

- Odbory vyjednaly rozšíření nařízení vlády na Sokolovskou uhelnou
- Lom ČSA končí, horníkům pomůžou peníze vyjednané odbory
- Rada schválila rozpočet svazu na rok 2021

2020: Odbory prokázaly za krize a propouštění nenahraditelnost

říká předseda OS PHGN Rostislav Palička

Rok 2020 neznamenal pro těžební průmysl nijak příznivé období. Na vině je tažení Evropské komise proti uhlí, těžebním společnostem a jejich zaměstnancům pod taktovkou zelených a ekologických organizací. Situaci zaměstnavatelům, odborům a zaměstnancům výrazně zkomplikoval i covid-19. Přesto odborový svaz v mimořádně složitých podmínkách dosáhl řady úspěchů. HGN o nich hovořil s předsedou Odborového svazu PHGN Rostislavem Paličkou.

Rok 2020 končí, jaký byl z vašeho pohledu?

Nejen pro členy našeho svazu, ale pro všechny občany byl a je velice náročný. Měl negativní vliv nejen na pracovní, ale i na osobní životy lidí. Vládou vyhlášený nouzový stav a karanténa nám na jaře málem znemožnily uskutečnit sjezd a sněm. Tato situace nás provázela prakticky celým letošním rokem. Rok to byl velice těžký, pandemie a povinné karantény odebraly zakázky některým firmám, například Moravským naftovým dolům, nastalo propouštění zaměstnanců. Ke covidu-19 se přidaly ještě emisní povolenky a tlak na klimatické restrikce. To má za následek, že se ruší provozy a doly, propouští se v těžebních společnostech. Náš svaz se proto potýká s odlivem členů a tento trend bude pokračovat i v příštím roce.

Přes všechna negativa: které události v letošním roce vnímáte jako pozitiva?

Podařilo se nám doslova na poslední chvíli uskutečnit 9. sjezd. Na poslední chvíli jsme konání dlouho připravovaného sjezdu museli přeložit z Prahy do Luhačovic, stihli jsme v hodině dvanácté i následný první sněm, který řídilo nově zvolené vedení odborového svazu. Podařilo se schválit program a stanovy svazu a další důležité materiály. Díky tomu je odborový svaz plně funkční a může účinně obhajovat práva členů a zaměstnanců našich odvětví. Pracujeme v nových a neobvyklých podmínkách. Funkcionáři a zaměstnanci svazu pracují z domova, druhá rada svazu se uskutečnila formou videokonference a hlasovalo se formou per rollam. Ostatní jednání, například rady ČMKOS se zaměstnavateli, rovněž probíhají formou videokonferencí. Za těchto ztížených podmínek má svaz na kontě dva výrazné úspěchy. Podařilo se nám přesvědčit vládu, aby rozšířila nařízení vlády číslo 342/2016 o hnědouhelnou společnost Sokolovská uhelná a obnovila vládní nařízení číslo 167/2016 a opě-

tovně tam zařadila OKD. To považují, bez přehánění, za významnou pomoc pro propouštěné zaměstnance. V případě OKD jsme zároveň splnili dlouhodobý úkol uložený radou odborového svazu a v případě Sokolovské uhelné byl splněn úkol uložený radou Sdružení odborových organizací Sokolovské uhelné.

Jak to hodnotíte emisní povolenky a takzvaný Zelený úděl, jejichž autory je Evropská komise?

Tato opatření tvrdě doléhají na naše uhelné společnosti, konkrétně na OKD, Sokolovskou uhelnou a Vršanskou uhelnou. Další budou následovat. Bavíme se o firmách, kde dlouhodobě působí naše odborové organizace, jejichž úkolem právě kontrolovat plnění sociálních programů firem a uzavřených podnikových kolektivních smluv. Ovlivnily i nadstandardní odstupné propouštěným zaměstnancům. Jsme rádi, že se nám podařilo dosáhnout rozšíření nařízení vlády o Sokolovskou uhelnou a rozšíření o OKD. Jde o významnou pomoc pro propouštěné zaměstnance. V Moravskoslezském kraji a v dalších uhelných regionech způsobuje překotný a nesystémový útlum uhlí velké problémy. V Moravskoslezském kraji již pracují komise, které se zabývají tím, co bude po ukončení těžby na Dole ČSM, kde kraj získá koksovateľné a energetické uhlí pro teplárny, ocelárny, odkud se bude dovážet.

I za této situace se ukazuje význam odborových organizací a kolektivního vyjednávání pro členy a zaměstnance uhelných společností a dalších firem. Souhlasíte?

Současná situace potvrdila známou skutečnost, a tou je nezastupitelnost odborů ve firmách. Odbory jsou rovnocenným partnerem zaměstnavatelům, vůči státnímu podniku Diamo i vůči státním úředníkům a politikům. Máme své svazové právníky a díky tomu vystupujeme na všech jednáních na různých úrovních i



v oblasti legislativy fundovaně. Bez odborů by tu nebyl nikdo, kdo by se zastal zaměstnanců, kdo by jednal za ně a v jejich prospěch.

Členové a zaměstnanci odvětví v působnosti svazu se připravují na vánoční svátky a oslavy Silvestra. Co jim popřejete?

I letos se potvrdila známá pravda, že dobré zdraví je základem života. Proto přeji všem odborářům a zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům do příštího roku především pevné zdraví. Zaměstnancům přeji, aby se jim pokud možno vyhýbaly všechny scénáře, které by je mohly připravit o práci. A těm, kteří budou muset odejít, přeji, aby hned našli novou práci a slušného zaměstnavatele. Horníkům odcházejícím do předčasných starobních důchodů, které rovněž vyjednal náš odborový svaz, přeji, aby si je užívali ve zdraví co nejdéle. Rád bych prostřednictvím HGN poděkoval závodním inspektorům bezpečnosti práce, kteří se denně přičiňují, aby se zaměstnanci z rizikových pracovišť vraceli ke svým rodinám živí a zdraví. Zvláštní ocenění si zaslouží neuvolnění odborových funkcionářů za prosazování priorit svazu ve svých odborových organizacích a u vedení firem. Nemají to skutečně jednoduché. Vánoce jsou tradiční rodinný svátek, a tak všem přeji, aby prožili se svými blízkými krásný Štědrý večer a zapomněli alespoň na čas na všechny pracovní problémy. Všem přeji, aby do nového roku 2021 vykročili tou správnou nohou a po celý rok měli pevně zdraví a stále zaměstnaní.

Petr Kolev

Rada schválila návrh rozpočtu svazu a změnu jednacího řádu

11. listopadu se v důsledku koronavirové epidemie a nouzových opatření uskutečnilo jednání II. rady odborového svazu formou „videorady“.

Videoradu řídil 1. místopředseda svazu **Josef Zelenka** a průběh byl i přes uvedené překážky standardní a časově úsporný. Josef Zelenka předložil radě změnu Jednacího řádu rady svazu, která upravuje konání videorady. Svazový právník **JUDr. Antonín Těšík** informoval o legislativně-technické změně k návrhu. Jeho schválení umožňuje předsedovi OS PHGN svolat s využitím systému Microsoft Teams zasedání rady formou videorady. Změna jednacího řádu nabyla účinnosti okamžikem jeho schválení.

Předseda svazu **Rostislav Palička** předložil radě návrh rozpočtu OS PHGN na rok 2021 včetně návrhu rozpočtového provizoria do 30. dubna 2021. Předsedkyně revizní komise **Dita Hricová** sdělila, že komise doporučuje návrh schválit, což rada učinila a uložila předsedovi svazu předložit návrh v březnu příštího roku ke schválení sněmu svazu.

Rada projednala a schválila materiál o přípravě a programu II. sněmu OS PHGN, který se uskuteční 11. března 2021. Uložila členům nahlásit do 29. ledna delegáty sněmu. Místo a způsob konání II. sněmu budou upřesněny podle vývoje koronavirové nákazy. O dodatku číslo 3 odvětvové smlouvy informoval šéf komise vyjednávačů **Josef Zelenka**. Odborový svaz návrh na růst mzdových tarifů zaslal zaměstnavatelskému svazu k posouzení a obdržel zamítavou odpověď. Další kolo vyjednávání proběhne formou videokonference. Rada schválila 10členný tým vyjednávačů odvětvové smlouvy.

Zástupci odborových sdružení informovali tradičně krátce kolegy o situaci v organizacích. Vesměs se potýkají s důsledky útlumu těžby uhlí, emisními povolenkami a situací vzniklou vyhlášením nouzových opatření.

● **Václav Sacha**, předseda SZOO Ostrava uvedl, že k 30. listopadu začnou odcházet první zaměstnanci z důvodu organizačních změn. Odbory připravují podklady pro zahájení kolektivní

ho vyjednávání pro rok 2021. Cílem je zaměstnanost a navýšení mezd.

● **Arnošt Ševčík**, místopředseda SOO CCG Most řekl, že ve třech nosných společnostech končí platnost kolektivních smluv do 31. března. Kolektivní vyjednávání zahájil netradičně zaměstnavatel. Navrhnul odborům desetiprocentní snížení tarifní mzdy, seškrtnat program Zdraví o 10,5 tisíce korun na zaměstnance za rok, snížit příspěvek na důchodové připojištění a další podivnosti. Odbory návrh jako celek odmítly. Zaměstnavatel rovněž projednal s odbory návrh organizační změny v nosných společnostech. Jeho důsledkem bude zrušení 256 pracovních míst. Pohovory začnou po 10. lednu, většina zaměstnanců zřejmě využije rychlý odchod s nárokem na vyšší odstupné.

● **Bohdan Štěpánek**, předseda sdružení SOO Diamo informoval, že první kolo kolektivního vyjednávání proběhlo již v září, ale zaměstnavatel zatím nepřijal ani jeden návrh odborů. Pod Diamo přešly dva nové odštěpné závody v OKD Ostrava, a to Hlavní báňská záchranná stanice (HBZS) a odštěpný závod Darkov.

● **Jiří Waloszek**, předseda SHO OKD Ostrava potvrdil, že tyto provozy jako utlumované přebírá státní podnik Diamo. K 1. prosinci bude převedena HBZS se všemi zaměstnanci. Do odštěpného závodu Darkov budou převáděni zaměstnanci a části OKD, které ukončí těžbu. K 1. lednu bude převedeno asi 750 zaměstnanců, z nich 550 bude k 1. únoru nadbytečných. S nimi už probíhají informační pohovory v OKD za účasti personalistů a odborů. V lednu jim budou nabízeny dohody, aby nepřišli o nárok na odstupné podle kolektivní smlouvy. Těžba na dole Darkov bude ukončena 28. února a 1. března má být převedeno 1600 zaměstnanců pod odštěpný závod Darkov. Asi 400 zaměstnanců zůstane na lokalitách k zajištění útlumu těžby. Během prvního čtvrtletí 2021 tak odejde z OKD asi 2000 lidí.

Na závěr předseda OS PHGN **Rostislav Palička** informoval o organizačních opatřeních a o jednání rady ČMKOS, tripartity, majetkové unie a uhelné komise, kterých se z titulu své funkce zúčastňuje. (kov)

Útlum v lomu ČSA zruší stovky pracovních míst

Odbory vyjednaly pro více než 250 zaměstnanců propouštěných z lomu ČSA vyšší odstupné a restrukturalizační příspěvek.

Těžba v lomu ČSA se výrazně přiblížila k hranici stanovených těžebních limitů. Do vytěžení zpřístupněných zásob zbývá už pouhých 12 milionů tun. Na rychlost a postup dotěžení hnědého uhlí z lomu ČSA, jejímž provozovatelem je Severní energetická ze skupiny Sev.en Energy, má vliv také silící trend negativního vnímání hnědého uhlí jako tradiční suroviny pro výrobu energie.

Severní energetická postupně utlumuje těžbu lomu ČSA již od roku 2015, kdy vláda rozhodla o zachování těžebních limitů v této lokalitě. Po ukončení těžby skrývky v roce 2016 a uzavření hlubinné těžby v bočních svazích lomu ČSA letos na jaře přechází na jiný

směnový režim a snaží se snížit provozní náklady na minimum. V příštím roce se tak nepřetržitý provoz v úsecích Povrchová těžba lomu ČSA a Úprava uhlí Komořany i ve všech souvisejících provozech změní na dvanáctihodinový celotýdenní pracovní režim. Tato změna povede k nezbytnému rušení více než 250 míst.

„Všem zaměstnancům, kteří budou v návaznosti na tuto organizační změnu propuštěni, náleží odstupné dle kolektivní smlouvy. Odcházející horníci navíc mohou využít závazku státu a požádat o restrukturalizační příspěvek, který naše odborová organizace vyjednala se státem v roce 2016 v souvislosti s rozhodnutím o útlumu těžby na lomu ČSA,“ připomněl **Jaromír Franta**, předseda Sdružení odborových organizací CCG Most. Odstupné se pohybuje v závislosti na počtu odpracovaných let mezi troj- až sedminásobkem průměrné mzdy jednotlivých pracovníků. Firma odcházejícím zaměstnancům také zprostředkuje komunikaci s příslušnými úřady. (ema, red)

OSTRAVA: Nadace OKD poskytne individuální finanční pomoc ve Oblastnímu spolku ČČK Karviná. „Velké nasazení je také spojeno s náklady, které musí červený kříž hradit, výpadek příjmů za zdravotní dozory, či pořádání kurzů první pomoci ovlivnilo finanční stabilitu spolku natolik, že jim hrozilo omezení služeb nebo až jejich zánik,“ uvedla ředitelka nadace OKD **Karolína Preisingerová**. Částka 175 000 korun jistě nepokryje veškeré vzniklé ztráty spolku, ale pomůže ho udržet nad vodou. Tento příspěvek bude využit zejména na provozní náklady spolku, jako jsou mzdy, pohonné hmoty, energie a další služby.

MOST: Moderní rekultivace, která obsahuje přirozeně vzniklé mokřady, rozsáhlé stepní porosty, strmé svahy i plochy takřka bez vegetace vhodné pro život samotářského hmyzu, v současné době vzniká na obránecké výspě u Horního Jiřetína. Plocha o výměře bezmála 168 hektarů se začala měnit v srpnu. Rekultivaci provádí společnost Severní energetická ze skupiny Sev.en Energy. V příštím roce bude nově vzniklá rekultivace zpřístupněna veřejnosti, vznikne síť cest o celkové délce bezmála sedm kilometrů a neméně důležité příkopy a zasakovací průlehy, které brání stékání vody ze svahů a zadržují dešťovou vodu v krajině. Vznikne tu více než 33 hektarů lesů, 30 hektarů zemědělských pozemků a 5,5 hektaru vodních ploch. Velkou část představuje přírodní rekultivace, až 100 hektarů ploch rozmanité zeleně.

Z regionů

SVIADNOV: 55metrová těžní věž Dolu Staříč I ve Sviadnově už mizí místním před očima. Společnost OKD začala s její postupnou likvidací. Obec přitom dlouhodobě usilovala, aby byla věž prohlášena za kulturně-technickou památku. Těžní věž vydržela ve Sviadnově 38 let, teď postupně mizí a místní to velmi mrzí. Věž váží 293 tun a vtažná jáma pod ní má hloubku 907 metrů, od poloviny nahoru je už ale zalitá betonem. Po roce 2000 sloužil důl jen k větrání, které bylo zastaveno v roce 2014 a důl postupně zakonzervován. V anketě se místní vyjádřili v tom smyslu, že by věž měla zůstat jako kulturní památka. Bylo by to turistické lákadlo Sviadnova a vzpomínka na to, co tady bylo. Demolice je podle nich chybné rozhodnutí. Sviadnov nyní jedná s OKD o vytvoření místa, které by těžbu na tomto území důstojně připomínalo.

HAVÍŘOV: Pietní akt k 60. výročí důlního neštěstí na Dole Dukla si lidé v příštím roce připomenou už na novém místě. Památník byl po restaurování přemístěn z průmyslové zóny na hřbitov na Šumbarku. V říjnu dostali kameníci za úkol pietní místo rozebrat, restaurovat a následně ho umístit na centrální hřbitov. K přesunu památníku došlo z důvodu rozšiřování průmyslové zóny právě v areálu bývalého dolu. K tragédii, při které zahynulo 108 horníků, došlo 7. července roku 1961.

KARVINÁ: Zdravotní pojišťovna RBP na základě pravidelného čtvrtletního vyhodnocení překročení ochranného limitu na započitatelné doplatky za léčivé přípravky nebo potraviny pro zvláštní lékařské účely vrátila 17,5 tisícům klientů více než 16 milionů korun. V porovnání se stejným obdobím roku 2019 se jedná o 10procentní nárůst počtu pojištěnců a o 13 procent se avýšila i vyplacená částka. Tradičně nejpočetnější skupinu představovali klienti z řad seniorů, kterým pojišťovna na bankovní účet nebo složenkou zaslala přes 12,7 milionu korun.

Jak vidí novelu zákoníku práce právníci OS PHGN

Dne 10. června 2020 byl přijat zákon č. 285/2020 Sb., který novelizuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Vládní návrh novely je kompromisem mezi požadavky Ministerstva práce a sociálních věcí, zaměstnavatelů a odborů. Účinnosti nabyla novela 30. července 2020, avšak v případech, kdy je třeba, aby dotčené subjekty měly čas se na změnu připravit nebo v případech, kdy se nové nároky odvozuji od kalendářního roku, nabývají vyjmenovaná ustanovení účinnosti 1. ledna 2021. V našich člancích se postupně zabýváme jednotlivými tématy s upozorněním na ty změny, které považujeme z hlediska našich členů za důležité. Dnes jsou na řadě překážky v práci, a to jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele.

Zákoník práce – 4. část

Překážky v práci

Překážky v práci na straně zaměstnance upravuje zákoník práce v § 191 až 206. Došlo ke zpřesnění ustanovení, které upravuje překážku v práci na straně zaměstnance, kterou je dlouhodobá péče v případech podle § 41a až 41c zákona o nemocenském pojištění¹. Obsahově se tato úprava nemění, došlo však k jejímu přeformulování, neboť, jak uvádí důvodová zpráva „*Dosavadní znění je výsledkem poslaneckého pozměňovacího návrhu a pro praxi je zavádějící. Nově se textace ustanovení zpřesňuje s důrazem na pozitivní formulaci.*“ Nový text tedy zní: „*Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče v případech podle § 41a až 41c zákona o nemocenském pojištění, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.*“

Překážky z důvodu obecného zájmu

Positivní změnu pro zaměstnance přinesla úprava týkající se jednoho typu překážky v práci z důvodu obecného zájmu, která byla vtělena do návrhu na základě poslanecké iniciativy. V § 203 odst. 2 písm. h) zákoník práce upravuje jednu z překážek v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu a to „*k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež, a pro obdobné činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže.*“ Podtržený text je text nově vložený. Při této překážce přísluší zaměstnanci „*pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však 3 týdny v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, a za podmínky, že zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo s mládeží. Podmínka soustavně a bezplatně práce se nevyžaduje, jde-li o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež. Zaměstnanec přísluší za podmínek podle § 203a pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku nejvýše za 1 týden v kalen-*

dářním roce.“ (Opět nově vložený text je podtržený.)

Pracovní volno s náhradou mzdy

Podmínky, za jakých náleží podle § 203 odst. 2 písm. h) zákoníku práce pracovní volno s náhradou mzdy, jaká je maximální výše náhrady mzdy a nárok zaměstnavatele na refundaci této náhrady stanoví nový § 203a:

„*Pracovní volno související s akcí pro děti a mládež*

(1) *Pracovní volno podle § 203 odst. 2 písm. h) s náhradou mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci pouze, pokud se jedná o akci pořádanou právnickou osobou,*

a) *zapsanou ve veřejném rejstříku právnických a fyzických osob po dobu nejméně 5 let a*

b) *práce s dětmi a mládeží je její hlavní činností.*

Tuto skutečnost musí zaměstnanec zaměstnavateli prokázat.

(2) *Maximální výše poskytnuté náhrady mzdy nebo platu činí výši průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém se poskytuje pracovní volno, vyhlášené podle zákona upravujícího zaměstnanost.*

(3) *Zaměstnavatel má nárok na úhradu poskytnuté náhrady mzdy nebo platu ze státního rozpočtu; nehradí se náhrada mzdy nebo platu nad rozsah stanovený tímto zákonem. Úhradu poskytuje na žádost okresní správa sociálního zabezpečení podle sídla zaměstnavatele, je-li jím právnická osoba, nebo podle místa trvalého pobytu zaměstnavatele, je-li jím fyzická osoba. Zaměstnavatel musí doložit poskytnutí náhrady mzdy nebo platu a splnění podmínek pro její poskytnutí.*

Nová úprava překážek v práci na straně zaměstnance nabude účinnosti 1. ledna 2021.

Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Z ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnavatele doznalo změny pouze jedno a to § 210, který stanoví, že „*Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do směny.*“ (dříve „*pracovní doby*“) „*se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda“ (vypuštěno „nebo plat“)* „*ušla, přísluší mu náhrada mzdy“ (vypuštěno „nebo platu“)* „*ve výši průměrného výdělku.*“

Pokud jde o změnu spočívající v použití termínu „*směna*“ místo „*pracovní doba*“, jde o zpřesnění tak, aby bylo zřejmé, že jako doba překážky v práci na straně zaměstnavatele se posuzuje pouze doba strávená jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do jeho rozvržené směny.

Druhá změna spočívající ve vypuštění pojmu „*plat*“ byla přijata proto, že pravidla upravující poskytování platu² defacto neumožňují, aby v uvedeném případě zaměstnanci „*plat*“ ušel. Novelizované znění § 210 upravující překážku

v práci na straně zaměstnavatele nabylo účinnosti 30. července 2020.

Mgr. Markéta Marinková, JUDr. Antonín Těšík
svazový právníci

Vysvětlivky označené v textu 1 a 2:

¹§ 41a odst. 1 až 3:

(1) Nárok na dlouhodobé ošetřovné má pojištěnec, který pečuje o osobu potřebující poskytování dlouhodobé péče v domácím prostředí, a nevykonává v zaměstnání, z něhož dlouhodobé ošetřovné náleží, nebo v jiném zaměstnání práci, jde-li o zaměstnance, ani osobně nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, jde-li o osobu samostatně výdělečně činnou.

(2) Ošetřovanou osobou se pro účely dlouhodobého ošetřovného rozumí fyzická osoba, u které a) došlo k závažné poruše zdraví, která si vyžádala hospitalizaci, při níž byla poskytována léčebná péče alespoň 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích, nejde-li o akutní lůžkovou péči standardní poskytovanou ošetřované osobě za účelem provedení zdravotních výkonů, které nelze provést ambulantně 85); za den hospitalizace se považuje též den přijetí ošetřované osoby do zdravotnického zařízení poskytovatele zdravotních služeb lůžkové péče a den propuštění z takového zařízení, a

b) je předpoklad, že její zdravotní stav po propuštění z hospitalizace do domácího prostředí bude nezbytně vyžadovat poskytování dlouhodobé péče po dobu alespoň 30 kalendářních dnů.

(3) Podmínkou nároku na dlouhodobé ošetřovné je, že pojištěnec je

a) manželem (manželkou) ošetřované osoby nebo registrovaným partnerem (registrovanou partnerkou) ošetřované osoby, b) příbuzným v linii přímé s ošetřovanou osobou nebo je její sourozenec, tchyně, tchán, snacha, zeť, neteř, synovec, teta nebo strýc, c) manželem (manželkou), registrovaným partnerem (registrovanou partnerkou) nebo druhem (družkou) fyzické osoby uvedené v písmenu b), nebo

d) druhem (družkou) ošetřované osoby nebo jinou fyzickou osobou žijící s ošetřovanou osobou v domácnosti.

²§ 109 odst. 3 zákoníku práce:

Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je

a) stát,

b) územní samosprávný celek,

c) státní fond,

d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo

f) regionální rada regionu soudržnosti, s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

Hornické odbory vyjednaly státní příspěvek pro uvolněné zaměstnance

Státní příspěvek 5300 korun měsíčně po dobu tří měsíců až pěti let v závislosti na odpracované době a věku pracovníka získají také propuštění zaměstnanci hnědouhelné společnosti Sokolovská uhelná (SU). Počítá s tím návrh na úpravu nařízení vlády, který 16. listopadu schválila koaliční vláda. Dosud se státní kompenzace týkala zaměstnanců OKD, pracovníků z lokality ČSA společnosti Severní energetická nebo zaměstnanců uranových dolů v Dolní Rožínce. Ministerstvo průmyslu v podkladech pro vládu uvedlo, že v SU skončí během letošního a příštího roku asi 1000 lidí. HGN o tom hovořil s předsedou Sdružení odborových organizací Sokolovské uhelné (SOO SU) Janem Smolkou.

V srpnu vedení SU oznámilo, že odstaví provoz tlakové plynárny a bude propouštět. Jednat s vedením firmy a odbory přijel premiér Andrej Babiš (ANO). Byl přístupný vašim argumentům?

Schůzka se uskutečnila 4. června. Zúčastnili se jí premiér a ministři Maláčová a Havlíček s náměstký a poradci. Jednali ale hlavně o dopadech snižování zaměstnanosti v Sokolovské uhelné na obce a města, a o tom, jaký to bude mít vliv na životní úroveň a průměrný výdělek v kraji. Premiér nebyl příliš přístupný k přímému jednání o ukončení provozu tlakové plynárny. Oslovil jsem proto ministra průmyslu a obchodu Karla Havlíčka a navrhnul mu rozšířit nařízení vlády č. 342/2016 Sb., o příspěvku ke zmírnění sociálních dopadů souvisejících s restrukturalizací nebo útlumem uhlí o Sokolovskou uhelnou. Tím jednání v SU skončilo. Z rozhodnutí rady našeho odborového sdružení jsem požádal o pomoc vedení našeho odborového svazu, konkrétně předsedu Rostislava Paličku. Oslovili jsme také vedení ČMKOS, aby toto řešení prosazovali na jednání tripartity. Vedení Sokolovské uhelné se snažilo přes ministerstvo průmyslu a další ministerstva rovněž tento záměr prosadit. Díky tomuto úsilí se nakonec začalo pracovat s verzí začlenit Sokolovskou uhelnou do zmíněné vyhlášky.

Společné úsilí bylo korunováno úspěchem. Jak to vnímáte?

Odborům i všem zúčastněným šlo o jedno: pomoci propuštěným zaměstnancům překlenout složité období. To byl hlavní cíl, a to se nám také podařilo. Horníci tak mají nárok, a to i retroaktivně, na státní příspěvek. Podmínkou pobírání příspěvku je podání žádosti v termínu šesti měsíců od ukončení pracovního poměru k příslušnému státnímu podniku Palivový kombinát Ústí. Všichni zaměstnanci, kteří mají od 1. července 2020 nárok na pobírání příspěvku, budou kontaktováni buď přímo personálním úsekem Sokolovské uhelné, nebo ve spolupráci s odbory. Nyní oslovujeme všechny propuštěné zaměstnance a po dohodě se zaměstnavatelem jim pomůžeme, aby se včas a podle regulí přihlásili a mohli využívat rozšířené nařízení vlády číslo 342/2016. Všichni to cítíme stejně, jedná se o velkou a významnou pomoc pro tyto zaměstnance.

I za této krizové situace se potvrdil význam odborů a kolektivního vyjednávání. Na propuštěné horníky se také vztahuje odstupné dohodnuté v kolektivní smlouvě. Je to tak?

Nařízení vlády není jediná pomoc, které se propuštěným zaměstnancům dostane. Již v minulosti jsme předvíдали, že nás čeká postupné snižování zaměstnanosti, proto jsme vyjednali se zaměstnavatelem v kolektivní smlouvě vyšší odstupné. Pokud propuštěný zaměstnanec pracoval ve firmě 30 a více let, dostane dvanáctinásobek průměrného výdělku. Je to odstupňované podle odpracovaných let. Máme za to, že se jedná o velice solidní pomoc.

Na co budou odbory při současném vyjednávání klást důraz? Na růst mezd, nebo na udržení pracovních míst?

Kolektivní vyjednávání se zaměstnavatelem jsme zahájili v říjnu dvěma koly, v listopadu jsme pokračovali. Vyjednávání probíhá v hlavní skupině a v menších pracovních skupinách. Snažíme se dosáhnout pro rok 2021 určitých již vydotyých výhod, ale musíme při tom respektovat ekonomickou situaci firmy. Z toho důvodu jsme se zaměřili na růst tarifních mezd a k této variantě se přiklání i zaměstnavatel. Chtěli bychom v nové smlouvě obhájit všechny benefity z let 2019 a 2020, jako jsou příspěvky na rekreaci zaměstnanců, na závodní stravování a zdravotní péči. S vedením společnosti jsme předjednali, aby odstupné zůstalo ve stejné výši jako v roce 2020. Víme, že i v roce 2021 se bude na Sokolovské uhelné snižovat stav zaměstnanosti. Chceme, aby postiženým zaměstnancům byly poskytnuty podobné záruky pomoci jako v roce letošním.

Sokolovská uhelná byla největším zaměstnavatelem v Karlovarském kraji. Promítne se propuštění do členské základny?

Zaměstnanost se citelně snižuje, v roce 2021 by mělo ve firmě pracovat kolem 1900 zaměstnanců. SU bude nadále jedním z největších zaměstnavatelů v regionu s nejvyšším průměrným výdělkem. Propuštění se pochopitelně promítá do členské základny. Zaměstnanci starších ročníků byli vesměs členy odborů. Jak postupně odcházeli a odchází do důchodu a souběžně se snižuje stav zaměstnanosti, do-



cháží také k postupnému úbytku členské základny a nové členy není kde brát. O to efektivnější musí být naše práce.

V rámci projednávání horního zákona v Poslanecké sněmovně ve druhém čtení přišel pirátský poslanec Mikuláš Ferjenčík s návrhem zvýšit sazbu úhrady z dobývacího prostoru na desetinásobek současné výše v průběhu následujících tří let. Jak vnímáte podobné nápady?

Patří do kategorie nápadů vystřelených z poslanecké lavice. Poslanec Ferjenčík je zjevně nepolíbený danou problematikou, nemá přehled o tom, jak fungují uhelné společnosti. Pokud by se k rostoucím cenám emisních povolenek zvedly ještě úhrady z dobývacího prostoru na desetinásobek, hrozí likvidace uhelných společností a velké propouštění. A o to zřejmě Ferjenčíkovi a jemu podobným jde. Klesají ceny energie a uhlí a když k tomu přidáme očekávaný růst cen emisních povolenek a mzdové náklady, tak je zřejmé, že firmy si na sebe nevydělají. Zelená politika způsobuje Sokolovské uhelné a dalším společnostem existenční problémy, a to je zjevně jejím účelem.

Jaký je u vás ve firmě názor na zelenou politiku Evropské komise a na emisní povolenky?

Evropskou unii ovládají Německo a Francie – země se silnou ekonomiku, které si staví nereálné cíle a nutí do toho ostatní členy EU, kteří by akceptováním zelené ideologie finančně vykrváceli. Když k tomu promítneme útlum ekonomiky v důsledku koronavirové pandemie, je jasné, kam to vše spěje. Uhelné, energetické, teplárenské a průmyslové firmy takový tlak nemohou vydržet. Německo je přesvědčené, že po odstavení uhlí a jádra dodají elektrickou energii a teplo větrníky, soláry a obnovitelné zdroje, popřípadě elektřinu dovezou od sousedů. Nebude ale od koho, všichni budou mít nedostatek. Emisní povolenky a Zelený úděl schválený bez dopadových studií jsou likvidační nástroje. Na vlastní kůži jsme to pocítili v Sokolovské uhelné.

Petr Kolev

Měsíčník Odborového svazu pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu



HORNÍK – GEOLOG – NAFTAŘ
Vydává: Odborový svaz PHGN, www.osphgn.cz
Editor: Petr Kolev, e-mail: petr.kolev9@gmail.com,
mobil: 739 534 611