

# Zásadní je, aby Česká republika zůstala energeticky soběstačná

## říká předseda OS PHGN Rostislav Palička

**O Uhelné komisi, Majetkové, správní a delimitační unii (MSDU OS), čerpání svazových financí pro členy, rekonstrukci bazénové haly hotelu Harmonie v Luhačovicích, o udílení medaile Jiřího Agricoly a dalších událostech hovořil HGN s předsedou OS PHGN Rostislavem Paličkou.**

**Uhelná komise doporučila v prosinci konec spalování uhlí na rok 2038, že?**

Ano. Pro rok 2038 hlasovalo 15 z 19 členů komise a tento návrh předloží vládě, která musí rozhodnout s konečnou platností.

**Na jakém základě bylo vydáno doporučení vládě?**

Uhelná komise vypracovala 42 variant s pěti různými scénáři, které se vyhodnocovaly s ohledem na energetickou soběstačnost a spolehlivost, úsporu oxidu uhličitého i výši investic. Do nových zdrojů se má do roku 2050 investovat 355 miliard korun. Rozhodnutí je kompromisem, splněno musí být několik podmínek. Především jde o včasnou náhradu utlumovaných uhelných zdrojů jinými výrobními zdroji, včetně dostavby nového jaderného zdroje v Dukovanech podle harmonogramu. Mám informace, že zaměstnavatelé se už připravují na přechod od uhlí na plynové elektrárny a teplárny. Zásadní je, aby ČR zůstala energeticky soběstačná.

**A jaké podklady bude mít pro své rozhodování kabinet?**

Podle mého názoru by měla Uhelná komise předat vládě souhrnný materiál, který zatím nebyl k dispozici. Chybí dopadové studie, sociální opatření a harmonogram odstavování uhelných zdrojů. Byl jsem překvapen, jak vystupovali zástupci útlumem postižených krajů a zaměstnavatelů. Všichni na videokonferenci sorně rozhodli o roku 2038, proto jsem se k nim přidal. Hrozilo totiž, že by v dalším návrhu prošel rok 2033. V usnesení Uhelná komise dále doporučuje vládě, aby zůstalo zachování územního určení Fondu spravedlivé transformace pro uhelné kraje, kde je alokováno přibližně 42 miliard korun a zároveň aby došlo ke zvýhodnění pro uhelné kraje v rámci Modernizačního fondu, kde celková alokace činí více než 120 miliard korun. Náš odborový svaz proto požádal ČMKOS o přidělení místa v transformační platformě, což se stalo. Zastupuji zde

ČMKOS a kolega Zdeněk Černý z Odborového svazu ECHO je mým zástupcem. Navíc se nám podařilo dosáhnout, aby součástí platformy byl i náš první místopředseda Josef Zelenka.

**Jak je to s majetkem odborového svazu?**

Jsmo členem MSDU OS, která iniciovala hlasování o delimitaci. Předpokládám, že bude členskými svazy schválena. Pokud ano, pomůžeme vám to letos financovat provoz. Jednání je naplánováno na 8. ledna. Problém nám vyvstal s rekonstrukcí bazénové haly v hotelu Harmonie v Luhačovicích. Po odkrytí a odstranění fólie se začala do bazénu tlačit spodní voda. Byly třeba stavební úpravy, aby se mohlo pokračovat v práci. Nečekané vícepráce způsobily zpoždění a tím i vyšší náklady, v současné době je určen termín předávky bazénu na 9. únor.

**Na radě jste hovořil o čerpání svazových financí pro členy. Můžete to čtenářům přiblížit?**

Letošní sjezd schválil příspěvek na čerpání ve výši 40 milionů korun, aby odborové organizace mohly zajistit členům právní, účetní a další služby. K tomuto účelu bylo navíc schváleno financování svazu za jednu korunu na člena. V tomto ohledu jsme jediným svazem, který vyšel svým členům takto vstříc. Proto by finance, které zůstávají v organizacích, a také příspěvek měly sloužit především ke zlepšení služeb členům.

**Bude se letos udílet medaile Jiřího Agricoly? A je mezi kandidáty zástupce svazu?**

Nominace na ocenění medailí Jiřího Agricoly se určitě uskuteční. V prosinci se měla sejít komise k nominacím, ale situace s covidem to neumožnila. Za náš odborový svaz jsme nominovali za dlouholetou činnost kolegu Bohdana Štěpánka, předsedu odborového sdružení Diamo. Předpokládám, že kolega Štěpánek bude moci převzít ocenění na slavnostním zasedání v sídle ČBÚ někdy na jaře. V této souvislosti bych chtěl poděkovat všem zaměstnancům



odborového svazu za odvedenou práci, která byla velice náročná, a také všem členům za práci v regionech.

**Chcete někoho jmenovat?**

Pochvalu si zaslouží Jaromír Pytlík, který jako neuvolněný předseda MSS toto sdružení stabilizoval. Rovněž Milan Malachovský z PKP Cargo, odboroví funkcionáři z SHO za přechod z OKD na Diamo a zvládnutí situace s propouštěním zaměstnanců, kteří tak dostanou státní příspěvek i odstupné. A také funkcionáři ze Sokolovské uhelné, SOO CCG Most a MND Hodonín.

**Co plánujete jako předseda v letošním roce?**

Kromě běžné činnosti se chci soustředit na práci ve Fondu pro spravedlivou transformaci a v Uhelné komisi, zejména s ohledem na rozpracování podrobnějšího harmonogramu útlumu, regulační legislativních nástrojů a detailního zhodnocení ekonomických a sociálních dopadů útlumu těžby. Budeme se připravovat na dobu pouhelnou a snažit se vyjednat co nejlepší podmínky pro zaměstnance, které vlada a Zelení připraví o práci. To bude nejen letos, ale i v příštích letech naší hlavní náplní. Vzhledem k předloženému rozpisu výše nájmu a služeb ze strany nového majitele bývalého Domu odborových služeb v Praze, budeme intenzivněji pracovat na změně našeho sídla. **Petr Kolev**

# Dodatek číslo 3 kolektivní smlouvy vyššího stupně

**Odborový svaz pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu,**  
náměstí Winstona Churchilla 1800/2, Žižkov, 130 00 Praha,  
IČ 00006025,  
vedený ve spolkovém rejstříku Městského soudu v Praze, oddíl L, vložka 858  
zastoupený panem Rostislavem Paličkou, předsedou svazu  
(dále jen „odborový svaz“)  
a

**Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu,**  
Plzeňská 276/298, Motol, 150 00 Praha 5, IČ 15273725,  
vedený ve spolkovém rejstříku Městského soudu v Praze, oddíl L, vložka 2512  
zastoupený panem Ing. Vladimírem Budínským MBA, prezidentem svazu,  
(dále jen „zaměstnavatelský svaz“)

uzavírají v souladu s články 52 až 55 Kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavřené účastníky dne 17. října 2017 ve znění Dodatku č. 1 ze dne 19. prosince 2018 a Dodatku č. 2 ze dne 13. února 2020 (dále jen „kolektivní smlouva“), tento Dodatek č. 3:

## I.

Kolektivní smlouva se mění tak, že:

**1. V článku 10 odstavec 1 zní:** Při stanovené týdenní pracovní době v délce podle čl. 7 platí pro zaměstnance základní mzdové tarify:

- a) na pracovištích v podzemí hlubinného dolu při hlubinné těžbě uhlí a uranové rudy      b) na pracovištích s povrchovou těžbou uhlí      c) na povrchových pracovištích hlubinných dolů a ostatních pracovištích mimo důl

| Tarifní stupeň | Kč/měsíčně | Tarifní stupeň | Kč/měsíčně |
|----------------|------------|----------------|------------|
| 1              |            | 7              | 22 550     |
| 2              |            | 8              | 23 800     |
| 3              | 16 500     | 9              | 25 150     |
| 4              | 17 850     | 10             | 26 500     |
| 5              | 19 700     | 11             | 27 950     |
| 6              | 21 100     | 12             | 29 600     |

| Tarifní stupeň | Kč/měsíčně | Tarifní stupeň | Kč/měsíčně |
|----------------|------------|----------------|------------|
| 1              | 13 850     | 7              | 18 100     |
| 2              | 14 150     | 8              | 19 100     |
| 3              | 14 600     | 9              | 20 300     |
| 4              | 15 300     | 10             | 21 650     |
| 5              | 16 200     | 11             | 23 450     |
| 6              | 17 000     | 12             | 25 100     |

| Tarifní stupeň | Kč/měsíčně | Tarifní stupeň | Kč/měsíčně |
|----------------|------------|----------------|------------|
| 1              | 13 950     | 7              | 16 600     |
| 2              | 14 100     | 8              | 17 550     |
| 3              | 14 250     | 9              | 18 850     |
| 4              | 14 400     | 10             | 20 300     |
| 5              | 14 750     | 11             | 21 900     |
| 6              | 15 600     | 12             | 23 900     |

**2. V článku 13** se částka „8 Kč“ nahrazuje částkou „10 Kč“.

## II.

Tento dodatek nabývá účinnosti 1. ledna 2021.

## III.

Odborový svaz se zmocňuje, aby vyhotovil úplné znění kolektivní smlouvy, jak vyplývá ze změny provedené tímto dodatkem.

V Praze dne 16. prosince 2020

Rostislav Palička  
předseda  
Odborového svazu pracovníků hornictví,  
geologie a naftového průmyslu

Ing. Vladimír Budínský MBA  
prezident  
Zaměstnavatelského svazu důlního a naftového průmyslu

## Mzdové tarify porostou o 2,2 procenta

**Josef Zelenka, první místopředseda OS PHGN, vyjednával poprvé jako šéf odborového vyjednávacího týmu dodatek číslo 3 kolektivní smlouvy vyššího stupně.**



**V čem bylo vyjednávání jiné než před rokem?**

S kolektivním vyjednáváním mám zkušenosti především v Sokolovské uhelné, vyjednávání odvětvové smlouvy bylo pro mě novum. Situaci navíc komplikoval covid-19 a restriktce, proto jednání probíhala formou videokonferencí. Znamenalo to pro mě, že jsem poprvé jednal se zástupci Svazu zaměstnavatelů důlního a naftového průmyslu, a ještě k tomu pouze na obrazovce. Oproti mému předchůdci Jaromírovi Frantovi to bylo úplně o něčem jiném.

**Můžete přiblížit průběh?**

Po uhlí se nyní tvrdě jde, a proto byl začátek vyjednávání hodně pesimistický. Navrhli jsme navýšit mzdové tarify o 3,5 procenta. Zaměstnavatelé to zamítli, naopak navrhli nulové navýšení.

**Čím jste je přesvědčili ke změně stanoviska?**

Dohodli jsme se s nimi na pracovních skupinách tři na tři. Hlavním vyjednávačem odborové skupiny byl místopředseda SOO CCG Most Arnošt Ševčík, ve skupině mu sekundovali předseda SOO Diamo Dolní Rožínka Bohdan Štěpánek a svazový právník Antonín Těšík. Protistranu vedl personální ředitel společnosti Severní energetická, Vršanská uhelná a Coal Services Petr Mrvík.

**Jak to nakonec dopadlo?**

Arnošt Ševčík na domácí půdě vyjednal navýšení mzdových tarifů o 2,2 procenta. Shodli jsme se se zástupci zaměstnavatelů na kompromisu, tedy na navýšení o očekávanou inflaci v letošním roce. Smlouva platí od 1. ledna 2021. Chtěl bych poděkovat našemu vyjednávacímu týmu. Dosažený výsledek považujeme za stávající situace v důlním průmyslu za velký úspěch odborového svazu.

**Petr Kolev**

# Jak vidí novelu zákoníku práce právníci OS PHGN

**Dne 10. června 2020 byl přijat zákon číslo 285/2020 Sb., který novelizuje zákon číslo 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Účinností 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 odvozují od kalendářního roku, nabývají vyjmenovaná ustanovení účinnosti 1. ledna 2021. V našem závěrečném článku stručně rozebereme novou úpravu dovolené.**

Jednu z významných věcných změn promítnutých v současné novele zákoníku práce představuje nová koncepce dovolené. **Ukazuje se, že dosud používaná jednotka pracovního dne dovolené je nevyhovující, a proto bylo nově stanoveno, aby právo na dovolenou, jakož i její čerpání byly založeny na příslušné délce týdenní pracovní doby vyjádřené v hodinách.**

## Zákoník práce – 5. část

### Dovolená

Novou právní úpravu dovolené lze charakterizovat jako určité zjednodušení, ale zejména výrazné zpřesnění jejího výpočtu a nastavení rovných podmínek pro její čerpání všemi zaměstnanci v závislosti na srovnatelné odpracované týdenní pracovní době bez ohledu na způsob jejího rozvržení do směn. To také koresponduje s požadavkem zákoníku práce stanoveným v § 96 odst. 1, podle něhož evidence odpracované doby musí být vedena v hodinách („od – do“). Lze tedy shrnout, že „kdo je obeznamenán se dosavadní právní úpravou dovolené, poradí si snadno i s novou“.

Stručně k jednotlivým změnám v nové právní úpravě dovolené:

#### 1. Druhy a výměra dovolené

- dosavadní samostatné druhy dovolené se redukuje na dovolenou za kalendářní rok a její poměrnou část a dále dodatkovou dovolenou,
- zrušuje se dovolená za odpracované dny,
- výměra dovolené v týdnech zůstává zachována (minimální výměra činí 4 týdny za kalendářní rok).

#### 2. Dovolená za kalendářní rok (podmínky vzniku práva a délka dovolené):

- podmínkou pro vznik práva je výkon práce za nepřetržitého trvání pracovního poměru po dobu 52 týdnů v kalendářním roce v rozsahu stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období (tak jako dosud se nepřihlíží k případné práci přesčas),
- délka dovolené se stanoví jako násobek příslušné stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby příslušnou výměrou dovolené používanou u zaměstnavatele (např. 40 x 4, 37,5 x 5, 40 x 8).

#### 3. Poměrná část dovolené (podmínky vzniku práva a délka dovolené):

- podmínkou pro vznik práva je výkon práce za nepřetržitého trvání pracovního poměru po dobu alespoň 4 týdnů v kalendářním roce v rozsahu stanovené nebo sjednané kratší

týdenní pracovní doby připadající na toto období (tak jako dosud se ani zde nepřihlíží k případné práci přesčas),

- délka poměrné části dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu 1/52 uvedené týdenní pracovní doby vynásobenou příslušnou výměrou dovolené používanou u zaměstnavatele (např. při odpracování desetinásobku stanovené 40hodinové týdenní pracovní doby činí dovolená 10/52 ze 40 x 4; .....x 5; .....x 8),

#### 4. Prodloužení délky dovolené

- odpracuje-li zaměstnanec podle rozvrhu směn (např. při nerovnoměrném rozvržení týdenní pracovní doby) v kalendářním roce více jak 52násobek stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby, prodlouží se délka dovolené vždy o 1/52 dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu.

#### 5. Změny délky týdenní pracovní doby během kalendářního roku

- dojde-li během téhož kalendářního roku u zaměstnance ke změnám délky týdenní pracovní doby (např. je přeřazen z dvousměnného pracovního režimu s 38,75hodinovou týdenní pracovní dobou do nepřetržitého pracovního režimu s 37,5hodinovou týdenní pracovní dobou nebo na základě žádosti zaměstnance dojde ke změně délky stanovené týdenní pracovní doby v délce 40 hodin na sjednanou kratší týdenní pracovní dobu v délce 20 hodin), přísluší mu dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby; výpočet je možno provést více způsoby – buď součtem dílčích výsledků za každé období samostatně, nebo průměrem připadajícím na týden z celkového součtu týdenních pracovních dob za příslušné sledované období.

#### 6. Dodatková dovolená

- obdobně jako v případě dovolené za kalendářní rok je i dodatková dovolená v délce jednoho týdne vyjádřena v hodinách odpovídajících příslušné týdenní pracovní době zaměstnance,
- výčet prací zvláště obtížných se pro účely dodatkové dovolené rozšiřuje o činnosti spočívající v čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů a dalších podobných zařízení s rizikem zvýšeného nebezpečí infekce,
- ke zpřesnění dochází v tom směru, že pro účely dodatkové dovolené, kromě pobytu v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, se za výkon práce nepovažují doby uvedené v § 216 odst. 2 a § 348 odst. 1 záko-

níku práce – tedy započítává se pouze skutečný výkon práce za stanovených zvláště obtížných podmínek,

- podmínky vzniku nároku na dodatkovou dovolenou při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol se nemění.

#### 7. Vliv překážek v práci na dovolenou

- zachovává se sice dosavadní výčet překážek v práci, které se pro účely dovolené podle dosavadní úpravy nepovažují za výkon práce, avšak v nové koncepci dovolené jsou uvedené překážky započítávány jako odpracovaná doba pouze v rámci souhrnného limitu, kterým je 20násobek příslušné stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby zaměstnance, a to vždy v každém kalendářním roce zvlášť,
- uvedený limit je třeba upravit obdobně jako v případě úpravy délky dovolené, jestliže v průběhu téhož kalendářního roku dochází u zaměstnance ke změně délky týdenní pracovní doby [viz výše písm. e)],
- navíc uvedené „limitované“ překážky v práci lze považovat za výkon práce jen, jestliže zaměstnanec mimo dobu jejich trvání v příslušném kalendářním roce odpracoval alespoň 12násobek stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby.

V části právní úpravy týkající se čerpání dovolené byly provedeny jen dílčí změny, které lze stručně charakterizovat takto:

- stanovení možnosti převodu části nevyčerpané dovolené na žádost zaměstnance; tato možnost je však podmíněna tím, že zaměstnanec v příslušném kalendářním roce vyčerpal alespoň 4 týdny dovolené, na něž mu v tomto roce vzniklo právo, a zaměstnavatel s převodem dovolené souhlasí,
- určit čerpání dovolené v délce kratší, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, lze jen se souhlasem zaměstnance,
- požádá-li zaměstnanec o poskytnutí dovolené v den, na který připadl svátek, ale v němž byl povinen směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 zákoníku práce, započítává se mu do dovolené,
- novela řeší problém tzv. „dovolenkových pokladen“ u zaměstnanců v oboru stavebnictví vyslaných do členských států Evropské unie, které systém těchto pokladen zavedly, tím, že zaměstnavatel není povinen za dovolenou poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu v rozsahu, ve kterém mu přísluší náhrada za dovolenou podle právních předpisů členského státu, do něhož byl vyslán,
- zrušuje se dosavadní institut krácení dovolené pro překážky v práci, které se nepovažují pro účely dovolené za výkon práce, a nadále se umožňuje krácení dovolené jen z důvodu neomluvené absence zaměstnance v práci.

Závěrem upozorňujeme, že podle bodu 2 přechodného ustanovení novelizačního zákona se právo na dovolenou, které vzniklo přede dnem 1. ledna 2021, a čerpání této dovolené, i když k němu dojde po 31. prosinci 2020, řídí § 211 až 223 zákoníku práce, ve znění účinném přede dnem 1. ledna 2021.

**JUDr. Antonín Těšík, Mgr. Markéta Marinková  
právníci OS PHGN**

# Jiří Waloszek: Odcházející zaměstnanci z OKD dostanou, co jim náleží

**Právě skončil rok 2020, rok ve znamení karantén v důsledku pandemie koronaviru. Onemocnění covid-19 tvrdě dolehlo i na zaměstnance černouhelné důlní společnosti OKD Karviná. Vláda loni také rozhodla o útlumu těžby a uzavírání některých provozů, což se nepříjemně dotýká zaměstnanců a odborářů OKD. O situaci HGN hovořil s předsedou Sdružení hornických odborů (SHO) OKD Jiřím Waloszkiem.**

**Podle rozhodnutí vlády z 21. září přecházejí jednotlivé lokality OKD postupně pod státní podnik Diamo. Kolik zaměstnanců bude muset důlní společnost opustit?**

K 1. lednu 2021 bylo pod Diamo převedeno 750 zaměstnanců, z toho asi 200 zůstane kvůli sanacím u státního podniku Diamo dále pracovat a zbylých 550 bude k 1. únoru 2021 nadbytečných. V březnu by pak mělo přejít necelých 1800 zaměstnanců, kdy jich asi 1250 skončí k 1. dubnu 2021.

**Z jakých provozů budou zaměstnanci odcházet?**

K 1. lednu jsou to lokality Útlum sever a jih, konkrétně Paskov, Frenštát a Lazy. K 1. březnu začne druhá vlna útlumu, kdy pod Diamo přejdou Darkov a ČSA. Pro poslední vlnu útlumu, která se bude týkat dolů ČSM-sever a ČSM-jih včetně souvisejících dobývacích prostorů Louky a Stonava, nebyly stanoveny konkrétní termíny.

**Těžba na všech lokalitách OKD měla být původně ukončena na konci roku 2022. Uhelná komise ale doporučila vládě ukončit využívání uhlí v roce 2038. Mohlo by dojít k posunu termínu?**

O tom konkrétní informace zatím nemám. Doporučení Uhelné komise se netýká přímo těžby, ale spalování uhlí. A to je rozdíl. O další těžbě v OKD budou rozhodovat jiné faktory, jako jsou ceny uhlí a zda bude vlastník dotovat

těžbu černého uhlí na dolech ČSM-jih a ČSM-sever.

**V letošním roce by mělo odejít z OKD kolem 2000 zaměstnanců. Vláda vloni v říjnu schválila státní příspěvek těm, kteří budou propuštěni. Jak její rozhodnutí hodnotíte?**

Jsmo spokojeni s přijetím vládní novely. Horníci, kteří pracovali pod zemí, budou dostávat 8000 korun měsíčně, povrchoví pracovníci 5300 korun měsíčně. Podpora k překlenutí dopadů útlumu těžby se bude vyplácet tři měsíce až pět let v závislosti na odpracované době a věku jednotlivých pracovníků. Nařízení vlády číslo 167/2016 původně platilo pro OKD v době insolvence. Po jejím ukončení v roce 2018 o něj propuštění zaměstnanci přišli. Považujeme za velký úspěch, že se nám podařilo dojednat s vládou, aby se příspěvek v OKD opět vyplácel. Náš odborový svaz a Sdružení hornických odborů OKD o to dlouhodobě usilovaly.

**Úřad práce otevřel v OKD mobilní poradenská střediska. Firma také naplno spouští program Nová šichta, který pomůže zaměstnancům s hledáním nové práce. Mají odbory možnost spolupracovat na těchto programech?**

Jsmo o nich průběžně informováni. Úřad práce má své pracoviště na lokalitách ČSA, Darkov a ČSM již od 1. listopadu loňského roku. Určité dny v týdnu mohou zaměstnanci využít bezplat-

ně poradenské služby. Úřad práce v této souvislosti spolupracuje s nadací Nová šichta, která pomáhá horníkům najít nové uplatnění.

**Mají nárok na odstupné v rámci podnikové kolektivní smlouvy a sociálního programu OKD?**

Vedení OKD vyhlásilo na základě podepsané kolektivní smlouvy sociální program na první dvě kola propouštění. Sociální program se dojednává v okamžiku, kdy dochází k propouštění více než 200 zaměstnanců. Odcházející zaměstnanci dostanou podle počtu odpracovaných let až jedenáctinásobek průměrného měsíčního výdělku.

**Jak se uzavírání provozů promítne do členské základny a fungování SHO OKD?**

Členská základna bude pochopitelně menší. V OKD máme tradičně velké zastoupení zaměstnanců v odborech. SHO bude každopádně pracovat i nadále. Také základní organizace SHO mají v plánu pokračovat dál, a to jak ty, které jsou součástí OKD, tak ty mimo něj.

**Vyjednáváte se zaměstnavatelem novou kolektivní smlouvou?**

Dojednávali jsme dodatky smlouvy k termínům výplat v tomto roce a k novele zákoníku práce, která se promítne do podnikové kolektivní smlouvy, kterou máme uzavřenou na dobu neurčitou. Čeká nás ještě vyjednávání o nárůstu mezd. Vzhledem k neutěšené ekonomické situaci v OKD očekávám, že to bude velice náročné.

**Mohou za této situace hornické odbory ovlivňovat rozhodování vedení OKD, například zastoupením v krizovém štábu?**

Od propuknutí pandemie koronaviru v OKD, tedy od března, byl ustaven krizový štáb, ve kterém nás zastupuje místopředseda SHO Štefan Pinter. Můžeme zde vznášet konkrétní připomínky. V dozorčí radě OKD máme rovněž svého zástupce. I zde se můžeme snažit změnit konkrétní věci. Byli jsme například seznámeni se seznamy nadbytečných zaměstnanců a snažili jsme se veškeré jejich připomínky přenést na zaměstnavatele. Z 80 procent se nám podařilo dojít ke shodě.

**Jaké jsou nejčastější dotazy zaměstnanců?**

Pracovníci, kteří přecházejí pod Diamo, se zajímají, jak budou vlastně placeni, jak dlouho bude platit kolektivní smlouva. Padají i dotazy, zda se mohou bránit přechodu pod Diamo. Vysvětlujeme jim, že ze zákona musí být informováni, že dojde k jejich přechodu pod nového zaměstnavatele. Pokud odmítnou přejít, mohou do 15 dnů podat výpověď a nenastoupit. To je jediná možnost, ale se ztrátou odstupného. Nejčastěji jsme řešili seznamy propuštěných lidí a informační pohovory s nimi. První informační pohovory za účasti našich zástupců probíhaly loni v říjnu, druhá vlna byla zahájena 14. prosince a potrvá do poloviny ledna. V lednu a březnu budou propouštění zaměstnanci absolvovat pohovory se zástupci státního podniku Diamo, kde jim bude nabídnuta dohoda, a dostanou také informace, kde a do kdy mají požádat o sociální příspěvek. V opačném případě by o něj mohli přijít. **Petr Kolev**

Měsíčník Odborového svazu pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu



**HORNÍK — GEOLOG — NAFTAŘ**  
Vydává: Odborový svaz PHGN, [www.osphgn.cz](http://www.osphgn.cz)  
Editor: Petr Kolev, e-mail: [petr.kolev9@gmail.com](mailto:petr.kolev9@gmail.com),  
mobil: 739 534 611