. Přesčas má zaměstnavatel proplatit, vybrat si náhradní volno zaměstnanec nutit nemůže.

Bc. Sobolová Alena

V KOŠICKÝCH ŽELEZIARŇÁCH DOSTALO ZA JEDEN DEŇ VÝPOVEĎ 29 LUDÍ

V košickom U. S. Steele sa včera opäť rozdávali výpovede z organizačných dôvodov. Rovnako ako pred mesiacom si ich prevzalo 29 zamestnancov. Keby ich bolo čo i len o jedného viac, išlo by už o hromadné prepúšťanie, v čom však železiarňam bráni kolektívna zmluva a Memorandum o porozumení s vládou.

V železiarňach je stále pomerne vysoká prezamestnanosť najmä medzi technicko-hospodárskymi pracovníkmi (THP). Na druhej strane vo výrobe je podľa našich zdrojov neobsadených zhruba 300 robotníckych

Nadbytočným zamestnancom aj tentoraz najprv ponúknu iné pozície v rámci U. S. Steelu, no tie „fahšie“ sa podľa našich zdrojov už minuli.

Okrem Koksovej si THP budú môcť vybrať najmä z voľných miest na Vysokých peciach, čo ale pre väčšinu z nich zrejme nebude zaujímavé.

„My zatiaľ nevieme, z akých úsekov sú tí ľudia. Zoznam som dostal, dnes budeme o týchto výpovediach rokovať a následne zverejníme naše stanovisko. Aj keď si niektorí podobne ako pred mesiacom nájdú prácu v U. S. Steele, väčšina ponuky odmietne a skončí pracovný pomer. Samozrejme, že s prepúšťaním ako takým nebudeme súhlasiť. Pre nás je problém, že sa prepúšťajú len radoví zamestnanci a nie nabobtnaní manažéri, ktorých mzdové náklady sú podstatne vyššie,“ povedal nám odborársky šéf v U. S. Steele Mikuláš Hintoš.

Zdroj: infomedia monitoring

ODBORY ZŘEJMĚ BUDOU MÍT ZASTOUPENÍ V DOZORČÍCH RADÁCH FIREM

Sněmovna přes odpor hnutí ANO podpořila v prvním kole návrh poslanců ČSSD, kteří chtějí v zákoně obnovit právo zaměstnanců na zastoupení v dozorčích radách obchodních společností. Sociálním demokratům pomohly i hlasy TOP 09 a ODS. Předlohu tak projednají před dalším schvalováním sněmovní výbory.

ANO navrhovalo novelu zamítnout nebo alespoň vrátit k přepracování kvůli tomu, že stát by neměl majitelům soukromých firem nařizovat, koho mají mít v jejich řídicích strukturách. Předseda TOP 09 Miroslav Kalousek podporu novele zdůvodnil možnostmi kontrolovat firmy šéfa ANO, ministra financí a majitele Agrofertu Andreje Babiše. Podobně předseda poslanců ODS Zbyněk Stanjura za novelou vidí snahu vládních partnerů ANO zachovat zástupce v dozorčích radách firem se státní účastí.

Odlíšné argumenty nabídl za předkladatele předseda sociálního výboru a bývalý šéf ČMKOS Jaroslav Zavadil. Podle něj odboráři v dozorčích radách nikomu nevdali a mohli přispět k prosperitě podniku. "Jde o jakousi férovost v tom podniku. Jsem přesvědčen, že tam ti lidi prostě patří. Vkládají možná do toho podniku lidský rozum," uvedl Zavadil. Připustil ale také, že s členstvím v dozorčí radě firmy je spojena finanční odměna.

Předloha počítá s tím, že zaměstnanci by měli mít právo obsadit třetinu míst v dozorčí radě. Zbýlé dvě třetiny by volila valná hromada společnosti. Ve společnostech bez dozorčí rady by zaměstnanci měli být nově zastoupeni ve správních radách.

Povinné zastoupení zaměstnanců v dozorčích radách obchodních společností bylo zrušeno k předložskému 1. lednu. Zachováno je jen pro dozorčí rady státních podniků. Dozorčí rada je oprávněna svolat valnou hromadu a schvalovat převádění majetku překračujícího jednu třetinu jmění společnosti

Zdroj: www.cmkos.cz

VÝSLEDKY KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ V AMO od roku 2010

2010 jednorázová odměna 3000,-Kč za měsíc březen, do základny 250,-Kč

5500 zaměstnanců v prep. stavech; průměrná mzda bez managementu 30 136,-Kč; provozní hospodářský výsledek (PHV): 565 mil. Kč

2011 základna o 3 % do DT od 1.1.2011 diferencovaně (300,330,370,390,410,430,440,450,470,480,490,500)

4777 zaměstnanců, průměrná mzda 31 743,-Kč; PHV : - 848 mil. Kč

2012 základna o 2 % + 1,3 Ebitda + 0,2 penzijko;(3,5% celkem) do DT diferencovaně

(480,490,500,510,520,530,540,550,550,560,560,) od 1.4 (jednorázově 3x od ledna)

4191 zaměstnanců, průměrná mzda 34 213,-Kč; PHV: -51 mil. Kč

2013 od 1.4.2013 350,-Kč do DT nebo 450,-Kč penzijko (jednorázově 3x od ledna)

3971 zaměstnanců, průměrná mzda 34 352,-Kč; -195 mil. Kč

2014 od 1.4. 450,-Kč mimořádná odměna nebo 610,-Kč penzijko

4129 zaměstnanců, průměrná mzda 35 124,- Kč (bez Frýdku); PHV: 1277 mil. Kč

2015 do DT od 1.3.2015 diferencovaně (420,440,450,460,470,490,510,520,540,550,560,580) jednorázově zpětně 2x od ledna)

4603 zaměstnanců průměrná mzda 34 616,-Kč BP 50 mil. Eur

2016 jednorázová odměna 5000,-Kč (diferencovaně od 4500 do 5500) nebo adekvátně vyšší částka do penzijka + 1% navýšení do Ebit; BP 3 725 tis.EUR

Výňatek z U S N E S E N Í: Konference Krajského sdružení OS KOVO Moravskoslezského kraje, konané dne 30. března 2016 v Ostravě.

6. Konference neschválila zařazení ZO OS KOVO ArcelorMittal ČR z VO 4328 do VO 4329,

kol. Sobolová Alena hlasovala pro přeřazení.

Konference NAVRHUJE:

- vytrvat ve snaze změny Důchodové zákona v oblasti umožnění dřívějšího odchodu do důchodu zaměstnanců z kategorií rizik a prosazovat trvalé nekrácení předčasných důchodů, jak je tomu doposud,
- prosadit změnu Zákona o korporacích z pozice znovuzavedení povinnosti akciových společností mít v Dozorčích radách zastoupení členy volených zaměstnanci,
- pokusit se zvýšit % odborové organizovanosti v rámci ZO KS a získávat nové členy, jelikož trend poklesu členské základny v rámci MSK i přes slušné roční přírůstky, je nadále klesající,
- nadále koordinovat v Radě KS kolektivní vyjednávání a zvýšit vzájemnou komunikaci v rámci KS, Volebních obvodů, ZO i RP,
- pracovní a sociální podmínky tzv. prekérního zaměstnávání s cílem a snahou o jejich zlepšování a rovněž tlak na početní snižování (agenturní zaměstnanci, dohody, doby určité, apod.).

KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

V AMO pro rok 2016 je kolektivní vyjednávání ukončeno dohodou, ale pokračuje se v tvorbě textu pro rok 2017, který musí být hotov do konce května 2016.

V TAMEHu proběhla již dvě kola vyjednávání, věříme, že se dohodneme co nejdříve.

V AMEPu rovněž vyjednávání probíhá.

V říjnu 2015 se předsedové všech ZO působících v ArcelorMittal dohodli, že bude jedna vyjednávací komise i pro dceřiné společnosti. Pro zvýšení efektivity se stávající komise 6 osob rozdělila na dvě skupiny: na část AMEPO a TAMEH.

Bc. Sobolová Alena

Nevíš? Zeptej se!

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

Tisková oprava:

V minulém čísle v článku na straně 1 ke kolektivnímu vyjednávání nám nedopatřením vypadlo jméno kolegy Borůvka Pavel ze ZO Vysoké pece. Tímto se mu hluboce omlouváme.

Bc. Sobolová Alena

PORKOVÁK

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