

Zápis č. 1 z kolektivního vyjednávání ze dne 11.10.2024

Datum: 11.10.2024

Místo: Elektrárna Počerady, a.s.

Přítomni: Stanislav Klanduch, generální ředitel EPC
Jana Hassmannová, HR ředitelka
Petr Mrvík, personální manažer
Kateřina Fišerová, HR BP
Pavel Fanta, předseda ZO EPC
Josef Mankovický, člen výboru ZO EPC
Karel Gizman, místopředseda ZO EPC

Omluveni: Pavel Tyrpekl, Jan Bechyňský

Program:

1. Zahájení

- Ing. Stanislav Klanduch, MBA – přivítání účastníků

2. Vyjednávací týmy

Za stranu zaměstnavatele:

Stanislav Klanduch, generální ředitel EPC
Petr Mrvík, personální ředitel
Jana Hassmannová, HR ředitelka

Za stranu odborů:

Pavel Fanta, předseda ZO EPC
Josef Mankovický, člen výboru
Karel Gizman, místopředseda ZO EPC

Hlavní vyjednávač zaměstnavatele – Stanislav Klanduch, MBA

Hlavní vyjednávač odbor. organizace – p. Pavel Fanta

3. Odsouhlaseny základní principy kolektivního vyjednávání

Způsob jednání bude korektní, jednání bude podpořené argumenty (věcnost, ekonomické dopady), řešit se budou zájmy většiny zaměstnanců.

Výchozím základem pro jednání je stávající kolektivní smlouva v plném rozsahu, obě strany mohou předložit návrh na změnu a doplnění konkrétního ustanovení.

Po dobu jednání platí zdrženlivost vůči médiím a veřejnosti.

Během jednání si mohou obě strany vyžádat čas na poradu.

V průběhu jednání se bude psát zápis, který obě strany na závěr podepíší (ověřovat bude za stranu zaměstnavatelů p. Stanislav Klanduch, za stranu odborů p. Pavel Fanta).

Konečná verze každého zápisu bude oběma stranami podepsána po skončení jednání. V případě potřeby se dohodne další termín jednání.

Postup vlastního jednání:

- otevře se odstavec, v rámci odstavce se otvírají jednotlivá ustanovení a obě strany předloží své návrhy,
- ustanovení, na kterých se obě strany dohodly, se stávají uzavřenými a mohou se otevřít jen se souhlasem obou stran v souvislosti s jednáním o jiném ustanovení kolektivní smlouvy,
- ustanovení, na nichž se strany nedohodly, se přesouvají do příp. dalšího kola,
- vyžádané písemné materiály předloží obě strany dohodnutým způsobem a v dohodnutém čase.

Odborové organizace jednají ve shodě.

V případě, že v průběhu kolektivního vyjednávání začne u zaměstnavatele působit nová odborová organizace, dosud probíhající kolektivní vyjednávání bude přerušeno za účelem dosažení shody mezi všemi zúčastněnými odborovými organizacemi ve smyslu ustanovení § 2 odst. 2 ZKV, zúčastněné odborové organizace pak společně předloží nový návrh.

Dojde-li v průběhu kolektivního vyjednávání k tomu, že zaměstnavatel bude hlavním vyjednavatelem za stranu odborů informován o tom, že zúčastněné odborové organizace nebudou vystupovat společně a ve vzájemné shodě, zaměstnavatel může kolektivní vyjednávání jednostranně přerušit a postupovat v souladu s obecně závaznými právními předpisy.

Body kolektivní smlouvy k projednání:

4.

- Návrh ze strany odborové organizace (OO) :

§6

Právo spolurozhodování

— b) — stanovení rozvrhu čerpání dovolených

*Vypuštění tohoto bodu z důvodu změny ZP k 01.08. 2024***Stanovisko zaměstnavatele: PŘIJATO, ODSOUHLASENO OBĚMA STRANAMI****- Návrh ze strany odborové organizace (OO) :**

§ 12

Prékážky v práci na straně zaměstnance, při nichž se poskytuje pracovní volno

12.4 Pracovní volno s náhradou mzdy ve výši ~~60%~~70% průměrného výdělku na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, když zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost).

Stanovisko zaměstnavatele: NESOUHLAS, NÁVRH ZACHOVAT 60% - K PROJEDNÁNÍ V PŘÍŠTÍM KOLE**- Návrh ze strany odborové organizace (OO) :**

§17

Odstupné

17.1. Odstupné při organizačních změnách

17.1.1 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů výpovědí podle § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, bude při skončení pracovního poměru vyplaceno celkové odstupné v závislosti na počtu let odpracovaných u zaměstnavatele takto:

| Doba zaměstnání zaměstnavatele (v letech) | Výše celkového odstupného (v počtu násobků průměrných měsíčních výdělků zaměstnance) |
|---|--|
| méně než 1 rok | 1 |
| méně než 1 rok 1 rok a méně než 2 roky | 2+1 |
| více než 2 roky a méně než 5 let | 3+1 |
| 5-15 let 5-10 let | 3+2 |
| 15- 20 let 10 - 15 let | 3+3 |
| nad 20 let 15 - 20 let | 3+4 |
| nad 20 let | 3+5 |
| | <i>První číslovka je vždy zákonný nárok + bonus společnosti</i> |

Stanovisko zaměstnavatele: ZAMĚSTNAVATEL NESOUHLAS, PŘIPRAVÍ DO PŘÍŠTÍHO KOLA KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVNÍ VLASTNÍ PROTINÁVRH

17.2.2 Zaměstnanci, který odpracoval u zaměstnavatele minimálně 5 let a dochází u něj k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odchodné ve výši 4 trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

Stanovisko zaměstnavatele: NESOUHLAS, NÁVRH ZACHOVAT STÁVAJÍCÍ HODNOTU JEDNONÁSOBKU

- Návrh ze strany odborové organizace (OO) :

§ 18

Rekvalifikace

18. 1. V případě, že zaměstnanec končí pracovní poměr z organizačních nebo zdravotních důvodů, může požádat zaměstnavatele o zprostředkování rekvalifikace, kterou za něj zaměstnavatel uhradí. Podmínkou pro uhrazení rekvalifikace je, že bude objednána v průběhu trvání pracovního poměru k zaměstnavateli, bude zahájena nejpozději do 6 měsíců od skončení pracovního poměru, bude trvat maximálně 1 rok a částka nepřesáhne ~~20 000~~ 40 000 Kč. Bližší podmínky se dohodnou ve smlouvě o rekvalifikaci, která musí být se zaměstnancem sepsána ještě v době trvání pracovního poměru.

Stanovisko zaměstnavatele: NESOUHLAS - K PROJEDNÁNÍ V PŘÍŠTÍM KOLE, ZAMĚSTNAVATEL PŘEDLOŽÍ NABÍDKU REKVALIFIKACÍ ÚŘADU PRÁCE

- Návrh ze strany odborové organizace (OO) :

§20

Podmínky poskytování zaměstnaneckých výhod

20.2.4- vypustit tento bod stanovující sankci za předčasné ukončení smlouvy o penzijním připojištění či doplňkovém penzijním spoření

Stanovisko zaměstnavatele: NESOUHLAS - K PROJEDNÁNÍ V PŘÍŠTÍM KOLE KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVNÍ, ZAMĚSTNAVATEL PŘIPRAVÍ VLASTNÍ PROTINÁVRH A PŘÍPADNĚ NAVRHNE PARAMETRIZACI

- Návrh ze strany odborové organizace (OO) :

§ 23

Rozdělení mzdových prostředků

- 23.1. Zaměstnavatel se zavazuje: a) V roce 2025 navýšit mzdové tarify v jednotlivých stupních o 10%

b) Navýšit objem mzdových prostředků smluvních mezd v roce 2025 o 10%

c) V roce ~~2024~~ 2025 o vývoji mezd a mzdovém růstu dle bodu 23.1. bude jednáno samostatným dodatkem k této KS.

Stanovisko zaměstnavatele: NESOUHLAS – ZAMĚSTNAVATEL NAVRHUJE NÁRŮST O 1% PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU - K PROJEDNÁNÍ V PŘÍŠTÍM KOLE KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

- Návrh ze strany odborové organizace (OO) :

§ 29

Příplatky

V roce 2025 zaměstnavatel navýší tzv. korunové příplatky o % sjednaná v bodě 23.1.

Stanovisko zaměstnavatele: NESOUHLAS - K PROJEDNÁNÍ V PŘÍŠTÍM KOLE KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ V NÁVAZNOSTI NA PŘEDCHOZÍ PARAGRAF

- Návrh ze strany odborové organizace (OO) :

§40

- 40.1. Tato kolektivní smlouva, která byla uzavřena s účinností ke dni 1. 1. 2023, nabývá platnosti dnem podpisu obou smluvních stran a uzavírá se na dobu do 31. 12. 2024, nejdéle však do 31. 3. 2025.
Platnost této kolektivní smlouvy je podpisem dodatku č. 4 k této smlouvě prodloužena do **31. 12. 2027**, nejdéle však do 31. 3. 2028.

**Stanovisko zaměstnavatele: uzavřít novou kolektivní smlouvu na tři roky 2025-2027
Stanovisko odborové organizace: ODSOUHLASENO**

Příští kolo kolektivního vyjednávání: 23.10.2024 9:00h

Zapsáno dne: 11.10.2024

Odsouhlaseno za stranu ZO: 11.10.2024

Pavel Fanta

Odsouhlaseno za stranu zaměstnavatele: 11.10.2024

Ing. Stanislav Klanduch, MBA

