

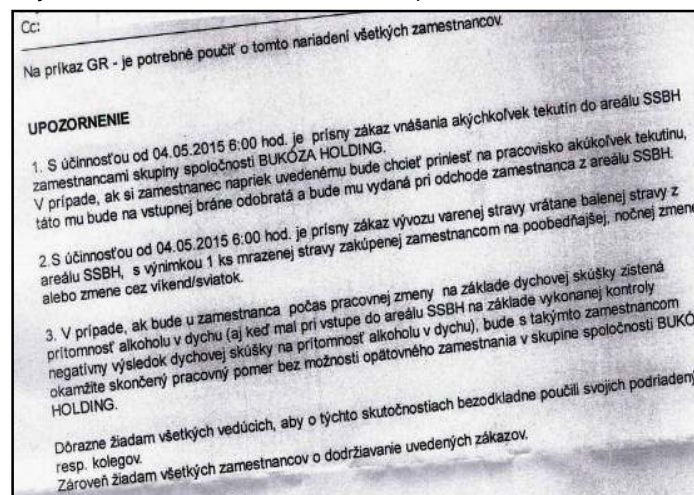
V BUKÓZE PRÍSNEJŠIE ZÁKAZY AKO V LIETADLE

Niektorí súčasní zahraniční aj slovenskí zamestnávateľa využívajú rôzne spôsoby zamerané na sledovanie a usmerňovanie vlastných zamestnancov. Objavili sa prípady, ktoré priamo zasahujú do osobných slobôd fyzických osôb a nesú príznaky arogantného správania sa zamestnávateľov voči zamestnancom. V našom okrese sme už zaznamenali praktiky, keď taliansky zamestnávateľ prostredníctvom prenajíateľa bezpečnostnej služby vykonával ponižujúce osobné prehliadky šičiek. Ženy museli počas pracovnej zmeny prejsť telesnou kontrolou pri každom vzdialení sa z pracoviska, pri odchode na toaletu či pri zdravotnej prestávke. Osobnú prehliadku formou ohmatávania vykonávali členky externej bezpečnostnej služby. Okrem toho počas celej zmeny sa uniformovaní členovia SBS nachádzali osobne vo výrobných hale a kontrolovali ženy, čo negatívne vplývalo na ich psychiku. Odborári prirovnali k práci väzňov na civilnom pracovisku alebo k spôsobom v zotročovaných krajinách. Tieto obmedzenia skončili až po otvorených protestoch žien a po zásahu Inšpektorátu práce.

Pozoruhodný prípad, ktorý je na hranici zásahu do osobných slobôd fyzických osôb, opisuje zamestnanec Bukózy Holding. Našej redakcii zaslal list v tomto znení:

Dobrý deň, píšem ako zamestnanec spoločnosti Bukóza Holding. S účinnosťou od 4. mája 2015 nám zamestnávateľ bráni donášať do závodu pitný režim. Jedná sa o všetko, či je to nápoj v plechovke alebo riadne uzatvorená fľaša s vodou. Stanovisko je také, že pitný režim nám zabezpečujú z úžitkovej vody čerpanej z Ondavy, ktorá je v Bukóze filtrovaná a chemicky čistená. Ale čo, ak takej vode nedôverujeme? Kto nám zabezpečí, že tá voda je stopercentne čistá? Má na to zamestnávateľ právo? Všetko to začalo tým, že počas pracovnej doby mal zamestnanec pozitívnu skúšku na alkohol v dychu. Ale čo s tým máme my? Ved' za každého zamestnanca je zodpovedný vedúci prevádzky, tak nech si to kontrolujú. A ďalej ohľadom stravy: Zamestnávateľ nám zabezpečuje obed a večere formou balenej stravy varenej v spoločnosti Bu-

kóza, na ktorú si prispievame určitou čiastkou. Ale keď to nezjem, nemôžem si to zobrať so sebou domov. Jedlo mi zoberú na bráne. Ale prečo? Ved' je to moja strava, na ktorú som si doplatil. Aké má na to zamestnávateľ právo? A len aby som nepísal do vetra, ako prílohu prikladám e-mail odoslaný generálnym riaditeľom vedúcim prevádzky, aby oboznámili zamestnancov. Podarilo sa mi vytvoriť kópiu tohto e-mailu, ale aby nebolo možné zistiť, z kto-



rej prevádzky je, tak som zabil odosielateľa a príjemcu. Lebo aj to je už veľa, čo som si dovoľil...

Tolko z listu. Keďže zrejme ide o zákaz nad rámec pracovno-právnych vzťahov, list sme ako podnet odoslali na prešetrenie Inšpektorátu práce Prešov. Obratom sme boli informovaní, že Inšpektorát práce sa bude uvedeným podnetom zaoberať. Tu je potrebné poznamenať, že legislatíva zákaz prinašania tekutín na pracovisko nerieši. Podľa § 152 Zákonníka práce, zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám zdravej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Stravovanie môže zabezpečovať aj prostredníctvom inej na to oprávnenej právnickej alebo fyzickej osoby. Zamestnávateľ prispieva zamestnancovi na stravovanie najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín (na základe opatrenia ministerstva práce je výška stravného od 5 do 12 hodín 4,20 eura). Povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť pitný režim

pre svojich zamestnancov vyplýva z § 6 ods. 3 písm. b) Zákona č. 124/2006 o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ktorý zároveň ustanovuje aj povinnosť zamestnávateľa upraviť to vnútorným predpisom. Na zabezpečenie pitného režimu pre zamestnancov vo väčšine prípadov postačuje napr. aj prístup k bežnej pitnej vode z verejnej vodovodnej siete na mieste výkonu práce. Taktiež vo vyhláske MZ SR č. 544/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane

nu zamestnancov. Podľa § 84, zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný.

O stanovisko k takému čudnému zakazu sme dvoma e-mailami požiadali aj majiteľa Bukózy Holding Jána Ďuriana. Z Bukózy nám však žiadna odzva do uzávierky novín nebola doručená a nedostali sme ani spätnú informáciu o potvrdení príjmu e-mailov zaslaných na oficiálne adresy Bukózy Holding. Ak vedenie Bukózy takto komunikuje aj so zamestnancami, tak sa niet čo čudovať, že vo firme môže panovať vzájomná nedôvera. A tá je na škodu všetkým.

Je jasné, že na žiadnom pracovisku sa nesmie požívať alkohol. O tom sa na vlastnej koži presvedčili dokonca aj funkcionári v štátnej správe v našom okrese, ktorí pri zistení alkoholu v krvi dostali okamžitú výpoveď. V Bukóze v uplynulom období došlo až ku trom smrteľným pracovným úrazom (podľa našich zistení ani v jednom prípade nebol potvrdený alkohol) a nikto si neželá, aby tam prišiel o život ďalší človek. Napriek týmto varovným skutočnostiam prevláda názor, že zákaz prinášania vody alebo čaju na pracovisko ide nad rámec pracovno-právnych vzťahov a je otázkou, či ho môžeme zaradiť do demokratických, alebo do feudálnych praktík. Podobné zákazy sa síce v civilizovaných štátoch v uplynulých rokoch objavili, ale vzhľadom na svoju povahu majú aj opodstatnenie, zvlášť v boji proti terorizmu. Prísne opatrenia prijali napríklad letecké spoločnosti, no zďaleka nie na úrovni Bukózy. Cestujúci si do lietadla môže do príručnej batožiny zobrať 100 mililitrov vody alebo inej tekutiny. A ak si cestujúci po ukončení letu zoberie z lietadla neskonzumované jedlo, za ktoré si v rámci letenky zaplatil, nikto ho pri výstupe z lietadla nekontroluje a neobmedzuje tak, ako sú obmedzovaní zamestnanci Bukózy Holding... Vedenie firmy má zákonné možnosti na to, aby zamestnanca pod vplyvom alkoholu tvrdo potrestalo. Nemalo by však prijímať opatrenia, ktoré obmedzujú ostatných zamestnancov. Stanovisko Inšpektorátu práce Prešov uverejníme po prešetrení prípadu.

Spracoval Mgr. Ladislav Kriváča