



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

DIALOGEM K SOCIÁLNÍMU SMÍRU A ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ CHEMII

publikace partnera OS ECHO

I. část rok 2020/2021



Projekt č.: CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_094/0010573

Projekt je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím
Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky

www.os-echo.cz

Úvod

Odborový svaz ECHO se podílí jako partner na realizaci projektu „Dialogem k sociálnímu smíru a zaměstnanosti v české chemii“ financovaného z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky (registrační číslo projektu: CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_094/0010573).

V roce 2020 - 2022 OS ECHO uspořádalo v rámci tohoto projektu celkem 8 workshopů a 1 online konferenci ke klíčovým aktivitám projektu na různorodá témata, která se týkají posílení sociálního dialogu v sektoru chemie.

Tato publikace obsahuje souhrn příspěvků z proběhlých akcí a příspěvků konzultantů kolektivního vyjednávání KSVS. Publikace je určena nejen pro potřeby cílové skupiny, ale také pro všechny pracovníky, kteří se v rámci svojí pracovní činnosti problematikou sociálního dialogu zabývají.

Věříme, že informace zde předložené, budou pro ně přínosem.

Projektový tým OS ECHO

Dialogem k sociálnímu smíru a zaměstnanosti v české chemii

Obsah:

VEDENÍ SOCIÁLNÍHO DIALOGU V OBDOBÍ PANDEMIE – „JAK ZVLÁDNOUT S NADHLEDEM PANDEMIÍ“	
PhDr. Miloslav Hrubý	3
LEGISLATIVNÍ ZMĚNY V OBLASTI BOZP A JEJICH DOPADY NA VEDENÍ KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ V OBLASTI BOZP	
Ing. Robert Křepinský.....	6
BOZP V CHEMII	
Ing. Marek Hlasný.....	10
BOZP v Explosia a.s.	
Miloslav Žouželka.....	13
ÚLOHA KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ V OBLASTI PREVENCE - RIZIKO VÝBUCHU NA PRACOVÍŠTI	
Ing. Petr Lepík.....	15
PÉČE O ZAMĚSTNANCE	
Jana Martínková.....	20
VOLNOČASOVÉ AKTIVITY A PÉČE O ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCŮ	
Albert Kupčík.....	22
VÝHODY A PÉČE O ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCE	
Martin Machačný.....	24
PARAMO V DOBĚ KORONAVIRU	
Bc. Michaela Semrádová.....	26
COVID – 19 V SYNTHOSU	
Ing. Pavla Machotová.....	29
SOCIÁLNÍ DIALOG V DOBĚ KORONAVIRU	
Albert Kupčík	31

VEDENÍ SOCIÁLNÍHO DIALOGU V OBDOBÍ PANDEMIE – „JAK ZVLÁDNOUT S NADHLEDEM PANDEMII“

PhDr. Miloslav Hrubý, Manager Consulting, lektorská činnost, koučování, poradenství a mediace

- Současná krize kolem viru způsobujícího onemocnění Covid-19 je v mnoha ohledech šokující a překvapivá
- Ne snad proto, že by přišla tak náhle a nečekaně, ale především proto, že jsme téměř bezvýhradně přijali za svou **iluzi o všemocnosti lidského rozumu a nadvládě člověka nad naším světem.**

10 tipů, jak zvládnout stres z koronavirové epidemie Covid 19

1. Naučte se chránit sebe i ostatní před COVID-19
2. Nebojte se přiznat si své pocity
3. Udržujte si své každodenní činnosti
4. Buďte ve spojení s svými blízkými
5. Zůstaňte nohama na zemi / zapomeňte na katastrofické scénáře
6. Vyhledejte si přesné informace / vyhněte se dezinformacím
7. Stanovte si limity sledování zpráv a sociálních sítí
8. Jděte do přírody nebo sportovat
9. Využijte čas ve svůj prospěch a vzdělávejte se
10. Podporujte sebe i ostatní, myslete na nejvíce ohrožené

5 tipů, jak zajistit fungování pracoviště navzdory pandemii koronaviru“

1. Na prvním místě u vás musí být zdraví a bezpečnost

Ačkoli práce z bezpečí domova dokáže ochránit velkou část zaměstnanců, stále existují lidé, kteří na pracovišti musí být fyzicky.

- Co organizace dělají pro jejich bezpečnost?
- Některé svá klíčová oddělení, která musí zůstat v chodu, izolovaly od ostatních prostor, aby v nich zaměstnanci mohli pracovat bez kontaktu s dalšími lidmi. .
- Současný stav, pandemie jednoznačně ukazuje, jak důležitou roli v kontextu budov hrají otázky ochrany zdraví, ať už se bavíme např. o ventilaci, filtraci vzduchu, sanitaci nebo připravenosti managementu budovy. Touha lidí pracovat ve zdravých budovách rozhodně neskončí s pandemií koronaviru.

2. Zajistěte vhodnou infrastrukturu pro virtuální pracoviště

- Virtuální pracoviště má ve své podstatě mnoho společného s pracovištěm fyzickým jakožto místem, kde lidé spolupracují, sdílejí nápady a plní své úkoly. Zdaleka však není jednoduché zajistit, aby každý zaměstnanec disponoval základními prostředky nutnými k fungování ve virtuálním prostředí:
- laptopy, virtuální privátní síť VPN, systémy pro sdílení souborů, nezbytný software, mobilní internet a rychlou WiFi v domácnosti.
- Vedle této základní infrastruktury musí organizace zaměstnancům pracujícím z domova poskytnout také vhodné nástroje ke spolupráci a komunikaci.
- Fyzická pracoviště bývají často navržena tak, aby zaměstnanci, kteří musí spolupracovat, seděli blízko sebe.
- Tento koncept sousedství je nutné replikovat také v online prostředí. K tomu, abychom v online prostředí měli propojenou organizaci a nikoli pouhý soubor lidí pracujících v izolaci, je nutné zaměstnancům poskytnout komunikační nástroje, jako např. chatovací aplikace a videokonferenční řešení, a také školení o používání těchto nástrojů.

3. Podporujte produktivitu a angažovanost virtuálními kulturními akcemi

- Organizace musí s tímto negativním vlivem proaktivně bojovat a přijímat kroky, které zajistí, že se zaměstnanci nebudou cítit osamoceni, ani když ve své blízkosti nemají další lidi.
- Jako příklad vhodných opatření lze uvést:
 - virtuální posezení u kávy,
 - happy hours,
 - knižní kluby,
 - hraní her online a jiné způsoby virtuální socializace.
- V souvislosti s úvahami o tom, jak posílit kulturu organizace,
- je důležité mít na paměti různorodé problémy, které pro zaměstnance představuje sociální distancování v důsledku pandemie onemocnění COVID-19.
- Svobodný extrovertní zaměstnanec pracující sám z malého bytu
- může zažívat intenzivní pocity osamocení,
- zatímco rodiče na home office bývají nuceni se vedle svých pracovních povinností věnovat také
 - Péči o sebe
 - Péči o děti
 - A věnovat se jejich domácí výuce.
- V důsledku toho se také může lišit jejich potřeba či schopnost zapojit se do virtuálních kulturních akcí.
- Pro každého zaměstnance však může být přínosné účastnit se:
 - pravidelných pracovních telefonátů
 - nebo video hovorů se svými kolegy
 - nebo využívat digitální nástroje pro snazší spolupráci.

4. Hledejte i jiná pracoviště než jen domov a kancelář

- Pro některé zaměstnance, kteří za současné situace nemohou docházet do své kanceláře, není řešením ani práce z domova.
- Důvodem bývá například citlivá povaha práce znemožňující její výkon mimo zabezpečené prostory, nezbytný přístup k vybavení nebo programům, které nejsou dostupné na dálku, nebo rušivé prostředí v domácnosti.
- Tato situace některé organizace vede k využívání alternativních pracovišť, jako jsou např. sterilizovaná coworkingová centra.
- Z dlouhodobého hlediska nelze vyloučit, že pro stále více organizací bude přínosné identifikovat síť alternativních pracovišť, která budou zaměstnancům sloužit během krizových situací.
- Uvědomte si, že zaměstnanci mají obavy nejen z vlivu pandemie na jejich každodenní práci, ale také z jejího dlouhodobého dopadu na:
 - zdraví
 - ekonomiku
 - a zaměstnání.
- Včas a pravidelně komunikujte o dopadech pandemie na vaše pracoviště a o očekáváních zaměstnanců během tohoto období.
- Zaveďte komunikační kanály, pomocí nichž se na vás zaměstnanci mohou obracet se svými obavami a dotazy.

LEGISLATIVNÍ ZMĚNY V OBLASTI BOZP A JEJICH DOPADY NA VEDENÍ KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ V OBLASTI BOZP

Ing. Robert Křepinský, inspektor BOZP odborového svazu UNIOS
a předseda Stálého výboru pro legislativu při Radě vlády pro BOZP

Rok 2021 byl rokem, kde veškeré naše síly byly zaměřené na tvorbu a provádění opatření za účelem snížení šíření nemoci Covid-19. Tak se dělo na všech úrovních, od členů odborových organizací až na úrovni orgánů státní správy.

Bylo pro mne potěšující, že jakmile došlo k uvolnění celostátních opatření, OS ECHO mi nabídnul možnost se setkat s funkcionáři odborových organizací a odborně způsobilými osobami v prevenci rizik a seznámit je s novinkami v oblasti právních předpisů k zajištění BOZP a jejich dopadem na kolektivní vyjednávání. Tento seminář se uskutečnil v Penzionu Vigvam dne 20.10.2021.

Seminář se, kromě výčtu nových právních předpisů a seznámení s hlavními změnami v oblasti pracovního práva, poskytování škody a nemajetkové újmy v případě pracovních úrazů nebo nemocí z povolání, zacházení s chemickými látkami a chemickými směsmi, pracovnílékařských služeb, kategorizace prací, vyhrazených technických zařízení, zároveň zabýval stavem pracovní úrazovosti v České republice v roce 2020 a poukazoval na práva a povinnosti odborové organizace v oblasti BOZP a jejich uplatňování při zpracování návrhu podnikové kolektivní smlouvy a samotném průběhu kolektivního vyjednávání, a to v souladu s ustanovením § 108 a § 287 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“) a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

Vzhledem k šíření nemoci Covid-19 byl navíc do semináře zařazen bod o nemocech z povolání v roce 2020 s výhledem na rok 2021 se zaměřením, jak se tato nemoc projevila a bude projevovat v celkových číslech nemocech z povolání.

Ve výčtu nových právních předpisů byly zdůrazněny zejména tyto novinky:

1. Zákon č. **285/2020** Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

V rámci novely zákoníku práce byli účastníci seznámeni se změnou v oblasti odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Tato změna se týká zavedení nové jednorázové náhrady nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance (§ 271f) a úpravou náhrad při úmrtí zaměstnance. U těchto náhrad šlo zejména o zavedení nového systému poskytování náhrady přiměřených nákladů

spojených s pohřbem, které mimo jiné tvoří výdaje na zřízení podmínku nebo desky (§ 271g), a jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých (§ 271i). Tato změna se projevuje v tom, že při stanovení jejich výše se bude nyní vycházet z určených násobků průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícímu kalendářnímu roku, ve kterém na tuto náhradu vznikne právo. Odbory dlouhodobě nesouhlasily se systémem pevně stanovených částek a tím k určitým politickým hrátkám mezi politickými stranami či sociálními partnery. Tento systém bude zcela určitě spravedlivější. V této souvislosti je ale nutné se podívat do stávajícího znění podnikových kolektivních smluv a v případě rozporu s novou právní úpravou provést změnu těchto ujednání. Zajímavou skutečností je i to, že v případě nové jednorázové náhrady nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance a pokračující jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých (dříve jednorázové odškodnění pozůstalých) dochází k rozšíření okruhu osob, kterým by tato náhrada měla příslušet. Původní jednorázové odškodnění pozůstalých, které příslušelo pozůstalému manželovi, partnerovi, nezaopatřenému dítěti a v některých případech rodičům zemřelého, bylo jednorázovou náhradou nemajetkové újmy pozůstalých, která toto jednorázové odškodnění nahradila, rozšířen okruh i na další osoby v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pociťují jako vlastní újmu. Toto je velmi významná změna, neboť se například dotkne i sourozenců zemřelého zaměstnance.

2. Zákon č. **205/2020 Sb.**, kterým se mění zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Tato novela zákona provedla úpravy v oblasti kategorizace práce, zacházení s chemickými látkami a chemickými směsmi a dále se mimo jiné dotkla i kontrolní činnosti krajských hygienických stanic v oblasti ochrany zdraví při práci a pracovnělékařských služeb. S tím samozřejmě souvisí i změny v přestupcích vůči právníkům a podnikajícím fyzickým osobám, ale také nově i vůči poskytovatelům pracovnělékařských služeb pokud neprovedou pracovnělékařskou prohlídku v rozsahu stanoveném vyhláškou č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče nebo jinými právními předpisy. V rámci diskuse k tomu bodu se provedl rozbor některých povinností zaměstnavatele v oblasti ochrany zdraví při práci a zejména se zdůraznily změny v náležitostech žádosti o zařazení do kategorie třetí nebo čtvrté a dále oznámení o zařazení do kategorie druhé. Stejně tak byl vysvětlován rozdíl mezi měřeními rizikových faktorů pracovních podmínek a jejich odborným hodnocením v případě kategorie druhé u rizikového faktoru fyzické zátěže nebo pracovní polohy.

Uvedený zákon č. 205/2020 Sb. též novelizoval zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, kde došlo ke změnám především v povinnostech poskytovatele pracovnělékařských služeb a k úpravě ustanovení o zajišťování pracovnělékařských služeb u zaměstnanců agentur práce.

Z dalších novinek v oblasti BOZP byli zástupci odborových organizací a odborně způsobilé osoby dále seznámeni s těmito právními předpisy:

- a) nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů - č. **41/2020 Sb.** (implementace Směrnic EP a Rady EU, § 18

– kontrolovaná pásma, § 25 – pracovní poloha nebo fyzická zátěž u kategorie druhé – odborné hodnocení, úprava přílohy č. 2 – účinná od **1.3.2020**, č. **467/2020** Sb. – implementace Směrnice Komise 2020/739 ze dne 3.6.2020, kterou se mění příloha III Směrnice EP a Rady 2000/54/ES, pokud jde o zařazení SARZ-CoV-2 na seznam biologických činitelů – úprava přílohy č. 7 část A – seznam biologických činitelů, část B požadavky na pracoviště zdravotnického a veterinárního zařízení, úprava přílohy č. 10 tabulka č. 2 – ukládání pracovních oděvů a požadavky na počet umyvadel a sprch podle míry znečištění při práci – účinná od 24. 11. 2020, č. **195/2021** Sb. – implementace evropských směrnic (2019/1831, č. 2019/983) – úprava § 38 odst. 3 – jiná zařízení, kde dochází k nezáměrné expozici biologickým činitelům

- b) zákon č. **526/2020** Sb., kterým se mění zákon č. 22/1997 Sb., o technických požadavcích na výrobky a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 90/2016 Sb., o posuzování shody stanovených výrobků při jejich dodávání na trh, ve znění pozdějších předpisů (od 1.1.2021)
- c) zákon č. **539/2020** Sb., o některých opatřeních ke zmírnění dopadů epidemie koronaviru označovaného jako SARS-CoV-2 v oblasti prokazování plnění kvalifikačních předpokladů pro účely pracovněprávních vztahů – odborná způsobilost, zvláštní odborná způsobilost, topiči NTL, práce na elektrických zařízení, školení zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců o požární ochraně, odborná příprava preventistů požární ochrany, školení fyzických osob pro zacházení s CHL+S (§ 44a odst. 6) atd. (od 19.12.2020)
- d) zákon č. **250/2021** Sb., o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení a o změně souvisejících zákonů (např. zákona č. 309/2006 Sb., č. 251/2005 Sb.) – účinnost od 1.7.2022
- e) zákon č. **284/2021** Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím stavebního zákona (účinnost od 1.7.2023 s výjimkami) – změna zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně (sociální péče formou pobytových služeb, kategorizace staveb z hlediska požární bezpečnosti a dalších zákonů
- f) zákon č. **365/2021** Sb., kterým se mění zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích – povinnosti přepravované osoby, která se může aktivně podílet na jízdě vozidla, předjíždění cyklisty a další (účinnost od 1.1.2022).

V další části semináře jsem upozornil na stav pracovní úrazovosti v roce 2020 v porovnání s předchozími léty. Ze statistiky pracovní úrazovosti vyplývá, že při výkonu pracovní činnosti bohužel v průměru dojde téměř každý 3. den ke smrtelnému pracovnímu úrazu a denně se stanou průměrně 2 závažné pracovní úrazy a 92 ostatních pracovních úrazů. Když jednotlivé ukazatele vlastně sečteme, tak zjistíme, že se každý den v práci zraní téměř 94 zaměstnanců. Celkově došlo v roce 2020 ke 106 smrtelným pracovním úrazům, 819 závažným pracovním úrazům a 33.665 ostatním úrazům. Jen pro informaci k 30.11.2021 evidoval Státní úřad inspekce práce 29.631 pracovních úrazů, z toho 80 smrtelných, 696 závažných a 28.855 ostatních pracovních úrazů.

Na konci semináře byla též otevřena problematika psychosociálních rizik spojená se šířením nemoci Covid-19 a činností zaměstnanců na jiném dohodnutém místě, než je pracoviště zaměstnavatele („home office“).

Celý seminář byl veden jako diskuse nad uvedenými tématy a nad jejich uplatňováním v praxi a v rámci kolektivního vyjednávání.

Zástupci odborových organizací a odborně způsobilé osoby v prevenci rizik během přednášky významně svoji aktivitou ovlivnili průběh semináře a lze jim za toto poděkovat. Čím dále víc se totiž projevuje skutečnost, že oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se stává základním pilířem činnosti odborových organizací a že i strany kontrolních a dozorových orgánů v oblasti BOZP je činnost odborových organizací a jejich působení na zaměstnavatele vnímána jako důležitý prvek prevence. Je evidentní, že tam, kde odborové organizace fungují, je úroveň plnění povinností zaměstnavatele v oblasti BOZP vyšší, než tam, kde odborové organizace nepůsobí či se zajímají pouze o oblast mzdové politiky zaměstnavatele.

BOZP V CHEMII

Ing. Marek Hlasný, inspektor BOZP při OS ECHO

Obor chemie je velice rozsáhlý a pestrý. V Odborovém svazu ECHO v sekci chemické je organizováno 74 základních organizací, které působí v 86 firmách. Tyto firmy působí v různých oborech výrob: těžká chemie, plasty, gumárenství, automobilové díly, farmaceutické výrobky, fotografické výrobky, technické plyny, petrochemie, papírenství, střeliviny, výbušniny a mnohé další.

V tak široké škále výrobních provozů a sortimentů výrob je kladen důraz právě na bezpečnost práce a technologických procesů. Firmy zaměstnávají řadu odborníků, kteří vyhledávají rizika v oblasti bezpečnosti technologií a práce už při samotném projektování výrobních procesů, pokračují pak při výstavbě technologií a následně i během samotné výroby. Tento proces vyhledávání rizik je procesem, který nikdy nekončí. Vyhledávání a hodnocení rizik je nutno udělat vždy, když dojde k nějaké změně v technologii nebo na kterémkoliv pracovišti. Samotné vyhledávání a hodnocení rizik by však nemělo význam bez přijatých opatření implementovaných do technologií nebo zavedených na pracovištích. Teprve snížením vyhledaného rizika má všechna tato činnost smysl. Celkovým smyslem pak je snížit možnost vzniku pracovních úrazů a také zabránit vzniku mimořádných událostí či havárií, které třeba mohou mít za následek vznik pracovních úrazů, popřípadě vznik materiálních škod a škod na „nevýrobě“.

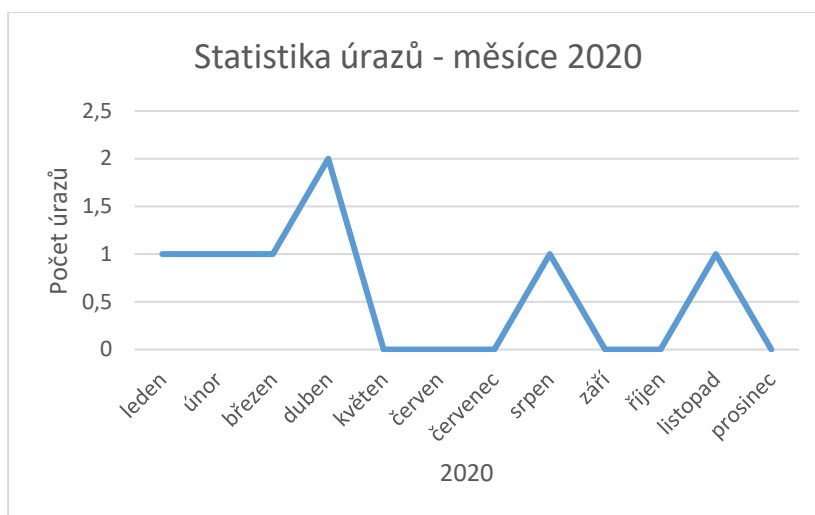
Svazový inspektor bezpečnosti práce je nápomocen nejen základním odborovým organizacím, ale také samotným firmám ve zlepšování podmínek bezpečné práce. Jedním z hlavních úkolů SIBP jsou kontroly pracovišť a výrobních technologií ve firmách. Kontroly jsou zaměřené na dodržování zákonů, nařízení vlády a vyhlášek v BOZP. Jejich smyslem je kontrolovat firmy, zda poskytují zaměstnancům bezpečné pracovní podmínky. SIBP nejen kontroluje, ale v některých případech i navrhuje jistá vylepšení současného stavu.

I přes vynaložené úsilí na poli BOZP se ve firmách každý rok stávají pracovní úrazy. Mnoho pracovních úrazů je „drobných“, tedy takových, kdy není potřeba lékařského ošetření a zaměstnanec pokračuje v práci. Pak jsou i případy pracovních úrazů, kdy je už potřeba lékařského ošetření a kdy si pracovní úraz vyžádá i pracovní neschopnost. Další skupinou pracovních úrazů jsou ty úrazy, které si vyžádají hospitalizaci delší než pět dnů. Poslední skupinou jsou pracovní úrazy smrtelné. Svazový inspektor bezpečnosti práce šetří pracovní úrazy s dobou hospitalizace delší než pět dnů a šetří také okolnosti vzniku smrtelného pracovního úrazu.

Při vzniku pracovního úrazu je zaměstnavatel povinen vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance

dovoluje, a za účasti příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast BOZP, jak nám říká Zákoník práce č. 262/2006 Sb., §105/1. Následně je v Zákoníku práce v NV č. 201/2010 Sb. §3/3 uvedeno, jak má postupovat zaměstnavatel dále v řešení pracovních úrazů, jako je například vedení dokumentace o pracovním úrazu - kniha úrazů, záznam o úrazu, hlášení změn o úrazu. Ve výše uvedeném zákoně a NV se rovněž uvádí, že zaměstnavatel vznik pracovního úrazu územně příslušnému útvaru Policie ČR, příslušnému OIP (při trvání hospitalizace delší než pět dnů), odborové organizaci a zástupci pro oblast BOZP. Dle zákona č. 48/1997 Sb., §8b je zaměstnavatel povinen bez zbytečného odkladu oznámit úrazové pojišťovně, že nastala škodná událost.

V roce 2020 šetřil SIBP šest pracovních úrazů s dobou hospitalizace delší než pět dnů a jeden pracovní úraz smrtelný. Pracovní úrazy roku 2020 byly různého druhu, z různých oborů, s různým postižením. V měsíci lednu až březnu jsou šetřeny pracovní úrazy po jednom v měsíci. Následný duben už měl pracovní úrazy dva. Po jednom pracovním úrazu měl měsíc srpen a listopad – viz přiložený graf:



V roce 2020 v měsíci dubnu byl Svazovým inspektorem bezpečnosti práce šetřen smrtelný pracovní úraz zaměstnance v oblasti výroby těžké chemie. Tento smrtelný pracovní úraz byl nešťastný v tom, že zaměstnanec vlezl do železniční cisterny bez analýzy ovzduší uvnitř železniční cisterny. Bohužel tato cisterna byla „zadusíkována“, tedy naplněná dusíkem – inertním plynem. Obsah úrovně kyslíku v cisterně byl tak nízký, že neumožňoval dýchání zaměstnance. Zaměstnanec v železniční cisterně omdlel a než byl hasiči z cisterny vyproštěn, tak již nejevil známky života.

Přiložena fotografie železniční cisterny, kde došlo ke smrtelnému pracovnímu úrazu:



Oblast Bezpečnosti práce je velice důležitou oblastí nejen ve výrobních celcích, ale na každém pracovišti. Proto je velice důležitá spolupráce zaměstnavatele, zaměstnance a odborové organizace. Součástí této spolupráce nejsou jen kontroly ve firmách, ale také oblast vzdělávání v BOZP. Odborový svaz ECHO aktivně pořádá každý rok školení pro odboráře působící v oblasti BOZP, ale také pro profesní bezpečnostní techniky působících ve firmách. Je dobře, že zájem o školení tohoto typu je velký.

BOZP v Explosia a.s.

Miloslav Žouželka, bezpečnostní technik a OZO v prevenci rizik Explosia a.s.

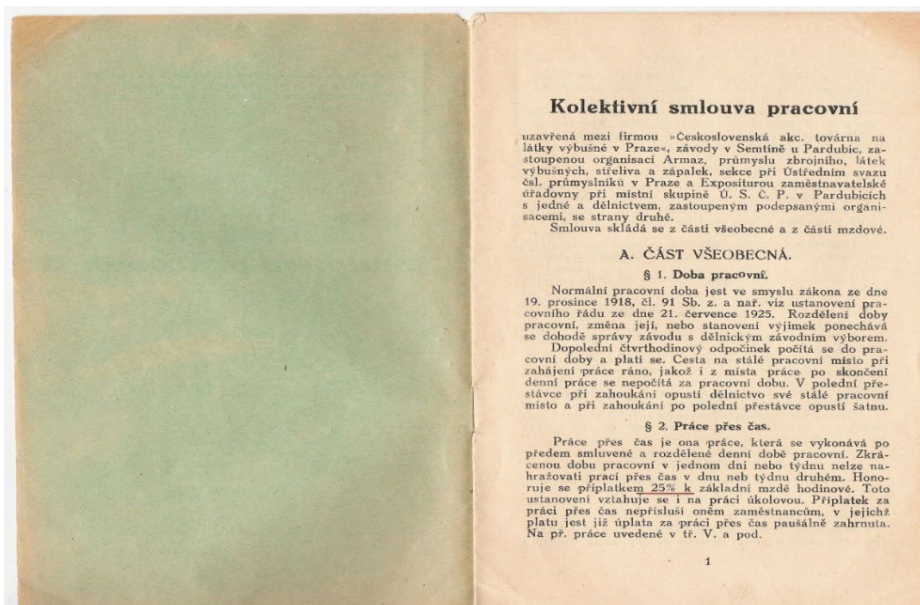
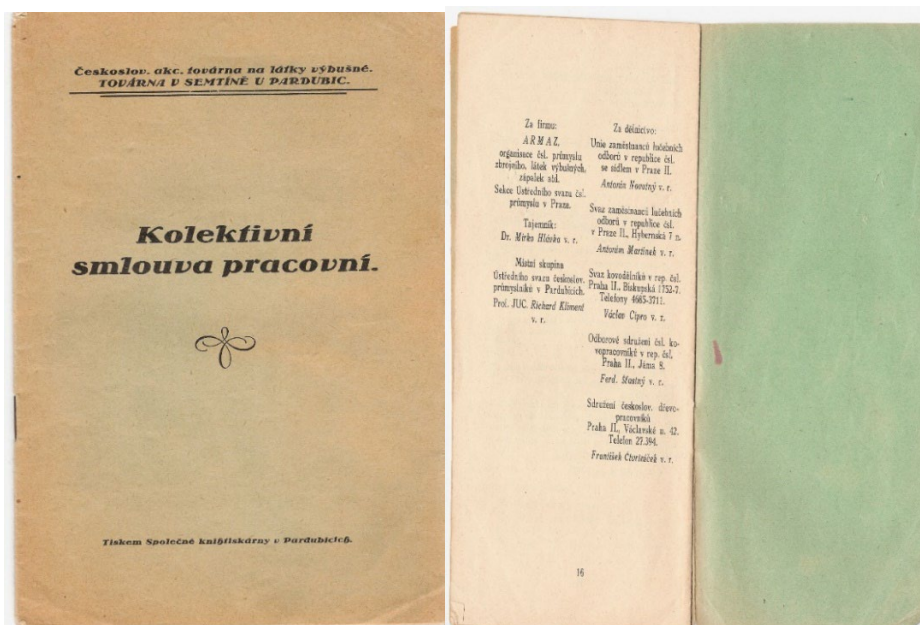
Akciová společnost Explosia a.s. má své kořeny spojeny se vznikem samostatného Československého státu a její vznik byl reakcí na vzniklou potřebu týkající se zajištění jeho bezpečnosti a nezávislosti. Z tohoto důvodu byla na jaře roku 1920 založena Československá akciová továrna na látky výbušné v Praze. Tato společnost zakoupila Semtínský statek barona Richarda Drascheho, který díky své strategické poloze a minimálnímu osídlení nejvíce vyhovoval tehdejšímu požadavkům. A v roce 1922 byla najeta výroba černého prachu. V roce 1930 byla společnost přejmenována na Explosia a.s. Za více jak 100 let její existence se rozrostla a v současné době je jedním z největších tuzemských výrobců výbušnin obecně. Její portfolio zahrnuje kompletní výrobu prachů, munice, průmyslových trhavin, trhavin pro speciální účely, pyrotechnických výrobků. Zajišťuje komplexní služby v oboru výbušnin a munice, trhací a vrtací práce, výzkum a vývoj, včetně akreditovaných zkušeben trhavin, balistiky a analytiky.

Všechny činnosti ve společnosti podléhají zpřísněnému dohledu ze strany Českého báňského úřadu (ČBÚ) a Národního bezpečnostního úřadu (NBÚ). Tomu odpovídá i legislativa, kdy kromě základní legislativy BOZP je pro nakládání s výbušninami a municí vypracována speciální bezpečnostní dokumentace. Jako hlavní bych uvedl Bezpečnostní zprávu, Vnitřní havarijní plán a Plán fyzické ochrany společnosti. Většina výrobních a skladovacích objektů je dle Zákona o prevenci závažných havárií č. 224/2015 Sb. zařazena do kategorií rizika se zvýšeným nebezpečím možného výskytu požáru, nebo výbuchu. Z toho vyplývá, že jsou kladeny také zvýšené požadavky na zaměstnance, kdy každý zaměstnanec, který řídí, manipuluje a obecně řečeno nakládá s výbušninami musí být pro tuto činnost odborně způsobilý dle platné legislativy.

Systém řízení bezpečnosti je popsán ve vnitřní dokumentaci, konkrétně v organizační směrnici OS E/63/1 Řízení výrob a v Organizačním řádu. Konkrétní požadavky k zajištění BOZP a bezpečnosti provozu při výrobě a zpracování výbušnin, dále výzkumu, vývoji, pokusné výrobě, zkoušení, ničení, zneškodňování, přepravě a skladování jsou uvedeny OS E 65/1 Péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a v OS E 31/7 Provozní režim.

Explosia a.s. zcela určitě patří mezi průkopníky v kolektivním vyjednávání, což je možné také doložit původní Kolektivní smlouvou z 28.8 1929, kdy se dochovalo její kompletní vydání viz. ilustrační fotografie.

Je tedy prokazatelné, že odbory v Explosia a.s. vždy měly a stále mají nezastupitelnou úlohu při vyjednávání výhodnějších pracovních podmínek a zvyšování bezpečnosti při práci. V současnosti všechny uzavřené Kolektivní smlouvy vždy obsahují samostatnou kapitolu Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, kde jedním z bodů je trvalé zlepšování pracovních podmínek v provozech se zvýšeným výskytem chemických a fyzikálních škodlivin, tedy v rizikových provozech. Obecně lze říci, že při modernizaci a výstavbě nových provozů je z hlediska bezpečnosti na prvním místě snaha dostat zaměstnance do pozice, kdy nejsou v ohrožení zdraví a života. Vzhledem k vyššímu věkovému průměru našich zaměstnanců, který se zatím nedaří výrazněji snižovat bych doporučil do kolektivního vyjednávání zařadit otázku řešení generační obměny a předávání zkušeností mladším zaměstnancům. Jsem přesvědčen, že tímto by bylo možné více předcházet případnému zapominání původních bezpečnostních záměrů a zachovat vyšší kontinuitu předávání zkušeností obecně, zejména však při nakládání s vybušninami.



ÚLOHA KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ V OBLASTI PREVENCE - RIZIKO VÝBUCHU NA PRACOVIŠTI

Ing. Petr Lepík, Ph.D., Fakulta bezpečnostního inženýrství, VŠB-TUO, Katedra bezpečnosti práce a procesů, petr.lepik@vsb.cz, +420 776 292 2327

Každý zaměstnanec **je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost**, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. **Znalost základních povinností vyplývajících z právních a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance.**

Legislativní základu z pohledu rizika výbuchu na pracovišti zajišťuje **nařízení vlády č. 406/2004 Sb.**, o bližších požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu.

Na základě uplatňování zásad prevence rizik nebo k zajištění ochrany před výbuchem přijímá zaměstnavatel technická nebo organizační opatření přiměřená povaze provozu v souladu se zásadami, které uplatňuje podle charakteru činnosti v následujícím pořadí:

- 1) předchází vzniku výbušné atmosféry,
- 2) zabraňuje iniciaci výbušné atmosféry,
- 3) snižuje nežádoucí účinky výbuchu tak, aby bylo zajištěno zdraví a bezpečnost zaměstnanců.

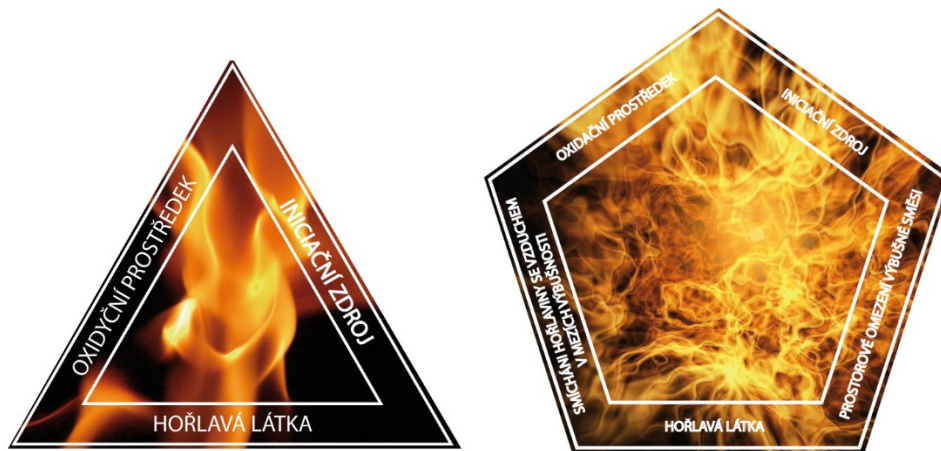
Předcházení výbuchu je nejen v zájmu zaměstnavatele ale mělo by to být v zájmu samotných zaměstnanců, protože chrání své vlastní zdraví a bezpečnost. Mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem by měl být veden **dialog o nastavení preventivních opatření v oblasti předcházení výbuchu.**

Odborové svazy by měly v rámci **kolektivního vyjednávání** v oblasti protivýbuchové prevence přesvědčit zaměstnavatele, aby v rámci ochrany před výbuchem využíval především technických opatření před opatřeními organizačními. Zaměstnavatel musí posuzovat a hodnotit rizika, tak aby předjímal excesy zaměstnanců, protože je všeobecně známo, že lidská pochybení patří mezi nejčastější příčiny pracovních úrazů. Z tohoto důvodu je potřeba **upřednostňovat kolektivní ochrany a technická opatření**, aby se co nejvíce eliminovaly selhání lidského činitele, přesněji zaměstnanců.

Technická a organizační opatření v rámci protivýbuchové prevence musí být řešeny v **Dokumentaci ochrany před výbuchem**, což je základní dokument na oblasti protivýbuchové prevence a požadavek na jeho vypracování vychází z nařízení vlády č. 406/20004 Sb.

Základní podmínky pro výbuch

Aby mohlo dojít k výbuchu, musí být **k dispozici prostor**, ve kterém se vyskytuje v potřebné koncentraci jemně rozptýlená **hořlavá látka** ve směsi s **oxidačním prostředkem** za přítomnosti dostatečně silného **iniciačního zdroje (trojúhelník hoření)**.



Obrázek 1 – Výbuchový trojúhelník (vlevo) a výbuchový pentagon (vpravo)

Tak jako základní soubor hoření tvoří požární trojúhelník (hořlavá látka, oxidační prostředek a dostatečně silný iniciační zdroj) tak pro výbuch prachu přibývají ještě další dva faktory. Je to **smíchání hořlaviny se vzduchem v mezích výbušnosti** a **prostorové omezení této směsi**, které doplňují požární trojúhelník na výbuchový pentagon.

Protivýbuchová prevence

Protivýbuchová prevence je možné dělit na **AKTIVNÍ** a **PASIVNÍ**.

V rámci aktivní protivýbuchové prevenci se snažíme aktivně předcházet výbuchu tím, že se snažíme odstranit látkové předpoklady výbuchu (tedy hořlavou látku nebo oxidační prostředek – **PRIMÁRNÍ PROTIVÝBUCHOVÁ PREVENCE**, nebo se snažíme eliminovat iniciační zdroj tzn. omezit možnost iniciace výbušné směsi – **SEKUNDÁRNÍ PROTIVÝBUCHOVÁ PREVENCE**.

Iniciační zdroje jsou definovány v ČSN EN 1127 -1 ed. 2 - Výbušná prostředí - Prevence a ochrana proti výbuchu - Část 1: Základní koncepce a metodika.

Mezi možné zdroje vznícení patří:

- horké povrchy
- plamen a horké plyny (včetně horkých částic)
- mechanicky vznikající jiskry
- elektrická zařízení
- rozptylové elektrické proudy, katodová ochrana proti korozi
- statická elektřina
- úder blesku
- radiofrekvenční elektromagnetické vlny od 10^4 Hz do $3 \cdot 10^{11}$ Hz
- elektromagnetické vlny od $3 \cdot 10^{11}$ Hz do $3 \cdot 10^{15}$ Hz
- ionizující záření
- ultrazvuk
- adiabatická komprese a rázové vlny
- exotermická reakce včetně samovznícení prachů

Nelze-li spolehlivě vyloučit vznik výbuchu výše opatřeními primární nebo sekundární protivýbuchové prevence nutno použít opatření **TERCIÁLNÍ – KONSTRUKČNÍ PROTIVÝBUCHOVÁ PREVENCE**. Terciální protivýbuchová prevence spadá do skupiny pasivní, jelikož výbuchu nepředchází ale připouští jej, ale snaží se omezit účinky výbuchu na přijatelnou (minimální) míru.

Konstrukční opatření, která omezí účinky výbuchu na únosnou míru, rozdělujeme takto:

- Konstrukce odolné výbuchu.
- Odlehčení výbuchu.
- Potlačení výbuchu.
- Zabránění přenosu plamene a výbuchu

Požárně technické charakteristiky hořlavých látek

Dle § 6, ods. 1) **zákona č. 133/1985 Sb. o požární ochraně**, v platném znění, mají právnické a podnikající fyzické osoby provozující činnost se **zvýšeným a vysokým nebezpečím** povinnost mít k dispozici požárně-technické a výbuchové charakteristiky vyráběných, používaných, zpracovávaných nebo skladovaných látek a materiálů potřebných ke stanovení preventivních opatření k ochraně života a zdraví osob a majetku.

Dle vyhlášky **č. 246/2001 Sb.** o stanovení podmínek požární bezpečnosti a výkonu státního požárního dozoru (**vyhláška o požární prevenci**) se **požárně technickou charakteristikou** rozumí:

„Vlastnost látky vyjádřená měřitelnou hodnotou nebo stanovená na základě měřitelných hodnot více dílčích vlastností anebo jev vystihující chování látky při procesu hoření nebo s ním související.“

Klasifikace nebezpečných prostorů

Na základě četnosti a doby výskytu výbušné atmosféry se nebezpečné prostory dělí do zón. Pro určení rozsahu opatření nezbytných k vyloučení zdrojů iniciace, nebezpečné prostory se klasifikují do zón, které jsou založeny na četnosti a trvání nebezpečné výbušné atmosféry.

Prostor, ve kterém není očekáván výskyt výbušné atmosféry v takovém rozsahu, že by musela být požadována zvláštní bezpečnostní opatření, je považován za prostor **bez nebezpečí**.

S ohledem na usazování prachu a možné vytváření výbušné atmosféry od rozvířených usazených vrstev prachu, jsou definovány různé zóny pro plyny/páry a prachy. Z téhož důvodu jsou požadována jiná opatření k vyloučení účinných zdrojů iniciace u hořlavých prachů v porovnání s hořlavými plyny/párami.

Zóny - prachy

Zóna 20 (více než 1000 h/rok)

Zóna 20 je prostor, ve kterém je výbušná atmosféra vytvořena oblakem zviřeného hořlavého prachu ve vzduchu, který **je přítomen trvale nebo dlouhou dobu nebo často**.

POZNÁMKA – Zpravidla se tyto podmínky vyskytují uvnitř zásobníků, potrubí a nádob atd.

Zóna 21 (10 až 1000 h/rok)

Zóna 21 je prostor, ve kterém je výbušná atmosféra vytvořena oblakem zvířeného hořlavého prachu ve vzduchu, vznikající **při běžném provozu příležitostně**.

POZNÁMKA – Tato zóna může zahrnovat mimo jiné prostory v bezprostředním okolí, např. plnicí a vyprazdňovací místa práškových materiálů, a prostory, kde vznikají vrstvy prachu, které jsou pravděpodobně vznikem výbušné koncentrace hořlavého prachu ve směsi se vzduchem při běžném provozu.

Zóna 22 (0,1 až 10 h/rok)

Zóna 22 je prostor, ve kterém je nepravděpodobný vznik výbušné atmosféry vytvořené oblakem zvířeného hořlavého prachu ve vzduchu při běžném provozu a pokud se tato atmosféra vyskytne, pak pouze **po velmi krátkou dobu**.

POZNÁMKA – Tato zóna může zahrnovat mimo jiné prostory v okolí zařízení, ochranných systémů a dalších součástí obsahujících prach, ze kterých může prach unikat netěsnostmi a vytvářet vrstvy prachu (např. mlecí prostory, ve kterých prach uniká z mlecích zařízení a pak se usazuje).

Zóny – plyny a páry

Zóna 0 (více než 1000 h/rok)

Zóna 0 je prostor, ve kterém je výbušná atmosféra směsi hořlavých látek ve formě plynu, páry nebo mlhy se vzduchem **přítomna nepřetržitě nebo dlouhou dobu nebo často**.

POZNÁMKA: Zpravidla se tyto podmínky vyskytují uvnitř zásobníku, potrubí, nádob atd.

Zóna 1 (10 až 1000 h/rok)

Zóna 1 je prostor, ve kterém je při běžném provozu pravděpodobnost výskytu výbušné atmosféry směsi hořlavých látek ve formě plynu, páry nebo mlhy se vzduchem **příležitostná**.

POZNÁMKA: Tato zóna může zahrnovat, mimo jiné:

- Bezprostřední okolí zóny 0.
- Bezprostřední okolí přírodních otvorů.
- Bezprostřední okolí kolem plnicích a vyprazdňovacích otvorů.
- Bezprostřední okolí kolem křehkých zařízení, ochranných systémů součástí vyrobených ze skla, keramiky a podobně.
- Bezprostřední okolí kolem nedostatečných těsnících ucpávek, např. u čerpadel a ventilů s ucpávkami.

Zóna 2 (0,1 až 10 h/rok)

Zóna 2 je prostor, ve kterém je při běžném provozu nepravděpodobný výskyt výbušné atmosféry směsi hořlavých látek ve formě plynu, páry mlhy se vzduchem a **pokud se tato atmosféra vyskytuje, pak pouze po velmi krátkou dobu**.

POZNÁMKA: Tato zóna může zahrnovat, mimo jiné, prostory obklopující zóny 0 nebo 1.

Dokumentace ochrany před výbuchem DOPV

Zpracování DOPV je uloženo nařízením vlády 406/2004 Sb. Jejím úkolem není pouze poskytovat ochranu v případě výbuchu, ale také stanovení preventivních organizačních a

technických opatření, vedoucí ke zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví v prostředí s nebezpečím výbuchu.

DOPV se zpracovává na základě posouzení rizika, které bere v úvahu pravděpodobnost a dobu trvání výbušné atmosféry, pravděpodobnost přítomnosti aktivních a účinných iniciačních zdrojů, technologii (zařízení, technologické procesy, pracovní postupy – a jejich možné vzájemné působení) a předpokládaný rozsah účinků výbuchu.

PÉČE O ZAMĚSTNANCE

Jana Martínková, poradce OS ECHO pro oblast kolektivního vyjednávání

Cílem kolektivního vyjednávání je dohodnout pracovní podmínky zaměstnanců (včetně odměňování) a upravit vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací působící v organizaci (např. rozsah poskytovaných informací, formy projednávání důležitých otázek atd.) s cílem zajištění podnikového, odvětvového sociálního smíru. Pro dosažení těchto cílů, potřebují obě smluvní strany komplexní a kvalitní informační základnu, která umožní jak srovnání s okolím, tak i s ekonomickými možnostmi zaměstnavatele. Posláním kolektivní smlouvy je vytvořit takové podmínky, které pomohou samotné firmě nebo instituci zajistit stabilitu a umožní jí koncentrovat se na její strategické cíle. Zaměstnancům KS přináší garanci mzdových a pracovních podmínek. Jednou z důležitých ustanovení smlouvy je péče o zaměstnance a volnočasové aktivity.

Povinnou péči o zaměstnance definuje zákoník práce a je jednotná pro všechny zaměstnavatele. Mnoho zaměstnavatelů se dnes zaměřuje spíše na péči dobrovolnou, která jde nad rámec zákona. Taková starost se totiž z dlouhodobého hlediska vyplatí. Prostředkem řady z nich jsou zaměstnanecké benefity, které mají pracovníky odměnit a motivovat. Odměny pro zaměstnance dnes navíc nabízejí nejen korporáty a velké nadnárodní firmy, ale mohou si je dovolit rovněž menší zaměstnavatelé.

V posledních letech se poptávka po příspěvcích na péči o zdraví a volnočasové aktivity významně zvýšila. Papírová forma odměn nadále ustupuje do pozadí ve prospěch digitálních transakcí a správy benefitů v digitální podobě. O elektronickou správu odměn mají zájem zaměstnanci i zaměstnavatelé. Tento trend se týká jak příspěvků na volnočasové aktivity zaměstnanců, tak i stravování. Příspěvky na volnočasové aktivity již dnes nesou podobu e-ticketů nebo identifikačních karet. Výhodou bezkontaktní čipové karty je jednoduché použití, přičemž využít ji lze při platbě v kamenných i internetových obchodech. Čipové bezkontaktní karty dnes přijímá na běžných platebních terminálech celá řada sportovišť, kulturních a zdravotnických institucí, poskytovatelů ubytování, dopravců, zábavních center a podobně. Zaměstnanec tak může bonus dle libosti využít na aktivní sportovní činnosti, návštěvu divadla, koncertu, festivalu nebo kina, za zvýhodněnou cenu si zajistí rovněž rekreaci v tuzemsku nebo zahraničí, například při pobytu v hotelu. Pomocí karty je možné přispět také na zdravotní péči v ordinacích lékařů, lékárnách, při lázeňských pobytech či v optice. Oblíbenou formou využití je i podpora vzdělávání v různých kurzech nebo autoškole. Čipové bezkontaktní platební karty se zpravidla vystavují na jméno konkrétního zaměstnance, takže nemůže dojít k záměně či zneužití při odcizení. Přístup ke kartě lze v takovém případě snadno zablokovat. Při úhradě navíc držitele nelimituje nominální hodnota bonusu, jako je tomu například u poukázky. Pro digitální podobu volnočasových benefitů přitom platí stejné daňové zvýhodnění jako u papírové formy.

Zaměstnavatelé v posledních letech začínají preferovat dlouhodobou podporu zaměstnanců na úkor jednorázových odměn. Tento příspěvek nejčastěji poskytují ve formě poukázek, na popularitě však poslední dobou nabývá také systém cafeteria. Ten zaměstnancům umožňuje

sbírat body, za něž si následně mohou sami a libovolně zvolit benefity, o které mají zájem. Díky tomu jim odpadá povinnost využít univerzálních odměn nebo být vázán fixní částkou, kterou ve velké většině zaměstnanec nevyčerpá.

Součástí péče o zaměstnance je i starost o náladu zaměstnanců, posilování dobrých vztahů a práce na dobré komunikaci, prostě utužit kolektiv. Dobrý teambuilding lze uspořádat jak ve městě, tak na venkově. Záleží, jaké aktivity vás budou bavit. Teambuilding můžete pojmout ryze sportovně, kde můžete vyzkoušet různé aktivity, ale nemusí být pouze o sportu a soutěžení. Lze ho uspořádat jako vzdělávací, poznávací, nebo kreativní. Teambuilding ve městě nemusí být také zrovna nuda. Můžete využít místa s bowlingovou dráhou, minigolfem, skákací plochou, větrným tunelem apod. Také můžete zvolit aktivity jako jsou např. kurzy vaření (v profesionální kuchyni nebo v přírodě), únikové hry, piknik nebo grilování, případně klasické posezení v restauraci, různé ochutnávky (káva, sýry apod.) nebo návštěva vinného sklípku či pivovaru.

Důvodů, proč investovat do zaměstnaneckých výhod z pozice zaměstnavatele, může být několik. Tím zásadním by však měla být snaha získat spokojené zaměstnance, získat jejich souhlasnost a vytvářet podmínky pro sladění pracovního a soukromého života.

VOLNOČASOVÉ AKTIVITY A PÉČE O ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCŮ

Albert Kupčík, předseda ZO OS ECHO Synthomer a.s.

Zdravý zaměstnanec je pro zaměstnavatele základním prvkem pro jeho prosperitu. Proto by podpora volnočasových aktivit a s tím také spojená péče o zdraví zaměstnanců měla být prioritou. V posledních letech začínají zaměstnavatelé preferovat dlouhodobou podporu zaměstnanců na úkor jednorázových odměn.

Mnoho firem chce své zaměstnance podporovat a odměňovat i v ekonomicky složitější době. Navyšovat mzdu či dávat mimořádné finanční odměny si ale nemůže každá firma dovolit. Personalisté nejčastěji sahají po variantách odměn s nižším daňovým zatížením a poskytují zaměstnancům zvýhodněné produkty a služby. Příkladem mohou být dovolenkové a volnočasové poukázky, díky kterým už sice není zaměstnanec omezen výběrem toho, co poskytuje pouze zaměstnavatel, ale může vybírat z širší nabídky produktů partnerské sítě obchodníků. Díky elektronizaci se postupně přechází od papírových poukázek k čipovým nebo platebním kartám. Čipové bezkontaktní karty dnes přijímá na běžných platebních terminálech celá řada sportovišť, kulturních a zdravotnických institucí, poskytovatelů ubytování, dopravců, zábavních center a podobně. Zaměstnanec tak může bonus dle libosti využít na aktivní sportovní činnosti, návštěvu divadla, koncertu, festivalu nebo kina, za zvýhodněnou cenu si zajistí rovněž rekreaci v tuzemsku nebo zahraničí, například při pobytu v hotelu. Pomocí karty je možné přispět také na zdravotní péči v ordinacích lékařů, lékárnách, při lázeňských pobytech či v optice. Oblíbenou formou využití je i podpora vzdělávání v různých kurzech nebo autoškole. Tato široká nabídka ale může být určitým způsobem omezena.

Firma Synthomer zatím nevyužívá možnost poukázek nebo elektronických karet. Jedním z důvodů je užší nabídka využití v Karlovarském regionu. Když jsme se pokoušeli o využívání jisté benefiční karty, ne všichni zaměstnanci měli možnost ji využít. („Já chodím do jiné posilovny a ta tuto kartu neakceptuje“, „Tato optika preferuje jiné benefiční karty“ atd.) Přispíváme tedy každý měsíc na vstupenky z jakékoliv sportovní nebo kulturní akce, kterou zaměstnanec přinese až do výše 200 Kč. Během roku využíváme nabídky na zájezdy pro rodiče s dětmi do zábavných parků, zoologických zahrad a k návštěvám kulturních a přírodních památek v sousedním Německu, které také z velké části hradíme. Zajišťujeme pobyty na letním dětském táboře Vránov a přispíváme také na tábory, které si zajišťují sami zaměstnanci, včetně příměstských táborů. Naše organizace sama pořádá každoroční vodácký kemp na řece Vltavě. Na tyto aktivity pro děti přispíváme podstatnou finanční částkou.

Ve vlastnictví naší základní organizace máme kuželnu, ve které zaměstnanci a ostatní zájemci hrají celoroční podnikovou soutěž, regionální ligu a mohou ji využívat také soukromě, třeba i pro rodinné oslavy. Každoročně se pořádají firemní sportovní turnaje (stolní tenis,

volejbal, florbal), které si zaměstnanci sami organizují a odborová organizace hradí náklady na pronájem sportovišť.

To, že náš zaměstnavatel podporuje volnočasové aktivity našich zaměstnanců dokazuje jeden bod z kolektivní smlouvy, který říká že při účasti zaměstnance na zájmové, sportovní nebo kulturní akci pořádané OS ECHO bude poskytnuto zaměstnanci po vzájemné dohodě smluvních stran pracovní volno s náhradou mzdy. Toto je využíváno hlavně při účasti na každoročních sportovních hrách našeho svazu.

Péče o zdraví zaměstnanců má také významnou roli při vyhodnocování spokojenosti zaměstnanců. Před několika lety přišel zaměstnavatel (zdůrazňuji, že zaměstnavatel) s nabídkou lázeňských a rehabilitačních pobytů, které byly v následujících letech rozšířeny také o wellness pobyty. Zaměstnanec může od 40 let věku každý pátý rok absolvovat jeden z pobytů, který si sám v jakémkoliv ročním období vybere. Dostane příspěvek 6000 Kč a v roce, kdy má na pobyt nárok, dostane 5 dnů dovolené navíc.

Zaměstnanci měli zájem také o možnost konzultace nebo vyšetření u zdravotního specialisty. Firmy mají samozřejmě omezenou možnost takovou službu smluvně zajistit. Firma Synthomer zajistila přes portál „u lékaře.cz“ nepřetržitou lékařskou poradnu a možnost objednání se k lékaři online. Pro zaměstnance je tato nabídka zdarma s využitím také pro rodinné příslušníky a je poměrně dost využívána.

Volnočasové aktivity představují hlavní způsob tělesného a duševního uvolnění od stresu a tím mohou předcházet rizikovému chování. Vedle toho přispívají také ke vzdělávání, rozvíjejí kulturní a sociální dovednosti a mají hospodářský přínos nejen pro zaměstnavatele, ale i celou společnost.

VÝHODY A PÉČE O ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCE

Martin Machačný, předseda ZOO České rafinerské a.s., jedné z odborových organizací působících ve společnosti ORLEN Unipetrol RPA, s.r.o.

Zaměstnanci ORLEN Unipetrol RPA, s.r.o. mají možnost využívat zaměstnanecké výhody, které jim společnost poskytuje. Soubor výhod je obvykle jednou z hlavních oblastí kolektivního vyjednávání. Mezi ty nejčastější patří týden dovolené navíc, v nepřetržitém provozu dva týdny, možnost stravování, poskytování stravovacích poukázek, příspěvek na penzijní připojištění nebo životní pojištění a zejména systém volitelných zaměstnaneckých výhod, který umožňuje každému zaměstnanci vybrat si své výhody na základě osobních preferencí a zájmů. Mimo jiné poskytuje společnost například;

Ve spolupráci s Odborovým svazem ECHO poskytuje společnost Nadaci Solidarity při OS ECHO příspěvek, který je dále alokován zaměstnancům jako jednorázová sociální výpomoc ve výši 20 000 Kč, v případě nepřetržité pracovní neschopnosti zaměstnance trvající déle než 6 kalendářních měsíců.

Společnost poskytuje zaměstnancům příspěvky do celkové výše 6 500 Kč na každé dítě zaměstnance za kalendářní rok na organizovanou dětskou rekreaci (tábory včetně příměstských, pobyty organizované SŠ, školu nebo školku v přírodě, sportovní soustředění apod.) až do 18 let věku dítěte (včetně).

Při narození dítěte vyplácí společnost příspěvek ve výši 20 000 Kč za každé narozené dítě. Podmínkou pro vyplacení příspěvku je trvání pracovního poměru k zaměstnavateli, v době narození dítěte, alespoň po dobu jednoho roku.

Pokud jde o zdravotní péči zaměstnanců, upravuje mimo jiné kolektivní smlouva například u vybraných zaměstnanců, na jejichž pracovním místě není definováno riziko zrakové zátěže příspěvek na odborné vyšetření u očního lékaře, a to každé 2 roky do výše 600 Kč.

Ženám nad 30 let věku každé 2 roky, až do výše 600 Kč, ultrasonografické vyšetření nebo mamografické vyšetření, mužům nad 50 let každé 2 roky, až do výše 600 Kč, biochemické vyšetření PSA (preventivní vyšetření onemocnění prostaty).

Zaměstnancům používajícím při práci individuální dýchací přístroj nejméně v rozsahu 50 hodin za rok a používající ochranný oblek (většinou HZS) nejméně v rozsahu 35 hodin za rok poskytuje společnost příspěvek ve výši max. 9 tis. Kč na minimálně pětidenní rekondiční pobyt v zařízení individuálně vybraném zaměstnancem a volno s náhradou mzdy v rozsahu odpovídajícím počtu zameškaných pracovních dnů podle harmonogramu příslušné směny v prvních 5-ti dnech pobytu.

V rámci nadstandardní péče v nemocnicích po celé republice je zaměstnancům poskytován za dobu maximálně sedmi dnů pobytu v nadstandardním pokoji ve zdravotnickém zařízení příspěvek ve výši nadstandardního pokoje, max. 600 korun za den, maximálně je tedy možné získat příspěvek v celkové částce 4200 korun na zaměstnance. Benefit se vztahuje i na soukromá zdravotnická zařízení s lůžkovým oddělením.

V průběhu ledna 2022 došlo k rozšíření funkcí aplikace elektronické cafeterie Benefity café společnosti Edenred pro zaměstnance společnosti ORLEN Unipetrol RPA, s.r.o.

Aplikace Benefity café tedy nově slouží nejen k výběru prostředků v rámci Systému volitelných výhod, čerpání stravenkových a volnočasových bodů a vyhledávání zařízení, které jsou zaslavněny společností Edenred, ale také jako centrum informací o všech zaměstnaneckých benefitech. Součástí přehledu jsou i podrobné informace o pravidlech čerpání, kontaktních osobách, apod.

PARAMO V DOBĚ KORONAVIRU

Bc. Michaela Semrádová, předsedkyně ZO OS ECHO Paramo a.s. středisko Kolín

PARAMO je společnost, která patří do skupiny ORLEN UNIPETROL, která se zabývá zpracováním ropy a výrobou, distribucí a prodejem pohonných hmot a petrochemických produktů v České republice a středoevropském regionu. Skupina je jediným zpracovatelem ropy v České republice a řadí se mezi nejvýznamnější producenty plastu v Evropě. Vlastní i největší síť čerpacích stanic Benzina.

Skupina ORLEN UNIPETROL během mimořádné situace - pandemie Covid-19 zajišťovala kontinuitu výroby pohonných hmot a dalších strategických komodit nezbytných pro fungování České republiky. V souvislosti s omezením šíření rizika nákazy koronavirem byla přijata zvýšená hygienická a bezpečnostní opatření. V rámci celé skupiny byla postupně distribuována dezinfekce, jednorázové roušky, ochranné masky a další nezbytné pomůcky. Výroba dezinfekce probíhala přímo ve vzdělávacím centru skupiny ORLEN UNIPETROLU v Záluží u Litvínova. Zde vyrobená dezinfekce byla distribuována také místním samosprávám nebo nemocnicím. Do pomoci potřebným se zapojily také společnosti Benzina, Spolana Neratovice a Paramo.

Od srpna 2020 bylo ve společnosti PARAMO, jako i ve všech společnostech skupiny ORLEN UNIPETROL, povinností nosit roušky či jinou ochranu nosu a úst ve vnitřních prostorách staveb. S účinností od 14. srpna 2020 s ohledem na zhoršující se epidemiologickou situaci související s onemocněním COVID-19 v České republice a také vzhledem ke skutečnosti, že společnosti ORLEN UNIPETROL jsou součástí kritické infrastruktury České republiky, doporučilo vedení zaměstnancům práci v režimu „home office“, pokud to umožňuje charakter práce vyplývající z dané pracovní pozice a vybavení konkrétního pracovníka potřebnými pracovními nástroji. Zaměstnancům PARAMA byly a jsou rozdělovány roušky a respirátory, na všech vstupech do areálu je zaměstnancům měřena teplota bezkontaktními teploměry. Při vstupu do areálu jsou otevřeny venkovní průchody a neprochází se vnitřními částmi budov – „vrátnicemi“.

Od srpna 2020 vydává ORLEN UNIPETROL každý týden report zjištěných pozitivních případů COVID-19 ve skupině ORLEN UNIPETROL, který dostávají všichni zaměstnanci celé skupiny. Vedení také vydalo speciální vydání časopisu GO!, který ORLEN UNIPETROL distribuuje do všech společností. Časopis vychází, jak v papírové formě, tak i ve formě elektronické, která je rozesílána zaměstnancům. Toto speciální vydání bylo celé věnované koronaviru a informacím pro zaměstnance. Například to byly základní informace o koronaviru nebo o tom, jak bychom se měli během pandemie chovat. Také zde bylo uvedeno několik tipů od klinických psychologů a psychoterapeutů, jak zvládat stres a tlak, který situace během pandemie přináší. Našli se tam i informace pracovně-právní, kde byly odpovědi na některé často kladené otázky jako např.

- Na co mám jako zaměstnanec nárok v případě nařízené karantény?
- Mohu v případě karantény vykonávat práci?
- Co když bude vyhlášena na určité město karanténa a nebudu se moci dostavit do práce?
- Může zaměstnanec, který má nařízenou karanténu, držet pracovní pohotovost?
- Co když se musím postarat o děti, kterým byla zavřena škola?
- Mohu jet na školení, které mám zaplacené?

Jelikož se v době nouzového stavu většina schůzek přesunula z kanceláří do on-line prostoru, našli zaměstnanci ve speciálním vydání časopisu i důležité informace z oblasti IT o používání aplikace Skype, které pomohli některým zaměstnancům se zapojením se do on-line prostoru firmy.

Zavedená protiepidemická opatření ve společnosti PARAMO, a.s.:

- Zákaz jednorázových exkurzí
- Zásadní omezením prezenčních jednání. Tam, kde to není možné nebo vhodné omezení počtu účastníků na 10 osob (se zajištěním rozestupů 2 m, průběžného větrání místnosti a zákaz konzumace jídla v jednací místnosti)
- Minimalizace pohybu mezi jednotlivými lokalitami
- Nošení respirátorů i ve vnějších prostorách společnosti
- Pravidelné týdenní testování na Covid-19 (antigenní testy)
- Zajištění dezinfekce na jednotlivá pracoviště
- Uzavření jídelen ke konzumaci (pouze výdej stravy v zavařených obalech a zaměstnanci stravu konzumovali na svých pracovištích)

V celé skupině ORLEN UNIPETROL bylo v období srpen 2020 až červen 2021 prokázáno onemocnění Covid-19 u 917 zaměstnanců a z toho bylo 120 zaměstnanců ve společnosti PARAMO, a.s. Z těchto 120 prokázaných onemocnění bylo 75 v lokalitě Pardubice a 45 v lokalitě Kolín.

Počet osob s prokázaným onemocněním Covid-19 ve společnosti PARAMO, a.s.

	08/2020	09/2020	10/2020	11/2020	12/2020	1/2021	2/2021	3/2021	4/2021	5/2021	6/2021	Celkem
UNIPETROL celkem	9	10	129	108	58	147	122	222	99	13	0	917
PARAMO Pardubice	0	0	4	5	3	20	5	20	17	1	0	75
PARAMO Kolín	2	0	1	7	1	19	0	10	5	0	0	45

V měsíci březnu 2021 začalo PARAMO, a.s. s pravidelným týdenním testováním zaměstnanců, které snižuje riziko dalšího šíření onemocnění, jak v areálu v Pardubicích, tak i v areálu Kolína. Vedení společnosti zajistilo v obou areálech buňky a externí zdravotní službu, která tyto testy prováděla. Týdenní testování probíhalo ve dvou dnech – v lokalitě Pardubice to bylo v pondělí a ve čtvrtek a v lokalitě Kolín to bylo úterý a čtvrtek.

Z důvodu odhalení případného zdroje nového ohniska nákazy a zabránění šíření onemocnění zavedla společnost PARAMO u zaměstnanců vracejících se z dovolené testování pomocí „samotestů“ na pracovišti.

V lokalitě PARAMO Pardubice bylo celkem v období března až června 2021 provedeno 2.568 testů a z toho byla prokázána pozitivita u 5 zaměstnanců, což je 0,2% z počtu provedených testů. V lokalitě PARAMO Kolín bylo celkem v uvedeném období provedeno 2.906 testů a z toho byla prokázána pozitivita u 2 zaměstnanců, což je 0,06% z počtu provedených testů.

	Měsíc	Počet provedených testů	z toho potvrzených pozitivních	% pozitivních z provedených testů
PARAMO Pardubice	03/2021	709	4	0,6 %
	04/2021	795	0	0 %
	05/2021	751	1	0,1 %
	06/2021	313	0	0 %
	Celkem	2.568	5	0,2 %
PARAMO Kolín	03/2021	707	2	0,3 %
	04/2021	957	0	0 %
	05/2021	796	0	0 %
	06/2021	446	0	0 %
	Celkem	2.906	2	0,06 %

V Kolíně dne 9. 7. 2021

COVID – 19 V SYNTHOSU

Ing. Pavla Machotová, předsedkyně ZO OS ECHO Kaučuk Kralupy n./Vlt.

Když přišla první vlna koronaviru v březnu 2020, nikdo nevěděl, co nás čeká a co se bude dít. Začaly se zavírat fabriky a zaměstnanci se báli nejen o svou práci, ale hlavně o své životy a zdraví svých rodin a přátel. Nikdo nebyl na tuto situaci připraven a vše se dělo za pochodu. Covid-19 ukázal, že co se zdálo dosud nemožné, respektive nechtěné, šlo najednou velmi rychle. Home office se u nás využíval velmi zřídka a jen u některých pozic. Najednou tu byl koronavirus a kdo mohl, byl poslán domů na home office a kompletně vybaven notebookem a mobilem. Nyní se situace zlepšuje a naše firma se začíná vracet k normálnímu životu, ale stále jsme opatrní. Home office se zaběhl do běžného pracovního života a nyní je nastaven systém 2/3, tzn. 2 dny home office a 3 dny musí být zaměstnanci v práci, avšak za podmínky 50% účasti zaměstnanců na daném pracovišti. Ze začátku byli za velmi ohroženou skupinu považováni zaměstnanci nad 60 let, a tak v zájmu zachování jejich zdraví byla nařízena těmto zaměstnancům také práce z domova bez ohledu na to, zda to byli zaměstnanci v kancelářích, kde povaha práce dovoluje mít home office či zaměstnanci z výroby. Co se týče provozu, střídání směn bylo nastaveno tak, aby se zaměstnanci nepotkávali nebo alespoň co nejméně.

Už v lednu loňského roku naše firma vydala absolutní zákaz služebních cest směřujících do severní a jihovýchodní Asie. Současně byly zrušeny všechny návštěvy delegací z Asie, zejména z Číny, plánované v lokacích Synthos. Jakékoliv přímé schůzky dohodnuté se zástupci asijských zemí byly zrušeny a uspořádány formou telekonference nebo prostřednictvím skype. Důrazně bylo doporučeno omezit jakékoliv služební cesty jak mimo Českou republiku, tak i na území ČR. Plánování služebních cest bylo jen opravdu ve výjimečných a řádně odůvodněných situacích. Během února už byl nařízen bezpodmínečný zákaz účastnit se konferencí, veletrhů a služební cesty byly úplně zrušeny. Veškeré jednání a schůzky probíhaly formou videokonferencí.

Jsme velký areál, kde se nachází i další firmy. Tyto firmy pravidelně navzájem komunikovaly a hlásily počty nakažených. V některých menších firmách docházelo ke komunitním přenosům. Největší strach mají lidé z neznáma, proto Synthos nastavil pravidelné páteční reporty o počtu nakažených a počtu zaměstnanců v karanténě. V těchto reportech zaměstnanci viděli jak se koronavirus šíří nejen u nás, ale i v jiných firmách po areálu. Synthos má necelých 1000 zaměstnanců. Nejhorší situace u nás byla koncem letošního února, kdy bylo 68 zaměstnanců v karanténě a z toho 29 pozitivně testovaných. Vývoj počtu nakažených ve firmě reflektoval stav celé České republiky. Zaměstnavatel pravidelně informoval zaměstnance o přijatých opatřeních. Odbory nebyly součástí tzv. korona týmu, ale byly pravidelně a s předstihem informovány o přijatých krocích. Celofiremní testování zaměstnanců ve společnosti Synthos

začalo ještě před oficiálním nařízením vlády. Antigenní testy měli 98 % spolehlivost a rezervační systém na testování fungoval bez problémů.

Na začátku pandemie měla firma problém s množstvím roušek a respirátorů, ale časem bylo všeho dostatek. Dezinfekci jsme si vyráběli sami. Samozřejmě jako v každé firmě se pravidelně dezinfikovalo, byly instalovány dezinfekční stojany a veškeré kliky a zábradlí se otíraly dezinfekcí. Na všech sociálních zařízeních byla k dispozici dezinfekční mýdla a papírové ručníky. Všude po areálu firmy byly vyvěšeny letáky jak se chránit a jak řešit případné onemocnění. Pro všechny osoby zvenčí probíhaly na branách a recepcích bezdotykové kontroly teploty. Do budovy závodní jídelny byl uzavřen hlavní vchod, který byl volně přístupný veřejnosti z hlavní ulice a pouze pro zaměstnance byl otevřen vchod z areálu podniku. Konzumovat jídlo bylo ze začátku možné v závodní jídelně, samozřejmě již s dodržováním rozestupu. Zároveň nebylo možné vydávat jídlo do vlastních nádob a veškeré přístroje byly k dispozici u pokladny zabalené každý zvlášť. Vláda měnila opatření ze dne na den a firma na to obratem reagovala. Později se jídlo vydávalo pouze do jednorázového boxu, který byl plně hrazen zaměstnavatelem a zaměstnanci si ho odnesli s sebou na své pracoviště.

Začátkem tohoto roku byl Synthos označen jako tzv. nezbytný dodavatel subjektu kritické infrastruktury a tím pádem se na některé naše zaměstnance vztahovaly povinnosti stanovené usnesením vlády. S danými zaměstnanci byly uzavírány dohody o speciálním režimu v době mimořádné situace, tzn. že zaměstnanci museli i v mimopracovní době pobývat v areálu firmy a to v prostorách určených zaměstnavatelem, kde jim bylo zajištěno provizorní ubytování včetně stravy, televize a internetu.

A jaký dopad měl koronavirus na naši firmu? Postupně se začaly rušit objednávky, docházelo ke zpoždění dodávek a zpoždění plateb od našich klientů. Cílem firmy byla ochrana zdraví zaměstnanců a jejich pracovních míst. V tu dobu bylo potřeba některé provozy omezit a tak odbory se zaměstnavatelem dojednaly poskytnutí náhrady mzdy daným zaměstnancům ve výši 73% průměrného výdělku po dobu trvání částečné nezaměstnanosti. Trvalo to necelé 2 měsíce. S ohledem na ekonomickou situaci zaměstnavatele jsme se dále dohodli na odsunutí výplaty roční odměny za rok 2019 na září 2020 a na rozdělení flexipassů pro zaměstnance na 2 části. I přes finanční problémy firmy během první vlny pandemie dopadlo kolektivní vyjednávání velmi dobře. Podařilo se dojednat zvýšení základní mzdy pro každého zaměstnance o 3,1 % a dále se odbory se zaměstnavatelem dohodly na rozpuštění 100% roční odměny za rok 2021 do základních mezd s účinností od 1. 1. 2021. Po dlouhé době se nám také podařilo zvednout příspěvek zaměstnavatele k penzijnímu připojištění se státním příspěvkem, doplňkovému penzijnímu spoření a soukromému životnímu pojištění o 200 Kč, tudíž příspěvek nyní činí 1.200 Kč/měsíc/zaměstnanec bez ohledu jak dlouho je zaměstnanec ve firmě, či kolik si sám platí.

Osobně si myslím, že koronavirus neměl zásadní vliv na ekonomickou situaci naší firmy. O tom svědčí i fakt, že firma splnila plán za rok 2020 a mohla tak vyplatit v letošním dubnu svým zaměstnancům roční odměnu ve výši 100% základní mzdy.

SOCIÁLNÍ DIALOG V DOBĚ KORONAVIRU

Albert Kupčák, předseda ZO OS ECHO Synthomer a.s.

Současná pandemie koronaviru ovlivňuje celý náš osobní a pracovní život. Od vyhlášení nouzového stavu v březnu 2020 nebyla situace pro zaměstnavatele a jejich zaměstnance jednoduchá. Ekonomická brzda postihla mnoho firem a každý se sní musel vypořádávat dle svých možností.

Drtivá většina firem, ať už větších nebo menších, pandemické plány nemají. Strategické firmy, které zajišťují chod republiky by se měly řídit nějakými postupy. V rovině zaměstnavatelů a zaměstnanců se však obecně jedná hlavně o zajištění BOZP zaměstnanců. Ochrana zdraví zaměstnanců je totiž nedílnou součástí BOZP. Zaměstnavatelé by si měli zkontrolovat, v jakém stavu se nacházejí jejich hygienická zařízení a jestli zaměstnancům poskytují dostatečné množství mýdla, dezinfekčních prostředků a ručníků. Hlavní zásadou prevence v době pandemie je totiž **hygiena rukou**. Nařízení vlády, kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků sice uvádí určité limity těchto prostředků, ty by s ohledem na to, že se jedná o zastaralý předpis, měly být samozřejmě navýšeny podle provozních podmínek a možností zaměstnavatele. Dostatečné množství vody na pracovišti je pak samozřejmostí. Nařízení vlády, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců, výslovně stanoví, že prostor určený pro práci musí být **zásoben pitnou vodou** v množství postačujícím pro potřeby pití zaměstnance a zajištění předlékařské pomoci a teplou tekoucí vodou pro zajištění osobní hygieny zaměstnance. V této situaci bylo nezbytné apelovat i na všechny odborové funkcionáře. Podle § 322 ZP mají odborové organizace právo vykonávat kontrolu nad stavem BOZP a prověřovat, jak zaměstnavatel plní své povinnosti na tomto úseku. Toto právo však není jen pouhé právo, ale je to přímo povinnost odborové organizace vůči zaměstnancům. Posláním odborové organizace je chránit oprávněné zájmy zaměstnanců a v době pandemie musí být oprávněným zájmem zaměstnanců zajistit u zaměstnavatele co nejlepší hygienické podmínky.

Na druhou stranu je třeba apelovat na chování samotných zaměstnanců. Musí si uvědomit, že bezpečný přístup každého jednotlivce chrání ostatní kolegy. Důležitým momentem bylo v létě 2019 zrušení karenční doby. Lidé omezili „přecházení“ příznaků nemocí a v době nástupu epidemie koronaviru zůstávali při projevech virových příznaků doma bez obav, že zůstanou za první tři dny nemoci bez prostředků.

V médiích se prezentovaly rady týkající se opatření zaměstnavatele, jako je **poskytnutí home office nebo překážky v práci**. To, čemu se manažeři v předchozích letech často zarytě

bránili, se nakonec stalo nutností. Kvůli epidemii umožnily podniky a firmy zaměstnancům práci z domova a učily se fungovat na dálku. Samozřejmě poskytnutí home office je velice dobrým řešením, zaměstnanec se nemusí dopravovat do práce hromadnými prostředky a tím je jeho riziko nákazy sníženo. Práci z domova však nemohou zaměstnanci poskytnout zaměstnavatelé ve výrobní sféře, poskytující služby nebo např. zdravotnická zařízení. Ti se musí tedy soustředit hlavně na vylepšení hygienických podmínek zaměstnanců.

Sokolovská firma Synthomer po vypuknutí pandemie vytvořila krizový tým, který se snažil pružně reagovat na vládní opatření a veškerá doporučení k eliminaci šíření viru. Při vyhlášeném nouzovém stavu firma zavedla u všech zaměstnanců, u kterých to výkon práce umožňoval práci z domova. Směnoví zaměstnanci byli poučeni o rizikovitosti přenosu nákazy a bylo jim doporučeno při sebemenších příznacích informovat nadřízené, zůstat doma a postupovat podle nařízení hygienické stanice. Zaměstnanci podpůrných úseků (údržba, laboratoře atd.) chodili do práce ve střídavém režimu, aby byly zajištěny základní úkony a potřeby provozních jednotek. (ti co byli doma, byli v pohotovosti pro případ nutného většího zásahu na zařízení) Plat zůstal všem na 100 %.

I přes přísná opatření se onemocnění koronavirem u několika zaměstnanců prokázalo v rámci rodinných vazeb. K šíření nákazy mezi zaměstnanci naštěstí nedocházelo. V době nejvyššího nárůstu nakažených lidí v našem regionu, kdy došlo také k uzavření chebského a sokolovského okresu se firma rozhodla, že přistoupí k pravidelnému testování, aby nebyla ohrožena kontinuální výroba našich zařízení. Odstavení a znovunajetí takového provozu stojí nemalé finanční prostředky. Zavedla se také opatření ohledně stravování ve firemní jídelně. Nejdříve se omezil počet strávnicků přítomných v jídelně a situace dospěla nakonec do fáze, kdy si zaměstnanci přes objednávkový systém v určitý čas vyzvedli oběd v jídelně a konzumovali je ve vyhrazených místnostech na svých provozech. Tím se omezil kontakt mezi zaměstnanci různých provozů.

V současné, často nepřehledné době se od zaměstnanců očekává vyšší míra loajality k firmě a klade se důraz na důvěru mezi zaměstnanci a firmou. Ti, kteří pracují z domova, přebírají značnou část odpovědnosti za své vlastní řízení na sebe

Sociální dialog mezi zástupci zaměstnavatele a zaměstnanců je v této době více než potřebný, aby se sladily oboustranné zájmy a tím se vytvářely dobré pracovní podmínky. Je také velmi důležité, aby se nevytrácela sociální a kolektivní soudržnost ve firmách.