

- 2 Kováci pomáhají nemocnému chlapci
- 3 V Nexenu podepsali dlouho očekávaný dokument
- 9 Dohoda v Drägeru vážne
- 11 Jihočeši rozdávali ocenění

Kováci se postavili vládním reformám

Na demonstraci na nám. Jiřího z Poděbrad v Ostravě se v úterý 27. června sešlo přes tisíc kováků včetně kolegů ze Škody Mladá Boleslav. Akci uspořádal Odborový svaz KOVO a podpořily ji i další svazy. Protestu se účastnili dokonce i odboráři z Rakouska, slovenské odboráře v Ostravě zastupoval člen představenstva OZ KOVO Jaroslav Kordek. V závěru více než hodinu trvající demonstrace přednesl místopředseda svazu Ing. Ivo Kužel požadavky, v nichž kováci vládu vyzývají mimo jiné k sociálnímu dialogu či revizi důchodové reformy.



Úspěšný balíček vlády je nepřijatelný, shodli se demonstranti v Ostravě Vítkovicích.

FOTO: J. M.

Odbory v Ostravě daly najevo, že se odmítají smířit s chystanými kroky vlády, jimiž chce normalizovat deficit státního rozpočtu. Ten dosáhl na konci května 271,4 mld. Kč. Řečníci varovali, že navržený konsolidační balíček odporuje potřebám občanů a způsobí masivní propad životní úrovně a chudobu. „Máme jednu z nejvyšších inflací v Evropě, jedny z nejdražších energií, a co vláda chystá? Opět se nás chystá zdánit, zdražovat,“ řekl v Ostravě předseda OS KOVO Bc. Roman Ďurčo. „Chtějí především po nás, po zaměstnancích, po obyčejných lidech, po důchodcích, po živnostnících, abychom to zaplatili, ale těch bohatých se nedotýkají,“ zkritizoval předseda svazu strategii vlády.

Demonstranti jeho výroky podpořili hlasitým troubením, pískáním a máváním vlajkami. Nad hlavami davu bylo vidět transparenty s nápisy „Jste proti poškozování práv zaměstnanců i řadových občanů“, „Demokracie je totalita“. Jeden z transparentů dokonce přirovnal důchodovou reformu v režii ministra Stanjury a premiéra Fialy k měnové reformě Zápotockého v roce 1953, která tehdy doslova ožebračila celý národ.

„Vyzýváme tě, vládo, pojď jednat o změnách. Máš jednu z posledních šancí udržet sociální smír v České republice,“ varoval politiky v závěru svého vystoupení v Ostravě předseda OS KOVO. Z vyjádření řečníků jednoznačně vyplynulo, že vládní koalice

neústupným prosazováním svých reformem vede zemi k nestabilitě ekonomické i sociální. Vytýkají vládě, že k projednávání návrhů reform nepřizvala sociální partnery, ignoruje návrhy a řešení, s nimiž odbory přišly, a odmítá dialog. Její reformy označili za asociální. „V roce 89 jsme stáli na náměstích, abychom měli lepší život. A po 33 letech musíme bojovat za důstojnou mzdu, důstojné podmínky,“ připomněl ve svém projevu předseda ČMKOS Josef Středula. Na jeho otázku, zda jsou připraveni pokračovat v protestních akcích, reagovali demonstranti bouřlivým souhlasem.

Protest organizovaný Odborovým svazem KOVO ukončil místopředseda Ing. Ivo Kužel prohlášením, v němž svaz ve čtyřech bodech formuluje své požadavky. „Žádáme vládu, aby přestala podceňovat roli sociálního dialogu, zahájila skutečný sociální dialog o navrhovaných



Předseda svazu Bc. Roman Ďurčo vyzval vládu k jednání. FOTO: J. M.

Vážení čtenáři, přejeme vám všem klidné a příjemně prožité léto a těšíme se na vás znovu při dalším vydání časopisu Kovák č. 14., které vyjde 7. srpna.

Redakce

Osud patnáctiletého Robina není kovákům lhostejný

Jsou okamžiky, které by chtěli lidé vrátit. Svě o tom vědí rodiče čtrnáctiletého Robinka Kárníka z Brna, kterým se život obrátil naruby.

KDO JE ROBIANEK A CO SE VLASTNĚ STALO?

„Do Vánoc 2022 byl Robin zcela zdravý a veselý čtrnáctiletý kluk, kterého zajímal fotbal, jízda na kole, příroda a kamarádi. Po Vánocích se však všechno změnilo. Robin onemocněl covidem, ke kterému se přidala chřipka a ještě



Robinův život lékaři zachránili, čekají jej ale nákladné rehabilitace. FOTO: OPS Světýlko

oboustranný zápal plic. S vysokými horečkami skončil v kritickém stavu v nemocnici. Byl uveden do umělého spánku, připojen na mimotělní oběh, došlo u něj k multiorgánovému selhání a my jsme mohli jen doufat v zázrak. Měsíc a půl ležel Robin na ARO, ale jeho stav se nelepšil. Bylo to nejtěžší období v našich životech.

Když se Robinovi poprvé zachvěly řasy a on otevřel oči, považovali jsme to skutečně za zázrak. Ale ještě nebylo vyhráno! Jeho oslabený organismus bohužel napadl streptokok, který mu způsobil nekrózy na všech končetinách. Lékaři mu museli amputovat obě nohy pod kolena a dlaň se čtyřmi prsty na levé ruce. Přesto jsme byli šťastni, že žije! Robinek podstoupil další operace a několik transplantací kožních štěpů. Po přeložení na standardní oddělení už s ním mohla být maminka, která o něj 24 hodin denně pečovala a zahrnovala ho láskou a nadějí. Po dalších dvou a půl měsících jsme se konečně dostali domů. Robin je ohromně statečný. Den-

ně cvičí, stále dojíždí na převazy a rehabilitace, čekají ho lázně a moc se těší, až se postaví na nohy, které mu vyrobí protetici. Ještě ho čeká dlouhá cesta, ale my jsme šťastní a nesmírně vděční všem lékařům a sestřičkám, kteří nám Robinka zachránili, a všem lidem, kteří nám v těchto těžkých chvílích pomohli a stále pomáhají.“

Milí Kováci, chci vás požádat o podporu této rodiny. Peníze budou použity pro Robinka na rehabilitace a rehabilitační pomůcky. Podpořit jej můžete přes Obecně prospěšnou společnost Světýlko na účet 233868978/0300, VS: 012023. V případě potřeby vám vystaví potvrzení o daru.

Budeme vděční za jakoukoli podporu a předem moc děkujeme. I šířením tohoto příběhu pomáháte!

Naše ZO poslala jako dar 20 000 Kč a dále se vybralo mezi zaměstnanci 67 000 Kč.

*Kolegové ze ZO OS KOVO
VOITH TURBO ČR (bývalé IGW Brno)
Předseda VZO Ladislav Vávří*

Seminář zemí Vídeňského memoranda

V bavorském Inzellu se v týdnu od 3. do 7. července sešli na semináři zástupci zemí Vídeňského memoranda. Seminář měl velmi pestrý program. Důležitým tématem byl např. nový německý zákon o náležitě péči dodavatelského řetězce, který bude mít dopad i na mnohé výrobce v ČR. Tedy na ty, kteří přímo patří do velkých koncernů se sídlem mateřské firmy v Německu nebo jsou dodavateli velkých německých podniků.

„Zákon o náležitě péči v dodavatelském řetězci vyžaduje, aby německé společnosti s více než třemi tisíci zaměstnanců (tato kvóta se sníží od příštího roku na 1 000 zaměstnanců) zavedly procesy pro identifikaci, hodnocení, prevenci a nápravu rizik a dopadů v oblasti lidských práv a životního prostředí ve svých dodavatelských řetězcích i ve vlastních provozech. Musí také zajistit, aby bylo zaměstnancům nepřímých dodavatelů umožněno podat stížnost upozorňující společnost na porušování lidských práv nebo poškozování životního prostředí. Konkrétními oblastmi, na které je zákon zacílen, jsou např. nucené práce, diskriminace nebo nebezpečné pracovní podmínky. Ve výčtu najdeme ovšem také porušování svobody sdružování,“ shrnuje podstatné téma semináře Ing. Alena Paukrťová, specialista OS KOVO pro kolektivní vyjednávání a mzdy.

Pro odbory se tak v rámci zákona otevírá nové pole působení, protože rov-

né zacházení, bezpečná práce a vedení sociálního dialogu jsou součástí poslání odborů. Společnosti, kterých se zákon týká, jsou povinny zpracovat výroční zprávu o plnění svých povinností v oblasti náležitě péče v každém uplynulém účetním období a po dobu sedmi let ji bezplatně zpřístupnit veřejnosti na internetových stránkách. Tím se zpřístupní množství nových informací, které mohou mít pozitivní význam i pro odborovou práci. Za porušení uložených povinností jsou v předpise uzákoněny poměrně citelné sankce, takže německé podniky budou mít velký zájem na tom, aby jejich dceřiné společnosti či přímí dodavatelé naplňovali literu zákona. V dalších blocích semináře si účastníci předali aktuální informace o situaci v jednotlivých zemích, podiskutovali o kolektivním vyjednávání a dalších odborových právech a vyměnili si zkušenosti se získáváním nových členů.

V rámci akce se také uskutečnila návštěva na salzburské pobočce Dělnické

komory v sousedním Rakousku. Stejně jako jsou v Rakousku povinně organizováni zaměstnavatelé v Hospodářské komoře, zaměstnanci se musejí organizovat v Dělnické komoře. Tento systém se jeví jako velmi přínosný pro sociální dialog a rakouské výsledky kolektivního vyjednávání to jen dokazují. Aktuální minimální mzda v kováckých podnicích v Rakousku je podle uzavřené kolektivní smlouvy 2 236,16 € a vyplácí se 14krát za rok. Průměrná minimální měsíční mzda tak činí více než 62 tisíc Kč.

(AP, red)



Nový německý zákon, o němž se v Inzellu jednalo, se dotkne i našich firem. FOTO: AP

Smlouva, na niž se čekalo čtyři roky, je konečně na světě

Odboráři ve společnosti Nexen Tire podepsali v pátek 30. června kolektivní smlouvu se zástupci korejského vlastníka. Podpisu dokumentu předcházela řada bezvýsledných jednání, jež nakonec počátkem letošního roku vyvrcholila stávkou a intervencí nejvyšších představitelů OS KOVO. Teprve to přimělo management, aby s odboráři zahájil seriózní jednání.

„Podařilo se dosáhnout kompenzace ztrát z minulého roku, což bylo 20 tisíc Kč pro všechny, a navýšení mezd o 8 %, přičemž 6,4 % jde do tarifních mezd,“ shrnul nejpodstatnější body průlomové kolektivní smlouvy předseda ZO OS KOVO NEXEN TIRE Pavel Rohel. Dokument pokrývá období do 28. února 2025. „Mzdová část kolektivní smlouvy se váže na mzdový předpis, který je definován ročními změnami. V prosinci zahájíme nové vyjednávání o navyšování mezd pro

příští rok,“ upřesnil předseda kováků Pavel Rohel.

„Mám velkou radost, že konečně mohu říci, že se po čtyřech letech podařilo ve firmě Nexen uzavřít kolektivní smlouvu. Přesně kvůli tomu se angažují už léta v odborech,“ okomentoval úspěšné finále vyjednávání odborářů s vedením Nexenu Bc. Roman Ďurčo, předseda OS KOVO. Ten se angažoval v řadě vypjatých jednání se zástupci korejské strany, do nichž se zapojili i politici. „Lidem se

podařilo vybojovat to, na co měli dle mého názoru nárok už dávno. Jako Odborový svaz KOVO jsme jim poskytli odbornou a právní podporu. Aktivně jsme se účastnili jak protestů, tak jednání. S výsledkem jsme spokojeni. Zvýšily se mzdy, doplatil se bonus za předchozí období a lidé mají jasný rámec pro kolektivní vyjednávání. Zástupci korejského vlastníka pochopili, že s odbory má smysl jednat, že chceme dosáhnout kompromisu, který přispěje k slušným pracovním podmínkám i dobré atmosféře ve firmě,“ dodal Ďurčo.

Podle Pavla Rohela je podpis dlouho očekávané kolektivní smlouvy známkou toho, že zaměstnavatel začal vnímat odbory jako partnera. „Hezky to ukázala situace, kdy si zaměstnavatel na základě dění ve vládě a jejích balíčků chtěl zajistit větší bezpečí, co se týče benefitů. Napsal jsem řediteli osobní e-mail a na základě toho jsme do kolektivní smlouvy doplnili naši větu, že benefity nebudou sníženy. To je asi poprvé, co jsem zažil, že nebyl žádný problém,“ dodává předseda kováků v Nexenu.

Ve firmě, která zaměstnává celkem tisíc lidí, je členy OS KOVO přibližně pětina z nich. Společnost patří k předním výrobcům pneumatik, kromě České republiky má výrobní závody v Koreji a Číně. Své produkty distribuuje do více než 150 zemí. (jom)



Předseda kováků v Nexenu Pavel Rohel se zástupcem korejské strany při podpisu zásadního dokumentu, na nějž se čekalo několik let. FOTO: OS KOVO

1 > opatření tak, že výsledek nezažene naši republiku do pastí poklesu ekonomiky a nárůstu chudoby občanů,“ citoval z dokumentu místopředseda Ing. Ivo Kužel.

Další body Prohlášení OS KOVO vybízejí k posílení role sociálních partnerů, k přípravě strategického plánu důchodové reformy, na němž se shodnou jak politici, tak sociální partneři a odborná veřejnost. Poslední z deklarovaných požadavků prosazuje uzákonění dřívějšího odchodu do důchodu bez sankce pro zaměstnance vykonávající práce zařazené do 3. a 4. kategorie rizika.

Protestovalo se i ve Zlíně, Strakonících či Praze

Předem ohlášenými červnovými protestními akcemi odborů vygradovala stávková pohotovost, kterou v polovině května vyhlásil předseda Českomoravské konfederace odborových svazů Josef Středula. Sérii demonstrací odstartovala v úterý 20. června demonstrace ve Strakonících za účasti zhruba stovky odborářů.

O týden později, tedy v úterý 27. června, demonstrovaly stovky odborářů nejen na už zmíněném Náměstí Jiřího z Poděbrad v Ostravě Vítkovicích, ale i ve Zlíně. Tam se protestující

sešli u Krajské nemocnice Tomáše Bati a zamířili na náměstí Míru. Nad hlavami průvodu bylo vidět transparenty s hesly „Chceme svítit, chceme topit, to se musíš vládě vzchopit“, „Dost bylo chudoby, chceme slušné životy“, „Šetřit ano, škrtat ne!“

Ve čtvrtek 29. června se pak v kongresovém sále hotelu Olšanka v Praze konalo Protestní shromáždění zástupců zaměstnanců veřejné správy a služeb. „Odborový svaz KOVO je s vámi. Jsme na jedné lodi a společně jsme silnější,“ povzbudil ve svém vystoupení kolegy z veřejné správy a služby předseda kováků Bc. Roman Ďurčo. (jom)





Okénko do regionu

Pavčina Jirková

Vedoucí RP OS KOVO
České Budějovice



Poctivým oceněním dosáhneš zázraků!

Od posledního „okénka“ z Jihočeského regionu uběhl rok, který přinesl mnoho nového. Nebyl to rok jednoduchý, neboť i do naší práce se promítá celospolečenské a světové dění, legislativní změny a nutná „pružnost“ na ně rychle reagovat. I v této složité ekonomické době se podařilo většině odborových zástupců vyjednat významný nárůst mezd a částečně udržet mzdu reálnou. Celkově jsme tak v našem jihočeském krajském sdružení překročili celorepublikovou průměrnou hrubou mzdu za rok 2022 a dosáhli jsme na 41 152 Kč. Předsedům a kolektivním vyjednavatelům ze 42 organizačních jednotek, kteří zastupují 70 firem v našem volebním obvodu, patří velké poděkování za jejich výsledky v tak složité době.

Právní poradenství Mgr. Jana Macha je poskytované zejména v „terénu“. A to je klíč jeho úspěchu. V současné době jsou díky osobním návštěvám již všechny základní organizace zapsané ve veřejném rejstříku. Stejným způsobem je náš právník provází úskalími paragrafů a úřadů i při volbách. Úzce spolupracuje s naším specialistou BOZP Bc. Radkem Králem, a to zejména při řešení nemocí z povolání, ale i individuálně proškolení odboráře přímo v základních organizacích.

Odborový specialista pro oblast BOZP Bc. Radek Král získává uznání u zaměstnavatelů zejména vysvětlitelným přínosu své práce pro firmu jako „audit“, kterým pomáhá odstranit případné nedostatky ve vnitropodnikových normách v návaznosti na legislativní změny.

Koncem loňského roku se náš tým regionálního pracoviště rozšířil o specialistu na ekonomiku, mzdy a kolektivní vyjednávání. Prvního prosince jsme tak mezi sebe přivítali kolegyni paní Olgu Grancovou, která vyhrála výběrové řízení. Přišla ze ZO OS KOVO MEKTEC CZ, s. r. o., kde velmi úspěšně půso-

bila jako předsedkyně od poloviny roku 2022 a pro odborovou práci se doslova nadchla. S kolegyní Petrou Vašákovou, odbornou administrativní pracovnící, poskytují kromě své běžné práce „zvýšenou péči“ o naše členy, zejména ty nové. Poskytují odborné poradenství v oblasti benefitů, informují o individuálních výhodách členství, připravují prezentace, různé materiály a vypomáhají s organizací našich akcí a aktivit. Obě dokáží zaškolit nové uživatele Trewisu pro základní organizace.

Naše práce je věnována jak odbornému poradenství z oblasti pracovního práva, BOZP, ekonomiky a mezd, školení, tak i metodickému vedení odborové práce, šíření povědomí o odborech a získávání nových členů. S kolegy společně hledáme nové metody práce. Uspořádali jsme např. neformální „Kávu s odbory“, prezentovali jsme se v SOU Blatná, uspořádali výlet „Obejdi s námi svět“ a před sebou máme akci pro mladé kováky – sjezd Vltavy na raftech. Pořádáme „otevřené členské schůze“ pro všechny zaměstnance v seskupeních členů, cizojazyčné online náborové ankety. Naši specialisté

se účastní členských schůzí v základních organizacích a při té příležitosti prezentují individuální výhody členství v odborech. Výsledky bývají okamžité, neboť „v rukávu“ mají naši specialisté příběhy z praxe. Např. v Duře Strakonice druhý den přineslo 12 lidí přihlášky do odborů a v SČ Advics se po takové akci zvýšila členská základna o 7 %.

Motivujeme k odborové práci a získávání nových členů stávající předsedy formou soutěže o poháry v různých kategoriích. Jedním z tajemství úspěchu je totiž poctivé ocenění druhých, kterým dosáhnete zázraků. Za rok 2022 vyhrála hned tři poháry ZO OS KOVO MEKTEC CZ, s. r. o., která se tak stala absolutním vítězem soutěže a ZO získala i putovní pohár. Pohár za „majstrštyk roku 2022“ si odvezl pan Miroslav Mátl do s.n.o.p. Pohořelice, který zaktivizoval 85 zaměstnanců, s nimiž společně vstoupil do odborů.

Pro letošní rok v naší soutěži „zvysujeme laťku“ a vyhlásili jsme ke stávajícím kategoriím novou – „aktivista roku“. Podstatou této kategorie jsou zrealizované akce pro členy, členské schůze, mediální propagace odborové organizace ve firemním časopise, v Kováku, na sociálních sítích nebo vyjednaný regionální benefit. Spustili jsme projekt „spirála úspěchů“ motiválně zaměřený především na samostatnou a pravidelnou odborovou práci členů výborů. Všem účastníkům našich školení jsme prezentovali nové metody práce a nástroje na práci s členskou základnou a získávání nových členů. Ukázali jsme jim, jak na svou odborovou organizaci pohlédnout a jak zacílit na její posílení. V závěru všem odborářům v našem regionu děkuji za jejich obětavou práci a přeji krásné odpočinkové léto.



Jihočeské RP pořádá pro ZO pravidelná školení.

FOTO: RP Č. B.



Právo

JUDr. Marie Stodolová

právnička Praha



Odvolání z dovolené

Jak má zaměstnanec postupovat, má-li řádně nahlášenou a schválenou dovolenou, ale v daném termínu mu zaměstnavatel nařídí, aby tuto dovolenou zrušil a nastoupil do práce?
P. R., Mladá Boleslav

Dovolená je zakotvená v zák. práce v § 211–223. Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel. Je to jeho právo a zároveň povinnost, aby zaměstnanci mohli dovolenou čerpat a realizovat své právo na odpočinek od práce a regeneraci pracovní síly. Současně však má právo zaměstnanec dovolenou zrušit. Přitom je třeba rozlišit:

- odvolání zaměstnance z již nastoupené dovolené
- změnu termínu již určené, ale zatím nečerpané (nenastoupené) dovolené
- neposkytnutí dovolené v naplánovaném (předem rozvrženém) termínu

Co je rozvržení (naplánování) dovolené a co určení jejího nástupu

Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené (dříve plánu dovolených) vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců, pokud u zaměstnavatele působí. Zaměstnavatel **je povinen určit ji tak, aby dovolená mohla být vyčerpana zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku**, ve kterém právo na dovolenou vzniklo.

Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet jednak k provozním důvodům zaměstnavatele a jednak k oprávněným zájmům zaměstnance, třeba k rodinným povinnostem a péči o děti. Způsob sestavení rozvrhu dovolených ponechává zákoník práce na konkrétní praxi každého zaměstnavatele. Nestanoví, kdy, jak a zda vůbec mohou zaměstnanci o určité termíny dovolené žádat.

Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době. Nestáčí tedy, že dovolená je naplánována v rozvrhu čerpání, ještě je potřeba její explicitní určení.



Zaměstnanec samozřejmě může o dovolenou kdykoli požádat, ale k jejímu nástupu vždy potřebuje souhlas zaměstnavatele. Zaměstnavatel žádosti buď vyhoví, nebo nevyhoví. Pokud vám řekne kolega, že si bere dovolenou, tak si ji „nebere“, ale čerpá ji na základě souhlasu zaměstnavatele.

O dovolené výjimečně rozhoduje zaměstnanec v případě, že zaměstnavatel neurčí zaměstnanci nástup dovolené za určitý kalendářní rok, a to ani do 30. června roku následujícího. Zaměstnanec má právo určit si nástup a termín dovolené 1. července sám. Musí však termín dovolené oznámit zaměstnavateli 14 dnů dopředu, takže by mohl čerpat dovolenou nejdříve od 15. července daného roku. Takto nemůže zaměstnanec nastoupit dovolenou za aktuální kalendářní rok, ale jen za rok předchozí, popř. dovolenou za léta ještě dřívější.

Např. letos získají zaměstnanci právo určit si nástup nevyčerpané dovolené z roku 2022 (popř. třeba i 2021), pokud termín jejího nástupu dosud neurčil zaměstnavatel a neučiní tak do 30. června 2022.

Zaměstnanec tedy až na výjimku, resp. výjimky, nemůže sám rozhodnout o svém nástupu a termínu dovolené. Rozhodující a poslední slovo o dovolené má zaměstnavatel. A jak už jsme nazna-

čili, může dovolenou zaměstnanci i zrušit. Je ovšem třeba důsledně rozlišovat situace (fáze), v jakých se to stalo.

Musíme vyjít z toho, že **zaměstnanec nemá automatický nárok na čerpání dovolené v době naplánované v rozvrhu dovolených**. Rozvrh je pouze podkladem k určení čerpání dovolené, není to ještě určení čerpání dovolené.

Pokud si zaměstnanec zájezd zakoupí dopředu, nese riziko, že nedostane dovolenou v potřebném termínu – že mu zaměstnavatel neurčí její nástup tak, jak by si přál. Možným řešením je požádat zaměstnavatele ve větším časovém předstihu o schválení dovolené v preferovaném termínu, čímž dojde k jejímu určení, pokud zaměstnavatel žádosti vyhoví. V praxi se používají formalizované žádanky o dovolenou. **Zaměstnanec by si měl pro jistotu opatřit kopii schválené, zaměstnavatelem podepsané žádanky, která od oprávněného vedoucího zaměstnance rozhodujícího o dovolené zpravidla putuje na personální oddělení.**

Zákoník práce v ust. § 217 odst. 3 říká, že **zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho odvolal z dovo-**



5 ➤ lené. Takže s ohledem na výše uvedené má zaměstnanec nárok na náhradu nákladů jen v situaci, že mu byl změněn **již určený termín** dovolené nebo je **odvolán z nastoupené dovolené**. Nehovoří o nedodržení rozvrhu dovolených, o tom, že zaměstnavatel nakonec neurčí zaměstnanci dovolenou v naplánovaném termínu.

Zaměstnavatel je povinen k náhradě nákladů pouze v případě, že již rozhodl o čerpání dovolené, ať už ji zaměstnanec nastoupil (pak jde o odvolání z dovolené), nebo ještě nenastoupil, nikoli v případech, kdy si zaměstnanec koupí zájezd na plánovaný termín uvedený v rozvrhu dovolených, který se později změní.

Zákoník práce konkrétní důvody, pro které může být zaměstnanec z dovolené odvolán, nebo okolnosti, za kterých může dojít ke změně určené doby čerpání dovolené, blíže nespecifikuje. Zaměstnavatel samozřejmě nemůže přistoupit k realizaci svého práva svévolně či bezdůvodně. Aby zrušení dovolené nebo odvolání zaměstnance z dovolené bylo opodstatněné, **musí na straně zaměstnavatele nastat vážné a náhlé provozní okolnosti, jejichž řešení je vázáno právě na zaměstnance** čerpajícího dovolenou.

Ostatně zákoník práce ani výslovně neupravuje právo zaměstnavatele změnit určený termín dovolené nebo zaměstnance z dovolené odvolat. Jest-

liže však zaměstnavatel má právo určit dovolenou, má právo ji i změnit, popř. zrušit. A jeho oprávnění potvrzuje i povinnost kompenzovat zaměstnanci náklady vzniklé z důvodu zaměstnavatelských opatření, kdy změni určenou dovolenou nebo zaměstnance z dovolené odvolá. Současně tato kompenzační povinnost zaměstnavatele chrání zaměstnance před zneužitím práva ze strany zaměstnavatele.

Zaměstnavatel by pochopitelně měl své oprávnění zaměstnanci zrušit již určenou dovolenou nebo jej odvolat z nastoupené dovolené využít jen ve zcela výjimečných případech, kdy se neočekávaně a zcela zásadně změni podmínky, z nichž vycházel zaměstnavatel při určení dovolené.

Měl by svého práva využít jen v situaci, kdy by byla ohrožena jeho činnost, přičemž plnění úkolů zaměstnavatele je právě vázáno na konkrétního zaměstnance, bez kterého se zaměstnavatel neobejde. Opatření zaměstnavatele by mělo obstát i z pohledu obecné slušnosti a dobrých mravů.

Zaměstnavatel zaplatí např. storno poplatky, které musí zaměstnanec uhradit cestovní kanceláři, dopravci apod., dalšími náklady budou zejména výlohy na cestu zpět do místa bydliště či pracoviště, částky, které zaměstnanec uhradil za zájezd či ubytování, náklady na pojištění a další s dovolenou související náklady.

V případě, že se zaměstnanec bude ještě moci na dovolenou vrátit, pro-

tože jeho potřeba na pracovišti nebude po celou dobu určené dovolené, musí zaměstnavatel uhradit také náklady na zpáteční cestu do místa rekreace.

Pokud zaměstnavatel změni termín určené dovolené, ještě než ji zaměstnanec nastoupí, tak s tím zaměstnanec mnoho nenadělá. Složitější to bude, pokud zaměstnanec dovolenou nastoupil. Zaměstnavatel má sice právo zaměstnance z dovolené odvolat, **zaměstnanec však není povinen být v době čerpání dovolené k zastížení**, ať už telefonicky, e-mailem apod.

Smyslem dovolené je odpočinek a regenerace pracovní síly. K tomu kontakt s firmou i o dovolené moc neprospívá. **Zaměstnanec může během dovolené svůj mobilní telefon, a to i služební, klidně vypnout.**

Stejně tak nemusí otevírat e-mailem schránku. Je tedy otázka, zda se zaměstnavateli podaří zaměstnance kontaktovat. **Povinnost být k dispozici alespoň na dálku pro případ potřeby by bylo nutno hodnotit jako pracovní pohotovost, a ta se navzájem vylučuje s dovolenou.**

Jiná však samozřejmě bude situace, když zaměstnanec odjede na chatu kousek za město, kde bydlí a pracuje, kde ho může zaměstnavatel zastihnout i osobně, a když odletí někam do ciziny k moři. Z tohoto důvodu, pokud by měl zaměstnanec uvést konkrétně místo pobytu o dovolené, se doporučuje uvést místo co nejobecněji.



Právo

JUDr. Marie Stodolová

právnička Praha

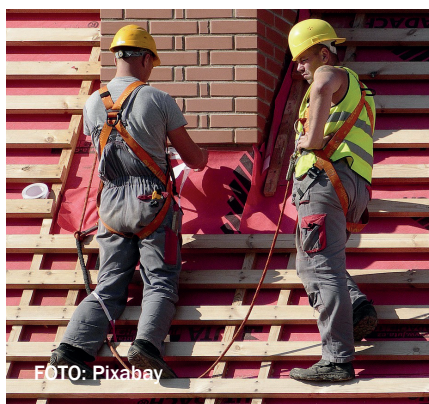


Odměna za zaškolení zaměstnance

Náleží zaměstnanci odměna za zaškolování nového zaměstnance? Pokud ano, podle čeho se vypočítává? Existují pro to nějaká závazná pravidla?

Obecně platí § 228 zákoníku práce, podle něhož je zaměstnavatel povinen zaškolit nebo zaučit nové zaměstnance. Povinnost tedy dopadá na zaměstnavatele. Současně ale platí i § 301 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, podle něhož je zaměstnanec povinen pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci.

Bude tedy záležet na druhu práce, který máte uvedený v pracovní smlouvě, na



vnitřních předpisech zaměstnavatele, na pokynech, které vám zaměstnavatel dá, ale také na tom, zda zaměstnavatel hradil školení a vzdělávací kurzy, v takovém případě nemáte žádné vlastní know-how, které by bylo možné chránit. Co svému nástupci předáte a co nikoli, záleží na obsahu práce, kterou musí vykonávat. Nejste ho povinni naučit všechno a zaučit do systému zcela kompletně.

Pokud však nového zaměstnance odmítnete zaškolit, může vám zaměstnavatel tento přístup vytknout, v závaž-

nějším případě s vámi ukončit pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. g) zák. práce. A pokud by vznikla nějaká škoda, stanovil by vám povinnost zaplatit náhradu.

§ 228 zák. práce, zaškolení, zaučení

(1) Zaměstnanec, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace, je zaměstnavatel povinen zaškolit nebo zaučit; zaškolení nebo zaučení se považuje za výkon práce, za který pří-

sluší zaměstnanci mzda nebo plat.

(2) Zaměstnavatel je povinen zaškolit nebo zaučit zaměstnance, který přechází z důvodů na straně zaměstnavatele na nové pracoviště nebo na nový druh práce, pokud je to nezbytné.

Podle § 301 odst. 1 zákoníku práce jsou zaměstnanci povinni pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spo-

lupracovat s ostatními zaměstnanci.

Pokud se jedná o zaučování v oblasti, která spadá do druhu vaší práce a nezpůsobuje nutnost pracovat přesčas, je zaměstnanec povinen zaškolit jiného zaměstnance, aniž by mu vznikl nárok na zvláštní odměnu.

Můžeme konstatovat, že závazná pravidla v této záležitosti neexistují a každé případné zaškolení se posuzuje individuálně.



Práva spotřebitele

JUDr. Zdeňka Vejvalková

specialistka na spotřebitelské
a občanské právo, Brno



Půjčit či nepůjčit?

Synovec kupuje auto a mě požádal o pomoc. Potřebuje půjčit peníze. Banka mu půjčku zamítla. Existuje nějaký postup, jak se bránit dopředu, abych o peníze nepřišel? Co mám udělat, abych měl zajištěné, že mi je vrátí?

P. B., Brno

Uznávám, že se obáváte zcela oprávněně. Stává se mezi kamarády i v rodině, že půjčkou končí všechny vztahy, neboť dlužník se začne vyhýbat splácení dluhu.

Ano, stojíte před tím, že člen vaší rodiny se ocitl v nouzi a vy máte možnost mu pomoci, zvláště pokud mu půjčku zamítla banka. Ale pozor, pokud ho banka odmítla, zvedla tím varovný prst, neboť synovec jako žadatel nesplňoval podmínky stanovené bankou na schválení půjčky. Většinou jsou to podmínky směřující k tomu, aby žadatel o půjčku splnil požadovanou záruku. O to větší obavy byste měl jako věřitel mít vy. Většinou se rodinný příslušník či kamarád diví, že trváte na sepsání řádné smlouvy o půjčce a na splnění jejích náležitostí. Snaží se s vámi manipulovat v tom směru, že si přece věříte. Ano, může tomu tak být, ale tím spíše by mu nemělo vadit, že bude vše sepsáno se všemi náležitostmi. Nejlépe je smlouvu sepsat u notáře. Taková smlouva má vyšší váhu např. v případě nutnosti exekučního vymáhání dluhu. Trvejte na dobrém zajištění půjčky! Nejednate již s kamarádem nebo se strýcem či synovcem. Jednate s tím, kdo si chce od vás půjčit, tedy s budoucím dlužníkem. Ten pak může hřešit na vaše přátelství či rodinný vztah, otálet s vrácením peněz, vymlouvat se na leccos a nakonec přestane reagovat na vaše telefonáty, dopisy, výzvy. Tak začíná konec přátelství,

a často nejen s dlužníkem, ale i s jeho rodinou. Možnost, že o peníze přijdete, tu je, a nikoli malá. Proto nikomu nic neslibujte. Vezměte si čas na rozmyšlenou a poraďte se s odborníkem.

Pokud po zvážení všech možností budete s půjčením peněz souhlasit, pak doporučuji následující:

1. Především si uvědomte, že nejste za život synovce odpovědný ani nejste povinen jeho situaci řešit, to je jeho problém.
2. Zeptejte se na to, kolik dluhů nastávající možný dlužník má. Neostýchejte se, chcete-li někomu půjčit peníze, máte na to logicky právo.
3. Zjistěte jeho platební morálku! Zda platí své dluhy nebo mu to dělá problémy.
4. Zjistěte, zda již dokonce není v exekuci. Nestačí se jen ptát známých. Hleďte na internetu v rejstříku exekucí apod., zajděte na příslušné instituce.
5. Nechte si předložit doklady o tom, jaké má příjmy. Nespokojte se s jeho tvrzením. Požádejte o předložení výpisu účtu.
6. Prolustrujte si možného dlužníka, i pokud jde o jeho majetek, např. zda je uveden na katastrálním úřadu v listu vlastnictví jako vlastník, zda je výhradním vlastníkem či ne, zda na nemovitosti vážne věcné břemeno nebo bankovní či jiná zástava apod.

Zvažte, zda je půjčka tak nutná, jako tvrdí on, zda by se koupě, na kterou půjčku potřebuje, nedala odložit, než si našetří, apod. Možná má možnost si automobil půjčit nebo si koupit levnější, i když třeba ojetý.

7. Vzájemně si vyjasněte své představy o způsobu splácení půjčky.
8. Pokud je to možné, požadujte záruku, když ne ve výši hodnoty půjčky, tak alespoň částečnou.
9. Proberte, jak budete postupovat, pokud dlužník nebude schopný splácet.
10. Pokud se dohodnete na pravidelných splátkách, stanovte i sankce při neplacení.
11. Uveďte, kdy se obrátíte na soud.

Pokud nechcete mít zbytečné problémy s vymahatelností dluhu, pak smlouva o půjčce musí být vždy písemná a měla by mít veškeré náležitosti.

Vzor sice najdete na internetu (stačí do vyhledávače zadat „Smlouva o půjčce“), ale jak uvádím, je nejlépe ji sepsat u notáře! Notář ji může sepsat tak, že bude využitelná i jako exekuční titul.

POZOR! Nikdy se nenechte přemluvit k tomu, abyste si sjednal půjčku vy a následně ji předal tomu, kdo ji od banky nedostal. Nedejte na sliby, že bude splátky platit. Pokud tak neučiní, bude je banka tvrdě požadovat po vás jako jejím dlužníkem.



Daňová odpovědná

Mgr. Martin Slanicay, Ph.D.

specialista pro ekonomiku,
mzdy a KV RP Zlín



Údaje o dividendách

Kde najdu informace o tom, jestli si vlastníci firmy vyplatili dividendy?

Ekonomické údaje o firmách působících v ČR se dají najít v **obchodním rejstříku** (dále jen rejstřík), viz <https://or.justice.cz>, kde by firmy měly zveřejňovat své výroční zprávy.¹ Ve výroční zprávě většinou najdete účetní rozvahu, výkaz zisku a ztrát, výkaz o peněžních tocích a jiné.^{2,3}

Informace o vyplacených dividendách můžete ve výroční zprávě najít na více místech. Občas se tím firma sama pochlubí v textu výroční zprávy. Údaje o dividendách však určitě naleznete v Přehledu o změnách vlastního kapitálu, a to jako snížení Zisku minulých účetních období na řádku J. Dále bývá tato informace uvedena ve Výkazu o peněžních tocích, a to na řádku s názvem Vyplacené podíly ze zisku v sekci C.2.⁴

Pokud je součástí výroční zprávy pouze účetní rozvaha a výkaz zisku a ztrát, údaje o dividendách jdou vyčíst z účetní rozvahy. Účetní rozvaha uka-

zuje stav aktivních a pasivních účtů ke konci minulého a běžného účetního období. V minulém účetním období sečtete stav účtu A.IV. Výsledek hospodaření minulých let a účtu A.V. Výsle-



FOTO: Pixabay

dek hospodaření běžného účetního období a odečtete od toho stav účtu A.IV. Výsledkem hospodaření minulých let z běžného účetního období dostane-
te objem vyplacených dividend.

K. L., Luhačovice

- 1 Firmy mají zákonnou povinnost zveřejnit v rejstříku svou výroční zprávu a účetní uzávěrku, a to do konce následujícího roku, tj. výroční zpráva za rok 2022 by měla být v rejstříku zveřejněna do konce roku 2023. Pokud tak účetní jednotka nečiní, hrozí jí pokuta od správce daně ve výši až 3 % aktiv (netto) nebo také od Rejstříkového soudu až do výše 100 tis. Kč. V případě opakovaného porušování povinnosti zveřejnit účetní výkazy může být ze strany Rejstříkového soudu zahájeno řízení o zrušení společnosti.
- 2 Někdy výroční zpráva obsahuje všechny tyto výkazy, někdy jsou do rejstříku vloženy jako samostatné přílohy.
- 3 Výkaz zisku a ztrát může být nazván jako výsledek, účetní rozvaha může být nazvána jako bilance a výkaz o peněžních tocích jako výkaz cash-flow.
- 4 V případě konsolidované výroční zprávy za více účetních jednotek je situace trochu složitější, protože vyplacené podíly na zisku mohou být uvedené i v rámci provozní činnosti. V takovém případě z výkazu o peněžních tocích přesnou informaci o vyplacených dividendách nevyčtete.



Bydlení

JUDr. Jitka Kocianová

poradkyně Sdružení
nájemníků ČR



Botník na chodbě domu

Vlastním byt. Máme vytvořeno společenství vlastníků. Sousední byt po staré paní v dědickém řízení nabyla její dcera. Začala nám všem pěti vlastníkům na společné chodbě diktovat, co tam smíme mít a co ne. Dokonce nám začala vyhrožovat, že na nás zavolá požárníky a dostaneme pokutu. Každý ze sousedů má na chodbě pouze botník. Co může být na společné chodbě?

K. J., Starý Kolín

Co jsou společné části domu, upravuje mimo jiné nařízení vlády č. 366/2013 Sb., o úpravě některých záležitostí souvisejících s bytovým spoluvlastnictvím. Chodba je nepochybně společnou částí domu a z hlediska požárního se jedná o únikovou cestu.

Doporučuji, aby se výbor Společenství vlastníků obrátil např. na Generální ředitelství Hasičských záchranných sborů ČR a celou záležitost

s nimi konzultoval. Obava z pokuty je zbytečná, pokud se budete řídit stanoviskem tohoto orgánu, který celou záležitost vyhodnotí s ohledem na konkrétní případ.

Pokud na odpověď spěcháte, prvotní informaci získáte zde:

<http://www.hzscr.cz/clanek/odkazy-pozarni-prevence-otazky-a-odpovedi-dotazy-tykajici-se-problematiky-zajisteni-pozarni-bezpecnosti-bytovych-domu.aspx>



FOTO: Pixabay

Odboráři chtějí po vedení firmy Dräger korektní přístup

Firma Dräger (divize Medical) působí v oblasti zdravotnické techniky a na českém trhu je již více než 30 let. Anesteziologické přístroje, plicní ventilátory, inkubátory, monitory životních funkcí, rozvody medicijních plynů a stativy této značky nalezneme v mnoha zdravotnických zařízeních v Česku. V rukách zkušeného zdravotnického personálu tyto přístroje zachraňují životy a navracejí zdraví pacientům. Je to celosvětově rozšířená značka, moderní a velmi oblíbená. Firma je na trhu stabilní a prosperující.

Naší prací je zajišťovat veškerou podporu uživatelům této techniky, na níž závisí zdraví a životy. K tomu je nezbytná hluboká znalost problematiky, spolehlivost a flexibilita celého našeho týmu. Naše pracovní standardy jsou nastaveny vysoko, ne každý je pro tuto práci vhodný. I proto máme pozitivní zpětnou vazbu od zákazníků, patříme mezi spolehlivé dodavatele. Jednotliví pracovníci potřebují k této práci nejen technické a logistické zázemí. Řadového zaměstnance velmi zajímá možný další rozvoj firmy, její perspektiva, zaměstnancké záležitosti a věci s tím související. Každý potřebuje vědomí, že práce má smysl a jeho pozice ve firmě má budoucnost.

Ke konci roku 2015 jsme z naší zaměstnancké iniciativy kontaktovali kolegy v německé centrále. Jsou organizováni ve sdružení IG Metall, mají podnikovou radu a v centrále je sídlo Evropské rady zaměstnanců Dräger European Forum. Němci nás vybídli, abychom založili odbory, a mohli tak být jejich partnery, se kterými bude možná výměna informací, názorů a návrhů. V roce 2016 došlo k založení OS KOVO DRÄGER, do odborů se tehdy přihlásilo přes 90 % zaměstnanců. Po krátkém období kolektivního vyjednávání byla uzavřena první kolektivní smlouva. Bylo to období vzájemné důvěry a spolupráce mezi odbory a zaměstnavatelem. Avšak poslední čtyři roky jsou jednání opravdu velmi komplikovaná a zdoluhavá. K uzavření předchozí KS pro 2021/2022 bylo nezbytné požádat o pomoc zprostředkovatele, který neuspěl. Následně jsme museli kontaktovat management v centrále v Německu. Zanedlouho poté byla kolektivní smlouva podepsána.

KS pro 2022/2023 sice byla po zdoluhavém jednání uzavřena k 1. dubnu 2022, ale trvalo další půlrok, než jsme zaměstnavatele přinutili splnit veškeré její body, a především nesplněný bod platového navýšení. Půlroční období neplnění kolektivní smlouvy však zaměstnancům proplaceno nebylo.

Vyjednávání zahájené v září 2022 stále není uzavřeno, ačkoli se snažíme



FOTO: M. D.

se zaměstnavatelem vyjednávat vstřícně a trpělivě. Ten naopak nesmyslně stupňuje požadavky vůči odborům, požaduje ponížení KS na úplné zákonné minimum. Zaměstnavatel není ochoten přistoupit na jakýkoli kompromis, ani doposud nepředložil odborům variantu ohledně námi požadovaného plošného platového navýšení. To nakonec bez ohledu na probíhající KV provedl svévolně a selektivně, s obrovskými rozdíly a samozřejmě bez projednání s odbory. Také radikálně změnil platové a bonusové schéma. Zaměstnavatel se v tomto případě odkazuje na výsledky studie, kterou označil za tajnou, a nezveřejnil ji zástupcům odborů ani zaměstnancům. Přitom řádný mzdový předpis zaměstnavatele doposud neexistuje.

Zákoník práce stanovuje zaměstnavateli povinnost projednávat předem s odbory záležitosti týkající se většího počtu zaměstnanců. Avšak u nás bez jednání předem se zástupci odborů organizuje zaměstnavatel zaměstnancké ankety, snaží se propouštět členy výboru odborů. Neinformuje naše odbory. Pokud přece ano, informace sděluje selektivně a pak okamžitě zakazuje informovat ostatní zaměstnance. Nebo sdělí informaci sice nejprve odborům, ale vzápětí bez dostatečného časového odstupu i ostatním zaměstnancům. Tím se zástupci odborů dostávají do složité

a negativní pozice vůči ostatním kolegům. Zaměstnavatel také např. vypustil nejasnou informaci o reorganizaci. Vzápětí vznesl vůči odborům obvinění, že vyvolávají paniku a nesprávně podávají informace zaměstnancům.

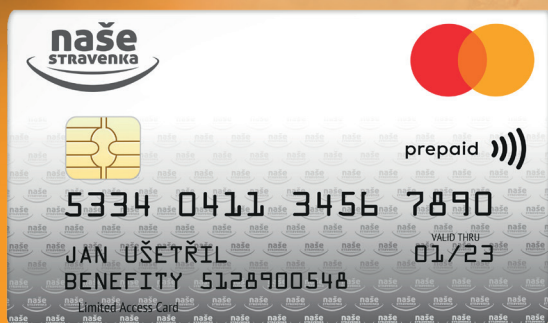
Zaměstnavatel není ochotný k žádným výhodám nad rámec zákoníku práce a vyhlášky č. 590/2006 Sb., kterými se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Takže s ohledem na zaměstnavatelské jednání vykonáváme odborářskou činnost zásadně v mimopracovní době. Zaměstnavatel rovněž obviňuje odboráře, že pro svou činnost zneužívají jeho zdroje, což je absurdní. Mezi praktiky patří také vytykáací dopisy členům výboru za naprosto nepodložené porušení pracovní kázně. Německé kolegy tyto naše problémy příliš nezajímají s odkazem na rozdílnou národní legislativu a kulturu, a to i přesto, že máme přímé zastoupení v ERZ.

Proto se obrácíme na vás, naše kolegy z OS KOVO, zda máte podobné zkušenosti jako my, zejména jste-li součástí nadnárodních koncernů. Pokud ano, jakým způsobem a s jakým výsledkem jste takovou situaci řešili? Informace zašlete na d.odbory@gmail.com.

Za výbor OS KOVO DRAEGER
Martin Dostál, předseda

Benefity

www.benefit.cz



BENEFITY A STRAVENKY NA JEDNÉ KARTĚ

Více než 45 tisíc míst pro volný čas a stravování

Čtyři soutěžní poháry za rok 2022 si odnesla ZO OS KOVO MEKTEC!

Vyhrát tři soutěžní kategorie a odnést si k tomu putovní pohár za rok 2022 se podařilo ZO OS KOVO Mektec CZ v Českých Budějovicích. Jihočeské regionální pracoviště vyhláší pro své základní organizace motivační soutěž v kategoriích „sběrač roku“, „skokan roku“, „vzorňák roku“, „majstrštyk roku“. Již druhým rokem se předává i putovní pohár. O absolutní vítězství se společně se svým výborem zasloužila bývalá předsedkyně této ZO Olga Grancová. V současnosti působí jako specialistka na ekonomiku, mzdy a kolektivní vyjednávání na regionálním pracovišti OS KOVO České Budějovice.



Výbor ZO Mektec.

FOTO: RP Č. B.

Jaký je pocit vyhrát tři soutěžní kategorie a k tomu získat putovní pohár?

Samozřejmě skvělý. Že se nám to společně povedlo, je práce celého výboru a „úsekářů“. Vzájemná komunikace a pomoc je to nejdůležitější.

Olgo, co Tebe a váš výbor vedlo doslova k zvratu ve vaší základní organizaci?

Byla to nečinnost bývalého výboru. Začala jsem nejdřív pomáhat s komunikací, evidencí a vůbec s osvětou odborů. Aby lidé v Mektec-u věděli, že odbory jsou užitečné a co od nich mohou získat. Ptali jsme se na věci, které jim v práci vadí, se kterými můžeme pomoci, ať se to týká BOZP, nebo třeba úklidu, ale i dodržování zákoníku práce. Cizinci, kteří se úplně neorientují v našich zákonech, využívali naši pomoc také. Nechali si vysvětlit, co mohou získat, jakou pomoc či benefity, a také vstupovali.

Kolik jste za půl roku získali nových členů a v čem spočívá vaše tajemství náboru?

Získali jsme 109 nových členů. Tajemství náboru? Spíš je to opravdu o umění lidem říct, s čím jim můžeme pomoci. Kolektivní smlouva a výhody, které se vyjednávají, jsou pro všechny, to je nejčastější odpověď. A proto je potřeba vědět a znát naše benefity, nabídky a slevy, které jim odborová organizace nabízí. Právni

pomoc, pomoc při pracovním úrazu. Často jsme zdůrazňovali Konto živelných pohrom a Nadaci OS KOVO. Pokud možno na konkrétních případech. Pomohli jsme např. i při osobním problému cizince, který potřeboval zavolat na matriku. Jemu to velmi ulehčilo situaci a nás to stálo pět minut času. On se podělal o zkušenost, že mu odborová organizace pomohla.

Kde jsi na to jako neuvolněná předsedkyně spolu s výborem vzala čas?

Když člověk chce, čas si najde. V rámci přestávek, v jídelně a samozřejmě i po pracovní době. Pokud někdo potřeboval, domluvili jsme se na čas, který vyhovoval. Někdy telefonicky, snažili jsme se mít hodně informací na nástěnkách, posílali jsme hromadné e-maily z Trewi-

su. Domluvili jsme si dvojstranu ve firemním časopisu „Mektecoviny“.

Pořádali jste nějaké speciální aktivity, kterých se mohli zúčastnit i neodboráři?

Speciálních aktivit pro všechny moc nebylo, ale když měla firma výročí 25 let, této akce jsme se jako odborová organizace účastnili. Jako zviditelnění to bylo skvělé. Lidé nás více poznali, kdo nás neznal osobně, mohl si „přiřadit“ obličej. Byla to jedna z akcí, kde byla spousta zaměstnanců a kde jsme byli opravdu vidět.

Co bys ostatním předsedům doporučila k jejich úspěšné práci?

Určitě neklesat na mysli a být pořád aktivní. Hledat další a nové způsoby, jak lidi oslovit, umět jim naslouchat a pomoci. A hlavně být pozitivní, každý malý úspěch je také úspěchem. Pokud ukážeme, že mi sami nejsme přesvědčeni o práci nebo věci, kterou děláme, tak nám to ti lidé nebudou věřit. Takže přeju všem hodně nových členů, mnoho dobrých nápadů, více dobré nálady a věřit v lepší zítřky!

Děkuji za rozhovor a přeji Tobě i celému výboru do další odborové práce hodně elánu, nadšení a úspěchů!

*Pavlna Jirková,
vedoucí RP České Budějovice*

Soutěžní kategorie	I. místo	II. místo	III. místo
Sběrač roku 2022	ZO OS KOVO MEKTEC CZ	ZO OS KOVO Schneider Electrics	ZO OS KOVO Rohde Schwarz
Skokan roku 2022	ZO OS KOVO MEKTEC CZ	ZO OS KOVO KOH-I-NOOR MI. Vožice	ZO OS KOVO Hlava 14
Vzorňák roku 2022	ZO OS KOVO MEKTEC CZ	ZO OS KOVO AGROZET	ZO OS KOVO ČZ
Vzorňák roku 2022	ZO OS KOVO RBCB		ZO OS KOVO EATON
Vzorňák roku 2022			ZO OS KOVO GROZ-BECKERT
Vzorňák roku 2022			ZO OS KOVO MOTOR Jikov
Vzorňák roku 2022			ZO OS KOVO Rohde Schwarz
Vzorňák roku 2022			ZO OS KOVO Schneider Electrics
Putovní pohár 2022	ZO OS KOVO MEKTEC CZ		
Majstrštyk roku 2022	Pan Miroslav Mátl, s.n.o.p. Pohořelice		

