II.

**Sociální dialog a jeho vliv na zdravotní prevenci**

Odborná studie v rámci projektu „Spolupráce sociálních partnerů v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích“, CZ.03.1.52/0.0/0.0/15\_002/0002060, financovaného ESF v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státním rozpočtem ČR

2017

Zpracovali: JUDr. Petr Kožmín

 PhDr. Helena Romanova

OBSAH:

Úvod

Sociální dialog

Kolektivní smlouvy a ochrana zdraví zaměstnanců

Rozšíření a uplatňování stávajících institutu v oblasti zdravotní prevence

Poskytování dalších benefitů v oblasti zdravotní prevence

Analýza kolektivních smluv uzavíraných Odborovým sdružením železničářů

Přehled použité literatury a dalších zdrojů

**Úvod**

Pojem sociální dialog není v současné době pozitivním právem definován. Podle Mezinárodní organizace práce sociální dialog zahrnuje všechny typy vyjednávání, konzultací nebo výměny informací mezi zástupci vlády, zaměstnavatelů a zaměstnanců ohledně záležitostí společného zájmu ve vztahu k hospodářské a sociální politice. Z toho důvodu si ve snaze jej definovat musíme pomoci na základě několika hledisek. Z hlediska své povahy lze sociální dialog zařadit do kolektivního pracovního práva.

Cílem této studie je nejen definovat sociální dialog, ale zejména zaměřit se na jeho roli při ochraně zdraví zaměstnanců a jeho vliv na zdravotní prevenci. V obsahu této studie jsou uvedeny a podrobně rozvedeny instituty, které mohou být předmětem sociálního dialogu včetně příslušné právní úpravy. Studie obsahuje též analýzu kolektivních smluv, které uzavírá Odborové sdružení železničářů, člen Asociace samostatných odborů, se zaměřením na ochranu zdraví zaměstnanců a na zdravotní prevenci.

**Sociální dialog**

Obsahem sociálního dialogu je zejména vzájemná spolupráce mezi sociálními partnery, jejímž cílem je úprava vzájemných vztahů v oblasti hospodářských, sociálních, mzdových, bezpečnostních, pracovních a dalších podmínek, které upravují vzájemné pracovněprávní vztahy, tedy vztahy, které vznikají při výkonu závislé pracovní činnosti a jsou realizovány zejména prostřednictvím institutů informování, projednávání a spolurozhodování. Sociální dialog lze také vnímat jako „*soustavný a trvalý proces zahrnující dílčí jednání a konzultace mezi stranami sociálního dialogu na různých úrovních*“[[1]](#footnote-1). Pokud však budeme chtít nějakým způsobem vymezit pojem sociální dialog, budeme-li chtít najít přiléhavou definici tohoto pojmu, můžeme vycházet např. z Úmluvy č. 154 o kolektivním vyjednávání, z roku 1984. Z této úmluvy můžeme vyjít a sociální dialog chápat jako „*veškerá jednání mezi zaměstnavatelem nebo skupinou zaměstnavatelů na straně jedné, a jednou nebo více organizacemi zaměstnanců na straně druhé, za účelem vymezení pracovních podmínek a podmínek zaměstnání, úpravy vztahů mezi zaměstnavateli a jejich zaměstnanci a organizacemi zaměstnavatelů a organizacemi zaměstnanců“*. Ve výše uvedené úmluvě se nikde přímo nehovoří o sociálním dialogu, ale o kolektivním vyjednávání, nicméně z pohledu právní úpravy kolektivního vyjednávání v ČR je možno na sociální dialog znění této úmluvy aplikovat.

Pojem kolektivní vyjednávání představuje vyjednávání o mzdových, platových a dalších právech v pracovněprávních vztazích vedené mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací s cílem uzavřít kolektivní smlouvu[[2]](#footnote-2). Cílem sociálního dialogu je dosažení sociálního smíru, tzn. takového stavu, kdy charakter vzájemných vztahů mezi zaměstnavatelem a sociálními partnery (odborovými organizacemi) nebude mít formu uplatňování mocenského postavení ale spíše povahu vzájemného vyjednávání. Sociální smír lze definovat jako „*výraz takového souladu určitých sociálních vztahů ve společnosti jako celku, popř. u jednotlivých zaměstnavatelů, kdy působení účelově vytvořených mechanismů sociální autoregulace způsobuje, že objektivně vznikající rozpory mezi dotčenými sociálními skupinami jsou průběžně řešeny v procesech sociální komunikace a nepřerůstají do stádia nežádoucích konfliktů“[[3]](#footnote-3).*

Sociální dialog může být realizován na různých úrovních. V praxi se jedná zejména o tyto úrovně:

1. evropská,
2. národní,
3. regionální,
4. odvětvové nebo podnikové.
5. Evropský sociální dialog

Evropský sociální dialog můžeme definovat jako dialog mezi zástupci Evropské unie a sociálními partnery na evropské úrovni, která může být jednak nadodvětvová nebo odvětvová. Pokud se jedná o počet partnerů sociálního dialogu, může se jednat o tripartitní (zástupci EU, zástupci evropských sociálních partnerů) nebo jako bipartitní (mezi zástupci evropských sociálních partnerů). Evropští sociální partneři reprezentují zájmy evropských zaměstnavatelů a zaměstnanců.

1. Národní sociální dialog

V České republice je národní sociální dialog reprezentován Radou hospodářské a sociální dohody ČR (tripartita). Jedná se o dobrovolné dohadovací a iniciativní orgán odborů, zaměstnavatelů a vlády ČR. Jejím cílem je formou dialogu dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje a udržet sociální smír. Jednání orgánů tripartity se řídí Statutem a Jednacím řádem. Mezi její orgány patří plenární schůze, předsednictvo, pracovní týmy a skupiny. Plenární schůze RHSD ČR je nejvyšším orgánem tripartity a je tvořena předsedou vlády ČR a 7 zástupci vlády, 7 zástupci odborů a 7 zástupci zaměstnavatelů. K sociálním partnerům vlády ČR patří Českomoravská konfederace odborových svazů, Asociace samostatných odborů, Svaz průmyslu a dopravy České republiky a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky.

1. Regionální sociální dialog

Sociální dialog může v ČR probíhat i na regionální úrovni, kde je reprezentován tzv. krajskými tripartitami, které fungují obdobně jako RHSD ČR. Členy těchto tripartit jsou zástupci krajů, zástupci zaměstnavatelů a zástupci zaměstnanců. Tyto krajské tripartity řeší problematiku jednotlivých krajů.

1. Odvětvový nebo podnikový dialog

Pokud se jedná o odvětvový nebo podnikový dialog, jedná se o tzv. bipartitní sociální dialog, který zahrnuje především diskuse a vyjednávání mezi sociálními partnery s cílem udržení sociálního smíru v rámci společnosti, odvětví nebo firmy. Jedná se o základní formu sociálního dialogu v ČR. Nejvýznamnější formou bipartitního sociálního dialogu v odvětvích a podnicích je kolektivní vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv (kolektivních smluv vyššího stupně a podnikových kolektivních smluv).

Sociální dialog je tedy neustále probíhající proces dvoustranných nebo třístranných jednání mezi sociálními partnery. Velmi úzce souvisí s kolektivním vyjednáváním. V praxi rozlišujeme kolektivní vyjednávání v užším smyslu a v širším smyslu. Pokud se jedná o tzv. kolektivní vyjednávání v užším smyslu, jedná se o všechna jednání mezi účastníky kolektivních pracovněprávních vztahů, která se týkají uzavírání, změny nebo plnění kolektivních smluv. Kolektivní vyjednávání v širším smyslu pak představuje každé jednání mezi subjekty kolektivního pracovního práva, které zahrnuje problematiku práce, pracovních a mzdových podmínek.

Výše uvedené téma studie ***„Sociální dialog a jeho vliv na zdravotní prevenci“*** se zabývá především problematikou kolektivního vyjednávání, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy, která by obsahovala instituty z oblasti zdravotní prevence, které by měly bezpochyby pozitivní vliv na upevňování či zvyšování ochrany zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Oblast ochrany zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích patří do oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kterou vymezují zejména zákoník práce[[4]](#footnote-4), zákon o ochraně veřejného zdraví[[5]](#footnote-5) a zákon o specifických zdravotních službách[[6]](#footnote-6) a další prováděcí právní předpisy. Úkolem zdravotní prevence je zejména udržení zdravotní způsobilosti zaměstnanců a zlepšování jejich zdravotního stavu. Zdravotní prevence na úseku ochrany zdraví při práci zaměstnanců působí od vzniku pracovněprávního vztahu až do jeho ukončení. Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Dále jsou zaměstnavatelé povinni vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházením rizikům. S těmito povinnostmi koresponduje i další povinnost zaměstnavatelů zajišťovat zaměstnancům poskytování pracovnělékařských služeb.

Pracovnělékařské služby jsou zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění preventivních prohlídek a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi, souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby. Odborové organizace mají za úkol spolupracovat se zaměstnavatelem v této oblasti a rovněž kontrolovat, jak zaměstnavatelé plní své povinnosti na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Společným cílem zaměstnavatele i odborové organizace je vytváření a provozování pouze takových pracovišť a pracovního prostředí, kde nebude docházet k pracovním úrazům a nemocem z povolání.

**Kolektivní smlouvy a ochrana zdraví zaměstnanců**

 Ochrana zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích je zakotvena prostřednictvím několika institutů zejména v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (zákoník práce) a dále např. v zákoně o specifických zdravotních službách. Další instituty lze dojednat prostřednictvím sociálního dialogu v kolektivních smlouvách. Tzn., že sociálního dialogu lze jednak využít k tzv. rozšíření a důslednějšímu uplatňování a využívání stávajících institutů, které jsou zakotveny v platných právních předpisech a jednak k tomu, aby bylo dosaženo prostřednictvím sociálního dialogu tzv. nových opatření pro zvýšení zdravotní prevence a zaměstnanců (nové benefity).

**Rozšíření a uplatňování stávajících institutů v oblasti zdravotní prevence**

1. Oblast prevence rizik

Prevencí rizik se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik. Zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění a provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce dosud zařazené podle zvláštního právního předpisu jako rizikové mohly být zařazeny do kategorie nižší. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav výrobních a pracovních prostředků a vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, a dodržovat metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle zvláštního právního předpisu.[[7]](#footnote-7)

*V rámci sociálního dialogu lze provádět společné hodnocení rizikových faktorů v pravidelných intervalech, jejich společné vyhodnocování a spolupráce v přijímání opatření proti těmto rizikovým faktorům. Měření rizikových faktorů je možné i na odůvodněnou žádost odborové organizace.*

1. Oblast poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a desinfekčních prostředků

Pokud není možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat další požadavky stanovené zvláštním právním předpisem. Osobní ochranné pracovní prostředky musí zaměstnavatel poskytovat podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních pracovních podmínek. Dále je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnancům mycí, čisticí a desinfekční prostředky na základě rozsahu znečištění kůže a oděvu. Na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami, v rozsahu a za podmínek stanovených prováděcím právním předpisem poskytuje též ochranné nápoje.[[8]](#footnote-8)

*Prostřednictvím sociálního dialogu lze dojednat poskytování většího rozsahu a výběru kvalitativně lepších a účinnějších osobních ochranných pracovních prostředků (kvalitnější materiál, účinnější ochrana před rizikovými faktory) a mycích, čisticích a desinfekčních prostředků. Ochranné nápoje lze na základě dohody poskytovat v rozsahu nad stanovený minimální limit (množství, druh), který je stanoven prováděcím právním předpisem.*

1. Oblast zásobování pracovišť pitnou vodou

 Povinností zaměstnavatele je zásobování prostoru určeného pro práci pitnou vodou v množství postačujícím pro potřeby pití zaměstnance a zajištění předlékařské pomoci a teplé tekoucí vody pro zajištění osobní hygieny.[[9]](#footnote-9)

*Dohodou se zaměstnavatelem lze stanovit a specifikovat odpovídající přístup k pitné vodě s ohledem na zajištění pitného režimu, osobní hygienu a poskytování předlékařské pomoci (určení místa a maximální vzdálenosti její dostupnosti a konkretizaci případného poskytování pitné vody náhradním způsobem).*

1. Oblast zřizování odpočinkových místností

Odpočinkovou místností se rozumí pomocné zařízení, které slouží jako místnost pro odpočinek od nepříznivých vlivů práce. Tato místnost se zřizuje, pokud to vyžaduje bezpečnost a ochrana zdraví při práci s ohledem na vykonávanou činnost a v blízkosti pracoviště. Místnost pro odpočinek musí být dostatečně velká, větraná, osvětlena denním světlem a vytápěna nejméně na 20°C. Vybavuje se sedacím nábytkem s opěrkami zad a staly tak, aby jejich počet odpovídal počtu zaměstnanců nejpočetněji zastoupené směny. Pokud má sloužit i pro konzumaci jídla, musí mít v dostatečném množství zajištěnu tekoucí pitnou a teplou vodu a musí být vybavena umývadlem, kuchyňským dřezem a zařízením na ohřívání a uchovávání jídla.[[10]](#footnote-10)

 *Zaměstnavatel nemá výslovně stanovenu povinnost zřizovat odpočinkové místnosti. Toto však lze dohodnout v rámci sociálního dialogu. Rovněž lze stanovit vybavení těchto místností nad stanovený limit (nadstandardní vybavení těchto místností zařizovacími předměty s ohledem na výkon rizikové práce).*

1. Oblast stravování zaměstnanců

*Zaměstnavatel nemá povinnost zajišťovat stravování pro zaměstnance. V rámci sociálního dialogu lze zajistit stravování pro zaměstnance ve všech směnách formou výběru jídel z nabídky, příp. zajištění možnosti výběru stravy. Možnost zajištění i dietního stravování pro zaměstnance. Dále možnost zajištění občerstvení pro zaměstnance (nápojové automaty, kávovary, apod.).*

1. Oblast ergonomie práce

Zaměstnavatel má mj. za povinnost zajistit, aby stroje, technická zařízení, dopravní prostředky a nářadí byly vybaveny nebo upraveny tak, aby odpovídaly ergonomickým požadavkům a aby zaměstnanci nebyly vystaveni nepříznivým faktorům pracovních podmínek.[[11]](#footnote-11)

*V rámci sociálního dialogu lze prosazovat uplatňování ergonomického hlediska při přizpůsobování pracovišť a pracovního prostředí zaměstnancům (humanizace pracovišť, přizpůsobování pracovišť zaměstnancům, uplatňování ergonomického designu, prosazováním vhodných pracovních podmínek optimalizovat činnost zaměstnanců, apod.).*

1. Oblast využívání stávajících institutů v zákoníku práce
2. Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně. U pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerostných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu činí 37,5 hodin týdně, na pracovištích s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodin týdně a na pracovištích s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodin týdně. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah uvedený výše může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis.[[12]](#footnote-12)

 *V rámci sociálního dialogu lze stanovenou týdenní pracovní dobu zkrátit pod rozsah stanovený zákoníkem práce.*

1. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby. Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut. Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a na konci pracovní doby. Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.[[13]](#footnote-13)

 *V rámci sociálního dialogu lze dohodnout poskytování více odpočinku pro zaměstnance formou delších nebo častějších přestávek v práci.*

1. Má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních předpisů, započítává se tato přestávka do pracovní doby. Připadne-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby.[[14]](#footnote-14)

 *V rámci sociálního dialogu lze se zaměstnavatelem dohodnout možnost poskytování více bezpečnostních přestávek nebo jejich poskytování v delší výměře, než stanoví prováděcí právní předpis*.

1. Zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za stanovených podmínek právo na dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část, dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou.[[15]](#footnote-15)

*V rámci sociálního dialogu lze dojednat dosažení délky nad stanovenou základní výměru, která je zakotvena v zákoníku práce.*

1. Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování. Toto školení musí zaměstnanec zajistit vždy při nástupu zaměstnance do zaměstnání (vstupní školení), a dále při změně pracovního zařazení a druhu práce, při zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů. Dále musí toto školení zajistit v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Zaměstnavatel je rovněž povinen určit obsah a četnost školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, způsob ověřování znalostí zaměstnanců a vedení dokumentace o provedení školení. Pokud to vyžaduje povaha rizika a jeho závažnost, musí být toto školení pravidelné opakováno (periodické školení).[[16]](#footnote-16)

 *V rámci sociálního dialogu lze stanovit systém organizace školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro zaměstnance v rámci zaměstnavatele. Rovněž lze dohodnout i organizaci školení pro zaměstnance zaměřené na podporu ochrany zdraví na pracovišti ve spolupráci zaměstnavatele a zaměstnance s cílem zlepšení ochrany zdraví a pocitu pohody zaměstnanců při práci (např. školení na správné postupy při manipulaci s břemeny).*

1. Oblast poskytování pracovnělékařských služeb

Zaměstnavatel je povinen sdělit zaměstnancům, u kterého poskytovatele pracovnělékařských služeb jim budou tyto služby poskytnuty a jakým druhům očkování a jakým pracovnělékařským prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví. Dále je zaměstnavatel v souvislosti s poskytováním pracovnělékařských služeb nahradit zaměstnanci, který se podrobí pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování případnou ztrátu na výdělku, a to ve výši průměrného výdělku, popřípadě ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy nebo platu nebo nemocenským a průměrným výdělkem.[[17]](#footnote-17) Poskytování pracovnělékařských služeb je právní úpravou vymezeno zejména zákonem o specifických zdravotních službách[[18]](#footnote-18) a dalšími právními předpisy. Pracovnělékařské služby jsou zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění preventivních prohlídek a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby. Zaměstnavatel je povinen mít poskytovatele pracovnělékařských služeb pro své zaměstnance. Poskytovatel pracovnělékařských služeb je povinen mj. spolupracovat se zaměstnavatelem, zaměstnanci, odborně způsobilými osobami v oblasti prevence rizik, odborovou organizací a kontrolními orgány v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

V rámci sociálního dialogu lze se zaměstnavatelem dohodnout rozšíření pracovnělékařských služeb nad rámec jejich vymezení právní úpravou, např.

1. dostupnost poskytovatele pracovnělékařských služeb

*V rámci sociálního dialogu lze dohodnout zejména lepší dostupnost poskytovatelů pracovnělékařských služeb. Lepší dostupnost by mohla spočívat například v umístění poskytovatele přímo v místě pracoviště v určitou stanovenou dobu.*

1. obsah pracovnělékařských služeb

 V rámci sociálního dialogu lze dohodnout rozšíření obsahu pracovnělékařských služeb nad zákonný rámec. Podle platných právních předpisů patří k základu pracovnělékařských služeb:

1. hodnocení zdravotního stavu zaměstnanců nebo osob ucházejících se o zaměstnání, které spočívá ve zjišťování vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na jejich zdravotní stav a vývoj zdravotního stavu a posouzení zdravotní způsobilosti k práci, a to při pracovnělékařských prohlídkách, kterými jsou lékařské prohlídky prováděné poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo registrujícím poskytovatelem v oboru všeobecné praktické lékařství,
2. hodnocení výsledků sledování zátěže organismu zaměstnanců působením rizikových faktorů pracovního prostředí, včetně výsledků biologických expozičních testů, za účelem stanovení této zátěže. Rizikovými faktory se rozumí rizikové faktory pracovních podmínek podle zákona upravujícího zajištění podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci[[19]](#footnote-19) a dále rizika ohrožení života a zdraví zaměstnance nebo jiných osob při výkonu práce,
3. hodnocení výsledků cíleně prováděných studií odezvy zdravotního stavu zaměstnanců na konkrétní pracovní podmínky,
4. zpracování rozborů vzniku a příčin pracovních úrazů, výskytu nemocí z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, nebo nemocí související s prací,
5. hodnocení údajů o vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví zaměstnanců a s tím související nemocností,
6. sledování vlivu rizikových faktorů pracovních podmínek, které se mohou nepříznivě projevit i po delší době na zdraví zaměstnanců, a to v rámci pracovnělékařské prohlídky, je-li to s ohledem na charakter těchto faktorů účelné.

 Mezi pracovnělékařské služby dále patří provádění poradenské činnosti:

1. v problematice ergonomie včetně fyziologie práce, psychologie práce, režimu práce a odpočinku, stanovení výkonových norem,
2. při projektování, výstavbě a rekonstrukci pracovišť a dalších zařízení zaměstnavatele,
3. při zavádění nových technologií, látek a postupů, z hlediska jejich vlivu na pracovní podmínky a zdraví zaměstnanců,
4. při úpravách pracovních míst, včetně míst pro zaměstnance se zdravotním postižením,
5. při výběru technických, technologických a organizačních opatřeních a výběru osobních ochranných pracovních prostředků,
6. v problematice pitného režimu a poskytování ochranných nápojů,
7. v problematice pracovní rehabilitace,
8. při výcviku a výchově zaměstnanců v oblasti ochrany a podpory zdraví při práci, správných pracovních návyků a při rekvalifikaci zaměstnanců nezpůsobilých vykonávat dosavadní práci,
9. při identifikaci nebezpečí a hodnocení rizik při práci a při zařazování prací do kategorií podle zákona upravujícího ochranu veřejného zdraví[[20]](#footnote-20),
10. při zpracování plánu pro řešení mimořádných událostí,
11. k návrhům opatření k nápravě v případě zjištění závad, které mohou vést u zaměstnanců k poškození zdraví,
12. spočívající v provádění školení zaměstnanců určených zaměstnavatelem v první pomoci a zpracování návrhu vybavení pracoviště prostředky pro poskytování první pomoci pro zaměstnance.

Další poskytovanou službou poskytovatelem pracovnělékařských služeb je provádění dohledu:

1. na pracovištích a nad výkonem práce za účelem zjišťování a hodnocení rizikových faktorů,
2. v zařízení závodního stravování a dalších zařízeních zaměstnavatele,
3. hodnocením rizik s využitím informací o míře expozice rizikovým faktorům při výkonu práce a výsledků analýzy výskytu nemocí z povolání, pracovních úrazů a nemocí souvisejících s prací,
4. prostřednictvím spolupráce při vypracování návrhů pro zaměstnavatele na odstranění zjištěných závad, včetně návrhu na zajištění měření rizikových faktorů pracovních podmínek.[[21]](#footnote-21)

Pravidelný dohled se vykonává na všech pracovištích zaměstnavatele nejméně jedenkrát za kalendářní rok, nebo jedenkrát za dva kalendářní roky, pokud jde o práce, které jsou zařazené do první kategorie podle zákona o ochraně veřejného zdraví a pokud není součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou stanoveny podmínky zdravotní způsobilosti jiným právním předpisem.

V rámci sociálního dialogu zaměstnavatele s odborovou organizací lze dojednat rozšíření obsahu poskytování pracovnělékařských služeb. Může se jednat zejména o organizování dohlídek pracovišť v režimu větší četnosti, než je stanoveno prováděcím právním předpisem.

Dalším rozšířením může být i zajištění speciálních očkování pro zaměstnance, např. očkování proti klíšťové encefalitidě, hepatitidě a chřipce. Zdravotní péče pro zaměstnance, která je obsahem pracovnělékařských služeb může být rozšířena o speciální zdravotní prohlídky s využitím moderních léčebných metod a přístrojů.

**Poskytování dalších benefitů v oblasti zdravotní prevence**

V procesu sociálního dialogu, jehož výsledkem je uzavření kolektivní smlouvy je možné vyjednat i další instituty, které nejsou zakotveny v právních předpisech a závisí pouze na samotném výsledku kolektivního vyjednávání ale také na ekonomických možnostech zaměstnavatele. Níže je uveden přehled některých benefitů, které jsou obsaženy v některých kolektivních smlouváchů:

1. Programy prevence pro zaměstnance (ambulantní, pobytové).
2. Rekondiční a rehabilitační pobyty pro zaměstnance pracující v rizikových profesích (masáže, sauny, elektroléčby, fitness, wellness, apod.).
3. Realizace specializovaných zdravotních programů přímo na pracovištích (očkovací programy, zavádění nekuřáckých programů, osvětové dny zdraví na pracovišti, programy na zvládání stresu, prevence a kontrola obezity, programy ozdravění výživy, programy prevence nádorových, kardiovaskulárních a respiračních chorob).
4. Podpora pracovní rehabilitace s cílem umožnění dřívějšího návratu do zaměstnání po nemocenské vzniklé následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.
5. Psychologické poradenství pro zaměstnance s cílem řešení emočního stresu a osobních problémů, zvládání pracovních změn, zvládání konfliktů se spolupracovníky, řešení pracovní přetíženosti, zdravotních problémů vyplývajících z psychické nepohody, syndromu vyhoření, chronické únavy, apod.
6. Edukační programy zaměřené na prevenci civilizačních onemocnění (cukrovka, roztroušená skleróza, kardiovaskulární choroby, revmatické choroby, obezita, rakoviny, alergie, apod.), správný životní styl a stravování (nekouření, zdravá výživa, omezení sladkostí a vysokokalorických pokrmů, omezení konzumace soli, používání dostatek rostlinných a rybích tuků, požívání více ovoce a zeleniny), propagaci zdravého životního stylu (zvýšení fyzické aktivity, aktivní odpočinek a vyhýbání se stresu), kurzy prevence zaměřené na fyzické a duševní zdraví.
7. Individuální fitness programy.
8. Cílené programy podle věku zaměstnanců.
9. Podpora aktivit zamezujících zhoršování funkčních schopností s cílem udržení dobrého zdraví zaměstnanců a vytvoření příznivých podmínek na zvyšování jejich pracovního výkonu.
10. Příspěvky zaměstnavatele na nákup vitamínů, potravinových doplňků a zdravotních pomůcek.
11. Poukázky od zaměstnavatele na nákup sportovních, léčebných a rekreačních aktivit.
12. Příspěvky zaměstnavatele na léčebné, rekondiční nebo rehabilitační účely v závislosti na rizikovosti práce zaměstnance, po závažných pracovních úrazech a pro ostatní zaměstnance.
13. Poskytování „sick-days“ (nemocné dny) zaměstnavatelem zpravidla v rozsahu 3 – 5 dnů, které zpravidla stačí k vyléčení bez nutnosti vystaveného potvrzení o pracovní neschopnosti. Lze je čerpat i jednotlivě, ale v případě virózy (navíc spojené s víkendem) k vyléčení často postačuje. Případně v kombinaci s pracovní neschopností, tj. první tři dny místo karenční lhůty „sick days“ a od čtvrtého dne náhrada mzdy od zaměstnavatele. Jedná se o stále populárnější benefit pro zaměstnance.
14. Zavedení Cafeteria systému – tj. systému volitelných zaměstnaneckých výhod obsažených v katalogu odměn (vhodné zaměření na zdravotní prevenci).

Jak vyplývá z dále uvedené analýzy, benefity podporující zdravotní prevenci zaměstnanců nejsou zaměstnavatelem příliš často poskytovány, přestože se jedná o odvětví, kde jsou rovněž zaměstnanci zařazení ve III. a ve IV. kategorii práce (vyhláška č.432/2003 Sb.). Pouze Správa železniční dopravní cesty, s.o., České dráhy, a.s. a její dceřiná společnost ČD Cargo, a.s., se zatím snaží udržet nastavenou úroveň poskytovaných zdravotních a sociálních benefitů. Bohužel, sílí argumenty zaměstnavatele, že náklady na tyto benefity zvyšují cenu práce a následně služeb. Dopravce, vlastněný státem, se v případě liberalizace osobní železniční dopravy, kde rozhoduje nabídnutá cena, může stát nekonkurenceschopným.

Je však třeba si uvědomit, že nedostatek zdravotní prevence může vést nejen k častějšímu onemocnění zaměstnanců a nemocem z povolání, ale v některých případech i ke zvýšení rizika pracovních úrazů s trvalými následky. V případě dopravy může mít nedostatek zdravotní prevence tragické následky nejen pro dotyčného zaměstnance, zaměstnavatele, ale i širokou veřejnost.

Odborové organizace by se v rámci sociálního dialogu (kolektivního vyjednávání) měly snažit prosadit ve větší míře benefity zaměřené na ochranu zdraví zaměstnanců, neboť jsou stejně důležité jako ostatní benefity. Bohužel, sami zaměstnanci mnohdy preferují finanční ohodnocení před nepeněžním např. zdravotním benefitem. A zde vidíme prostor pro cílenou informační kampaň v rámci tohoto projektu, a sice apelovat na zaměstnance, aby si uvědomili význam zdravotní prevence, ochrany zdraví při práci a prostřednictvím odborů požadovali zakotvení těchto institutů v kolektivní smlouvě.

**Analýza kolektivních smluv uzavíraných Odborovým sdružením železničářů**

Odborové sdružení železničářů, člen Asociace samostatných odborů vede sociální dialog (kolektivně vyjednává) o pracovních podmínkách, odměňování, benefitech a zdravotní prevenci nejen u tří velkých zaměstnavatelů jako jsou České dráhy, a.s., ČD Cargo, a.s. a Správa železniční dopravní cesty, s.o. (dále jen SŽDC), ale také v soukromých společnostech, které působí v oblasti dopravního stavitelství, opravárenství, elektrifikace železnic atd.

Analýza byla zaměřena na ty instituty, které se týkají ochrany zdraví zaměstnance a zdravotní prevence, o nichž pojednává předchozí část studie. V analyzovaných kolektivních smlouvách byla pozornost zaměřena zejména na to, zda zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci stravování nebo příspěvek na stravování, poskytuje dovolenou nad rámec zákonem stanovené výměry, zajišťuje nápoje a ochranné pracovní pomůcky na pracovišti a zda je v kolektivní smlouvě řešena otázka prověrek BOZP na pracovišti, možnost využití rekreačních zařízení, wellness včetně rehabilitačních služeb, možnost kondičních a rekreačních pobytů atd.

V působnosti Odborového sdružení železničářů (dále jen OSŽ) bylo v roce 2016 celkem **30 zaměstnavatelských subjektů**, s nimiž OSŽ kolektivně vyjednávalo. Z tohoto počtu je **14 akciových společností**, **5 společností s ručením omezeným**, **2 příspěvkové organizace** (střední odborné školy), **1 organizační složka státu** (Drážní úřad), **1 státní organizace** (Správa dopravní železniční cesty) a **7 dceřiných společností ČD, a.s.** 29 společností mělo uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvu (PKS) na rok 2016 (nebo víceletou PKS, případně PKS byla prodloužena na rok 2016), z tohoto důvodu bylo vyhodnoceno pouze 29 PKS. Dne 27.2.2016 vznikla Základní organizace OSŽ - DOPRAVA Litvínov u zaměstnavatele UNIPETROL DOPRAVA, s.r.o., kde byla uzavřena kolektivní smlouva s jinou odborovou organizací, základní organizace OSŽ ke stávající PKS přistoupila, proto není zahrnuta do této analýzy.

**Přehled zaměstnavatelů, u kterých působí základní organizace OSŽ a uzavírá s nimi podnikovou kolektivní smlouvu**

|  |  |
| --- | --- |
| **Název zaměstnavatele** | **Fyzický stav zaměstnanců k 31. 12. 2015** |
| AZ SERVIS STK, s.r.o. | 9 |
| AZ SERVIS, a.s. | 38 |
| AŽD Praha, s.r.o. | 1842 |
| Coal Services, a.s. | 541 |
| CZ LOKO, a.s.  | 718 |
| České dráhy, a.s.  | 15 230 |
| ČD - Informační Systémy, a.s.  | 281 |
| ČD – Telematika a.s.  | 551 |
| ČD Cargo, a.s.  | 7079 |
| ČD travel, s.r.o.  | 13 |
| Dopravní vzdělávací institut, a.s.  | 94 |
| Dopravní zdravotnictví, a.s. | 667 |
| DPOV a.s.  | 425 |
| Drážní úřad Praha | 113 |
| Elektrizace železnic Praha, a.s. | 599 |
| JLV, a.s.  | 362 |
| Legios Loco, a.s. | 398 |
| OHL ŽS, a.s. | 1430 |
| Pars nova Šumperk, a.s. | 760 |
| Rail Cargo Operator – ČSKD s.r.o. | 88 |
| RYKO Děčín, a.s. | 240 |
| Signal Mont, s.r.o.  | 110 |
| SKANSKA, a.s. (divize železniční stavitelství) | 451 |
| SŠ technická a obchodní Olomouc | 70 |
| SŠ železniční, technická a služeb Šumperk | 123 |
| SŽDC s.o. | 17349 |
| TSS, a.s. | 272 |
| VÚŽ, a.s.  | 110 |
| ŽPSV, a.s.  | 814 |

**Zdravotní benefity v podnikových kolektivních smlouvách uzavřených OSŽ se zaměstnavateli v roce 2016**

V následující části studie uvádíme krátkou charakteristiku zaměstnavatelů, s nimiž OSŽ vedlo v roce 2016 kolektivní vyjednávání a uzavřelo PKS. U každé společnosti je dále uvedeno, které atributy (benefity) týkající se zdraví, zdravotní prevence a bezpečnosti práce, daná kolektivní smlouva upravuje.

**AZ SERVIS, a.s.** je brněnský autosalon založený v roce 1993. Spolčenost rovněž poskytuje technické a servisní služby, je autorizovaným servisním partnerem pro vozidla značek ŠKODA, VW a SEAT.

**PKS upravuje:**

* týdenní pracovní doba není zkrácena (40 hodin týdně)
* dovolená je prodloužena o 1 týden (celkem 5 týdnů)
* k zajištění ochrany života a zdraví zaměstnanců bude zaměstnavatel poskytovat bezplatně ochranné prostředky dle § 104 ZP a interních předpisů
* zaměstnavatel poskytuje závodní stravování, trvá-li směna nejméně 5 hodin; trvá-li směna déle než 11 hodin, poskytuje se zaměstnancům příspěvek na další hlavní jídlo
* stravování se umožňuje ve výdejnách jídla na jednotlivých pracovištích, nebo formou stravenek v hodnotě Kč 70,-.
* Zajištění pitné vody (nebo jiného nealkoholického nápoje pracovišti)
* Poskytnutí ochranných nápojů (doplnění ztráty tekutin a minerálních látek) přímo na pracovišti

**AZ SERVIS STK, s.r.o.** stanice technické kontroly výše uvedeného autosalonu. Společnost má společnou PKS s výše uvedenou AZ SERVIS, a.s.

**AŽD Praha, s.r.o.** je českým dodavatelem a výrobcem zabezpečovací, telekomunikační, informační a automatizační techniky, zejména se zaměřením na oblast kolejové a silniční dopravy včetně telematiky a dalších technologií. Společnost zajišťuje výzkum, vývoj, projektování, výrobu, montáž, rekonstrukce a servis zařízení, systémů i investičních celků.

**PKS upravuje:**

* Prověrky BOZP na pracovištích a součinnost s odbory při těchto prověrkách
* Bezplatné poskytnutí ochranných, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků
* Bezplatné poskytnutí osobních ochranných pracovních prostředků
* Zajištění PLS při posuzování zdravotní způsobilosti
* Měření výskytu škodlivin na pracovišti
* Zajištění pitné vody nebo jiných nealkoholických nápojů na pracovišti
* Stravování zaměstnanců: závodních jídelnách nebo poskytnutím poukázek na stravování mimo objekt, pokud nelze zajistit stravování v závodní jídelně
* Rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků ve vlastním rekreačním zařízení
* Dětskou rekreaci v době prázdnin
* Příspěvek na zdravotní pobyt (1 x za hospodářský rok až do 40 % zaměstnancem uhrazené a prokázané ceny pobytu, včetně stravy, max. Kč 5.000 ,-)
* Příspěvek na lázeňskou a rehabilitační léčbu s doporučením lékaře v trvání nejméně 14 dnů, která není hrazena zdravotní pojišťovnou v rámci pracovní neschopnosti (1 x za hospodářský rok až do 40 % zaměstnancem uhrazené a prokázané ceny pobytu, včetně stravy, max. Kč 2.500 ,- mimořádně až do výše Kč 5.000,- v případě vynikajícího hodnocení zaměstnance jeho nadřízením).
* Příspěvek na dětskou rekreace (pobyt v dětském táboře) na jedno dítě až do výše 50 % prokázané ceny, maximálně do výše Kč 2.500,- v jednom hospodářském roce4
* Očkování proti chřipce a klíšťové encefalitidě

**Společnost Coal Services a.s.** (se sídlem v Mostě) zajišťuje sdílené služby technického charakteru. Prostřednictvím kolejové dopravy zajišťuje ve výrobní oblasti přepravu vytěžených hmot. V oblasti technické se zabývá zásobováním elektrickou energií a provozováním vodního a tepelného hospodářství, dále nabízí služby v oblasti nákupu materiálu, náhradních dílů a PHM. V oblasti laboratorní činnosti vyhodnocuje vzorky těženého uhlí a vzorky olejů.

**PKS upravuje:**

* Délku dovolené na zotavenou (5 týdnů)
* Zajištění pracovně lékařských služeb, zvýšení prevence na pracovištích se zvýšeným výskytem nemocí z povolání (mimořádné prohlídky)
* Zajištění ochranných nápojů v souladu s nařízením vlády
* Distribuce vitaminových preparátů
* Realizace programu „Zdraví“ (čerpání příspěvku max. Kč 20.000,- za kalendářní rok) – blíže nespecifikováno
* Zajištění dětské rekreace v zařízení zaměstnavatele
* Závodní stravování: zajištění teplé nebo mražené stravy (dle podmínek jednotlivých lokalit); zaměstnanec má nárok na 1 jídlo za odpracovanou směnu 7,5 hodiny či sjednanou kratší směnu

**CZ LOKO a.s**, (se sídlem v České Třebové) je společnost zabývající se výrobou, opravami, servisem a modernizací kolejových vozidel.

**PKS upravuje:**

* Délku dovolené (4 týdny dle ZP) a čerpání celozávodní dovolené – 2 týdny v době letních prázdnin.
* BOZP a kontroly na pracovišti, součinnost s OSŽ
* Poskytování ochranných, pracovních a mycích prostředků na náklady zaměstnavatele
* Zajištění PLS
* Stravování (1 x denně v určeném stravovacím zařízení) s finanční spoluúčastní zaměstnavatele

**České dráhy, a.s**. – národní dopravce působící v oblasti osobní železniční dopravy.

**PKS upravuje:**

* Délku dovolené
	+ 35 kalendářních dnů (tj. 5 týdnů)
	+ 42 kalendářních dnů (tj. 6 týdnů)
	+ 30 pracovních dnů (tj. 6. týdnů)
* BOZP při práci a zlepšování pracovních podmínek; participace odborů
* Sledování pracovní úrazovosti
* Prověrky BOZP
* Dohlídky PLS
* Místnost pro odpočinek pro zaměstnance s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby
* Zajištění OOPP, pracovních oděvů a pracovní obuvi, mycích, dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů na pracovišti
* Léčebné výlohy provozních zaměstnanců v přeshraniční dopravě
* Kondiční pobyty pro zaměstnance v exponovaných povoláních - 12 pobytových dnů (poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v délce 13 dní); zaměstnanec se spolupodílí částkou Kč 100,-/den; na KOP má nárok zaměstnanec, který nepřetržitě odpracoval u ČD, a.s. (ČD Cargo, a.s., SŽDC) nejméně 20 let a z toho nejméně 10 let v profesi, u které vzniká nárok na KOP. Nárok na KOP vzniká 1 x za 2 roky/3 roky dle kategorie profese.
* Stravování: podávání teplé stravy, dovoz stravy, hluboce mražená strava; pokud není možný ani jeden z těchto způsobů, umožní zaměstnavatel poukázku na jídlo v nominální hodnotě Kč 80,-; vybraným profesím v nominální hodnotě Kč 100,- (nebo 2 x 50,- Kč), pokud délka směny (pracovní doby) je déle než 12 hodin, je zaměstnavatel povinen nabídnout další poukázku na jídlo v hodnotě Kč 40,-.
* Využívání volného času, rekreace a tábory dětí a mládeže, účast zaměstnanců na sportovních a kulturních akcích USIC, CM, FISAIC, FIRAC, IFEF, ALE)

**Společnost ČD - Informační Systémy, a.s.,** se zaměřuje na poskytování ICT služeb zaměřených na oblast dopravy a logistiky, mezi které patří vývoj a provoz aplikací, služby systémová integrace, SAP řešení, podpora a servis ICT. Převážnou část portfolia tvoří služby orientované na potřeby společností ze Skupiny České dráhy. Historie společnosti se začíná psát od 1. dubna 2011, kdy došlo k vyčlenění úseku Systémy a technologie z ČD - Telematika, a.s. Jediným akcionářem společnosti jsou České dráhy, a.s.

**PKS upravuje:**

* Délku dovolené (5 týdnů)
* Kontroly pracoviště lékaři PLS
* Postup při ztrátě zdravotní způsobilosti zaměstnance
* Stravování: zaměstnanci s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, trvá-li směna alespoň 5 hodin obdrží poukázku na jídlo (stravenku) v hodnotě Kč 100,- (možné rozdělit 70 Kč a 30 Kč); zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou za každou odpracovanou směnu s výkonem delším než 11 hodin stravenku v hodnotě Kč 60,- plus Kč 60,-

**ČD - Telematika a.s.** je významným poskytovatelem velkoobchodních internetových, datových a hlasových služeb a dodavatelem služeb v oblasti správy, údržby i výstavby optických infrastruktur. Portfolio svých činností doplňuje službami s přidanou hodnotou zahrnujícími servis kontaktního centra, systémovou integraci, diagnostiku a analýzu dat nebo kybernetickou bezpečnost. ČD – Telematika, a.s. je dceřinou společností České dráhy, a.s., které jsou majoritním akcionářem.

**PKS upravuje:**

* Délku dovolené (5 týdnů)
* Postup při ztrátě zdravotní způsobilosti zaměstnance
* Kontroly pracoviště lékaři PLS
* Stravování: zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou za každou odpracovanou směnu s výkonem delším než 11 hodin stravenku v hodnotě Kč 50,- + Kč 50,-; zaměstnanci, kteří zde odpracují méně než 11 hodin, ale více než 5 hodin, obdrží stravenku v hodnotě Kč 80,-.
* BOZP, vyhodnocení úrazovosti, spolupráce s OSŽ
* Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycí, čistící a dezinfekčních prostředků, repelentů a ochranných nápojů

**ČD Cargo, a.s.,** národní dopravce v oblasti nákladní železniční dopravy, zajišťuje přepravy průmyslových a zemědělských komodit, surovin, automobilů, paliv a pohonných hmot, zboží, kontejnerů a nadměrných nákladů. Zajišťuje také nájem a pronájem nákladních vozů, vlečkové a další přepravní služby. ČD Cargo, a.s. je dceřinou společností České dráhy, a.s., které jsou jediným akcionářem společnosti.

**PKS upravuje:**

* Délku dovolené:
	+ 5 týdnů pro zaměstnance s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou ve vícesměnném pracovním režimu na 36 hodin týdně a 37,5 hodin týdně
	+ 6 týdnů pro zaměstnance v jednosměnném pracovním režimu s rovnoměrně rozvrženou pracovním dobou 5 dnů v týdnu na 40 hodin
* BOZP při práci a zlepšování pracovních podmínek; participace odborů
* Sledování pracovní úrazovosti
* Prověrky BOZP
* Dohlídky PLS
* Místnost pro odpočinek pro zaměstnance s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby
* Zajištění OOPP, mycích, dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů na pracovišti
* Léčebné výlohy provozních zaměstnanců v přeshraniční dopravě
* Kondiční pobyty pro zaměstnance v exponovaných povoláních - 12 pobytových dnů (poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v délce 13 dní); zaměstnanec se spolupodílí částkou Kč 100,-/den; na KOP má nárok zaměstnanec, který nepřetržitě odpracoval u ČD, a.s. (ČD Cargo, a.s., SŽDC) nejméně 20 let a z toho nejméně 10 let v profesi, u které vzniká nárok na KOP. Nárok na KOP vzniká 1 x za 2 roky/3 roky dle kategorie profese.
* Stravování: podávání teplé stravy, dovoz stravy, hluboce mražená strava; pokud není možný ani jeden z těchto způsobů, umožní zaměstnavatel poukázku na jídlo v nominální hodnotě Kč 80,-), pokud délka směny (pracovní doby) je déle než 12 hodin, je zaměstnavatel povinen nabídnout další poukázku na jídlo v hodnotě Kč 40,-.
* Využívání volného času, rekreace a tábory dětí a mládeže, akce USIC, CM, FISAIC, FIRAC, IFEF, ALE)

**ČD travel, s.r.o.,** je cestovní kanceláří nejen pro zaměstnance Českých drah. Většinovým vlastníkem jsou České dráhy, a.s. Při sestavování nabídky se společnost orientuje podle požadavků zaměstnanců Českých drah, ale i ostatní široké klientely.

**PKS upravuje:**

* Délku dovolené (5 týdnů)
* Stravování: stravenka v nominální hodnotě Kč 100,- (zaměstnanec hradí 45 % ceny)
* Zajištění pitné vody na pracovišti, hradí zaměstnavatel
* Čerpání dovolené z katalogu ČD travel v max. výši Kč 20.000,- za rokk.
* Sick-days (tzv. nemocné dny) – 2 dny na každé pololetí

**Dopravní vzdělávací institut, a.s.** je dceřinou společností Českých drah a.s., které jsou jediným akcionářem. Institut zabezpečující zejména podnikové vzdělávání zaměstnanců. Své služby nabízí ale také zákazníkům mimo prostředí Českých drah. Specializuje se především na výuku a vzdělávání odborníků v oblasti dopravy, a to nejen železniční.

**PKS upravuje:**

* Délku dovolené (6 týdnů)
* Stravování: stravenka v nominální hodnotě Kč 100,-; zaměstnancům ve vícesměnném nebo nepřetržitém provozu zajistí zaměstnavatel při směnách delších než 11 hodin dvě jídla za směnu

**Dopravní zdravotnictví** a.s., je provozovatel POLIKLINIKY AGEL a členem skupiny AGEL. POLIKLINIKA AGEL provozuje sedm akreditovaných zdravotnických zařízení - 2 polikliniky v Praze, dále v Plzni, Olomouci, Ostravě, Nymburce a České Třebové.

**PKS upravuje:**

* Délku dovolené (5 týdnů); + 1 týden dodatkové dovolené zaměstnancům klinické mikrobiologie a psychiatrie
* BOZP a spolupráce s odbory
* Zajištění PLS
* Zajištění osobních ochranných pracovních prostředků
* Prevence pracovních úrazů
* Stravování: zajištění podávání teplých jídel nebo stravenku v nominální hodnotě Kč 60,- na jedno jídlo v průběhu jedné pracovní směny (zaměstnanec hradí 50 % ceny stravenky)

Společnost **DPOV, a.s.** je dceřinou společností Českých drah a.s., které jsou jediným akcionářem. Společnost působí v oblasti oprav a modernizací železničních kolejových vozidel, sídlí v Přerově.

**PKS upravuje:**

* Délku dovolené (5 týdnů)
* Stravování: podávání teplé stravy, dovoz stravy, hluboce mražená strava; pokud není možný ani jeden z těchto způsobů, umožní zaměstnavatel poukázku na jídlo v nominální hodnotě Kč 90,-)
* BOZP a prověrky na pracovišti
* Pracovní podmínky na pracovišti
* Zajištění OOPP, mycích, dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů na pracovišti

**Drážní úřad** je organizační složka státu podřízená Ministerstvu dopravy. Jde o správní úřad zřízený zákonem č. 266/1994 Sb., o dráhách, přičemž jeho hlavní činností je výkon státní správy ve věcech drah železničních, tramvajových, trolejbusových, lanových a dráhy speciální (metro).

**PKS upravuje:**

* Délku dovolené (5 týdnů)
* BOZP (školení, prověrky za součinnosti OSŽ)
* Zajištění PLS
* stravování

**Společnost Elektrizace železnic Praha a.s.** se více než 55 let specializuje na vývoj, projektování, výrobu a montáž prvků drážního trakčního vedení pro železnici, tramvajovou a trolejbusovou dopravu. Dalším oborem činnosti jsou dodávky elektrotechnologických celků jako jsou trakční napájecí stanice, měnírny, trafostanice a rozvodny vč. dálkového ovládání.

**PKS upravuje:**

* BOZP a prověrky za součinnosti OSŽ
* Spolupráce s OSŽ při vyšetřování pracovních úrazů
* Příspěvky na čištění OOPP, mycí, čistící a dezinfekční prostředky
* Pracovní podmínky a prostředí
* Stravování: příspěvek ve výši Kč 15,- na jedno hlavní jídlo denně
* Příspěvek na rekreaci nezletilého nezaopatřeného dítěte do Kč 1.500,- ročně

**JLV, a.s.** – společnost zajišťující služby a catering v jídelních a lůžkových vozech ČD, a.s., společnost provozuje síť nádražních minmarketů „Point market“. Společnost je součástí skupiny ČD, a.s., s minoritním podílem akcií ČD, a.s.

**PKS upravuje:**

* Úhrada preventivního očkování proti chřipce (proplacení na základě předloženého účtu – 1x ročně)
* Délku dovolené - 5 týdnů pro zaměstnance:
	+ jejichž pracovní poměr přesáhl trvání 10 let;
	+ za mimořádné pracovní výsledky spojené s ekonomickým přínosem pro zaměstnavatele dosahované minimálně po dobu 3 let
	+ za mimořádnou příkladnou reprezentaci zaměstnavatele prokazovanou zaměstnancem minimálně po dobu 3 let
* stravování: zaměstnavatel poskytne zaměstnancům firemní stravování v rozmezí hodnot od 55,- Kč do 109 Kč denně (zaměstnanec hradí od 15,- do 70 Kč denně)
* poskytnutí pracovního oblečení, ochranných a pracovních pomůcek
* BOZP a prověrky
* Regenerace pracovní síly a využívání volného času (bezplatný vstup pro zaměstnance, rodinné příslušníky starší 15let a vlastní důchodce do FIT centra v sídle společnosti)

**Legios Loco, a.s.** je společnost zabývající se výrobou železničních vagónů, jejich opravami, modernizací a renovací. Sídlo společnosti je v Lounech.

**PKS upravuje:**

* Délku týdenní pracovní doby (37,5 hod pro všechny zaměstnance)
* Dovolená – bude stanovena letní celozávodní7
* BOZP a součinnost odborů při prověrkách a vyšetřováních pracovních úrazů
* Zajištění OOPP, mycích a čisticích prostředků na pracovišti
* Stravování: zaměstnavatel zajistí všem směnám závodní stravování, příspěvek zaměstnavatele min. 55 % ceny jídla
* Zajištění ochranných nealkoholických nápojů na pracovišti
* Zajištění PLS

Společnost **OHL ŽS Brno, a.s.** se zaměřuje na komplexní realizaci nejrůznějších stavebních děl, jejich modernizaci, rekonstrukci a údržbu dle potřeb a přání zákazníků v oborech: pozemní stavitelství, vodohospodářské stavby, podzemní stavitelství, silniční stavitelství, železniční stavitelství, inženýrské stavby a sanace.

**PKS upravuje:**

* Délku týdenní pracovní doby (40 hodin)
* Délku dovolené (5 týdnů)
* Stravování ve výdejnách jídla nebo formou stravenek (hodnota Kč 80,-) ve veřejném stravování
* Zajištění pitné vody a ochranných nápojů na pracovišti
* Zajištění PLS a očkování proti chřipce
* Rekreaci zaměstnanců: možnost využít některé z rekreačních zařízení zaměstnavatele
* Příspěvky OSŽ na zimní a letní dětskou rekreaci
* Příspěvky zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na rekreace (včetně dětské), zájezdy a léčebné pobyty po schválení ZO OSŽ
* Společnost bude pravidelně 1 krát ročně pořádat pro své zaměstnance tzv. Sportovní hry
* Z FSV lze zaměstnancům, členům OSŽ a jejich rodinným příslušníkům, přispívat na tělovýchovné a sportovní činnosti
* BOZP

**Pars nova a.s.** je tradiční česká firma zabývající se výrobou, modernizací a opravami kolejových vozidel. Od roku 2008 je Pars nova a.s. součástí skupiny Škoda Transportation

**PKS upravuje:**

* Délku dovolené (5 týdnů)
* Pracovní volno 1 den z náhradou mzdy (max. však 5 dní v kalendářním roce) za každých 21 odpracovaných dní pro zaměstnance vykonávající profese
	+ Čistič kanalizačního zařízení a zaměstnanec tlakového mytí
	+ Strojírenský dělník pracoviště Tryskání vozidel a součástí vykonávající práce zařazené do rizikové kategorie 4
* Zajištění PLS
* Stravování: zaměstnavatel hradí 55 % ceny odebraného jídla

**Rail Cargo Operator - ČSKD s.r.o.** se zajišťuje kontejnerovou přepravu jak po železnici, tak prostřednictvím silničních tahačů.

**PKS upravuje:**

* Délku dovolené (5 týdnů)
* Stravování: finanční příspěvek na stravování. Nominální hodnota stravenky je Kč 100,- zaměstnanec hradí Kč 25,-. Na další stravenku má nárok zaměstnanec, jehož směna s sebou přestávek na jídlo a oddech je delší než 11 hodin. U této stravenky zaměstnanec hradí Kč 32,-
* Zdravotní péče: zajištění PLS
* Zajištění BOZP, součinnosti s odbory, prověrky BOZP
* Zajištění ochranných osobních pracovních pomůcek a mycích prostředků na náklady zaměstnavatele

**RYKO, a.s.** je ryze českou akciovou společností (se sídlem v Děčíně) patří mezi přední železniční opravny nákladních vozů v Evropě.

**PKS upravuje:**

* Délka dovolené (4 týdny)
* BOZP na pracovišti
* Obědy formou závodního stravování, zaměstnavatel hradí 55 % ceny obědu bez DPH na jednoho zaměstnance max, do výše 70 % stravného pro zaměstnance ve smyslu zákona o daních z příjmu.

Firma **Signal Mont, s. r. o**. (Hradec Králové) vznikla v roce 1998 výsledkem privatizace majetku Českých drah. Výrobní program představuje vývoj, výrobu, montáž a servis sdělovací a zabezpečovací techniky

**PKS upravuje:**

* BOZP – prověrky na pracovišti ve spolupráci s odborovými organizacemi
* Zaměstnavatel v zájmu bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců a s podporou zástupů ZV OSŽ vyhlašuje zákaz kouření ve všech objektech, prostorách, prostranstvích mobilních prostředích společnosti. Případné výjimky – zřízení místa pro kuřáky povoluje ředitel společnosti.
* Zajištění mycích prostředků na náklady společnosti
* Stravování: zajištěno závodní stravování v prostorách objektu; zaměstnavatel přispívá do výše 55 % ceny jednoho jídla v průběhu jedné pracovní směny
* Délku dovolené (5 týdnů)
* Možnost rekreace zaměstnanců, jejich rodinných příslušníků ve vlastním rekreačním zařízení

**SKANSKA, a.s. (divize železniční stavitelství**) – je divize stavební společnosti, dodavatel všech typů kolejových staveb v celém jejich životním cyklu, od výstavby přes údržbu až po jejich rekonstrukci.

**PKS upravuje:**

* Délku dovolené: 5 týdnů
* Stravování:
	+ příspěvek na závodní stravování ve výši 55 % z ceny jídla závodního stravování, max. však z částky Kč 75,-
	+ v podobě stravenky s nominální hodnotou Kč 75,-
* BOZP na pracovišti

**Střední škola technická a obchodní Olomouc** v současné době zajišťuje výuku v oborech elektrotechnických, strojírenských a obchodních.

**PKS upravuje:**

* Délku dovolené (4 týdny)
* Příspěvek na OOPP zaměstnancům dle profesí
* Vybavení pracovišť hygienickými a zdravotnickými potřebami
* BOZP na pracovišti
* Stravování (nespecifikováno)
* Umožnění bezplatného využití sportovního zařízení pro zaměstnance

**Střední škola železniční, technická a služeb Šumperk**

**PKS upravuje:**

* Poskytování OOPP
* Prověrky BOZP na pracovištích
* Stravování: zajištěno ve vlastním zařízení s příspěvkem zaměstnavatele max. do 55 % ceny hlavního jídla

**Správa železniční dopravní cesty, státní organizace (SŽDC)** Základním posláním SŽDC je plnit funkci vlastníka a provozovatele dráhy celostátní a drah regionálních ve vlastnictví státu. zajišťuje provozování dráhy celostátní a drah regionálních ve vlastnictví státu, jejich provozuschopnost a modernizaci a rozvoj v rozsahu nezbytném pro zajištění dopravních potřeb státu a dopravní obslužnosti.

**PKS upravuje:**

* Zlepšování pracovních podmínek a sociální vybavenosti pracoviště; zajištění odpočinku na lůžku mezi směnami
* Dohlídky PLS, součinnosti s odbory
* Zajištění očkování proti klíšťové encefalitidě (v rizikové oblasti) na základě požadavku odborových organizací
* kondiční pobyty pro zaměstnance v exponovaných povoláních - 12 pobytových dnů (poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v délce 13 dní); zaměstnanec se spolupodílí částkou Kč 100,-/den; na KOP má nárok zaměstnanec, který nepřetržitě odpracoval u ČD, a.s. (ČD Cargo, a.s., SŽDC) nejméně 20 let a z toho nejméně 10 let v profesi, u které vzniká nárok na KOP. Nárok na KOP vzniká 1 x za 2 roky/3 roky dle kategorie profese.
* Stravování: zaměstnavatel zajistí formou stravenek na odběr teplého jídla v nominální hodnotě Kč 100,- u zaměstnanců při směně dlouhé 12 a více hodin (s výjimkou zaměstnanců s pružnou pracovní dobou), Kč 80,- u ostatních zaměstnanců
* Využívání volného času, rekreace a tábory dětí a mládeže, umožnění účasti zaměstnanců na tuzemských i mezinárodních akcích USIC, CM, FISAIC, FIRAC, IFEF, ALE)
* BOZP, prověrky BOZP, sledování vývoje úrazovosti, spolupráce s odbory
* Zajištění OOPP, pracovních oděvů, pracovní obuvi, mycích, dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů na pracovišti
* Délka dovolené:
	+ 5 týdnů (180 hodin) pro zaměstnance se stanovenou týdenní pracovní dobou 36 hodin
	+ 5 týdnů (187,5 hodin) pro zaměstnance se stanovenou týdenní pracovní dobou 37,5 hodin) s výjimkou zaměstnanců hasičské záchranné služby (HZS)
	+ 6 týdnů (225 hodin) pro zaměstnance HZS a pro ostatní zaměstnance se stanovenou týdenní pracovní dobou 37,5 hodiny
	+ 6 týdnů (240 hodin) pro zaměstnance se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin

**Technická strojní společnost, a.s. (TSS, a.s.)** působí v oblasti výstavby, modernizace a rekonstrukce železničních tratí, podílí se jejich na opravách a údržbě; činnost firmy je zaměřená především na železniční svršek.

**PKS upravuje:**

* Pracovní podmínky a pracovní prostředí
* Zajištění PLS a dohlídek na pracovišti
* V případě epidemie zajištění očkování
* BOZP a součinnosti s odborovými organizacemi
* Zajištění OOPP, mycích, dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů na pracovišti, poukázkami na jídlo v nominální hodnotě ve výši stanovené vnitřním předpisem zaměstnavatele
* Stravování: dovoz teplé stravy, stravování v zařízeních provozující veřejné stravování

**Výzkumný Ústav Železniční, a.s.,** je společností specializovanou na odborné služby a komplexní řešení v oblasti posuzování, zkušebnictví a expertní činnosti pro železniční systémy a drážní dopravu. Společnost je ve 100 % vlastnictví Českých drah, a.s.

**PKS upravuje:**

* Délka dovolené (25 dnů a 28 dnů)
* Zajištěné PLS a dohlídky PLS
* Stravování (bez bližší specifikace, odkaz na pravidla tvorby a čerpání soc. fondu VÚŽ, a.s.)
* BOZP
* Zajištění OOPP, mycích, dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů na pracovišti

**ŽPSV a.s.,** člen skupiny OHL je jedním z největších dodavatelů betonových, výrobků pro stavebnictví se zaměřením na dopravní (železniční, silniční) a pozemní stavby včetně revitalizace panelových domů, výstavby průmyslových a obchodních center, ekologických staveb aj.

**PKS upravuje:**

* Délku dovolené: 4 týdny + dny navíc dle odpracovaných let (za každý rok + 1 den dovolené navíc)
* Pracovní podmínky a pracovní prostředí
* Stravování: formou závodního stravování, příspěvek ve výši 55 % ceny hlavního jídla Kč 5,- ze sociálního fondu

**Vyhodnocení zdravotních benefitů v podnikových kolektivních smlouvách uzavřených OSŽ se zaměstnavateli v roce 2016**

**Prodloužení dovolené** je sjednáno v 80,8 % PKS, prodloužení dovolené o 1 týden je sjednáno v 57,7 % PKS, o 2 týdny je sjednáno v 11,5 % PKS. Šetření ukázalo, že pouze 11,5 % PKS zvyšuje nárok na dovolenou ve dnech.

**Délka pracovní doby** je upravena v 96,2 % PKS. V 31,1 % PKS je sjednáno zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy a průměrná délka pracovní doby je 39 hodin týdně (v jednosměnném pracovním režimu).

**Příspěvek zaměstnavatele na stravování** je nejrozšířenějším benefitem, který je poskytován zaměstnancům v PKS, je upraven ve 100 % PKS a je poskytován z nákladů zaměstnavatele v průměrné výši 53,1 % ceny jednoho hlavního jídla, ze sociálního fondu, FKSP nebo ze zisku v průměrné výši 8,30 Kč na jedno hlavní jídlo; cenově zvýhodněné stravování poskytované bývalým zaměstnancům je upraveno v 19,2 % PKS.

Rovněž z výstupů společnosti TREXIMA, s.r.o., která zpracovává data z kolektivních smluv, vyplývá, že příspěvek na stravu je nejrozšířenějším benefitem. Z celkového počtu 1.242 kolektivních smluv 96 % zahrnuje benefit ve formě příspěvku zaměstnavatele na závodní stravování. Průměrný příspěvek zaměstnavatele je Kč 37,99 (což je v průměru 54,6 % ceny jídla).

**Institut BOZP, provádění prověrek ve spolupráci se zástupci odborů zajištění OOPP,** mycích, dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů na pracovišti jsou zakotveny ve všech PKS, které OSŽ uzavírá.

Zajištění **pracovnělékařských služeb** pro zaměstnance je uvedeno v 17 PKS (58,6 %), zajištění **dohlídek lékaře PLS** na pracovišti pouze v 5 PKS (ČD, a.s., ČD Cargo, a.s., SŽDC a ve dvou dceřiných společnostech Českých drah: ČD – Telematika, a.s. a ČD – Informační systémy, a.s.).

Co se týká dalších benefitů **z oblasti zdravotní prevence**, není situace příliš pozitivní. Kromě státní organizace SŽDC, akciové společnosti České dráhy, a.s., která je 100 % vlastněná státem, a její dceřiné společnosti ČD Cargo, a.s. neposkytuje téměř žádný zaměstnavatel benefit z této kategorie. Pouze společnost AŽD, a.s. poskytuje příspěvek **na lázeňskou péči** a společnost Coal Service, a.s. má ve své PKS blíže nespecifikovaný **program „Zdraví“**.

Možnost rekreace ve vlastním rekreačním zařízení nabízejí pouze dvě frimy: královehradecký Signal Mont, s.r.o. a OHL ŽS Brno, a.s. **Zdravý způsob trávení volného času** podporuje společnost JLV, a.s., která svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům (starším 15 let) umožňuje vstup do FIT – centra v sídle společnosti, a OHL ŽS Brno, a.s., která každoročně pořádá Sportovní hry pro zaměstnance a finančně přispívá na tělovýchovnou a sportovní činnost.

Velmi zajímavým benefitem, nebo spíše opatřením, je **zákaz kouření** ve všech objektech, prostorách, prostranstvích mobilních prostředích společnosti Signal Mont, s.r.o. Případné výjimky – zřízení místa pro kuřáky povoluje ředitel společnosti.

Z dalších benefitů podporujících zdravotní prevenci lze uvést úhradu **očkování proti chřipce**, které svým zaměstnancům nabízejí společnosti JLV, a.s., OHL ŽS Brno, a.s., AŽD, a.s. Státní organizace SŽDC může zajistit (uhradit) zaměstnancům očkování proti klíšťové encefalitidě v případě výskytu infikovaných klíšťat v místě, kde zaměstnanci SŽDC vykonávají svoji práci. Žádost se podává prostřednictvím odborové organizace. Rovněž TSS, a.s. může v případě epidemie (není blíže specifikováno) uhradit zaměstnancům očkování. Společnost Coal Service, a.s. každoročně zajišťuje pro své zaměstnance **vitamíny**.

Jediným zaměstnavatelem nabízejícím tzv. „**sick days**“ je dceřiná společnost Českých drah - ČD travel,,s.r.o. Zaměstnanci mohou využít 2 dny v každém pololetí.

Přehled použité literatury a dalších zdrojů:

1. Stránský, J. et al. Sociální dialog v ČR (učební manuál). Praha: ČMKOS, 2008, s. 7.
2. Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění
3. Galvas, M., Kolektivní pracovní právo v České Republice (úvahy a východiska), Brno: 2001, s. 79
4. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
5. Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, v platném znění
6. Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, v platném znění
7. Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, v platném znění
8. Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, v platném znění
9. Vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče
10. Podnikové kolektivní smlouvy

1. Stránský J. et al. Sociální dialog v ČR (učební manuál). Praha: ČMKOS, 2008, s. 7. [↑](#footnote-ref-1)
2. Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání [↑](#footnote-ref-2)
3. Galvas, M., Kolektivní pracovní právo České republiky (úvahy a východiska), Brno: 2001, str. 79 [↑](#footnote-ref-3)
4. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce [↑](#footnote-ref-4)
5. Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví [↑](#footnote-ref-5)
6. Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách [↑](#footnote-ref-6)
7. § 102 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce [↑](#footnote-ref-7)
8. § 104 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce [↑](#footnote-ref-8)
9. § 53 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci [↑](#footnote-ref-9)
10. § 55 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci [↑](#footnote-ref-10)
11. § 4 zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci [↑](#footnote-ref-11)
12. § 79 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce [↑](#footnote-ref-12)
13. § 88 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce [↑](#footnote-ref-13)
14. § 89 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce [↑](#footnote-ref-14)
15. § 211 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce [↑](#footnote-ref-15)
16. § 103 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce [↑](#footnote-ref-16)
17. § 103 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce [↑](#footnote-ref-17)
18. Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách [↑](#footnote-ref-18)
19. Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci [↑](#footnote-ref-19)
20. Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví [↑](#footnote-ref-20)
21. Vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče [↑](#footnote-ref-21)