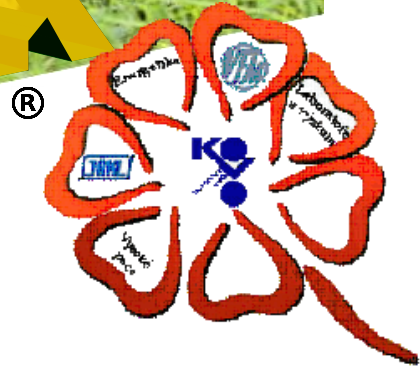




# PORKOVÁK



Ročník VIII. číslo 9 datum vydání 24. 9. 2014



Otvorený list pre:  
Hlavy európskych štátov a vládu  
Európsku radu

**Klimaticko-energetický rámec má v roku 2030 nevyhnutne podporovať rozvoj udržateľných energeticky náročných priemyselných odvetví v Európe**

IndustriAll Europe sa domnieva, že pokiaľ je tu podpora všeobecného cieľa boja proti zmene klímy, táto ambícia nemôže byť oddelená od globálnej konkurenčnej situácie.

Prechod na nízkouhlíkové hospodárstvo by mal byť v súlade s cieľmi oživiť európsky priemysel a podporovať hospodársky rast a sociálny pokrok. Tento prechod by mal byť organizovaný tak, aby nedochádzalo k ohrozovaniu pracovných miest.

Najpodstatnejšie v nadchádzajúcom procese revidovania systému obchodovania s emisiami po roku 2021 je, aby bolo energeticky náročným odvetviam umožnené zostať konkurencieschopnými v medzinárodnom meradle prostredníctvom pridelovania bezodplatných kvót za predpokladu, že neexistuje žiadna medzinárodná dohoda v mieste, na ktorom majú konkurenti v danej priemyselnej oblasti rovnaké postavenie. Je nevyhnutné, aby boli najlepší predstavitelia v týchto odvetviach oprávnení na plných 100% bezodplatných kvót v súlade s tým, ako je definované referenčnými ukazovateľmi.

Prepracovanie systému obchodovania s emisiami má povinnosť zabezpečiť stabilný a predvídateľný regulačný rámec pre prostredie, ktoré je najpodstatnejšie pre dlhodobé investovanie do našich vysoko kapitálovo náročných odvetví.

Okrem toho sme presvedčení, že je potrebné oveľa viac investovať do výskumu a inovácií, aby sa podporil rozvoj nových technológií, ktoré umožnia ďalšie zníženie emisií CO<sub>2</sub>. Výnosy z kvót systému obchodovania s emisiami majú byť vyčlenené pre financovanie výskumu a vývoja a tiež inovácií v oblasti nízkouhlíkových technológií, ako aj pre financovanie ich rozmiestnenia.

Úprimne,

Ulrich Eckelmann  
Generálny tajomník

# MÝTY O DŮCHODECH

## 1. Starobní důchod se vypočítává z výdělků za posledních deset let zaměstnání před přiznáním důchodu.

To je omyl, který přetrvává z minulosti. Do roku 1995 se skutečně důchody počítaly z příjmů za posledních 10 let před nárokem na důchod. Od roku 1996 se pro výpočet důchodu zohledňují všechny příjmy od roku 1986 až do roku, který předchází roku přiznání důchodu. Lidem, kteří půjdou do důchodu letos, se důchod počítá z úhrnu všech výdělků za roky 1986 – 2013.

## 2. Výpočet důchodu se provádí z čisté mzdy.

Naopak. Pro výpočet důchodu se u zaměstnanců vychází z hrubých ročních příjmů, u osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) z ročního vyměřovacího základu, tj. částky, ze které bylo odvedeno pojistné na důchodové pojištění. Hrubé příjmy i roční vyměřovací základy v rozhodném období, tj. od roku 1986 do kalendářního roku před přiznáním důchodu, jsou pro účely výpočtu důchodu ještě násobeny koeficienty mzdového nárůstu.

## 3. Minimální výše důchodu je stejná jako minimální mzda.

Nikoliv. Minimální důchod a minimální mzda jsou odlišné pojmy i odlišné částky. Minimální výše procentní výměry důchodu činí podle zákona o důchodovém pojištění 770 Kč. K procentní výměře důchodu náleží ještě základní výměra, která je stejná pro všechny důchody a činí v současné době 2 340 Kč. Minimální měsíční výše důchodu přiznaného v letošním roce tedy činí celkem 3 110 Kč.

## 4. Lidé v předdůchodovém věku nemají možnost se v předstihu dozvědět, kolik bude jejich důchod přibližně činit.

Kontrolou výpisu dob důchodového pojištění si lidé ověří údaje v evidenci ČSSZ, které jsou podkladem pro budoucí rozhodnutí o jejich důchodu. K tomu slouží tzv. Informativní osobní list důchodového pojištění (IOLDP), který ČSSZ zasílá zdarma na základě žádosti. Přesný výpočet důchodu provedou pracovníci ČSSZ až na základě řádně podané žádosti. Pro orientační výpočet starobního důchodu však lidé mohou využít tzv. důchodovou kalkulačku, která umožní provést přibližný výpočet důchodu, na který vznikne nárok až do roku 2020. Tato pomůcka vč. přehledného návodu na její použití je dostupná na webu Ministerstva práce a sociálních věcí: [www.mpsv.cz/cs/2435](http://www.mpsv.cz/cs/2435).

## 5. Pokud doložím svědeckým prohlášením dobu, kdy jsem pracoval „na černo“, do důchodu se mi tato činnost započítá.

Ne. Pro výpočet důchodu nelze v žádném případě zohlednit práci tzv. „na černo“, protože za ni nebylo odvedeno pojistné na důchodové pojištění a veden evidenční list důchodového pojištění. Svědecké prohlášení se využívá ve zcela mimořádných případech, např. když doklady o zaměstnání byly uloženy v archivu, který byl zničen povodněmi nebo požárem, a není jiná možnost, jak dobu zaměstnání prokázat. Svědky v tomto případě musí být osoby, které s dotyčnou osobou v uvedeném zaměstnání ve stejné době pracovaly.

## 6. Brigády, které jsem vykonával před lety při studiu, se do důchodu nepočítají.

To je mylná domněnka. I krátkodobá brigáda, pokud zakládala účast na pojištění a je doložena, se počítá do doby pojištění a může mít na výši důchodu vliv. Celková doba zaměstnání (pojištění) se pro výpočet důchodu zaokrouhuje na celé roky dolů. Pokud součet vašich dob činí např. 42 let a 334 dní, může měsíční prázdninová brigáda (31 dní) pomoci k získání dalšího roku pojištění a tím i vyššího důchodu.

## 7. Vyloučená doba je období, které se pro výši důchodu nepočítá.

Omyl. Vyloučenými dobami jsou doby, po které trvala tzv. sociální událost bez výdělků, např. doba dočasné pracovní neschopnosti, doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, doba péče o dítě do čtyř let věku nebo péče o závislou osobu aj. Význam vyloučených dob spočívá v tom, že při stanovení výše důchodu se počet dnů vyloučených dob odečítá od celkového počtu dnů, na který se rozpočítává průměr výdělků. Tím se docílí toho, že při výpočtu příjem nebude tzv. „rozměňován“. Vyloučené doby tedy mají na výši důchodu pozitivní dopad.

## 8. Když ČSSZ nemá u žadatele o důchod nějakou dobu zaměstnání evidovanou, tak mu ji nepočítá do důchodu.

Pokud při přiznání důchodu nebyla započítána nějaká doba pojištění, protože ČSSZ ji neměla v evidenci a žadatel ji neprokázal, může ji doložit kdykoliv dodatečně, a to i když už důchod pobírá několik let (získá např. potvrzení z archivu). Zápočet lze provést se zpětnou platností a vzniklý rozdíl ve výši důchodu doplatit až 5 let zpětně od data, kdy byla chybějící skutečnost řádně doložena.

*Pokračování strana 4*

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

Zdroj: *Cukr a bič nefungují* (pokračování z minulého čísla)

## Při rozboru co je partnerství, navrhuje:

Výhody: Chováte-li se k zaměstnancům jako k partnerům, pak by měli mít všichni stejné výhody. Například generální ředitelé a údržbáři ve společnosti Nucor Asteel dostávají stejný balíček benefitů a ředitelé nemají firemní výhody, jako jsou například služební auta nebo vyhrazené parkovací stání.

Máte-li vyhrazená parkovací místa pro vysoké manažery, zrušte je, denně připomínají zaměstnancům i návštěvníkům, že u vás vládne kultura, která poníží zaměstnance.

## Při rozboru co je propojení zájmů autor píše:

Zájem přesahuje prostou zdvořilost, která vyžaduje pouhou aplikaci naučeného chování v běžných situacích, například přidržen dveře, a říct prosím, děkuji vám, promiňte mi.

Příklad projevení zájmu? Kdykoliv se sejdete se svou šéfkou, vypíná zvonění na mobilu a její kancelář přejde na hlasovou schránku. Můj předchozí šéf bral každý hovor. Je to obrovský rozdíl, když vás šéf dostatečně respektuje, vyslechne si, co máte na srdci, a soustředí se na vzájemnou konverzaci.

## Postup ochrany důvěry:

Chcete-li skutečně ubít iniciativu a osobní úsilí, stůjte svému zaměstnanci za zády a hleďte mu přes rameno. Organizace také omezují důvěru sledováním svých zaměstnanců prostřednictvím GPS a počítačovými monitorovacími systémy nebo prosazováním politiky zbytečného papírování prostě proto, aby měli záznamy ohledně svých zaměstnanců. Lidská přirozenost je taková, že když si daná osoba uvědomí přísnější kontrolu a dozor, věnuje se detailněji zkoumání stanovených pravidel a omezení a opět si najde cestičku, jak pravidla obejít. Dobrým příkladem je blokování webových stránek, například Facebooku, ve snaze zvýšit produktivitu. Mělo by být zjevné, že takováto forma nedůvěry vede zaměstnance k neangažovanosti a daleko nižší produktivitě. Bylo zjištěno, že zaměstnanci surfující po síti byli vlastně daleko produktivnější než ti, kteří tak nečinili. Naprosto upřímně, jestliže máte potíže s tím, že zaměstnanci tráví mnoho času na sociálních sítích místo toho, aby pracovali, máte mnohem vážnější problém s jejich angažovaností, a to nemohou vyřešit žádná opatření. Obecně řečeno, jakákoliv politika snažící se systematicky sledovat a omezovat zaměstnance přináší zprávu o tom, že svým zaměstnancům nedůvěřujete. Zaměstnanci se pak cítí velmi nerespektovaní a ztrácejí angažovanost. Pamatujte si, že ve hře o důvěru do toho musíte jít jako první.

## Podkolenky pro každého

Šéfové firmy chtěli motivovat zaměstnance a zvláště pak chtěli zvýšit úroveň dodržování bezpečnostních předpisů, jako je například nošení helmy, ochrana očí a uší a také užívání bezpečnostních pásů při řízení vysokozdvizných vozíků. Během své návštěvy jsem se seznámil s Timem, nejvýše postaveným členem oddělení lidských zdrojů. Společnost vyzkoušela „všechno“, aby přiměla zaměstnance dodržovat bezpečnostní předpisy. „Všechno“ zahrnovalo poskytování obsáhlých bezpečnostních školení, týmová školení, rozvěšování značek, hlášení v místním rozhase a rozličná motivační opatření za měsíce bez nehod a následujících časových ztrát. Společnost vyzkoušela množství různých odměn. Například na konci tříměsíčního období bez nehod dostal každý v továrně malý větráček, který šel zapojit do automobilové zástrčky. Větráčky byly populární. Bohužel jeden byl vadný, způsobil zkrat v autě zaměstnance a auto se na firemním parkovišti vznalo. Po této události se rozhodli, že se vyhnou „elektrickým odměnám“, a setrvali u tradičních reklamních dáreků, jako jsou trička s logem, čepice a hrnky na kávu. Tim řekl, že zaměstnanci nebyli z těchto dáreků moc nadšeni. Avšak během několika minulých měsíců vymysleli odměnu, která měla velice příznivé přijetí – trojitě balení podkolenek. Předchozí měsíc se zaměstnanci postavili do fronty na své podkolenky. Tim byl však znepokojený, že program odměn funguje až příliš. Rozneslo se, že zaměstnanci a jejich nadřízení zamlčovali malé nehody, aby to všem v továrně nepokazili. Například jeden zaměstnanec byl záhadně poslán domů dříve a vrátil se druhý den s několika stehy na předloktí, které byly údajně následkem výměny pneumatiky na jeho autě. Další kolega strávil většinu směny v odpočívárně s pytlíkem ledu na hlavě, protože ho náhle přepadla silná bolest hlavy a ostatní ho kryli. Tady vidíte týmovou podporu kolegů, které bolí celou dobu hlava, že ano? Za tři měsíce bez nehod a následných časových ztrát ho spolu s personálním oddělením ukázaly v dobrém světle. Ředitel továrny byl spokojen, společnost byla spokojená. Zároveň se však Tim obával, že by se někdo mohl vážně zranit a nebylo by to nahlášeno.

*Bc. Sobolová Alena*

## NEDÁVEJTE KOLEGŮM PROJÍMADLO

*Za prvé to není dobrý nápad a za druhé spoléhat se, že se Vás zastane Nejvyšší soud, také nelze.*

Nejvyšší soud (NS) se zastal muže propuštěného ze zaměstnání kvůli tomu, že údajně dal kolegům z firmy na Domažlicku do pití projímadlo. Jasně důkazy chybí. Žalobou se musí znovu zabývat Krajský soud v Plzni, který loni mužovu žalobu proti okamžitému zrušení pracovního poměru zamítl.

Neobvyklá kauza má kořeny v roce 2011. Dva lidé na pracovišti měli úporné střevní potíže. Zodpovědnost přičetli muži, kterého sice nepřistihli při činu, ale mezi jeho věcmi našli lahvičku projímadla. Stejnou látku později testy odhalily také v nápoji, který pil jeden z postižených. Následovalo okamžité zrušení pracovního poměru, na kterou muž reagoval žalobou. Ničeho se podle svých slov nedopustil a celou událost prý vykonstroval jeho zaměstnavatel, pro kterého se stal nepohodlným, když odmítl odejít z firmy dohodou. Okresní soud v Domažlicích se postavil na stranu propuštěného zaměstnance a rozhodl, že výpověď je neplatná. Pro tvrzení o hrubém porušení pracovních povinností chybí jasný důkaz. Verdikt ale loni změnil krajský soud, podle kterého nepřímé důkazy muže usvědčují s dostatečnou mírou pravděpodobnosti a okamžité propuštění bylo adekvátní reakcí na jeho čin. Muž podle krajského soudu vnesl na pracoviště negativní emoce a měl příležitost projímadlo do nápojů nalít, neboť je nosil neustále s sebou.

Podle NS ale "velká míra pravděpodobnosti" nestačí. "Skutečnost prokazovanou pouze nepřímými důkazy lze mít za prokázanou, jestliže na základě výsledků hodnocení těchto důkazů lze bez rozumných pochybností nabyt jistoty (přesvědčení) o tom, že se tato skutečnost opravdu stala (že je pravdivá); nestačí, lze-li usuzovat pouze na možnost její pravdivosti (na její pravděpodobnost)," uvedl v rozsudku. Právní názor vyslovený Nejvyšším soudem je závazný. Krajský soud by tedy nyní měl potvrdit verdikt domažlického soudu a uznat, že výpověď byla nezákonná.

Zdroj: ČTK, Verlag Dashöfer

## 9. Pro důchod se automaticky započítává celá doba studia či evidence uchazeče o zaměstnání na úřadu práce.

Není tomu tak. Doba studia po 18. roce věku (v období do 31. 12. 2009) může být započtena nejvýše v rozsahu prvních 6 let. Doba studia získaná v období od 1. 1. 2010 se již do důchodu nezapočítává. Doba vedení v evidenci úřadu práce, po kterou uchazeč o zaměstnání nepobíral podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci, se započítává nejvýše v rozsahu tří let. Tato doba tří let se zjišťuje zpětně ode dne vzniku nároku na důchod. Z doby, která byla získána před dosažením 55 let věku, lze započítat pouze jeden rok. Doba studia i doba vedení v evidenci ÚP jsou náhradní doby pojištění a pro výši důchodu se krátí na 80 %.

## 10. Pokud pracuji při pobírání důchodu, na výši důchodu to už nemá vliv.

Pokud příjemce starobního důchodu pobírá důchod v plné výši a pracuje, přesněji řečeno vykonává výdělečnou činnost zakládající účast na důchodovém pojištění, zvyšuje se mu procentní výměra důchodu o 0,4 % výpočtového základu za každých 360 kalendářních dnů této činnosti. Toto zvýšení se však neprovádí automaticky, ale na základě žádosti.

Více informací o důchodech a důchodovém pojištění lze získat na webu ČSSZ, při osobní návštěvě OSSZ, klientského centra pro důchodové pojištění při ústředí ČSSZ nebo prostřednictvím call centra pro důchodové pojištění na telefonním čísle 257 062 860.

### BEZPEČNOST ...

Představte si řidiče, co jede v noci se zapnutými dálkovými světly, navíc má silně předimenzovaná modrá světla svítící z podvozku a rádio na nejvyšší volume. Všechny kolem sebe oslňuje, nikoho neslyší a on sám se cítí bezpečně. Ovšem, že mu ani trochu nevádí, že oslňuje všechny kolem sebe a zejména ty co jedou v protějším jízdním pruhu.

Všichni víme, že být opatrný a bezpečně se pohybovat je základ zdravého přežití a jen blázen hazarduje se svým zdravím.

#### Tak co nám všem na bezpečnosti tak vadí?

1. Bezpečnost práce je nástroj k zastrahování a vyhrožování.
2. Nasazení „STB“ jednotek. Dlouhý kožený kabát je nahrazen červenou přilbou s reflexní vestičkou a obušek je fotoaparát. Co asi tak vyrostě z těchto dětí, když se tato činnost povýšila na morální hodnotu.
3. Hon na cyklisty, kteří jsou pronásledováni. Tak si říkám, kolik bezpečáku je nuceno nosit ochranné pomůcky domů a zpět do práce. Cyklista musí vestu vozit tam a zpět, i když jsem zastáncem přileb, Mittalovští cyklisté ji musí vozit proti své vůli - zákon jasně říká přilba do 18 let a dále na svém **svobodném** rozhodnutí.  
No, a pokud, na tom naši bezpečáci tak trvají, tak ať najdou vzájemné kompromisní řešení, místo „výtvarně kreativního“ stříkání po zdech reflexní barvou.
4. Neustále se porušuje zákon, hlavně zákon o dopravě. Chtějí si čarát po silnicích, co je napadne, umísťují značky tam, kde nepatří a dokonce si vymýšlejí své vlastní značky a omlouvají to tím, že na pozemku továrny si mohou dělat, co chtějí, což teda jinými slovy znamená, že každý den vjíždíme do nově vzniklého státu nabyvalém území Čech a Moravy.

Jak si mám vážít lidí, kteří nechťejí znát můj názor a raději direktivně vše dávají příkazem?

Jak si máme vážít lidí, co neustále moralizují a zároveň porušují zákony?

Jak si mám vážít lidí, kteří bezpečnost používají k zastrahování lidí a prodlužují své pravomoci za brány továrny?

Jak si mám vážít lidí, kteří si nasadí svůj reflexní stejnokroj a vyráží na brány s fotoaparátý.

#### Jak cítíme tyto slova:

- Bezpečnost = stres po překročení bran továrny.
- Bezpečnostní technik (bezpečák) = nepřítel, kterého musíme obcházet a vyhýbat se mu.

Zaměstnanec (autor si nepřál zveřejnit jméno, jméno je v redakci)



## 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

### 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