

Předběžné stanovisko PV OSŽ při ČD, a.s. k návrhu zaměstnavatele na změnu PKS ČD, a.s. na rok 2020

1. Dovolená

Argumentace **pro** (zaměstnavatel):

Sjednocení výměry dovolené na 5 týdnů pro všechny zaměstnance.

Argumentace **proti** (PV OSŽ):

Nedomníváme se, že sjednocením výměry dovolené dojde k nastolení rovnějších podmínek. Vyšší výměra dovolené je totiž vázána na specifický týdenní fond pracovní doby (včetně POJ, resp. PDOJ).

Navíc je u drtivé většiny zaměstnanců s nárokem na 6 týdnů dovolené faktická nezastupitelnost (nikdo je v době dovolené nenahrazuje), takže nedojde k žádným finančním a personálním úsporám.

V této souvislosti rovněž upozorňujeme na možnost vzniku právních konfliktů z důvodu uplatnění retroaktivity nebo vzniku nerovných podmínek (jiný stupeň čerpání nároku v době uplatnění).

2. Stravenky

Argumentace **pro** (zaměstnavatel):

Snížením výše příspěvku zaměstnavatele dojde k úsporám osobních nákladů.

Argumentace **proti** (PV OSŽ):

Pravidelnost ve stravování patří nezpochybnitelně k důležitým aspektům udržení dobrého zdravotního stavu. Tuto skutečnost lze doložit historicky a rovněž tím, že v legislativě všech vyspělých zemí je uzákoněna povinnost poskytovat přestávky na jídlo a oddech. Jak značný společenský zájem je podpořit reálné plnění tohoto institutu, dokládá rovněž i legislativou daná možnost- od daně osvobozená, finanční podpora zaměstnaneckého stravování.

Jsme přesvědčení, že při současném neustálém zvyšování cen jídel ve stravovacích zařízeních není žádoucí s ohledem na konstataci v předchozím odstavci příspěvek snižovat.

3. Příspěvek na penzijní připojištění

Argumentace **pro** (zaměstnavatel):

Snížením výše příspěvku zaměstnavatele dojde k úsporám osobních nákladů.

Argumentace **proti** (PV OSŽ):

Dne 9. 9. 2008 došlo k podpisu Koncepce částečného řešení problematiky zákona o důchodovém pojištění. Signatářem za Vládu ČR byl tehdejší ministr dopravy ČR, za ČD, a.s., SŽDC, s. o. a ČD Cargo, a.s. generální ředitel. Za v té době existující odborové organizace dokument podepsali vrcholní představitelé. Dokument by uzavřen na dobu neurčitou a jakékoliv **zásadní změny podléhají minimálně většinovému konsensu.**

K jeho uzavření vedla všechny zúčastněné snaha najít kompromisní řešení vzniklé situace, kdy politické prostředí neumožnilo (trvá dodnes) zpracovat do legislativních norem možnost dřívějšího odchodu do důchodu- za adekvátních podmínek, zaměstnancům u nich není spravedlivé (zdravotní, fyzické a neuropsychické požadavky), prodloužit věkovou hranici na vznik nároku na starobní důchod.

Nadčasovost a správnost tehdejšího postupu signatářů smlouvy lze doložit dalším vývojem, kdy postupně dochází ke stále vyšší podpoře tohoto produktu (penzijní připojištění) ze strany státu (daňové zvýhodnění apod.) a jednotlivých podniků.

Dle našeho přesvědčení by měl být příspěvek nejen zachován, ale navíc postupně posilován. V opačném případě by mohlo v budoucnu dojít k situacím, kdy dotčení zaměstnanci při vědomí neudržitelnosti odpovídajícího zdravotního stavu by měli tendence požadovat vyšší než obvyklé mzdové ohodnocení, aby si takzvaně našetřili pro případ, že budou nuceni z důvodu zhoršení zdravotních dispozic odejít předčasně (viz např. vrcholoví sportovci, horníci apod.). V případě nedostatku pobídek hrozí, že na trhu práce nebude zájem o dotčená zaměstnání.

4. Příspěvek na udržení zdravotní a odborné způsobilosti

Argumentace **pro** (zaměstnavatel):

Snížením výše příspěvku zaměstnavatele dojde k úsporám osobních nákladů

Argumentace **proti** (PV OSŽ):

V této souvislosti upozorňujeme na zanedbatelný finanční přínos pro podnik z důvodu faktického nároku zaměstnanců za tři čtvrtletí letošního roku a možné konflikty vzniklé nepřiznáním příspěvku za zbývající část roku, aniž by došlo k reálným změnám majícím důvod k jeho nepřiznání.

5. Pracovní doba

Argumentace **pro** (zaměstnavatel):

Není doložena!?

Argumentace **proti** (PV OSŽ):

Zaměstnavatel nepředložil jediný relevantní důvod pro realizaci tohoto opatření. Nezaznamenali jsme případy, kdy došlo k neplnění požadavků zaměstnavatele z titulu nedostatku fondu pracovní doby. Nedomníváme se, že je potřeba držet zaměstnance na pracovišti za každou cenu, bez vazby na množství práce. Za mnohem důležitější považujeme efektivitu využití pracovní doby, než dálku setrvání na pracovišti.

6. Příplatek za práci o sobotách a nedělích

Argumentace **pro** (zaměstnavatel):

Snížením výše příplatku dojde k úsporám osobních nákladů

Argumentace **proti** (PV OSŽ):

Stávající výši příplatku považujeme za velmi přijatelný a rozumný kompromis mezi požadavky dotčené skupiny zaměstnanců (vcelku oprávněnými) a možnostmi zachování přiměřeného nárůstu mezd u všech zaměstnanců. Necitelný zásah by mohl způsobit nežádoucí reakci a urychlit finanční nárůst tohoto příplatku. Stačí si připomenout nedávné dopady na Slovensku, kdy tamní vláda, téměř bez varování zásadním způsobem zvedla procentuální sazbu tohoto příplatku. Závěrem je nutné podotknout, že je v zemích EÚ standardem vyšší zpoplatnění práce v době, kdy většina zaměstnanců tráví tuto dobu se svými rodinami.

7. Příplatek za dělenou směnu

Argumentace **pro** (zaměstnavatel):

Snížením výše příplatku dojde k úsporám osobních nákladů

Argumentace **proti** (PV OSŽ):

Stejně tak jako u příplatku za práci o sobotách a nedělích považujeme stávající výši příplatku za velmi přijatelný a rozumný kompromis mezi požadavky dotčené skupiny zaměstnanců (vcelku oprávněnými) a možnostmi zachování přiměřeného nárůstu mezd u všech zaměstnanců. Necitelný zásah by jednoznačně vedl k obrovskému tlaku zaměstnanců na absolutní zrušení existence „dělených směn“. Na jejich obranu je potřebné dodat, že tráví čas mimo domov, aniž by tato doba byla započtena do pracovní doby (mnohdy poměrně značnou dobu). Snížení sazby jednoznačně povede k myšlenkám, zda není lepší odejít na jinou práci, nebo jiného podniku, a to i za cenu mírného zhoršení výdělku.

Vladislav Vokoun

Předseda PV OSŽ při ČD, a.s.