



## Výsledek kolektivního vyjednávání ve skupině E.ON považujeme za úspěch

Po šesti měsících kolektivního vyjednávání se nám podařilo v listopadu 2020 podepsat s vedením společnosti E.ON v České republice nové kolektivní smlouvy na období 2021 až 2023.

V mnoha směrech jsme se zaměstnavatelem museli najít společný kompromis, jelikož představy o nové podobě kolektivní smlouvy byly z počátku jednání velmi rozdílné. Celé vyjednávání bylo také negativně ovlivněno zejména současnou pandemií Covid-19. Zaměstnavatel kromě odmítnutí jakéhokoliv mzdového navýšení a valorizace sociálních benefitů dokonce zpochybnil náš sociální program při nadbytečnosti zaměstnanců.

Klíčovým úspěchem nových kolektivních smluv je zejména skutečnost, že se nám díky vzájemné solidaritě odborů napříč společnostmi podařilo udržet jednotnou strukturu sociálních benefitů a drtivou většinu mzdových výhod pro všechny zaměstnance.

Uzavřené kolektivní smlouvy na tříleté období dávají jistotu mzdových a sociálních podmínek pro všechny zaměstnance, stejně jako garance zachování našeho sociálního programu pro nadbytečné zaměstnance ve formě nadstandardního odstupného. Uzavřená dohoda v oblasti odstupného, sociálních benefitů a délky platnosti KS splnila priority našeho kolektivního vyjednávání. Dosaženou

dohodu v mzdové oblasti můžeme též považovat za úspěch, a to zejména s ohledem na současný stav v hospodářském sektoru v době celosvětové pandemie.

Nárůst průměrného výdělku pro rok 2021 u tarifních zaměstnanců bude díky navýšení tarifů a pohyblivé složky činit 5%. V distribuční části naší firmy se též podařilo dojednat podmínky pro takzvanou "senioritu", což znamená do budoucna stabilizaci většiny našich dělnických profesí. Došlo také k valorizaci některých mzdových příplatků. V oblastech sociálních benefitů se podařilo navýšit osobní účet, zvyšujeme také příspěvek na penzijní připojištění našich zaměstnanců a hodnoty stravenek. Na základě zkušeností z loňských covid opatření jsme dohodli jiný režim v oblasti příspěvků pro vícedenní pobyty a dětské tábory dětem našich zaměstnanců.

S odstupem času můžeme konstatovat, že toto vyjednávání patřilo od doby vzniku E.ONu k těm nejsložitějším. Zatímco v říjnu se nám podařilo dohodnout rámcové podmínky nové kolektivní smlouvy v distribuční oblasti, tak v centrální a obchodní společnosti jsme byli těsně před jednáním u zprostředkovatele zejména z důvodu rozporů ve mzdách. Nakonec se nám podařilo najít společné řešení...

**Miroslav Pelouch a Martin Picmaus**

Celý článek na webu OS ECHO [zde](#):



## Změny zákoníku práce v odškodňování pozůstalých při pracovním úrazu

S účinností od 1. 1. 2021 dochází v souvislosti s novelou zákoníku práce ke změnám v oblasti náhrad přiměřených nákladů spojených s pohřbem a jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých.

V této souvislosti Vás chceme upozornit na některé důležité změny a novinky v tomto zákoně. Velmi důležitá je ta část novely ZP, která se týká odškodňování pozůstalých při pracovním úrazu. Novela ZP rozšiřuje dosavadní okruh oprávněných osob – pozůstalých (jimiž jsou manžel, resp. manželka, registrovaný partner, resp. partnerka, nezaopatřené dítě, rodič sdílející domácnost), jimž přísluší jednorázové odškodnění pozůstalých v případě smrti zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, a to o zaopatřené děti zaměstnance a rodiče nežijící se zaměstnancem v domácnosti. Současně jednorázovou náhradu nemajetkové újmy zvyšuje a zavádí její pravidelnou valorizaci.

Náhrada již nebude stanovena pevnou částkou, ale bude každoročně nově odvozována od výše průměrné mzdy. K obdobnému opatření dochází i ohledně náhrady přiměřených nákladů spojených s pohřbem.

### Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Nově na základě § 271g odstavec 2, 3 zákoníku práce je koncipována výše náhrady přiměřených nákladů spojených s pohřbem. Limit této náhrady už nebude vyčíslen částkou 20 000 Kč jako dosud, ale náhrada bude poskytována do výše nejméně jeden a půlnásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí

čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém na tuto náhradu vznikne právo. Tedy v r. 2021 to bude ve výši 51 916,50 Kč po zaokrouhlení na celé stokoruny nahoru **52 000 Kč**.

### Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých

Nově na základě § 271i zákoníku práce namísto pojmu (jednorázové) odškodnění se používá pojem (jednorázová) náhrada nemajetkové újmy. Předně ale nárok na jednorázovou náhradu nemajetkové újmy pozůstalých již nebude vázán u dětí zemřelého na jejich nezaopatřenost a u rodičů zemřelého na nutnost jejich žití ve (společné) domácnosti. Jednorázová náhrada nemajetkové újmy nově na základě § 271i odst. 3 zákoníku práce bude náležet i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které smrt zaměstnance pociťují jako vlastní újmu.

Výše náhrady bude (dle § 271i odst. 2 zákoníku práce) odvozena od dvacetinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku. Pro rok 2021 činí jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých **692 220 Kč**.

S výše uvedenými paragrafy souvisí i nový § 271s odst. 2 – Soud zohlední při určení výše jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých podle § 271i priznanou výši jednorázové náhrady nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance podle § 271f.

**Bc. Radek Mucha**  
svazový inspektor bezpečnosti práce



Odborový svaz ECHO úspěšně realizoval v posledních čtyřech letech (2016-2020) dva projekty, které byly financovány z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. První projekt „Sociální dialog v energetickém sektoru,“ byl zacílen na členy energetické sekce. V rámci projektu se uskutečnilo 32 akcí a celkem se jich za čtyři roky zúčastnilo 1122 účastníků.

Klíčové aktivity tohoto projektu byly rozděleny do pěti skupin:

1. Sdílení dobré praxe v rámci sociálního dialogu pro zástupce zaměstnanců a zaměstnavatelů
2. Generační obměna ve vazbě na vedení sociálního dialogu – energetika očima mladých
3. Předávání zkušeností ze zahraničí v rámci sociálního

dialogu v energetice

4. Odvětvový sociální dialog ve světle jeho účastníků
5. Projektový management - metodické a administrativní řízení projektu

Druhý projekt „Podpora sociálního dialogu v chemickém průmyslu ČR,“ byl určen členům chemické sekce. V tomto projektu se konalo 32 aktivit, zúčastnilo se jich celkem 953 našich členů.

Klíčové aktivity projektu:

1. Podpora sociálního dialogu v chemickém průmyslu
2. Generační tandem - zaměstnanost a obměna generací
3. Workshop "Aspekty kolektivního vyjednávání v praxi"
4. Sdílení dobré praxe v rámci sociálního dialogu pro zástupce zaměstnanců
5. Konference OS ECHO
6. Nadnárodní sociální dialog v chemickém odvětví
7. Projektový management - metodické a administrativní řízení projektu

Realizační tým OS ECHO intenzivně pracoval na přípravě nových projektů, které byly v průběhu ledna a února 2020 ministerstvem práce úspěšně schváleny.

**Ing. Lenka Jíchová, metodik projektů OS ECHO**

Další informace na webu OS ECHO [zde](#):



## Zrušení superhrubé mzdy přináší zásadní daňovou změnu

Zdanění mezd od ledna 2021 významně ovlivní zrušení superhrubé mzdy, kterou nahradí klouzavá progresivní sazba daně z příjmů fyzických osob. Tato změna je součástí daňového balíčku, který byl po všech schvalovacích peripetiích vyhlášen ve Sbírce zákonů pod číslem 609/2020 ze dne 22. prosince 2020 s účinností od 1. ledna 2021. Projeví se tedy poprvé v našich mzdách zpracovávaných za měsíc leden.

### Co změna přinese, jaký bude její dopad na mzdy?

Superhrubá mzda fungovala dvanáct let, od roku 2008 a pro připomenutí ji zavedla tehdejší vládní koalice ODS-KDU/ČSL–Strana zelených. Byla konstruována tak, že základem daně z příjmu byla hrubá mzda, ke které se nesystémově připočítalo i pojistné na zdravotní a sociální

pojištění zaměstnance hrazené zaměstnavatelem.

Nově bude základem pouze hrubá mzda zaměstnance, se sazbou daně 15 procent a příjmy zhruba nad 141 000 korun hrubého měsíčně budou podléhat daňové sazbě 23 procent. Díky snížení základu daně i sazby daně dojde automaticky ke zvýšení čisté mzdy. Zaměstnavatelé ve zrušení superhrubé mzdy bohužel vidí příležitost nenavýšovat svým zaměstnancům mzdy, protože to za ně udělá stát. Pokud firmy ekonomicky prosperují, neměly by zrušením superhrubé mzdy nahrazovat navyšování mezd zaměstnanců. V rámci kolektivního vyjednávání je třeba trvat na udržení reálných mezd, růstu nominální mzdy a minimálním navýšení ve výši inflace.

**Jana Martínková, poradce pro kolektivní vyjednávání**

## Epidemická situace vyžaduje změny v plánu činnosti OS ECHO



Vedení OS ECHO velice bedlivě sleduje vývoj epidemické situace v souvislosti s šířením onemocnění COVID-19 a s ohledem na tento vývoj, po projednání v předsednictvu

OS ECHO rozhodlo zrušit některé akce. Jde především o plánovanou školení BOZP a odložení školení týmů KSVS.

Je také velice pravděpodobné, že plánovaná regionální setkání předsedů ZO v působnosti OS ECHO se nebudou moci uskutečnit klasickou prezenční formou. Vedení OS ECHO proto připravuje jejich konání formou on-line prostřednictvím MS Teams v termínech, jak byly plánovány. Bližší informace obdržíte následně na emailové adrese.

**Vedení OS ECHO**

**Skupina Unipetrol, a. s.**  
změnila název

Představujeme nové logo



**ORLEN Unipetrol**

Dosavadní obchodní jméno	Nové obchodní jméno	Platnost od
UNIPETROL RPA, s.r.o.	ORLEN Unipetrol RPA s.r.o.	1. 2. 2021
UNIPETROL RPA, s.r.o. - POLYMER INSTITUTE BRNO, odštěpný závod	ORLEN Unipetrol RPA s.r.o. – POLYMER INSTITUTE BRNO, odštěpný závod	1. 2. 2021
UNIPETROL RPA, s.r.o. - BENZINA, odštěpný závod	ORLEN Unipetrol RPA s.r.o. – BENZINA, odštěpný závod	1. 2. 2021
Nadace Unipetrol	Nadace ORLEN Unipetrol	1. 2. 2021
UNIPETROL DOPRAVA	Orlen Unipetrol Doprava s.r.o.	1. 2. 2021



Evropská Unie

Evropský sociální fond

Operační program Zaměstnanost