



- Lidé v OKD budou mít stávající výdělek i po ukončení těžby
- Loni se podruhé v historii pracovalo bez smrtelného úrazu
- Evidence zaměstnavatele a ochrana osobních údajů zaměstnance
- Ohodnocení bolesti při odškodňování pracovního úrazu

Vloni se podruhé v historii pracovalo bez smrtelného úrazu

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci zůstává pro všechny orgány a členy Odborového svazu PHGN nadále jedním ze základních programových cílů, které jsou uskutečňovány zejména prostřednictvím svazových inspektorů bezpečnosti práce. Jejich úkolem je zajišťovat spolupráci s jednotlivými odborovými organizacemi sdruženými ve svazu a poskytovat jim potřebnou servisní službu v otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. O tom, jak se daří tyto záměry naplňovat, hovořil HGN se svazovým inspektorem bezpečnosti práce Ing. Ivo Kavkou.

Můžete čtenářům nastínit systém svazové inspekce bezpečnosti práce?

Svazová struktura bezpečnosti práce se od posledního sněmu odborového svazu změnila. Na začátku roku 2024 ukončil pracovní poměr SIBP Petr Švehla ze Sokolovské uhelné a v polovině téhož roku Petr Vavroš z OKD. Činnost svazu v oblasti BOZP nyní zajišťují dva svazoví inspektoré, jejichž působnost je rozdělena podle hornických regionů. Petr Trieb zastupuje severočeský a západočeský region s těžbou hnědého uhlí. Já zastupuji Moravskoslezský kraj, jihomoravský region, většinu organizací státního podniku DIAMO.

Na jaké úkoly jste se zaměřili?

Svazoví inspektoré průběžně pomáhali nejen při řešení otázek bezpečnosti práce, ale zároveň prováděli kontrolní činnost v členských organizacích nad dodržováním BOZP. Zajišťovali rovněž šetření mimořádných událostí, závažných pracovních úrazů a některých nemocí z povolání. Připomínkovali novelizovanou legislativu z oblasti bezpečnosti práce, prováděli školení členů odborových organizací, účastnili se vyjednávání kolektivních smluv a dalších činností v oblasti BOZP.

A jaké jsou konkrétní výsledky vaší činnosti?

Vloni uskutečnili svazoví inspektoré 200 kontrol pracovišť na dodržování bezpečnosti práce a pracovních podmínek, hygieny práce, kontroly správného zařazování a hodnocení rizik a vybavení zaměstnanců pracovními ochrannými pomůckami. Společně se zástupci členských organizací se inspektoré zúčastnili šetření 13 pracovních úrazů, několika mimořádných událostí a podíleli se na stanovování opatření ke zvýšení bezpečnosti práce a ochrany zdraví.

Co jste při kontrolách zjistili?

Hlavními zdroji pracovních úrazů byly vloni opět materiály, břemena, předměty, pád, přiražení, odlétnutí, náraz, dále pád na rovině,

z výšky, do hloubky, propadnutí a manipulace se stroji a zařízeními. Hlavními příčinami úrazů bylo nepředvídatelné riziko práce, porušení předpisů vztahujících se k práci nebo pokynů zaměstnavatele a selhání lidského činitele. Pro zajištění oprávněných zájmů zaměstnanců a objektivní posuzování pracovních podmínek byli svazoví inspektoré v 11 případech účastníky jednání šetřících a odškodňovacích komisí nemocí z povolání. Metodická, lektorská a jiná pomoc v otázkách BOZP byla v roce 2024 poskytnuta členům jednotlivých odborových sdružení téměř ve 200 případech.

Co z toho vyplývá?

Celkově je možné konstatovat, že ukazatele bezpečnosti práce a počty pracovních úrazů se nenavyšovaly a v porovnání s předešlým rokem jej víceméně kopírují. Co je však podstatné a potěšující, smrtelná pracovní úrazovost byla v organizacích, které jsou sdruženy ve svazu v roce 2024 podruhé v historii nulová.

Do činnosti inspektorů patří rovněž působení v legislativní sféře. Jak konkrétně?

Referát BOZP se společně s právním referátem svazu podílel na připomínkových řízeních k novelám zákonů 373/2011 Sb. a jeho prováděcí vyhlášce 79/2013 Sb. řešící poskytování pracovně-lékařských služeb, kde hlavním tématem bylo zrušení vstupních prohlídek v nerizikových kategoriích. Dále na novele nařízení vlády 361/2007 Sb. upravující podmínky při práci na pracovištích, nařízení vlády 201/2010 Sb. o způsobech evidence a hlášení pracovních úrazů a zákona 309/2006 Sb. upravující další požadavky BOZP v pracovněprávních vztazích při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví. V rámci spolupráce s ČBÚ bylo v uplynulém období společně s odborovými organizacemi projednáno a schváleno šest výjimek z legislativy ČBÚ. I vloni se naši inspektoré podíleli na objektivizaci a hodnocení pracovních podmínek orgány hygienické služby při měření rizikových



faktorů akreditovanými firmami. Na základě těchto výsledků připomínkovali zařazení pracovních profesí do kategorií. Probíhala jednání ke kategorizaci rizik v nově vytvořených odštěpných závodech společnosti DIAMO. Ve spolupráci s právním referátem se uskutečnilo opětovné vyhodnocení plnění Dohody o spolupráci se státním podnikem DIAMO a došlo i na společné vyhodnocení a ocenění zaměstnanců, kteří výrazně přispěli k zajišťování úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Udržíte stále spolupráci a koordinaci činnosti se státní báňskou správou?

Ano. Svazoví inspektoré se zúčastnili několika komplexních a specializovaných prověrek ČBÚ a OBÚ. Do konce letošního února byly vyhodnoceny všechny dohody o spolupráci za rok 2024 s jednotlivými obvodními úřady a ČBÚ, signatáři dohod se v roce 2024 scházeli podle potřeby. Oboustranně bylo konstatováno, že spolupráce našeho odborového svazu s ČBÚ a jednotlivými obvodními báňskými úřady je na velmi dobré úrovni a přesahuje rámec uzavřené dohody.

Petr Kolev

Svazový inspektor bezpečnosti práce v působnosti OS PHGN Ing. Ivo Kavka je členem Rady BOZP ČMKOS a Rady vlády pro BOZP. Je také členem Pracovní komise pro bezpečnost v báňském průmyslu v Lucemburku, která je poradním orgánem Evropské komise pro bezpečnost práce. Komise loni projednávala zejména pracovní úrazovost a zvýšení bezpečnosti práce při dopravě a manipulaci s těžnou horninou v lomech. Za dlouholetý přínos hornictví v oblasti BOZP obdržel letos Ivo Kavka nejvyšší hornické vyznamenání: medaili Jiřího Agricoli.

Činnost svazové inspekce BP je přínosem pro hornictví

Do referátu druhého místopředsedy Odborového svazu PHGN Jiřího Waloszka spadá rovněž bezpečnost a ochrana zdraví při práci a činnost svazových inspektorů bezpečnosti práce. HGN mu v této souvislosti položil několik otázek.



Jak se daří plnit svazový programový cíl před dubnovým jednáním 2. sněmu v Luhačovicích?

Co se týká úrazovosti a počtů přiznaných nemocí z povolání, i přes mírné zlepšení v uplynulém období je pořád na čem pracovat a zlepšovat pracovní prostředí. Hornictví nicméně odjakživa patří mezi nejrizikovější profese lidské činnosti spojené s vysokou mírou ohrožení zdraví zaměstnanců, a to jak pracovními úrazy, tak nemocmi z povolání.

Úkolem svazových inspektorů bezpečnosti práce je zajišťovat spolupráci s jednotlivými odborovými organizacemi a poskytovat jim potřebnou servisní službu v otázkách BOZP. Jak ze své pozice hodnotíte jejich působení?

Práce inspektorů je nezastupitelná z důvodu širokého portfolia odborových organizací sdružených v našem odborovém svazu, které působí nejen v těžebním průmyslu a u servisních a dodavatelských organizací, ale jsou to i organizace provádějící technickou likvidaci utlumovaných dolů a revitalizaci krajiny po důlní činnosti. Patří sem organizace ze strojírenského průmyslu, školství a také bytového hospodářství.

Z těchto důvodů je oblast BOZP zajišťována svazovými inspektory, kteří mají odborné certifikáty v prevenci rizik a spolupracují se zástupci jednotlivých odborových organizací. Vzhledem k útlumu báňské činnosti se během loňského roku počet svazových inspektorů snížil ze čtyř na dva (viz rozhovor na straně 1—pozn. red.). Věřím, že servisní činnost v oblasti bezpečnosti práce bude i nadále zajišťována jednotlivými organizacemi v plné míře i v tomto nižším obsazení.

Jak je pro vás důležitá spolupráce s ČBÚ?

Spolupráce s Českým báňským úřadem je pro nás velmi důležitá. Oboustranná výměna informací je prospěšná hlavně pro samotnou bezpečnost práce a ochranu zdraví zaměstnanců. Každoročně je také písemně vyhodnocena dohoda o spolupráci, a to jak na úrovni Obvodních báňských úřadů, tak na úrovni Českého báňského úřadu.

Nejlepším těžebním firmám a lomům každoročně společně udělujete ocenění Zlatý Permon. Je i toto výrazem vzájemné spolupráce?

Ano. Český báňský úřad, OS PHGN a OS Stavba jsou garantem ocenění Zlatý Permon za dosažení mimořádných výsledků v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které je každoročně vyhodnoceno ve třech kategoriích dle počtu zaměstnanců. Její udělení je podmíněno splněním řady velmi náročných kritérií. Například v loňském roce převzali Zlatého Permona za výsledky dosažené v roce 2023 zástupci Moravských naftových dolů.

Na závěr bych rád poděkoval jménem odborového svazu všem, kteří přispívají ke zlepšování úrovně BOZP v organizacích a na pracovištích a popřát jim hodně energie a chuť do další práce.

Petr Kolev

KARVINÁ: V programech Pro region a Srdcovka podpoří Nadace OKD 139 neziskových projektů v Moravskoslezském kraji částkou 9 358 000 korun. Mezi subjekty, které získaly nadační grant, jsou například dechový orchestr Májovák, Iniciativa Dokořán, Mobilní hospic Ondrášek nebo také obce Doubrava a Stonava či město Karviná. Z grantu Nadace OKD se může těšit také spolek svatá Barbora, který podporuje děti, jimž zahynul rodič na následky pracovního úrazu v hornictví. Poskytuje jim finance na studium, zájmovou činnost, rozvoj jejich talentu i ozdravné pobyty. V oblasti udržování hornických tradic obdrží nadační podporu sedm projektů hornických klubů a spolků, mezi nimiž jsou například Kroužek krojovaných horníků Barbora, Klub přátel hornického muzea v Ostravě nebo Hornický spolek Rozkvět.

TĚRLICKO: Zimní pětidenní výcvik potápěčské skupiny státního podniku DIAMO závodu HBZS a Závodní báňské záchranné služby Odolov se letos v lednu poprvé konal v prostorech Jachting klubu vodní nádrže Těrlicko. Báňští potápěči se každoročně společně zúčastňují letního a zimního potápěčského výcviku, kde se zdokonalují v potápěčských dovednostech. Jsou to specialisté na potápění v náročných podmínkách. Letos trénovali potápění v chladné vodě, práci pod vodou a společnou komunikaci mezi potápěčem ve vodě a návodčím na břehu vodní nádrže. Hlavním bodem výcviku bylo seznámení se a zacvičení s novým podvodním dronem „M2 Pro Max 200 m“, včetně jeho ovládnutí, pořizování podvodních záběrů a práce s úchopovou rukou pro odběr vzorků.

Z regionů

HAVÍŘOV: Břežnové jednání Klubu krojovaných horníků František v prostorách Expozice hornických tradic v Havířově se patřilo tradičním oslavám svátku MDŽ. Oprávněně, protože ženy v tomto souboru pomalu začínají mít početní převahu. Předseda KKH Grim Rostislav ocenil přínos žen při hornických akcích konaných v uplynulém období v hornickém regionu. Jako poděkování členkám kroužku za celoroční klubovou činnost předal každé ozdobnou růži a hedvábný šátek. V rámci oslav muži zajišťovali obsluhu oslavenek a přinášeli řadu dobrot domácí výroby. Reprodukovaná hudba podbarvovala debaty o úspěšných akcích krojovaných horníků František, kteří vzorně reprezentují obec Horní Suchá, město Havířov a Nadaci OKD, ale zejména ožívují a udržují hornické zvyky a tradice.

KOPISTY: V Podkrušnohorském technickém muzeu zpřístupní původní těžní věž. Návštěvníci tak získají představu, jak vypadalo dolování uhlí, jeho vyvážení a pohyb horníků do dolu a opačným směrem. Těžní věž je v havarijním stavu. Náklady na rekonstrukci stavby jsou 75 milionů korun. S opravou jednoho ze symbolů hornictví chtějí začít v muzeu, které se po zimní přestávce otevře 1. března. Termín dokončení opravy je v roce 2027. Muzeum přibližuje nejen historické dobývání rud a uhlí, ale také soudobé moderní způsoby těžby. V roce 2021 expozici rozšířil stěnový kombajn, který sloužil k těžbě na lomu ČSA. Ke kombajnu se návštěvníci dostanou důlním vlakem. Podkrušnohorské technické muzeum vzniklo v roce 2003 v areálu bývalého hlubinného dolu Julius III v Kopistech u Mostu.

Pojištění s Kooperativou platí i letos

Jako každoročně, i letos uzavřel náš odborový svaz se společností Kooperativa pojišťovna pojišťovna pojišťovna smlouvu pod číslem 5600700081 s platností od 19. února 2025 do 18. února 2026. Pojistná smlouva má platnost pro všechny členy odborových orgánů v působnosti OS PHGN, kteří platí členské příspěvky. Pojistné je hrazeno z prostředků OS PHGN.

Pojistné se vztahuje na úrazy, k nimž dojde při dobrovolné a bezplatné činnosti zajišťované organizací, respektive svazem, při:

- výkonu tělovýchovné, sportovní, zájmové a kulturní činnosti (včetně zájezdů, školení, porad a úředně povolených shromáždění) zajišťovaných organizací, popřípadě pojistníkem, a to včetně organizované společné cesty na místo výkonu činnosti a zpět,
- účasti na rekreačním pobytu na organizacích, popřípadě pojistníkem pořádané nebo delegované rekreaci včetně účasti na organizované hromadné pěší nebo lyžařské turistice,

- účasti dětí členů organizací, popřípadě pojistníka na dětské odborové rekreaci,
- krátkodobých pracovních brigádách na výstavbě odborových zařízení při splnění podmínky, že účastník nemá nárok na úhradu škody v rozsahu pracovního úrazu,
- výkonu rehabilitační a sportovní činnosti doporučené lékařem (kondiční cvičení, kondiční běh a podobně) v rekreačních a rehabilitačních zařízeních,
- výkonu dobrovolné funkce vedoucího kolektivu, cvičitele, průvodce, rozhodčího v rámci činnosti shora uvedených.

Vznik pojistné události hlásí oprávněná osoba na adresu: Kooperativa pojišťovna, a. s., Centrum zákaznické podpory, Brněnská 634, 664 42 Modřice, telefon: +420 957 105 105.

- Dojde-li k pojistné události při pojištěné činnosti, poskytuje Kooperativa následující plnění:
- za smrt následkem úrazu pojistnou částku ve výši **80 000 korun**,
 - za tělesné poškození způsobené úrazem až **20 000 korun**,
 - za trvalé následky úrazu až **100 000 korun**.

(red)



PRÁVNÍ PORADNA

Evidence zaměstnavatele a ochrana osobních údajů zaměstnance

Dotaz předsedy odborové organizace: Zaměstnavatel u nás zavedl nový evidenční systém, kterým se, mimo jiné, zavádí osobní karty. Nyní se na mě obrátil se žádostí, abych mu nahlásil jména členů naší základní organizace a jak dlouho v odborech jsou. Že jim to doplní na jejich osobní karty v novém systému. Předpokládám, že tyto informace, kdo je členem odborů, zaměstnavatel nesmí vyžadovat a taky si nejsem jist, zda by si to někteří členové přáli. Na druhou stranu jim zaměstnavatel strhává členské příspěvky ze mzdy a posílá je nám na účet, takže asi ví, kdo je registrován v odborech. Chci se tedy zeptat, jak postupovat?

Odpověď: Členství v odborové organizaci je citlivý osobní údaj a jako takový musí být chráněn. Ochrana se prolomuje v případech, které stanoví zákon nebo smlouva. Zaměstnavatel musí vědět, nebo ví, kdo je členem odborů u těch zaměstnanců, kteří se dohodli nebo dali souhlas se strháváním členských příspěvků ze mzdy. Dále je mu tento údaj znám u členů statutárního orgánu odborové organizace, aby s nimi mohl jednat, poskytovat jim zákonné nebo dohodnuté volno a podobně.

Velmi záleží na tom, k čemu přesně má nový systém sloužit. Může jít o systém personální evidence, vedení elektronických osobních spisů, přehled užívání služebních vozidel? Nebo má sloužit spíše pro mzdovou agendu či evidenci pracovní doby? To je důležité vědět, protože od toho se odvíjí, zda pro daný účel zaměstnavatel požadované údaje skutečně potřebuje.

Například pro správu a evidenci čipových vstupních karet či stravování zaměstnavatel členství v odborové organizaci znát nepotřebuje. Pokud by se ale jednalo o systém pro mzdovou agendu či evidenci pracovní doby, pak může být pro zaměstnavatele nezbytné znát údaj o členství v odborech, ale právě jen v tom rozsahu, aby mohl plnit své povinnosti, napří-

klad odvod členských příspěvků, refundace mzdy, pracovní volno pro činnost v odborové organizaci a podobně. Jestliže členové hradí členské příspěvky jinak než srážkou ze mzdy, tj. způsobem, u kterého není nutná součinnost zaměstnavatele, například převodem z účtu či v hotovosti, není důvod informaci o členství v odborech poskytovat. Zaměstnavatel pak bude znát pouze členy statutárního orgánu (závodní výbor, předseda a podobně), protože s ním budou jménem odborové organizace jednat, nárokovat si volno, budou chráněni před výpovědí, popř. bude docházet k refundaci mzdy.

Ani pro jeden z uvedených případů nemá zaměstnavatel právo na poskytnutí informace o tom, jak dlouho je konkrétní osoba v odborech. Taková informace zaměstnavateli k ničemu není. Nesetkala jsem se s tím, že by zaměstnavatel chtěl například poskytovat plnění podle délky členství v odborech.

Další okolnost ve vašem případě je, že zaměstnavatel požaduje informace, které již má. Členy, kterým se příspěvky sráží, zná. Pokud jsou tací, kterým se nesráží, tak ne/členství v odborech znát nepotřebuje, nemá tedy právo takovou informaci požadovat. Ani po odborové organizaci ani po zaměstnanci. Možná je to tak, že jak si firma zavádí novou evidenci, chce v ní informace mít „jen“ pro přehlednost a pořádek. Nic proti přehlednosti a pořádku, zvláště když urychlí a zjednoduší práci zaměstnanců. Možná, že zaměstnavateli se nechce „babrat se“ s tím, aby potřebné informace přetahoval ze stávající evidence (možná jen papírové?) do nového systému, a tak to „hází“ na odbory, abyste si vy dali tu práci vytvořit podklad.

Doporučuji zjistit si u zaměstnavatele, co má nový systém obsahovat a k čemu má sloužit. Pokud půjde o opatření, které se bude týkat většího počtu zaměstnanců, je zaměstnavatel ze zákona povinen jej projednat s odborovou organizací. Zaměstnavatele můžete v dané situaci odkázat na to, že informace o členství

konkrétních osob v odborové organizaci již má k dispozici na základě srážek členských příspěvků ze mzdy.

Zaměstnavateli můžete poskytnout seznam těch členů, o jejichž členství již ví – ti, kterým se sráží členské příspěvky, odboroví funkcionáři a podobně. Abyste ale předešli případným pochybnostem, které sám uvádíte v dotaze, musí vás zaměstnavatel požádat tak, že přesně popíše důvod, pro který informaci požaduje. Tedy, například že součástí systému je mzdová agenda, a pro účely srážení členských příspěvků ze mzdy a refundaci mezd vás žádá o seznam členů pro kontrolu správnosti a úplnosti informací, které již má.

Zdůrazňuji, že jakýkoliv systém, v jehož rámci se shromažďují osobní údaje zaměstnance, může být použit jen pro účel, se kterým byl zaměstnanec seznámen, a jen v nezbytně nutném rozsahu. Zavede-li zaměstnavatel kamery u vchodu na pracoviště z důvodu ochrany majetku, nemůže pak záznam použít pro jiný účel, například pro kontrolu dodržování pracovní doby.

Nad rámec vašeho dotazu ještě upozorňuji, že ať jde o jakoukoliv personální či mzdovou evidenci (pisemnou, elektronickou), jednotliví zaměstnanci by do ní měli mít přístup v takovém rozsahu, aby měli zpřístupněny jen ty informace, které potřebují pro výkon své práce (funkce). Například mzdová účetní by měla mít přístup jen k těm informacím u jednotlivých zaměstnanců, kterým potřebuje pro plnění svých úkolů. Takže musí znát všechny údaje pro zpracování mezd, ale nemusí znát obsah školení, kterého se zaměstnanec účastnil. Naopak zaměstnanec odpovědný za bezpečnost a ochranu zdraví při práci musí vědět, jakých školení k BOZP se jiný zaměstnanec účastnil, ale neměl by mít přístup k informacím o tom, zda má děti nebo zda je v exekuci.

Mgr. Markéta Marinková,
právníčka OS PHGN

Bodové ohodnocení bolesti při odškodňování pracovního úrazu

Dotaz: Pro rok 2025 je hodnota jednoho bodu stanovena na 451,07 Kč. V roce 2024 byla hodnota jednoho bodu 424,27 Kč. Pracovní úraz se stal v roce 2024, konec pracovní neschopnosti následkem pracovního úrazu je v roce 2025. Jaké bodové ohodnocení bolesti při odškodňování pracovního úrazu použít? Pro rok 2024, nebo rok 2025?

Odpověď: Při stanovení náhrady za bolest se postupuje v souladu s ustanovením § 271c zákoníku práce a podle prováděcího nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Podle ustanovení § 1 tohoto nařízení vlády se

bolestí rozumí tělesné a duševní strádání způsobené:

a) poškozením zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, včetně stresu, obtíží a psychických symptomů obvykle doprovázejících poškození zdraví, a

b) léčením a odstraňováním následků poškození zdraví, včetně komplikací vzniklých v přímé souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

Z výše uvedeného a z ustanovení § 5 odst. 1 zmíněného nařízení vlády vyplývá, že bodové ohodnocení bolesti se provádí v době, kdy je zdravotní stav ustálený. Určení bodového ohodnocení bolesti musí být přiměřené povaze, rozsahu a tíži poškození zdraví způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, průběhu a

náročnosti léčení a odstraňování následků poškození zdraví, včetně komplikací vzniklých v přímé příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

Pro stanovení výše hodnoty jednoho bodu není tedy podstatné, kdy k pracovnímu úrazu došlo, ale kdy došlo k ustálení jeho zdravotního stavu. Ve Vámi uvedeném případě, kdy došlo k ukončení dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance následkem pracovního úrazu v roce 2025, lze tedy předpokládat, že k ustálení zdravotního stavu poškozeného došlo až v tomto roce. Z tohoto důvodu bude postupováno podle hodnoty bodu pro rok 2025, tedy hodnoty jednoho bodu ve výši 451,07 Kč.

Autor: Robert Křepinský,
Zdroj: bozpinfo.cz

Co mi dává práce v Regionální radě OS Libereckého kraje

Jmenuji se Vilém Válek a jsem již šestnáctým rokem předsedou Základní odborové organizace o. z. TÚU DIAMO, s. p. ve Stráži pod Ralskem. Na loňském X. sjezdu OS PHGN v Luhačovicích jsem byl vyzván předsedou svazu Rostislavem Paličkou, abych nějakým způsobem hornické veřejnosti přiblížil svoji práci v regionální radě odborových svazů v Liberci. Slíbil jsem, že se o to pokusím, protože spolupráce naší základní odborové organizace s pražským pracovištěm svazu je, trůfám si říct, na nejlepší úrovni. Svůj slib tedy plním.

„V roce 2009 mě můj předchůdce Ing. Jan Hajíček vzal poprvé na jednání liberecké RROS, abych se představil s čerstvou nominací od OS PHGN podepsanou tehdejší předsedou Bc. Janem Sábelem. Pocit jakési skromnosti ze setkání se zkušenými a známými odborovými funkcionáři, tak by se dal popsat můj první dojem. Dnes jsem vděčný osudu, že mě spojil s odboráři jako je Mirka Palečková, Petr Mendl, Tomáš Svoboda a spoustou dalších, kteří jsou pro mě bezendnou studnou odborových zkušeností z praxe, ze které stále čerpám.

Rozpad ROH po roce 1989, vznik samostatných odborových svazů i dělení majetku mezi vzniklé svazy přeskochíme. Odborové svazy se v Libereckém kraji scházely již od jejich založení. Šlo o jakási neformální setkání bez zápisu a bez pravidel. Tlak z EU na regionální sociální dialog, který časem sílil, přiměl ČMKOS k formování těchto regionálních odborových základen. Podle pamětníků vznikla plně funkční RROS v Moravskoslezském kraji.

V libereckém regionu vznikla RROS v roce 1994 a předsedkyní byla zvolena Mirka Palečková (OS Textil). Počet zástupců svazů byl v době vzniku 19. V roce 2004 přebral otěže řízení RROS Petr Mendl (OS KOVO) a počet odborových svazů klesl v regionu na 17. Jiří Kuchyňka (OS doprava) se ujal předsednictví regionální rady v roce 2022, mandát však záhy složil a v březnu 2023 jsem byl navržen a poté jednohlasně zvolen předsedou.

Že jsem dostal hlasy právě od oněch odborových matadorů, si nesmírně vážím. Na otázku, proč já, přišla odpověď, měl by to být někdo mladší. Ano, věkový průměr členů



RROS Liberecka je vysoký a v šedesátí letech patřím k těm mladším. To by mohl být do budoucna problém, který jsem konzultoval s pracovníkem ČMKOS Jiřím Klepáčem, který volby v Liberci dozoroval.

Za úspěchy v práci liberecké RROS lze určitě považovat vznik paktů zaměstnanosti, a především založení regionálních tripartit. V našem kraji se dlouho nedařilo tripartitu založit. Nebyl zájem ze strany kraje ani v době, kdy v kraji měla většinu sociální demokracie. Obratu se regionální rada dočkala až s příchodem Martina Půty do úřadu hejtmana Libereckého kraje. Samotné založení Rady hospodářské a sociální dohody, chcete-li tripartity, posouvá práci regionální rady výše o další stupeň. Jako účastník mohu potvrdit, že tripartita Libereckého kraje je akční, plně funkční a spolupráci chválí všechny zúčastněné strany. 24. února se uskutečnilo již třicáté zasedání tripartity v Libereckém kraji.

Mně osobně činnost v regionální radě Libereckého kraje dává větší rozhled o problematice v kraji, možnost prezentace našeho hornického stavu, skvělou partu odborových funkcionářů z různých odvětví, kteří si říkají pravdu a v případě potřeby táhnou za jeden provaz. Jsem rád, že mohu být její součástí.“

Vilém Válek,
předseda RROS Libereckého kraje

Memorandum ke KS zajistí zaměstnancům stávající výdělek i po ukončení těžby

Vedení těžební společnosti OKD a odborové organizace stvrdily svým podpisem memorandum, na jehož základě budou provedeny změny kolektivní smlouvy. Změny zaručí, že pracovníkům vybraným k provedení útlumu a technické likvidace Dolu ČSM neklesne výdělek ani odstupné, na něž mají nárok v případě rozvázání pracovního poměru z důvodu organizačních změn.

„Současná kolektivní smlouva je zaměřena primárně na provoz dolu, nikoli na jeho útlum. Pokud bychom neprovedli změny, mohl by částí zaměstnanců, kteří budou vybráni k provedení útlumu, zejména pak důlním pracovníkům, poklesnout výdělek. Pomine totiž důvod k proplácení určitých příplatků, dojde k omezení přesčasové práce nebo se sníží předpokládaný objem odměn,“ vysvětlil personální ředitel OKD Radomír Štix.

Komplexní proces útlumu vyžaduje pečlivé plánování a koordinaci, aby byl zajištěn hladký přechod od aktivní těžby k uzavření a likvidaci dolu. Klíčovým aspektem je dostatečný počet zaměstnanců, kteří budou schopni provést potřebné útlumové práce. Pro období technické likvidace Dolu ČSM jich bude OKD potřebovat na 600.

„Abychom tento proces, na jehož provedení budeme mít 3 roky, úspěšně zvládli, budeme potřebovat kvalifikované, ale i motivované zaměstnance. Jako zaměstnavatel tímto všem zaměstnancům, kteří zůstanou v pracovním poměru i po dobu útlumu, již nyní zaručujeme, že případný pokles výdělku nahradíme novými mzdovými složkami tak, aby byl dodržen závazek zachování reálných mezd podle kolektivní smlouvy. Dorovnána bude také výše odstupného,“ doplnil generální ředitel OKD Roman Sikora.

Ustanovení memoranda budou následně převedena do kolektivní smlouvy formou dodatku. Všem zaměstnancům, kteří zůstanou v pracovním poměru i po dobu útlumu, tak dává jistotu zachování aktuálního výdělku a také nároku na odstupné ve výši, která by jim náležela při odchodu z důvodu organizačních změn v době ukončení těžby. Výše odstupného činí až 11násobek průměrného měsíčního výdělku dle počtu odpracovaných let.

„Tento společný krok umožní zaměstnance motivovat a spravedlivě odměňovat i po ukončení dobývání uhlí a zároveň zajistit kontinuitu a bezpečnost všech útlumových prací,“ uvedl Jiří Waloszek, předseda Sdružení hornických odborů.

OKD je jediným producentem černého uhlí v Česku. V minulých letech ale firma těžbu ve většině dolů ukončila, protože se dlouhodobě nevyplácela. Těží už jen v Dole ČSM s lokalitami Sever a Jih. Ukončení těžby plánuje po vytěžení posledních porubů (dobývacích prostor) v prvním čtvrtletí příštího roku. V OKD nyní pracuje přibližně 3300 lidí. Prostřednictvím společnosti Prisko vlastní OKD stát.

(OKD)

Měsíčník Odborového svazu pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu



HORNÍK – GEOLOG – NAFTAŘ
Vydává: Odborový svaz PHGN, www.osphgn.cz
Editor: Petr Kolev, e-mail: petr.kolev9@gmail.com,
mobil: 739 534 611