

- Zlatý Permon pro OKD, pamětní list ČBÚ pro ZIBP Aleše Štětka
- Novela zákoníku práce: Přejchod práv a povinností z pracovně-právních vztahů, část druhá

Vláda schválila plán útlumu těžby v dolech OKD

Za útlum těžby, odstupné horníkům a rekultivaci krajiny by měl stát dát v následujících patnácti letech 15,6 miliardy korun. Vláda schválila materiál ministerstva průmyslu a obchodu (MPO), který řeší útlum těžby v dolech OKD.

„Pro stát je zásadní, aby se dopady sociálně-ekonomické situace OKD, která je důsledkem hospodaření firmy v době, kdy byla v soukromých rukou, co nejvíc eliminovaly,“ říká místopředseda vlády a ministr průmyslu **Karel Havlíček** a dodává: „Proto jsme připravili řešení směřující k postupnému útlumu jednotlivých dolů se zachováním těžby černého uhlí na dolech ČSM – sever a ČSM – jih spojeného s postupným, v čase rozloženým, snižováním počtu zaměstnanců.“

Materiál navrhuje zahájit postupný převod utlumovaných dolů a souvisejících dobývacích prostorů do majetku státního podniku DIAMO. V tuto chvíli se předpokládá první etapa převodu od letošního prosince.

Útlum bude stát 15,6 miliardy

Celkové náklady na činnosti státního podniku DIAMO související se zahlazováním následků hornické činnosti byly na základě podkladů důlní společnosti OKD a zkušeností státního podniku DIAMO stanoveny pro období 2020 až 2035 ve výši 15,6 miliardy korun. Jediným akcionářem OKD je společnost Prisko, která spadá pod Ministerstvo financí ČR.

Podle ministra Havlíčka OKD propustí k 1. lednu příštího roku 548 zaměstnanců, z toho jich 200 zůstane v rámci sanací u společnosti DIAMO. K 1. březnu by pak mělo odejít dalších zhruba 1400 zaměstnanců. Dále v těžbě bude pokračovat 2800 až 2900 zaměstnanců až do doby, dokud nebude rozhodnuto o útlumu všech dolů. V provozu by podle Havlíčka měly zůstat nejdéle **doly ČSM-sever a ČSM-jih**.

„Ti, co budou končit, dostanou 12měsíční odstupné a dostanou státní příspěvek na úrovni 5000 nebo 8000 korun měsíčně podle toho, jak dlouho pracovali v dole nebo na povrchu,“ uvedl Havlíček na tiskové konferenci po jednání vlády s odkazem na materiál, který 21. září schválila vláda.

„Vláda sice schválila plán útlumu těžby v OKD a poskytnutí státního příspěvku zaměstnancům, kteří budou končit, peníze jsou uvolněné, ale samotný státní příspěvek ve výši pěti nebo osmi tisíc korun schválený jako nařízení vlády ještě nebyl. Budeme se ptát vicepremiéra a ministra Havlíčka, proč nařízení vlády zatím schváleno nebylo a intervenovat za jeho okamžité schválení,“ řekl HGN předseda Odborového svazu PHGN **Rostislav Palička**. Vláda bude o státním příspěvku jednat 5. října.

Pro bezpečné provedení útlumu jednotlivých dolů se navrhuje i převod Hlavní báňské záchranné stanice, a.s. (HBZS) do majetku státního podniku DIAMO.

Její služby jsou nezbytné k technické likvidaci jednotlivých dolů. Návrh na odkoupení HBZS zároveň povede k vytvoření státní hlavní báňské záchranné stanice se státem garantovanou akceschopností.

Odvrátit insolveni a udržet těžbu na dolech ČSM sever a jih

Schválením materiálu by měla být odvrácena hrozba insolvence společnosti OKD a měly by být vytvořeny podmínky pro udržitelnost těžby černého uhlí na dolech ČSM – sever a ČSM – jih a zajištění dodávek černého uhlí pro ocelářský a teplárenský průmysl.

Rovněž budou vytvořeny podmínky k postupnému a v čase rozloženému útlumu jednotlivých těžebních lokalit, což s sebou přináší významné snížení negativního sociálního dopadu spojeného s uzavíráním jednotlivých dolů.

Významným pozitivním faktorem je snaha o maximální spolupráci s krajským úřadem Moravskoslezského kraje a jednotlivými městy v ostravsko-karvinském regionu při přípravě útlumu a budoucí revitalizaci areálů dolů a území ovlivněného těžbou se zaměřením na tvorbu nových pracovních míst a rozvojových projektů kraje. (TZ MPO, redakce, foto:OKD)



Harmonogram

převodu jednotlivých utlumovaných dolů a souvisejících dobývacích prostorů byl stanoven takto:

- k 1. 1. 2021 utlumované doly v lokalitě Útlum – Jih a Útlum – Sever (důl Staříč, důl Frenštát, důl Dukla a důl Lazy), včetně souvisejících dobývacích prostorů Staříč, Trojanovice, Petřvald I, Dolní Suchá a Lazy,
- k 1. 3. 2021 utlumované doly Darkov a ČSA, včetně souvisejících dobývacích prostorů Doubrava u Orlové, Karviná – Doly I, Karviná – Doly II a Darkov,
- následně, na základě výzvy společnosti OKD, a.s., doly ČSM – sever a ČSM – jih, včetně souvisejících dobývacích prostorů Louka a Stonava.

V Luhačovicích se sešla a jednala první rada i revizní komise OS PHGN

V hornickém hotelu Harmonie se 16. září uskutečnilo výjezdní zasedání I. rady OS PHGN. Po březnovém sjezdu v Luhačovicích a v důsledku vyhlášení koronavirových opatření to bylo poprvé, kdy se členové rady mohli fyzicky setkat a rokovat, i když s rouškami na obličejích. Výjezdní zasedání bylo rozšířeno o členy revizní komise svazu.



Při pobytu v hotelu Harmonie 16. září byly povinné roušky. Platilo to i pro účastníky jednání rady.



Společná fotografie členů rady a revizní komise OS PHGN před hotelem Harmonie I.

Dopoledne se uskutečnil pro členy rady a revizní komise zajímavý seminář nazvaný „Jak přežít v digitálním světě“ a na přednášející Janu D. Šabatkovou měli účastníci semináře řadu konkrétních dotazů.

Odpoledne pak členové rady debatovali – v rouškách – i o tom, jak přežít utlumování a zavírání uhelných dolů v České republice. Jednání řídil první místopředseda OS PHGN **Josef Zelenka**.

Na programu bylo čerpání svazového rozpočtu za I. pololetí a čerpání rozpočtu IX. sjezdu OS PHGN, které předložil předseda svazu **Rostislav Palička**. Předsedkyně revizní komise **Dita Hricová** sdělila, že k předloženým materiálům nemá komise připomínky.

Svaz má víc než 13,5 tisíce členů v 58 organizacích

Rada schválila žádost nájemce hotelů Harmonie I a Harmonie II v Luhačovicích na změnu nájemného pro letošní rok v důsledku koronavirové krize, i když členy rady potěšila plná obsazenost obou hotelů. Doplátky bude nájemce čerpat z vládních programů.

Rada svazu vzala na vědomí informaci o stavu členské základny, o zastoupení v orgánech svazu a termínovaný plán zasedání orgánů svazu v roce 2021. K 30. červnu 2020 registroval odborový svaz 13 584 členů v 58 základních organizacích.

O tom, jak se plní odvětvová kolektivní smlouva, informoval šéf vyjednávacího týmu odborového svazu **Josef Zelenka**. Zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců konstatovali, že odvětvová smlouva byla plněna.

Na závěr proběhlo tradiční kolečko, kdy členové rady informují kolegy o situaci v jednotlivých členských organizacích.

V různém předseda **Rostislav Palička** informoval o výsledku výběrového řízení na opravu a rekonstrukci bazénové haly v hotelu Harmonie I.

Svazoví právníci **Antonín Těšík** a **Markéta Marinková** hovořili o stavu legislativy, zejména o novele zákoníku práce a připomněli, že o novele zákoníku práce z pohledu odborového svazu připravili a publikují seriál ve svazovém měsíčníku HGN.

Text a foto: Petr Kolev

S plněním odvětvové smlouvy je absolutní spokojenost

Jako každý rok, proběhlo i v září hodnocení kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavřené mezi Odborovým svazem PHGN a Zaměstnavatelským svazem důlního a naftového průmyslu (ZSDNP) za uplynulé první pololetí.

Vzhledem ke koronavirové krizi nedošlo k osobnímu jednání, a tak nezbylo než hodnocení uskutečnit korespondenčně. Předseda OS PHGN **Rostislav Palička** mohl partnerovi napsat, že z pohledu odborového svazu byla odvětvová kolektivní smlouva ze strany zaměst-

navatelů plněna beze zbytku.

V podobném duchu se pro HGN vyjádřil I. místopředseda OS PHGN a šéf vyjednávacího týmu svazu **Josef Zelenka**. „Cílem odborového svazu při vyjednávání odvětvové smlouvy nebo jejího dodatku byla a je úprava tarifních tabulek tak, aby se do nich promítlo maximální navýšení minimální mzdy. Vážíme si seriózního přístupu zaměstnavatelského svazu jak k samotnému kolektivnímu vyjednávání, tak i k hodnocení plnění odvětvové smlouvy. Zejména v těchto utlumových časech je pro náš od-

borový svaz velice důležité mít dobrého partnera. I my se snažíme být seriózními partnery, a proto se vzájemně spolupráci daří. Ne všechny odborové svazy v rámci ČMKOS dokážou vyjednat odvětvovou smlouvu a pravidelně do ní promítat růst minimální mzdy,“ podotkl **Josef Zelenka**.

Místopředseda představenstva ZSDNP **Jiří Pöpperl** zástupcům zaměstnanců písemně sdělil, že smlouva byla ze strany odborů beze zbytku plněna a nebylo zjištěno žádné porušení závazků. (kov)

Jak vidí novelu zákoníku práce právníci OS PHGN

Dne 10. června 2020 byl přijat zákon č. 285/2020 Sb., který novelizuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Oficiální připomínkové řízení k návrhu začalo 28. června 2019. Ve skutečnosti však práce na novele trvaly mnohem déle, protože novelu s obdobným obsahem připravila již předchozí vláda, připomínkové řízení začalo v srpnu 2018.



JUDr. Antonín Těšík



Mgr. Markéta Marinková

Tehdejší parlament nestihl návrh projednat pro skončení volebního období. Aby se neopakovala situace, kdy schvalování novely bylo v parlamentu zpomaleno tím, že poslanci předkládali své návrhy, přičemž značná část z nich byla návrhy sociálních partnerů, a to návrhy většinou jdoucími zcela proti sobě, současná vláda schválila návrh a předložila jej parlamentu až poté, kdy došlo v tripartitě (vláda + zaměstnavatelé + odbory) k dohodě, že se situace z minulého volebního období nebude opakovat. Vládní návrh novely je tak kompromisem mezi požadavky Ministerstva práce a sociálních věcí, zaměstnavateli a odbory.

Účinnosti nabyla novela 30. července 2020, avšak v případech, kdy je třeba, aby dotčené subjekty měly čas se na změnu připravit nebo v případech, kdy se nové nároky odvozují od kalendářního roku, **nabývají vyjmenovaná ustanovení účinnosti 1. ledna 2021.**

V našich člancích se budeme postupně zabývat jednotlivými tématy s upozorněním na ty změny, které považujeme z hlediska našich členů za důležité.

Zákoník práce – 2. část

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů a přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, upravuje zákoník práce v části třinácté, hlavě XV, v paragrafech 338 až 345a. V části druhé pak zákoník práce v § 51a upravuje výpověď zaměstnance z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo z důvodu pře-

chodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Považujeme za důležité upozornit na tyto změny:

1) Zásadní změnou je nové vymezení podmínek, kdy k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází. Nová úprava stanoví:

„(1) K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto nebo jiným zákonem.

(2) Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části (dále jen „činnost zaměstnavatele“), přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

(3) Nejde-li o převod činnosti zaměstnavatele podle jiného zákona přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele pouze v případě, že:

- činnost je po převodu vykonávána stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,
- činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží,
- bezprostředně před převodem existuje skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti,
- činnost není zamýšlena jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu a
- je převáděn majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní, nebo je převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato čin-

nost v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku.

(4) Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.

(5) Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud jiný zákon nestanoví jinak (21a).“

Kolektiv autorů působících na Ministerstvu práce a sociálních věcí, které bylo navrhovatelem úpravy a současně je tím, v jehož odborné gesci je pracovněprávní legislativa, k tomu s použitím článku „Dlouho očekávané změny zákoníku práce“ (epravo.cz 1.1. 6. 2020) uvádí:

„Problémem dosavadní úpravy přechodu je její značná šíře daná absencí výraznějších mantinelů pro její aplikaci, což představuje podstatný rozdíl oproti užití směrnice upravě přechodu, kdy se vyžaduje převod hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu. K přechodu totiž dochází podle dosavadního § 338 zákoníku práce již při pouhém převodu činnosti (úkolu) zaměstnavatele, případně její části, k jinému zaměstnavateli. Úprava přechodu tak dopadá na většinu případů outsourcingu, insourcingu nebo změny dodavatele, přičemž přechod právě v těchto situacích na sebe váže řadu praktických problémů, a to zejména při střídání dodavatelů, kdy smluvní vztah mezi dosavadním a přejímajícím zaměstnavatelem zcela chybí. Například je velice problematická otázka přístupu přejímajícího zaměstnavatele (nově nastupujícího dodavatele) k informacím ohledně pracovních podmínek a počtu k němu přecházejících zaměstnanců, což jsou naprosto klíčové informace při úvahách nad přijetím samotné zakázky. Automatický přechod zaměstnanců rovněž nemusí potěšit příjemce služeb, jenž nebyl spokojen s úrovní poskytovaných služeb, kterou mu navzdory změně dodavatele budou poskytovat stejní zaměstnanci. Takto široká úprava přechodu dále zcela ignoruje osobní stránku pracovněprávního vztahu, kdy je zaměstnanec v podstatě redukován na pouhou jednotku, která se automaticky převádí s jím vykonávanou činností. Zaměstnanci jsou navíc mnohdy vnímáni jako určitá dlouhodobější investice, a to zejména u kvalifikovanějších činností, o kterou tak dosavadní zaměstnavatel při přechodu přichází.

Novela zákoníku práce s ohledem na výše uvedené usiluje o zpřesnění úpravy přechodu. Nově tak bude přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů při převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části k jinému zaměstnavateli podmíněn kumulativním splněním následujících podmínek:

- činnost je po převodu vykonávána stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,
- činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží,

- bezprostředně před převodem existuje skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti,
- činnost není zamýšlena jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu a
- je převáděn majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní, nebo je převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku.

Nejsou-li současně splněny všechny výše uvedené podmínky, přechod nenastane. Převod činnosti zaměstnavatele při střídání dodavatelů, outsourcingu a insourcingu tak v řadě případů již nepovede k přechodu. Avšak splnění těchto podmínek se nadále nebude vyžadovat v případech, kdy zvláštní právní předpis stanoví, že se určitá obchodní transakce považuje za převod činnosti zaměstnavatele (např. občanský zákoník tak stanoví u koupě obchodního závodu, fúze společností atd.) nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví bez dalšího, že dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V těchto případech tedy bude bez ohledu na splnění výše uvedených podmínek nadále docházet k přechodu.“

Povinnost projednat minimálně 30 dnů přede dnem přechodu práv a povinností zákonem

stanovené skutečnosti s odborovou organizací, popř. s radou zaměstnanců či přímo se zaměstnanci, stanoví zákoník práce oběma zaměstnavatelům (dosavadnímu i přejímajícímu) v § 339. Doporučujeme odborovým organizacím, aby v případě, že má dojít ve firmě ke změnám, které by mohly vést k přechodu práv a povinností, při jednání se zaměstnavateli věnovaly pozornost i tomu, zda byly splněny nově stanovené podmínky, tedy aby se v této věci zaměstnavatel jednoznačně vyjádřil.

Změna nabytí účinnosti 30. července 2020.

Nová úprava při výpovědi zaměstnance

Přechod práv a povinností, jehož účinnost nastala přede dnem nabytí účinnosti novely, se řídí dosavadní úpravou. Nová úprava se tedy vztahuje na přechody práv a povinností z pracovněprávních vztahů, k nimž došlo nejdříve 30. července 2020.

2) Nově byla upravena možnost výpovědi ze strany zaměstnance z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v § 51a, který stanoví:

„(1) Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo z důvodu přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů do 15 dnů ode dne, kdy byl

zaměstnanec o takovém přechodu informován v rozsahu § 339 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.

(2) Nebyl-li zaměstnanec o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů informován v rozsahu § 339 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, může dát z tohoto důvodu výpověď s tím, že

a) byla-li dána výpověď přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu,

b) byla-li dána výpověď do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.“

Změna nabytí účinnosti 30. července 2020.

Přechodné ustanovení stanoví, že výpověď, která byla daná podle dosavadní úpravy, se řídí dosavadní úpravou. Tedy výpověď, která by byla dána (tj. doručena) podle dosavadní úpravy, tak byt by výpovědní lhůta skončila po 29. červenci 2020, se řídí úpravou starou.

JUDr. Antonín Těšík, Mgr. Markéta Marinková, právníci OS PHGN

Zlatý Permon pro OKD: Vloni poprvé bez smrtelného úrazu

Společnost OKD získala za rok 2019 poprvé jako jeden výrobní subjekt významnou cenu za bezpečnost v hornictví Zlatého Permona v kategorii nad 501 zaměstnanců.

V minulosti tuto cenu získali jednotlivé důlní závody OKD i vícekrát. Poprvé za celou historii nedošlo v kalendářním roce 2019 ke smrtelnému pracovnímu úrazu. To je, vzhledem k velké rizikovosti pracovních činností důlních závodů, historicky významný okamžik.

Sošku Zlatého Permona a certifikát převzal 3. září výkonný ředitel OKD **Radim Tabášek** z rukou zástupce předsedy-ředitele sekce báňské správy Českého báňského úřadu **Radima Mžyky**. Za odbory se slavnostního aktu zúčastnili předseda OS PHGN **Rostislav Palička** a předseda SHO OKD **Jiří Waloszek**.

Pamětní list od ČBÚ pro odborového inspektora

Zástupci ČBÚ a OS PHGN předali pamětní list a ocenění za přínos k bezpečnosti práce a ochraně zdraví při práci (BOZP) zaměstnanců **Aleši Štětkoví**, odborovému závodnímu inspektorovi bezpečnosti práce z lokality ČSA.

„Je to pro mě ocenění jak v pracovním, tak

osobním životě,“ řekl Štětka, který svou pracovní kariéru zahájil před devětatřiceti lety maturitní zkouškou v oboru elektrikář – slaboproudař. V této profesi pracoval do druhé poloviny osmdesátých let v ŽDB Bohumín, poté přešel do OKD na Důl Doubrava. Po zaškolení nastoupil do strojního úseku a následně na pozici zámečnicka centrální údržby systému automatizovaných chodů pásových dopravníků centrálního odtěžení.

„Úroveň a dodržování BOZP se v OKD stále posouvá dopředu,“ pokračoval Štětka, jenž na řečené pozici působil až do konce roku 2014. Následně byl zvolen místopředsedou a ZIBP základní organizace OS PHGN Dolu Karviná.

Do odborů vstoupil hned s příchodem na šachtu v roce 1986. „Funkci úsekového inspektora bezpečnosti práce jsem vykonával od roku 1992,“ podotkl k tomu oceněný. Díky svým aktivitám v oblasti BOZP se stal v roce 2002 zástupcem ZIBP pro šachty Doubrava a následně ČSA. V letech 1999 až 2014 dělal i člena revizní komise odborářů na dolech Doubrava, respektive ČSA.

Spolupráce ČBÚ a odborového svazu bude pokračovat

Po slavnostní části zástupci vedení Českého báňského úřadu a Odborového svazu pracov-

níků hornictví, geologie a naftového průmyslu společně diskutovali o připravovaných legislativních změnách báňských předpisů a jejich dopadech.

Hovořilo se také o konkrétních poznatcích z kontrolní činnosti a předpokládaném vývoji báňského průmyslu v České republice v návaznosti na surovinovou politiku, státní energetickou koncepci a výstupy ze zasedání uhelné komise.

Obě strany vyhodnotily vzájemnou spolupráci jako tradičně velmi dobrou a shodly se na jejím pokračování.

**Ing. Ivo Kavka
svazový inspektor bezpečnosti práce**



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

Zástupce předsedy ČBÚ Radim Mžyk společně s předsedou OS PHGN Rostislavem Paličkou předávají pamětní list za přínos k BOZP Aleši Štětkoví, odborovému závodnímu inspektorovi z lokality ČSA.

Foto: Radek Lukša