



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Podpora sociálního dialogu v chemickém průmyslu



publikace OS ECHO – č. 3/2018

Projekt č.: CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0001878

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

www.os-echo.cz

www.socdial.cz

PODPORA SOCIÁLNÍHO DIALOGU V CHEMICKÉM PRŮMYSLU

Úvod

Odborový svazu ECHO jako partner projektu se společně se SCHP ČR jako příjemce projektu podílí na realizaci projektu „Podpora sociálního dialogu v chemickém průmyslu“ financovaného z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky (registrační číslo projektu: CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0001878).

Uvedený projekt je zaměřen především na posílení a rozvoj sociálního dialogu a je určen zejména pro účastníky, kteří se podílejí na vedení sociálního dialogu, a to jak na odvětvové úrovni, tak podnikové úrovni. Projekt si klade za cíl vzdělávat zástupce zaměstnavatelů a zaměstnanců sdružených v chemickém průmyslu České republiky v oblasti kolektivního vyjednávání, a to s ohledem na uzavírání kolektivních smluv v podnicích a kolektivních smluv vyššího stupně v tomto odvětví.

V roce 2018 OS ECHO uspořádalo v rámci tohoto projektu celkem osm odborných akcí (vesměš diskusních fór) ke klíčovým aktivitám projektu na různorodá témata, která se dotýkají problematiky sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v chemickém průmyslu.

Tato publikace obsahuje vybrané příspěvky z těchto proběhlých akcí. Dále obsahuje konzultanty KSVS zpracovanou analýzu BOZP ve vybraných firmách.

Publikace je určena nejen pro potřeby cílové skupiny, ale také pro všechny pracovníky, kteří se v rámci své pracovní činnosti problematikou sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání zabývají.

Projektový tým OS ECHO

Podpora sociálního dialogu v chemickém projektu

PODPORA SOCIÁLNÍHO DIALOGU V CHEMICKÉM PRŮMYSLU

Obsah:

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Jana Martínková, poradce OS ECHO pro oblast kolektivního vyjednávání

BOZP ve společnosti DEZA, a.s.

Michal Sváček, předseda ZO OS ECHO při Deza, a.s.

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání v oblasti BOZP v ve společnosti UNIPETROL RPA, s.r.o.

Bc. Pavel Dvořák, předseda ZOO Chemopetrol a.s.

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání v oblasti BOZP ve společnosti BorsodChem MCHZ, s.r.o.

Františka Salamonová, předsedkyně ZO OS ECHO BorsodChem MCHZ Ostrava, s.r.o.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci – Synthomer a.s. Sokolov

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

Legislativní změny v oblasti BOZP a jejich dopady na kolektivní vyjednávání

Robert Křepinský, člen Rady vlády pro BOZP

Kolektivní vyjednávání a emoce

PhDr. Pavel Raška, PeRsonalia, lektor

BOZP v kontextu kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu

Zpracoval: JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D., lektor

PODPORA SOCIÁLNÍHO DIALOGU V CHEMICKÉM PRŮMYSLU

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Zpracovala: Jana Martínková, poradce OS ECHO pro oblast kolektivního vyjednávání

V pracovním prostředí se většina lidí pohybuje značnou část svého života, proto je na ochranu zdraví a života zaměstnanců při výkonu práce a v souvislosti s ní kladen velký důraz. Hlavním cílem právní úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je předcházení či omezování rizik ohrožující životy a zdraví zaměstnanců.

Každý zaměstnavatel má obecně uloženou povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví svých zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví.

Povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance při zajišťování BOZP

Současná právní úprava BOZP má své těžiště v zákoníku práce. Jsou zde zakotveny především povinnosti zaměstnavatelů na tomto úseku a práva a povinnosti zaměstnanců. Na zajišťování BOZP se dále podílejí i odborové orgány, jejichž postavení i oprávnění vykonávat kontrolu nad stavem BOZP je rovněž upraveno v zákoníku práce. Dále jsou to orgány státního odborného dozoru nad bezpečností práce, které kontrolují dodržování bezpečnostních předpisů zaměstnavateli a jejichž postavení, úkoly i oprávnění jsou upraveny v zákoně č. 174/1968 Sb.

V zákoníku práce se stanoví zaměstnavatelům povinnost vytvářet podmínky pro bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pracovní prostředí vhodnou organizací BOZP a přijímáním opatření v prevenci rizik. Prevencí rizik se přitom rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik. Zaměstnavatel je povinen vyhledávat rizika, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění. To znamená, že zaměstnavatel musí přezkoumávat a vyhodnocovat jaká rizika mohou nastat a učinit opatření k jejich odstranění nebo maximální snížení jejich účinnosti. K tomu zákon stanoví všeobecné preventivní zásady.

V ustanovení je obsažen obsáhlý výčet povinností zaměstnavatele na úseku BOZP, zejména:

- nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti
- zajistit zaměstnancům školení o předpisech k zajištění BOZP, pravidelně ověřovat jejich znalost a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování
- zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci

K základním právům zaměstnance patří právo na zajištění BOZP, informace o rizicích práce a o opatřeních na ochranu před jejich působením, právo odmítnout výkon práce, má-li zaměstnanec důvodně za to, že bezprostředně a závažně ohrožuje jeho život a zdraví, přičemž

takové odmítnutí nelze považovat za nesplnění povinností a konečně i právo podílet se na vytváření zdravého a bezpečného zdravého prostředí.

Jako základní povinnosti zaměstnance uvádí zákoník práce následující:

- dbát o svou vlastní bezpečnost
- účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem
- podrobit se lékařským prohlídkám
- dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění BOZP
- dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat ochranná zařízení a ochranné prostředky
- nepoužívat alkoholické nápoje a jiné návykové látky v pracovní době kdekoli a na pracovišti kdykoliv, nenastupovat pod jejich vlivem do práce
- oznamovat svému nadřízenému nedostatky a závady na pracovišti, které by mohly ohrozit bezpečnost práce a podle svých možností a účastnit na jejich odstraňování
- podrobit se na pokyn příslušného vedoucího zaměstnance zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.

Uvedené povinnosti zaměstnanců jsou součástí dodržování pracovní kázně, proto za jejich porušení může zaměstnavatel zaměstnance postihnout jako ve všech ostatních případech porušování pracovní kázně.

Pracovní úrazy

Došlo-li u zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k poškození zdraví úrazem (pracovní úraz), odpovídá za škodu tím vzniklou zaměstnavatel, u něhož byl v době úrazu v pracovním poměru.

Pojem pracovního úrazu je definován jako poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, k němuž došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů. Jako pracovní úraz se posuzuje také úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech je odpovědností za výsledek (škodnou událost), předpokladem jejího vzniku tedy není zavinění zaměstnavatele ani porušení povinnosti. Zaměstnavatel tak např. odpovídá i za porušení zdraví zaměstnance, kterému nemohl nijak zabránit ani je odvrátit (např. zasažení bleskem).

Z odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví jsou však vyloučeny úrazy, k nimž dojde při stravování (např. poranění přiborem, opaření horkou tekutinou).

Za pracovní úraz není také považován úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.

O pracovní úraz nejde ani tehdy, jestliže k poškození zdraví zaměstnance došlo v době, kdy vybočil z plnění pracovních úkolů (tzv. exces), např. při vyrábění určitých předmětů pro svoji

vlastní potřebu v pracovní době a bez vědomí zaměstnavatele, při vybočení z trasy pracovní cesty kvůli obstarávání soukromých záležitostí apod.

Nemoci z povolání

Nemocemi z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání (seznam nemocí z povolání tvoří přílohu nařízení vlády č.290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání).

Nemoci z povolání uvedené v tomto předpisu jsou charakterizovány velmi obecnými znaky. Otázka existence nemoci z povolání je věcí znaleckého posudku vydaného lékařem příslušného zdravotnického zařízení, které je oprávněno uznávat nemoci z povolání.

Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví

Zaměstnavatel je povinen škodu na zdraví vzniklou v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zaměstnanci nahradit. Zaměstnavatelé jsou pro tyto případy ze zákona pojištěni.

Zaměstnavatel se může odpovědnosti zcela zprostit, jestliže prokáže, že jedinou příčinou škody byla skutečnost, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní či ostatní předpisy nebo pokyny BOZP.

Částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele je možné za předpokladu, že jednou z příčin pracovního úrazu bylo porušení bezpečnostních předpisů či pokynů zaměstnancem, ačkoli byl s nimi řádně seznámen, nebo opilost, návykové látky nebo lehkomyšlné počínání v rozporu s obvyklým způsobem chování.

Jestliže zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvrácení škody, která hrozila zaměstnavateli (např. hašení požáru), nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, nemůže se zaměstnavatel vůbec zprostit odpovědnosti (ani částečně), pokud zaměstnanec tento stav sám úmyslně nevyvolal (např. požár sám nezaložil).

Hlášení pracovních úrazů

Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu za účasti zaměstnance (pokud to jeho zdravotní stav dovoluje), svědků a za účasti odborové organizace nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel nesmí bez vážných důvodů měnit stav na místě úrazu do doby objasnění jeho příčin a okolností vzniku.

Zaměstnavatel vede v knize úrazů evidenci o všech úrazech, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny.

Zaměstnavatel vyhotovuje záznamy a vede dokumentaci o všech pracovních úrazech, jejichž následkem došlo ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny nebo k úmrtí zaměstnance. Záznamy o úrazu je možné uvádět v listinné nebo elektronické podobě. Zaměstnavatel vyhotovuje záznam o pracovním úrazu neprodleně, nejpozději do 5 dnů ode dne, kdy se o něm dověděl.

Zaměstnavatel je povinen ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu stanoveným orgánům a institucím:

- příslušnému oblastnímu inspektorátu práce
- zdravotní pojišťovně, u které je pracovním úrazem postižený zaměstnanec pojištěn
- odborové organizaci nebo zástupci BOZP
- policii, jestliže zjištěné skutečnosti nasvědčují tomu, že v souvislosti s pracovním úrazem došlo ke spáchání trestného činu nebo je zde podezření z trestného činu.
- příslušnému útvaru policie ČR se zásadně hlásí všechny smrtelné pracovní úrazy

Právo odborových organizací kontrolovat BOZP

Odborové organizace mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí např.

- zajistit možnost prověření toho, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci
 - zajistit možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zřízení zaměstnavatelů pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky
 - zajistit možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy
 - zajistit možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemoci z povolání, popřípadě je objasňovat
 - umožnit zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
-

PODPORA SOCIÁLNÍHO DIALOGU V CHEMICKÉM PRŮMYSLU

BOZP ve společnosti DEZA, a.s.

Zpracoval: Michal Sváček, předseda ZO OS ECHO při Deza, a.s.

Na oblast BOZP je v DEZA, a.s kladen prioritní důraz. BOZP se ve společnosti řídí platnou legislativou, Organizačními směrnicemi a Příkazy generálního ředitele. Organizační směrnice a příkazy generálního ředitele jsou nad rámec legislativy, kdy zpřesňují v některých případech i zpřísňují specifické požadavky na BOZP v naší společnosti. Od 1/2019 byl zaveden management BOZP dle ČSN ISO 45001.

Deza, a. s. usiluje o rozvoj pozitivní vnitropodnikové kultury BOZP v souladu se zásadami uvedenými v dokumentu „Etický kodex zaměstnanců DEZA, a.s.“

Spolupráce mezi Odborovou organizací a úsekem BOZP je velmi úzce spjata. Zástupci BOZP, Odboru řízení ISO a životního prostředí pravidelně navštěvují zasedání orgánu (Výboru ZO OS), kde přednášejí nové návrhy, praktické poznatky z jednotlivých provozních úseků společnosti a legislativní změny. Zástupci odborů se mohou k celé problematice vyjadřovat ústně i písemně. Naše podněty a připomínky jsou vždy zaznamenány a důkladně se s nimi nadále pracuje.

V případě vzniku pracovního úrazu jsou neprodleně zástupci Odborů pro BOZP informováni elektronickou formou, v mimořádných případech telefonicky. O vzniku pracovního úrazu informuje dispečer závodu. Při následném šetření pracovního úrazu je vždy přítomný člen Výboru pro oblast BOZP.

Každý pracovní úraz je vždy analyzován i na zasedání Výboru Odborové organizace. Každý pracovní úraz, jeho průběh a následky jsou zveřejněny na vnitropodnikové elektronické síti SEID, tak aby se s pracovním úrazem mohli seznámit všichni zaměstnanci. Na pracovišti, kde pracovní úraz vznikl jsou zaměstnanci s tímto úrazem seznámeni podrobněji včetně následného řešení odstranění technických závad pokud k nim během úrazu došlo a nebo byly příčinou vzniku tohoto úrazu.

Odborová organizace má možnost v dostatečném předstihu připomínkovat nové Organizační směrnice v DEZA, a.s., které mají následně vstoupit v platnost. Zástupci pro oblast BOZP se pravidelně účastní Bezpečnostních prověrek a jsou členy bezpečnostních komisí. Během roku na svých pracovištích vyhledávají možná rizika, která vždy bývají na podnět Odborové organizace vyhodnoceny a v relevantním případě odstraněny.

Zástupcům Odborů je dán dostatečný prostor vyjadřovat se k pracovnělékařským službám, dávat podněty aj. Pracovnělékařské služby, hlavně pak doplňkový nadstandardní zdravotní program bývá samostatnou kapitolou Kolektivního vyjednávání.

Dlouhodobě Odbory spolupracují v oblasti BOZP a ochranných pracovních pomůcek pro zaměstnance. Nové ochranné pracovní pomůcky, které splňují certifikaci pro používání na

jednotlivých pracovištích podniku DEZA, a.s., jsou zástupci Odborů testovány a vyhodnocovány. Zpravidla se jedná o pracovní oděvy, obuv, speciální overalové obleky. Ochranné pracovní pomůcky splňující certifikaci nemusí být vždy komfortní a můžou postrádat některé prvky vhodné pro nošení ve výrobních úsecích podniku. Z vyhodnocení OOP je vždy proveden zápis a pokud v hodnocení vznikne nedostatek či požadavek je toto konzultováno s výrobcem a nedostatky odstraněny.

Předseda Odborové organizace je vždy jmenován do komise o hodnocení pracovní úrazovosti. Pravidelně se za tímto účelem účastní úzkých porad. Při řešení náhrad škod vzniklých v důsledků havárií, hlavně pak zapříčiněných zaměstnanci je předseda jmenován do Odpovědnostní komise.

Členové Odborové organizace pro oblast BOZP mají v doprovodu pověřených a zodpovědných osob přístup do všech prostor v areálu podniku DEZA.

Členové Odborů pro oblast BOZP jsou pravidelně minimálně jednou ročně proškolení v problematice BOZP jak ze strany OS ECHO tak ze strany zaměstnavatele. Pro školení členů, v případě šetření pracovních úrazů atd. jsou tito členové zaměstnavatelem uvolňováni s náhradou mzdy a jiných nezbytných výdajů. Uvolňování členů je přesně specifikováno v podnikové Kolektivní Smlouvě.

Odbory OS ECHO jsou nedílnou, nepostradatelnou a přínosnou složkou v oblasti BOZP v Podniku DEZA, a.s.

PODPORA SOCIÁLNÍHO DIALOGU V CHEMICKÉM PRŮMYSLU

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání v oblasti BOZP v ve společnosti UNIPETROL RPA, s.r.o.

Zpracoval: Bc. Pavel Dvořák, předseda ZOO Chemopetrol a.s.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je jedna z nejdůležitějších platform, na které se velmi významně podílí odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zúžíme-li aktuálně pohled na tuto činnost na úroveň paragrafů zákoníku práce, tak právě paragrafy 101 až 108, řeší každý parciálně povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnance a účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Mimo jiné popisují a základním způsobem definují osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje a zejména také povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

Ve společnosti UNIPETROL RPA s.r.o. lze označit spolupráci odborových organizací, působí zde celkem 4, se zaměstnavatelem na vysoké profesionální úrovni, která zahrnuje vzájemné respektování, otevřenou komunikaci a spolupráci.

Činnost Základní odborové organizace Chemopetrol a.s. v oblasti BOZP

Činnost lze specifikovat dále na činnost statutárních zástupců (předsedy a místopředsedy/ZIBP) při jednáních v rámci BOZP, činnost komise BOZP při Základní odborové organizaci Chemopetrol a.s. a jejich jednotlivých členů, kteří jsou kooptováni Radou předsedů podle jednotlivých pracovišť tak, aby svou činností pokrývali jednotlivé důležité organizační útvary jako např. výrobu, logistiku, laboratoře apod.

- Účast zástupců odborů při šetření pracovních úrazů a mimořádných událostí (zanesena přímo v řízené dokumentaci), zástupce odborů je vždy členem vyšetřovací komise, účast na návrzích opatření;
- účast na pravidelném bezpečnostním mítinku – porada vedoucích řídicích zaměstnanců včetně ředitelů výrobních jednotek, každé pondělí i za účast nejvyššího managementu formou jednatelů a členů představenstva společnosti;
- účast na dalších programech a projektech, jednáních ohledně BOZP – alkohol, drogy, bezpečný provoz po komunikacích areálu CHEMPARK, součást připomínkového řízení v legislativním procesu, tzv. share point je interaktivní komunikátor při tvorbě, připomínkování firemní řízené legislativy na firemním intranetu, do kterého mají statutární zástupců odborů přístup a mohou připomínkovat prakticky veškerou firemní řízenou dokumentaci;
- o mimořádných událostech nebo pracovních úrazech jsou statutární zástupci odborů a členové komise BOZP informováni okamžitě formou SMS z dispečinku, mají přístup do reportingu zaměstnavatele, přístup do reportingu a dokumentových databází HSE – útvar bezpečnosti, sledují v reportingu vývoj TRR nebo TRIR zaměstnavatele i kontraktorů (i odpracované hodiny);

- informace z BOZP jsou pravidelnou součástí na jednání Rady předsedů Základní odborové organizace Chemopetrol a v zápisu z jednání, informace jdou k zaměstnancům;
- podrobně rozebírají pracovní úrazy a mimořádné události v komisi BOZP, která má 5 členů při Základní odborové organizaci Chemopetrol a.s., pravidelně namátkově nebo na doporučení zaměstnanců kontrolují docházku s důrazem na dodržování odpočinkových časů při nařizování přesčasové práce ;
- aktuálně jsou proškoleni pro kontrolu a vstup do areálu výstavby nové 9 ti miliardové investice PE3 (pozn.: polyetylen 3, výroba plastového granulátu) – školení TECHNIP a TALKE. Zástupci odborů mohou fotit a natáčet videa, mají školení pro příjemce povolení pro focení v zóně 2 – nebezpečí výbuchu);
- statutární zástupci jsou držitelé průkazek se šedým pruhem – tzv. kontrolní, členové komise BOZP a statutární zástupci Základní odborové organizace Chemopetrol a.s. mohou nejen fotografovat negativní věci v oblasti BOZP, ale i přerušit práci, vykázat pracovníky z pracoviště a to zejména při činnosti bez povolení k práci (PkP) nebo když neodpovídá dodržování BOZP (legislativa, OOPP atp.), nebo dát podnět ke zkoušce na alkohol, navrhopvat sankce podle sankčního řádu, při porušování BOZP;
- opakovaně několik let dohodnut mezi odbory a zaměstnavatelem Bonusový program BOZP (od r. 2010) - po dohodě se zaměstnavatelem nahrazuje prověrky, zapsáno v KS, 4 x ročně kontrola, motivační soutěž zaměstnanců útvarů na principu KAIZEN o finanční odměny;
- odbory v nedávné minulosti vypracovaly program zlepšení pracovních podmínek 2016 – 2017, prezentace obsahovala databázi cca 300 fotografií vybavení pracovišť, šaten, koupelen, WC a sociálních místností na odpočinek a přípravu a konzumaci jídla. Na základě tohoto materiálu došlo k masivní výměně zařízení ve výše uvedených zařízeních pro zaměstnance;
- zástupci odborové organizace jsou stálí členové stravovací komise, pravidelně probíhají kontrolní dny prodejních zařízení (jídelny, kantýny) s vyhodnocením KPI, zástupci odborové organizace byli historicky vždy členy výběrových komisí pro výběr poskytovatele stravovacích služeb a poskytovatele pracovně lékařských služeb;
- zástupci odborů jsou členy komisí škodní i odškodňovací.

E BEZPEČNOST PRÁCE*

E1 KONTROLA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ NAD BEZPEČNOSTÍ PRÁCE

E1 – 1/ Odborové organizace a její komise bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP) zastupují zaměstnance při řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci a přejímají tím práva a povinnosti stanovené ZP. Zejména jsou oprávněni konat kontrolu nad plněním povinností v péči zaměstnavatele o BOZP.

E1 – 2/ Zaměstnavatel zajistí školení a uhradí náklady na účast odborových funkcionářů pro oblast BOZP na školeních a jiných vzdělávacích akcích k zajištění řádného výkonu jejich funkce.

E2 ÚČAST ZAMĚSTNANCŮ NA ŘEŠENÍ OTÁZEK BOZP

E2 – 1/ Zaměstnavatel zajistí ve spolupráci s odborovými organizacemi nejméně jedenkrát v roce prověrky BOZP na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele. Vyhodnotí výsledky prověrek, doplní je o informaci ke způsobu, termínu a odpovědnosti za odstranění zjištěných závad a nedostatků. Zprávy o kontrolách v rámci prověrek BOZP podle § 108 ZP a závěrečný protokol o vyhodnocení těchto prověrek předloží odborovým organizacím.

Po dohodě smluvních stran tento bod naplňuje čtvrtletní Soutěž pro vybrané útvary (Motivační soutěž výroben) s účastí zástupců odborových organizací pro oblast BOZP.

Na pracovištích odštěpných závodů POLYMER INSTITUTE BRNO, BENZINA a nevýrobních úseků UNIPETROL RPA, s.r.o. budou probíhat veřejné prověrky BOZP v souladu s § 108ZP.

E2 – 2/ Odborové organizace a jejich zástupci pro BOZP jsou povinni spolupracovat se zaměstnavatelem a s jeho odborně způsobilými zástupci k prevenci rizik a k zajištění bezpečných, nezávadných a zdravích neohrožujících pracovních podmínek.

E2 – 3/ Pokud zaměstnavatel vypracuje, či nechá vypracovat, odborné posudky z hlediska BOZP, poskytne informace o takto zjištěných rizicích práce a opatřeních na ochranu před jejich působením odborovým organizacím, případně projedná její účast na jejich řešení.

E3 POVINNOSTI A ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE V OBLASTI OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

E3 – 1/ Zaměstnavatel smluvně zajistí poskytování pracovnělékařských služeb ve smyslu platných předpisů.

E3 – 2/ Vedle základních povinností stanovených ZP a předpisy k zajištění BOZP bude zaměstnavatel v předstihu poskytovat odborové organizaci informace o připravovaných změnách výrobního programu, zejména o kompletních účincích chemických látek, které budou součástí výrobního procesu.

E3 – 3/ Zaměstnavatel bude poskytovat zaměstnancům, podle vyhodnocení konkrétních podmínek práce a pracoviště, zdarma určené ochranné nápoje. Pro zaměstnance pracující mimo temperovaná pracoviště poskytne na vyžádání přímého nadřazeného zaměstnanců teplé ochranné nápoje již při teplotě + 4°C.

E4 POVINNOSTI A ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE V OBLASTI PRACOVNÍCH ÚRAZŮ, NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ A JEJICH ODŠKODŇOVÁNÍ

E4 – 1/ Zaměstnavatel bude ve spolupráci s odborovými organizacemi pravidelně, nejméně však jedenkrát měsíčně hodnotit situaci v zajišťování BOZP, vývoj úrazovosti a nemocí z povolání. Ve lhůtě 30 dnů od vzniku, resp. ohlášení, zajistí a projedná odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, včetně určení míry porušení předpisů, které vedlo ke

vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

E4 – 2/ Zaměstnavatel bude provádět pololetní a roční rozbor pracovní úrazovosti a nemocnosti zaměstnanců. Zprávy předloží k projednání komisi BOZP odborové organizace.

E4 – 3/ Zaměstnavatel bezodkladně vyrozumí komise BOZP odborových organizací nebo závodního inspektora BP (ZIBP) o vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a přizve je k šetření příčin jejich vzniku.

E4 – 4/ Zaměstnavatel projedná s odborovými organizacemi závěry ze šetření pracovních úrazů a přihlédně k požadavkům odborové organizace v návrzích na opatření a odškodnění.

E4 – 5/ Zaměstnavatel vyplatí jednorázově zaměstnanci, kterému je příslušným rozhodnutím přiznán invalidní důchod, související s následky po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, vzniklými v době platnosti této KS, odškodnění v částce stanovené v Tabulce č. 5.

Tabulka č. 5

Věk zaměstnance*	ID 3. stupně	ID 2. stupně	ID 1. stupně
do 40 let	390 000 Kč	190 000 Kč	90 000 Kč
41 až 50 let	290 000 Kč	130 000 Kč	70 000 Kč
51 až 60 let	190 000 Kč	90 000 Kč	50 000 Kč
61 a více let	90 000 Kč	60 000 Kč	30 000 Kč
* rozhodující je věk ke dni přiznání invalidního důchodu			

Pozn.: Ke snížení těchto částek může dojít pouze v případě porušení bezpečnostních předpisů postiženým zaměstnancem v rozsahu míry jejich porušení.

E4 – 6/ Pokud utrpěl zaměstnanec v době platnosti této KS smrtelný pracovní úraz, nebo zemřel následkem nemoci z povolání, vyplatí zaměstnavatel do 10 dnů po nabytí právní moci rozhodnutí o odpovědnosti za jejich vznik, kromě ostatních náhrad vyplývajících ze ZP a v rozsahu odpovědnosti za jejich vznik pozůstalému z manželů, resp. nezaopatřeným dětem a to každému, jednorázové odškodnění v částce stanovené v tabulce č. 6, rovněž rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti. V případě spoluzavinění poškozeného nejméně 30 000 Kč.

Tabulka č. 6

Pozůstalí	Náhrada
manžel/ka	390 000 Kč
dítě	390 000 Kč
rodiče	300 000 Kč

Zaměstnavatel poskytne pozůstalým v odůvodněném případě zálohu na odškodnění v celkové výši do 30 000 Kč. Zbývající část je splatná do 10 dnů po nabytí právní moci výroku o zavinění či podílu na zavinění smrtelného úrazu či nemoci z povolání nebo při stanovení rozsahu odpovědnosti za jejich vznik.

Pozn.: Ke snížení těchto částek může dojít pouze v případě porušení předpisů v oblasti BOZP postiženým zaměstnancem v rozsahu míry jejich porušení.

E4 – 7/ Zaměstnavatel poskytne jednorázové odškodnění nad rámec zákona až do výše 40 000 Kč zaměstnanci při vzniku pracovního úrazu nezaviněného zaměstnancem, kdy vyžaduje poškození zdraví zaměstnance nepřerušenu hospitalizaci delší než 5 dnů. Odškodnění se poskytne ve výši 1 000 Kč za každý den hospitalizace počínaje šestým dne hospitalizace, nejvýše však 40 000 Kč celkem.

Zaměstnavatel dále uhradí za zaměstnance všechny poplatky spojené s léčením, tzn. regulační poplatky, poplatek za recept, doplňky léků, náklady spojené s případnou nutnou rehabilitací apod.

BONUSOVÝ PROGRAM PRO ROK 2018**

Cílem bonusového programu je zainteresovat vyšší měrou zaměstnance UNIPETROL RPA, s.r.o. v oblasti dodržování pracovní kázně, povinností a dodržování pracovních bezpečnostních pokynů.

UNIPETROL RPA, s.r.o. a ZOO Chemopetrol a.s., ZOO České rafinerské a.s., ZO OS ECHO Benzina s.r.o., ZO OS ECHO při PIB (dále jen ZOO) se zavazují spolupracovat při realizaci bonusového programu a podporovat naplnění jeho základního cíle tj. zlepšit výsledky společnosti v oblasti dodržování pracovní kázně, povinností a pracovních bezpečnostních pokynů.

Bonusový program všech zaměstnanců společnosti

1) Smluvní odměna vázaná na individuální výsledky zaměstnanců v oblasti dodržování pracovní kázně, povinností a dodržování pracovních bezpečnostních pokynů.

Výše smluvní odměny je definována článkem D7 – 2/ Smluvní odměna podle Bonusového programu, Kolektivní smlouvy Unipetrol RPA, s.r.o 2018 - 2020, ve znění následných dodatků. Nekrácená výše smluvní odměny představuje 100% vyměřovací měsíční mzdy zaměstnance za období ledna až prosince daného roku.

Splnění podmínek k výplatě smluvní odměny je hodnoceno za celý rok 2018 a odměna je vyplácena ve výplatě za leden 2019.

Smluvní odměna ve 100% výši, je vyplacena v případě, že nedojde k uplatnění krácení popsanému v článku č.1. V případě více případů krácení odměny v průběhu roku 2019 se jednotlivá krácení načítají.

Za měsíc listopad 2019 bude vyplacena zaměstnancům záloha na odměnu ve výši 35% vyměřovací měsíční mzdy za období ledna až října daného kalendářního roku. V případě, že po vyplacení zálohy dojde ke krácení odměny, nepřísluší takovému zaměstnanci odpovídající část z odměny za celý rok 2018 vyplácené ve výplatě za leden 2019.

V případě, že neproběhne v období od 1.1.2018 do 31.12.2018 u zaměstnanců krácení odměny dle pravidel uvedených v Bonusovém programu pro rok 2018, bude zbývající část ve výši 65% vyměřovací mzdy vyplacena ve výplatním termínu za měsíc leden 2019.

V případě, že příslušný zaměstnanec nebyl v pracovním poměru vůči společnosti po celou dobu hodnoceného období, bude mu vyplacena smluvní částka odpovídající výši průměrně vyplacené vyměřovací mzdy za sledované období.

Odměna se vztahuje na zaměstnance odměňované podle HAY systému a kompetenčního systému. Smluvní odměna se nevztahuje na zaměstnance, kteří jsou zařazeni do systému MBO.

Odměna je krácena:

na základě návrhu nadřízených vedoucích zaměstnanců, na základě podnětu příslušného bezpečnostního technika, zástupce ZOO pro oblast BOZP nebo na základě závěrů vyšetření mimořádné události (v tomto případě navrhuje krácení předseda vyšetřovací komise). O návrhu/podnětu krácení musí být návrhovátelem vyhotoven písemný záznam dle Tabulky 4, který je neprodleně projednán s kráceným zaměstnancem. Výši doporučeného krácení smluvní odměny v rozmezí 0-100% stanovuje návrhovatel. Rozsah navrhovaného krácení musí odpovídat závažnosti zjištění, případně jeho opakování na příslušném pracovišti. Navrhovatel předá vyplněný záznam příslušnému vedoucímu útvaru k vyjádření, který záznam předá ke konečnému rozhodnutí o uplatnění a výši krácení příslušnému řediteli jednotky/úseku nebo vedoucímu odboru.

V případě nepřiměřené tvrdosti může příslušný ředitel jednotky/úseku resp. vedoucí odboru rozhodnout o snížení uplatněného procenta krácení. Při navrhovaném jednorázovém krácení 50% a vyšším, nebo při nesouhlasném stanovisku zaměstnance musí být návrh krácení projednán se zástupcem ZOO, za účelem dosažení shody, před předáním ke konečnému rozhodnutí příslušnému řediteli jednotky/úseku nebo vedoucímu odboru.

Kopie záznamu při porušení pracovní kázně nebo povinností je nutné po konečném schválení zaslat na Odboru plánování a odměňování UNIPETROL RPA, s.r.o., v termínu do 5. 1. 2019, z důvodu zajištění výplaty smluvních odměn.

Kopii záznamu při porušení pracovně-bezpečnostních pokynů (oblast BOZP) je nutné po konečném schválení odeslat na Úsek bezpečnosti Unipetrol RPA, s.r.o., který bude průběžně zpracovávat došlé záznamy, včetně případného načítání výše jednotlivých krácení. Kopie záznamů o krácení u případů zaznamenaných ke konci roku 2018 musí být doručeny úseku bezpečnosti nejpozději do 4. 1. 2019. Souhrnný přehled krácení zasílá úsek bezpečnosti Odboru plánování a odměňování UNIPETROL RPA, s.r.o., v termínu do 5. 1. 2019, z důvodu zajištění výplaty smluvních odměn.

Odměna bude krácena ve výši 100% ze smluvní částky zaměstnanci pokud:

- zaměstnanec vstupoval do prostorů zaměstnavatele pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek, vykonával pracovní činnost pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek nebo se odmítl podrobit stanoveným vyšetřením,
- zaměstnanec porušil zákaz kouření v prostorech výrobního zařízení nebo v místech, kde hrozí nebezpečí vznícení hořlavých látek nebo výbuchu. Také v případě kdy zaměstnanec opakovaně kouřil v místech, kde není kouření povoleno,
- zaměstnanec hrubě napadl fyzicky nebo verbálně spolupracovníka nebo vedoucího zaměstnance,
- zaměstnanec utrpěl pracovní úraz, způsobený porušením svých povinností nebo nedodržením pracovně-bezpečnostních pokynů,
- zaměstnanec porušením svých povinností nebo nedodržením pracovně-bezpečnostních pokynů zapříčinil pracovní úraz jiného zaměstnance, nebo zaměstnance jiného zaměstnavatele,

- zaměstnanec porušil obecně závazný právní předpis nebo interní předpis zaměstnavatele, neuposlechl pokynu vedoucího zaměstnance ke splnění důležité pracovní povinnosti a toto jeho jednání mohlo mít za následek ohrožení zdraví nebo života spoluzaměstnance nebo jiné osoby,
- byl zaměstnanec přistižen při pokusu o krádež majetku společnosti, případně majetku dalších osob v areálu Chemparku Záluží nebo v objektech OZ Benzina a OZ PIB. Také v případě, kdy byla krádež zaměstnanci následným šetřením prokázána.
- zaměstnanec měl opakovanou neomluvenou absenci.

Bonusový program vybraných útvarů

2) Soutěž pro vybrané útvary

Pro rok 2018 je vyhlášena soutěž mezi vybranými útvary společnosti, rozdělenými do 3 soutěžních skupin (Tabulka 2), o dosažení nejlepších výsledků v oblasti BOZP. Cílem soutěže je získání co nejnižšího počtu trestných bodů stanovených Tabulkou 3. Během soutěžního období budou, pro potřeby této soutěže, provedeny čtyři kontroly.

Kontroly v podobě bezpečnostní pochůzky (Safety Walk) budou pod patronací ředitelů jednotek, kteří se pochůzky zúčastní. Dále se účastní vedoucí soutěžícího útvaru (nebo zástupce z výrobního týmu) případně jím pověřený zaměstnanec, bezpečnostní technici (déle jen BT) a zástupce ZOO pro BOZP. Termíny kontrol určí ředitelé jednotek Unipetrol RPA, s.r.o. po dohodě se zástupcem ZOO. Trestné body z úrazovosti se započítávají průběžně, vždy po uzavření šetření příslušného úrazu. Celkové vyhodnocení provádí úsek bezpečnost. Průběžné výsledky soutěže budou zveřejněny na Intranetu společnosti Unipetrol RPA vždy nejpozději do 15 dnů po ukončení jednotlivého kola kontrol. Vítězný útvary z každé skupiny obdrží roční dotaci ve formě mzdových prostředků ve výši 3.000 Kč na zaměstnance. V případě rovnosti bodů je rozhodujícím kritériem pro určení konečného pořadí závažnost pracovních úrazů, případně v druhém pořadí četnost zjištěných neshod dle závažnosti a zaznamenání opakujících se neshod. V případě, že některý zaměstnanec vítězného útvaru nebyl v pracovním poměru vůči tomuto útvaru po celou dobu hodnoceného období (např. z důvodu nového nástupu, ukončení pracovního poměru, organizační změny), bude dotace poměrně krácena podle odpovídajícího počtu celých odpracovaných měsíců v hodnoceném období. V případě, že v důsledku organizačních změn (sloučení/rozdělení útvarů) provedených v průběhu hodnoceného období dojde ke zrušení útvaru zapojeného do soutěže, pokračuje hodnocení útvarů do konce příslušného roku, jakoby k žádné změně nedošlo.

Finanční prostředky pro výplatu odměn jsou zajištěny z centrálních zdrojů společnosti.

Odměna se vyplácí ve výplatě za měsíc prosinec 2018.

Tabulka 1 - Rozdělení skupin (z organizační struktury), Tabulka 3 – protokol o krácení/ nezveřejněno

Tabulka 2 - Počty bodů

Uplatnění sankce za závady zjištěné dozorem příslušných orgánů státní správy	Vyřazení
Zaznamenání závažné havárie ve smyslu zákona č. 224/2015 Sb., z důvodu porušení pracovních povinností zaměstnanců útvaru	Vyřazení
Smrtelný pracovní úraz (s porušením BOZP zaměstnanci útvaru)	Vyřazení

Provozní nehoda (havárie) se škodou na majetku vyšší než 50 mil. Kč zaviněná zaměstnanci příslušného útvaru	Vyřazení
Vykonávání činnosti pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek	-100 bodů za první případ/ opakované - vyřazení
LTI	-80 bodů
MTC	-40 bodů
Neshoda zjištěná na základě kontrolní činnosti provedené v rámci této soutěže. Bodové hodnocení určují BT na základě závažnosti zjištěné neshody*)	- 25, -15, -5 bodů
Závěr šetření mimořádných událostí (netýká se pracovních úrazů) prokáže porušení BOZP zaměstnanci útvaru a je uplatněno krácení dle bodu 1B.	- 25 bodů

*) V případě neodstranění zjištěné neshody, případně jejího opakování, mohou být přidělené trestné body až zdvojnásobeny.

3) Bonusový program „Bezúrazovost“ na období 2018 - 2022

Útvary Hasičský záchraný sbor podniku, Odbor technické podpory výroby a Odbor kontroly a řízení jakosti jsou zařazeni do programu „**Bezúrazovost**“. V případě, že v daném útvaru není evidován po dobu jednoho kalendářního roku žádný pracovní úraz, útvary obdrží plaketu „Bronz“, po dobu 2 let plaketu „Silver“ a po dobu 3 let plaketu „Gold“. Případný vznik úrazu v hodnoceném období neznamena odebrání dříve získané plakety. Po dosažení plakety „Gold“ bude zaměstnancům útvaru vyplacena mimořádná odměna 3.000 Kč.

Finanční prostředky pro výplatu odměn jsou zajištěny z centrálních zdrojů společnosti. Odměna je v hodnoceném období 2018 - 2022 vyplácena pouze jednou a to ve výplatě za měsíc prosinec roku, ve kterém příslušný útvary získal plaketu „Gold“. V případě, že příslušný útvary v hodnoceném období 2018 - 2022 nezískal plaketu „Gold“, žádná odměna se nevyplácí.

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání v oblasti BOZP ve společnosti BorsodChem MCHZ, s.r.o.

Zpracovala: Františka Salamonová, předsedkyně ZO OS ECHO BorsodChem MCHZ Ostrava, s.r.o.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP) je ve firmách často podceňována, přitom je její důležitost nesporná. Skládá se ze souhrnu opatření stanovených platnou legislativou a zaměstnavatelem, která mají předcházet ohrožení nebo poškození lidského zdraví v pracovním procesu.

Ve společnosti BorsodChem MCHZ, s.r.o. lze označit spolupráci odborové organizace se zaměstnavatelem na profesionální úrovni, která zahrnuje vzájemné respektování a otevřenou komunikaci.

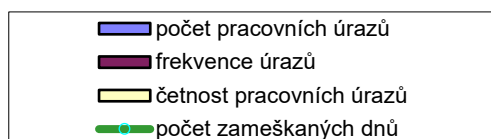
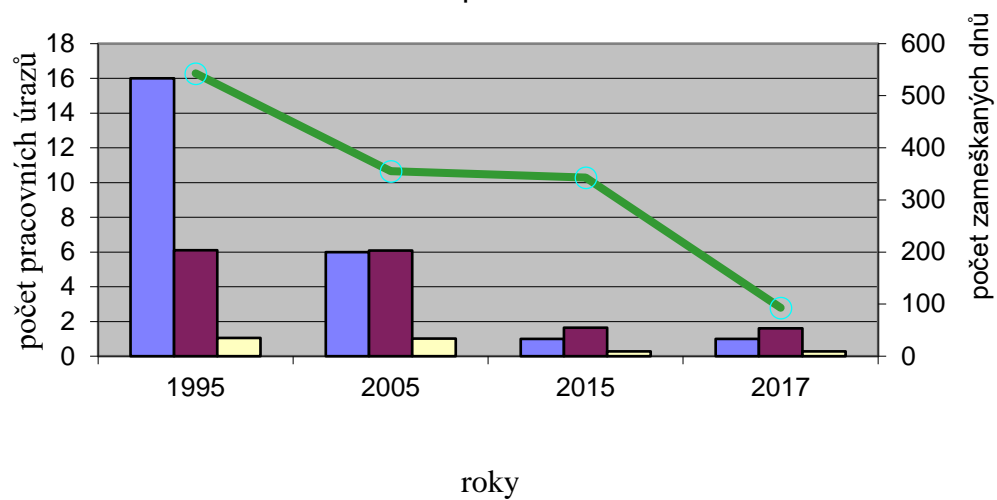
Naše odborová organizace (jmenování statutární zástupci) se mimo jiné podílí :

- pravidelně jednou měsíčně provádí kontrolu dodržování bezpečnostních předpisů na pracovištích zaměstnavatele (2x ročně i se zástupcem zaměstnavatele), kdy pořizuje zápis a fotodokumentaci o případných nálezech a ten zasílá zaměstnavateli k řešení
- jako účastník sbírá relevantní podněty a připomínky na pracovištích, které předkládá k projednání prověřkové komisi BOZP. Shromážděné podněty prověřková komise vyhodnotí a provede se zástupcem odborů kontrolu pracovišť a projednané závěry předloží vedení společnosti ke schválení

V průběhu letošních prověrek tematicky zaměřených na problematiku podmínek pro bezpečné nakládání s nebezpečnými látkami a bezpečný pohyb na pracovištích bylo na základě podnětů a připomínek zaměstnanců a zhodnocení současného stavu přijato 33 technických a organizačních opatření. K realizaci byla doporučena 3 technická opatření a ostatní podněty budou řešeny na konkrétních pracovištích jednotlivých HS.

- při šetření pracovních úrazů a mimořádných událostí, kdy zástupce odborové organizace je stálým členem odškodňovací komise , která projednává odškodnění pracovního úrazu zaměstnance

Ukazatele pracovní úrazovosti



	1995	2005	2015	2017
počet zameškaných dnů	543	355	343	93
počet pracovních úrazů	16	6	1	1
frekvence úrazů	6,11	6,08	1,64	1,6
četnost pracovních úrazů	1,05	1,02	0,28	0,27





- v souladu s vyhláškou o pracovnělékařských službách, v rámci pravidelného dohledu, se zástupce odborové organizace se zástupci zaměstnavatele a smluvní lékařkou , zúčastňuje prohlídek výroben
- jako stálí členové stravovací komise a pravidelně se podílí na kontrolních dnech prodejních zařízení (kantýny, jídelny)
- odborová organizace jednou ročně zajišťuje, pro úsekové důvěrníky a členy ZO, školení pro oblast BOZP
- odborová organizace spolupracuje se zaměstnavatelem a s jeho odborně způsobilými zástupci k prevenci rizik

Prevence závažných havárií, bezpečnost provozovaných technologií

Vzhledem k množství a sortimentu vyráběných a skladovaných chemických látek je společnost zařazena mezi objekty, na které se vztahuje zákon o prevenci závažných havárií. Provozované technologie trvale monitoruje. V technologiích používá akční a pasivní prvky, které umožňují včasnou detekci nestandardního stavu a provedení okamžitých opatření vedoucích k zamezení havárie.

Na všech pracovištích společnosti ve spolupráci s jednotkou hasičského záchranného sboru(hasiči = většina členy odborové organizace) a v některých případech i s jednotkami Hasičského záchranného sboru MSK probíhají pravidelné návčiky havarijní připravenosti.

- bezpečnost a ochrana zdraví při práci je samozřejmě součástí Kolektivní smlouvy na daný rok a každoročně se její ujednání vyhodnocuje
-

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci – Synthomer a.s. Sokolov

Zpracoval: Albert Kupčík, předseda ZO OS ECHO Synthomer a.s. Sokolov

Co je BOZP? Každý, kdo zná tuto zkratku, řekne „Bezpečnost a ochrana zdraví při práci“. Přesná definice ale neexistuje, protože rozsah zahrnující BOZP je nesmírně široký. Tvoří ho celá řada problematik, souvisejících s různými pracovními činnostmi a každá z těchto činností má jiná pravidla bezpečnosti. Společné je pouze jedno. A to povinnost dodržování daných zásad BOZP souvisejících s určitou pracovní činností, která ale platí jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele.

Bezpečnost práce na pracovišti je nezvratitelným faktem, že výkon pracovních činností je rizikovější než běžný soukromý život. Rizika nemusí být na první pohled viditelná, ale z dlouhodobého hlediska mohou mít velký dopad. Svá rizika a nebezpečí mají například také často opomíjená administrativní pracoviště. Proto, když se mluví o bezpečnosti práce, platí jedno moudro, které říká, že neexistuje bezpečné pracoviště ani bezpečná práce, ale jen více či méně nebezpečná práce a pracoviště. V rámci bezpečnosti na pracovišti musí zaměstnavatel identifikovat možná rizika ohrožení zdraví zaměstnanců, identifikovat příčiny a jejich zdroje a přijmout vhodná opatření. Není-li možná rizika odstranit, má zaměstnavatel povinnost je minimalizovat. Zaměstnavatel musí zajistit, aby pracoviště bylo prostorově, konstrukčně vybavené a uspořádané s ohledem na bezpečnostní požadavky a hygienické limity. Bezpečnost při práci lze dosáhnout použitím vhodných ochranných pracovních prostředků a dodržování bezvadné funkčnosti používaných strojů, technických přístrojů, dopravních prostředků a náradí. Řešení bezpečnosti práce není jednorázová činnost, ale vyžaduje průběžný aktivní přístup, jen tehdy bude mít skutečný přínos.

Nejen zaměstnavatel, ale také každý zaměstnanec je povinen dbát dle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Musí se zúčastňovat pravidelných školení BOZP zajišťovaných zaměstnavatelem, včetně ověření svých znalostí. Musí dodržovat stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu. Nepoužívání alkoholických nápojů a návykových látek na pracovišti nikdo nemůže zpochybňovat. Zaměstnanec se musí podrobovat pravidelným preventivním lékařským prohlídkám. Musí také oznamovat svému nadřízenému zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci a dle svých možností se podílet na jejich odstraňování.

Základní organizace OS ECHO Synthomer a.s. v oblasti BOZP úzce spolupracuje s vedením firmy. Nechci vypisovat jednotlivé body, které jsou obsaženy v kolektivní smlouvě, protože ty základní body jsou zakotveny v převážně většině kolektivních smluv chemického resortu.

Samozřejmostí je zajišťování pracovně lékařské služby pro zaměstnance. Na základě vyhledávání, posuzování a hodnocení rizik možného ohrožení zdraví zabezpečuje ve spolupráci se smluvním lékařem další odborné vyšetření u specialistů. V rámci periodických prohlídek jsou prováděny odběry krve. Zaměstnavatel informuje o případných pracovních úrazech a řeší se příčiny a okolnosti za účasti zástupce odborů pro oblast bezpečnosti. Podle zpracovaných harmonogramů a plánů kontrolních činností zve zaměstnavatel pověřené zástupce ZO na realizaci programu prevence rizik, vlastní šetření pracovních úrazů a provádění ročních prověrek BOZP (KKP). Umožňuje účast odborových funkcionářů na aktivech, školeních a instruktážích zaměřených na výchovu k BOZP organizovaných základní organizací, OS ECHO ČR, SČHP nebo orgány státního odborného dozoru a to s náhradou mzdy. Umožňuje dále účast odborných zaměstnanců podniku na úseku BOZP (např. bezpečnostního technika) na školení pořádaném OS ECHO. Základní organizace poskytuje zaměstnavateli informace a poznatky z oblasti bezpečnosti, ochrany zdraví a hygieny práce získané svazovou inspekcí OS ECHO ČR a mezinárodními kontakty. Aktivně spolupracuje na programu vyhledávání rizik.

Jedním ze sloganů zaměstnavatele v Sokolově je: „Hlavním cílem je prevence, přičemž věříme, že všechny nehody nejsou nevyhnutelné, ale jsou zbytečné“. Kdekoliv ve firmě pohlédne zaměstnanec do zrcadla, tak na něm vidí nápis: „Tento člověk zodpovídá za tvou bezpečnost“. Jsou to relativně maličkosti, ale napomáhají prevenci a hlavně ostražitosti zaměstnanců při každodenních činnostech.

Právo na ochranu zdraví při práci a na důstojné pracovní podmínky je považováno za jedno ze základních lidských práv. Je jako takové zakotveno v řadě významných mezinárodních dokumentů a je součástí právního řádu všech vyspělých zemí světa.

Legislativní změny v oblasti BOZP a jejich dopady na kolektivní vyjednávání

Zpracoval: Robert Křepinský, člen Rady vlády pro BOZP, lektor

Na podnět OS ECHO a v rámci projektu „Podpora sociálního dialogu v chemickém průmyslu ČR“ se dne 11. 10. 2018 uskutečnil v penzionu Ekosport Rohanov seminář na téma „Legislativní změny v oblasti BOZP a jejich dopady na vedení kolektivního vyjednávání v oblasti BOZP“.

Seminář, kromě výčtu nových právních předpisů a seznámení s hlavními změnami v oblasti pracovního práva, zacházení s chemickými látkami a jejich směsmi, pracovnělékařských služeb a kategorizace prací, zároveň poukazoval na možnosti odborové organizace uplatňovat jejich obsah v praxi a také v rámci jednání se zaměstnavatelem v souladu s ustanovením § 108 a § 287 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“).

Výčet nových právních předpisů:

1. Zákon **202/2017** Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

V rámci novely zákona byli zástupci odborových organizací seznámeni se změnami v oblasti vstupních prohlídek, tedy § 32 ZP, kdy se tyto prohlídky nově zajišťují před vznikem pracovního poměru, a § 94 ZP, kdy se změnila lhůta periodických prohlídek u zaměstnanců pracujících v noci. Zde je však nutné upozornit veřejnost na rozdíl v terminologii mezi definicí „noční práce“ a pojmu „zaměstnanec pracujícího v noci“. V ustanovení § 78 odst. 1 písm. k) ZP je jasně uvedeno, že zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, který odpracuje během noční doby (doba mezi 22. a 6. hodinou) nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, v průměru alespoň jednou týdně, v období, uvedeném v § 94 odst. 1 ZP.

2. Zákon č. **181/2018** Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Tato drobná novela zákoníku práce upravuje ustanovení § 271b odst. 3, který hovoří o poskytování náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, kdy je zaměstnanec za podmínek stanovených zákonem veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Jde vlastně o problém, který vzniknul zvláště v poslední době a na který odborové organizace upozorňovaly. Nově je tedy stanoveno, že náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity podle § 271b odst. 1 přísluší i zaměstnanci, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání; za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek ve výši minimální mzdy **platné v den prvního zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání**. To tedy jinak znamená, že případné úpravy minimální mzdy, které budou nastávat po prvním zařazení uchazeče do evidence, nebudou již mít vliv na výši poskytované náhrady.

3. Zákon č. **202/2017 Sb.**, kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

Posluchači byli informováni o důvodech novely zákona, kterými bylo zejména:

- a) zjednodušení postupů při vydávání lékařských posudků,
- b) snižování administrativní a ekonomické zátěže pro posuzované osoby, zaměstnance a osoby ucházející se o zaměstnání a zaměstnavatele, a rovněž poskytovatele zdravotních služeb, zejména při obstarávání výpisů ze zdravotnické dokumentace jako nedílné součásti lékařské prohlídky k posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu,
- c) stanovení možnosti nahrazení výpisu ze zdravotnické dokumentace potvrzením o nezměněném zdravotním stavu, či případů, kdy nebude tento výpis požadován,
- d) umožnění vzdání se práva na přezkoumání lékařského posudku pro posuzovanou osobu a oprávněnou osob, v případě, že se jedná o posudek se závěrem, že je posuzovaná osoba zdravotně způsobilá nebo zdravotně způsobilá s podmínkou, která je v lékařském posudku vydanému pro stejný účel uvedena opakovaně a spočívá v užívání určitého kompenzačně upraveného zařízení nebo zdravotnického prostředku, a tím i změnu v právní účinnosti tohoto posudku,
- e) prodloužení lhůty pro vypracování lékařského posudku a předání žádosti o přezkoumání lékařského posudku na příslušný správní orgán u lékařských posudků jiných než u posuzování zdravotní způsobilosti k práci,
- f) vyřešení právních účinků lékařských posudků u agenturních zaměstnanců,
- g) vymezení případu, kdy lze uvést v lékařském posudku závěr zdravotně nezpůsobilý a závěr pozbyl dlouhodobě způsobilosti k práci.

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

- a) zákon č. **65/2017 Sb.**, o ochraně před škodlivými účinky návykových látek,
- b) nařízení vlády č. **246/2018 Sb.**, kterým se mění nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů – úprava § 25 (lokální svalová zátěž) a samotné přílohy č. 2,
- c) vyhláška č. **61/2018 Sb.**, o seznamu nebezpečných chemických látek, směsí a prachů a podmínkách výkonu činností spojených s nebezpečnou expozicí prachů,
- d) nařízení vlády č. **375/2017 Sb.**, o vzhledu, umístění a provedení bezpečnostních značek a značení a zavedení signálů,
- e) vyhláška č. **436/2017 Sb.**, kterou se mění vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče,
- f) nařízení vlády č. **63/2018 Sb.**, o zrušení některých nařízení vlády v oblasti technických požadavků na výrobky – například nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky,
- g) zákon č. **193/2018 Sb.**, kterým se mění zákon č. 56/2001 Sb., zákon č. 361/2000 Sb., zákon č. 13/1997 Sb. a další
- h) vyhláška č. **206/2018 Sb.**, kterou se mění vyhláška č. 341/2014 Sb., o schvalování technické způsobilosti a o technických podmínkách provozu vozidel na pozemních komunikacích.

V druhé části semináře lektor upozornil na některé povinnosti zaměstnavatele v oblasti BOZP. Zejména byli posluchači seznámeni s ustanoveními § 101 až 108 ZP.

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

Zástupci odborových organizací během obou přednášek 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.

Kolektivní vyjednávání a emoce

Zpracoval: PhDr. Pavel Raška, Personalia, lektor

Každé kolektivní vyjednávání je záležitostí zkušeností, zodpovědnosti, analytických schopností, faktických informací, komunikačních a prezentačních dovedností, ale také

EMOCÍ.

Vždyť před každým náročným jednáním mnoho lidí zažívá pocity trémy a nejistoty, při těžkém vyjednávání dojde někdy i na projevy vzteku, zklamání a křivdy, někdy ale i radosti z úspěšného průběhu, z dosažených výsledků a splnění našeho závazku. To všechno jsou pocity neboli emoce a patří k vyjednávání, stejně jako jsou emoce součástí našich životů.

A kdyby jen to – emoce jsou hybnými mechanismy našich životů a našich činů, jsou katalyzátorem našich rozhodovacích procesů a dovedou nás motivačně hnát, stejně jako s nechutí odradit od našich záměrů.

Co nás tedy vlastně na vyjednávání může přitahovat a naopak – proč se nám někdy do vyjednávání nechce?

Než najdeme odpovědi, je přece jen dobré si připomenout pár základních informací o kolektivním vyjednávání:

1. Vyjednávání je prostředek výměny – zboží, výhod, potřeb, zájmů...
2. Vyjednávání znamená jednat s druhým tváří v tvář.

Základní požadavek – smlouvání, vyřešení konfliktů, změna něčího názoru se musí objevit v komunikaci tváří v tvář, s verbální i neverbální komunikací obou partnerů zároveň.

3. Vyjednávání znamená jednat s někým, řídit, vést.
4. Vyjednávání znamená vyjasňování a překonávání překážek.
5. Vyjednávání znamená znát své cíle s krystalickou jasností.
6. Vyjednávání je nemožné bez přizpůsobení.









7. Vyjednávání je hlavní strategie, ne jednoduchý balík chování.

8. Vyjednávání znamená uspořádat věci tak, abyste získali to, co je důležité pro vás.

- Nikdy není stejné.
- Jsou určité společné základy, které mohou být užitečné.
- Osobnost a chování vyjednávače jsou důležité.
- Vyhrát mohou obě strany.

Typy vyjednávání

	výhra – prohra	
	prohra – prohra	
	výhra – výhra	

Vyjednávání výhra – prohra znamená: celé jednání nebylo vedeno na základě spolupráce, vzniklý konflikt se nepodařilo vyřešit konstruktivními způsoby. Mohlo se stát, že jeden z partnerů byl podstatně dominantnější osobou a využil své síly k tomu, aby druhého donutil k ústupu ze své pozice. Často se kromě „síly osobnosti“ používají i mocenské prostředky (např. vztah nadřízený – podřízený) nebo různé formy zastrašování a nátlakových taktik. Ať už jde o jakoukoliv příčinu, jeden z partnerů tím, že ustoupí, uzavře nevýhodnou dohodu. Jeho protivník pro sebe získá maximum, ale nebere ohledy na vztah, což se může později vymstít. Ztrácí možnost další spolupráce, protože „poražený“ s ním v budoucnu odmítne jednat nebo případné jednání bude silně ovlivněno negativním pocitem z porážky.

Vyjednávání prohra – prohra znamená: byly použity nátlakové taktiky a další nekalé prostředky. Ani zde nejde o spolupráci a budování vztahu. Na rozdíl od předchozí situace se ale sešli partneři stejně „silní“. Ani jeden z nich nechce ustoupit a dojde k otevřenému boji, který končí neuzavřením žádné dohody. Obě strany se rozcházejí, protože si vzájemně nedokázaly vzájemně poskytnout ústupky. Tento rozchod je většinou podbarven negativními

pocity a často otevřeným nepřátelstvím. I zde je perspektiva budoucí spolupráce velmi malá. Oba partneři prohráli. Může se stát, že se sejdou partneři, kteří se snaží najít vzájemně výhodnou dohodu, chtějí spolupracovat, ale přesto se nedohodnou. V tomto případě nejde o vyjednávání prohra – prohra, ale o dočasné přerušení jednání nebo o jeho odložení. Odklad je pro oba výhodnější než prohlubování konfliktu. Partneři mají totiž zájem jak na výsledku jednání, tak na vzájemném vztahu.

Vyjednávání výhra – výhra znamená: vyjednačníci sice chtějí dosáhnout svých představ a cílů, ale ne na úkor toho druhého. Jsou připraveni skutečně „vyjednávat“, to znamená v případě potřeby slevit z původní pozice, poskytnout protihodnotu nebo vedlejší výhodu partnerovi. Partneři se vzájemně respektují a spolupracují na tom, aby dohoda byla oboustranně výhodná. Mají zájem i na upevnění vztahu, protože si uvědomují, že jedině tak spolu budou moci v budoucnu jednat. Vzniklé konflikty jsou řešeny věcně a bez emocí, vyjednačníci se soustředí na vyřešení problému a nedochází k osočování a k útokům na osobu druhého. Nedochází ani k používání nátlaku a moci. Je to prostě vyjednávání, jaké má být.

Při vyjednávání se prostě snažíme dosáhnout oboustranné výhry.

Je užitečné dojít k výsledku, který přinese přijatelný zisk pro všechny strany.

Úspěšné vyjednávání v duchu spolupráce spočívá v tom,

že zjistíte, co druhá strana skutečně chce,

a v tom, že jí ukážete způsob, jak to dostat, zatímco vy dostanete to, co chcete.

K tomu slouží vhodné komunikační techniky, jako například naslouchání, parafráze apod.

A když je řeč o emocích, o pocitech, tak je namístě zdůraznit, že je opravdu spousta důvodů pro to, aby vyjednávání **přinášelo radost a aby se nám líbilo** – nejen jako součást zodpovědné práce, ale i jako životní přístup:

- uvědomíme si, že je to způsob, jak dostat to, co potřebujeme a chceme
- je to základní metoda obchodování
- vidina vítězství vede k předjímání úspěchu, to vytváří víc než dost energie pro výhru
- je to vzrušující (naléhavost chvilkových krizí, objevování okamžitých malých zisků, výzva pro řešení složitých problémů – je to jako hra)
- zvyšuje se sebevědomí (při vítězství i porážce)

- posiluje pocit mistrovství
- je to něco sociálně vyžadovaného a oceňovaného
- rozvíjíme dovednosti, které bychom rádi získali
- posilování a budování Ega
- má vliv na týmovou soudržnost
- vyjednávání je prostředek, jak ukázat sílu a naznačuje silné charakteristiky vítěze – síla je potřeba nevyčerpatelná
- vyjednávání je odklon od řádu, rutiny, nudy

Takže: zkuste se na kolektivní vyjednávání především těšit!

Je to záslužná, i když náročná práce.

Doporučená literatura:

Godefroy, Ch. H., Robert, L.: Nauč se přesvědčovat

Míček, L.: Duševní hygiena, Sebevýchova a duševní zdraví

Plamínek, J.: Řešení konfliktů a umění rozhodovat

Brooks, E., Odiorne, G. S.: Managing by Negotiations

Křivohlavý, J.: Jak přežít vztek, zlost a agresi

Honzák, R.: Krize v životě a život v krizi

Doporučené filmy:

Velký draft / Draft day, 2014

12 rozhněvaných mužů / 12 Angry Men, 1957

Neporažený / Invictus, 2009

BOZP v kontextu kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu

Zpracoval: JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D., lektor

1. Kolektivní vyjednávání a sociální dialog

Právo na kolektivní vyjednávání lze považovat za nejdůležitější oprávnění odborových organizací. Kolektivně vyjednat mohou pouze odbory, přičemž vyjednávají a uzavírají kolektivní smlouvu jako zástupci všech zaměstnanců zaměstnavatele.

Pojem sociální dialog má širší rozsah než jen samotné kolektivní vyjednávání. Zahrnuje jakékoli jednání či komunikaci mezi stranami, jimiž jsou odborová organizace a zaměstnavatel a které je zaměřeno na otázky spojené s výkonem závislé práce. Odborová organizace a zaměstnavatel jsou coby strany sociálního dialogu označovány jako sociální partneři.

2. Zahájení a průběh kolektivního vyjednávání

Pravidla vedení kolektivního vyjednávání obsahuje zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran. Na základě doručeného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy musí druhá strana písemně odpovědět, a to nejpozději do 7 pracovních dnů, není-li mezi smluvními stranami dohodnuta jiná lhůta. Písemná odpověď druhé smluvní strany musí obsahovat vyjádření k těm návrhům smlouvy, které nepřijala.

Odborová organizace a zaměstnavatel mají povinnost kolektivně vyjednat, tedy jednat o uzavření kolektivní smlouvy. Při jednání si musí poskytovat nezbytnou součinnost. Zaměstnavatel tedy například nemůže odmítnout účast na vyjednávání. Nemůže ani odmítnout jednat o některé konkrétní záležitosti, kterou odborová organizace navrhuje (třeba s poukazem na existující úpravu ve vnitřním předpisu). V rozporu se zákonem je i postup, kdy zaměstnavatel v odpovědi na odborovou organizaci předložený návrh na uzavření kolektivní smlouvy předloží vlastní, zcela nový návrh a trvá na tom, že předmětem vyjednávání má být tento jeho návrh. Kolektivní vyjednávání už v tomto případě bylo zahájeno návrhem podaným odborovou organizací, a právě tento návrh bude předmětem vyjednávání.

Zákon nijak neomezuje počet jednotlivých kol vyjednávání, kdy si smluvní strany navzájem vyměňují své návrhy a protinávry. Ideální samozřejmě je, pokud smluvní strany v rozumné době po podání prvního návrhu a vyjádření k němu naleznou potřebný kompromis a kolektivní smlouvu uzavřou. Situace, v níž ani po dlouhém jednání není možné smluvního konsenzu dosáhnout, může přejít až ve spor o uzavření kolektivní smlouvy.

Samotní zaměstnanci, jejichž zájmy by měla odborová organizace v rámci kolektivního vyjednávání hájit, mají právo na informace o průběhu kolektivního vyjednávání a na předkládání podnětů pro kolektivní vyjednávání.

3. Jednání o změně kolektivní smlouvy a o nové kolektivní smlouvě

Smluvní strany mohou do kolektivní smlouvy zapracovat možnost její změny, případně se mohou dohodnout i na tom, kterých závazků se možnost změny má týkat. Při navrhování, projednávání a přijímání změn v kolektivní smlouvě se postupuje stejně jako při uzavírání kolektivní smlouvy.

Je třeba upozornit na to, že pokud si odborová organizace a zaměstnavatel v kolektivní smlouvě výslovně nesjednají možnost změny kolektivní smlouvy, nebude druhá strana povinna na případné návrhy týkající se změny kolektivní smlouvy v průběhu doby její účinnosti reagovat. Zvláště pak v případě, kdy je kolektivní smlouva sjednávána s účinností na dobu delší než 1 rok, lze rozhodně doporučit, aby se odborová organizace pokusila sjednat možnost zahájení jednání o změně kolektivní smlouvy v průběhu doby její účinnosti.

Pokud byla kolektivní smlouva uzavřena na dobu určitou, nebo byla-li uzavřena na dobu neurčitou a účastníci si dohodli možnost její změny k určitému datu, nebo došlo-li k její výpovědi, jsou účastníci kolektivní smlouvy povinni nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy, popřípadě před datem, ke kterému si účastníci dohodli možnost její změny, zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy. Smyslem tohoto ustanovení je zajistit kontinuitu kolektivní smlouvy, tedy včasné nahrazení staré kolektivní smlouvy novou.

4. Obsah kolektivních smluv, možnosti ujednání v oblasti BOZP

V rámci obsahu kolektivní smlouvy lze zpravidla rozlišovat část oblihační, která zakládá vzájemná práva a povinnosti zaměstnavatele a odborové organizace, a normativní, která zakládá práva jednotlivých zaměstnanců.

Obsah normativní části kolektivní smlouvy není nijak právně regulován, tj. není předepsáno, co v kolektivní smlouvě má být sjednáno. Konkrétní podoba obsahu kolektivní smlouvy záleží na návrzích smluvních stran a výsledku vyjednávání o nich.

V oblasti BOZP se smluvní strany při kolektivním vyjednávání mohou zaměřit zejména na:

- sjednání četnosti a pravidel průběhu schůzek za účelem informování a projednávání v oblasti BOZP,
- konkretizaci spolupráce mezi zaměstnavatelem, odborovou organizací a odborně způsobilými osobami k prevenci rizik,
- sjednání pravidel pro organizaci prověrek BOZP, které má zaměstnavatel organizovat nejméně jednou v roce v dohodě s odborovou organizací,
- konkretizaci povinnosti zaměstnavatele umožnit odborové organizaci účast při jednáních týkajících se BOZP nebo jí poskytnout informace o takovém jednání,
- organizaci školení, která je zaměstnavatel povinen odborové organizaci zajistit za účelem řádného výkonu jejich funkce,

- konkretizaci povinnosti umožnit odborové organizaci přednést své připomínky při kontrolách prováděných příslušnými orgány (například lze sjednat, kdo, jak a kdy odborovou organizaci informuje o ohlášené nebo probíhající kontrole).
