



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

POSÍLENÍ A ROZVOJ SOCIÁLNÍHO DIALOGU NA VŠECH ÚROVNÍCH ENERGETICKÉHO SEKTORU

publikace příjemce OS ECHO

I. část rok 2020/2021



Projekt č.: CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_094/0010570

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

www.os-echo.cz

POSÍLENÍ A ROZVOJ SOCIÁLNÍHO DIALOGU NA VŠECH ÚROVNÍCH ENERGETICKÉHO SEKTORU

Úvod

Odborový svaz ECHO se podílí jako příjemce na realizaci projektu „Posílení a rozvoj sociálního dialogu na všech úrovních energetického sektoru“ 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_094/0010570).

V roce 2020 - 2022 OS ECHO uspořádalo v rámci tohoto projektu celkem 7 workshopů a 2 odborná diskusní fóra ke klíčovým aktivitám projektu na různorodá témata, která se týkají posílení sociálního dialogu v sektoru energetiky.

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

Posílení a rozvoj sociálního dialogu na všech úrovních energetického sektoru

POSÍLENÍ A ROZVOJ SOCIÁLNÍHO DIALOGU NA VŠECH ÚROVNÍCH ENERGETICKÉHO SEKTORU

Obsah:

ZVLÁDÁNÍ ZÁTĚŽOVÝCH SITUACÍ V RÁMCI VEDENÍ SOCIÁLNÍHO DIALOGU A KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

PhDr. Miloslav Hrubý3

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

Ing. Robert Křepinský.....6

PANDEMIE COVID – 19, HOME OFFICE A PRACOVNĚPRÁVNÍ DOPADY

Jana Martínková.....10

PANDEMICKÁ SITUACE COVID – 19 VE SKUPINĚ ČEZ

Libuše Frgalová.....13

PANDEMIE COVID – 19 Z POHLEDU EVROPSKÉ AKCIOVÉ SPOLEČNOSTI E.ON SE

Miroslav Pelouch.....15

OPATŘENÍ PŘI PANDEMII COVID-19 A ZAPOJENÍ ODBORŮ VE SKUPINĚ E.ON CZECH

Martin Picmaus.....18

DOPAD KORONAVIRU NA ZAMĚŠTNANCE TEPLÁRNY OTROKOVICE A.S.

Pavla Gromusová.....21

OPATŘENÍ V SOUVISLOTI S COVID-19 VE SKUPINĚ ČEZ NA PŘELOMU ROKU 2020-2021

Jaroslav Svatek.....24

ZVLÁDÁNÍ ZÁTĚŽOVÝCH SITUACÍ V RÁMCI VEDENÍ SOCIÁLNÍHO DIALOGU A KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

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

ZÁTĚŽOVÁ SITUACE JE SITUACE, KTERÁ U DANÉHO JEDINCE VYVOLÁVÁ STAV NADMĚRNÉHO ZATÍŽENÍ NEBO OHROŽENÍ, SPOJENÉHO S ÚBYTKEM USPOKOJENÍ, OHROŽUJÍCÍ JEHO CELKOVOU TĚLESNOU I DUŠEVNÍ POHODU.

HOLMES A RAHE: INVENTÁŘ ŽIVOTNÍCH UDÁLOSTÍ (UKÁZKA) Životní událost

- Úmrtí partnera 100
- Rozvod 73
- Uvěznění 63
- Úmrtí blízkého člena rodiny 63
- Úraz nebo vážné zranění 53
- Sňatek 50
- Ztráta zaměstnání 47
- Narození dítěte 39
- Změna finančního stavu 38
- Změna odpovědnosti v zaměstnání 29
- Problémy a konflikty s nadřízeným 23
- Změna pracovní doby či podmínek 20

Pro člověka je z pohledu projektivních faktorů důležité zejména:

- JAK SITUACI HODNOTÍ A INTERPRETUJE JEJÍ VÝZNAM
- JAKÁ JE JEHO EMOČNÍ REAKCE (pokračuje v pozitivním ladění, nebo negace)
- ZDA DOKÁŽE UDRŽET KONTROLU NAD SITUACÍ ("dokážu to")
- ZDE JEJ SITUACE AKTIVIZUJE K HLEDÁNÍ ÚČELNÝCH ZPŮSOBŮ ŘEŠENÍ
- ZDA JE FLEXIBILNÍ A DOVEDE ZAPOMENOUT NA NEPŘÍJEMNÉ ZÁŽITKY
- ZDALI JE SCHOPEN VYUŽÍT VŠECH POZITIVNÍCH PODNĚTŮ, JE SCHOPEN UDRŽET SOCIÁLNÍ KONTAKTY A PŘIJMOUT NABÍZENOU POMOC A SCHOPNOST KOMUNIKOVAT O PROBLÉMU

Techniky zvládání zátěžových situací – moje doporučení:

- a) Jakýkoli problém, který se objeví, beru jako výzvu
- b) Nenechávám se vyvádět z míry změnami, považuji život za neustálou adaptaci na měnící se podmínky a okolnosti
- c) Při řešení problému si představím nejhorší možnou alternativu, a když se s ní ztotožním, vždy už může být výsledek pouze lepší
- d) Rozhoduji se hned, nikdy rozhodnutí neodkládám a neodsunuji

- e) Nenechávám se jako vedoucí organizace vtahovat do drobnějších operativních problémů, ale hájím si prostor pro stanovování a naplňování především zásadních cílů a vizí
- f) Jsem nekonfliktním typem člověka, sázím na otevřenou přímou komunikaci s kolegy a v případě konfliktů mezi podřízenými se snažím aktivně zastávat roli mediátora
- g) Pracuji vždy, když je to možné, v pohodlné a ergonomicky zdravé pozici, nepřeháním to s pořádkem na pracovním stole. Určitá míra nepořádku, případně chaosu, mě uklidňuje, odstraňuje upjatost, svázanost a trému
- h) Zásadně nepoužívám metodu příkazů a zákazů, ale snažím se pozitivní energií, entuziasmem a vizionářstvím nadchnout a strhnout své spolupracovníky
- i) Téměř nikdy nevypracovávám podrobné strategie pro obchodní jednání, vedení porad či itineráře svých přednášek, které by mne svazovaly, ale řídím se generalizující představou a vždy reaguji až na konkrétní situaci
- j) Za spolupracovníky si pečlivě vybírám takové osoby, které mají na prvním místě vynikající lidské kvality. Až na druhém místě hodnotím jejich odbornou znalost a erudici
- k) Vytvářím si systém oporných aktivit, tj. činností, s nimiž si vím rady a k nimž se uchyluji, když se něco nedaří podle mých představ
- l) Co nemůžu žádným způsobem ovlivnit a změnit, přijímám s pokorou a klidně, nijak zásadně po celý život neměním životní styl
- m) Neúspěch není katastrofa, považuji ho za přirozenou součást života a práce, současně i za podstatný motivační aspekt možného budoucího úspěchu
- n) Všude, kde to je možné, se opírám o zkušenosti, dovednosti a vědomosti z minulosti
- o) Základem a středobodem mého života a mojí činnosti je rodina, která stojí vždy na prvním místě
- p) Negativní emoce si, pokud je to alespoň trochu možné, nepřipouštím.

ÚNIKOVÉ REAKCE V ZÁTĚŽOVÉ SITUACI:

- Regrese a retardace
- návrat k vývojem překonaným stádiím dětského až dětinského chování - dochází k negativismu nebo k opačnému reagování
- Izolace
- vyhýbání se lidem, únik do samoty
- Fantazie a snění
- místo reálného života volí dotyčná osoba raději nereálné fantazie a sny
- Únik do nemoci
- prožívání zdánlivých nebo i skutečných příznaků různých onemocnění v situacích zátěže
- Potlačení a popření
- snaha nevidět nepříznivé situace
- Fixace
- velmi silné upnutí se na nějakou osobu

ZPŮSOBY VYROVNÁVÁNÍ SE SE ZÁTĚŽÍ

Poplachová reakce

- mobilizace psychických sil
- připravenost ke zvládnutí zátěže

Aktivní reakce na novou situaci

- potřeba poznání a řešení problému
- nalezení rovnováhy mezi prožíváním a rozumem
- uplatňování aktivit vedoucích k řešení zátěže
vlastní řešení zátěže bývá nejčastěji dvojí:
- pasivní resistance
- aktivní jednání směřující k jejímu vyřešení

Vyrovnání se se zátěží, zvládnutí zátěže

- má za následek pozitivní změny v psychice člověka
- zvýšení aspirací, sebejistoty, zlepšení psychické kondice
- tendence zvedání si laťky selhání v ní

AKTIVNÍ ZVLÁDÁNÍ PSYCHICKÉ ZÁTĚŽE

- protistresové dýchání
- chvilková tělesná relaxace
- koncentrace na „předmět“
- odejít a zůstat chvíli sám
- změna činnosti
- poslech relaxační hudby
- rozhovor s někým třetím
- počítání
- cvičení

Příklady relaxačních technik:

- Progresivní relaxace – metoda uvolnění prostřednictvím svalového napětí, dává pocítit rozdíl mezi napětím a uvolněním, které nastupuje bezprostředně.
- Břišní dýchání a další dechové techniky – správné relaxační dýchání uvolňuje bránici a tím pocity napětí v oblasti solaru plexus, což je typické místo hromadění pocitu stresu. Okamžité uvolnění, s nácvikem se stává automatickým.
- RAM metoda – nácvik tělesného a psychického uvolnění, s velkým úspěchem používaná např. sportovci k navození optimální hladiny motivační trémy a úzkosti, nutné k výkonu. Nutný pozvolný déledobější nácvik, se kterým se postupně osvojované dovednosti kultivují a současně se zkracuje doba nástupu efektu.
- Schultzův autogenní trénink – standardizovaná metoda tělesného uvolnění, na kterou lze navázat vytvořením specifických podpůrných manter k navození optimálního psychického stavu.
- Kognitivní restrukturalizace – práce s psychickým potenciálem a emočním nastavením prostřednictvím „přenastavení“ negativního myšlení a postojů, vzniklých často už v dětství a v dospělosti automatických, vědomě těžko postřehnutelných. Přesto tyto myšlenky a postoje často blokují rozvoj osobnosti, jeho výkonnost a spokojenost.

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.

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 zvláště 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 měřením 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 zařízeních, 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.

PANDEMIE COVID – 19, HOME OFFICE A PRACOVNĚPRÁVNÍ DOPADY

Jana Martínková, poradce OS ECHO pro oblast kolektivního vyjednávání

V souvislosti s epidemií koronaviru, kterou je nyní postižena i Česká republika, musí řada zaměstnavatelů řešit, jaká práva a povinnosti v určitých situacích mají vůči svým zaměstnancům. Pandemie zasáhla mnoho odvětví a oborů. Sebevíce konzervativní zaměstnavatelé museli své návyky přehodnotit, kdo doposud odmítal nové technologie, home office, online fungování, virtuální setkávání nebo bezkontaktní transakce, musel se rychle přeorientovat. Práci z domova také v současné době doporučuje vláda.

HO se stal během koronaviru běžnou a umožňuje zaměstnancům i nadále vykonávat svoji práci v původním rozsahu. Tato varianta je výhodná také pro zaměstnavatele, který nejen zamezí možnosti šíření nákazy na svém pracovišti, ale i nadále může pokračovat ve své podnikatelské činnosti. Na home officu se zaměstnanec a zaměstnavatel musí dohodnout. Není možné, aby zaměstnavatel HO zaměstnanci jednostranně nařídil. Vhodné bude uzavření konkrétní dohody o práci z domova, která toto vymezí. Taková dohoda se považuje za dodatek k pracovní smlouvě, což znamená, že se pro doručování návrhu takové dohody a její akceptace uplatní pravidla § 334 a násl. zákoníku práce. Dle § 335 zákoníku práce nelze takovou dohodu (která je dodatkem k pracovní smlouvě) uzavřít prostřednictvím výměny e-mailových zpráv s prostými elektronickými podpisy (s ohledem na požadavky elektronického doručování).

Pokud by však zaměstnanec s výkonem práce z domova nesouhlasil a zaměstnavatel mu neumožní výkon práce z jeho pracoviště, bohužel nastane překážka v práci dle § 208 ZP a zaměstnavatel musí zaplatit svému zaměstnanci náhradu mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.

Základní otázkou, kterou je nutné si při zavedení home office odpovědět, zda je vůbec z technického hlediska realizovatelná a také to, zda bude zaměstnavatel zaměstnancům umožňovat vykonávat práci pouze z jejich domova, nebo jim poskytne větší volnost a umožní jim práci vykonávat z jakéhokoliv místa dle jejich volby, a to třeba včetně výkonu práce ze zahraničí. Zejména výše zmíněný flexibilnější přístup může ovšem být problémový z pohledu zajištění bezpečnosti a zdraví při práci, za což zaměstnavatel nese odpovědnost i v situaci, kdy zaměstnanec koná práci z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele.

Zaměstnavatel by tak měl po zaměstnanci stále vyžadovat, aby práci konal v podmínkách, které odpovídají požadavkům bezpečné práce. Lze tedy říct, že extrémně flexibilní přístup, kdy je zaměstnancům umožněno pracovat odkudkoliv a bez specifických požadavků na uspořádání takového pracoviště, může být rozporný zejména s povinnostmi zaměstnavatele v oblasti

BOZP. Proto se doporučuje práci z domova omezit spíše na konkrétní domácí pracoviště (specifikované zaměstnancem).

V dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem by měla být také vyřešena otázka náhrad na HO a jejich prokázání. Dané náklady musí zaměstnanci vzniknout a musí být řádně doloženy (např. podrobnou kalkulací navýšených nákladů na energie).

Další problematikou současné situace jsou překážky v práci. Zaměstnavatelé často řeší u svých zaměstnanců karanténu. Pokud byla nařízena zaměstnanci karanténa jedná se o překážku na straně zaměstnance, kterou je zaměstnavatel povinen omluvit a zaměstnanci náleží po dobu prvních 14 dní karantény od zaměstnavatele za zmeškanou pracovní dobu náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku dle § 192 odst. 2 zákoníku práce. Od 15. dne dále čerpá dávku nemocenského pojištění. Zaměstnavatelé často řeší, zda může zaměstnanec vykonávat práci z domova. Právní předpisy na tuto otázku neznají odpověď. Nicméně skutečnost, že bude vykonávat práci z domova v době karantény, sdělí svému ošetřujícímu lékaři před vystavením příslušného rozhodnutí o karanténě. V takovém případě bude zaměstnanec dodržovat karanténu, ale nebude se u něj jednat o překážku v práci. Za tuto práci mu bude náležet běžná mzda.

V souvislosti s pandemií COVID-19 došlo také k uzavření školských zařízení. Z tohoto důvodu spoustu rodičů řeší, jakým způsobem zajistí péči o své děti. Stejně jako výše uvedená karanténa je péče o dítě překážka na straně zaměstnance a zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci. Čerpání ošetřovného bylo možno čerpat jen po velmi omezenou dobu (9 kalendářních dní). V této souvislosti byl přijat mimořádný zákon o některých úpravách v sociálním zabezpečení s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020, který přiznává ošetřovné po celou dobu účinnosti uzavření škol z důvodu pandemie COVID-19 (lze žádat i zpětně), a to rodičům dětí mladších 13 let. Výše ošetřovného i nadále bude u zaměstnanců činit za každý kalendářní den 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu. Novinkou také představuje možnost rodičů se při péči o dítě střídat, a to bez jakéhokoliv omezení. Úplnou novinkou v této oblasti představuje možnost čerpání ošetřovného také pro osoby samostatně výdělečné, a to ve výši 424 Kč (max. 13 144 Kč měsíčně).

Situace je trochu opačná, pokud dochází k překážkám na straně zaměstnavatele. Jestli zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci z důvodu uzavření nebo omezení provozu na základě mimořádných krizových opatření přijatých vládou v souvislosti s koronavirem po dobu nouzového stavu, jedná se o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci náleží náhrada mzdy dle §208 zákoníku práce, a to ve výši 100 % průměrného výdělku. Za poskytnutou náhradu mzdy náleží rovněž zaměstnavatelům příspěvek dle programu Antivirus režimu A, a to ve výši 80 % uznatelných výdajů. Náhrada ve výši 100 % se také vztahuje na zaměstnance, jejichž zaměstnavatelé provozovny uzavřeli v důsledků překážek na straně zaměstnanců (karanténa, nemoc, OČR). V tomto případě zaměstnavatelům náleží příspěvek programu antivirus režim B, a to ve výši 60 % z uznatelných nákladů.

Pokud zaměstnanec nekoná práci z důvodu omezení dostupnosti vstupů (problémy na straně dodavatele – dodávky surovin, výrobků) jedná se o prostoj dle §207 a) zákoníku práce a v tomto případě přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku (příspěvek Antivirus B).

Samozřejmě je nezbytné neustále sledovat danou situaci pandemie COVID-19, kdy vláda s cílem podpořit nezaměstnanost neustále vydává nové návrhy a mění opatření. Také nastavení práce z domova je nutné nepodcenit, aby se nikdo nevystavil riziku sporů se zaměstnanci. Stejně tak je nutné pamatovat na zajištění bezpečnosti práce, aby nehrozily pokuty ze strany inspekce práce nebo spory s pojišťovnou v případě pracovních úrazů.

PANDEMICKÁ SITUACE COVID – 19 VE SKUPINĚ ČEZ

Libuše Frgalová, předsedkyně ZO OS ECHO Energetika Plzeň - Guldenerova

Na počátku roku 2020 si nikdo z nás plně neuvědomoval, jak nebezpečný je COVID-19. Nikdo z nás se s ním nikdy nesetkal a jenom ze zpráv jsme slyšeli, že tento virus pochází z Číny.

V březnu 2020 naplno zasáhla pandemie i ČR a s tím přišla pandemická opatření i v ČEZu a Integrovaných dceřiných společnostech. Kde to provozní podmínky dovolovaly, tak byla nařízená práce z domova, tzv. home office, elektromontéři ČEZ Distribuce měli start z domova a veškeré činnosti se omezily pouze na nezbytně nutné.

V té době byl nedostatek ochranných pomůcek v celé ČR. Mnoho zaměstnanců se posadilo za šicí stroj a začalo šít roušky. V Jaderné elektrárně Dukovany jsme si začali svými silami vyrábět antivirový a antibakteriální gel, který byl pak distribuován do jednotlivých společností Skupiny ČEZ.

V rámci zajištění chodu kritické infrastruktury byla pro zaměstnance dispečinku ČEZd vyhlášena akce MAJÁK-izolace dispečerských pracovišť s cílem zajistit jejich fungování za jakékoliv společenské situace. Dispečeri se střídali na svých pracovištích po týdnů, aby se eliminovala možnost nákazy a tím nebyl ohrožený chod kritické infrastruktury.

Byl zřízen krizový tým, který koordinoval nastalou aktuální situaci a sledoval aktuální vládní nařízení v souvislosti s pandemií COVID-19.

Z důvodu ochrany zdraví zaměstnanců ČEZ Prodej, a.s. se uzavřela všechna Zákaznická centra a obsluha zákazníků probíhala prostřednictvím call centra a mailové korespondence.

Zaměstnavatel se maximálně snažil zajistit pro všechny zaměstnance ochranné pomůcky, i když to nebylo vždy jednoduché a bez komplikací. S nástupem povinnosti testování zaměstnanců před vstupem na pracoviště zajistil zaměstnavatel dostatek antigenních testů, v některých společnostech dokonce smluvní laboratoř, která prováděla antigenní testy přímo na pracovištích.

Na počátku roku 2021 se situace natolik zhoršila, že bylo nutné přistoupit k omezení volného pohybu osob mimo svůj okres, ve kterém zaměstnanec bydlí. Na základě tohoto vládního nařízení zaměstnavatel vystavoval potvrzení zaměstnavatele k prokázání nutnosti cestovat mezi okresy z důvodu výkonu povolání. S účinností od 1. března již nestačila jako ochrana

látková šitá rouška, šátek, šála apod. a s takovou ochranou dýchacích cest se již nemohlo vstupovat do objektů Skupiny ČEZ.

Co se týká počtu nakažených zaměstnanců, tak nejhorší situace byla v březnu 2021, kdy se čísla pohybovala okolo 800 osob. Bohužel, k dnešnímu dni zemřelo 14 zaměstnanců SKČ v souvislosti s COVID-19.

Na jaře 2021 byl spuštěn proces očkování pro zvlášť kritické zaměstnance. Vedení společnosti vyvíjelo maximální úsilí k tomu, aby v co nejkratší době bylo spuštěno očkování kritických i všech ostatních zaměstnanců společností Skupiny ČEZ. Vše záleželo také na rychlosti dodávek vakcín do České republiky, které byly v té době nedostupné.

V této nelehké době se veškerá jednání se zaměstnavatelem a kolektivní vyjednávání přesunulo na platformu Teams nebo Skype. O veškerých změnách nás informoval zaměstnavatel prostřednictvím mailů a pokud bylo potřeba něco projednat, konala se vzdálená jednání. Přípravy na kolektivní vyjednávání se odehrávaly formou schůzek přes Teams.

Tato jednání byla velice neosobní a byly ztížené podmínky pro kolektivní vyjednávání. Všichni účastníci se vzájemně slyšeli, ale byla zde absence přímého očního kontaktu, nemohli jste pozorovat tzv. „řeč těla“, gesta, mimika atd.

Na druhou stranu jsme se všichni naučili další komunikační dovednosti včetně elektronického podpisu, kdy do této chvíle mnozí z nás ani neměli tušení, že něco takového může ke své práci využívat.

Zaměstnavatel nás průběžně informoval o všech dalších krocích, které se následně podnikaly v souvislosti s pandemickou situací. Každý týden jsme obdrželi report o počtu nově nakažených, jaká pravidla je nutné dodržovat a jaký je vývoj v ČR. V letních měsících nás informoval o pravidlech návratu z dovolené a co je nutné podniknout, než zaměstnanci vstoupí bezpečně na svá pracoviště. Dobře se vyvíjí míra proočkovanosti zaměstnanců Skupiny ČEZ. K datu 28.6.2021 činí proočkovanost 55 %, vakcinací prošlo 82 % zvlášť kritických zaměstnanců a 66 % kritických zaměstnanců.

Při práci na home office jsme si vyzkoušeli, že i tato forma práce je možná a lze ji efektivně využívat tak, aby vše fungovalo. Každý si svůj „time management“ rozvrhoval sám. Na druhou stranu, po mnoha měsících práce z domova nám všem chyběly sociální kontakty a možnost se s kolegy vidět osobně. Touto formou práce se eliminovala možnost nákazy a zaměstnanci, kteří mohli pracovat z domova, to hodnotili velice kladně.

PANDEMIE COVID – 19 Z POHLEDU EVROSPKÉ AKCIOVÉ SPOLEČNOSTI E.ON SE

Miroslav Pelouch, předseda ZO OS ECHO Energetika Tábor

Společnost E.ON SE má své obchodní aktivity v 17 zemích a zaměstnává cca 75 tisíc zaměstnanců. Největší počet zaměstnanců 35,3 tisíc je v Německu, kde je i hlavní sídlo v Essenu. Hlavním předmětem podnikání je distribuce plynu, elektřiny a obchod s těmito energiemi, včetně rozvíjejícího se segmentu služeb.

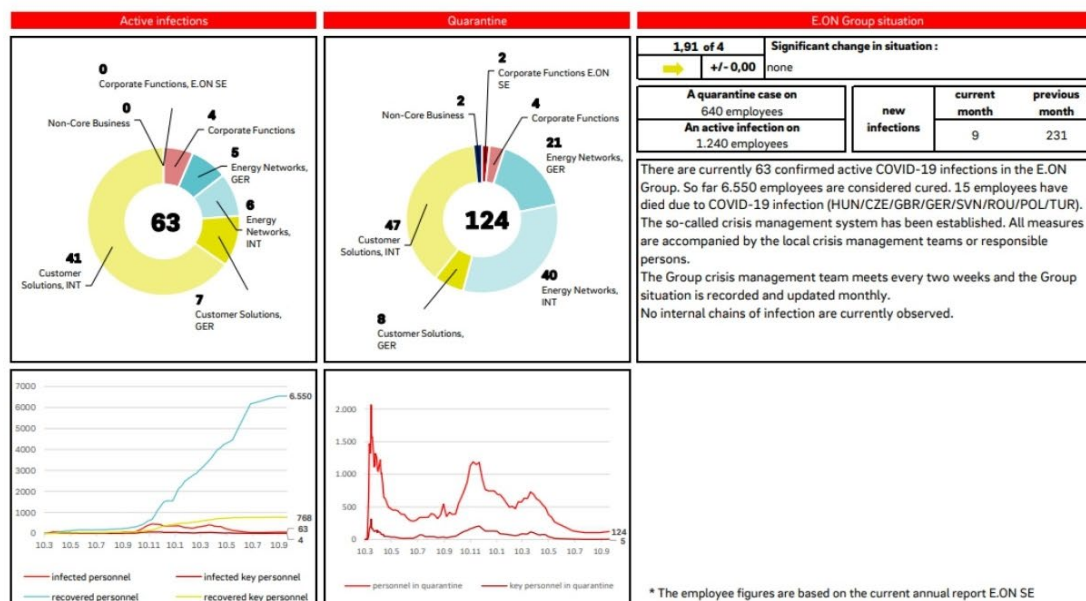
Ve společnosti působí Rada zaměstnanců E.ON SE, ve které je zastoupeno celkem 11 zemí, včetně takzvaných hostovských mandátů, které mají nekonsolidované společnosti a Velká Británie po vystoupení z EU.

Od počátku pandemie představenstvo koncernu a celý management sleduje velmi pozorně její vývoj a snaží se o koordinaci jednotlivých opatření ve všech regionálních jednotkách. Na úrovni nejvyššího vedení byl vytvořen centrální krizový štáb, který soustřeďuje informace ze všech zemí a řídí společnosti v celém Německu. Zpočátku byla snaha řídit jednotlivá opatření i v regionálních jednotkách ale z důvodu různé legislativy a nestejného vývoje v počtu nakažených bylo od této snahy upuštěno.

Boji s Covid-19 je věnována velká pozornost a opatření ve všech částech společnosti jsou bedlivě sledována a vyhodnocována. Stejně tak vybavení zaměstnanců ochrannými pomůckami, dezinfekcí apod. je od začátku pandemie na vysoké úrovni a ve srovnání s ostatními společnostmi nadstandardní. Velmi aktivně je využíváno opatření typu práce zaměstnanců na home office, omezení nebo zákaz služebních cest a práce v týmech či porady prostřednictvím on-line platformy Teams. Tématům kolem pandemie Covid-19 se pravidelně věnuje na svých jednáních rada zaměstnanců, která zasedá dvakrát za rok a stejně tak výkonný výbor této rady. Tak jak se vyvíjí situace v pandemii a jsou nastavena ochranná opatření, konají se v poslední době zasedání většinou formou online.

Následující obrázek popisuje stav ve vývoji pandemie ve skupině E.ON

Situation report COVID-19 – E.ON Group (status 28.09.21)



V levém horním rohu je koláčový graf vývoje počtu nakažených v jednotlivých obchodních částech společnosti a vedle něj počet zaměstnanců v karanténě. Níže jsou grafy zachycující vývoj pandemie a v textové části obrázku jsou zaznamenány nejdůležitější události v regionálních jednotkách.

Společnost E.ON SE od začátku pandemie velice silně podporuje očkování zaměstnanců proti Covid-19. V regionálních jednotkách, kde to možnosti a legislativa povoluje společnost zajišťovala očkování přímo na pracovištích. Například v centrále společnosti v Essenu tak bylo celkem zorganizováno 10 očkovacích dnů za účasti tří lékařů a pomocného personálu a aplikováno 1779 injekcí (první a posilovací dávka).

Další obrázek – opatření na pracovištích mezinárodních jednotek E.ON.

Measures at the workplace International E.ON Units

	Avg. presence at workplace	Vaccination rate	Measures at the workplace
	In HQ 50% Other offices >80%	>75%	Minimum distance and surgical masks obligatory, even at the desk. Per Decree Green Pass required to all employees from 15.Oct on. The Employer is obliged to verify. Salary suspension if not available.
	>50% (ramp up starting 4.Oct)	76% at national level	Acc. to public health authority, minimum distance and surgical masks only mandatory for non-immune population. Self-tests currently not in use.
	25-50%	E.ON est. 50-75%. Pop. Warsaw, 60%	Minimum distance obligatory, surgical masks only in common areas, no special restrictions for non-immune population. Self-tests are not offered.
	25-50%	E.ON est. >75% Avg. NL: 82%	Minimum distance recommended, no surgical masks, no restrictions for non-immune employees. No usage of self-tests. Employees have received basic rules of conduct.
	>50%	>75%	All employees at least once a week in the office. Minimum distance and wearing of surgical masks only apply to non-immune employees and externals. Weekly self-tests & evidence mandatory by all employees (GDPR limitations are respected), tests are provided by E.ON.
	>50%	Est. >75%	No minimum distance, surgical masks only optional. Non-immune employees cannot participate in indoor events. Antigen tests being implemented for significant events (e.g. top leadership meetings).
	25-50%	Est. <50%	Minimum distance obligatory, surgical masks in shared spaces or if a colleague from a different office is coming. Quick test are given to our colleagues who are not vaccinated (2 per month). Non vaccinated employees have to wear a mask at all times.

Obrázek zachycuje v prvním sloupci poměr zaměstnanců na pracovištích a na home office, ve druhém je kvalifikovaný odhad očkovaných zaměstnanců k příslušnému datu a následují nejdůležitější opatření v jednotlivých částech koncernu dle jednotlivých zemí.

Tyto obrázky jsou součástí pravidelných reportů o pandemické situaci, které jsou na jednotlivých zasedáních pravidelně prezentovány členům rady zaměstnanců nebo jeho výkonného výboru v rámci tématu bezpečnost práce a ochrana zdraví zaměstnanců.

Závěrem lze říci, že opatření v boji s Covid-19 a ochrana zaměstnanců před ním jsou ve společnosti E.ON SE na velmi vysoké úrovni a zapojení zástupců zaměstnanců do tohoto boje je příkladné a ve výsledku přínosné pro celou strategii ochrany zdraví všech zaměstnanců.

OPATŘENÍ PŘI PANDEMII COVID-19 A ZAPOJENÍ ODBORŮ VE SKUPINĚ E.ON CZECH

Martin Picmaus, předseda ZO OS ECHO Energetika Brno Plynárenská

Úvod, obecné informace

První případy onemocnění byly zaznamenány a následně potvrzeny na českém území 1. března 2020. Následná opatření proti epidemii přijal stát 3. března a 10. března na tiskové konferenci po jednání vlády došlo k oznámení, že budou uzavřeny školy. Od 12. března byl vyhlášen nouzový stav s omezeními pro občany a podniky.

Začátkem roku 2021 začalo očkování, v prvních měsících se očkovali nejrizikovější skupiny. Od února do června se měla vakcína dostat k seniorům, pracovníkům v sociálních službách, ke krizovým složkám státu a postupně se snižovala věková hranice pro možnost očkování. Očkování široké veřejnosti bylo zpřístupněno od května 2021, přičemž ve všech fázích je očkování dobrovolné.

K 1. únoru 2022 bylo celkem v České republice testováno 18,46 milionů osob, nakaženo bylo 3,10 milionů osob, aktivně nemocných bylo 343,45 tisíc, hospitalizovaných bylo 2,65 tisíc, zotavilo se 2,72 milionů, zemřelo 37,28 tisíc. Ke stejnému dni bylo plně naočkováno 6,38 milionů a částečně naočkováno 548,03 tisíc osob.(1)

Opatření zaměstnavatele ve skupině E.ON Czech a role odborů

Od březnového vyhlášení nouzového stavu, který byl spojen s nutností dodržovat povinná opatření a díky rychlému nástupu epidemie, kdy docházelo ke kritickému nedostatku ochranných pomůcek. Byl ve skupině E.ON Czech s předstihem stanoven Krizový štáb, který každý týden vyhodnocoval aktuální stav, vývoj a avizované opatření vlády, na základě, kterých přijímal opatření platná ve všech společnostech skupiny. Okamžitě se zahájil proces nákupu dezinfekcí a ochranných roušek, bohužel jen v omezeném množství dle možností obchodníků a prodejců. Pravidla a opatření samozřejmě respektovala všechna nařízení vlády. Tématem byly hlavně roušky, protože do skupiny dorazilo jen několik stovek roušek pro kolegy v první linii, kteří jsou v přímém kontaktu se zákazníky. Obecně bylo roušek málo, a proto se začaly šít a vyrábět ručně napříč společnostmi. Současně s vyhlášením nouzového stavu, došlo u činností, kde to bylo možné k zavedení většího využití práce z domova. Zaměstnanci, kterých se to dotklo, byly vybaveni firemním laptopem, stolním počítačem, mobilem anebo aplikací, která

umožnila pracovat z domova na vlastním domácím počítači. Většina firemní komunikace, schůzky a porady se přesunula do online prostředí. Činnosti montérů a techniků byla rozdělena na zbytné a nezbytné tak, aby došlo co nejvíce k eliminování rizika nakažení našich pracovníků. V nepřetržitých provozech, jako jsou například dispečinky, nebo poruchová služba, došlo k zavedení takových opatření, která vedla ke snížení rizika a v duchu zachování obsluhy a provozu sítí. Postupně došlo k zákazu cestování, či omezení cest mezi regiony, ke zrušení zahraničních cest a k úpravám v povinných, nebo mandatorních školeních. Na konci roku 2020 se rozšířil počet členů Krizového štábu o zástupce odborů, kteří byli do té doby zapojeni na informativní úrovni. Dezinfekce, roušky a respirátory se staly součástí našich životů a zaměstnavatel postupně zařadil tyto ochranné pomůcky mezi standardní výbavu zaměstnanců. Od února 2021, se k ochraně dýchacích cest používaly výhradně respirátory FFP2.

V polovině února 2021 jsme začali každé pondělí a čtvrtky testovat zaměstnance na COVID-19 v našem areálu v Brně. Následně bylo testování rozšířeno i do dalších lokalit. Přitom povinnost testování dle nařízení vlády vešlo v platnost až 9. 3. 2021. V návaznosti na toto nařízení, došlo k úpravě evidence testování do elektronické podoby. Na konci března byla spuštěna registrace k očkování proti nemoci COVID-19 pro pracovníky kritické infrastruktury, do které spadá také naše společnost. S ohledem na nedostatek vakcín pro plošné očkování, byla registrace v této fázi spuštěna pro zaměstnance tzv. superkritické infrastruktury. To znamená pro ty pracovníky, kteří byli definováni jako klíčoví pro udržení chodu energetické a plynárenské sítě. Pro společnost ve skupině bylo očkování prioritou, proto na Krizovém štábu došlo k rozhodnutí vyjít zaměstnancům maximálně vstříc. Pokud tedy zaměstnanci obdrželi termín očkování mohli pro cestu do očkovacího centra použít služební vozidlo a cesta byla brána jako služební. Dále v den očkování a následující den zůstávali doma na home office. Pokud se jednalo o pracovníky z provozních útvarů, čerpali tyto dva dny placené volno. Které využili například pro seznámení se s interními předpisy BOZP.

Do dnešního dne platí pravidla pro home office, nebo placené volno při očkování další dávkou vakcíny. V platnosti jsou také omezené porady, cestování a jsou využívány porady elektronickou formou. Rovněž používání respirátorů a dodržování dalších opatření je v souladu s nařízením vlády a na základě rozhodnutí Krizového štábu.

Dopad na sociální dialog

Veškerá opatření v souvislosti s nemocí COVID-19 se odrazila také do společného dialogu zástupců zaměstnanců a vedení společností v celé skupině. Veškerá komunikace, včetně společných jednání či zasedání byla prostřednictvím Skype a MS Teams. Také řešení problémů, nebo projednávání změn se odehrávalo přes výpočetní techniku. V dobách, kdy bylo možné uskutečnit omezené jednání za přísného dodržování hygienických opatření, jsme například domlouvali novou Kolektivní smlouvu. Její konečnou podobu jsme museli dojednat přes již zmíněný MS Teams, což bylo časově náročné a nebylo to vůbec jednoduché. Obecně, se dá říci že se veškerá komunikace, projednávání a informování přesunulo do virtuálního světa. To vše se bude jen velmi těžko a zdlouhavě vracet, z mého pohledu, k normálnímu stavu.

Závěr

V průběhu celé pandemie docházelo ke komunikaci s odbory, postupem času byli zástupci odborů začleněni do Krizového štábu a účastnili se všech jednání. Mohu konstatovat že ve skupině E.ON Czech je kladen veliký důraz na zdraví zaměstnanců a dodržování veškerých zákonných nařízení, a to hlavně v oblasti BOZP. Zaměstnavatel se vždy chová dle Zákoníku práce č. 262/2006 Sb., kde je stanovena odpovědnost zaměstnavatele za bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnanců s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví. V tom duchu se vyvíjela také opatření přijímaná ve společnostech skupiny E.ON Czech, jejich dodržování a přístup k celé situaci spojené s nemocí COVID-19.

Reference:

1. zdroj MZČR (Ministerstvo zdravotnictví České republiky)

DOPAD KORONAVIRU NA ZAMĚSTNANCE TEPLÁRNY OTROKOVICE A.S.

Pavla Gromusová, předsedkyně ZO OS ECHO Teplárna Otrokovice a.s.

Na silvestra 2019 byla Světová zdravotnická organizace (WHO) poprvé oficiálně informována o výskytu nového onemocnění způsobovaného koronavirem SARS-CoV-2. Od března 2020 začali pociťovat následky koronaviru i zaměstnanci v naší teplárně. Aby se zamezilo přenosu koronaviru a případnému onemocnění zaměstnanců, byly v teplárně přijaty následující opatření.

V první řadě byl svolán krizový štáb, složený z vedení společnosti, vedoucích zaměstnanců a zástupců odborů, který se schází dle potřeby do dnes. Vyhodnocuje situaci dle vládních nařízení a podle toho zavádí nebo ruší nařízení v TOT a.s.

Do teplárny byly dodány dezinfekční prostředky. Po budově byly rozmístěny zásobníky na dezinfekci rukou a nádoby na použité roušky a respirátory. V pravidelných intervalech je prováděna dezinfekce všech veřejných prostor (chodby, jídelna, šatny, WC, sprchy atd.) Zaměstnancům TOT je při vstupu do areálu bezkontaktním teploměrem změřena tělesná teplota. Pokud zaměstnanec TOT měření teploty odmítne, nebude mu umožněn vstup do areálu. Dále před vstupem do areálu musí mít každý zaměstnanec nasazen respirátor a použít dezinfekční prostředek.

Zaměstnanci administrativy:

Pokud to je z provozního hlediska možné, THP po dohodě se svými nadřízenými pracují z domova. V případě, že je přítomnost na pracovišti nutná, střídají se tak, aby v jedné kanceláři byl pouze jeden zaměstnanec.

V každé kanceláři je umístěn dávkovač na dezinfekci rukou. Zaměstnanci si musí po příchodu do kanceláře ruce vydezinfikovat a během dne dezinfekci pravidelně používat. Při střídání zaměstnanců v kanceláři je nutné provést základní dezinfekci octovým roztokem: kliky dveří, tiskárny, společné pracovní plochy. Dezinfekci provádí zaměstnanec při příchodu do kanceláře a při odchodu z kanceláře. V kanceláři se musí pravidelně větrat. Zaměstnanci musí mít respirátor při vstupu do TOT, při pohybu v areálu a ve společných prostorách (chodby, jídelna, apod.).

V kanceláři je možné si respirátor sundat. Pokud někdo do kanceláře vstoupí, musí si zaměstnanec respirátor nasadit. Zaměstnanci musí dodržovat bezpečnou vzdálenost, nejméně 2 metry, a neshlukovat se.

Zaměstnanci směn na velínu:

Aby se zajistil provoz teplárny, byli zaměstnanci velínu zcela odděleni od ostatních zaměstnanců, a i jednotlivé směny se nesmí potkat. Mají pro sebe samostatné WC, kuřárnu a styk s ostatními je omezen na minimum.

Předání směn se uskutečňuje po telefonu. Příchozí směna se seřadí v zasedací místnosti a převezme směnu. Poté, co předchozí směna opustí velín, přijde další směna. Střídání směn organizuje směnový inženýr (dále SI) a v jeho nepřítomnosti mistr stroje. Tento způsob střídání platí i pro provozní elektrikáře a zámečníky.

Vypisování B příkazů (strojní i elektro) a svařovacích povolení provádí SI před velínem. Pouze v jeho nepřítomnosti mistr stroje.

Na velín, CHÚV a šatnu zauhlování je povolen vstup pouze lidem, kteří zde mají své pracoviště. Ostatním je přístup zakázán. Kontakt je možný jen přes vysílačku nebo mobilní telefon, případně prostřednictvím SI.

Pracovníci údržby a technici mohou komunikovat s pracovníky velínu pouze přes vysílačku nebo telefon. Přímý kontakt zajišťuje pouze SI. V jeho nepřítomnosti mistr stroje. SI zajišťuje náhled do provozních deníků na vyžádání.

Komunikace mezi THP a zaměstnanci na směně probíhá pouze telefonicky nebo e-mailem.

Vydávání obědů:

V době největší pandemie byl zrušen bufet a obědy se vydávaly v krabičkách, které si odnesl zaměstnanec na místo pracoviště. Byly vydávány nejdříve pro zaměstnance na směně, potom si je mohli vyzvednout THP zaměstnanci.

Po rozvolnění se mohou obědy vydávat v jídelně, ale zaměstnanci si nosí vlastní příbory, sedí se po jednom u stolu a musí být dodržována bezpečnostní a hygienická opatření.

Testování zaměstnanců:

Zaměstnavatel od 15. 3. 2021 nesměl umožnit na pracovišti přítomnost zaměstnance, který v posledních 7 dnech neabsolvoval PCR test nebo Ag test nebo jiný preventivní test na přítomnost viru SARS-CoV-2 s negativním výsledkem. Zaměstnanci byli povinni se do testování zapojit.

V případě pozitivního výsledku je zaměstnanec povinen sdělit tuto skutečnost vedoucímu a HR manažerovi. Zaměstnanec nesmí vstupovat na pracoviště. Bezodkladně telefonicky či jiným vzdáleným způsobem kontaktuje praktického lékaře. Do určení dalšího postupu lékařem nebo hygienickou stanicí musí zaměstnanec minimalizovat riziko nákazy dalších lidí a izolovat se. Lékař či hygienická stanice rozhodne o PCR testu. Zaměstnanec je povinen se PCR testu podrobit.

Po rozhodnutí vlády, kdy bylo testování zaměstnanců pro firmy povinné, zaměstnavatel zajistil testování mobilním týmem odběrem vzorku z nosohltanu. To trvalo až do ukončení povinnosti zaměstnance testovat.

Zaměstnanci externích firem:

V začátku pandemie byl zaměstnancům externích firem, jejichž práce nebyla pro provoz teplárny nezbytná, zakázán vstup do areálu TOT. V odůvodněných případech mohlo vedení společnosti udělit výjimku.

Zaměstnavatel zakázal zaměstnancům schůzky s externími spolupracovníky, dodavateli, zákazníky a dalšími obchodními partnery v areálu i mimo areál TOT. Pracovní záležitosti se řešily telefonicky a e-mailem.

Zaměstnavatel zakázal účast na konferencích, seminářích a školeních.

V současné době mohou externí firmy vstupovat do areálu po změření teploty, prokázáním se očkováním nebo platnými PCR nebo Ag testy.

Kolektivní vyjednávání:

Pandemie u nás kolektivní vyjednávání nijak negativně neovlivnila. Tím, že jsme museli udržet provoz za každou cenu, spíše kladlo na zaměstnance vyšší nároky, a to se dalo použít při vlastním vyjednávání.

Závěrem:

Striktním dodržováním všech vládních opatření, v některých případech tvrdším opatřením krizového štábu (nošení roušek minulé léto, i když to nebylo povinné), se podařilo na TOT a.s. udržet nákazu v přijatelných mezích a za celé období pandemie jsme měli celkem pouze 22 nakažených, z čehož najednou byli nejvíce 4 nakažení zaměstnanci, čímž nebyl provoz nijak ohrožen.

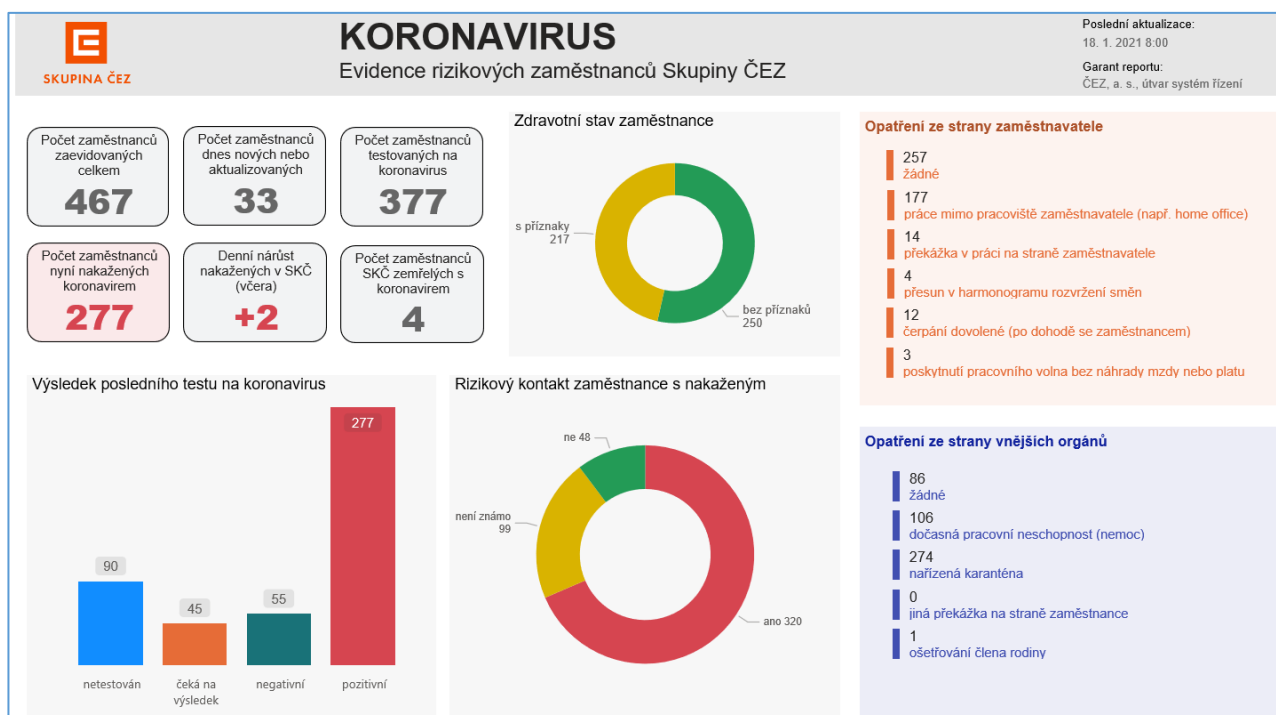
V současné době se zaměstnavatel soustředí na zapojení o co nejvíce zaměstnanců do očkování. S motivací 2 000,- Kč se nechalo naočkovat ze 153 zaměstnanců 95, což je 62 %.

POSÍLENÍ A ROZVOJ SOCIÁLNÍHO DIALOGU NA VŠECH ÚROVNÍCH ENERGETICKÉHO SEKTORU

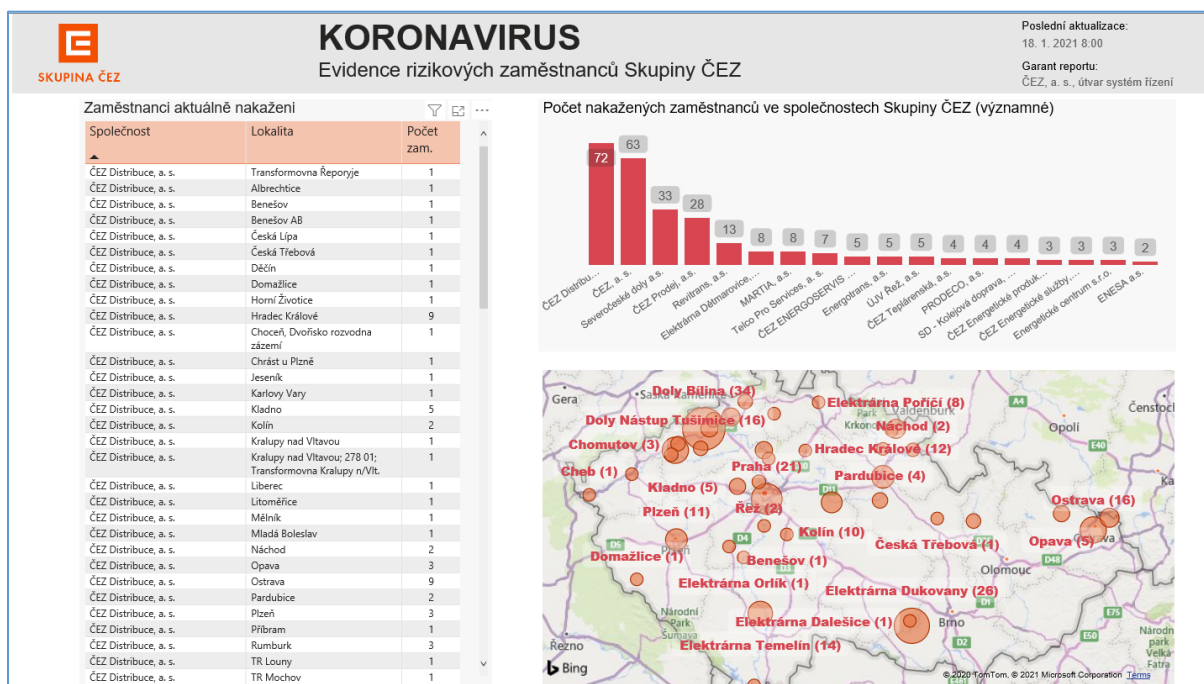
OPATŘENÍ V SOUVISLOTI S COVID-19 VE SKUPINĚ ČEZ NA PŘELOMU ROKU 2020-2021

Jaroslav Svatek, předseda ZO OS ECHO Středočeská energetická a.s., Kralupy
n./Vlt.

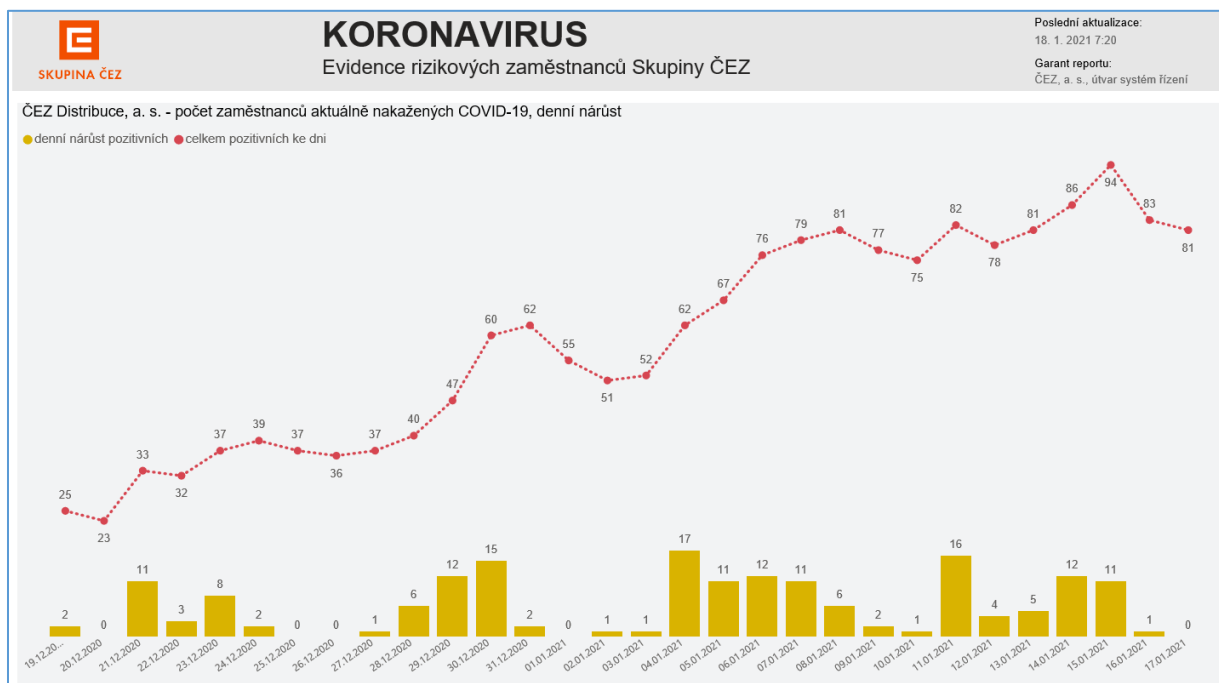
- Evidence rizikových zaměstnanců Skupiny ČEZ – zdravotní stav zaměstnanců



- Evidence rizikových zaměstnanců Skupinu ČEZ – počet nakažených zaměstnanců



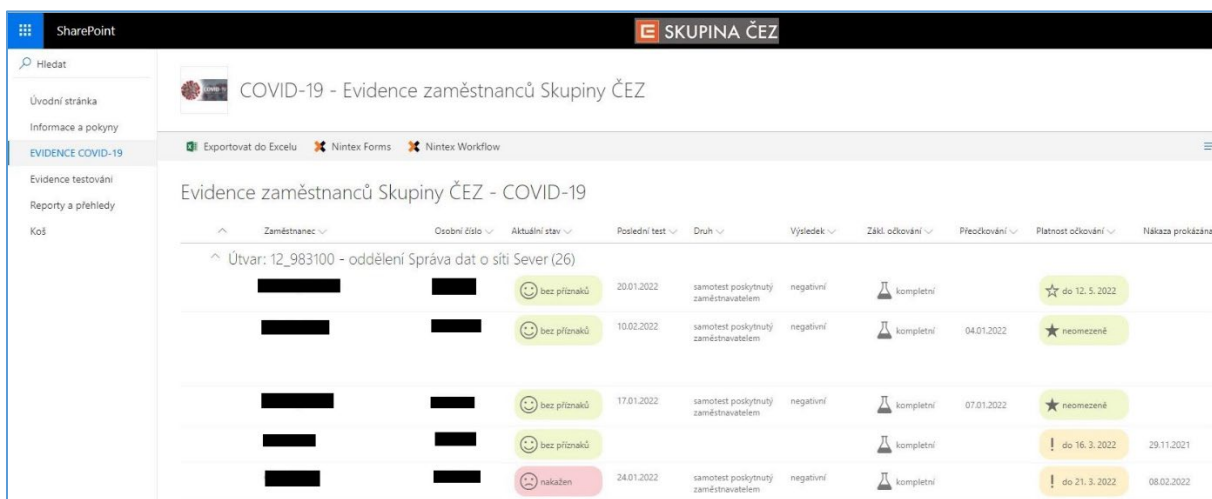
- Denní nárůst aktuálně nakažených zaměstnanců ve společnosti ČEZ Distribuce



- Počet distribuovaných ochranných pomůcek pro ČEZ Distribuci
 - Respirátor FFP2: 2.000 ks
 - Textilní rouška: 3.000 ks
 - Jednorázová rouška: 10.000 ks
 - Antigenní testy 1 500 ks

- Komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem
 - Veškerá informace probíhá prostřednictvím podnikové intranetu
 - Veškeré nařízení vlády ČR v návaznosti na pandemii byly pravidelně aktualizovány
 - Komunikace probíhaly formu dálkového přístupu přes aplikaci Teams
 - V rámci pandemie byl ve společnosti zřízen krizový štáb Koronavir, který se schází pravidelně každé pondělí, informace z jednání jsou pravidelně zasílány

- Centrální evidence testování, očkování, přehledu nakažených zaměstnanců z důvodu karantény
 - Z důvodu evidence zaměstnanců na COVID 19 byl zřízena centrální evidence zaměstnanců skupiny ČEZ, která prostřednictvím Share Pointu eviduje:
 - očkované zaměstnance
 - aktuálně nakažené zaměstnance
 - zaměstnance v karanténě
 - testované zaměstnance
 - V současné době je tato evidence stále používá



Zaměstnanec	Osobní číslo	Aktuální stav	Poslední test	Druh	Výsledek	Zákl. očkování	Přeočkování	Platnost očkování	Nákaza prokázána
Útvar: 12_983100 - oddělení Správa dat o síti Sever (26)									
[redacted]	[redacted]	😊 bez příznaků	20.01.2022	samotest poskytnutý zaměstnavatelem	negativní	kompletní		do 12. 5. 2022	
[redacted]	[redacted]	😊 bez příznaků	10.02.2022	samotest poskytnutý zaměstnavatelem	negativní	kompletní	04.01.2022	neomezeně	
[redacted]	[redacted]	😊 bez příznaků	17.01.2022	samotest poskytnutý zaměstnavatelem	negativní	kompletní	07.01.2022	neomezeně	
[redacted]	[redacted]	😊 bez příznaků				kompletní		do 16. 3. 2022	29.11.2021
[redacted]	[redacted]	😞 nakažen	24.01.2022	samotest poskytnutý zaměstnavatelem	negativní	kompletní		do 21. 3. 2022	08.02.2022

