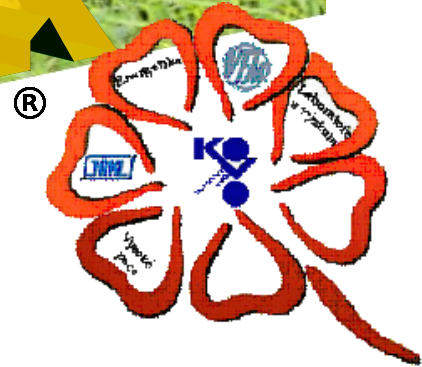




PORKOVÁK



Ročník VIII. číslo 8 datum vydání 22. 8. 2014

VÝPOVĚĚ DANÁ ZAMĚSTNAVATELEM

Komentář k § 52 odst.c) - co to je, když je zaměstnanec nadbytečný a zaměstnavatel říká, že zruší pracovní místo.

V případě výpovědi z důvodu nadbytečnosti zaměstnance, která mnohdy vychází z málo průhledných vnitřních organizačních změn u zaměstnavatele jsou základními předpoklady naplnění tohoto výpovědního důvodu : organizační změna, o níž s bylo rozhodnuto před dáním výpovědi, nadbytečnost zaměstnance a existence příčinné souvislosti mezi organizační změnou a nadbytečností. Musí dojít ke zrušení zaměstnancova pracovního místa. Nemá smysl ani přejmenování pracovních míst, neboť nadbytečnost je posuzována podle obsahu pracovního místa vzhledem k druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, nikoliv z názvu pracovního místa. Pokud bylo zrušeno pracovní místo zaměstnance, avšak bylo vytvořeno nové s jiným názvem, přičemž jeho obsahem je práce, kterou může zaměstnanec vzhledem k druhu práce sjednané v pracovní smlouvě vykonávat, **nejedná se o nadbytečnost zaměstnance.**

Obnovení zrušeného místa může nastat až poté, kdy se změní vnější skutečnosti (např. vícero zakázek) a zaměstnavatel má objektivní důvod místo obnovit. *Z Rozhodnutí soudu zpracovala Bc. Sobolová*

ArcelorMittal Energy s.r.o.

Katowice, 11. srpna 2014 – Zástupci představenstev podniků skupiny ArcelorMittal (ArcelorMittal Poland S.A., AMO HOLDING 11 S.A., AM Global HOLDING Bis a société à responsabilité limitée a ArcelorMittal Ostrava a.s.) a skupiny TAURON (TAURON Polska Energia S.A., TAURON Wytwarzanie S.A. a TAURON Ciepło sp. z o.o) podepsali dohodu zakládající společný podnik TAMEH Holding sp. z o.o., který bude investovat a realizovat aktivity v oblasti průmyslové energetiky. Kontrakt byl podepsán na dobu 15 let s možností prodloužení. TAMEH Holding zahájí činnost ve čtvrtém čtvrtletí roku 2014.

Společný podnik TAMEH Holding sp. z o.o. (TAURON ArcelorMittal Energy Holding), v němž každý ze dvou kapitálových partnerů bude mít 50 procent akcií, bude vlastníkem 100 procent akcií ve dvou provozních společnostech: v polském subjektu TAMEH Polska sp. z o.o. a v českém subjektu TAMEH Czech s.r.o.

Součástí polské provozní společnosti budou tyto subjekty: na straně TAURON – společnost Zakład Wytwarzania w Dąbrowie Górniczej (ZW Nowa) vzniklá odštěpením od společnosti TAURON Ciepło sp. z o.o. a Elektrownia Blachownia ve vlastnictví společnosti TAURON Wytwarzanie S.A.; na straně ArcelorMittal Poland společnost Elektrociepłownia w Krakově (EC Kraków). Součástí české provozní společnosti bude ostravský podnik ArcelorMittal Energy Ostrava. *(zdroj tisková zpráva AMO)*

Jak to ale vypadá po odborové stránce? Odbory v Kapitálové skupině TAURON PE S.A. evidují na odborové centrále u čtyřech sdružení celkem 20 389 členů. Počet zaměstnanců je 25 000. Data jsou k 31.12.2012. Kolektivní smlouvu vyjednává Rada společná v Tauron Polska Energie.

OPEL PARTNER PROGRAM, slevy pro členy odborů



Wir leben Autos.

Vstupní bránu do programu tvoří webové stránky www.opel-partner.cz
přihlášení je potřeba unikátní kód: **ODB36951**

Podmínky programu Opel Partner se vztahují na všechny modely značky Opel.
Tento leták platí do 30.9.2014.

Cena v programu OPEL PARTNER:

243.900 Kč

Vaše úspora:

27.700 Kč



Corsa Enjoy 1.2 XER (63 kW / 85 hp) MT5 5dv.
+ Sada Enjoy

Členové odborů a jejich rodiny nakupují OPEL vždy levněji

Přihlaste se do programu Opel Partner a získáte nárok na slevy od 10 do 29 % na nové vozy Opel.

Pro zakoupení automobilu Opel s uvedenou slevou je nutné se zaregistrovat do programu Opel Partner – přihlášení na www.opel-partner.cz po vložení unikátního kódu **ODB36951**

Na stránkách www.opel-partner.cz naleznete i další vybrané modely značky Opel. Zvýhodněná nabídka se však vztahuje na celou modelovou řadu Opel.

Pro konkrétní kalkulace a nabídky se můžete obracet na libovolného autorizovaného prodejce Opel po celé ČR.

Slevy mohou využít dokonce i členové vaší rodiny! Nominujte je do programu na www.opel-partner.cz a umožněte jim využít tento jedinečný benefit. Nominovat je možné partnery (i nesezdané), rodiče (i nevlastní), sourozence (i nevlastní), děti (i nevlastní).

Slevy jsou počítány z aktuálních ceníkových cen. Nelze je kombinovat s akčními modely.

opel partner
OPEL - Always on Your Side



Wir leben Autos.

CUKR A BIČ NEFUNGUJÍ, CO MĚ ZAUJALO PŘI ČTENÍ KNÍŽKY PAULA MARCIANIHO

Co se dovíte z knížky? Při čtení této knihy pochopíte zásady rozvoje angažované pracovní síly a obzvláště pak:

1. Proč tradiční benefitní programy selhávají
2. Jaký je rozdíl mezi angažovaností a motivací.
3. Jak zvýšení angažovanosti zaměstnance přímo přispívá k celkovému výsledku.
4. Proč vychází většina postupů zvyšování angažovanosti z nespolehlivých průzkumů.
5. Jak změřit angažovanost zaměstnance ve vaší organizaci.
6. Jaký je vztah mezi respektem a angažovaností.
7. Model respektu:
 - a) síla „akční filozofie“
 - b) sedm hnacích sil respektu
 - c) vaše současná efektivita projevování respektu
 - d) specifické příkazy respektu v akci
 - e) účinné strategie a nejlepší metody upevňování kultury respektu

Cukr bič, (v angličtině mrkev a hůl) znamená použití odměňování, či potrestání k motivování jiných. Tento systém je založen na principech operativního podmiňování. Podobně funguje i výraz „mrkvička na tyčce“, což navozuje obrázek mrkvičky přivázané na tyčku těsně mimo dosah oslíka, který se tím pádem snaží jít rychleji. V organizacích se „mrkev/cukr“ váže na odměny a různé pobídky pohupující se před zaměstnancem a motivující ho k úsilí a směrem k cíli. Tyto pobídky mají rozličnou podobu a formu, od kávových hrnků po lukrativní finanční bonusy a vše další, co si dokážete představit. Prostě jde o to, že zaměstnanci jsou v danou chvíli motivováni konkrétním nabízeným cukříkem.

Společnost je loajální ke svým zaměstnancům a zaměstnanci loajální k nim, to už neplatí. Firemní skandály, nenasytní šéfové, outsourcing, snižování stavů a úsporná opatření dopadající na benefity zaměstnanců vyvolávají nedůvěru mezi zaměstnanci. Čím více agenturních zaměstnanců, tím ve firmě hůř.

V knížce se definuje benefitní a motivační systém. Píše se, že ve skutečnosti většina benefitních programů zaměřených na motivaci zaměstnanců končí nedostatečně motivovaných zaměstnanců. Že je to podobné jako reklama obchodníků, kteří říkají „nic neplatíte, až za 6 měsíců“. Zpočátku to zní dobře, ale nakonec vás to bude stát o mnoho víc.

Autor doporučuje benefitní programy opustit a zdůvodňuje proč.

Místo benefitních programů pro zaměstnance doporučuje zvýšit angažovanost zaměstnance. Angažovanost je podobná motivaci, ale není to totéž. Vysoce angažovaní zaměstnanci zůstávají motivovaní navzdory nepříznivých okolnostem, jako jsou např. omezení zdrojů, vybavení, neúspěchy firmy, napjaté termíny.

Jak vypadá angažovaný zaměstnanec?

1. Vnáší do práce nové nápady.
2. Je zanícený do své práce, nadšený svou prací.
3. Je iniciativní.
4. Aktivně usiluje o zdokonalování sebe sama, jiných i celé organizace.
5. Neustále překonává cíle a očekávání.
6. Je zvědavý a jeví zájem, ptá se.
7. Pomáhá členům týmu a povzbuzuje je.
8. Je optimistický a pozitivní, usmívá se.
9. Překonává překážky a je stále soustředěn na své úkoly, je vytrvalý.
10. Je oddaný firmě.

Prostě chová se, jako by šlo o jeho podnik.

A aby byl zaměstnanec angažovaný, musí být respektovaný. Rozebírá se v knížce respekt k nadřízenému, jaký by měl být, respekt k práci (když dostanete nesmyslný úkol na splnění, tak ten respekt nemáte), co je hnací silou respektu- uznání, zmocnění, podpůrná zpětná vazba, partnerství, očekávání, zájem, důvěra.

Dále se v knížce píše, že by většina organizací udělala dobře, kdyby přestala používat své formuláře pracovního hodnocení a vyhodila je. Fakt, že nadřízení a zaměstnanci společně nenávidí proces pracovního hodnocení, by vám měl říci, že není něco správně. Obavy spojené s procesem hodnocení vycházejí od nadřízených, kteří po celý rok neposkytují zaměstnancům zpětnou vazbu. Autor tvrdí, že jestliže nadřízení poskytnou v pracovním hodnocení byť i jedinou nečekanou a kritickou zpětnou vazbu, nedělají sami práci pořádně. Pracovní hodnocení by mělo být příležitostí oslavit úspěchy uplynulého roku, mělo by být setkáním na téma osobního rozvoje a stanovení cílů. Měla by to být příležitost zamyslet se nad významnými záležitostmi s reflexe toho, co se zaměstnanec předcházejícím roce naučil a jak to využije při svém rozvoji. Hodnocení by mělo obsahovat fakta o efektivitě nadřízeného, o tom, jak podporoval rozvoj zaměstnance a napomáhal mu a jak se tento zaměstnanec může ještě efektivněji posouvat vpřed. Nadřízený a zaměstnanec by měli z hodnocení odcházet plni energie a nadšení, nikoliv jako by odcházeli od zubaře.

Zdroj: Cukr a bič nefungují

(pokračování v dalším čísle) Bc. Sobolová Alena

VYČERPANÉ ŽENY ODVÁŽELI ZÁCHRANÁŘI PŘÍMO Z VÝROBNÍ HALY PRŮMYSLOVÉ ZÓNY

5.8.2014 Moravskoslezský deník

Karviná - Tři zcela vyčerpané ženy na hranici kolapsu odváželi v pátek odpoledne záchranáři z haly firmy Mölnlycke Health Care, která působí v karvinské průmyslové zóně Novém poli. Deníku tuto informaci potvrdil i šéf odborů Emil Bug a pak také mluvčí moravskoslezských záchranářů.

„Šlo o tři ženy ve věku 39, 40 a 52 let. Případ byl nahlášen jako nevolnost s předkolapsovým stavem a závratěmi. Ženy pracovaly v prostředí se zvýšenou vlhkostí. Stavby všech žen našťastí nebyly vážné, všechny tři byly při vědomí a my jsme je pak předali do péče místní nemocnice,“ uvedl mluvčí moravskoslezských záchranářů Lukáš Humpl.

TŘI KOLAPSY NA JEDNOM MÍSTĚ OBVYKLÉ NEJSOU

Mluvčí záchranářů dále uvedl, že k případům podobných kolapsů vyjíždějí v těchto dnech poměrně často, a to i několikrát denně.

„Nebývá ale obvyklé, aby šlo o hned tři případy na jednom místě,“ dodal Lukáš Humpl.

Podle informací, které Deníku poskytl Emil Bug, předseda Základní organizace Odborového svazu Kovo, pod který spadá i místní dílenská organizace pracovníků zmíněné firmy, nešlo údajně o první případy nevolnosti na daném pracovišti.

„S firmou jsme toto už řešili i v minulosti a navrhovali některé změny, které by tomu mohly zabránit. Bylo nám řečeno, že společnost přijala jistá opatření. Dle mého názoru ale zřejmě pořád nebyla dostatečná,“ řekl Emil Bug.

V HALE JE VLHKOST A TAKÉ PŘETLAK

Mezinárodní společnost Mölnlycke Health Care vyrábí jednorázové chirurgické nástroje či prostředky pro ošetřování ran.

Ve výrobní hale proto musí panovat určité klimatické podmínky, zaměstnanci tam navíc pracují v ochranných oděvech. „V hale je navíc přetlak, aby se lidově řečeno při jejím otevírání nenasávaly venkovní bacily a podobně, ale naopak se odsávaly ven. Chápu, že v určité dny v roce jsou takové teplotní podmínky, kdy ani špičková klimatizace nemusí stíhat vše. Za takových podmínek by ale přece měli manažeři firmy zmírnit vysoké pracovní tempo a normy a umožnit lidem třeba i častější přestávky a možnosti občerstvení,“ říká dále odborářský předseda.

ŠÉF FIRMY: VYTVÁŘÍME STÁLE LEPŠÍ PODMÍNKY

Občasné problémy s vysokými teplotami v provozu v minulém týdnu připustil i generálního ředitele společnosti Emmanuel Chilaud. „Teplotu v naší výrobní hale udržujeme v rozmezí 22 až 24 stupňů Celsia, což je v rámci zákonem stanovených limitů. Vzhledem k pravidelné výměně vzduchu, nutné pro naši výrobu, může dojít v těchto výjimečně horkých dnech k dočasnému zhoršení vlhkosti,“ popsal Emmanuel Chilaud.

„V reakci na tuto mimořádnou situaci byla prodloužena délka bezpečnostních přestávek. Během posledních dní také podáváme zaměstnancům plně mineralizovanou vodu, která je běžně poskytována pouze v těžkých provozech,“ sdělil k celému případu generální ředitel společnosti. „Vedení společnosti se snaží neustále zlepšovat pracovní podmínky a investovat do technického vybavení. Aktuálně jsme schválili investici do dalších zlepšení klimatizačních jednotek v hodnotě několika milionů korun, která bude realizována do konce tohoto roku,“ napsal ředitel firmy v závěru svého vyjádření.

ZÁCHRANÁŘI

Jak se ale podařilo redakci Deníku zjistit, v pondělních odpoledních hodinách zasahovali záchranáři ve firmě na Novém poli znovu.

Tentokrát nevolnost postihla další zaměstnankyni čtyřicetiletou ženu. „Ano, opět jsme vyjžděli do stejného objektu.

Tentokrát šlo o křečový stav doprovázený pocitem zhoršeného dechu, nikoli stav kolapsový, jako byly tři páteční události. Paní jsme stejně jako v pátek převezli ze zaměstnání na centrální příjem místní nemocnice, kde jí lékaři poskytli další péči,“ doplnil mluvčí záchranné služby Lukáš Humpl.



Nevíš? Zeptej se!

Bc.Sobolová Alena 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

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