

Univerzita Karlova
Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

Rigorózní práce

Současný vývoj v oblasti péče o zaměstnance

Konzultant rigorózní práce: JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

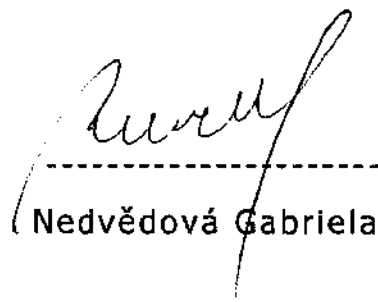
Praha, srpen 2006

Gabriela Nedvědová
Prachatická 23
370 05 České Budějovice

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci zpracovala samostatně a v seznamu literatury jsem uvedla veškeré prameny, z nichž jsem čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Českých Budějovicích,
dne 18.08.2006



Nedvědová Gabriela

Děkuji paní JUDr. Margeritě Vysokajové za odborné vedení, za poskytnuté konzultace a cenné rady při zpracovávání mé rigorózní práce.

Děkuji společnostem ČEZ, a.s., CHEMOPETROL, a.s., McDonald's ČR, spol. s r.o., Siemens s.r.o., ŠKODA POWER s.r.o., ŠKODA TRANSPORTATION s.r.o., ŠKODA TVC s.r.o., sdružení Krnovská synagoga, Okresní nemocnici Jindřichův Hradec a Základní škole MÁJ II V Českých Budějovicích za poskytnuté materiály.

Obsah

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ	2
HLAVNÍ POUŽITÉ ZKRATKY	7
ÚVOD	8
1. POJEM A CÍLE PÉČE O ZAMĚSTNANCE	13
2. VÝVOJ PÉČE O ZAMĚSTNANCE NA NAŠEM ÚZEMÍ.....	17
3. PLATNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA PÉČE O ZAMĚSTNANCE V HLAVĚ ŠESTÉ ZÁKONÍKU PRÁCE....	23
3.1. PÉČE O PRACOVNÍ A ŽIVOTNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ A JEJICH ODBORNÝ ROZVOJ	23
3.1.1. <i>Pracovní prostředí</i>	<i>24</i>
3.1.2. <i>Zajištění závodní preventivní péče</i>	<i>34</i>
3.1.3. <i>Nadstandardní závodní preventivní péče</i>	<i>45</i>
3.1.4. <i>Stravování zaměstnanců</i>	<i>46</i>
3.1.4. <i>Péče o kvalifikaci zaměstnanců a její zvyšování</i>	<i>50</i>
3.1.5. <i>Dohoda o zvýšení kvalifikace.....</i>	<i>52</i>
3.1.6. <i>Praxe absolventů středních a vysokých škol</i>	<i>56</i>
3.1.7. <i>Uložení svršků a dopravních prostředků</i>	<i>60</i>
3.2. ZABEZPEČENÍ PŘI PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI A VE STÁŘÍ A ZAMĚSTNÁVÁNÍ PO NÁVRATU DO PRÁCE	62
3.2.1. <i>Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením</i>	<i>63</i>
4. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	79
4.1. VYMEZENÍ POJMU A HLAVNÍCH ZDROJŮ PRÁVNÍ ÚPRAVY	79
4.2. PLATNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA V ZÁKONÍKU PRÁCE	81
4.2.1. <i>Základní povinnosti zaměstnavatele.....</i>	<i>81</i>
4.2.2. <i>Osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje</i>	<i>86</i>
4.2.3. <i>Pracoviště a pracovní prostředí</i>	<i>93</i>
4.2.4. <i>Výrobní pracovní prostředky a zařízení.....</i>	<i>94</i>
4.2.5. <i>Organizace práce a pracovních postupů</i>	<i>95</i>
4.2.6. <i>Práva a povinnosti zaměstnanců</i>	<i>95</i>
4.2.7. <i>Rozšíření působnosti hlavy páté zákoníku práce</i>	<i>96</i>
4.2.8. <i>Sankce za nedodržení předpisů BOZP</i>	<i>96</i>
4.2.9. <i>Konkrétní úprava BOZP v kolektivních smlouvách</i>	<i>97</i>
5. ÚPRAVA ZVLÁŠTNÍCH PRACOVNÍCH PODMÍNEK VYBRANÝCH SKUPIN ZAMĚSTNANCŮ	98
5.1. ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY ŽEN.....	98
5.1.1. <i>Fakultativní péče o zaměstnankyně</i>	<i>102</i>
5.1.2. <i>Předcházení sexuálnímu obtěžování na pracovišti</i>	<i>103</i>
5.2. ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY MLADISTVÝCH	107
5.3. STARŠÍ ZAMĚSTNANCI	109
5.4. NOVÍ ZAMĚSTNANCI	111
6. FINANCOVÁNÍ PÉČE O ZAMĚSTNANCE.....	113
6.1. FOND KULTURNÍCH A SOCIÁLNÍCH POTŘEB	113
6.2. SOCIÁLNÍ FONDY.....	119
6.3. ZAHRNUTÍ VÝDAJŮ NA PÉČI O ZAMĚSTNANCE DO NÁKLADŮ.....	121
7. ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY.....	122

7.1. CHARAKTERISTIKA ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD	122
7.2. KAFETÉRIA SYSTÉM.....	128
7.3. VÝHODY POSKYTOVANÉ AKCIOVÝMI SPOLEČNOSTMI	131
7.3.1 Přehled výhod poskytovaných akciovými společnostmi.....	132
7.3.3. Manažerské výhody.....	133
7.4. KONKRÉTNÍ PŘÍKLADY ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD V PRAXI	133
7.5. ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY A DANĚ.....	138
7.5.1. Další výhody a jejich zdanění:	139
8. PŘÍKLADY PÉČE O ZAMĚSTNANCE V JINÝCH STÁTECH	145
8.1. BOJ PROTI ALKOHOLISMU A DROGOVÉ ZÁVISLOSTI	145
8.2. NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI A JEHO PREVENCE	147
8.3. PÉČE O ZAMĚSTNANCE POSTIŽENÉ VIREM HIV.....	148
8.4. ZVLÁŠTNOSTI ZAHRANIČNÍCH ÚPRAV PRACOVNÍCH PODMÍNEK ŽEN	149
8.5. ZVLÁŠTNOSTI ZAHRANIČNÍCH ÚPRAV PRACOVNÍCH PODMÍNEK MLADISTVÝCH ZAMĚSTNANCŮ	151
8.6. ZAČLEŇOVÁNÍ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH OSOB DO PRACOVNÍHO PROCESU VE FRANCII	152
8.7. RYSY PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ V JAPONSKU A USA	154
8.7. ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY A BEZPEČNOST PRÁCE VE VELKÉ BRITÁNII.....	156
9. KOLEKTIVNÍ SMLOUVY A JEJICH VÝZNAM V OBLASTI PÉČE O ZAMĚSTNANCE	160
ZÁVĚR	169

Hlavní použité zkratky

BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČR	Česká republika
ČSFR	Česká a Slovenská federativní republika
ES	Evropská společenství
EU	Evropská unie
FKSP	fond kulturních a sociálních potřeb
ILO	International labour organization (MOP)
KS	kolektivní smlouva
MOP	Mezinárodní organizace práce
MZ	Ministerstvo zdravotnictví
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NZP	nový zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.)
Obč.Z.	občanský zákoník (zákon č. 40/1964 Sb.)
ř.z.	Říšský zákoník
Sb.	Sbírka zákonů
Sb. z.a n.	Sbírka zákonů a nařízení
SF	sociální fond
TZP	těžší zdravotní postižení
ZDP	zákon o daních z příjmu (zákon č. 586/1992 Sb.)
ZP	zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.)
ZPS	změněná pracovní schopnost

ÚVOD

Péče o zaměstnance je institutem pracovního práva, kterým se musí zabývat každý zaměstnavatel. Její **kvalita** nám řekne mnohé o úrovni zaměstnavatele a může sloužit jako měřítko pro srovnávání různých podniků.

Téma současný vývoj v oblasti péče o zaměstnance jsem si pro rigorózní práci vybrala z pozice zaměstnance, kterého zajímá, jak může být ohodnocena jeho práce jinak, než finančně, a taktéž ze zájmu možného budoucího zaměstnavatele, který by usiloval o to, aby jeho zaměstnanci byli spokojení a tudíž i loajální. Snažila jsem se zmapovat tuto problematiku z hlediska platné právní úpravy, důraz jsem kladla zejména na současné vývojové trendy a příklady z praxe.

V práci se nezabývám pouze péčí o zaměstnance v užším slova smyslu [hlava šestá části druhé ZP (PÉČE O ZAMĚSTNANCE)], ale taktéž bezpečností a ochranou zdraví při práci a zvláštními pracovními podmínkami žen a mladistvých, které jsou nedílnou součástí péče o zaměstnance.

Na začátku své rigorózní práce jsem se pokusila o krátký historický exkurz do minulosti v oblasti péče o zaměstnance. Největší část práce jsem věnovala podrobné charakteristice platné právní úpravy v České republice. Pro srovnání jsem zpracovala některé podnětné příklady péče o zaměstnance v zahraničí. Velký význam v této oblasti hrají kolektivní smlouvy, kterým jsem věnovala samostatnou kapitolu. V závěru jsem se snažila o krátké zhodnocení péče o zaměstnance v naší zemi.

V první kapitole jsem se zabývala pojmem a cíli péče o zaměstnance a jejím rozdělením na péči povinnou, smluvní a dobrovolnou.

Druhá kapitola je určena **vývoji** péče o zaměstnance na našem území. Zachycuje šíři této péče od období středověku až po dnešek.

Nejobsáhlejší je **třetí kapitola**, jež je věnována **podrobné platné právní úpravě**. Zde jsem zpracovala **témata týkající se**: péče o pracovní a životní podmínky zaměstnanců a jejich odborného rozvoje; pracovního prostředí; zajištění závodní preventivní péče; stravování zaměstnanců; péče o kvalifikaci zaměstnanců; praxe absolventů středních a vysokých škol, uložení svršků a dopravních prostředků; zabezpečení při pracovní neschopnosti a ve stáří a zaměstnávání po návratu do práce; zapojení občanů se zdravotním postižením do pracovního procesu.

Platná právní úprava **bezpečnosti a ochrany zdraví při práci** je zachycena v **kapitole čtvrté**. Zde bych zdůraznila především téma poskytování osobních ochranných pracovních prostředků; pracovních oděvů a obuvi; čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů.

Některým **skupinám zaměstnanců** je nutné věnovat mimořádnou pozornost. V **kapitole páté** proto popisují péči o ženy, mladistvé, starší a nové zaměstnance (a to jak péči obligatorní, tak fakultativní).

Úroveň péče o zaměstnance je závislá na **finančních možnostech** zaměstnavatele. Možné způsoby financování jsem zpracovala v **kapitole šesté**.

Vliv **zaměstnaneckých výhod** na pracovní výkonnost a na kvalitu práce si dnes uvědomuje většina zaměstnavatelů. Cílem poskytování zaměstnaneckých výhod, jejich charakteristikám, konkrétním příkladům a daňovým úlevám plynoucím z poskytování zaměstnaneckých výhod jsem vyčlenila **kapitolu sedmou**.

Péče o zaměstnance v ČR je na vysoké úrovni. Přesto je dobré se nechat inspirovat **zahraničím**. **Kapitola osmá** obsahuje některé zajímavosti v oblasti péče o zaměstnance ve Velké Británii, Německu, Francii (zde jsem také využila informací uvedených na francouzských internetových stránkách o projektu začlenění zdravotně a sociálně postižených osob), Spojených státech amerických a Japonsku.

V oblasti úpravy péče o zaměstnance stále narůstá vliv **kolektivních smluv**. Osvětlení pojmu, rozdělení kolektivních smluv a především péči o zaměstnance v kolektivních smlouvách jsem věnovala **kapitolu devátou**.

V závěru jsem provedla krátké zhodnocení platné právní úpravy a uvedla některé připomínky v oblasti dobrovolné péče o zaměstnance.

Do **příloh** jsem umístila vzor **smlouvy mezi zaměstnavatelem a lékařem**, jenž zajišťuje závodní preventivní péči; zásady pro tvorbu a čerpání **fondů kulturních a sociálních potřeb a sociálního fondu**, příklad možné úpravy **péče o zaměstnance v kolektivní smlouvě**, úpravu **bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v kolektivní smlouvě**; **menu zaměstnaneckých výhod**.

Rozhodla jsem se také uvést některé konkrétní příklady v oblasti péče o zaměstnance. Kontaktovala jsem společnosti¹ **McDonald's ČR, spol. s r.o., Siemens s.r.o., ŠKODA TVC s.r.o., ŠKODA TRANSPORTATION s.r.o., ŠKODA POWER s.r.o.**, s požadavkem o odpovědi na následující otázky:

- jaké výhody a služby poskytuje společnost svým zaměstnancům a kde je tato péče upravena, zda výhody poskytuje plošně či zda si zaměstnanci mohou výhody volit, jaké výhody poskytuje společnost manažerům (osobní automobil, služební telefon, nadstandardní zdravotní péče, možnost nákupu akcií, možnost bydlení),
- jak společnost pečuje o pracovní prostředí zaměstnanců a jejich odborný rozvoj (zda konzultuje se zaměstnanci úpravu pracovního prostředí, zda používá e-learningové programy, zajišťuje zaměstnancům stáže atd.),
- jakým způsobem je zajištěno stravování zaměstnanců, z kolika jídel je možný výběr v závodní jídelně, kolik na jídlo společnost přispívá a jakou část si zaměstnanci doplácují),

¹ Tyto společnosti mi odpověděly a poskytly studijní materiály.

- zda společnost poskytuje nějaké výhody těhotným ženám a ženám vůbec – např. zajištění mateřské školky, možnost flexibilní pracovní doby a práce z domova během těhotenství,
- kolik společnost zaměstnává osob se zdravotním postižením, jak jim přizpůsobuje pracoviště,
- jakými způsoby se snaží společnost zaměstnance motivovat,
- zda jsou zaměstnancům poskytovány ochranné pracovní prostředky, pracovní obuv, pracovní oděvy, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a nápoje.

S dalšími dotazy, a to zejména na aplikaci tzv. **kafeteria** systému, jsem kontaktovala společnost **CHEMOPETROL, a.s.**, s dotazy na integraci osob se zdravotním postižením **Krnovskou synagogu**. V oblasti kolektivních smluv jsem se kromě shora uvedených společností obrátila na společnost **ČEZ, a.s.** a na **Okresní nemocnici Jindřichův Hradec**. Poznanky z těchto kolektivních smluv jsem využila i v kapitole o financování péče o zaměstnance, pro kterou jsem jako příklad využila Zásady pro tvorbu a čerpání FKSP vypracované **Základní školou MÁJ II V Českých Budějovicích**.

Další příklady jsem našla na **internetu**. Mnozí zaměstnavatelé si uvědomili, jak jsou tyto výhody často důležité při volbě zaměstnání – a jsou uvedeny přímo v nabídkách zaměstnání.

S ohledem na skutečnost, že při zpracování mé práce došlo dne 23.05.2006 ke schválení **nového zákoníku práce**, vyhlášeného dne 07.06.2006 ve Sbírce zákonů pod číslem **262/2006**, popisují jak platnou právní úpravu, tak přijatou právní úpravu², jež má být účinná od **01.01.2007**³. Nová právní úprava předpokládá přijetí dalších nových zákonů - a to: zákona **o rovném zacházení a o právních prostředcích ochra-**

² Novou právní úpravu uvádím v poznámkách pod čarou, a to zvýrazněnou tučně a podtrženou

³ Nové znění zákoníku práce vzbudilo mnoho rozporuplných reakcí. Zaměstnavatelé ho odmítají, spokojené jsou odborové centrály. Nový zákoník práce se stal nástrojem politického boje před volbami, což se také projevilo na jeho kvalitě. Pozitiva v oblasti péče o zaměstnance jsou spatřována zejména v:

1. možnost volněji sjednávat některé pracovní podmínky a výhody,
2. zlepšení právní úpravy péče o kvalifikaci zaměstnanců,
3. širší vymezení daňové uznatelnosti personálních výdajů,

– Šubrt B., Práce a mzda 11/2005, Praha, ASPI, a.s., str. 3.

ny před diskriminací (antidiskriminační zákon⁴), zákona o zdravotní péči⁵, zákona o nemocenském pojištění, zákona, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti ochrany zdraví při práci).

V oblasti péče o zaměstnance, nepřináší nová právní úprava, vyjma zásady: „**co není zakázáno, je dovoleno**“, žádné velké změny, neboť tato ustanovení byla již s právem ES harmonizována dřívějšími novelami ZP. Jako nejpodstatnější změnu bych uvedla zkrácení úpravy BOZP oproti stávající s tím, že nová právní úprava počítá s vydáním výše uvedeného zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti ochrany zdraví při práci, v němž je úprava obdobná jako nyní v zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb., dále také: „ZP“).

⁴ S ohledem na skutečnost, že Poslanecká sněmovna nepřehlasovala veto senátu, návrh zákona nebyl přijat a nový zákoník práce tak bude muset být změněn ještě před nabytím jeho účinnosti.

⁵ Tento zákon je stále předmětem legislativního procesu.

1. Pojem a cíle péče o zaměstnance

Pojem **péče o zaměstnance** není vykládán jednotně. Nelze ho interpretovat jen z příslušných ustanovení zákoníku práce. Jeho rozsah je širší. Zahrnuje soubor opatření, které se týkají:

- přijímání do pracovního poměru;
- personální evidence;
- individuálního odborného rozvoje;
- úrovní mezilidských vztahů na pracovišti;
- bezpečnosti a ochrany života a zdraví při práci;
- péče o kvalifikaci zaměstnanců;
- zlepšování pracovního prostředí a zvyšování kultury práce, zřizování, udržování a zlepšování zařízení pro zaměstnance (např. šatny);
- stravování, rekreací, pracovněprávního poradenství, organizování tělovýchovných a kulturních akcí;
- poskytování dalších sociálních výhod (půjčky, penzijní připojištění, životní pojištění apod.).

V tomto širším pojetí je, dle mého názoru, pod tento pojem možné podřadit pojem **podniková sociální politika**, která je definována jako souhrn aktivit zaměstnavatele, jimiž vytváří podmínky potřebné či účelné pro výkon práce zaměstnanců (ke standardům podnikové sociální politiky patří závodní preventivní péče, závodní stravování, vybavení zaměstnanců osobními ochrannými pracovními prostředky, poskytování ochranných nápojů, úprava pracovního prostředí, vybavení pro jídlo a oddech, pro hygienické a fyziologické potřeby, pro převlékání atd.).

S tímto pojmem je velmi úzce spjat pojem **pracovní podmínky**. Těmi rozumíme určitá práva a povinnosti, které plynou z obecně závazných předpisů nebo kolektivních či pracovních smluv, sloužící k tomu, aby byl výkon práce bezpečný a neohrožoval život a zdraví zaměstnanců.

Ke spokojenosti zaměstnanců nestačí pouze plnění těchto podmínek, je nutné dbát o to, aby lidem **v práci** bylo **příjemně**. Tedy klást důraz i na vzhled pracoviště, na možnost mimopracovního vyžití a také na rozvíjení kladných vztahů mezi zaměstnanci. Právě dobré vztahy na pracovišti posilují spokojenost zaměstnanců, a tím i jejich pracovní výkonnost. Péče o zaměstnance znamená pozitivní ovlivňování pracovních podmínek a spokojenosti v práci a má pozitivní vliv na utváření firemního klimatu⁶.

Vytváření podmínek, které mají umožnit **bezpečný výkon práce**, je zaměstnavatelům uloženo **obligatorně**. **Další činnosti** vedoucí ke zpříjemnění pracovní doby jsou ponechány na vůli zaměstnavatele. I ony však mohou být zakotveny v předpisech rezortního charakteru, kolektivní smlouvě či ve vnitřních předpisech. Péči o zaměstnance pak rozdělujeme **do 3 skupin**:

- **péče povinná** - daná zákony, předpisy a kolektivními smlouvami nadpodnikové úrovně;
- **péče smluvní** - daná kolektivními smlouvami uzavřenými na podnikové úrovni;
- **péče dobrovolná** - která je výrazem personální politiky zaměstnavatele.⁷ Jedná se o aktivity dobrovolné, za stávajícího právního stavu nadstandardní. Právě úroveň dobrovolné péče se jednotliví zaměstnavatelé liší a její kvalita slouží k porovnávání zaměstnavatelů navzájem. Zaměstnanecké výhody stimulují zaměstnance k vyšším výkonům a mohou zaměstnavateli pomoci při zabezpečení kvalitních lidských zdrojů. Zaměstnavatelé, kteří hledají pracovní sílu s požadovanou způsobilostí, musejí nabídnout atraktivní požitky.

Jako příklady zaměstnaneckých výhod bych uvedla:

- ◆ doprava zaměstnanců do zaměstnání;
- ◆ poskytnutí firemního automobilu;
- ◆ odměny při pracovních a životních jubileích;
- ◆ péče o bývalé zaměstnance;

⁶ Kleibl J., Dvořáková, Z. Šubrt B.: Řízení lidských zdrojů, Praha, C.H.Beck 2001, str. 173

- ◆ příspěvky při narození dítěte, při uzavření sňatku, na jesle a mateřské školy;
- ◆ příspěvky na ošacení;
- ◆ levnější firemní výrobky;
- ◆ poskytování akcií zaměstnancům;
- ◆ aukce přebytečného majetku společnosti pro zaměstnance;
- ◆ přidělení služebního bytu, ubytovna;
- ◆ zajištění rekreace ve vlastních zařízeních, příspěvek na rekreaci;
- ◆ sociální půjčka;
- ◆ vzdělávání – různé formy zvyšování a prohlubování kvalifikace.

Celá soustava výhod musí aktivně působit na zaměstnance tak, aby je motivovala k vyššímu výkonu, posilovala princip loajality se zaměstnavatelem, vytvářela pocity, **že dobrých výsledků práce si organizace váží.**⁸

V nejširším smyslu rozumíme pojmem **péče o zaměstnance** soubor práv, povinností a právních institutů, směřujících k vytvoření optimálních podmínek pro výkon práce.⁹ V užším smyslu nacházíme tento pojem v **hlavě šesté části druhé ZP (PÉČE O ZAMĚSTNANCE)**. Tato úprava není vyčerpávající, některé otázky jsou zahrnuty i v rámci dalších **hlav ZP - v hlavě páté (BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI) a sedmé (PRACOVNÍ PODMÍNKY ŽEN A MLADISTVÝCH).**¹⁰

Péče o zaměstnance **reprezentuje** nejen zájmy zaměstnance, ale i celé společnosti a v neposlední řadě také zaměstnavatele. Podle toho, na čí zájmy je orientována, rozdělujeme **její cíle**. Jsou to:

⁷ Koubek J.: Řízení lidských zdrojů, Praha, MANAGEMET PRESS 1995, str. 302

⁸ Stýblo J.: Práce a mzda 4/2002, Praha, ASPI Publishing s.r.o., str. 25

⁹ Galvas M. a kol.: Pracovní právo ČR, Brno, Masarykova univerzita 1999, str. 291 (autorem kap. M. Galvas)

¹⁰ NZP sjednocuje hlavu šestou a sedmou do jedné části, a to Části desáté „Péče o zaměstnance“, hlavě páté odpovídá Část pátá „Bezpečnost a ochrana zdraví při práci“ NZP.

- **cíle individuální;**
- **cíle celospolečenské** (sociální smír, prosperita a stabilita společnosti);
- **cíle zaměstnavatelů** (úspěšnost, konkurenceschopnost, zabezpečení potřebných lidských zdrojů). Zaměstnavatel péči o zaměstnance využívá k tomu, aby:
 - se stal atraktivní firmou, ve které chtějí lidé pracovat,
 - stabilizoval klíčové pracovníky,
 - předcházel únavě a stresu v práci a redukoval jejich vliv na výkon,
 - motivoval¹¹ k práci, zvýšil spokojenost s prací,
 - zkvalitnil pracovní život,
 - posiloval loajalitu a vědomí závazků zaměstnanců vůči firmě,
 - poskytoval některým zaměstnancům daňově zvýhodněný způsob odměny.¹²

Výše uvedené znamená, že mnozí zaměstnavatelé si uvědomili, že zaměstnanci jsou jejich „aktivem“. Nelze je brát jako pasivní jmění, které lze koupit, prodat a nahradit podle finančních možností jejich vlastníků¹³.

Právo na uspokojivé pracovní podmínky, bezpečnou práci a pracovní prostředí patří mezi základní lidská práva obsažená v **Listině základních práv a svobod**¹⁴.

¹¹ **Motivování** jiných lidí je uvádění těchto lidí do pohybu ve směru, kterým chcete, aby se ubírali za účelem dosažení nějakého výsledku (Amstrong L., : Řízení lidských zdrojů, Praha, Grada Publishing a.s. 2002, str. 159).

¹² Kleibl J., Dvořáková, Z. Šubrt B.: Řízení lidských zdrojů, Praha, C.H.Beck 2001, str. 153-154

¹³ Amstrong L., : Řízení lidských zdrojů, Praha, Grada Publishing a.s. 2002, str. 73

¹⁴ Např. Článek 26, 28 a 29.

2. Vývoj péče o zaměstnance na našem území

Péče o zaměstnance má na našem území dlouhou tradici, proto je vhodné poznat i její historický vývoj. Již **ve středověku** se objevují první náznaky péče o zaměstnance, a to v institutu **péče o práci neschopné**, kterou prováděly hlavně církve. Později vznikaly rovněž **svépomocné podpůrné spolky** horníků, řemeslníků a tovaryšstva.

První právní regulace, ve které nacházíme prvky péče o zaměstnance je **horní zákon Václava II. - *Constitutiones iuris metallici***, známější pod názvem ***Ius regale montanorum*** (Právo horního regálu) z let **1300 - 1305**. Autorem byl italský právník *Gozzius z Orvieta*, který při kodifikaci vycházel z práva římského, kanonického a staršího domácího horního práva. Zákoník je psán latinsky a obsahuje řadu pokrokových ustanovení¹⁵ o bezpečnosti práce - např. úpravu větrání, osvětlení a odvodňování a ustanovení o délce pracovní doby.

Další rozvoj ochranného zákonodárství přichází až **na přelomu 18. a 19. století**. Jsou upravovány pracovní podmínky dělníků, zejména pak žen a dětí. V roce **1786** je vydán **dvorský dekret o hygieně pracujících dětí a žen**, další **dvorský dekret z roku 1842** povoluje zaměstnávat děti **až od devíti let** (pokud navštěvovaly školu alespoň tři roky) a **od dvanácti let** (pokud ji vůbec nenavštěvovaly). Děti **do dvanácti let** mohly pracovat maximálně 10 hodin, **děti do šestnácti let 12 hodin**.

Skutečný rozvoj ochranného zákonodárství nastává však až **ve druhé polovině 19. století**. V této době jsou prováděny **reformy sociální povahy**. Ty se nevztahují na poměry čelední.

K nejvýznamnějším právním předpisům z této doby, týkajících se oblasti péče o zaměstnance, patří:

- **Živnostenský řád (č. 227/1859 ř.z.)**, který zakázal zaměstnávat v průmyslových podnicích děti do deseti let.¹⁶

Tento zákon také zakázal noční práci dětí do šestnácti let. **Ne-vztahoval se** však na zemědělství, lesnictví, hornictví, dopravu a domácí průmysl. Platil jen pro podniky, které měly více než 20 zaměstnanců. **Novela z roku 1885** stanovila pracovní dobu dětí od dvanácti do čtrnácti let na 8 hodin. Děti do čtrnácti let nesměly pracovat v továrně, od šestnácti let jen při lehčích pracích (maximálně 11 hodin). Dále zavedla ochranu při výplatě mzdy, nedělní klid v průmyslových a řemeslných podnicích a podmínky pro vydávání pracovních řádů.

- **Horní řád (č. 146/1854 ř.z.)** povoloval práci dětí téměř v neomezené míře. To změnila **novela tohoto řádu** o úpravě pracovních poměrů v hornictví (č. 115/1884 ř.z.), která povolila zaměstnávat děti od dvanácti do čtrnácti let jen na povrchu, ne v noci a ne v neděli. Dívky do osmnácti let mohly pracovat jen na povrchu. Pracovní doba dospělých dělníků se zkrátila na 11 hodin (č. 115/1885 ř.z.), do kterých se nezapočítávala hodinu a půl dlouhá přestávka. **V roce 1901** si dělníci vybojovali zkrácení pracovní doby na 9 hodin.

Další vlna ochranného zákonodárství nastává **v letech 1883-1885**. **V roce 1883** je vydán **zákon o zřizování živnostenských dozorců**. Tímto zákonem byla vytvořena inspekce, která kontrolovala dodržování předpisů na ochranu zdraví a života dělníků v průmyslových, obchodních a řemeslných podnicích.

Dalším významným počinem byla již zmíněná **novela horního řádu z roku 1884** a **novela živnostenského řádu z roku 1885**. V ná-

¹⁵ Obsahoval však i ustanovení protikoaliční - zákaz organizování dělníků.

¹⁶ Před touto právní úpravou byla pracovní doba dětí upravena takto:

- ◆ děti do deseti let - nejvíce 10 hodin;
- ◆ děti do šestnácti let - 12 hodin.

sledujícím období byly vydány předpisy o nedělním klidu v živnostech a o pracovní době a učnících.

Na počátku 20. století stát věnuje větší ochranu těm pracovníkům, kteří mají vyšší význam pro jeho fungování. O tom svědčí tyto zákony:

- **o obecních pracovnících (1910);**
- **o statkových úřednících (1914);**
- **o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů (1914).**

Rozvoj tohoto zákonodárství byl přerušen první světovou válkou. K nejvýznamnějším **poválečným** předpisům patřily **zákony o osmihodinové pracovní době a o placené dovolené.**

Zákon č. 91/1918 Sb. z. a n., o osmihodinové pracovní době platil pro podniky podrobené živnostenskému řádu; živnostensky provozované; podniky, závody a ústavy provozované státem, veřejnými či soukromými svazky, fondy, spolky a společnostmi (rázu výdělečného, všeužitečného o dobročinného) a pro hornické podniky.

Pracovní doba nesměla přesahovat **8 hodin ve 24 hodinách nebo 48 hodin týdně.** Pokud se jedná o práce, při kterých byla trvale vysoká teplota, nedostatečné větrání a přítok vody, mohl báňský úřad přiměřeně zkrátit pracovní dobu tak, aby s dobou vjezdu i výjezdu nepřesahovala 7 hodin. Po 5 hodinách nepřetržité práce měl zaměstnanec nárok na nejméně patnáctiminutovou přestávku. Mladiství mohli nepřetržitě pracovat maximálně 4 hodiny. Jedenkrát týdně měl zaměstnanec právo na nepřetržitý odpočinek alespoň 32 hodin, zpravidla se jednalo o volnou neděli¹⁷.

Noční práce (od 22 hodin do 5 hodin) byla připuštěna jen pro podniky s nepřetržitým provozem, jinde jen, když to vyžadoval veřejný zájem. Pracovat v noci mohli jen muži nad šestnáct let, **ženy nikoliv**

¹⁷ Kromě podniků s nepřetržitým provozem. Určité výjimky připouštěl také **zákon o nedělním klidu.**

(výjimky mohl stanovit jen ministr sociální péče po dohodě se zúčastněnými ministry). Pracovní dobu si strany rozvrhly po vzájemné dohodě. Porušení těchto ustanovení sankcionovaly policejní úřady I. stolyce, případně revírní báňské úřady, a to pokutou do 2 000,-Kčs, při opakovaném porušení do 5 000,-Kčs. Při nedobytnosti pokuty nastupoval trest vězení až na 3 měsíce, při opakovaném trestání až do 6 měsíců.

Zákonem č. 67/1925 Sb. z. a n., byla zavedena placená dovolená. Ta náležela trvalým zaměstnancům, již vykonávali práce či služby na základě poměru pracovního nebo služebního, po jednorocním nepřetržitém zaměstnání u jednoho zaměstnavatele nebo v jednom podniku. Trvala 6 dní v roce a po 10 letech nepřetržitého zaměstnání v jednom podniku nebo u stejného zaměstnavatele se zvyšovala o den, po 15 letech na 8 dní. Po dobu dovolené byly vypláceny veškeré sjednané přídavky a náhrada mzdy (průměrný výdělek z posledních 4 týdnů před nástupem na dovolenou).

Poválečný rozvrat vedl **dělníky k větší aktivitě** při boji za svá práva. Tak vznikly další právní předpisy:

- v roce 1921 – zákon o placené dovolené na zotavenou pro horníky (5 až 10 dnů);
- v letech 1918-1921 – zákony o podporách v nezaměstnanosti;
- v roce 1920 – zákon o závodních a revírních radách při hornictví;
- v roce 1921 - zákon o závodních výborech.

Ve 20. letech 20. století ochranné zákonodárství stagnuje, na čemž se velmi podílela zejména světová hospodářská krize. Krize ovlivnila také na chování zaměstnavatelů **ve 30. letech.** Pouze ekonomicky silní zaměstnavatelé rozvíjeli sociální systémy¹⁸. V tomto období se začíná uplatňovat **kolektivní smlouva** jako forma dohody o obsahu a rozsahu péče o zaměstnance.

¹⁸ Např. Baťa.

V době fašistické okupace (1939-1945) zůstává v platnosti dřívější pracovní zákonodárství. Bylo provedeno pouze několik úprav. Pod vlivem fašistické ideologie byly zavedeny nucené práce. Nastala diskriminace a perzekuce některých skupin obyvatelstva.

Po roce 1948 byly do zákonodárství vneseny socialistické principy jako:

- jednotná právní úprava pro všechny pracovníky v pracovním poměru;
- zřizování závodních sociálních služeb, na nichž se významně podílely odbory (ROH¹⁹).

V roce 1951 a 1961 byla upravena **bezpečnost a ochrana zdraví při práci**. V roce 1956 byla stanovena **pracovní doba na 46 hodin týdně**. Jak vidíme, úprava péče o zaměstnance byla provedena vícero zákony. Snaha o sjednocenou právní úpravu²⁰ vyvrcholila přijetím **zákoníku práce** v roce **1965** s účinností od 01.01.1966. Jeho návrh vypracovala Ústřední rada odborů.

Zákoník práce lze charakterizovat těmito vlastnostmi:

- ◆ jednotnost;
- ◆ komplexnost a úplnost;
- ◆ kogentnost;
- ◆ osamostatnění.²¹

Po roce 1989 přestává být zaměstnavatelem pouze stát²². Muselo proto dojít k vytvoření právních předpisů upravujících vstup soukromých podnikatelů do hospodářského života (**z. č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů**). Na tento zákon navazovala celá řada

¹⁹ Revoluční odborové hnutí.

²⁰ Nejen péče o zaměstnance.

²¹ Bělina M. a kol.: Pracovní právo, Praha, Všehrd 1997, str. 28 (autorka kap. E. Novotná)

²² Péči o zaměstnance převzaly i soukromě podnikající osoby.

dalších právních předpisů²³, které měly význam do **novely ZP č. 3/1991 Sb.**, jež některá ustanovení převzala. Další **novela ZP č. 74/1994 Sb.** odstranila veškeré odchylky platící pro zaměstnavatele - fyzické osoby.

K dalším důležitým předpisům, které byly přijaty po roce 1989 řadíme:

- **z. č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.** Z hlediska péče o zaměstnance bych zdůraznila ustanovení, která se týkala zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností (§ 21 -§ 24);
- **z. č. 2/1991 Sb. , o kolektivním vyjednávání,** kde je stanoven postup při uzavírání kolektivních smluv, jejichž význam v oblasti péče o zaměstnance neustále roste.

Péče o zaměstnance po roce 1989²⁴ doznala určitého útlumu, protože řada těchto aktivit byla považována za „přežitek socialismu“. Tato tendence je již překonána. Dnešní právní úprava prošla celou řadou novelizací, jejichž cílem bylo **sjednotit a přiblížit ji k právu EU.**

²³ Např. nařízení vlády ČSFR č. 121/1990 Sb., o pracovněprávních vztazích při soukromém podnikání občanů a vyhláška FMPSV č. 135/1990 Sb., o odměňování pracovníků při soukromém podnikání občanů.

²⁴ Před rokem 1989 byla péče o zaměstnance na **velmi vysoké úrovni.**

3. Platná právní úprava péče o zaměstnance v hlavě šesté zákoníku práce

Hlava šestá ZP (§139 - §148a) se nazývá „Péče o zaměstnance“ a je rozdělena do dvou oddílů. Prvý se týká pracovních a životních podmínek zaměstnanců a jejich odborného rozvoje. Dále jsou zde ustanovení o péči o kvalifikaci zaměstnanců a jejím zvyšování, a také o uložení svršků a dopravních prostředků. V oddílu druhém je upravena problematika sociálního zabezpečení při pracovní neschopnosti a ve stáří a zaměstnávání po návratu do práce. Zvláštní péče je zaměřena na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.²⁵

Tato ustanovení mají většinou doporučující charakter - obecně určují, jak mají zaměstnavatelé postupovat.

Nyní bych se věnovala podrobně jednotlivým institutům hlavy šesté.

3.1. Péče o pracovní a životní podmínky zaměstnanců a jejich odborný rozvoj

V § 139 odst. 1 ZP je zaměstnavateli stanovena povinnost vytvářet bezpečné pracovní podmínky, odstraňovat rizika a namáhavé práce, udržovat a zlepšovat zařízení pro zaměstnance, včetně vzhledu a úpravy pracovišť.²⁶

²⁵ V NZP odpovídají ustanovením hlavy šesté ustanovení §224 - §237, která upravují pracovní podmínky zaměstnanců, odborný rozvoj zaměstnanců, stravování zaměstnanců a zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

²⁶ V NZP odpovídá tomuto ustanovení § 224 odst. 1 písm. a) až c), kde je také stanovena povinnost zaměstnavatele vytvářet bezpečné pracovní podmínky s tím, že v rámci této povinnosti zaměstnavatel zajišťuje zřízení, údržbu a zlepšení zařízení pro zaměstnance, zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť a vytváření podmínek pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců. Povinnost vytvářet podmínky pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců je zákonem stanovena nově – doposud byla tato otázka řešena v kolektivních smlouvách a v zásadách pro používání FKSP. Pro zaměstnance je tato úprava samozřejmě přínosná, nedovedu si však úplně představit její naplnění v praxi, zejména u malých zaměstnavatelů.

V této souvislosti je nutné zmínit pojem **pracovní prostředí**. To je vytvářeno souhrnem materiálních podmínek pracovní činnosti (stroje a zařízení, manipulační prostředky, osobní ochranné prostředky, ostatní vybavení pracovišť, suroviny a materiály), které společně s dalšími podmínkami (technologie, organizační podmínky, společenské podmínky práce) produkují faktory (fyzikální, chemické, biologické, sociálně psychologické a další), které ovlivňují zaměstnance v průběhu pracovního procesu. Složky pracovního prostředí působí jak na pracovní pohodu, tak na výkon i zdraví zaměstnance. Nepříznivé pracovní prostředí ovlivňuje samozřejmě negativně přístup zaměstnance k práci - tedy i jeho výkon, může mu také způsobit fyzické či psychické problémy.

3.1.1. Pracovní prostředí

Pracovní prostředí je nutné zkoumat **ze tří hledisek** - a to dle:

- prostorového řešení pracoviště;
- fyzikálních podmínek práce;
- sociálně psychologických podmínek práce.

Z hlediska **prostorového řešení** musí být zajištěny:

- ◆ **vhodná pracovní poloha**. Pracovní poloha ve stoje se má omezovat na situace, kdy je třeba vynaložit sílu, pracovat s rozměrnými předměty nebo se stále přemísťovat.²⁷ Pro polohu vsedě je důležité individuálně nastavitelné sedadlo. Pro správné nastavení platí zásada, že výška sedadla má odpovídat délce od chodidla po koleno. Vzdálenost sedací plochy od spodní části kolena má činit od 5 cm do 8 cm. Nevhodná pracovní poloha je příčinou nejrůznějších bolestivých syndromů

²⁷ Hüttlová E.: Organizace práce a pracovní podmínky, Praha 1994, Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta podnikohospodářská, str. 44

pohybového ústrojí svalů a kostry²⁸, např. výhřez meziobratlových plotýnek, omezená pohyblivost šíje, artróza kyčelního kloubu;

- ◆ optimální **zorné podmínky** pro práci²⁹;
- ◆ vhodná **výška pracovní plochy**. Výška pracovní roviny – tj. např. stolu, pracovního stroje – musí odpovídat tělesným rozměrům zaměstnance a je třeba ji přizpůsobit výšce sedadla a zorné vzdálenosti. V praxi je obtížné výšku pracovní plochy zejména pro práci vsedě nastavit - standardní výška stolu je cca 70 cm;
- ◆ optimální **pohybové prostory** - aby si zaměstnanci navzájem nepřekáželi. Pro trvalý výkon práce se předpokládá nejméně 20 m³ prostoru³⁰ a 5 m² plochy na pracovníka. Výška trvalých pracovišť musí být při ploše méně než 50 m² nejméně 2,60 m a při ploše od 51 do 100 m² nejméně 2,7 m.³¹;
- ◆ **prostorové uspořádání pracoviště** - má umožňovat rychlou orientaci zaměstnance, ekonomičnost pracovních pohybů;
- ◆ přístup na pracoviště.

Prostorové řešení je nejvíce ovlivněno architektonickým řešením budovy, kde se pracoviště nachází. V poslední době je i u nás využíván trend velkoplošných kanceláří, kde jsou jedinci oddělení zpravidla prosklenou příčkou.

²⁸ Bakalář V., Aby práce neškodila zdraví, Práce, Praha 1992, str. 152

²⁹ Např. pro obsluhu stroje vsedě či vstoje je požadovaná vzdálenost 35 až 50 cm.

³⁰ 20 m³ při práci vsedě, 25 m³ při práci ve stoje a 30 m³ při těžké tělesné práci.

³¹ Jouza L.: Práce a mzda, Praha 2-3/2003, ASPI Publishing s.r.o., str. 13

Fyzikální podmínky práce lze zpravidla měnit. Jejich úroveň je stanovena hygienickými předpisy. Ovlivňují kvalitu práce a především zdravotní stav zaměstnance. Jsou to:

- ♦ **pracovní ovzduší** - vlhkost a čistota vzduchu. Výměna vzduchu³² musí být zajištěna na všech pracovištích. Větrání rozdělujeme na podtlakové, přetlakové a vyrovnané. Za jednu hodinu se musí vyměnit na jednoho zaměstnance:
 - a) u normální práce 30 kubických metrů;
 - b) u fyzické práce 50 kubických metrů;
 - c) tam, kde vznikají škodlivé zplodiny 60 kubických metrů.

Nařízení vlády v tabulce uvádí minimální množství venkovního vzduchu přiváděného na pracoviště s tím, že musí být zvýšeno při další zátěži větraného prostoru, např. teplem, pachy, kouřením nebo v pracovních prostorách s přístupem veřejnosti (např. obchody) a tam, kde se může kouřit.³³

Důležitou roli hraje i **vlhkost** vzduchu. S růstem relativní vlhkosti vzduchu výkonnost zaměstnance prudce klesá. Pro optimální výkon zaměstnance je nutné vytvářet na každém pracovišti takové mikroklimatické podmínky, které vyvolávají pocit dobré pohody;

- ♦ **osvětlení – osvětlenost** = množství světla na dané ploše, rovnoměrnost osvětlení, barva světla (umělého). Nedostatečné a nevhodné osvětlení má nejen krátkodobé, ale zejména dlou-

³² Větrání pracoviště je upraveno nařízením vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, a to ustanovením § 6.

³³ Jouza L.: Práce a mzda, Praha 2-3/2003, ASPI Publishing s.r.o., str. 14

hodobé negativní důsledky. Krátkodobé působení může zapříčinit únavu zraku³⁴, na kterou většinou vždy naváže únava celková - klesá pracovní výkon a roste počet chyb. Dlouhodobé působení poškozuje a zhoršuje zrak.

Nejpříznivější pro zrak je denní osvětlení, a to jak přímé³⁵, tak nepřímé³⁶;

- ♦ **hluk a vibrace** – hlukem rozumíme zvuk s nepříjemným či rušivým účinkem na člověka. Škodlivost hluku závisí na subjektivním stavu zaměstnance, míra rušivosti zvuku závisí také na tom, zda se jedná o práci duševní nebo fyzickou. U hluku je poměrně rozsáhlá škála nejvyšších přípustných hodnot – nutno totiž mít na paměti, že není univerzální hlukový limit pro všechny pracující bez rozdílu³⁷. Hluk nepříznivě ovlivňuje celý organismus (nervový a oběhový systém, sensorické funkce, psychický stav člověka). Nebezpečí trvalého poškození sluchu vzniká, pokud v průběhu celé směny působí na zaměstnance zvuk o velikosti 80 dB.

Druhy hluku lze rozdělit např. na:

- **ustálený** (kolísání hladin zvuku nepřesahuje 5 dB);
- **proměnný**, který je možné dále dělit na **kolísavý** (zvuk sanitky) a **přerušovaný** (tlučení kladivem)³⁸.

Negativní účinky hluku a vibrací³⁹ jsou zcela jednoznačně prokázány. Často může dojít k postupné ztrátě sluchu

³⁴ Pálení očí, pocity horka v oku, bolesti hlavy.

³⁵ Přímé sluneční světlo.

³⁶ Odražené světlo.

³⁷ Bakalář V., Aby práce neškodila zdraví, Práce, Praha 1992, str. 32

³⁸ Bakalář V., Aby práce neškodila zdraví, Práce, Praha 1992, str. 28

³⁹ Tyto dva škodlivé vlivy spolu většinou úzce souvisí.

nebo k onemocnění, která souvisejí s vibracemi. Vibrace se přenášejí na organismus následovně:

- jen na ruce,
- na celé tělo,
- zvláštním způsobem – tyto vyvolávají intenzivní chvění horní části páteře a hlavy⁴⁰.

Vibrace jsou téměř všudypřítomné (práce se zubní vrtačkou, práce s nástroji poháněnými stlačeným vzduchem). Vibrace poškozují svaly, šlachy, klouby a kosti. Nejčastější choroba způsobená vibracemi je tzv. vasoneuróza (onemocnění cév a nervů je oplétajících). Při práci, kde tato choroba hrozí, je třeba dbát na prevenci – zpravidla se provádí tzv. chladový pokus, kterým se zjišťuje prokrvení prstů. Nemoc je plně vyléčitelná, na rozdíl od poškození sluchu, které je většinou trvalé. Větší škody páchá hluk o nižší intenzitě, který je trvalý, než větší zvuk, který trvá krátce a je oddělen pauzami.

K opatřením minimalizujícím vliv hluku a vibrací patří především uskutečnění změn omezujících zdroje hluku a vibrací, hlavně separací těchto zdrojů vhodnými podložkami omezujícími předávání hluku (např. podlahami, tlumícími ozvučnými stěnami). Dalšími opatřeními jsou osobní ochranné pracovní prostředky⁴¹;

- ♦ **barevná úprava pracoviště** - slouží nejen jako signalizace, ale hlavně ovlivňuje psychiku zaměstnance. Barvu je vhodné volit

⁴⁰ Bakalář V., Aby práce neškodila zdraví, Práce, Praha 1992, str. 28

⁴¹ Vátové tampony, plastické chrániče, protihlukové přílby.

podle druhu práce, velikosti prostoru, ale také **dle pohlaví** zaměstnanců. Muži preferují studené barvy, ženy naopak teplé. Neméně důležité kritérium je **věk** zaměstnance (mladší dávají přednost sytým teplým barvám; starší tlumeným studeným barvám).

Při práci **duševní** se doporučují barvy studené a při práci **monotónní** je vhodnější použít barvy teplé. V místnostech na jižní straně s nadbytkem světla lze doporučit odstíny studených barev, které také prostor zdánlivě ochlazují, pro místnosti orientované na sever jsou vhodné odstíny teplých barev⁴².

Jednotlivé barvy mají tyto významy:

- **žlutá** - pozor - např. předměty v cestě,
- **červená** - stát - např. tlačítka sloužící k zastavení chodu stroje,
- **zelená** - bezpečí - např. nouzové východy.

Pro dosažení dobrých výsledků je třeba při navrhování barevného upořádání a při volbě barevných odstínů uvážit především tyto aspekty:

- druh, způsob a trvání převládající pracovní činnosti,
- tvar, velikost a polohu prostoru,
- barvu zpracovávaného materiálu, předmětu, pracovního prostředí,
- teplotu barvy světla a intenzitu osvětlení,
- tepelné poměry na pracovišti,
- věk a pohlaví zaměstnanců.⁴³

⁴² Koubek J.: Řízení lidských zdrojů, Praha, MANAGEMENT PRESS 1995, str. 311

⁴³ Hüttlová E.: Organizace práce a pracovní podmínky, Praha 1994, Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta podnikohospodářská, str. 48

K barevnému řešení pracoviště je vhodné, aby si zaměstnavatel přizval psychologa a osobu specializovanou na průmyslovou estetiku;

- ♦ **teplota** – ovlivňuje výkon práce. Je dána teplotou vzduchu, jeho vlhkostí a rychlostí proudění vzduchu. Teplotní limity jsou stanoveny nařízením vlády č. **178/2001 Sb.**, které pro zajištění vhodných teplotních podmínek rozděluje pracovní činnosti do pěti tříd. Teplota na pracovišti se odvíjí také od toho, zda má zaměstnanec několikvrstevný oděv či nikoliv. Nejčastěji by se měla teplota na pracovišti pohybovat mezi 20°C – 28°C, spolu se zvyšováním fyzické náročnosti práce se teplota snižuje. Jakékoliv nedodržení předepsaných teplot vede vždy ke snížení výkonu, zvýšení rizika úrazu a zvýšené únavě. Pro zaměstnance je důležité zajištění **tepelné rovnováhy**⁴⁴.

Ženám a starším lidem vyhovuje teplota asi o 2°C vyšší než mladším pracovníkům a mužům.⁴⁵

Sociálně psychologické podmínky práce souvisejí s tím, zda člověk pracuje sám, či s dalšími lidmi. U **duševní** činnosti je lepší, pokud je člověk sám, aby nebyl ostatními rušen. U **fyzické** práce sdílení pracovního prostoru nevadí.

Kultura pracovního prostředí v posledních letech dosáhla určitého zlepšení. To souvisí především s technickým pokrokem (větrací soustavy, nové stroje). **Psychický stav** zaměstnanců však zůstává opomíjen, i když i u nás jsou v poslední době realizována školení, při kterých se zaměstnanci naučí zvládat stres⁴⁶ a ovládat některé relaxační

⁴⁴ Okolí odebrává člověku tolik tepla, kolik právě produkuje.

⁴⁵ Hüttlová E.: Organizace práce a pracovní podmínky, Praha 1994, Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta podnikohospodářská, str. 45

⁴⁶ V zemích EU trpí stresem 41000000 zaměstnanců.

techniky⁴⁷. Nabídky takovýchto školení nalezneme na internetu nebo je školitelé nabízejí přímo oslovením zaměstnavatele např. pomocí mailu⁴⁸. Stres způsobují **stresory**, které lze rozdělit na:

- **myšlenkové** – vznikají z emocí a vztahů (nejsou vyjasněny vztahy podřízenosti a nadřízenosti, špatné osobní vztahy s ostatními zaměstnanci⁴⁹, přepracovanost, jednání s problémovými jedinci, nepochopení nadřízených pro osobní problémy);
- **úkolové** – pocházejí ze způsobu řešení pracovních úkolů (zaměstnanec nezná priority úkolů a snaží se je řešit všechny najednou, zaměstnanec dostává od nadřízených vzájemně si odporující požadavky a úkoly, zaměstnanec je frustrován z neschopnosti zvládnout věci⁵⁰, stereotypní pracovní činnost);
- **fyzikální** – faktory prostředí, kde žijeme a pracujeme (hluk, teplota, čistota vzduchu, špatné rozložení přestávek v práci⁵¹).

Pro někoho je určitá dávka stresu hnacím motorem, povzbuzuje ho při zvládnání náročných úkolů. **Stálý stres** však může způsobovat nespavost, pálení očí, bolesti hlavy, šumění v uších, zažívací potíže, vyrážky, agresivitu, bolesti na hrudi, zvýšený tlak, svalový třes, potíže s dýcháním, sexuální impotence, změny v menstruačním cyklu – toto jsou tzv. **fyzilogické příznaky** stresu. Stres má však také **příznaky emocionální** (např. prudké změny nálad, nadměrné trápení se věcmi, které nejsou důležité, neschopnost projevit emocionální náklonnost druhým, nadměrné starosti o vlastní zdravotní stav a fyzický vzhled, nadměrné snění, zvýšená podrážděnost, popudlivost a úzkost⁵²).

Lidský organismus je vzájemným propojením tělesna (somatu) a duševna (psychiky).⁵³ Tělesno i duševno musí být ve vzájemné rovnováze.

⁴⁷ Po celém světě je uznávána metoda Schulzova autogenního tréninku, během něhož by měl člověk ležet v klidné a vyvětrané místnosti, navodit si od konečků prstů na nohou pocit tíhy postupně do celého těla. Po chvíli se člověk vrací „zpět“ s tím, že se zhluboka nadýchne, protáhne se a pomalu přejde do sedu.

⁴⁸ Osobní zkušenost jsem učinila na školení pořádaném Bankovním institutem vysoká škola, a.s. – „Stres na pracovišti a co s ním“, na němž přednášeli JUDr. Mgr. Joža Spurný, Ph. D. a Mgr. Ingrid Matoušková, Ph. D. Školení probíhalo v malém počtu lidí a bylo zaměřeno především prakticky na zvládnutí relaxačních technik.

⁴⁹ Kleibl, J., Dvořáková Z., Šubrť, B.: Řízení lidských zdrojů, Praha, C.H.Beck 2001, str. 154

⁵⁰ Kleibl, J., Dvořáková Z., Šubrť, B.: Řízení lidských zdrojů, Praha, C.H.Beck 2001, str. 154

⁵¹ Přestávky v práci jsou třeba dříve, než zaměstnanec začne počítovat únavu – režim přestávek by měl být povinný.

⁵² Spurný J., Matoušková I.: Stres na pracovišti a co s ním, Bankovní institut vysoká škola, a.s. 2006, nečíslováno

⁵³ Bakalář V., Aby práce neškodila zdraví, Práce, Praha 1992, str. 67

Prevencí poruch této rovnováhy se zabývá **mentální hygiena práce**. Posláním mentální hygieny je:

- ochrana duševního zdraví a sociálního klimatu,
- podpora všech kladných a potlačení negativních vlivů pracovních podmínek na pracovní aktivitu s cílem dát člověku uspokojení a zadostiučinění z činnorodé, cílevědomé práce.⁵⁴

Pro vyhovující pracovní prostředí by měl zaměstnavatel kontaktovat zaměstnance, aby se k němu vyjádřili.

Např. společnost McDonald's ČR i přesto, že její provoz - tedy i pracovní prostředí podléhá přísným normám, nechává své zaměstnance, aby se vyjádřili k úpravě pracovního prostředí. Jednou ročně se koná anketa mezi zaměstnanci restaurace a na základě jejího vyhodnocení pak dochází k úpravám pracovního prostředí - např. dovybavování společenských místností, vylepšování šaten a klimatizace atd. Zároveň alespoň jednou ročně provádí zaměstnanec personálního odboru pohovory s lidmi, kteří jsou zaměstnáni v restauracích a na základě prohlídky vyhodnocuje pracovní podmínky v jednotlivých restauracích. Pracovní prostředí je kontrolováno a úpravy prováděny celý rok vedoucími restaurací a zaměstnanci provozního oddělení.⁵⁵

O pracovní prostředí dbá také společnost ŠKODA TRANSPORTATION s.r.o.⁵⁶. K velkým akcím, které zlepšily pracovní podmínky zaměstnanců této společnosti, patří rekonstrukce jedné ze dvou jídelen, komplexní rekonstrukce toalet v dílně, komplexní rekonstrukce poloviny kanceláří, odtěžení kontaminované zeminy pod výrobními prostory a položení nových průmyslových podlah v dílně, instalace elektronického docházkového, stravovacího a zabezpečovacího systému, výměna nábytku v řadě kanceláří a řada dalších drobnějších vylepšení. K úrovni pracovního prostředí se zaměstnanci této společnosti mohou vyjádřit na

⁵⁴ Bakalář V., Aby práce neškodila zdraví, Práce, Praha 1992, str. 67

⁵⁵ Informace mi byly poskytnuty panem Stanislavem Novotným, HR & Franchising Director, McDonald's ČR.

⁵⁶ Společnost působí v poměrně starých objektech.

občasných mítincích s generálním ředitelem, při průzkumu spokojenosti zaměstnanců nebo průběžně prostřednictvím svých vedoucích.⁵⁷

⁵⁷ Informace mi byly poskytnuty panem Karlem Kristou, personalista ŠKODA TRANSPORTATION s.r.o.

3.1.2. Zajištění závodní preventivní péče

Významnou součástí péče zaměstnavatelů o zaměstnance je závodní preventivní péče. Její význam je podtržen tím, že je zákonem uznána jako péče povinná^{58, 59}

Před rokem 1989 existoval funkční systém závodního lékařství, které bylo včleněno do systému státního zdravotnictví. Po roce 1989 vzniklo velké množství drobných zaměstnavatelských subjektů a veškeré podniky prošly určitou organizační transformací. Tím došlo i k likvidaci dosavadní podoby zdravotní péče a bylo nutné vytvořit nový legislativní rámec.

Nynější rozsah zajištění závodní preventivní péče je stanoven v ZP a dalšími právními předpisy.

Již od 25.02.1989 je náš stát vázán **Úmluvou MOP č. 161, o závodních zdravotních službách**, která byla publikována ve Sbírce zákonů pod č. **145/1988**. Dle této úmluvy spadají do preventivní péče zejména tyto úkoly:

- o stanovit a hodnotit nebezpečí, která ohrožují zdraví na pracovišti;
- o dohlížet na ty činitele v pracovním prostředí, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnance;
- o poskytovat rady o plánování a organizování práce;
- o sledovat zdraví zaměstnanců;
- o tvořit rozborů pracovní úrazovosti a nemocí z povolání;
- o navrhnout vhodné rehabilitační programy;
- o poskytovat informace v oblasti zdraví, bezpečnosti a hygieny.

Všechna zásadní opatření státu k provedení Úmluvy mají být přijímána a prováděna na tripartitním základě.⁶⁰

⁵⁸ Zaměstnavatelé zřizují, provozují a udržují zdravotnická zařízení (§ 139 odst. 2 ZP).

Tato úmluva není mezinárodní smlouvou dle čl. 10 Ústavy ČR. Souhlas k ratifikaci dala tehdejší federální vláda⁶¹ a nemá tedy přednost před zákonem. Tato skutečnost však není na závadu, požadavky úmluvy již byly do naší legislativy promítnuty.

Spolu s touto Úmluvou bylo přijato i **Doporučení MOP č. 171, o závodních zdravotních službách**, které rozvíjí některé zásady stanovené v Úmluvě - například stanoví metody pro organizování a fungování závodních zdravotních služeb.

S ohledem na vstup do EU je nutné zmínit také Směrnicí Rady Evropských společenství z 12. června 1989 **o provádění opatření ke zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci č. 89/391/EHS**. Článek 14 této směrnice přikazuje přijímat taková opatření a postupy, aby byla zajištěna **vhodná preventivní lékařská kontrola zaměstnanců**. Tato opatření by měla být koncipována tak, aby se každý zaměstnanec mohl dle svého přání podrobit pravidelné preventivní lékařské kontrole.

K zákonům, které upravují závodní preventivní péči, patří **zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu**, který v § 40 stanoví, že organizace jsou povinny zajistit pro své zaměstnance závodní preventivní péči⁶². V ustanovení § 18a tohoto zákona nalezneme obsah závodní preventivní péče, kterým je zabezpečit spolu se zaměstnavatelem prevenci, včetně ochrany zdraví zaměstnanců před nemocemi z povolání a jinými poškozeními zdraví z práce a prevence úrazů.

⁵⁹ **Nová úprava používá pojem pracovní-lekářská péče [§ 224 odst. 1 písm. d)], který bude definován v novém zákoně o zdravotní péči.**

⁶⁰ Kuklová D., Šubrt B., Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zdravotní péče o zaměstnance, Olomouc, ANAG 2002, str. 14

⁶¹ Týká se to většiny smluv MOP.

⁶² **Pojem zařízení závodní preventivní péče** je definován v § 35a tohoto zákona jako zařízení provádějící odbornou poradní činnost v oblasti ochrany a podpory zdraví a sociální pohody zaměstnanců, pravidelně kontrolující pracoviště podniku, vykonávající preventivní lékařské prohlídky zaměstnanců, spolupracující s příslušným orgánem a zařízením ochrany veřejného zdraví a podílející se na výcviku a výchově v oblasti ochrany a podpory zdraví s příslušným orgánem a zařízením ochrany veřejného zdraví a podílející se na výcviku a výchově v oblasti ochrany a podpory zdraví.

Významným počinem v závodní preventivní péči je také zákon č. **258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví**, který s účinností od 01.01.2001 zajistil vynutitelnost zajištění závodní preventivní péče. Tomuto tématu se budu věnovat v závěru této kapitoly.

Pro zdravotní preventivní péči **neplatí pravidlo svobodné volby lékaře**. Pokud by však zaměstnavatel zmíněnou péči nezajistil, může si zaměstnanec vybrat lékaře sám.

K **zajištění závodní preventivní péče** existují dvě formy. V prvním případě zaměstnavatel zajišťuje výkon závodní preventivní péče svými zaměstnanci. V druhém podle doporučení Ministerstva zdravotnictví ČR mají zaměstnavatelé **zajistit povinnou péči na základě smlouvy** mezi zaměstnavatelem a zdravotním zařízením⁶³.

V prvním případě **zaměstnavatel sám provozuje nestátní zdravotnické zařízení dle zákona č. 160/1992 Sb., o zdravotní péči v nestátních zdravotních zařízeních**⁶⁴. Toto zdravotnické zařízení poskytuje většinou i další zdravotní péči, a to buď jen zaměstnancům daného zaměstnavatele (uzavřené zdravotnické zařízení), nebo i pro další zaměstnavatele, popř. ostatní občany (otevřené zdravotnické zařízení). Osoby které poskytují závodní zdravotní služby jsou v tomto případě v pracovně právním vztahu ke stejnému zaměstnavateli jako zaměstnanci, kterým je závodní preventivní péče poskytována. Tyto osoby musí být v souladu s čl. 10 Úmluvy MOP č. 161 odborně nezávislé na zaměstnavateli. V současné době je tato forma používána především u velkých organizací.

V druhém případě zajišťuje zaměstnavatel závodní preventivní péči **pomocí smluvního zdravotnického zařízení pro tuto péči odborně způsobilého**. V praxi u malých a středních zaměstnavatelů ve většině

⁶³ Jedná se o soukromého praktického lékaře či jiné státní nebo nestátní zdravotnické zařízení.

⁶⁴ Ke zřízení takového zařízení je nutná registrace.

případů tuto péči zajišťují jménem svého zdravotnického zařízení praktičtí lékaři pro dospělé.⁶⁵

Smlouva o zajištění závodní preventivní péče se uzavírá většinou dle **§ 51 a § 491 odst. 1 a odst. 2 Obč.Z.** Analogicky lze použít i ustanovení o smlouvě příkazní **§ 724 až § 732 Obč.Z.** Smlouvou musí být vytvořeny věcné předpoklady k zajištění závodní preventivní péče na požadované odborné úrovni a v potřebném rozsahu. Hlavní je, aby smlouva stanovila věcný rozsah poskytované závodní preventivní péče a to tak, aby vyhověla **člámkům Úmluvy MOP č. 161.**

Ve smlouvě (viz příloha č.1) by neměla chybět ustanovení, která se týkají:

- odborné poradenské činnosti pro zaměstnavatele, zaměstnance a zástupce zaměstnanců, a to v otázkách:
 - ◆ fyziologie;
 - ◆ psychologie práce;
 - ◆ ergonomie;
 - ◆ toxikologie;
 - ◆ přípravy návrhů na zařazení prací do příslušných kategorií;
 - ◆ školení zaměstnanců v oblasti první pomoci a ochrany zdraví při práci;
 - ◆ úprav pracovních míst včetně míst pro zaměstnance se změněnou pracovní schopností;
 - ◆ stanovení režimu práce a odpočinku;
 - ◆ projektování, výstavby a rekonstrukce pracovišť;
 - ◆ zavádění nových technologií, látek a postupů;
 - ◆ výběru osobních ochranných pracovních prostředků;

⁶⁵ Kuklová D.: Personální servis č. 4/2001, Sociopress, Praha, str. 3

- ◆ zpracování havarijních plánů;
- dohledu nad pracovními podmínkami, který spočívá hlavně v pravidelném dohledu na pracovištích, při kterém se zjišťuje a ověřuje zdravotní náročnost práce na jednotlivých pracovních místech, vyhledávají se nesprávně upravená pracovní místa a nevhodné pracovní návyky zaměstnanců. Dohled se provádí také ve stravovacím provozu a dalších zařízeních podniku;
- dohledu nad zdravím zaměstnanců, který zahrnuje preventivní vstupní, periodické a řadové, mimořádné a výstupní prohlídky zaměstnanců za účelem posouzení zdravotní způsobilosti k práci v konkrétních pracovních podmínkách.

Ve smlouvě by neměla chybět ani ujednání vymezuující:

- **čas**, potřebný k zajištění jednotlivých činností. Je nutné určit kolik hodin je třeba na poradenskou činnost, na dohled nad pracovními podmínkami a jejich vývojem a na ordinační dobu určenou k provádění preventivních prohlídek.

Při stanovení celkové doby potřebné k provádění závodní preventivní péče s využitím kategorizace prací (viz str. 84) lze orientačně vycházet z průměrných časových potřeb k výkonu závodní preventivní péče:

- ◆ pro **první kategorii prací** cca 10 až 15 min./ 1 pracovník/
1 rok;
- ◆ pro **druhou kategorii prací** cca 20 až 30 min./ 1 pracovník/
1 rok;
- ◆ pro **třetí kategorii prací** cca 30 až 40 min./ 1 pracovník/
1 rok;

- ♦ pro **čtvrtou kategorii prací** cca 40 až 60 min./ 1 pracovník/
1 rok.⁶⁶

Časový rozvrh péče je nutné upravit dle velikosti závodu, specifických podmínek rizikové práce, charakteru rizika, dislokace sledovaných pracovišť, počtu osob učňovského dorostu nebo osob se zdravotním postižením;

- **místo ordinace lékaře;**
- **počet preventivních prohlídek**, které lze v ordinačních hodinách provést;
- **dobu**, do které bude po ukončení preventivní prohlídky vydán **lékařský posudek**. Ten se předává jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli. Lékařský posudek je platný dnem jeho vystavení;
- **způsob předávání lékařských posudků;**
- **místo a čas výkonu poradenské činnosti;**
- **způsob vykazování poradenské činnosti;**
- **způsob zajištění závodní preventivní péče**, jestliže smluvní zdravotnické zařízení není z objektivních důvodů (nemoc nebo dovolená) schopno po určitou dobu plnit věcný rozsah smlouvy;
- **podmínky vstupu zdravotnických pracovníků na všechna pracoviště zaměstnavatele za účelem dohledu nad pracovními podmínkami;**
- podmínky a způsob, jakým budou zajišťovány a hrazeny zdravotnickým zařízením požadované **expertizy a měření**, nutné při posouzení pracovních podmínek, popř. i některá specifická vyšetření;

⁶⁶ Kuklová D.: Personální servis č. 4/2001, Sociopress, Praha, str. 4

- způsob **hrazení poskytovaných služeb** s výjimkou těch činností, které jsou uhrazeny z veřejného zdravotního pojištění. A to nejen z hlediska způsobu a výše úhrady, ale i z hlediska termínů platby;
- podmínky pro **změny obsahu** smlouvy;
- postup při vzájemném vypořádání v případě **nedodržení smluvních podmínek** smluvními stranami;
- podmínky pro **obnovení** nebo **výpověď** smlouvy.⁶⁷

V praxi se rozlišují lékařské prohlídky vstupní, periodické, řadové, mimořádné, výstupní a následné. Základní zdravotní prohlídkou je **vstupní lékařská prohlídka**. Provádí se za účelem zjištění, zda je zaměstnanec způsobilý k uvažované práci. Důkladná by měla být zejména u těch zaměstnanců, kteří budou pracovat na rizikovém pracovišti. V předem určených intervalech se opakují **periodické prohlídky**. Obvykle se provádějí v období 1 roku až 3 let, a to u profesí, u nichž lze předpokládat změny ve vývoji zdravotního stavu v souvislosti s výkonem práce – jejich účelem je včasné odhalení zdravotní poruchy. Cílem **řadových prohlídek** je sledování vývoje zdravotního stavu zaměstnanců⁶⁸ a včasné podchycení možných změn jejich zdravotní způsobilosti. Konají se jednou za pět let, u zaměstnanců starších 50 let jednou za tři roky. Zaměstnancům vykonávajícím epidemiologicky závažné činnosti a také těm, kteří podléhají režimu periodických prohlídek, mohou být nařízeny **mimořádné prohlídky**. Hlavním podnětem k jejich absolvování je podezření, že u zaměstnance došlo ke změně zdravotní způsobilosti k práci⁶⁹. Iniciovat je může orgán hygienické služby nebo zaměstnavatel. V souvislosti s ukončením pracovně právního vztahu se provádějí **výstupní prohlídky**, které zkoumají, zda při výkonu dosavadní práce nedošlo k poškození zdraví. Jestliže lze předpokládat, že vlivy práce a pracovních podmínek se mohou objevit později, provádějí se **následné**

⁶⁷ Kuklová D.: Personální servis č. 4/2001, Praha, Sociopress, str. 6

⁶⁸ Jen ti zaměstnanci, pro které nejsou stanoveny periodické prohlídky.

prohlídky (např. při práci s azbestem či při práci pod vlivem ionizujícího záření).

Nejvýznamnější změny nastaly v oblasti závodní preventivní péče od 01.01.2001, a to nejen díky již zmiňovanému zákonu o ochraně veřejného zdraví, ale také novelizací ZP - z. č. 155/2000 Sb. V této souvislosti bych zdůraznila především **povinnosti, které byly** touto novelizací **stanoveny zaměstnavatelům:**

- povinnost zajistit vyšetření zaměstnance, který pracuje v noci a to před zařazením na noční práci; dle potřeby, alespoň jednou ročně a dále kdykoliv o to zaměstnanec požádá v souvislosti se zdravotní poruchou vyvolanou výkonem této práce (**§ 99 odst. 4 ZP⁷⁰**);
- povinnost přijímat a provádět **opatření k prevenci rizik**. Při této činnosti musí vycházet ze všeobecných preventivních zásad, jejichž realizace vyžaduje spolupráci se specialisty příslušné odbornosti, mezi které patří i osoby poskytující lékařské služby a závodní preventivní péči. Zaměstnavatel dále přijímá opatření pro případ **zodlávání mimořádných událostí** (havárie, požáry, povodně);
- při **poskytování první pomoci** povinnost spolupracovat se zařízeními poskytujícím závodní preventivní péči. Podle druhu vykonávané činnosti a velikosti pracoviště zaměstnavatel zajistí potřebný počet zaměstnanců, kteří jsou ve spolupráci se zařízením závodní preventivní péče vyškoleni pro poskytování první pomoci, k organizaci evakuace a k přivolání lékařské pomoci (**§132a odst. 6 ZP⁷¹**);
- vybavit pracoviště **prostředky pro poskytnutí první pomoci** a pro přivolání zdravotní záchranné služby, a to v rozsahu domluveném se zařízením poskytujícím závodní preventivní péči (**§ 134 písm. f) ZP**);

⁶⁹ mimořádné prohlídky je třeba nařídit, jestliže se vyskytne větší počet onemocnění v souvislosti s konanou prací.

⁷⁰ **§ 94 odst. 2 NZP**

- povinnost spolupracovat se zařízením závodní preventivní péče a osobou odborně způsobilou v oblasti bezpečnosti práce při zjišťování a kontrole rizikových faktorů. K **rizikovým faktorům** patří faktory fyzikální (hluk, vibrace), biologické (víry, plísně, bakterie), chemické (karcinogeny)⁷²;
- povinnost zaměstnavatele **informovat** příslušný odborový orgán nebo zástupce pro oblast bezpečnosti či přímo zaměstnance o výběru a zajišťování závodní preventivní péče (§ 136a odst. 2 ZP⁷³).

Morální vlastnosti většiny zaměstnavatelů nejsou bohužel takové, aby bylo možné očekávat dobrovolné zajišťování závodní preventivní péče⁷⁴. Proto bylo nutné přijmout i zákon, který by zajistil vynutitelnost této péče.

Pravidla pro ukládání pokut jsou stanovena v **§ 92 z. č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví**. Pokuta za nesplnění nebo porušení povinností může dosáhnout výše **až 2 000 000,-Kč**. Jestliže by však došlo k poškození zdraví fyzických osob, vzniku či hrozbě epidemie je zvýšena horní hranice pokuty **na 3 000 000,-Kč**. Za uvedení nepravdivých informací hrozí fyzické osobě při její podnikatelské činnosti nebo právnické osobě pokuta **až 100 000,-Kč**. Pokud dojde k opakovanému nesplnění či porušení povinnosti během tří let, pokuta může činit **až desetinásobek (§ 93 odst. 3)**.

Zákon č. 258/2000 Sb. stanoví také některé další povinnosti zaměstnavatelů při zajišťování závodní preventivní péče, ze kterých bych uvedla tyto nejdůležitější povinnosti:

- podat návrh na zařazení u něj vykonávaných prací do druhé, třetí a čtvrté kategorie (kategorizace prací viz str. 84). Návrh se podává do 30 dnů od počátku výkonu práce. V návrhu musí být správně vyhod-

⁷¹ **§ 102 odst. 6 NZP**

⁷² Práce s azbestem, chemickými karcinogeny a biologickými činiteli lze provádět jen v **kontrolovaných pásmech**. O zaměstnancích, kteří vstupují do kontrolovaného pásma musí být vedena evidence, a to i o druzích provedených lékařských preventivních prohlídek. V kontrolovaném pásmu je zakázáno jíst, pít a kouřit.

⁷³ **§ 103 odst. 1) písm. d) NZP**

noceny všechny faktory a vyžaduje tedy spolupráci zaměstnavatele se zařízením závodní preventivní péče (§ 37);

- v § 40 je stanovena povinnost **vést evidenci o zaměstnancích**, kteří vykonávají rizikové práce. Tato evidence obsahuje nejen základní data, ale také data a druhy **provedených lékařských preventivních prohlídek** a zvláštních očkování⁷⁵ a výsledků sledování faktorů pracovních podmínek;
- zaměstnavatel, u něhož jsou vykonávány **rizikové práce**⁷⁶, musí mimo jiné zabezpečit neprodleně mimořádná měření faktorů pracovních podmínek, pokud o to požádá zařízení vykonávající závodní preventivní péči.

Povinnosti jsou tímto zákonem stanoveny také zařízení závodní preventivní péče. **Dle § 39** má povinnost **sdělit zaměstnavateli překročení limitních hodnot** ukazatelů biologických expozičních testů (při dodržení mlčenlivosti o výsledcích testů jednotlivých zaměstnanců).

Státní odborný dozor nad ochranou zdraví při práci vykonávají zejména **krajské hygienické stanice** (dříve dozor vykonával okresní hygienik)⁷⁷. V rámci této kompetence mimo jiné **krajská hygienická stanice (§ 82)** :

- zařazuje práce do příslušných kategorií (kategorizace viz str. 84) a stanoví rizikové práce;
- stanoví minimální rozsah a termíny sledování faktorů pracovních podmínek; lhůty a minimální náplň vstupních, periodických, výstupních a

⁷⁴ Většinou to není problém u velkých firem. Zaměstnavatelé s menším počtem zaměstnanců se většinou omezí pouze na vstupní prohlídku.

⁷⁵ Povinné očkování bylo upraveno vyhláškou č. 48/1991 Sb., o očkování proti přenosným nemocem – např. tuberkulóza, vzteklna, žloutenka, nyní je upraveno vyhláškou č. 439/2000 Sb., o očkování proti infekčním nemocem.

⁷⁶ **Rizikovou prací** rozumíme takovou práci, při níž je možnost vzniku nemoci z povolání či jiné nemoci související s prací a která je zařazena do kategorie třetí nebo čtvrté, ale i druhé, pokud tak rozhodne příslušný orgán ochrany veřejného zdraví.

⁷⁷ Dalšími orgány ochrany veřejného zdraví jsou Ministerstvo zdravotnictví, Ministerstvo obrany a Ministerstvo vnitra.

následných lékařských preventivních prohlídek fyzických osob, které vykonávají rizikové práce, pokud tak nestanoví zvláštní právní předpis;

- vykonává státní zdravotní dozor nad plněním povinnosti zajistit závodní preventivní péči a nad plněním povinnosti zaměstnavatele sdělovat zařízení vykonávajícímu závodní preventivní péči informace potřebné k ochraně zdraví při práci;
- přezkoumává na návrh zaměstnavatele opatření zařízení vykonávající závodní preventivní péči.

Podle § 84 při výkonu státního zdravotního dozoru **mohou orgány ochrany veřejného zdraví:**

- stanovit zaměstnavateli k ochraně zdraví přísnější nejvyšší přípustné hodnoty škodlivých faktorů pracovních podmínek, než stanoví zvláštní právní předpisy (**ZP**), a to tehdy, pokud se na pracovišti vyskytuje více škodlivých faktorů, při vysokém fyzickém zatížení zaměstnanců vystavených na pracovišti působení škodlivých faktorů, při překračování limitních hodnot biologických expozičních testů nebo jestliže je to třeba s ohledem na zdraví mladistvých zaměstnanců či dorostu při přípravě na povolání. V těchto případech by měl **lékař zařízení vykonávajícího závodní preventivní péči** vytipovat dané činnosti a navrhnout vhodná opatření, aby tak nemusel činit orgán ochrany veřejného zdraví;
- nařídit z epidemiologických důvodů nebo ke zjištění zdravotního stavu osob, které vykonávají činnosti epidemiologicky závažné, lékařské prohlídky a potřebná laboratorní a další vyšetření k předcházení vzniku a šíření infekčních onemocnění. Provedení a vyhodnocení výsledků je činností **zařízení vykonávající závodní preventivní péči**;

- nařídit mimořádné a následné lékařské preventivní prohlídky k předcházení vzniku nemocí z povolání či nemocí souvisejících s prací (pokud jde o výkon prací rizikových nebo osobu uvedenou v § 43);
- **nahlížet** v nezbytném rozsahu **do zdravotnické dokumentace** vedené zařízeními vykonávající závodní preventivní péči a činit z ní výpisy [§ 88 odst. 3 písm. d)].

3.1.3. Nadstandardní závodní preventivní péče

Závodní preventivní péče **stanovená zákonem** má především usměrnit výběr zaměstnanců a současně usměrnit úroveň pracovních podmínek tak, aby nedošlo k poškození zdraví při výkonu práce.

Zdraví je však nutno nejen chránit, ale i upevňovat.⁷⁸ Opatření k upevňování zdraví však nejsou pro zaměstnavatele stanoveny zákonem, nejedná se tedy o povinnost zaměstnavatele, ale o nadstandardní péči.

Tato péče je u mnohých zaměstnavatelů omezena jejich finančními možnostmi. Zaměstnavatelé by si však měli uvědomit, že takto vynaložené finanční prostředky se v průběhu let mnohonásobně vracejí v podobě kvalitních, zapracovaných a spokojených zaměstnanců.

I nadstandardní péče je poskytována v různých úrovních, např:

- zajištění rehabilitačního pobytu v lázních či sanatoriích zaměstnancům, jejichž zdraví je významně ohroženo vlivy pracovního prostředí⁷⁹;
- programy **prevence** nádorových a srdečněcévních nemocí u zaměstnanců, na jejichž zdraví mají vliv i faktory nesouvisející přímo s prací (vedoucí pracovníci, manažeři, pracovníci s vysokou psychickou zátěží);

⁷⁸ Kuklová D., Šubrt B., Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zdravotní péče o zaměstnance, Olomouc, ANAG 2002, str. 176

- zajištění pravidelných prohlídek u **očního lékaře**;
- uhrazení nákladů souvisejících s **nepovinným očkováním** – např. u pracovníků, kteří pracují v přírodě a hrozí jim možnost styku s klíštětem – uhrazení očkování proti klíšťové encefalitidě;
- poskytování **vitaminových prostředků** zaměstnancům, kteří jsou v přímém kontaktu s veřejností v době chřipkových epidemií;
- příspěvky nebo půjčky zaměstnancům na lékařské úkony, vyšetření a léky, nehrazené zdravotními pojišťovnami;
- příspěvky na rehabilitační a rekondiční pobyty.

Např. společnost ŠKODA TRANSPORTATION s.r.o., zajišťuje zaměstnancům vykonávajícím práci zařazenou v kategorii 4 (kategorizace prací na straně 84), rekondiční rehabilitační léčbu.⁸⁰

Společnost CHEMOPETROL, a.s., zajišťuje nadstandardní zdravotní péči pro:

- *zaměstnance, jejichž pracovní náplň tvoří více než z 50% sledování údajů na monitorech, jsou zajištěny bezplatné pravidelné lékařské prohlídky u očního lékaře (jednou za dva roky),*
- *zaměstnankyně starší 30 let, je zajištěno bezplatné vyšetření prsů,*
- *zaměstnance starší 50 let, je zajištěno bezplatné vyšetření onemocnění prostaty,*
- *zaměstnance používající izolační dýchací přístroje stanovené skupiny určitou dobu, je zajištěn zdarma pětidenní rekondiční pobyt.⁸¹*

3.1.4. Stravování zaměstnanců

Nerozšířenější formou sociální politiky zaměstnavatele je poskytování zvýhodněného stravování. Základní povinnost zaměstnavatele stanovená v ustanovení **§ 140 ZP** - je umožnit zaměstnancům ve všech

⁷⁹ Např. zaměstnanci v hutnictví, hornictví a v dalších těžkých provozech.

⁸⁰ Informace z Kolektivní smlouvy uzavřené dne 22.12.2004, mezi společností ŠKODA TRANSPORTATION s.r.o. a jejími zaměstnanci, zastoupenými odborovými organizacemi, na období roku 2005, oddíl D1.

⁸¹ Informace z Kolektivní smlouvy uzavřené pro rok 2004 mezi společností CHEMOPETROL, a.s. a základní odborovou organizací, oddíl F4.

směnách **stravování**⁸². Zvláštní pozornost je kladena na bývalé zaměstnance. Netýká se zaměstnanců, kteří jsou na služební cestě⁸³.⁸⁴

Tato povinnost nahradila původní koncepci tzv. závodního stravování, kdy zaměstnavatelé museli zřizovat vlastní stravovací zařízení.

Stravování ovlivňuje samozřejmě výkon zaměstnance. Proto je kladen důraz na **diferenciaci stravování** dle pracovní zátěže, zdravotního stavu zaměstnance a pracovních podmínek. Kvalitu a strukturu jídel kontrolují obvykle nadpodnikové orgány. Stravování je realizováno buď vlastním, či sdruženým zařízením závodního stravování, ve stravovacím zařízení jiného zaměstnavatele, ve veřejné restauraci apod.

Stravování zaměstnanců zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost není komplexně upraveno v žádném obecně závazném právním předpisu. Podmínky poskytování závodního stravování musí být v souladu s ustanovením **ZP** sjednány v **kolektivní smlouvě** či stanoveny ve **vnitřním předpisu** zaměstnavatele. Pro tyto zaměstnavatele není přímo stanovena maximální finanční částka, jež mohou zaměstnancům na stravování poskytnout. Z **§ 24 odst. 2 písm. j) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu**, plyne, jaké výdaje vynaložené na závodní stravování jsou daňově uznatelné. Jsou to náklady vynaložené na provoz vlastních zařízení závodního stravování, kromě hodnoty potravin, nebo příspěvky na závodní stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů poskytované až do výše **55%** ceny jednoho hlavního jídla v průběhu jedné pracovní směny, maximálně však do výše **70%** stravného⁸⁵ při trvání pracovní cesty **5 až 12 hodin** dle zvláštního předpisu (**§ 5 odst. 1 písm. a) zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, nově § 163 odst. 2**).⁸⁶ Zaměstnavatel – plátce daně z příjmů může svým zaměstnancům přispívat na stravování částkami vyššími (případně nižšími), než je stanoveno v **§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4. zákona o daních z příjmů**. Jestliže je směna delší než 11

⁸² Již **Tomáš Baťa** vytvořil systém stravování zaměstnanců spolu s podáváním vhodných nápojů. Oběd se skládal z volitelného hlavního jídla, polévky a nápoje a zaměstnanec zaplatil jednu předválečnou korunu.

⁸³ Tito zaměstnanci mají nárok na úhradu cestovních náhrad dle zákona o cestovních náhradách.

⁸⁴ **Nová právní úprava je obsažena v § 236 s tím, že nově je kladen důraz nejen na bývalé zaměstnance, ale i na zaměstnance, kteří čerpají dovolenou a zaměstnance v pracovní neschopnosti.**

⁸⁵ Vychází se z horní částky stravného, jež je stanoveno vyhláškou MPSV – od 01.01.2002 je to z částky 69,-Kč.

⁸⁶ Kožichová M.: Personální servis č. 1/2001, Praha, Sociopress, str. 41

hodin, považuje se za daňově uznatelný výdaj příspěvek na jedno další jídlo. Za daňově uznatelný výdaj lze považovat také náklady na dovážení jídel do vlastních výdejen a náklady na provoz těchto výdejen.

Financování závodního stravování **organizačních složek státu a státních příspěvkových organizací** je upraveno vyhláškou č. **430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích.**

Tyto organizace zajišťují závodní stravování ve vlastních zařízeních nebo prostřednictvím jiného subjektu. **Ve vlastních zařízeních** hradí z rozpočtových prostředků náklady související s jejich provozem, vyjma hodnoty spotřebovaných surovin. **Hodnota spotřebovaných surovin** je hrazena strávnickem, kterému však může být poskytnut příspěvek z FKSP (viz kapitola šestá).

Jestliže tyto organizace **nemají vlastní zařízení** závodního stravování a závodní stravování je zajišťováno prostřednictvím jiného subjektu mohou organizační složka státu ze svého rozpočtu a příspěvková organizace z nákladů hlavní činnosti uhradit až **55 % z dohodnuté ceny jídla**, částka nesmí překročit **70%** horní hranice stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Zbývající část se považuje za hodnotu spotřebovaných surovin – viz výše.

Ve vlastních zařízeních závodního stravování hradí organizace veškeré provozní náklady, tj. věcné osobní a režijní náklady z rozpočtových nákladů, a ještě může využít možnosti hradit z nákladů příspěvek na hodnotu spotřebovaných surovin ve výši 0,60 Kč na jedno hlavní jídlo.⁸⁷

Zbytkovou hodnotu spotřebovaných surovin si hradí strávník, kterému lze poskytnout příspěvek z FKSP do výše 50% této částky.

Pokud organizace **nemá vlastní zařízení**, může uzavřít smlouvu o zajištění závodního stravování s jinou organizací. Ve smlouvě sjedná cenu za jídlo, jejíž část může uhradit z rozpočtových nákladů ve výši stanoveného koeficientu. Koeficient byl stanoven takto: dohodnutou cenu jídla vynásobíme 60, to celé vydělíme 160. K výsledku je možné připo-

⁸⁷ Libnarová A.: Nový průvodce 4/2002, Praha, Sociopress, str. 21

čítat ještě 0,60 Kč. Rozdíl mezi dohodnutou cenou a uhrazenou částkou je hodnota spotřebovaných surovin, kterou strávnick hradí sám s tím, že mu může být poskytnut příspěvek z FKSP až do výše 50 %.

Často využívané jsou příspěvky formou jídelních kuponů – tzv. stravenek. Jedná se např. o jídelní kupony – Chèque déjeuner – zaměstnanec je hmotně ohodnocen nad rámec své mzdy⁸⁸. Kupony lze jednoduše objednat přes internet či faxem a tyto jsou pak doručeny do 48 hodin. Kupony jsou vázány do šekových knížek pro jednotlivé zaměstnance.

Stravenky nabízí také společnost Sodexo Pass Česká republika, a.s., která kromě stravovacích poukázek a dárkových šeků, uvedla na trh i poukázky na dovolenou (HolidayPASS) a na sport a kulturu (RelaxPASS).

Příklady:

Stravování ve společnosti ŠKODA TRANSPORTATION s.r.o., je zajištěno formou závodního stravování, a to ve dvou jídelnách, do kterých jsou jídla dovážena z centrální vyvařovny. Zaměstnanci mají možnost výběru z pěti druhů jídel. Jídlo si objednávají elektronicky. Cena obědu je 40,95 Kč + 19% DPH = 48,70 Kč, zaměstnanci platí 22,- Kč (na konci měsíce srážkou ze mzdy) a zbytek hradí společnost.⁸⁹

Společnost ŠKODA TVC s.r.o. zajišťuje stravování v jídelně, která se nachází v budově provozu společnosti – výběr je ze sedmi jídel – jedno studené, čtyři teplá jídla – klasik a dvě teplá jídla – speciál (s příplatkem).⁹⁰

Zaměstnanci restaurací společnosti McDonald´s ČR, spol. s r.o., se stravují přímo v restauracích a je jim poskytována 50% sleva. Zaměstnanci na ředitelství dostávají příspěvek na stravování.⁹¹

⁸⁸ Společnost Cheque Dejeuner neprodukuje pouze jídelní kupony – ale i různé dárkové kupony – vhodné při životních jubileích, jako odměna za pracovní úspěchy, atd.

⁸⁹ Informace mi byly poskytnuty panem Karlem Kristou, personalista ŠKODA TRANSPORTATION s.r.o.

⁹⁰ Informace mi byly poskytnuty paní Ing. Stanislavou Štíplovou, Lidské zdroje a mzdy ŠKODA TVC s.r.o.

⁹¹ Informace mi byly poskytnuty panem Stanislavem Novotným, HR & Franchising Director, McDonald´s ČR.

3.1.4. Péče o kvalifikaci zaměstnanců a její zvyšování

Kvalifikaci lze definovat jako soubor určitých vlastností zaměstnance (teoretické vědomosti, praktické dovednosti a osobní vlastnosti), které vytvářejí předpoklad pro výkon určité práce. V § 141a ZP je zaměstnanci uložena povinnost soustavně si **prohlubovat kvalifikaci**⁹². Prohlubování kvalifikace je vykládáno jako její udržování a obnovování, nikoli zvyšování. Kvalifikace není neměnná, pokud se získané vědomosti neprohlubují, jsou zapomenuty. S tím samozřejmě souvisí nespokojenost zaměstnavatele a může dojít k rozvázání pracovního poměru. Je tedy v zájmu zaměstnance, aby si kvalifikaci udržoval na co nejvyšší úrovni a měl tak dobré vyhlídky na trhu práce.

Zaměstnavatel má právo uložit zaměstnanci účast na školení k prohloubení kvalifikace. Za účast na školení náleží zaměstnanci mzda (§ 126 odst. 2 ZP⁹³).

Od tohoto případu je nutné odlišit školení, kde má zaměstnanec získat předpoklady pro řádný výkon práce sjednané v pracovní smlouvě. V tomto případě se jedná o překážku v práci dle § 126 odst. 1 ZP⁹⁴ a náleží mu náhrada mzdy.

Pokud zaměstnanec vstupuje do pracovního poměru bez kvalifikace, má zaměstnavatel povinnost ho **zaučit či zaškolit** (§ 142 odst. 1 ZP⁹⁵). Zaměstnanec se naučí základní pracovní postupy. Při **zaškolení** projde teoretickou a praktickou výukou, která může být zakončena zkouškou. **Zaučení** spočívá v odborné teoretické přípravě a praktickém výcviku. Končí závěrečnou zkouškou. Stejnou povinnost má zaměstnavatel, jestliže převádí zaměstnance na nové pracoviště, jiný druh práce či nový způsob práce z důvodu racionalizačního opatření nebo změnách v organizaci práce.

⁹² § 230 odst. 2 NZP s tím, že bylo vynecháno slovo soustavně.

⁹³ v NZP § 230 odst. 3

⁹⁴ § 205 NZP.

⁹⁵ § 228 NZP.

Zvyšování kvalifikace je v zájmu jak zaměstnance, tak zaměstnavatele, a to hlavně v případě, kdy např. se změnou technologie vystane potřeba jiné kvalifikace. V tomto případě může zaměstnavatel přijmout nového zaměstnance nebo přeškolit některého z původních spolupracovníků. Obě možnosti mají svá pro a proti. **V prvním případě** je nevýhodou, že zaměstnanec potřebuje určitý čas k adaptaci na nové prostředí, **ve druhém** je pak problémem, že zvýšení nebo získání kvalifikace trvá určitou dobu a zaměstnanec nemá praxi.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne pro druhou možnost, může pak dle **§ 142b odst. 1 ZP⁹⁶** poskytnout zaměstnanci **pracovní úlevy a hmotné zabezpečení** dle **§ 126 odst. 3 ZP⁹⁷**. Podrobnější úpravu pracovních úlev a hmotném zabezpečení členů zemědělských družstev a výrobních družstev, kteří studují při zaměstnání, stanoví ministerstvo školství **vyhláškou č. 140/1968 Sb., o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání**.

V **§ 142b odst. 2 ZP⁹⁸** je zaměstnavateli uložena **povinnost sledovat průběh a výsledky rekvalifikace** (zaměstnanec je povinen poskytnout mu nezbytnou součinnost). Za stanovených podmínek může pracovní úlevy a hmotné zabezpečení zastavit. A to tehdy:

- když se stal zaměstnanec **dlouhodobě nezpůsobilým** pro výkon práce, na kterou si zvyšuje kvalifikaci. Zaměstnavatel mu může poskytnout **pracovní volno bez náhrady mzdy**;
- jestliže zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele **neplní** bez vážného důvodu podstatné povinnosti při zvyšování kvalifikace. K podstatným povinnostem patří účast na školeních a úspěšné plnění zkoušek. **Vážnými důvody** rozumíme např. nemoc zaměstnance, vážné rodinné důvody, výkon veřejné funkce atd.

⁹⁶ **§ 232 NZP.**

⁹⁷ Pokud je zvýšení kvalifikace v souladu s potřebou zaměstnavatele.

⁹⁸ **§ 233 NZP.**

3.1.5. Dohoda o zvýšení kvalifikace

V souvislosti se zvyšováním kvalifikace mohou účastníci pracovního poměru uzavřít dohodu podle § 143 ZP⁹⁹. Zaměstnavatel se v ní zaváže k poskytnutí pracovních úlev a hmotného zabezpečení. Zaměstnanec na sebe bere alternativní závazek:

- ◆ zvýšení kvalifikace a setrvání u zaměstnavatele po určité období (nejdéle však pět let) nebo
- ◆ nahrazení nákladů. Ty nahrazuje také pokud rozvázal pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Tato povinnost nevznikne, když byl pracovní poměr ukončen dohodou či jednostranným právním úkonem ze strany zaměstnavatele.

Tuto **dohodu není možné sjednat**, jestliže se jedná o prohlubování kvalifikace pro práci sjednanou v pracovní smlouvě. Dohodu **lze uzavřít také**, pokud předpokládané náklady při prohlubování kvalifikace dosahují **alespoň 100 000,-Kč¹⁰⁰**. To se týká hlavně zahraničních kurzů.

Dohoda musí mít písemnou formu, její nedostatek je sankcionován neplatností. **Podstatné náležitosti** jsou:

- druh a způsob zvýšení kvalifikace (např. studium na střední škole);
- doba závazku setrvání zaměstnance v pracovním poměru. Do doby setrvání v pracovním poměru se nezapočítávají tato období:
 - ◆ základní a náhradní vojenská služba;
 - ◆ doba civilní služby konané místo ní;
 - ◆ doba rodičovské dovolené;

⁹⁹ § 234 NZP.

¹⁰⁰ Novým zákoníkem práce byla hranice snížena na 75 000,-Kč.

- ♦ výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, pokud došlo k pravomocnému odsouzení (**§ 143 odst. 4 ZP¹⁰¹**);
- druhy nákladů, které při nesplnění svého závazku, zaměstnanec uhradí;
- nejvyšší celková částka, jež bude zaměstnanec povinen uhradit (jedná se o stanovení horní hranice částky). Pokud jsou vyčíslené náklady nižší, vymáhá se jen skutečně vynaložená suma. Jestliže zaměstnanec nesplní závazek jen zčásti, náhrada se poměrně sníží¹⁰².

Jestliže některá z těchto náležitostí chybí, je smlouva neplatná *ex tunc*.

Ustanovení **§143 odst. 6 ZP** umožňuje, aby závazek uhradit náklady převzal jiný zaměstnavatel, u kterého nastoupil zaměstnanec po rozvázání pracovního poměru. A to zcela či zčásti.¹⁰³

Z povinnosti uhradit náklady jsou stanoveny **výjimky v § 143 odst. 7 ZP¹⁰⁴**. Jedná se o tyto případy:

- zaměstnavatel přestal poskytovat hmotné zabezpečení, protože se zaměstnanec stal nezpůsobilý (bez svého zavinění) pro výkon práce, na kterou se kvalifikuje;
- pracovní poměr skončil výpovědí zaměstnavatele¹⁰⁵;
- zaměstnanec nemůže vykonávat dle lékařského posudku nebo dle rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy či sociálního zabezpečení práci, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci. Popř. pozbyl dlouhodobě

¹⁰¹ **§ 235 odst. 1 NZP.**

¹⁰² **Tato náležitost v NZP stanovena není.**

¹⁰³ **Tato náležitost v NZP stanovena není.**

¹⁰⁴ **§ 235 odst. 3 NZP.**

¹⁰⁵ A to tehdy, jestliže nejde o výpověď z důvodů, pro které lze zrušit pracovní poměr okamžitě či z důvodu závažného porušení pracovní kázně, popř. dohodou z důvodů uvedených v **§ 46 odst. 1 písm. a) až c) ZP**.

způsobilosti vykonávat svou práci z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. d) ZP;

- zaměstnavatel nevyužíval posledních 12 měsíců kvalifikaci, kterou si zaměstnanec zvýšil, a to po dobu nejméně 6 měsíců.

Zákonné **důvody** je možné **rozšířit v kolektivní smlouvě** či ve **vnitřním předpisu**. Rozhodná je ta kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis, které byly účinné v době uzavření dohody.

Vzdělání je základním faktorem umožňujícím zachování konkurenceschopnosti podniku i národního hospodářství. Proto je ohromující, jak málo se tomuto tématu věnují kolektivní smlouvy (jak tripartitní, tak nižší). Na vzdělání se hledí pouze jako na záležitost státu. **Lhostejný přístup** projevují i mnozí zaměstnanci. Hlavně u starších zaměstnanců lze pozorovat **pasivitu a nechut'** učit se něco nového. Svědčí o tom mnohé neúspěšné rekvalifikační plány připravené podniky pro své zaměstnance ohrožené propouštěním, nezájem pracovníků přizpůsobit se novým technologiím při příchodu cizích investorů a v neposlední řadě obrovské množství žádostí o odchod do předčasného důchodu.¹⁰⁶

*Odborný rozvoj zaměstnanců je přínosem nejenom pro ně, ale hlavně pro zaměstnavatele¹⁰⁷. Někteří zaměstnavatelé pořádají i vlastní odborné kurzy. Např. společnost McDonald's ČR připravuje pro své zaměstnance řadu odborných kurzů. Kromě toho je v každé provozovně umístěn počítač s e-learningovým programem, který umožňuje zaměstnancům teoretický trénink.¹⁰⁸ **E-learning¹⁰⁹** je tzv. vzdělání pomocí počítače, které lze při této formě výuky použít takto:*

- *simulace skutečné situace – vzdělávaná osoba se učí tím, že něco dělá,*
- *barevná schémata a obrázky,*
- *databáze informací,*

¹⁰⁶ Rychlý L.: Sociální politika č. 10/2000, Praha, Sociopress, str. 3

¹⁰⁷ Podniky v EU investují do vzdělávání 1,7 % personálních nákladů, britské 2,3%, francouzské – 2,6 %, japonské 6%, české jen 1% - Stýblo J., Práce a mzda č. 3/2005, Praha, ASPI, a.s., str. 45-46.

¹⁰⁸ Informace mi byly poskytnuty panem Stanislavem Novotným, HR & Franchising Director, McDonald's ČR.

¹⁰⁹ Tato forma učení začíná být velmi oblíbená – např. ČSSZ je používá pro seznámení se s realitami EU, využívá se také v bankách a pojišťovnách.

➤ *testy a cvičení¹¹⁰.*

*Tato společnost uplatňuje také metodu **train the trainer** – zkušenější zaměstnanec se dostává do pozice interního trenéra. Tato metoda, dle mého názoru, vychází z tzv. **mentoringu** – kdy speciálně vyškolený a vybraný jedinec vede a radí svým chráněncům. Rozdílem je, že trenér je určen zaměstnavatelem, mentora si zaměstnanec může i zvolit.*

Nejnovějším trendem v oblasti vzdělávání je tzv. **superelearning** - učení mimosmyslovým vnímáním – jehož podstata je založena na působení Alfa vln, pro člověka užitečné hladiny mysli – hlubokého uvolnění - a vnějšího vědomí v hladině Beta, v němž se nacházíme ve stavu pracovní činnosti¹¹¹.

Společnost ŠKODA TRANSPORTATION s.r.o. zajišťuje svým zaměstnancům široké spektrum jazykových a odborných vzdělávacích akcí dle plánu vzdělávání. Společnost si vytipuje klíčové a perspektivní zaměstnance, kterým je věnována v tomto ohledu zvýšená pozornost. Stáže zaměstnanců např. v zahraničí společnost nezajišťuje.

Co se týče e-learningových programů, má společnost v intranetové síti nainstalován e-learningový program pro zdokonalování počítačové gramotnosti zaměstnanců (Word, Excel, Outlook, Powerpoint atd.). Zkušebně proběhlo e-learningové přezkušování řidičů – referentů.¹¹²

Z judikatury, která se zabývá touto problematikou uvádím:

Nejvyšší soud spis. zn. Cdo 165/98

O nevyužívání kvalifikace zaměstnance, který si tuto kvalifikaci zvýšil na základě dohody podle ustanovení § 143 ZP, jde ve smyslu ustanovení § 143 odst. 7 ZP tehdy, jestliže převážná část pracovních činností vykonávaných zaměstnancem nevyžaduje znalosti a odborné zkušenosti, které zaměstnanec získal v rámci zvýšení své kvalifikace.

¹¹⁰ Armstrong M.: Řízení lidských zdrojů, Praha, Grada Publishing a.s. 2002, str. 798

¹¹¹ Stýblo J., Práce a mzda č. 3/2005, Praha, ASPI, a.s., str. 47

Při posuzování, zda práce vyžaduje zvýšenou kvalifikaci, je třeba zkoumat obsah vykonávané práce, tedy nikoli – zda je pro práci stanoven kvalifikační předpoklad vysokoškolského vzdělání, ale zda převážná část vykonávané práce skutečně vyžaduje vysokoškolské vzdělání.

Nejvyšší soud spis. zn. Cdo 1873/2000

Požadavek, aby předpokládané náklady na prohloubení kvalifikace dosahovaly alespoň 100 000,-Kč, představuje zákonou podmínku, která musí být před uzavřením dohody o prohloubení kvalifikace splněna. Nejde však o náležitost, jejíž absence by způsobila neplatnost dohody.

3.1.6. Praxe absolventů středních a vysokých škol

Zákoník práce ukládá v § 144¹¹³ zaměstnavatelům, aby zabezpečovali přiměřenou odbornou praxi absolventům¹¹⁴ středních a vysokých škol. Období odborné praxe se nazývá **adaptační proces**. Ten se skládá ze dvou částí:

- ◆ nástupní praxe a
- ◆ období základního odborného růstu.

Společnost ŠKODA TRANSPORTATION s.r.o. věnuje zvláštní péči společnosti absolventům škol, kteří nastoupí do společnosti – zpracuje jim adaptační proces a nabídne možnost dalšího vzdělávání.¹¹⁵

Nástupní praxe je součástí vzdělávacího procesu, při kterém dochází nejen k prověření získaných znalostí, ale i k jejich prohloubení a rozšíření. Zaměstnavatel má při uzavření smlouvy s absolventem dohodnout délku nástupní praxe (1 měsíc až 1 rok) a kromě pozice, na kterou je zaměstnanec přijímán, také funkci, kam bude zařazen po ukončení nástupní praxe. Průběh nástupní praxe a období základního odborného růstu se řídí individuálním plánem, jenž vypracuje zaměstnavatel v sou-

¹¹² Informace mi byly poskytnuty panem Karlem Kristou, personalista ŠKODA TRANSPORTATION s.r.o.

¹¹³ § 229 NZP.

¹¹⁴ Za **absolventa** považujeme občana, jehož celková doba zaměstnání v pracovním či obdobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia dvou let a nastoupil poprvé do práce, která odpovídá jeho kvalifikaci.

činnosti s odbory. Nástupní praxe může být provedena různými formami. Jako příklad bych uvedla „**program stážování**“. V programu stážování není absolvent vázán svým organizačním zařazením. Stážisté podle individuálního projektu absolvují odborné kurzy, semináře a zároveň procházejí řadou cíleně vybraných pracovišť, která důvěrně poznávají nejen jako návštěvníci, ale jako spolupracovníci při plnění přiměřených úkolů.¹¹⁶ **K podobně zaměřeným programům patří:**

- ◆ účelová rotace (cílem rotace je rozšiřovat zkušenosti lidí tím, že postupně pracují na různých pracovních místech nebo v různých útvarech organizace¹¹⁷);
- ◆ účast mladých ve strategicky významných týmech;
- ◆ příprava a výchova nástupců pro klíčové funkce;
- ◆ stáže v jiných firmách a institutech.

Období základního odborného růstu trvá u středoškoláka nejdéle dva roky a u vysokoškoláka maximálně tři roky. Po skončení adaptačního procesu má být absolvent zařazen na sjednanou funkci.

Absolventi škol **při své prvním nástupu** tvoří zvláštní kategorii občanů, kterým je nutné věnovat na trhu práce **zvláštní pozornost**¹¹⁸. Absolventovi, stejně jako každému novému zaměstnanci, je potřeba nabídnout pomocnou ruku, aby se co nejrychleji začlenil do kolektivu. Je nutné mu představit ostatní kolegy a vysvětlit mu obsah jeho práce. Praxe doporučuje pro první den zaměstnance neopomenout a správně vyřídit:

- první přijetí (orientační rozhovor) zaměstnance,
- potřebnou dokumentaci,
- organizaci pracoviště nového zaměstnance a jeho uspořádání (pořádek, čistota),
- představení na novém místě,

¹¹⁵ Informace mi byly poskytnuty panem Karlem Kristou, personalista ŠKODA TRANSPORTATION s.r.o.

¹¹⁶ Stýblo J.: Moderní personalistika, Praha, Grada Publishing 1998, str. 70

¹¹⁷ Armstrong M.: Řízení lidských zdrojů, Praha, Grada Publishing a.s. 2002, str. 794

¹¹⁸ Ustanovení § 33 zákona o zaměstnanosti.

➤ přidělení konzultanta, resp. školitele.¹¹⁹

V současnosti mnozí čerství absolventi shánějí práci s velkými obtížemi, protože většina zaměstnavatelů přijme raději zaměstnance s určitou praxí. Aby podmínky pro absolventy byly lepší, byly v předpisech o zaměstnanosti vytvořeny podmínky pro zvýhodnění zaměstnavatelů, kteří absolventy zaměstnají (do 01.10.2004 mohly být těmto zaměstnavatelům na základě písemné dohody s příslušným úřadem práce plně či částečně uhrazeny náklady spojené s touto činností - § 6a zákona č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti), nyní jim může být poskytnut např. příspěvek na zapracování¹²⁰ - **§ 116 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.**

Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je **písemná dohoda** mezi zaměstnavatelem a úřadem práce, která by měla obsahovat:

- identifikační údaje účastníků dohody;
- účel poskytnutí příspěvku;
- závazek zaměstnavatele, že uzavře s absolventem školy pracovní poměr na dobu neurčitou¹²¹ a na stanovenou týdenní pracovní dobu;
- dobu odborné praxe či dobu potřebnou k získání kvalifikace;
- program odborné praxe či výuky;
- závazek zaměstnavatele vrátit náklady spojené se zabezpečením odborné praxe nebo získáním kvalifikace, nedodrží-li ujednané podmínky;
- závazek zaměstnavatele oznámit úřadu práce rozvázání pracovního poměru před získáním odborné praxe, spolu s důvody, které k ukončení pracovního poměru vedly.

Prostředky dotace jsou účelově vázány a je možné je použít pouze na účely sjednané v dohodě.

¹¹⁹ Stýblo J., Práce a mzda 6-7/2004, ASPI Publishing s.r.o., str. 53

¹²⁰ Jedná se o jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

¹²¹ Pokud by absolvent písemně požádal o sjednání **pracovního poměru na dobu určitou**, pak uzavře úřad práce se zaměstnavatelem dohodu tehdy, je-li doba, na kterou je pracovní poměr uzavřen, delší než doba nezbytná k získání odborné praxe či kvalifikace.

Ke zvýšení zaměstnanosti absolventů přijala vláda v poslední době celou řadu opatření. Jejich účelem je podpořit praxi absolventů škol a kvalifikaci mladistvých z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti, aby absolventi škol mohli být přijati na odbornou praxi i do nepodnikatelských subjektů.¹²² V praxi to vypadá tak, že zaměstnavatel (firma, soukromá agentura atd.) přijme absolventa do pracovního poměru a vyšle ho **na odbornou praxi k nepodnikatelskému subjektu**. V tomto případě zaměstnavatel může obdržet od úřadu práce dotaci na úhradu mezd a jejich náhrad.

Úřad práce poskytuje **příspěvek zaměstnavatelům**, kteří **zřídí** nebo **vyhradí** pracovní místo po dohodě s úřadem práce, tzv. **účelné pracovní místo**. Na zřízení společensky účelného místa může úřad práce poskytnout návratný příspěvek, příspěvek na úhradu mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, dále příspěvek na úhradu úroků z úvěru a jiný účelově určený příspěvek.¹²³ Na vyhrazené pracovní místo lze poskytnout pouze příspěvek na mzdové náklady. Příspěvek se poskytuje maximálně 6 měsíců. Příspěvek na mzdu může být poskytnut až na dobu 1 roku, pokud zaměstnavatel přijme na vyhrazené místo **zdravotně postiženou osobu, osobu do 25 let, absolventy vysokých škol do 2 let po absolvování** – nejdéle do 30 let a **osoby starší 50 let**.

K tomu, aby se absolvent lépe uplatnil na trhu práce, musí svůj odborný profil přiblížit potřebám trhu práce. Proto úřady práce na základě dohod se vzdělávacími zařízeními umožňují nezaměstnaným absolventům možnost **rekvalifikace**. Náklady na rekvalifikaci jsou hrazeny z účelové rezervy státního rozpočtu na podporu zaměstnanosti. Tyto kurzy jsou zaměřeny především na práci s počítačem, účetnictví, management, bankovníctví a jazyky.

¹²² Jouza L.: Práce a mzda, Praha 4/2002, ASPI Publishing, s.r.o., str. 16

¹²³ Jouza L.: Práce a mzda, Praha 12/2005, ASPI, a.s., str. 7

3.1.7. Uložení svršků a dopravních prostředků

Většina zaměstnanců se před vlastním výkonem práce převléká do pracovního oděvu, odkládá svršky nebo některé jiné předměty. Zaměstnavatel má povinnost zajistit **bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů**, které zaměstnanci **obvykle** nosí do zaměstnání (ve skříňkách, šatnách atd.). Jisté potíže činí výklad pojmu obvykle. Většinou sem zahrnujeme šatstvo a obuv, pracovní oděv a také běžné osobní předměty (snubní prsten, hodinky, tašky, kabelky, aktovky, peníze¹²⁴ atd.). Okruh věcí, které zaměstnanci nosí do práce, je nutné posuzovat z objektivního hlediska a vzhledem k času a vývoji – v současné době lze mezi věci obvyklé zařadit i mobilní telefony¹²⁵. Povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnou úschovu se vztahuje také na **obvyklé dopravní prostředky** používané k cestě do zaměstnání a zpět. Zákon výslovně **vylučuje** z obvyklých dopravních prostředků osobní automobil (za obvyklé dopravní prostředky se považují: kola, mopedy či motorky). Důvody tohoto ustanovení jsou hlavně ekologické a ekonomické. Na zaměstnavatele by byly kladeny neúměrné nároky, kdyby měl zajišťovat hlídaná parkoviště. Zaměstnavatel však může takový závazek dobrovolně přijmout na základě kolektivní smlouvy nebo pracovního řádu.

Tyto povinnosti zaměstnavatele se **vztahují** nejen na vlastní zaměstnance, ale i **na ostatní osoby**, které jsou pro něho činné na jeho pracovištích.

Odpovědnost za škodu na odložených věcech je upravena **§ 204 ZP¹²⁶** a vztahuje se pouze na vlastní zaměstnance. Jedná se o **odpovědnost objektivní** - tzn. že podíl zaměstnavatele na vzniku škody je nerozhodný – záleží pouze na vzniku škody¹²⁷. Na ostatní osoby (uvedené v **§ 145 ZP**) použijeme **§ 187 ZP¹²⁸** o obecné odpovědnosti za škodu. Ke vzniku odpovědnosti je nutné splnění těchto podmínek:

¹²⁴ Nejedná se však o větší částky peněz. Výjimkou je pouze výplatní den, kdy zaměstnanec převzal mzdu či plat. V tento den je tato částka posuzována jako věc obvyklá a zaměstnavatel odpovídá bez omezení.

¹²⁵ Bognárová V.: Právo a zaměstnanost, Praha 12/2002, ORAC, s.r.o., str. 5

¹²⁶ **§ 267 NZP.**

¹²⁷ Zaměstnavatel vždy odpovídá za škodu u věci, kterou způsobil jiný zaměstnanec zaměstnavatele.

¹²⁸ **§ 265 NZP.**

- odložení věcí při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi;
- uložení na místě k tomu určeném (např. skříňka nebo šatna) či obvyklém (věšák). Pokud by věci byly umístěny jinde, odpovědnost zaměstnavateli nevzniká. *Například není možné, aby zaměstnanec požadoval náhradu za prstýnek odložený v umývárně, místo ve skříňce;*
- škoda na těchto věcech. Vznik škody a její výši prokazuje zaměstnanec. Zaměstnanec prokazuje, které věci u zaměstnavatele odložil a jaká byla jejich cena v době poškození. Cena se určuje většinou dohodou, nedojde-li o ceně ke shodě, pak znaleckým posudkem.

Zaměstnavatel **odpovídá** za skutečnou škodu. U věcí, které se do práce obvykle nenosí (šperky, větší částka peněz) a nebyly převzaty zaměstnavatelem do zvláštní úschovy, je odpovědnost zaměstnavatele limitována **horní hranicí**, která činí 5 000,-Kč¹²⁹. Pokud by je však do úschovy převzal, odpovídá v plné výši. Obdobně se postupuje, pokud škodu způsobil jiný zaměstnanec zaměstnavatele.

Právo na náhradu škody zanikne, nebyl-li nárok uplatněn do 15 dnů ode dne, kdy se zaměstnanec o škodě dověděl (**§ 261 odst. 4 ZP**¹³⁰ – prekluzivní lhůta). V této lhůtě zaměstnanec nemusí škodu vyčíslit, ale pouze zaměstnavatele uvědomit, že škoda vznikla. Není možné, aby se zaměstnavatel této odpovědnosti zprostil jednostranným prohlášením, že neodpovídá za obsah kapes či za věci odložené na věšáku (*např. cedule pověšená u věšáku: „Za odložené věci se neručí“*). Dle **§ 205a ZP**¹³¹ je možná **částečná liberace**. Když zaměstnavatel prokáže, že škodu zavinil také zaměstnanec, částečně se zbaví odpovědnosti.

Skutečnost, že odpovědnost za škodu na odložených věcech upravená § 204 ZP se vztahuje pouze na vlastní zaměstnance, plyne i

¹²⁹ Novým zákoníkem byla tato hranice zvýšena na 10 000,-Kč.

¹³⁰ § 267 odst. 2 NZP.

z judikatury, viz např. - Krajský soud v Ústí nad Labem spis. zn.8 Co 90/72:

Odpovědnost organizace za škodu na odložených věcech podle ustanovení § 204 odst. 1 ZP se vztahuje výlučně na vztah mezi organizací a jejím vlastním pracovníkem.

Organizace odpovídá vůči všem osobám, pokud jsou pro ni činný na jejich pracovištích při splnění podmínek uvedených v ustanovení § 145 ZP, podle ustanovení § 185 odst. 1 ZP.

3.2. Zabezpečení při pracovní neschopnosti a ve stáří a zaměstnávání po návratu do práce

Zabezpečení zaměstnance při pracovní neschopnosti je obecně upraveno **§ 146 ZP¹³²**, který nás odkazuje na předpisy o nemocenském pojištění, o sociálním zabezpečení a o péči o zdraví lidu. Zdůrazňuje tak právo zaměstnanců na zabezpečení při neschopnosti k práci a na léčebnou a preventivní péči.

§ 147 ZP¹³³ upravuje **opětovné zařazení zaměstnance do práce** po skončení překážek na jeho straně. Po návratu do práce se nabízí dvě možnosti:

- zaměstnavatel zařadí zaměstnance na jeho původní práci a pracoviště;
- pokud to není možné, jelikož práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí být zaměstnanec zařazen na takovou práci, která odpovídá pracovní smlouvě.

Tato ustanovení se týkají těch zaměstnanců, kteří se vrátili:

- po skončení výkonu veřejné funkce či jiné činnosti pro odborovou organizaci;

¹³¹ **§ 270 NZP.**
¹³² **§ 192 NZP.**

- po školení nebo skončení služby v ozbrojených silách (vyjma vojenské základní a civilní služby);
- po skončení mateřské dovolené (zaměstnankyně);
- po skončení rodičovské dovolené (zaměstnanec);
- po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

Toto ustanovení zákoníku práce pouze opakuje a rozvádí **§ 35 odst. 1 písm. a) ZP¹³⁴**, který ukládá zaměstnavateli povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy.

3.2.1. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením

Poslední paragraf této hlavy ZP¹³⁵ upravuje povinnost zaměstnavatelů **zaměstnávat zaměstnance se zdravotním postižením** na vhodných pracovních místech, umožňovat jim získání a zvyšování potřebné kvalifikace, vytvářet podmínky pro co nejširší a trvalé pracovní uplatnění - těmto zaměstnancům je třeba přednostně zadávat domácí a příležitostnou práci. Pro zaměstnance se změněnou pracovní schopností, které není možné zaměstnat za obvyklých pracovních podmínek, se vytvářejí **chráněné dílny a chráněná pracoviště¹³⁶**.

Pojem občan se změněnou pracovní schopností byl do 01.10. 2004 definován v **zákoně č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti (§ 21)**, jako občan, jehož možnost pracovního uplatnění, popř. přípravy na zaměstnání je podstatně omezena z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. K uznání občana se změněnou pracovní schopností musel tedy občan splňovat dvě podmínky:

¹³³ **§ 47 NZP.**

¹³⁴ **§ 38 odst. 1 písm. a) NZP.**

¹³⁵ **§ 237 NZP.**

¹³⁶ Tj. pracoviště, kde je zaměstnáno více než 60% občanů se ZPS. Chráněná pracoviště jsou také pracoviště přímo v domácnosti občana se ZPS.

- nepříznivý zdravotní stav, jenž je dlouhodobý (podle lékařských poznatků trvá alespoň jeden rok),
- podstatně omezená možnost pracovního uplatnění, popř. přípravy pro pracovní uplatnění.

Od 01.10.2004 je účinný **nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále také „zákon o zaměstnanosti“)**, ve kterém byl nahrazen pojem občan se změněnou pracovní schopností za pojem: **osoba se zdravotním postižením**, a to v souladu s terminologií používanou v EU. **Osoba se zdravotním postižením** je v ustanovení § 67 tohoto zákona definována takto:

- fyzická osoba, která byla uznána orgánem sociálního zabezpečení jako **plně invalidní (osoba s těžším zdravotním postižením)** - tzn., že aby osoba měla tento statut, nemusí dojít k žádnému správnímu rozhodnutí, tato pozice je dána automaticky v důsledku posudku orgánu sociálního zabezpečení. Invalidita je vymezena zákonem č. **155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (§ 39)**. Plná invalidita je rozdělena na plnou invaliditu obecnou (schopnost soustavné výdělečné činnosti poklesla v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nejméně o 66%) a plnou invaliditu fyzickou (schopnost vykonávat soustavnou výdělečnou činnost jen za zcela mimořádných podmínek),
- fyzická osoba, která byla uznána orgánem sociálního zabezpečení jako **částečně invalidní** - i tato pozice je dána automaticky - rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. I invalidita částečná je rozdělena do dvou typů - částečnou invaliditu obecnou (schopnost soustavné výdělečné činnosti poklesla v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nejméně o 33% a částečnou invaliditu fyzickou (dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav značně ztěžuje obecné životní podmínky),
- fyzická osoba, která byla uznána orgánem sociálního zabezpečení jako **zdravotně znevýhodněná (osoba zdravotně znevýhodněná)** Zdravotně znevýhodněná osoba má takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které má zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale s ohledem na její dlouhodobě nepříznivý stav jsou její **schopnosti (původně mož-**

nosti – novela č. 382/2005 Sb.) na pracovní začlenění, výkon dosavadního povolání, využití dosavadní kvalifikace nebo získání kvalifikace, **podstatně omezené**, a to z důvodu **dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu**¹³⁷. K tomu, aby osoba byla uznána za zdravotně znevýhodněnou, musí splňovat veškeré výše uvedené podmínky.

Nově je zákonem deklarováno právo osoby se zdravotním postižením na **rehabilitaci**.¹³⁸ Tímto právem se rozumí: právo na péči, která těmto osobám umožní získat a zachovat si vhodné zaměstnání na trhu práce a sestává se zejména z:

- poradenské činnosti,
- teoretické a praktické přípravy na zaměstnání. Příprava k práci má osobu se zdravotním postižením naučit základní znalosti, dovednosti a návyky nutné pro výkon zvoleného povolání. Tato příprava může trvat maximálně jeden rok a úřad práce o ní sepisuje s účastníkem písemnou dohodu,
- zprostředkování zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon povolání.

Pracovní rehabilitace je jednou z částí rehabilitace definované Standardními pravidly pro vyrovnání příležitostí pro fyzické osoby se zdravotním postižením, které vydalo Valné shromáždění OSN v roce 1993.¹³⁹

Podrobná úprava pracovní rehabilitace je upravena vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb. Touto vyhláškou jsou stanoveny náklady osob pověřených pracovní rehabilitací, náklady zaměstnavatele, který provádí přípravu k práci, a taktéž náklady účastníka pracovní rehabilitace.

Dále pak nová právní úprava klade důraz na stimulaci zaměstnavatelů k vytváření nových pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením - tzv. **chráněná pracovní místa**. Příspěvek na vytvoření chráněného místa může **u osoby se zdravotním postižením** činit ma-

¹³⁷ Jedná se o nepříznivý zdravotní stav trvající déle než jeden rok a podstatně omezuje fyzické, psychické či smyslové schopnosti.

¹³⁸ Pracovní rehabilitace je poskytována místně příslušným úřadem práce.

¹³⁹ Jouza L. „JUDr.: Práce a mzda č. 12/2004, Praha, ASPI Publishing s.r.o., str. 28

ximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí kalendářní čtvrtletí předchozího roku a **u osoby s těžším zdravotním postižením** až dvanáctinásobek.¹⁴⁰

Většina osob se zdravotním postižením by měla pracovat společně se „zdravými“ jedinci, stále však **chybí ochota některých zaměstnavatelů tyto osoby zaměstnávat**. Mnozí zaměstnavatelé nevědí, jaké výhody při zaměstnávání osob se zdravotním postižením poskytuje stát. *Jako opačný případ bych uvedla společnost McDonald's ČR, která získala ocenění „Stejná šance - Zaměstnavatel roku 2004“¹⁴¹ za zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tato společnost zaměstnává cca 40-60 osob se zdravotním postižením a dle míry postižení se snaží přizpůsobit pracoviště (např. nájezdové rampy, úprava výdejních okének atd.). Těmto zaměstnancům je přidělen nejzkušenější trenér, který je zacvičuje na různé druhy práce, dle míry postižení.¹⁴²*

I společnosti, kde některé pracovní pozice zaměstnávání zdravotně postižených vylučují, se snaží naplnit povinný podíl zaměstnáváním těchto osob a odebráním výrobků a služeb od subjektů zaměstnávajících osoby postižené.

Např. společnost ŠKODA TRANSPORTATION s.r.o., přes své strojírenské zaměření zaměstnává¹⁴³ sedmnáct postižených osob, z toho jednoho zaměstnance s těžším postižením. Zaměstnanci pracují na pozicích nebo v profesích, které vyhovují jejich zdravotnímu stavu (např. technici, administrativa, režijní profese). Někteří zaměstnanci mají kratší pracovní dobu. Povinný podíl tato společnost naplňuje odebráním výrobků od organizací s převážným zaměstnáváním osob se ZP (např. OBZOR Zlín).¹⁴⁴

Obdobně postupuje i společnost Siemens s.r.o., která zaměstnává postižené osoby v částečném rozsahu, ne všechny pracovní pozice dovolují zaměstnávat tyto osoby – např. práce v servisu. Objekty této společnosti jsou vybaveny pro osoby se zdravotním postižením. Zbývající

¹⁴⁰ Vytvoří-li zaměstnavatel na základě smlouvy s úřadem práce deset a více pracovních míst - může být příspěvek na osobu se zdravotním postižením desetinásobek a u osob s těžším zdravotním postižením až čtrnáctinásobek.

¹⁴¹ První ročník soutěže vyhlášené agenturou Rytmus ve spolupráci s personální agenturou Adecco.

¹⁴² Informace mi byly poskytnuty panem Stanislavem Novotným, HR & Franchising Director, McDonald's ČR.

¹⁴³ Údaje z května 2005.

podíl kryje společnost odebráním výrobků a služeb od organizací s převážným zaměstnáváním osob se ZP.¹⁴⁵

Neochota některých zaměstnavatelů zaměstnávat tyto osoby byla jedním z důvodů přijetí **nařízení vlády č. 228/2000 Sb., o stanovení povinného podílu občanů se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele**, které ukládalo zaměstnavatelům s více než 20 zaměstnanci povinnost zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností ve výši povinného podílu, tj. 5%. Stanovenou povinnost mohli zaměstnavatelé plnit:

1. **zaměstnáváním** občanů se ZPS v pracovněprávních vztazích, nebo
2. **odebráním výrobků** od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 55% zaměstnanců se změněnou pracovní schopností nebo zadáváním výrobních programů těmto zaměstnavatelům, nebo
3. **odvodem** do státního rozpočtu.¹⁴⁶

Toto nařízení vedlo k určitému zlepšení postavení občanů se změněnou pracovní schopností, jak dokazují statistiky úřadů práce, dle nichž v roce 2001 splnilo svou zákonnou povinnost více než 22 000 zaměstnavatelů. Ze statistik vyplývá, že poměrně velký počet zaměstnavatelů zaměstnával přímo osoby se změněnou pracovní schopností. Jestliže zaměstnavatel nemohl občana se změněnou pracovní schopností zaměstnat, volil raději odvod do státního rozpočtu, než odběr výrobků. To dokazuje, že zákonem stanovená výše odvodu byla neúměrně nízká. Výše uvedená zjištění byla impulzem pro změnu právní úpravy. Tou se stala **novela zákona o zaměstnanosti – č. 474/2001 Sb.**, jež nabyla účinnosti prvého ledna 2002, a následně pak úplně nový zákon o zaměstnanosti zmíněný výše.

Zaměstnavatelům **s více než 25 zaměstnanci** (do 31.12.2001 zaměstnavatelům s více než 20 zaměstnanci) **je** stanovena povinnost zaměstnávat občany se zdravotním postižením ve výši povinného podílu na celkovém počtu jejich zaměstnanců.

¹⁴⁴ Informace mi byly poskytnuty panem Karlem Kristou, personalista ŠKODA TRANSPORTATION s.r.o.

¹⁴⁵ Informace mi byly poskytnuty paní Marcelou Skalickou, HR specialista Siemens s.r.o.

Povinný podíl občanů se zdravotním postižením je 4% na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele (do 31.12.2001 činil povinný podíl 5%). Do plnění povinného podílu se započítávají i studenti či poživatelé starobního důchodu, se kterými má zaměstnavatel uzavřenu pracovní smlouvu.

Povinnost zaměstnávat občany se zdravotním postižením může zaměstnavatel naplnit třemi způsoby. **První možností**, jež je také nejvhodnější, je zaměstnat občany se zdravotním postižením v pracovně-právních vztazích ve výši povinného podílu. Jde nejen o pracovní poměr, ale i dohodu o pracovní činnosti a o dohodu o provedení práce.¹⁴⁷

Příklad: Zaměstnavatel má celkem 50 zaměstnanců, kteří odpracovali za celý kalendářní rok (včetně dovolené a překážek v práci) celkem 88 400 hodin. Na jednoho zaměstnance připadá při osmihodinové pracovní době fond pracovní doby - 2 080 hodin. Přepočtený počet zaměstnanců zjistíme tak, že vydělíme 88 400 a 2 080, což činí 42,5 osoby (zaokrouhleno na 43). Povinný podíl je 4% z 43, tedy 1,72 – po zaokrouhlení 2 zaměstnanci.]

Druhou možností je odebírat výrobky nebo služby od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají **více než 50%** zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením (do 31.12.2001 se jednalo o zaměstnavatele, jenž zaměstnávají více než 55% těchto zaměstnanců) nebo zadávání výrobních programů těmto zaměstnavatelům a také odběrem výrobků od chráněných dílen, které jsou provozovány občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo církevní právní osobou nebo obecně prospěšnou společností nebo zadáváním výrobních programů těmto subjektům. Seznam zaměstnavatelů splňujících podmínku zaměstnávání **více než 50%** zaměstnanců se ZPS je uveden v katalogu, který vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí. Za zaměstnavatele, od něhož je možno odebírat výrobky ke splnění této povinnosti, se považuje také:

¹⁴⁶ Židoňová J. a Posoldová V.: Národní pojištění č. 7/2002, Praha, BMSS-Start, str. 17

¹⁴⁷ Jouza L.: Národní pojištění č. 4/2002, Praha, BMSS-Start, str. 13

- osoba samostatně výdělečně činná, která je občanem se zdravotním postižením, aniž by zaměstnávala dalšího zaměstnance;
- právnická nebo fyzická osoba, u které je zaměstnáno **více než 50%** zaměstnanců se zdravotním postižením a která se zabývá obchodní činností.

Poslední možností je odvod do státního rozpočtu, jehož výše se stanoví jako 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství vyhlášené a zveřejňované Ministerstvem práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů za 1. až 3. čtvrtletí roku, ve kterém nebyl povinný podíl naplněn, a to ročně za každého občana se zdravotním postižením, o kterého nebyl splněn povinný podíl (do 30.09.2004 se jednalo o 1,5 násobek a do 31.12.2001 pouhý 0,5 násobek výše uvedené částky a většina zaměstnavatelů ji raději zaplatila, než aby zaměstnala občany se zdravotním postižením.¹⁴⁸

Zvýšení částky odvodu do státního rozpočtu by mělo zaměstnavatele ve větší míře motivovat k využívání možnosti plnění povinného podílu přímým zaměstnáváním nebo odebíráním výrobků.

Plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením se nevztahuje na zaměstnávání příslušníků Hasičského záchranného sboru ČR, dále na zaměstnávání občanů v zařízeních ozbrojených sil a ozbrojených sborů, vyjma jejich civilních složek, a také na pracovní místa obsazovaná volbou nebo jmenováním, popř. ustanovením do funkce.

Novela zákona o zaměstnanosti č. 474/2001 Sb. byla významná také tím, že přinesla ještě jednu podstatnou změnu, a to § 24a, jehož ustanovení umožňovalo poskytovat zaměstnavatelům, již zaměstnávají více než 50% občanů se zdravotním postižením, příspěvek na úhradu zvýšených nákladů souvisejících s jejich zaměstnáváním - tento příspěvek je nyní upraven v § 78 zákona o zaměstnanosti.

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají nejméně 50% občanů se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, tvoří

¹⁴⁸ Za rok 2002 se výše odvodu za jednoho občana pohybovala kolem 22 000,-Kč.

specifickou zaměstnavatelskou skupinu. Mají zkušenosti se zaměstnáváním těžko umístitelných osob, dovedou přizpůsobit pracoviště jejich potřebám a hlavně vytvořit takové pracovní klima, které umožňuje těmto osobám integraci do pracovního kolektivu. Tito zaměstnavatelé se většinou vyrovnávají s vyšší nemocností těchto zaměstnanců, se snížením jejich pracovního výkonu a jejich nižší flexibilitou. Zároveň se však tyto zaměstnavatelské subjekty pohybují na volném trhu a jsou tedy znevýhodněni oproti zaměstnavatelům, kteří takové pracovníky nezaměstnávají.

Proto se pro tyto podnikatelské subjekty zavedl **dotační systém**, který je od roku 1993 poskytován Ministerstvem financí. Dotace byly poskytovány na základě **Zásad MPSV**, jejichž znění bylo schváleno **příkazem ministra práce a sociálních věcí č. 1/2001. Všeobecné podmínky pro poskytování dotací** byly tyto:

- celkový objem finančních prostředků, který bylo možné na tento účel použít v rozpočtovém roce, byl limitován částkou schválenou ve státním rozpočtu ČR;
- dotace byly poskytovány, aby byla podpořena tvorba nových pracovních míst pro občany se ZPS a občany se ZPS-TZP;
- subjekt, kterému jsou poskytovány, musel splňovat tyto podmínky:
 - ◆ zaměstnával v daném roce nejméně 50% občanů se ZPS z celkového počtu zaměstnanců.
 - ◆ byl podnikatelem ve smyslu **§ 2 zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku**;
- žádost o zařazení do dotačního systému posuzovala k tomuto účelu ustavená dotační komise při Správě služeb zaměstnanosti MPSV;
- žádost o dotaci musela obsahovat prohlášení žadatele o tom, že souhlasí se zveřejněním svého jména (obchodního jména), adresy (sídla), dotačního titulu a výše poskytnuté dotace;
- dotace byla účelová, byla poskytována zálohově a podléhala finančnímu vypořádání. Nevyčerpaná část dotace poskytnutá v běžném roce musela být vrácena ve stanoveném termínu do státního rozpočtu;
- výši, účel použití a způsob zúčtování dotace stanovilo MPSV.

Dotace byly rozděleny do tří skupin.¹⁴⁹

Na poskytnutí dotace nebyl právní nárok. Právě proto byl do zákona o zaměstnanosti vložen již zmiňovaný § 24a, k jehož provedení byla následně vydána **vyhláška MPSV č. 242/2002 Sb. ze dne 24. června 2002, o bližších podmínkách poskytování příspěvku zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% občanů se změněnou pracovní schopností z celkového počtu svých zaměstnanců a vyúčtování tohoto příspěvku.**

Nyní jsou podmínky stanoveny v **§ 78 zákona o zaměstnanosti**. Příspěvek je poskytován zálohově čtvrtletně místně příslušným úřadem práce, a to tehdy, jestliže zaměstnavatel splní zákonem stanovené podmínky, zejména:

- podá **žádost** příslušnému úřadu práce,¹⁵⁰
- k žádosti přiloží doklad, prokazující jeho právní subjektivitu u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, **jmenný seznam zaměstnanců se zdravotním postižením a s těžším zdravotním postižením**, doklady k prokázání postižení, osvědčení o přizpůsobení výrobního programu těmto zaměstnancům,
- **nemá splatný nedoplatek** na pojistném a na penále na veřejném zdravotním pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,¹⁵¹
- **nedostává** obdobný státní **příspěvek** nebo **dotace** k úhradě mzdových nákladů pro zaměstnance s postižením,
- **nemá** v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky.

¹⁴⁹ Dotace na úhradu zvýšených osobních nákladů práce při zaměstnávání občanů se ZPS a ZPS-TZP; dotace k úhradě dalších nákladů souvisejících se zaměstnáváním občanů se ZPS a ZPS-TZP; dotace na obnovu, rekonstrukci, pořízení nebo technické zhodnocení majetku (hmotného i nehmotného charakteru).

¹⁵⁰ V žádosti uvede zaměstnavatel své identifikační údaje, průměrný přepočtený počet zaměstnanců celkem, z toho průměrný přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, na které náleží zaměstnavateli příspěvek.

¹⁵¹ Práce a mzda č. 7/8 2002, Praha, ASPI Publishing s.r.o., str.48

Výše zálohy se stanoví tak, že násobíme průměrnou mzdou v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku koeficientem 0,66 za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením a tento součin vynásobíme celkovým počtem měsíců počítaných od začátku kalendářního roku a skutečně dosaženým pře-počteným počtem zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením za období od počátku kalendářního roku k poslednímu dnu uplynulého kalendářního čtvrtletí. U osob se zdravotním postižením je koeficient 0,33. Do účinnosti nového zákona o zaměstnanosti byl koeficient jednotný, a to 0,35. Od výsledné částky se odečtou zálohy již vyplacené v daném kalendářním roce.

Nejpozději do 31. ledna následujícího kalendářního roku je zaměstnavatel povinen provést **vyúčtování** příspěvku či záloh. Rozdíl mezi poskytnutými zálohami a částkou, která zaměstnavateli náleží, mu bude doplacen do 15. února následujícího kalendářního roku, případný přeplatek je zaměstnavatel povinen vrátit na účet příslušného úřadu práce, a to nejpozději do posledního dne měsíce, jenž následuje po měsíci, kdy došlo k vyúčtování.

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají občany se zdravotním postižením mají **výhody i v daňové oblasti (§ 35 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu)**. Každý zaměstnavatel si může za každého pracovníka se zdravotním postižením uplatnit **slevu na dani** ve výši 18 000,-Kč ročně a za pracovníka s těžším zdravotním postižením částku ve výši 60 000,-Kč ročně. Zaměstnavatel, který zaměstnává více než 50% těchto osob, **požívá výhody při zadávání zakázek ve veřejné obchodní soutěži**.

Tato nová právní úprava je v souladu s **ústavním pořádkem ČR a samozřejmě také v souladu s právem ES**¹⁵². Nyní jen zbývá doufat, že bude zaměstnavatele motivovat k vyhrazování pracovních míst vhodných pro občany se zdravotním postižením a pomoci, která spočívá nejen ve vhodné úpravě pracovních pomůcek, pracovní doby, ale přede-

¹⁵² V rámci EU je problematika zaměstnávání občanů se ZPS upravena směrnicí č. 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání a dalšími předpisy „soft-law“.

vším v individuálním přístupu. Zatím dle statistik bohužel počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením stále roste¹⁵³. Míra nezaměstnanosti těchto osob v roce 2003 činila 28,3%¹⁵⁴.

I u nás již mnozí zaměstnavatelé vytvářejí těmto osobám vhodné pracovní podmínky, aniž by k tomu byli nuceni zákonem. Jedná se zejména o chráněné dílny¹⁵⁵ a chráněná pracoviště.

Zde bych ráda uvedla konkrétní případ, a to chráněnou dílnu Krnovská synagoga v Krnově, o které jsem se dozvěděla prostřednictvím Internetu. Na internetových stránkách této chráněné dílny jsem se dočetla o sociálním programu „Integrace dlouhodobě nezaměstnaných osob se změněnou pracovní schopností do pracovního procesu“, který se měl realizovat v roce 2003 (Dále jen „Integrace“). Následně jsem kontaktovala tuto dílnu ohledně výše uvedeného programu a byla mi zaslána publikace o využití tohoto jednoletého programu v praxi.

Chráněná dílna v Krnově měla v roce 2000 sedm pracovních míst. Hlavní pracovní náplní byla komplementace a balení hraček a potisk a výšivky triček. Poté, co bylo vedení dílny kontaktováno dalšími zájemci o práci, rozhodlo se vytvořit program, který by zdravotně postiženým lidem umožnil získat dovednosti a sebevědomí a uplatnit se na otevřeném trhu práce a udržet si pracovní místo.

Obsahem programu Integrace je:

- časově omezené (12 měsíců) placené zaměstnání v chráněných dílnách zajišťující obnovení a rozvoj pracovních návyků,
- vzdělávací a výcvikový program podporující získání nových dovedností pro uplatnění na otevřeném trhu práce,
- pomoc sociálního pracovníka s naplňováním individuálního plánu, s nalezením a získáním pracovního místa na otevřeném trhu práce.¹⁵⁶

¹⁵³ V prosinci 2000 to bylo 59 025 osob, v prosinci 2001 – 61 518 osob, v prosinci 2002 – 66 907 a v prosinci 2003 71 806 osob.

¹⁵⁴ Samozřejmě se i mezi osobami se ZPS najdou lidé, kteří pracovat nechtějí a raději pobírají sociální dávky - s těmito případy se setkávali autoři programu Integrace. Například paní Ilona (42 let, nemoc kloubů a páteře) sociální pracovníci sdělila, že pobírá částečný invalidní důchod a rentu a necítí se na pravidelnou práci.

¹⁵⁵ Chráněnou dílnou rozumíme soubor více pracovišť, upravených k chráněné práci ve vymezeném prostoru či samostatném celku.

¹⁵⁶ Plesník V., Faldynová Z., Richterová B., Komárková J.,: Integrace dlouhodobě nezaměstnaných osob se zdravotním postižením zpět do pracovního procesu, EPAVA, Olomouc 2004, str. 15

Největší slabinou osob se zdravotním postižením je často nízké sebevědomí a z něho plynoucí strach a neschopnost ucházet se o pracovní místa jiná, než v chráněných dílnách apod.

*Program Integrace je koncipován tak, aby se osoby se zdravotním postižením nejen rekvalifikovaly, ale zejména, aby se **naučily prostřednictvím sociálního pracovníka aktivně komunikovat**, účastnit se různých výběrových řízení, napsat si životopis – aby se naučily „se prodat“¹⁵⁷.*

Cílem programu integrace tedy je:

umožnit dlouhodobě nezaměstnaným lidem se zdravotním postižením získat a udržet si pracovní místo na otevřeném trhu práce za rovných platových podmínek¹⁵⁸.

K tomu, aby byl člověk přijat do programu Integrace, je třeba aby se jednalo o dlouhodobě nezaměstnanou osobu (osoba, která je v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců) se zdravotním postižením, která má zájem pracovat a aktivně se ucházet o pracovní místo¹⁵⁹ a jejíž zdravotní stav dovoluje vykonávat práci v chráněné dílně¹⁶⁰. V případě, že osoba tyto skutečnosti splňuje, může se účastnit tří etapového programu Integrace.

Program Integrace je rozdělen do tří etap.

První etapa trvá tři měsíce od nástupu do programu. S účastníkem je sepsána pracovní smlouva na dobu určitou¹⁶¹, jejíž přílohou je pracovní náplň. Následně je účastníkovi sestaven individuální plán, který se soustředí nejen na cíle krátkodobé (úspěšně se na novém místě zapracovat), ale i cíle dlouhodobé (najít si zaměstnání na trhu práce). Pracovník se adaptuje na nový životní styl, přestane trpět obavou, že nic nezvládne, včlení se do kolektivu¹⁶².

¹⁵⁷ Tzn. prodat nejen svou kvalifikaci, ale i to, jak stát zvýhodňuje firmy, které zaměstnávají tyto osoby – daňové úlevy a finanční dotace.

¹⁵⁸ Plesník V., Faldynová Z., Richterová B., Komárková J.: Integrace dlouhodobě nezaměstnaných osob se zdravotním postižením zpět do pracovního procesu, EPAVA, Olomouc 2004, str. 19

¹⁵⁹ Tato skutečnost se zjišťuje individuálním pohovorem.

¹⁶⁰ Pracovní náplň schvaluje ošetřující lékař – do programu nemůže být zařazena osoba, jejíž zdravotní stav neumožňuje práci v chráněné dílně.

¹⁶¹ Na 12 měsíců.

¹⁶² Příklad: paní Marta (53 let, onemocnění kloubů) si stěžovala, že první týdny po práci v chráněné dílně po příchodu domů byla velmi unavená a šla si hned lehnout a spala až do druhého dne. Situace se zlepšila po 8 týdnech v chráněné dílně.

[Příklad a zkušenosti: v roce 2002 byla v Holčovicích zřízena chráněná stolařská dílna, která měla devět pracovních míst a kde se vyráběly hlavolamy a nábytek. Přes úřady práce byli kontaktováni první adepti – tedy lidé, kteří splňovali podmínky pro účast v programu. Setkání se konalo na úřadě práce, za účasti zaměstnanců Úřadu práce v Bruntále. Zájemci byli detailně seznámeni s programem Integrace. Ze 40 kontaktovaných mělo zájem o účast 21 lidí].

Po třech měsících následuje **druhá etapa**¹⁶³. Účastník si zvyká, že chodí do práce, adaptuje se, obnovuje sociální vazby a dále je v této etapě připravován na získávání pracovního místa na trhu práce – a to 7 školícími kurzy. Témata kurzů jsou následující:

- **jak bojovat s nezaměstnaností** – na tomto kurzu se debatuje ohledně **zkušeností se ztrátou zaměstnání** a jeho cílem je ukázat účastníkům, že tato situace není bezvýchodná, a že je tu šance na získání zaměstnání. Dlouhodobá nezaměstnanost dle výzkumů vede ke změně vnímání času – nezaměstnaný vstává později, nají se, znovu si lehne, neumí volný čas využít, dále k sociální izolaci (lidé se cítí vyřazení ze společnosti), k neshodám v partnerských vztazích,
- **psychologie – jaké povolání si zvolit** – dvoudenní kurz je zaměřen na vytipování silných stránek jednotlivých účastníků, jejich **sebepoznání**, které by jim mělo pomoci při výběru jejich pracovního uplatnění,
- **práce a počítačem I.** (základní obsluha PC, internet),
- **jak najít a oslovit zaměstnavatele** – účastníci jsou seznámeni s **principy trhu práce**, informováni o zdrojích nabídky volných pracovních míst atd.,
- **práce s počítačem II.** (obsluha Microsoft Word, životopis, průvodní dopis, inzerce, využití elektronické pošty),
- **jak správně telefonovat** (správná komunikace po telefonu, nácvik telefonického rozhovoru),
- **příjemací pohovor** – účastník se naučí, jak se na pohovor kompletně připravit – tzn. jak se má obléci, co si má vzít s sebou, jaká jsou pravidla neverbální komunikace, jak odpovídat na otázky,

*jak udělat co nejlepší dojem, atd. Náplní tohoto kurzu je také **praktický nácvik přijímacího pohovoru.***

*Druhá etapa je zakončena **závěrečnou zkouškou**, která má dvě části – písemnou a praktickou. Písemná část probíhá formou testu, jehož otázky mapují veškeré probrané učivo. Praktická část pak spočívá v práci s počítačem a absolvování fiktivního výběrového řízení. Jestliže účastník zkoušku úspěšně nesloží, může ji opakovat dokud skutečně neprokáže, že nabyl jak teoretické, tak praktické dovednosti. Vyráběné výrobky musí být kvalitní a skutečně prodejné. Nevyrábí se jen pro výrobu.*

[Příklad a zkušenosti: Pro školení bylo nutné objednat profesionálního lektora, který musí účastníky zaujmout. Při školení, které se týkalo tématu - jak správně telefonovat, se postupovalo následovně. Lektor osloví účastníky a spojí téma s životem účastníků. Simuluje se skutečný telefon-ní rozhovor - i se sluchátkem v ruce – následně se o rozhovorech debatuje a lektor vysvětlí zásady správného telefonování.]

*Poslední – **třetí etapa** -trvá půl roku a účastníci si v ní hledají zaměstnání – samozřejmě, že dále pracují v chráněné dílně a při této práci oslovují firmy, reagují na inzeráty a účastní se výběrových řízení. V této etapě používají následující dokumenty:*

- životopis a průvodní dopis,*
- doporučení zaměstnavatele,*
- informační leták s výhodami při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.¹⁶⁴*

Jestliže účastník nalezne pracovní místo, je s ním dohodou ukončen pracovní poměr – nikoli však individuální plán, který je završen až uplynutím zkušební doby u nového zaměstnavatele. Jakmile je účastník integrován v otevřeném pracovním trhu, na jeho místo nastupuje nový uživatel. Nový uživatel nastupuje i po osobě, která nenalezne práci a stává se nezaměstnaným.

¹⁶³ Také tříměsíční.

¹⁶⁴ Plesník V., Faldynová Z., Richterová B., Komárková J.,: Integrace dlouhodobě nezaměstnaných osob se zdravotním postižením zpět do pracovního procesu, EPAVA, Olomouc 2004, str. 137

Dle mého názoru je tento projekt velkým přínosem. Nejde pouze o to poskytnout postiženým osobám práci v chráněné dílně, ale o jejich skutečné začlenění do „normálního pracovního procesu“. Tento program podnítil vznik nové sociální služby: **Integrační chráněné dílny**, která umožňuje osobám se zdravotním postižením najít a udržet si pracovní místo na otevřeném trhu práce.

Občanům se zdravotním postižením jsou samozřejmě nápomocní nejen někteří zaměstnavatelé, školská zařízení, zdravotnická zařízení, orgány sociálního zabezpečení, odbory, charitativní organizace, ale samozřejmě i **úřady práce**, jejichž povinnosti jsou stanoveny zejména v zákoně o zaměstnanosti.

Jedná se např. o:

- **informační služby** – informovat občana se zdravotním postižením o jeho právech a povinnostech,
- **poradenství** – jak v oblastech pracovního uplatnění, tak s řešením psychických či sociálních problémů,
- nalezení **vhodného zaměstnání**, jež bude odpovídat zdravotnímu stavu, věku, kvalifikaci a schopnostem občana se zdravotním postižením,
- navrhování **vhodných učebních a studijních programů** s ohledem na situaci na trhu práce,
- uzavírání dohod o **zřízení chráněných dílen a chráněných pracovišť**,
- **poskytování příspěvků zaměstnavatelům** s více než 50% občanů se zdravotním postižením.

Uplatnění osob se zdravotním postižením není samozřejmě problémem jen v ČR. Rok 2003 byl v souladu s rozhodnutím Rady EU č. 2001/903/EC, vyhlášen **evropským rokem osob se zdravotním postižením**. Následně se v březnu roku 2002 konal kongres ohledně osob se zdravotním postižením, a to v Madridu, jehož výsledkem je **Madridská deklarace**. Madridská deklarace propaguje tzv. **pozitivní opatření** – „všechny zdravotně postižené osoby bez ohledu na původ a povahu jejich postižení mají právo na další konkrétní opatření zaměřená na zlep-

šení jejich společenské a pracovní integrace“¹⁶⁵. To znamená, že ukládá zúčastněným státům, **učinit taková opatření, která by těmto osobám umožnila dosažení rovnoprávnosti.**

¹⁶⁵ Mgr. Pavel Musil: Právo a zaměstnanost č. 1/2003, NAKLADATELSTVÍ ORAC, s.r.o., Praha, str. 18

4. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

4.1. Vymezení pojmu a hlavních zdrojů právní úpravy

Veškerou lidskou práci doprovázejí různá nebezpečí a rizika. Na zaměstnance negativně působí zdraví škodlivé pracovní prostředí, špatně organizovaná a nesprávně prováděná práce. Všechny tyto faktory mohou mít za následek pracovní úraz, nemoc z povolání, zvýšenou nemocnost, předčasné opotřebení organismu. Ani v současné době není možné veškeré negativní vlivy vyloučit. K prevenci těchto problémů slouží právní pravidla upravující bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Ta je u nás upravena **v zákoníku práce – hlavě páté § 132 – § 138¹⁶⁶**. K evropskému pojetí BOZP nás přiblížila novela **ZP** provedená **zákonem č. 155/2000 Sb.** Cílem této novely bylo účinnější zajištění BOZP cestou předcházení nebo omezení působení rizik, která ohrožují zaměstnance. Ani zákonná úprava však nezmůže vše, je stále mnoho zaměstnavatelů, kteří si neuvědomují, že neplněním svých povinností v oblasti BOZP ohrožují nejen své zaměstnance, ale i sebe.

Hlava pátá ZP vychází z těchto všeobecných zásad :

- **zásada zabezpečování ochrany života a zdraví zaměstnanců** cestou předcházení či omezení rizik;
- **zásada jednoty plnění pracovních povinností s úkoly v péči o BOZP;**
- **zásada aktivní účasti zaměstnanců na zajišťování BOZP;**
- **zásada plné odpovědnosti zaměstnavatele za danou oblast.¹⁶⁷**

¹⁶⁶ **V NZP v části páté § 101-§108.**

¹⁶⁷ Kočař S.: Mzdová účetní č. 2/2001, Olomouc, ANAG, spol. s.r.o., str. 25

Právo zaměstnanců na bezpečnost a ochranu zdraví při práci vyplývá i z **čl. 28 a čl. 30 Listiny základních práv a svobod (č. 2/1993 Sb.)**. Zvláštním právním předpisem je **zákon o státním odborném dozoru nad bezpečností práce č. 174/1968 Sb.** Právní úprava BOZP je dnes také obsažena v celé řadě podzákonných právních předpisů, z nichž nejvýznamnějšími jsou:

- **nařízení vlády č. 494/2001 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu;**
- **vyhláška č. 48/1982 Sb., kterou se stanoví základní požadavky k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení;**
- **nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků.**

V minulosti byla bezpečnost práce upravena sociálními opatřeními. Až ve 40. letech 20. století vznikla jako mezivědní obor. Celosvětový vývoj je ovlivňován zejm. činností **Mezinárodní organizace práce**. Ta již od roku 1921 přijímá úmluvy sloužící k ochraně zdraví zaměstnanců, z nichž nejdůležitější je **Úmluva č. 155 z roku 1981 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a pracovním prostředí**. ČSFR ratifikovala tuto úmluvu v roce 1988 (**vyhláška č. 20/1989 Sb.**). Velký význam má také řada směrnic Evropské unie. Nejdůležitější je rámcová **směrnice Rady ES 89/391 o provádění opatření ke zvýšení bezpečnosti ochrany zdraví zaměstnanců při práci**.

Pojem **bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP)** lze vymezit jako soubor právních povinností, subjektivních práv a právních vztahů, jejichž prostřednictvím působí všechny zúčastněné subjekty

k vytváření podmínek k ochraně zdraví zaměstnanců a k odstraňování škodlivých vlivů pro jejich zdraví při účasti na práci.¹⁶⁸

Základním cílem péče o bezpečnost práce je snížit a odstranit ohrožování zdraví člověka. BOZP tvoří součást každé pracovní činnosti a je ovlivňována charakterem práce a pracovními podmínkami. V oblasti BOZP se prolínají zájmy a potřeby k ochraně lidského zdraví, zájmy **společensko-ekonomické** a zájmy **pracovně-právní**.

BOZP má dvě **hlavní funkce**:

- **preventivní** – zabránit pracovnímu úrazu;
- **produkční** – zajišťovat plynulost a kvalitní organizaci pracovního procesu.

4.2. Platná právní úprava v zákoníku práce

Základní právní úprava je uvedena v **zákoníku práce**. Obsahuje nejen povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců, ale i dalších orgánů (odborové orgány a orgány státního odborného dozoru). Z hlediska péče o zaměstnance jsem vybrala k podrobnějšímu rozboru platné právní úpravy otázky týkající se některých povinností zaměstnavatele a poskytování pracovních prostředků.

4.2.1. Základní povinnosti zaměstnavatele

Základní povinnosti zaměstnavatelů jsou uvedeny v **§ 132 - § 135 ZP¹⁶⁹**. V **§ 132 odst. 2 ZP¹⁷⁰** je obecně stanovena povinnost zaměstnavatele, aby zajistil bezpečnost a ochranu zdraví při práci a tato po-

¹⁶⁸ Bělina M. a kol.: Pracovní právo, Praha, Všechno 1997, str. 212 (autorka kap. V. Štangová)

¹⁶⁹ **§ 101 - §106 NZP.**

¹⁷⁰ **§ 101 odst. 5 NZP.**

vinnost se vztahuje na všechny osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovišti.

Téměř ve všech ustanoveních **§ 132 ZP**¹⁷¹ se vyskytuje slovo riziko. Riziko znamená možnost výskytu nebezpečné události nebo situace a s ním spojené možné negativní následky pro život či zdraví zaměstnanců¹⁷². **Rizika v pracovním procesu** pramení především z vadného uspořádání pracovišť; z působení nejrůznějších škodlivých vlivů a faktorů (mechanických, fyzikálních, chemických, biologických a jiných), z použití nevhodných pracovních prostředků, z nesprávných pracovních postupů a špatných režimů práce. Zdrojem rizik jsou většinou vlastnosti různých předmětů, látek nebo jevů, jako jsou hořlavost, výbušnost, toxicita, žíravost, rychlost.

Za plnění úkolů zaměstnavatele v péči o BOZP jsou **odpovědní vedoucí zaměstnanci** zaměstnavatele. Těžiště odpovědnosti spočívá hlavně na těch vedoucích pracovnících, kteří bezprostředně ukládají zaměstnancům konkrétní pracovní úkoly.

Pokud jsou na jednom pracovišti plněny úkoly **dvou či více zaměstnavatelů**, musí se zaměstnavatelé vzájemně informovat o rizicích a spolupracovat při zajišťování BOZP. Jedná se zpravidla o velké stavební či montážní pracoviště, ale mohou to být také pracoviště, kde má práce povahu drobnějších dodavatelesko – odběratelských vztahů.

K prevenci rizik vzniklo zcela **nové ustanovení ZP**¹⁷³, které zdůrazňuje povinnost aktivního přístupu zaměstnavatele při vyhledávání rizik, zjišťování jejich příčin a zdrojů a přijímání opatření k jejich odstraňování či snižování. Dle tohoto ustanovení je **zaměstnavatel povinen**:

- vytvářet podmínky pro bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pracovní prostředí;

¹⁷¹ **§ 101 NZP.**

¹⁷² Kočař S.: Poradce 2/2005, Český Těšín, PORADCE s.r.o., str. 152

¹⁷³ § 132a, **§ 102 NZP.**

- vyhledávat rizika, zjišťovat jejich příčiny a také přijímat opatření k jejich odstranění. K tomu musí pravidelně kontrolovat úroveň BOZP. Hodnocení rizik by mělo pokrýt veškerá pracovní rizika, která lze rozumně předvídat. Zaměstnavatel si sám stanoví nejlepší metodu, jak bude postupovat při vyhledávání a posuzování rizik;
- minimalizovat rizika, která nelze odstranit;
- přijímat a provádět technická, technologická, organizační a jiná opatření k prevenci rizik. Dále přijímá opatření pro případ zdolávání mimořádných událostí (havárie, požáry, povodně).

Zaměstnavatel musí **vést příslušnou dokumentaci** vztahující se k prevenci rizik. Tato povinnost není stanovena výslovně, nalezneme ji však např. v **§ 136a odst. 5 ZP¹⁷⁴**, kde je zaměstnavateli stanovena povinnost zpřístupnit odborovým orgánům a zástupcům zaměstnanců pro oblast BOZP doklady o vyhledávání a vyhodnocení rizik. Také z **§ 132 odst. 4 ZP¹⁷⁵** lze vysledovat povinnost písemného informování o rizicích.

Cílem hodnocení rizik je zjistit, co by mohlo způsobit pracovní úraz nebo jinou škodu na zdraví a zda je možné riziko odstranit nebo snížit. Hodnocení má být provedeno na všech pracovištích a u všech pracovních činnostech.

Zaměstnavateli je uložena povinnost provádět úkoly **v prevenci rizik¹⁷⁶** (**§ 136a odst. 5 ZP**). Pro tuto činnost musí být odborně způsobilý. Pokud není, provádí tyto úkoly způsobilý zaměstnanec. Předpokladem odborné způsobilosti je věk 18 let, odborné vzdělání a odborná praxe.

Taxativní výčet povinností zaměstnavatele v péči o BOZP obsahuje **§ 133 ZP**. Podle tohoto ustanovení k povinnostem zaměstnavatele patří:

- nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, které neodpovídají jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti;

¹⁷⁴**§ 108 odst. 6 NZP.**

¹⁷⁵**§ 101 odst. 3 NZP.**

- informovat zaměstnance v jaké kategorii je zařazena jím vykonávaná práce. Oblast kategorizace je upravena **v ustanovení § 37 a násl. zák. č. 258/2000 Sb. Kategorizací¹⁷⁷** rozumíme souhrnné hodnocení zátěže zaměstnanců škodlivými zdravotními faktory. Dle míry výskytu škodlivých faktorů a míry jejich rizikovosti pro zdraví zařazujeme práce do **čtyř kategorií**. Do **první kategorie** spadají práce, u kterých není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví zaměstnanců, v **kategorii dvě** jsou to práce při nichž nejsou překračovány hygienické limity, ale u vnímavých jedinců nelze vyloučit nepříznivé účinky na zdraví, do **kategorie třetí** se zařazují práce, při kterých není expozice zaměstnanců škodlivým faktorům spolehlivě snížena technickými opatřeními, do **kategorie čtvrté** patří práce s vysokým rizikem ohrožení zdraví, které nelze vyloučit ani při používání dostupných opatření. O zařazení rozhodne příslušný orgán ochrany veřejného zdraví, pokud je práce přidělena do **kategorie tři a čtyři**, dojde k vyhlášení **rizikového pracoviště**;
- informovat zaměstnance o tom, které **zdravotnické zařízení** jim poskytuje závodní preventivní péči. Úkolem zdravotnického zařízení je co nejvšestranněji hodnotit zdravotní náročnost vykonávaných prací, zjišťovat činnosti rizikového charakteru, právně posoudit možné následky a navrhnout nejvhodnější preventivní opatření;
- zajistit zaměstnancům **školení** o právních a ostatních předpisech sloužících k zajištění BOZP. Jejich znalost musí zaměstnavatel pravidelně ověřovat, soustavně kontrolovat a vyžadovat jejich dodržování.

Veškerá **školení končí** většinou ověřením znalostí a to buď – ústním pohovorem, písemným testem, nebo zkouškou. O absolvování školení se **vystaví prokazatelný doklad**;

¹⁷⁶ **§ 103 NZP.**

¹⁷⁷ Kritéria pro zařazení prací do jednotlivých kategorií obsahuje vyhláška č. 432/2003 Sb., dříve 89/2001 Sb.

- zajistit zaměstnancům přiměřené informace a pokyny o BOZP, zejm. tak, že je seznámí s riziky, s výsledky vyhodnocení rizik a opatřeními na ochranu před působením těchto rizik. Zvláštní pozornost je věnována **těhotným a kojícím ženám a matkám do konce 9. měsíce po porodu**, které je povinen seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství nebo kojení. Těhotným a kojícím ženám přizpůsobuje na pracovišti prostory pro jejich odpočinek;
- umožnit zaměstnanci **nahlížet do evidence**, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním BOZP, čímž si zaměstnavatel zajistí zpětnou vazbu (může si tak např. ověřit, zda zaměstnanec opravdu obdržel osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky ve správném rozsahu, nebo jestli evidence o odpracované době na rizikovém pracovišti či v kontrolovaném pásmu odpovídá skutečnosti);
- zajistit zaměstnanci poskytnutí první pomoci. Zaměstnavatel musí rozmístit **dostatečný počet lékárníček první pomoci**, které mají odpovídající vybavení, pravidelně je doplňovat, a to nejlépe na základě konkrétních pokynů lékaře závodní preventivní péče [**§ 134 písm. f) ZP**];
- zajistit **dodržování zákazu kouření na pracovištích**, který je stanoven např. zákonem **č. 379/2005 Sb., o opatření k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů (dříve Č. 37/1989 Sb., o ochraně před alkoholismem a jinými toxikomaniemi¹⁷⁸)**. Absolutní zákaz kouření platí v dolech, v pyrotechnických či jiných chemických provozech. Otázkou je, zda zaměstnavatel musí na pracovišti zřizovat tzv. **kuřácké koutky**. Náš právní řád tento pojem nezná; o tzv. kuřárnách, které se zřizují u pracovišť, kde se nesmí z hygienických, bezpečnostních či provozních

¹⁷⁸ Tato právní úprava se ukázala jako nevyhovující, neboť přestala odpovídat moderním trendům v přístupu k problematice tabákových výrobků, alkoholu a dalších návykových látek a dále v souvislosti s reformou veřejné správy vedla ke kompetenčním sporům orgánů státní správy a samosprávy při odpovědnosti za prosazování a dodržování uvedeného zákona – Brůha D., Práce a mzda 1/2006, Praha, ASPI, a.s., str. 11.

důvodů kouřit pojednávala zdravotnická **směrnice č. 46/1978 Sb., o hygienických požadavcích na pracovní prostředí**¹⁷⁹. Velikost kuřáren stanovila dle počtu pracovníků a povahy provozu, minimální plocha byla 12 m². Kuřárna měla být umístěna nejvíce 120 m od pracoviště, pokud by tam byl ztížený přístup pak nejvýše 75 m. Ze **ZP** ani ostatních právních předpisů neplyne povinnost zaměstnavatele zřízovat v prostorách podniků kuřárny. Nepřímé vyjádření lze nalézt pouze v **§ 139 odst. 1 ZP**, kde je zaměstnavateli mimo jiné uložena povinnost zřízovat, udržovat a zlepšovat blíže nespecifikovaná zařízení pro zaměstnance.

Zákaz kouření může být upraven i v kolektivní smlouvě – např. Kolektivní smlouva Okresní nemocnice¹⁸⁰ Jindřichův Hradec na období od 01.06.2002 do 31.05.2003 v části upravující Péči o zaměstnance vymezuje prostory, kde je zakázáno kouřit. Místa, kde je umožněno kouřit určují primáři jednotlivých oddělení, kteří se svým rozhodnutím seznámí všechny zaměstnance oddělení,¹⁸¹

- zajistit **pro zaměstnance se zdravotním postižením** potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných dílen, jejich zaškolení nebo zaučení a také zvyšování jejich kvalifikace (na svůj náklad).

4.2.2. Osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje

Další z významných povinností zaměstnavatele je poskytování ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků, ochranných nápojů a specifických doplňků stravy¹⁸². Práce a činnosti, které vyžadují poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, jsou práce na staveništi, trhací prá-

¹⁷⁹ Byla zrušena novelou ZP č. 155/2000 Sb. a zák. č. 258/2000 Sb.

¹⁸⁰ Dle nové právní úpravy je stanoven zákaz kouření ve vnitřních prostorách zdravotnických zařízení všech typů.

¹⁸¹ Informace z Kolektivní smlouvy uzavřené dne 31.05.2002, mezi Okresní nemocnicí Jindřichův Hradec, a jejími zaměstnanci, zastoupenými odborovými organizacemi, na období od 01.06.2002 do 31.05.2003, odstavec 4. článku VI.

¹⁸² Jen u těch zaměstnanců, kteří pracují na pracovištích, kde nelze rizika vyskytující se při práci odstranit či dostatečně omezit.

ce, těžba dříví, zemní práce (vyžadují **ochranné přílby**); lešenářské práce, práce v lese a na střechách (vyžadují **ochrannou obuv**); práce při kování a obrábění kovů, při lisování kovů a skla (**chrániče sluchu**); svářecí, brousící a rozbrušovací práce (**ochranné brýle, obličejové štítky nebo stínítka**).¹⁸³ Všechny uvedené prostředky poskytuje zaměstnavatel na základě vlastního seznamu vypracovaného dle vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek na pracovišti¹⁸⁴. Přidělované ochranné prostředky nesmí ohrožovat zdraví zaměstnance nebo bránit výkonu jeho práce.

Pokud se vyskytuje více než jedno riziko a je nutné, aby zaměstnanci používali **současně více ochranných prostředků**, musí být tyto ochranné prostředky slučitelné¹⁸⁵.

Osobní ochranné pracovní prostředky mají chránit zaměstnance před riziky, jež by mohla ohrozit jejich život nebo zdraví při práci. Do osobních ochranných pracovních prostředků **nepatří**:

- oděvy a obuv, které se nepoužívají k ochraně zdraví a bezpečnosti při práci a které nepodléhají při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění;
- zařízení záchranných a havarijních služeb, vykonávajících činnost podle zvláštních předpisů;
- speciální ochranné prostředky používané v armádě nebo pořádkových a bezpečnostních silách. Jedná se např. o přílby a štíty;
- ochranné prostředky používané při provozu na pozemních komunikacích (např. ochranné přílby řidiče nebo spolujezdců na jednostopých vozidlech);¹⁸⁶

¹⁸³ Jouza L.: Práce a mzda č. 1/2002, Praha, ASPI Publishing, s.r.o., str. 5

¹⁸⁴ Pro zaměstnance, kteří pracují celý den s počítačem je třeba taktéž zajistit ochranné pracovní prostředky na ochranu zraku – filtry před obrazovku, obrazovku s již zabudovaným filtrem. Zaměstnavatel organizuje činnost zaměstnance u počítače tak, aby ji během dne přerušoval přestávkami – nejlépe po každých dvou hodinách na 5 - 10 minut.

- sportovní vybavení;
- prostředky určené pro sebeobranu;
- prostředky pro zjišťování a signalizování rizik a škodlivin.

Poskytovat lze pouze ochranné prostředky, které splňují podmínky stanovené zvláštním právním předpisem (tímto předpisem je nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky,¹⁸⁷ dříve č. 172/1997 Sb.).

Ze žádného předpisu k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nevyplývá, že by *zaměstnanec byl povinen používat ochranné pomůcky během celé pracovní doby bez ohledu na to, kterou konkrétní činnost provádí – viz judikát Nejvyššího soudu č. RNs C 1253/2002, spis. zn. 21 Cdo 1209/2001, publikován v Souboru rozhodnutí Nejvyššího soudu. Tímto judikátem byl řešen případ, kdy se zaměstnanec hlubinného dolu zranil při vyměřování délky dřevěných stojek, když vypadl uhelný pilíř a při útěku zaměstnanec mu padající hornina zranila pravou ruku, na které neměl pracovní rukavice. Zaměstnavatelka se chtěla zprostit odpovědnosti, poukázáním na to, že zaměstnanec neměl pracovní rukavice a tím porušil právní předpisy a pokyny k zajištění BOZP. Zaměstnavatelka však nikdy nevydala žádný závazný předpis či pokyn, ze kterého by vyplývalo, že zaměstnanci jsou povinni používat ochranné prostředky během celé pracovní doby bez ohledu na to, jakou činnost provádí. Zaměstnanec také nikdy nebyl upozorněn na to, že když při měření nepoužívá rukavice, je tento postup nesprávný.*

Osobní ochranné pracovní prostředky **rozdělujeme** na druhy chránicí:

¹⁸⁵ § 3 odst. 2 nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterou se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků.

¹⁸⁶ Jouza L.: Práce a mzda č. 1/2002, Praha, ASPI Publishing, s.r.o., str. 3

¹⁸⁷ Kočař S.: Poradce 2/2005, Český Těšín, PORADCE s.r.o., str. 183

- **hlavu** (ochranné přilby, síťky na vlasy, nepromokavé klobouky);
- **sluch** (zátkové chrániče sluchu, mušlové chrániče sluchu, protihlukové přilby);
- **oči a obličej** (ochranné brýle, laserové brýle, obličejové štítky, svářečské masky);
- **dýchací orgány** (filtry proti částicím, filtry proti radioaktivnímu prachu, izolační přístroj s přívodem vzduchu);
- **ruce a paže** (rukavice, ochranné rukávy, ochranné nátepníky pro těžkou práci);
- **nohy** (kotníčkové boty, ochranné vysoké boty, boty s ochrannou špičkou, oteplené boty, chrániče kolen, kamaše);
- **pokožku** (krémy a masti);
- **trup a břicho** (ochranné vesty, zahřívané vesty, záchranné vesty, břišní pásy);
- **celé tělo** (oděvy odolné proti žáru a ohni, termální oděvy, plynotěsné oděvy, prachotěsné oděvy).¹⁸⁸

Ustanovení **§ 133a ZP**¹⁸⁹ přijalo mnoho povinností založených dosud **vyhláškou č. 204/1994 Sb.**¹⁹⁰, kterou byl stanoven rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků, ve znění **vyhlášky č. 279/1998 Sb.** V **§ 133a odst. 6 ZP** byla vláda

¹⁸⁸ Janáková A.: Mzdová účetní č. 2/2000, Olomouc, ANAG, spol. s r. o., str. 15

¹⁸⁹ **§ 104 NZP.**

¹⁹⁰ Tato vyhláška byla k 01.01.2002 zrušena vyhláškou č. 495/2001 Sb.

zmocněna k vydání nařízení, které by podrobně upravilo bližší podmínky poskytování těchto prostředků.

S účinností od 01.01.2002 bylo vydáno **nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků**¹⁹¹. Stejně jako osobní ochranné pracovní prostředky, tak prostředky mycí a čisticí jsou **poskytovány zdarma**. Náklady, které takto vzniknou zaměstnavateli, jsou daňově uznávaným nákladem u daně z příjmu dle **§ 24 odst. 2 písm. j) bod 1) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu**.

Zaměstnanci, kteří přicházejí do styku s látkami, které mohou způsobit podráždění kůže (kyseliny, louhy, rozpouštědla), či u nichž může dojít k potřísnění dráždicími látkami (dehtové látky, topné oleje), mají nárok na příslušné **dezinfekční prostředky**. Za dezinfekční prostředky považujeme také ochranné masti. Např.:

- **mast s hydrofobním ochranným účinkem** – pro pracoviště, kde je trvale vlhké prostředí (práce s roztoky kyselin, louhů, s barvami rozpustnými ve vodě);
- **mast s filmotvornou látkou** – pracovníkům, kteří přicházejí při práci do styku s alkalickými zeminami – např. vápno, cement, cihly¹⁹²;
- **regenerační ochrannou mast.**

Mycími prostředky rozumíme všechny prostředky, které splňují základní požadavky očisty od škodlivin a jiných nečistot. Nejčastějšími mycími prostředky jsou toaletní mýdla, čisticí pasty a roztoky, kterými se odstraňují vzniklé nečistoty a jež při tom nepoškozují a nedráždí pokožku. Nezbytnou součástí mycích prostředků jsou ručníky (popř. elektrické teplovzdušné osušovače rukou). Zaměstnavatel by měl zajistit dva

¹⁹¹ V tomto nařízení se promítají ustanovení Směrnic ES: č. 89/656/EHK, která se týká minimálních požadavků na bezpečnost a ochranu zdraví při používání OOPP pracovníky na pracovišti a č. 89/686/EHK, jež slouží k vyrovnání právních předpisů účastnických států v oblasti prostředků osobní ochrany.

¹⁹² Kočař S., JUDr.: Nový průvodce č. 7-8/2003, Praha, SOCIOPRESS, str. 47

ručníky ročně. U zaměstnanců, kteří pracují s některými agresivními látkami, je nutné chránit i jejich dýchací ústrojí. V tomto případě za mycí prostředky považujeme i mycí prostředky určené k vyplachování úst a nosu.

K těmto prostředkům se samozřejmě zajišťuje **dostatečné množství vody** (v rozmezí zhruba od 40 litrů při práci čisté až po 100 litrů při práci velmi nečisté připadající na jednoho zaměstnance a pracovní směnu).

Nařízení vlády doporučuje **množství poskytovaných mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků**. Doporučená množství za měsíc jsou odstupňována dle klasifikace pracovních činností¹⁹³. Při práci velmi nečisté je to 900 gramů čisticí pasty, 200 gramů mýdla, při práci nečisté je to 600 gramů čisticí pasty, 100 gramů mýdla, při práci méně čisté 300 gramů čisticí pasty, 100 gramů mýdla, při práci čisté 100 gramů mýdla.

Ochranné prostředky poskytnuté zaměstnavatelem zůstávají jeho majetkem a vyměňují se až po ztrátě účinnosti. Je ponecháno na vůli zaměstnavatele, zda vyřazené ochranné prostředky ponechá zaměstnanci či nikoliv, jestliže je chce poskytnout jinému zaměstnanci, musí je dezinfikovat, vyprat apod.

Dle **§ 178 ZP¹⁹⁴ zaměstnanec odpovídá za ztrátu** poskytnutých ochranných pracovních prostředků, stejně tak jako jiných předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení. Potvrzení by mělo obsahovat:

➤ jméno a příjmení zaměstnance;

¹⁹³ **Práce velmi nečistá** je charakterizována výskytem silných alergenů, karcinogenů, toxických látek (děláči hlubinné těžby, hutníci, asfaltěři, galvanizéři, deratizéři). Při **práci nečisté** dochází ke značnému pocení, pracovní proces je spojen se značnou prašností a výskytem toxických látek. Rozsah znečištění je střední až velký (svářeči, chovatelé zvířat, montéři, řezníci, lesní a zemědělské dělníci). Charakteristickým rysem práce **méně čisté** je malé riziko znečištění. Je spojena eventuelně s mírným pocením, znečišťující látky většinou neohrožují zdraví (montáž elektrotechnických výrobků, skladoví dělníci, úklidový pracovníci, zásobovací práce). U **práce čisté** je riziko znečištění velmi malé (administrativa, obsluha plynových kotelen, dozor, pracovníci ve školství).

¹⁹⁴ **§ 255 NZP.**

- evidenční číslo zaměstnance;
- vykonávanou profesí včetně dalších činností, jimiž je zaměstnanec pověřován;
- druh přiděleného ochranného prostředku;
- důvod přidělení;
- předpokládaná vynášecí doba;
- datum předání;
- podpis zaměstnance potvrzující převzetí.¹⁹⁵

Zaměstnavatel nemá povinnost zaměstnanci ztrátu prokazovat. **Důkazní břemeno** je na zaměstnanci. Ten musí prokázat, že ztrátu ne-zavinil.

Je vhodné, aby **výběr ochranných prostředků** byl prováděn pokud možno z databáze již schválených ochranných prostředků či firemních katalogů (např. **Katalog osobních ochranných prostředků** vydávaný Výzkumným ústavem bezpečnosti práce).

Ochranné nápoje byly dříve poskytovány jen v horkých provozech – v souladu se **Směrnicí č. j. HE – 340. 2 – 6. 12. 63, o poskytování ochranných nápojů při práci v horkých provozech**. Na základě novely ZP č. **155/2000 Sb.** a prováděcího nařízení vlády č. **178/2001 Sb.**, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění nařízení vlády č. **523/2002 Sb.**, č. **441/2004 Sb.** a č. **441/2004 Sb.**, jsou ochranné nápoje poskytovány k ochraně zdraví zaměstnanců nejen v horkých provozech, ale i k ochraně před chladem.

Pracoviště se pro tento účel zařazují do tříd. Ochranné nápoje se poskytují:

- v takových provozech, kde zaměstnanci ztrácejí potem a při dýchání více než 1,25 litru tekutiny za osmihodinovou směnu;

¹⁹⁵ Kočař S.: Personální servis č. 5/2000, Praha, Sociopress, str. 5

- dále v případech, kdy jsou v pracovním prostředí překračovány maximální teploty stanovené v tabulce k nařízení vlády – např. na venkovních pracovištích a při obsluze venkovních strojů včetně dopravních prostředků, jejichž kabiny nemají klimatizační vybavení a teplota vzduchu na pracovním místě přesahuje po dobu poloviny směny 28°C a vyšší;
- teplé nápoje - na pracovišti, kde je teplota 4°C a nižší.

Ochranný nápoj musí splňovat tyto vlastnosti – zdravotní nezávadnost, vhodná chuť a teplota, obsah cukru menší než 6,5%. Nápoje nesmí obsahovat více než jedno hmotnostní procento alkoholu, vyjma nápojů pro mládež, které nesmí obsahovat vůbec žádný alkohol. Vhodné jsou různé druhy čajů a různé minerální vody.

Zaměstnavatel **nesmí** poskytování osobních ochranných pracovních prostředků **nahrazovat finančním plněním**.

Všechny, mnou oslovené společnosti, poskytují ochranné pracovní prostředky dle zákona.

Např. společnost ŠKODA TRANSPORTATION s.r.o., poskytuje tyto prostředky zaměstnancům na dílně. Konkrétní pravidla poskytování těchto prostředků dle jednotlivých profesí jsou zpracována v interním předpisu. Ochranné prostředky se poskytují takové, které vyžadují jednotlivé profese (např. svářeči, lakýrníci atd.). K volnému použití zdarma je zaměstnancům k dispozici sycená voda z výrobníku. Zaměstnanci si mohou zakoupit nápoje z automatu.¹⁹⁶

Ochranné prostředky včetně nápojů poskytuje i společnost McDonald's ČR, spol. s r.o.¹⁹⁷

4.2.3. Pracoviště a pracovní prostředí

Paragraf 134 ZP se týká pracoviště a pracovního prostředí. Je zde vymezena povinnost zaměstnavatele zajistit vhodné prostorové a

¹⁹⁶ Informace mi byly poskytnuty panem Karlem Kristou, personalista ŠKODA TRANSPORTATION s.r.o.

konstrukční uspořádání pracoviště a také vybavit pracoviště a pracovní prostředí tak, aby bylo bezpečné, a aby byly dodrženy požadavky hygienické a požadavky ochrany zdraví.

Pracovištěm rozumíme prostor, ve kterém je vykonávána vlastní práce a **pracovním prostředím** pak prostředí obklopující zaměstnance při práci, tedy souhrn hodnot vytvářející bezpečné a zdravotně odpovídající podmínky k výkonu práce.¹⁹⁸

Podrobná úprava je obsažena v **nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí** (zpracování části směrnice Rady 89/654/EHS)¹⁹⁹.

4.2.4. Výrobní pracovní prostředky a zařízení

K **rizikovým faktorům patří také** výrobní a pracovní prostředky a zařízení, jejichž právní úpravu nalezneme v **§ 134a ZP²⁰⁰**. **Výrobní a pracovní prostředky** chápeme jako: pracovní stroje, technická zařízení, dopravní prostředky, přístroje a nářadí. S těmito prostředky jsou spojena rizika ohrožující zaměstnance, proto musí být vybaveny ochrannými zařízeními, jež budou chránit život a zdraví zaměstnanců. Vhodná úprava uvedených prostředků má zabránit účinkům hluku, vibrací a nepohodlné pracovní pozice (fyziologicky nepřírozená či nepříznivá poloha při práci) na zaměstnance. Zaměstnavatel obstarává pravidelnou a řádnou údržbu, kontrolu a revizi strojů, zařízení, dopravních prostředků, přístrojů a nářadí. Smyslem této činnosti je zjistit, zda provoz a používání u nich nezpůsobily takové změny, které by snižovaly bezpečnost práce.

¹⁹⁷ Informace mi byly poskytnuty panem Stanislavem Novotným, HR & Franchising Director, McDonald's ČR.

¹⁹⁸ Kočař S.: Mzdová účetní č. 4/2001, Olomouc, ANAG spol. s r. o., str. 15

¹⁹⁹ Nařízení se nevztahuje na pracoviště:

- v dopravních prostředcích při silniční, železniční a letecké přepravě, mimo objekt zaměstnavatele,
- užívaná při hornické činnosti,
- na plavidlech vnitrozemské a námořní plavby.

²⁰⁰ **§ 102 odst. 3 NZP.**

4.2.5. Organizace práce a pracovních postupů

V § 134e ZP jsou zaměstnavateli stanoveny povinnosti, jež tvoří zákonný rámec pro organizování prací a zavádění pracovních postupů tak, aby byly dodržovány zásady bezpečného chování na pracovišti. V tomto ustanovení jsou vyčteny tyto **rizikové faktory**:

- **činnost jednotvárná a jednostranně zatěžující organismus.**
Z výzkumu plyne, že takováto činnost vede k celé řadě negativních důsledků – např. k nemocím pohybového ústrojí;
- ohrožení **padajícími či klouzajícími předměty nebo materiály;**
- **práce o samotě**, bez dohledu dalšího zaměstnance;
- **ruční manipulace s břemeny**, která může poškodit zdraví.

4.2.6. Práva a povinnosti zaměstnanců

Některá práva a povinnosti zaměstnanců (§ 135 ZP²⁰¹) jsou zrcadlovým obrazem povinností uložených zaměstnavatelům. Např. právo zaměstnance na zajištění BOZP odpovídá povinnosti zaměstnavatele stanovené v § 132 odst. 1 ZP²⁰². K nejdůležitějším **právům zaměstnanců** patří právo na:

- informace o rizicích jejich práce;
- informace o opatřeních na ochranu před působením rizik;
- odmítnutí výkonu takové práce, o níž mají důvodně zato, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jejich život či zdraví, popř. život nebo zdraví jiných osob. Aby toto ustanovení nebylo zneužíváno, zdůrazňuje se, že ohrožení musí být bezprostřední a závažné.

²⁰¹ § 106 NZP.

²⁰² § 101 odst. 1 NZP.

V § 135 odst. 3 ZP²⁰³ je stanoveno jak právo, tak povinnost zaměstnance podílet se na vytváření zdravého a bezpečného pracovního prostředí.

4.2.7. Rozšíření působnosti hlavy páté zákoníku práce

Paragraf 137 ZP je ustanovením, které rozšiřuje platnost **hlavy páté ZP** i na tyto osoby:

- zaměstnavatel, který je fyzickou osobou a pracuje společně se svými zaměstnanci;
- fyzické osoby, které podnikají a nikoho nezaměstnávají;
- blízké osoby, které se zaměstnavatelem spolupracují.

4.2.8. Sankce za nedodržení předpisů BOZP

Za porušování předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení a předpisů stanovujících pracovní podmínky mohou orgány státního odborného dozoru ukládat tyto peněžité sankce:

- **až trojnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnancům**, kteří zaviněně porušili závažné povinnosti nebo zatajili skutečnosti důležité pro výkon dozoru;
- **až 2 000 000,-Kč** organizacím a podnikajícím fyzickým osobám. Tato pokuta může být až o 100% zvýšena, jestliže nebyl dodržen nově stanovený termín k provedení nápravy²⁰⁴.

²⁰³ § 106 odst. 3 NZP.

²⁰⁴ Výše pokuty je dle prohřešku odstupňována – zák. č. 251/2005 Sb., o inspekci práci.

4.2.9. Konkrétní úprava BOZP v kolektivních smlouvách

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci musí být uzpůsobena pracovišti, kterého se týká. Jiná je situace v nemocnici či v dole, jiná situace je v administrativě. **Rozšířit zákonnou úpravu** je možné např. příslušnými ustanoveními v kolektivní smlouvě – např. pro nemocnice je důležité ustanovení o ochraně před virem HIV – toto ustanovení jsem našla v kolektivní smlouvě Okresní nemocnice Jindřichův Hradec – zaměstnavatel se zavazuje zajistit nákup ochranných pomůcek, zejména gumových rukavic, pro všechny zaměstnance nemocnice, ohrožené virem HIV.²⁰⁵ V kolektivní smlouvě je možné samozřejmě dohodnout kontrolu odborové organizace nad bezpečností práce. Takovéto ustanovení obsahuje Kolektivní smlouva společnosti CHEMOPETROL, a.s., pro rok 2004, v níž mě ještě zaujalo ustanovení o závazku zaměstnavatele poskytovat zaměstnancům na pracovištích s rizikem chemické karcinogenity v období od 15.10. do 31.03. vitamín C – alespoň 200 mg na den.²⁰⁶

Úpravy v ostatních kolektivních smlouvách, které jsem měla k dispozici jsou obecné – viz příloha č. 4 a č. 5.

²⁰⁵ Informace z Kolektivní smlouvy uzavřené dne 31.05.2002, mezi Okresní nemocnicí Jindřichův Hradec, a jejími zaměstnanci, zastoupenými odborovými organizacemi, na období od 01.06.2002 do 31.05.2003, odstavec 1. článku V.

²⁰⁶ Informace z Kolektivní smlouvy uzavřené pro rok 2004 mezi společností CHEMOPETROL, a.s. a základní odborovou organizací, oddíl E.

5. Úprava zvláštních pracovních podmínek vybraných skupin zaměstnanců

Jak jsem již uvedla dříve, do pojmu péče o zaměstnance patří také problematika upravená hlavou **sedmou ZP - Pracovní podmínky žen a mladistvých (§ 149 - § 169)**.²⁰⁷ Právo těchto osob na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky je zakotveno v **čl. 29 odst. 1 Listiny**.

5.1. Zvláštní pracovní podmínky žen

Oddíl první hlavy sedmé upravuje pracovní podmínky žen. Biologické, fyziologické a také společenské rozdíly mezi muži a ženami vyžadují, aby pracovní podmínky pro ženy byly odlišné a aby jim byla poskytnuta zvýšená ochrana.

V naší zemi je **velké množství ekonomicky činných žen**. V posledních letech připadá na každých 100 zaměstnanců 46 žen.²⁰⁸ Vysoká zaměstnanost žen u nás je dána vývojem v posledních 50 letech²⁰⁹.

V zahraničí se často setkáváme s tvrzením, že zavedení zvláštních pracovních podmínek pro ženy je **diskriminací**²¹⁰, tzv. princip absolutního rovnostářství. V tomto případě jim lze oponovat tím, že zaměňují pojem **rovnoprávnost a rovnost**. **Rovnoprávnost** v našem pojetí znamená, že každý má právně zaručenou možnost maximálně uplatnit své schopnosti a předpoklady.²¹¹ Nejedná se tedy o diskriminaci, ale o výraz rovnoprávnosti. Zákaz diskriminace nalezneme již v článku sedmém Vše-

²⁰⁷ **Nová právní úprava je obsažena v hlavě čtvrté – ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY NĚKTERÝCH ZAMĚSTNANCŮ a týká se osob se zdravotním postižením, žen, mladistvých a zaměstnanců pečujících o dítě a jiné fyzické osoby - § 237 - § 247.**

²⁰⁸ Bělina M. a kol.: Pracovní právo, Praha, VŠEHRD 1997, str. 218 (autorkou kap. V. Štangová)

²⁰⁹ Ženy vstoupily na trh práce v **50. letech** v souvislosti s **1. pětiletým plánem** (1949-1953). Tento vstup byl podmíněn nejen emancipačními snahami, ale hlavně potřebou druhého příjmu v rodině.

²¹⁰ Viz náleží Ústavního soudu, publ. ve Sbírce nálezů a usnesení Ústavního soudu, číslo sešitu 2/1993-94.

²¹¹ Galvas M.: Pracovní právo ČR, Brno, Masarykova univerzita 1999, str. 271 (autorkou kap. I. Píchová)

obecné deklarace lidských práv, zásada rovnosti mezi muži a ženami výslovně vyplývá ze Smlouvy o Evropském hospodářském společenství. Co se týká oblasti pracovního práva, vychází zákaz diskriminace ze směrnic Rady ES:

- **č. 75/117/EEC** - zásada stejné odměny pro muže a ženy,
- **č. 76/207/EEC** - zásada rovného zacházení s muži a ženami. Tato zásada je rozvinuta v úvodních člácích ZP,
- **č. 92/85/EEC** - zlepšení BOZP těhotných zaměstnanek a zaměstnankyň krátce po porodu.

Další ustanovení zakazující diskriminaci plynou z **článků 3, 26 odst. 1., 26 odst. 3. a 28 Listiny** a rozvinuty jsou též v **ustanoveních § 7 odst. 2 až 6 a § 8 odst. 3 ZP.**

Naše pracovní právo upravuje zapojení žen do pracovního procesu s ohledem na dva významné faktory:

- ◆ **faktor biologický.** Ženy jsou vzhledem k fyziologickým zvláštnostem ženského organismu citlivější vůči určitým druhům prací a pracovišť (práce fyzicky nepřiměřené, hlučná a prašná pracoviště);
- ◆ **faktor společenský.** Ženy se starají o děti a o domácnost, hlavní pozornost je věnována období těhotenství a době po porodu. Zvláštní péči v těhotenství ženě zaručuje **čl. 32 odst. 2 Listiny.**

Zvláštní pracovní podmínky žen lze definovat jako soubor práv žen a jim odpovídající povinnosti zaměstnavatele a dalších orgánů, jehož úkolem je zajistit ženám úplné uplatnění vlastních schopností v pracovním procesu, aniž by to bylo na újmu jejich zdravotnímu stavu a mateřskému poslání.

Institut zvláštních pracovních podmínek se projevuje takto:

- Některé práce jsou ženám **zakázány**, a to:
 - ◆ **všem ženám** (např. práce pod zemí, při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů). Do 04.09.2003 to byly také práce uvedené ve vyhlášce č. **261/1997 Sb.**, kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázané všem ženám, těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání);
 - ◆ **těhotným a kojícím ženám a ženám do devátého měsíce po porodu** - práce určené vyhláškou č. **288/2003 Sb.**, kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázané těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání²¹². Základ vyhlášky tvoří taxativní zákazy prací a pracovišť, které jsou obsaženy ve směrnici č. 92/85/EKS ze dne 19.10.1992, jejímž cílem je stanovit práce a pracoviště zakázané těhotným ženám, kojícím matkám a matkám do devátého měsíce po porodu, a ve směrnici č. 94/33/ES ze dne 22.06.1994, o ochraně mladistvých pracovníků;²¹³
- Pokud **koná** těhotná žena práci, jež je **těhotným zakázána**, musí být převedena na jinou vhodnou práci (**§153²¹⁴**). Jestliže žena do-

²¹² Nahradila výše uvedenou vyhlášku z roku 1997.

²¹³ Motyčková P., Nový průvodce, č. 11/2003, Praha, SOCIOPRESS, str. 16

²¹⁴ **§ 239 NZP.**

sahuje při převedení na jinou práci nižšího výdělku²¹⁵, náleží jí vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství;

- **Paragraf 154²¹⁶** vyžaduje souhlas těhotné ženy a ženy pečující o děti do věku 8 let, pokud je chce zaměstnavatel vyslat na **pracovní cestu** mimo obvod jejího pracoviště a bydliště. Přeložit ji může jen na vlastní žádost. Stejná právní úprava platí pro osamělé ženy s dítětem do 15 let;
- **Pracovní poměr** těhotných žen a žen trvale pečujících o dítě do 3 let je chráněn **§ 155 ZP²¹⁷**;
- Ženy pečující o dítě do 15 let a ženy těhotné mohou požádat o **kratší pracovní dobu²¹⁸**;
- Dalším významným institutem je **mateřská a rodičovská dovolená** upravená v **§§ 157-160 ZP²¹⁹**;
- Matka, která své dítě kojí, má nárok na zvláštní **přestávky ke kojení**.

Některá ustanovení ZP²²⁰, která směřují k prohloubení péče o dítě, platí i **pro muže (270 ZP²²¹)**.

Ochrana žen před diskriminací plyne i z judikatury, např. dle rozhodnutí ***Ústavního soudu Pl. ÚS 13/94, je třeba práva žen na zvláštní ochranu stanovená v čl. 29 a 32 Listiny základních práv a svobod, porovnávat s právem každého člověka na svobodnou volbu povolání se zaručeným právem žen na stejné podmínky v zaměstnání jaké mají muži. Absolutní zákaz noční práce žen a absolutní zákaz vysílat těhotné ženy a ženy pečující o malé děti na pracovní cesty by znamenal jejich diskriminaci z hlediska pracovních příležitostí a podmínek pro výkon zaměstnání²²²***.

²¹⁵ Bez svého zavinění.

²¹⁶ **§ 240 nového NZP.**

²¹⁷ **§ 53 odst. 1 písm. d) NZP.**

²¹⁸ Pokud zaměstnavatel nebrání **vážné provozní důvody**, musí žádosti vyhovět. Z hlediska péče o dítě, je samozřejmě lepší, jestliže žena pracuje na **zkrácený pracovní úvazek**. V zahraničí je tento institut využíván více než u nás (např. Nizozemí-69%) .

²¹⁹ **§ 191 – 199 NZP.**

²²⁰ Např.: §§ 154, 155, 156 odst. 1 a 2.

²²¹ **Nově se úprava vztahuje na další osoby přímo.**

²²² Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 89 z roku 1948 – revidovaná, o noční práci žen, není mezinárodní smlouvou o lidských právech a svobodách podle čl. 10 Ústavy.

5.1.1. Fakultativní péče o zaměstnankyně

Péče, kterou jsem se zabývala v předchozích odstavcích, je pro zaměstnavatele **povinná**. Zaměstnavatel by měl uvážit i další možnosti jak ženy, které pečují o děti, dále podpořit. Zaměstnavatel by měl zajistit **další služby** (např. možnost nákupu v areálu podniku, zajištění jeslí či mateřské školy), které zlepší jejich životní podmínky. Dle mého názoru není v naší zemi věnována dostatečná pozornost **psychickému stavu ženy**, která je mateřstvím vytržena ze svého pracovního prostředí a kolektivu.

V zahraničí se stále více používají **programy udržování kontaktu se ženami** na mateřské dovolené v období, kdy pečují o dítě. Programy jsou zaměřeny na společenské akce pro tyto ženy, na různé kurzy usnadňující jim péči v domácnosti, ale i na poskytování informací o novinkách v jejich oboru a udržování jejich kvalifikace.²²³ Pokud má zaměstnavatel zájem o to, aby se žena, které péče o děti brání v práci, mohla i nadále své práci věnovat, poskytne jí **příspěvek na soukromou péči o děti**.

V souvislosti s fyziologickými zvláštnostmi žen, je vhodné budovat na pracovištích či v jejich blízkosti hygienická zařízení pro ženy²²⁴.

Myslím, že někteří zaměstnavatelé (zejména velké nadnárodní společnosti) se v dnešní době snaží budovat vhodné pracovní prostředí pro ženy a přizpůsobit jejich pracovní dobu možnostem péče o děti.

Pozitivní výpovědi některých zaměstnankyň lze nalézt na internetu – např. společnost IBM se snaží vybudovat příjemné prostředí pro ženy – ženy v ní mají rovnocenné šance pro uplatnění a profesní růst, firma jim vytváří podmínky, které jim pomohou vyvážit poměr mezi soukromím a prací. Jedná se o tzv.: „Flexible Office Program“ – program umožňující pracovat z domova.

²²³ Koubek J.: Řízení lidských zdrojů, Praha, MANAGEMENT PRESS 1995, str. 318

²²⁴ Každá žena má nárok na možnost udržovat osobní hygienu.

Společnost Siemens s.r.o. je ochotna vyhovět požadavku těhotné zaměstnankyně na přidělení práce domů (jestliže to povaha její práce dovoluje).²²⁵

Společnost McDonald's ČR, spol. s r.o., se snaží nabídnout ženám po mateřské dovolené flexibilní pracovní dobu – zkrácený úvazek, práce v odpoledních hodinách.²²⁶

Možnost úpravy pracovní doby nabízí svým těhotným zaměstnankyním i společnost ŠKODA TRANSPORTATION s.r.o.²²⁷

5.1.2. Předcházení sexuálnímu obtěžování na pracovišti

Spokojenost ženy s pracovními podmínkami závisí také na vztazích s ostatními zaměstnanci. V posledních letech se i u nás objevuje pojem **sexuální obtěžování na pracovišti**²²⁸. Žena nemůže být spokojená, pokud je v zaměstnání sexuálně obtěžována. Tato problematika se samozřejmě týká i mužů, tyto případy jsou však méně časté (hlavně homosexuální a mladí muži). Výzkumy ukazují, že k nejhroženějším skupinám patří rozvedené a odloučeně žijící ženy, ženy mladé a ženy vstupující na trh práce nově, ženy se zdravotním postižením, lesbičky, ženy z rasových menšin. Téměř 40% žen tvrdí, že se během své pracovní aktivity s tímto problémem setkala. Podle studie Sociologického ústavu Akademie věd ČR publikované v roce 2005 se s tímto problémem setkala čtvrtina populace – bylo zkoumáno sexuální obtěžování tak, jak je vnímáno laickou veřejností s tím, že bylo zjištěno, že konverzace s erotickým podtextem, vtipy s erotickým podtextem, narážky atd., jsou běžnou součástí „života“ na pracovištích.

Mezi znaky sexuálního obtěžování patří:

- ◆ nadbytečný tělesný kontakt;
- ◆ nevhodné poznámky, urážky a vtipy;

²²⁵ Informace mi byly poskytnuty paní Marcelou Skalickou, HR specialista Siemens s.r.o.

²²⁶ Informace mi byly poskytnuty panem Stanislavem Novotným, HR & Franchising Director, McDonald's ČR.

²²⁷ Informace mi byly poskytnuty panem Karlem Kristou, personalista ŠKODA TRANSPORTATION s.r.o.

- ◆ nevítané nabídky či žádosti sexuální povahy;
- ◆ vystavování obrázků či jiných předmětů, které mají vztah k sexu,
- ◆ poznámky o něčím těle nebo oděvu.

Za sexuální obtěžování lze považovat **pouze jednání**, které je oprávněně vnímáno jako podmínka přijetí do zaměstnání, jeho výkonu, zachování dosažených výhod či postavení, nebo ovlivnilo výkon práce a znamenalo zásah do osobnostních práv.²²⁹ K tomu, aby mohlo být sexuální obtěžování považováno za právem nedovolené jednání a důsledně se odlišilo od jiného chování zaměstnanců, musí být zákonem přesně vymezen pojem sexuální obtěžování, které musí v sobě zahrnovat současně tyto náležitosti:

- chování motivované sexuálním pudem,
- chování adresátem skutečně (nikoli jen předstíraně) nevítané,
- chování na pracovišti nebo v souvislosti s výkonem práce, které vytváří pro postiženého zaměstnance nežádoucí či ponižující pracovní prostředí, nebo, což je druhá možnost, je postaveno na požadavku „něco za něco“.²³⁰

Rozhodující je **subjektivní pohled obtěžovaného**. Sexuální obtěžování ovlivňuje nejenom zaměstnance, a to jak obtěžované, tak s nimi spolupracující, ale také zaměstnavatele. Má přímý dopad na ziskovost organizace. Snižuje se nejen produktivita zaměstnance, ale i celého podniku.

Vzhledem ke snaze České republiky o vstup do EU, bylo nutné **harmonizovat pracovní právo** i v této oblasti. Rada ES usilovala o to, aby byla vzata v úvahu studie, která upozorňuje na to, že sexuální obtěžování je vážným problémem pro mnoho pracujících žen. Tomu odpovídá i Doporučení Rady z 13.12. 1984 k podpoře pozitivních akcí ve prospěch

²²⁹ Jakubka J.: SONDY č. 4/2000, Praha, SONDY, s.r.o., str. 4

²³⁰ Jakubka J.: Práce a mzda č. 12/2005, Praha, ASPI, a.s., str. 32

žen, díky kterému vyhlásily mnohé státy různá pozitivní opatření ve prospěch žen a jejich důstojnosti na pracovišti.

Jelikož sexuální obtěžování není problémem jenom právním, ale i manažerským, zdravotním, rodinným a etickým, je třeba soustředit se zejména na **prevenci** tohoto jevu. Vhodnou pomůckou může být kodex Komise evropských společenství „**Praktiky k ochraně důstojnosti žen a mužů v práci – Jak bojovat proti sexuálnímu obtěžování v práci**“, z roku 1991.

Účelem kodexu je poskytnout praktický návod pro zaměstnavatele, odbory a zaměstnance k problematice ochrany důstojnosti žen a mužů v práci²³¹, a to tak, aby k sexuálnímu obtěžování nedocházelo a v případě, že k němu dojde, bylo pohotově řešeno.

Kodex klade důraz hlavně na povinnosti zaměstnavatele. Důležitá role je svěřena také odborům, které by měly dbát o to, aby se otázka sexuálního obtěžování zařazovala do kolektivních smluv s cílem vytvořit pracovní prostředí, kde nedochází k sexuálnímu obtěžování. Odbory by měly také kontrolovat, jak jsou případy sexuálního obtěžování řešeny.

Klíčovou rolí by měla hrát dle Kodexu **prevence**. Prvním krokem by mělo být vydání prohlášení, kde bude definováno, jaké chování je považováno za nevhodné a bude zde stanoveno právo zaměstnance si na takové chování stěžovat. Musí zde být taky uvedeno, komu je možné stížnost adresovat. Toto prohlášení by mělo být sděleno všem zaměstnancům spolu se sankcemi, které je za sexuální obtěžování čekají.

Vzhledem k tomu, že většina vedoucích zaměstnanců nemá zkušenosti s řešením takových případů, je nutné, aby **absolvovali školení** vedené právníky a také psychology. Na základě takovýchto školení by měly být vypracovány procedury pro řešení případů sexuálního obtěžování.

Některé případy není nutné řešit takto složitě. Stačí vysvětlit osobě, která se chová nevhodně, že její chování je nepříjemné. V případě, že není možné takovéto neformální řešení, je třeba přikročit k oficiální

²³¹ Šnedár L.: Právo a zaměstnanost č. 5-6/99, Praha, ORAC, s.r.o., str. 20

stížnosti. Doporučuje se, aby zaměstnavatel jmenoval kvalifikovaného zaměstnance, který by poskytoval pomoc postiženým zaměstnancům. Následné vyšetřování by mělo být citlivé k oběma stranám, nezávislé a objektivní.

Kodex doporučuje, aby prokázané sexuální obtěžování bylo klasifikováno jako **disciplinární přešestupek**.

Do naší právní úpravy byl nejdříve zaveden pojem **nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti (§ 7 odst. 2 ZP)**. Jednalo se o takové jednání, které bylo nevítané, nevhodné či urážlivé nebo které mohlo být druhým účastníkem pracovněprávního vztahu vnímáno jako podmínka, která ovlivňovala práva a povinnosti plynoucí z pracovněprávních vztahů. Nyní je sexuální obtěžování definováno v **§ 1 odst. 9 ZP a v § 4 odst. 8 zákona o zaměstnanosti²³²**, jako jednání sexuální povahy v jakékoli formě, které je dotčeným vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského či ponižujícího prostředí na pracovišti nebo může být dotčeným zaměstnancem vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které se týká práv a povinností plynoucích z pracovněprávních vztahů.

Intimní sféra zaměstnance je chráněna také **Listinou základních práv a svobod**, zejména pak ustanovením **§ 11**, dle kterého má každá fyzická osoba právo na ochranu občanské cti a lidské důstojnosti, jakož i soukromí, svého jména a projevů osobní povahy.

Zaměstnavatel by nikdy neměl zneužívat svého postavení a měl by zamezit veškerému sexuálnímu obtěžování na pracovišti. Je dokonce povinností zaměstnavatele vytvořit takové pracovní prostředí, kde nebude docházet k sexuálnímu obtěžování (rozšiřující výklad ustanovení § 132 a § 139 ZP). Pokud k němu dojde, měl by poskytnout veškerou součinnost k vyřešení tohoto problému a disciplinárně potrestat pachatele. **Z hlediska prevence** by měl zaměstnavatel zajistit proškolení všech zaměstnanců v otázkách:

²³² **§ 16 NZP.**

- ♦ jaké chování za sexuální obtěžování považujeme;
- ♦ jak mu předcházet;
- ♦ jak se mu bránit.

5.2. Zvláštní pracovní podmínky mladistvých

Podobně jako ženy je chráněna taky mládež²³³. Při vytváření pracovních podmínek mladistvých je nutné brát ohled na **jejich tělesné a duševní schopnosti** a zaměstnávat je jen takovými pracemi, jež nemohou ohrozit jejich rozvoj. Stejně jako u žen se v úpravě pracovních podmínek uplatňují **dva faktory**:

- ♦ **biologický.** Mladý člověk není ještě zcela vyvinutý po fyzické stránce a nesmí být přetěžován fyzicky namáhavými pracemi;
- ♦ **společenský.** Nemá dostatek životních zkušeností.

Definici osoby mladistvé nalezneme v **§ 274 odst. 2 ZP²³⁴**. Jedná se o zaměstnance **mladšího 18 let**. Takto je v ZP vymezena horní věková hranice. Dolní věková hranice není určena přímo²³⁵.

Zvláštní pracovní podmínky mladistvých je možno vymezit jako soubor zvláštních práv na straně mladistvých zaměstnanců a povinností, případně právem doporučených plnění na straně organizace,

²³³ Od 01.10.2004 je upravena také práce dětí mladších 15 let, a to zákonem o zaměstnanosti – č. 435/2004 Sb. Tato právní úprava vychází ze Směrnice č. 94/33/ES a dětem jsou dle ní povoleny tyto činnosti:

- umělecká,
- kulturní,
- reklamní,
- sportovní,

dle věku dítěte takto:

- do 6 let – dvě hodiny denně, deset hodin týdně,
- od 6 do 10 let - tři hodiny denně, patnáct hodin týdně,
- od 10 do 15 let - čtyři hodiny denně, dvacet hodin týdně

Povolání k činnosti dítěte vydává úřad práce, a to na základě žádosti, jejíž součástí je posudek praktického lékaře pro děti a dorost.

²³⁴ **§ 350 odst. 2 NZP.**

²³⁵ Při určování dolní hranice vycházíme z **§ 11 ZP (6.6 NZP)**.

popř., jiných orgánů.²³⁶ Jsou upraveny ve **3. oddílu hlavy sedmé ZP (§ 163-§ 169)**.²³⁷

Obecná povinnost zaměstnavatele vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj schopností mladistvých zaměstnanců a také zvláštní úpravu jejich pracovních podmínek je mu uložena **§ 163 ZP**²³⁸. Zde bych zdůraznila nutnost příjemného přijetí mladistvého, když nastupuje do práce. Je nutné brát ohled na to, že mladí přicházejí do organizace po ukončení základní školní docházky či hned po vyučení. Z prvního dne v práci má obavy i zkušený „dospělý“, co potom mladý člověk. Proto je vhodné seznámit mladistvého s někým, kdo začínal na stejném místě a podá mu pomocnou ruku.

Mladiství zaměstnanci jsou **dále chráněni v těchto směrech:**

- při **uzavírání pracovní smlouvy**²³⁹;
- některé práce jsou jim **výslovně zakázány**:
 - ◆ práce **přesčas a v noci**²⁴⁰;
 - ◆ práce stanovené **§ 167 ZP**²⁴¹ (práce při těžbě nerostů či ražení štol);
 - ◆ práce specifikované **ve vyhlášce č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázané těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu pří-**

²³⁶ Bělina M. a kol.: Pracovní právo, Praha, VŠEHRD 1997, str. 225 (autorka kap. V. Štangová)

²³⁷ **Nová právní úprava je obsažena v části desáté hlavy IV. - § 243 - § 247.**

²³⁸ **§ 243 NZP.**

²³⁹ Mladiství nemohou být zaměstnáni ve vedlejší pracovním poměru.

²⁴⁰ **Absolutní zákaz noční práce** platí pro osoby mladší 16 let, vyjma situace, kdy práce nepřesahuje 1 hodinu; bezprostředně navazuje na práci připadající podle rozvrhu pracovních směn na denní dobu a je to potřebné pro jejich výchovu k povolání. Noční práce může způsobit poruchu biorytmu a zažívání, dochází při ní častěji k pracovním úrazům.

²⁴¹ **§ 246 NZP.**

pravy na povolání (dříve č. 261/1997 Sb.) - např. práce s jedy; práce v nadměrném horku a chladu;

- zaměstnavatel jim musí zajistit **lékařské vyšetření (§ 168 ZP²⁴²)**, a to:
 - ◆ před nástupem do zaměstnání;
 - ◆ před převedením na jinou práci, která bude přesahovat dobu 1 měsíce;
 - ◆ pravidelně dle potřeby, periodicky aspoň jedenkrát ročně;
- jestliže je zaměstnavatel nesmí zaměstnávat práci, pro kterou se jim dostalo výchovy k povolání²⁴³, musí jim poskytovat do doby, než jí budou moci vykonávat, **jinou přiměřenou práci**.

Zaměstnavatel má povinnost **spolupracovat s rodiči²⁴⁴** (popř. jinými zákonnými zástupci). Tato spolupráce by měla být samozřejmá a neměla by se omezit jen na případy uvedené v ZP.

5.3. Starší zaměstnanci

Jen krátce bych se chtěla věnovat další specifické skupině zaměstnanců, a to **zaměstnancům starším**. Péče o tyto osoby není na rozdíl od předchozích skupin stanovena právním předpisem jako obligatorní. Otázka péče o starší zaměstnance se však stává s ohledem na celosvětové stárnutí obyvatelstva stále naléhavější. Lidé **žijí déle a snižuje se porodnost**. Většina vyspělých států čelí problematice stárnutí obyvatelstva tak, že zvyšuje hranici pro odchod do důchodu²⁴⁵ a tím zvyšuje tlak na starší lidi, aby zůstali pracovně aktivní.

²⁴² **§ 247 NZP.**

²⁴³ Protože je její výkon mladistvému **zakázán** či tak **určil lékař**.

²⁴⁴ Např. § 164 ZP.

²⁴⁵ Např. Finsko zavádí flexibilní hranici pro odchod do důchodu. Lidé, kteří odejdou do důchodu později, jsou „odměněni“ vyšším důchodem. Japonsko zvyšuje tuto hranici z 60 na 65 let a USA z 65 na 67 let.

Starší zaměstnanci představují pro firmu velký přínos²⁴⁶, který je spatřován v bohatých zkušenostech, disciplíně a v poctivé snaze o kvalitu práce. Negativním rysem starších zaměstnanců je nesnadná přizpůsobivost a neschopnost „držet krok“ s novými technologiemi.

Jelikož podíl starších zaměstnanců vzrůstá, je potřebné učinit taková opatření, aby se jim **dobře pracovalo a byli spokojeni**. Např. v továrnách je nutno zajistit jasnější a hlasitější signalizaci, u počítačů jsou nezbytné širší klávesnice pro snížené motorické schopnosti starších osob atd. Ve výrobě mohou mít starší pracovníci zrána potíže se složitějšími úkony než se jejich klouby uvolní, u tabulí s řídícími prvky musí být tyto prvky zřetelně označeny a snadno dosažitelné.²⁴⁷

Nestačí však pouze technická vylepšování, je nutné postupovat **proti diskriminaci na základě věku** prosazováním předpisů o diskriminaci starších lidí. Pouze zákonná úprava však nevyřeší vše. Musí se bojovat proti stereotypům – např. že starší osoby jsou často nemocné, více ohrožené úrazy, méně produktivní a málo přístupné změnám. Do boje proti předsudkům se zapojilo např. **Fórum zaměstnavatelů pro otázku stárnutí ve Velké Británii** – iniciativa sponzorovaná zaměstnavateli, která poskytuje firmám informace a služby týkající se věkové rozdílnosti a pořádá akce zaměřené na překonání diskriminace na základě věku.²⁴⁸

Starší zaměstnanci by měli být připraveni na odchod do důchodu – některé firmy (zejména zahraniční) přípravu na život v důchodu poskytují.

²⁴⁶ Např. firma McDonald's pověřuje starší zaměstnance **výchovou mladých**, využívajíc jejich trpělivosti a dobré motivace.

²⁴⁷ Stýblo J.: Moderní personalistika, Praha, Grada Publishing 1998, str. 102

²⁴⁸ Vybráno ze zahraničního tisku, Sociální politika č. 5/2002, Praha, Sociopress, str. 18.

5.4. Noví zaměstnanci

Specifickou skupinou jsou taktéž noví zaměstnanci. K posílení dobrých vztahů na pracovišti je vhodné, aby se zaměstnanci podíleli na výběru nového kolegy. K tomu, aby byl vybrán ten nejlepší uchazeč, je nutné vypracovat profil jak pracovního místa, tak zaměstnance.

Pro **analýzu pracovního místa** je nutné stanovit:

- přesné pojmenování zaměstnání,
- přesné vymezení pracovní náplně,
- stanovení pracovních podmínek,
- organizační začlenění daného pracovníka.

Zaměstnavatel by si měl uvědomit, že nového zaměstnance je třeba na pracoviště uvést, čemuž se často nevěnuje dostatečná pozornost a zaměstnanec je nešťastný a neví, co se od něho očekává.

Zaměstnavatel by měl:

- ◆ vyjasnit organizaci a postup práce,
- ◆ osvětlit zásady odměňování,
- ◆ zajistit školení bezpečnosti práce,
- ◆ představit zaměstnance ostatním pracovníkům.

Novému zaměstnanci je vhodné přidělit **konzultanta**, tzv. garanta či poradce, který by mu poskytl zejména následující **informace**:

- ◆ o pracovní době a přestávkách, dovolené, nákladech, platbách, zvyšování platů a zdravotní péči,
- ◆ všeobecné informace o práci, která má být vykonávána, včetně výsledků, které je třeba odvést.²⁴⁹ Popsat pracovní postupy, používání telefonů a informačních technologií atd.,
- ◆ informace v organizační rovině - struktura, cíle, základní hodnoty.

²⁴⁹ Stýblo J., Práce a mzda 4-7/2004, Praha. ASPI Publishing s.r.o., str. 54

- ◆ Uvádění nových pracovníků do organizace má čtyři cíle:
- ◆ **překonat** počáteční fáze, kdy je všechno novému pracovníkovi neobvyklé, cizí nebo neznámé,
- ◆ rychle vytvořit v mysli nového pracovníka **příznivý postoj a vztah k podniku** tak, aby se zvýšila pravděpodobnost jeho stabilizace,
- ◆ dosáhnout toho, aby nový pracovník podával **žádoucí výkon** v co nejkratším možném čase po nástupu,
- ◆ snížit pravděpodobnost brzkého **odchodu** pracovníka.²⁵⁰

Pokud není novému zaměstnanci věnována dostatečná péče, může se to odrazit ve špatné kvalitě jeho práce. Může dojít až k poškození dobrého jména firmy a pokud zaměstnanec v důsledku špatného vedení odejde, tak i **v nákladech na zaškolení** nového zaměstnance, který ho nahradí.

Klíčová role je tedy na vedoucích pracovnících - ti musejí znát profil nového zaměstnance a ovlivňovat jeho adaptaci. Velký význam samozřejmě hrají i nejbližší spolupracovníci nového zaměstnance, kteří představují úlohu školitelů.

²⁵⁰ Armstrong M.: Řízení lidských zdrojů, Praha, Grada Publishing, a.s. 2001, str. 405

6. Financování péče o zaměstnance

Rozsah a kvalita péče o zaměstnance vychází nejen z přání zaměstnanců a zaměstnavatelů, ale především z finančních možností zaměstnavatele. Za tímto účelem jsou zřizovány různé **sociální fondy**, ve státních podnicích, organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích²⁵¹ se tvoří povinně **fondy kulturních a sociálních potřeb**. Tvorba FKSP se do konce dubna 2002 řídila **vyhláška č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb**. Od 1. května 2002 platí nová vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb – **č. 114/2002 Sb.**, která se vztahuje pouze na organizační složky státu a příspěvkové organizace²⁵². Pro státní podniky zůstává v platnosti původní vyhláška z roku 1995²⁵³. Pro ostatní organizace nejsou vznik a použití fondu upraveny samostatným předpisem.

6.1. Fond kulturních a sociálních potřeb

FKSP je určen **osobám** vyjmenovaným v § 3 odst. 3) vyhlášky č. 114/2002 Sb., jedná se o zaměstnance v pracovním poměru k zaměstnavateli, příslušníky ve služebním poměru, soudce, žáky středních odborných učilišť, důchodce a rodinné příslušníky.

Zaměstnanec v pracovním poměru je zaměstnanec, jež má uzavřenou pracovní smlouvu se zaměstnavatelem, a to na hlavní či vedlejší pracovní poměr. Jako zaměstnanci mohou fond využívat i důchodci, kteří pracovali u zaměstnavatele při prvním odchodu do starobního důchodu či plného invalidního důchodu. **Důchodcem** pro tyto účely není osoba, jež využila možnosti odejít do předčasného důchodu²⁵⁴ a mezi dnem, kdy skončil pracovní poměr a dnem, kdy poprvé začala čerpat důchod uběhlo 180 dní. Fond je možné použít i pro **rodinné příslušníky** (manžel,

²⁵¹ Tj. např. ministerstva a jiné správní úřady, soudy, státní zastupitelství, Kancelář prezidenta republiky, Úřad vlády, Kancelář prezidenta republiky, Úřad vlády, Kancelář veřejného ochránce práv, Akademie věd, Grantová agentura, Kancelář poslanecké sněmovny, Kancelář Senátu a dřívější rozpočtové organizace, jež byly změněny na organizační složky státu.

²⁵² Jak příspěvkové organizace státní, tak příspěvkové organizace, které zřizuje územní samosprávný celek.

²⁵³ Stejně jako státní podniky postupují při zřizování a použití FKSP České dráhy, státní organizace a státní peněžní ústavy.

²⁵⁴ S povinností registrovat se u pracovního úřadu.

druh, nezaopatřené děti²⁵⁵) – zejména příspěvky na rekreaci, poskytování vstupenek na kulturní, sportovní a tělovýchovné akce.

Státní podniky vytvářejí FKSP základním přídělem ze zisku ve výši 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost zaměstnancům. Základem pro výpočet FKSP u organizační složky státu a příspěvkové organizace (dle vyhlášky č. 114/2002 Sb.) jsou 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popř. na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost. U zaměstnavatelů, kde vykonávají v rámci odborného výcviku odbornou činnost žáci středních odborných učilišť, jsou základem pro výpočet základního přídělu i tyto odměny. Organizační složky příděl provádějí z rozpočtových výdajů. U příspěvkových organizací je fond tvořen z nákladů hlavní činnosti. Dalšími příjmy fondu jsou splátky půjček na bytové účely, jestliže byly účtovány jako použití fondu a poskytnuty zaměstnancům do konce roku 1992; náhrady od pojistovny kromě náhrad škod na hmotném investičním majetku; peněžní a ostatní dary.

Příjmem fondu u příspěvkových organizací jsou také příjmy z pronájmu rekreačních a sportovních zařízení, jestliže je na jejich provoz přispíváno z fondu. Oproti tomu veškeré příjmy z pronájmu organizačních složek státu jsou tyto povinny odvést do státního rozpočtu.

Z fondu lze přispívat:

- na **zařízení sloužící kulturnímu a sociálnímu rozvoji**. V tomto případě lze z fondu přispívat na:
 - ◆ náklady na provoz zařízení²⁵⁶, která slouží kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců;

²⁵⁵ Děti do skončení povinné školní docházky, děti po skončení povinné školní docházky do 18. roku věku, které jsou vedeny v evidenci úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání, děti do 26. roku věku, jestliže se soustavně připravují na budoucí povolání a děti, jež se nemohou soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz, anebo z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nejsou schopny vykonávat soustavnou výdělečnou činnost (§ 11 a § 16 zákona č. 117/1995 Sb.).

²⁵⁶ Rekreační, sportovní, tělovýchovná a rehabilitační zařízení a zařízení pro zájmovou činnost.

- ♦ vybavení ke **zlepšení** pracovního prostředí (chladnička, rychlovarná konvice, nápojové automaty apod.). V tomto případě je fond pouze doplňkovým zdrojem, neboť povinnost zaměstnavatele vybavit pracoviště je stanovena v § 139 ZP²⁵⁷;
 - ♦ **sportovní vybavení** (rotopedy, tenisové rakety, stany atd.);
 - ♦ **kulturní a sportovní akce**. Příspěvek na pořádání těchto akcí je možné poskytovat jen nepeněžní formou a pouze na ty akce, které **organizuje či spoluorganizuje zaměstnavatel**. K těmto akcím patří vánoční besídky pro děti zaměstnanců, setkání s důchodci, různé sportovní a kulturní akce pro děti zaměstnanců. Při těchto akcích lze poskytnout také občerstvení;
 - ♦ **pracovní oděvy a obuv** nad rámec povinného vybavení. Pracovní oblečení by mělo být označeno logem zaměstnavatele, popř. pracoviště, z fondu lze přispívat i na jednotné oblečení. Toto oblečení nesmí být zaměnitelné s běžným občanským či společenským oděvem;
 - ♦ **pořízení hmotného majetku**, který slouží kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnance (knihovna pro zaměstnance);
 - ♦ **náklady za dočasné užívání** zařízení jiných subjektů, jestliže slouží ke kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnance a jeho rodinných příslušníků;
- **na bytové účely** (půjčky na pořízení domu či bytu, složení členského podílu na družstevní byt, opravu bytu nebo domu, koupi bytového zařízení²⁵⁸, nesplacený zůstatek půjčky u předchozího zaměstnavatele apod.). Půjčku není možné poskytnout na koupi rekreačního objektu, garáže atd. Podmínky pro poskytnutí půjčky jsou

²⁵⁷ § 224 NZP.

²⁵⁸ K bytovému zařízení nepatří počítač ani hudební nástroje.

stanoveny v **§ 6 zákona č. 114/2002 Sb. Celková hodnota půjčky** jednomu zaměstnanci nesmí přesahovat 100 000,-Kč; jestliže se jedná o bytové zařízení, nesmí být vyšší než 50 000,-Kč. Při poskytování půjčky zaměstnanci se nepřihlíží k případné půjčce druhému z manželů. Prostředky z půjčky lze použít jen ke smluvenému účelu. V zásadách pro poskytování prostředků z fondu je vhodné stanovit, kteří zaměstnanci budou mít přednostní nárok (např. mladí, kteří se zařizují).

Půjčku lze poskytnout jen na základě písemné smlouvy. Zaměstnavatel půjčené peníze zaměstnanci nevyplatí, jelikož prostředky je možné použít pouze k přímé úhradě účelu, na který byla půjčka poskytnuta.

Půjčka musí být splacena do deseti let od uzavření smlouvy;

- **na stravování.** V zásadách se uvede, jak velký bude příspěvek na jídlo a komu bude poskytnut. Zaměstnavatel, který neprovozuje závodní stravování, může zaměstnancům přispět na stravenky;
- **na rekreace.** Tento příspěvek je v posledních letech hojně využíván. Je poskytován zaměstnanci a jeho rodinným příslušníkům. Týká se **rekreačních pobytů, včetně rehabilitace a zájezdů** (tuzemských i zahraničních). Příspěvek na tuzemskou rekreaci nepodléhá dani z příjmu, a to bez omezení. U zahraniční rekreace je stanovena horní hranice (10 000,-Kč), do které je příspěvek také osvobozen od daně. Za rekreace není možné považovat koupi samotné letenky nebo jízdenky;
- **na kulturu, tělovýchovu a sport.** Jedná se o poskytování příspěvků na:
 - ◆ vstupenky na kulturní, tělovýchovné a branné akce;
 - ◆ tělovýchovné, sportovní a branné činnosti;
 - ◆ dopravu na tyto akce;

Jedná se o nepeněžitá plnění, zaměstnavatel vstupenky pořídí a zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům je poskytne za cenu, která je snížena o příspěvek z fondu;

- **na výměnné akce.** Jedná se o výměnné akce, které zaměstnavatelé pořádají na základě smluv uzavřených s jinými zaměstnavateli a při těchto výměnných akcích hradí pobytové náklady za zaměstnance jiných zaměstnavatelů (např. využití zařízení jednoho zaměstnavatele v zimě na horách a u druhého v létě u vody);
- **na řešení složitých a neočekávaných sociálních situací.** K tomu slouží institut sociální výpomoci a půjčky. Ty lze poskytnout jen **v mimořádně závažných případech**, kdy se jedná o řešení **složitých neočekávaných sociálních situací** zaměstnance nebo o překlenutí jeho tíživé finanční situace.²⁵⁹ **Sociální výpomoc** je jednorázová a nenávratná a může činit až 15 000,-Kč. Tato částka podléhá dani z příjmu fyzických osob. Od **daně z příjmu** jsou osvobozeny sociální výpomoci nejbližším pozůstalým a sociální výpomoc do výše 10 000,-Kč poskytnutá zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie.²⁶⁰

Na základě písemné smlouvy lze zaměstnanci poskytnout k překlenutí tíživé finanční situace **bezúročnou půjčku**, a to až do výše 20 000,-Kč. Sociální půjčky jsou splatné nejpozději do pěti let.

Sociální půjčky jsou bezúročné a poskytují se v hotovosti.

V kolektivní smlouvě či ve vnitřním předpisu se stanoví zásady, dle nichž se bude postupovat při rozhodování o poskytnutí sociální pomoci;

- **na penzijní připojištění.** Z fondu je možné hradit za zaměstnance příspěvek či část příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem. Toto ustanovení reaguje na **zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem**, dle kterého může za

²⁵⁹ Nový K.: Právní rádce pro ředitele škol, Praha, Prospektrum 1997, str. 141

účastníka platit penzijnímu fondu příspěvek (či jeho část) třetí osoba. Zaměstnavatel může:

- ◆ hradit za zaměstnance jen **určitou část** příspěvku;
- ◆ přispívat zaměstnanci **nad rámec** doposud sjednané výše měsíčního příspěvku;

Na částky, jež hradí zaměstnavatel, není poskytován státní příspěvek.

➤ **na poskytnutí daru.** Dary jsou udělovány zaměstnancům i jiným fyzickým osobám:

- ◆ **za mimořádnou aktivitu** ve prospěch zaměstnavatele (pomoc při požáru či při živelných událostech atd.) a za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru (záchrana života; dárcovství krve, kostní dřeně apod.)²⁶¹;
- ◆ **při pracovních výročí** 20 let a každých dalších 5 let trvání pracovního nebo služebního poměru;
- ◆ **při životních výročí** 50 let a každých dalších 5 let věku;
- ◆ při prvním **odchodu do starobního důchodu** či **plného invalidního důchodu.**

Na dary lze vyčlenit maximálně 15 % z přídělu do fondu na běžný rok. Dary rozdělujeme na věcné a peněžní. Věcné dary jsou do výše 2 000,-Kč ročně **osvobozeny od daně z příjmu** ze závislé činnosti;

➤ **odborové organizaci**, která působí u zaměstnavatele na úhradu prokazatelných nákladů, vznikajících v souvislosti s jejich činností. Do těchto nákladů lze zahrnout:

²⁶⁰ Libnarová A., JUDr.: Mzdová účetní č. 7-8/2002, ANAG, spol. s r.o. 2002, str. 11.

²⁶¹ Za tyto aktivity lze poskytnout dar i **jiným fyzickým osobám.**

- ◆ **cestovní náklady** (cesty na jednání odborových orgánů, na konzultace a podobné akce, které souvisejí s realizací odborových oprávnění);
 - ◆ náklady nutné **na pronájem místností**, užívaných ke školení, zasedání a dalším jednáním;
 - ◆ **poštovné** (popř. na elektronickou poštu, telefon, fax atd.);
 - ◆ náklady na **nákup kancelářských potřeb**;
 - ◆ **osobní náklady** (odměny odborníkům za vypracování odborných stanovisek a analýz).
- **na příspěvek na ochranné očkování** proti chřipce, klíšťové encefalitidě a hepatitis – tedy na ta očkování, jež nejsou hrazena ze zdravotního pojištění nebo která zaměstnavatel nehradí dle zvláštních předpisů. Zaměstnavatel může z prostředků fondu nakoupit v dohodě s lékařem, zajišťujícím závodní péči, vitamínové prostředky v období zvýšeného ohrožení zdraví.

O tvorbě o používání fondu se sestaví **rozpočet** a stanoví **zásady** (viz příloha č. 2) pro jeho používání. O stanovení přidělu do fondu a o jeho čerpání **spolurozhoduje příslušný odborový orgán** (viz § 19 ZP). Jestliže u zaměstnavatele nepůsobí, pak rozhoduje zaměstnavatel. Na poskytnutí plnění a prostředků z fondu není nárok. Nevyčerpané prostředky nepropadají, ale jsou převedeny do příštího roku.

Prostředky fondu se ukládají na samostatném účtu u peněžního ústavu.

6.2. Sociální fondy

Pro zaměstnavatele, kteří nejsou uvedeni ve vyhlášce č. 114/2002 Sb., neexistuje žádná zvláštní právní úprava FKSP, sociálních či obdobných fondů. Není jim ani stanovena povinnost tyto fondy tvořit. Tvorba a použití sociálních fondů je upravena v zákonech, které se týkají finančního hospodaření podnikatelských subjektů; ve stanovách

společností; v zakladatelských smlouvách a hlavně **v kolektivních smlouvách** (viz příloha č. 3).

Pojem sociální fond²⁶² není tedy definován zákonem, má obdobnou funkci jako FKSP. Jsou to účelově vyčleněné finanční prostředky sloužící k zabezpečování kulturních, sociálních a dalších obdobných potřeb zaměstnanců²⁶³.

Sociální fond se tvoří ze zisku po zdanění, u zaměstnavatelů, kteří zisk nevytvoří, jdou platby na vrub výdajů. Prostředky vyplacené z takového fondu zaměstnancům nejsou daňovým výdajem - tzn., že nesnižují daňový základ poplatníka.

Použití sociálních fondů bývá předmětem dohody v kolektivní smlouvě - jedná se o významnou součást kolektivních smluv. Zásady užití fondu, dohodnuté v kolektivní smlouvě, lze rozvést, konkretizovat v jeho statutu.²⁶⁴

Předmět možných plnění je **podobný jako u FKSP** (příspěvky zaměstnancům na závodní stravování, na individuální rekreaci, na půjčky, na vitamínové prostředky, očkování proti klíšťové encefalitidě, hepatitis či chřipce, na vybavení ke zlepšení pracovních podmínek, na provoz kulturních zařízení, na provoz sportovních zařízení, na provoz rehabilitačních zařízení včetně masáží, příspěvky odborové organizaci, nákup hmotného majetku, který slouží kulturním a sociálním potřebám zaměstnanců, bezúročné půjčky zaměstnancům, dary, sociální výpomoc zaměstnancům atd.). Přípustné je i vyčlenění částí prostředků fondu a jejich stanovení podle stanoveného klíče na tzv. **podúčty jednotlivých zaměstnanců**, kteří si pak sami mohou podle daných pravidel rozhodovat o čerpání těchto částek (např. na závodní stravování, lázeňskou léčbu, rekreaci, penzijní připojištění aj.).²⁶⁵ V tomto případě je vhodné nechat část prostředků centralizovaných (např. na sociální pomoc, dary, půjčky a další všeobecné potřeby).

²⁶² Můžeme se setkat i s jinými označeními - např.: fond sociálních potřeb, zaměstnanecký fond, fond sociální pomoci atd.

²⁶³ Pelc V.: Zaměstnanecké benefity čili sociální fond v praxi, Praha, Sondy, s.r.o. 2005, str. 7

²⁶⁴ Pelc V.: Zaměstnanecké benefity čili sociální fond v praxi, Praha, Sondy, s.r.o. 2005, str. 27

6.3. Zahrnutí výdajů na péči o zaměstnance do nákladů

Jinou možností, jak hradit tyto sociální potřeby, je možnost zaměstnavatele **započítat** si stanovený okruh sociálních výdajů **do nákladů vynaložených na dosažení, zajištění a udržení příjmu**. Do těchto nákladů může zaměstnavatel zahrnout dle **§ 24 odst. 2 písm. j) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů** např. výdaje na:

- závodní preventivní péči v rozsahu stanoveném zákonem o péči o zdraví lidu a nehrazeném zdravotní pojišťovnou;
- provoz vlastních zařízení závodního stravování;
- pracovní právní nároky zaměstnanců umožněné kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem.

Možnost zahrnout si náklady do základu daně jsem podrobněji rozebrala v kapitole sedmé.

²⁶⁵ Šubr B.: Odbory, zaměstnavatelé a právo, Karviná, Paris 1995, str. 179

7. Zaměstnanecké výhody

Zaměstnanecké výhody lze definovat jako rozmanité požitky – nepřímé odměny, služby, zboží a sociální péči, které jsou poskytovány zaměstnancům mimo mzdu, která již není jedinou motivací, která žene zaměstnance k výkonu práce. Zaměstnanecké výhody se staly v posledních letech fenoménem personální práce. Poskytování odměny nad rámec mzdy bylo praktikováno i v éře socialismu – jednalo se např. o poskytování vánočních kolekcí, rekreace atd. V současné době jsou cíle poskytování zaměstnaneckých výhod následující:

- vytvoření pozitivního vztahu zaměstnanců k podniku,
- snaha o to, aby zaměstnanci v podniku setrvali - oddanost,
- zvýšení pracovní výkonnosti a kvality práce.

Oproti vyspělým zemím má ČR stále co dohánět. Zaměstnanecké výhody tvoří v současné době něco okolo 10 % celkových mzdových nákladů, zatímco v některých evropských státech je to až 40%.²⁶⁶

7.1. Charakteristika zaměstnaneckých výhod

Zaměstnanecké výhody, jako součást péče o zaměstnance, pozitivně ovlivňují pracovní podmínky a spokojenost v práci, což má vliv na utváření firemního klimatu.²⁶⁷ Tyto výhody zvyšují a zkvalitňují ochranu a péči o zaměstnance. Zaměstnanecké výhody jsou služby, které, jak vyplývá již z jejich názvu, pro zaměstnance představují oproti běžným podmínkám výhodu.²⁶⁸

Zaměstnanecké výhody vykazují několik **charakteristik**:

- nejsou závislé na **zásluhách**, ale často se jejich rozsah a struktura zlepšuje se statusem zaměstnance a délkou pracovního poměru,
- zpravidla **nestimulují** ke krátkodobému výkonu,

²⁶⁶ Šteinfeld J., Galuška P., Zaměstnanecké výhody a daně, Praha, ASPI Publishing s.r.o., str. 10

²⁶⁷ Čerbák, I., Práce a mzda č. 9/2003, Praha, ASPI Publishing s.r.o., str. 45

²⁶⁸ Blažek, L., Nekuda, J., Práce a mzda č. 6 - 7/2004, Praha, ASPI Publishing s.r.o., str. 97

- neznamenají, že je všichni zaměstnanci vnímají jako výhodu, např. mladý pracovník nepociťuje vysokou potřebu podnikového penzijního připojištění,
- jsou zavedeny proto, že kopírují „módní“ trend nebo morální závazky a nejsou podloženy racionální analýzou,
- jsou **rozmanité** a u velkých organizací nalezneme širokou škálu benefitů oproti malým firmám, které nabízejí velmi omezený počet,
- jakmile jsou zavedeny, **je obtížné je zrušit** a zaměstnanci je vnímají spíše jako přirozenou součást pracovních podmínek než jako nadstandardní péči,
- nelze předložit jasný důkaz o tom, že benefity přitahují uchazeče o zaměstnání, je však pravděpodobné, že odrazují zaměstnance, aby ukončili pracovní poměr,
- mohou **pozitivně** působit na spokojenost s prací, ale vždy podněcují nespokojenost, jestliže je jejich poskytování spravováno nesystémově a ledabyly tak, že to vyvolává pocity nespravedlivosti, obvinění z nadržování nebo favorizování,
- benefity mohou být poskytovány na základě kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy či jiné smlouvy, popř. vnitřního předpisu.²⁶⁹

Efektivita tohoto způsobu odměňování je spatřována v tom, že **zaměstnanec ji nemusí danit** a pro zaměstnavatele je daňově odečitatelná.

K poměrně běžným výhodám patří příspěvky na stravování, které mnozí zaměstnanci považují za samozřejmost, stejně jako prodloužení zákonného nároku dovolené o jeden týden.

Škála poskytovaných výhod záleží nejen na finančních možnostech firmy, ale i na pracovním zařazení zaměstnance, délce jeho praxe, doby strávené u firmy.

K „**obvyklým**“ zaměstnaneckým výhodám lze zařadit:

- možnost zvyšování kvalifikace,
- příspěvky na závodní stravování,

²⁶⁹ Kleibl J., Dvořáková, Z. Šubrt B.: Řízení lidských zdrojů, Praha 2001, C.H.Beck, str. 168

- příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění – jejich poskytování trvale roste,
- prodloužení dovolené,
- příspěvek na rekreaci,
- bezplatné poskytování nápojů,
- příspěvek dárcům krve,
- odměny za pracovní a životní jubilea a při odchodu do starobního důchodu,
- zvýhodněný prodej produktů firmy zaměstnancům,
- nevratná finanční výpomoc při tíživých životních situacích (úmrtí, invalidita),
- právní, sociologické a psychologické poradenství.

K **méně obvyklým** zaměstnaneckým výhodám bych zařadila:

- možnost pružné pracovní doby,
- služba péče o děti zaměstnanců,
- ochrana a péče o zdraví (nad rámec povinné BOZP) – např. různé programy zaměřené na celkový zdravotní stav či určité problémové partie (záda), rekondiční ozdravné pobyty,
- používání mobilního telefonu a služebního vozidla i pro soukromé účely.

Jiné **rozdělení zaměstnaneckých výhod je podle jejich obsahu,** a to na služby:

- **pozitivně působící na vytváření pracovního prostředí a materiálních předpokladů pro výkon práce:**
 - ◆ občerstvení a stravování,
 - ◆ vytváření kulturního pracovního prostředí - např. nadstandardní vybavení kanceláří,
 - ◆ doprava do zaměstnání,
 - ◆ ubytování zaměstnanců,
 - ◆ prevence úrazů,
 - ◆ předškolní zařízení pro děti zaměstnanců,

- ♦ nadstandardní zdravotní péče,

➤ **pro volný čas:**

- ♦ kulturní, sportovní a rekreační akce,
- ♦ životní jubilea,

➤ **pro pomoc v tíživých životních situacích - prevence a zabezpečení dlouhodobé kvality života:**

- ♦ různá pojištění, popř. připojištění.

V roce 2000 byl příspěvek poskytován 366 000 osobám, na konci roku 2001 514 000 osobám. Podle asociace penzijních fondů se zároveň dynamicky zvyšuje i průměrný příspěvek zaměstnanci (z 307,-Kč na 344,-Kč) a celkový objem příspěvku zaměstnavatele stoupl z 1,3 na 2,1 mld. Kč.²⁷⁰

Kromě penzijního připojištění patří k těmto zaměstnaneckým výhodám dále:

- soukromá životní pojištění pro případ smrti – kapitálové životní pojištění, investiční životní pojištění a důchodové pojištění,
- manažerská pojištění,
- pojištění denních dávek při pracovní neschopnosti,
- úrazové připojištění.

I samotné bankovní ústavy nabízejí firmám různé výhodné balíčky pro zaměstnance s možností daňových výhod. *Například KB, a.s., na svých webových stránkách láká zaměstnavatele následovně: „Patříte k zaměstnavatelům, kteří chtějí motivovat své zaměstnance prostřednictvím vyššího finančního ohodnocení za podmínek daňově výhodných jak pro firmu, tak i pro zaměstnance?“²⁷¹. KB, a.s., nabízí zaměstnavatelům Program Vital, ve kterém se zaměstnanci mohou vybrat 2 typy pojištění:*

²⁷⁰ Šteinfeld J., Galuška P.: Zaměstnanecké výhody a daně, ASP1 Publishing, s.r.o., Praha 2004, str. 13

²⁷¹ http://www.kb.cz/cs/seg/seg4/need_benefits.html

Vital Allegro – přináší finanční zhodnocení po uplynutí doby, na kterou je uzavřena pojistná smlouva, v případě úmrtí je vyplacena částka, která je na účtu k datu úmrtí,

Vital Piano – zajišťuje vysoký stupeň ochrany zaměstnance – v případě smrti je vyplacena částka uvedená ve smlouvě.

Na stránkách jsou uvedeny i výpočty finančního zvýhodnění – pokud zaměstnavatel přidá zaměstnanci 500,-Kč – odvede na sociální zabezpečení a sociálním pojištění částku ve výši 175,-Kč. Jestliže mu částku 500,-Kč poskytne na pojištění – odečte si zaměstnavatel částku z daňového základu – až do výše 8 000,-Kč ročně, zaměstnanec je osvobozen od daně z příjmů až do výše 12 000,-Kč ročně.

- ◆ poskytování půjček, včetně bezúročných,
- ◆ právní pomoc,
- ◆ poskytnutí mimořádného volna,

➤ **pro rozvoj kvalifikace:**

- ◆ vzdělávací programy pořádané zaměstnavatelem,
- ◆ podpora vzdělávání ve vzdělávacích zařízeních – např. kurzy MBA (vyšší forma vzdělávání),

➤ **finanční:**

- ◆ akciové opce.

Akciové opce mají vést k možnosti participace zaměstnanců na společnosti. Tento institut se vyvinul z výhody „zaměstnaneckých akcií“. Tento benefit byl poměrně málo využívaným institutem poskytovaným zaměstnancům akciových společností. **Zaměstnanecké akcie** měly motivovat zaměstnance prostřednictvím spolurozhodování na valné hromadě společnosti (to se však s ohledem na zájmy majoritních akcionářů téměř nerealizovalo). Pojem zaměstnanecká akcie byl definován v obchodním zákoníku²⁷², a to od jeho vzniku do počátku roku 2001.

Zaměstnanecká výhoda zde spočívala v tom, že zaměstnanec za zvýhodněných podmínek nabyl akcie (část jmenovité hodnoty akcie ne-

²⁷² § 58

podléhala splacení²⁷³). Nevýhodou pak bylo to, že některá práva spojená s akcemi byla omezena [např. ze zákona byla tato forma akcií převoditelná pouze mezi zaměstnanci (i bývalými, kteří odešli do důchodu)].

Zákonem **č. 370/2000 Sb.**, byly zaměstnanecké akcie jako samostatný druh akcií zrušeny s tím, že zaniknou dnem, kdy valná hromada rozhodne o jejich změně na akcie kmenové, nejpozději však do 31.12. 2002.

Tím tedy zmizel pojem zaměstnanecké akcie. Místo tohoto zvláštního druhu akcií, je nyní možné, aby zaměstnanci nabyli výhodněji běžné kmenové akcie společnosti, a to dvěma způsoby:

1. v případě **zvyšování základního kapitálu** mohou společnosti určit, že zaměstnanci (i ti kteří odešli do důchodu) nemusí splatit celý emisní kurs,
2. nebo **společnost nakoupí akcie** za tržní hodnotu a zaměstnancům je poskytne a sníženou cenu.

Tato úprava je výhodnější hlavně v tom, že zaměstnanci již nejsou omezeni v okruhu osob, kterým mohou akcie převést.

Pro to jaké benefity zaměstnanci poskytnout, by se měli zaměstnavatelé rozhodnout dle **průzkumů oblíbenosti benefitů** – z nichž jeden uvádím jako příklad²⁷⁴ (seřazeno od nejdůležitějších po méně důležité):

- příspěvek na stravenky,
- příspěvek na penzijní připojištění,
- vlastní stravovací zařízení,
- kulturní akce organizované zaměstnavatelem,
- příspěvek na cesty do zaměstnání,
- finanční půjčky zaměstnancům,
- příspěvek na bydlení,
- úhrada nadstandardního nemocenského pojištění,
- sportovní akce organizované zaměstnavatelem,
- příspěvek na stavební spoření,

²⁷³ Souhrnná hodnota nesplacených částí jmenovitých hodnot akcií však neměla být vyšší než 5% základního kapitálu společnosti.

²⁷⁴ Jedná se o průzkum učiněný mezi osobami hledající práci prostřednictvím personální agentury – 147 respondentů nejméně středoškolského vzdělání, mužského pohlaví.

- možnost rekreace v zařízení společnosti,
- tábory pro děti.²⁷⁵

7.2. Kafetéria systém

Novým trendem v oblasti poskytování zaměstnaneckých výhod je takzvaný **Kafetéria systém**, který se poprvé uplatnil v USA. V evropských firmách se tento systém rozvíjí pomalu. Jako důvod bývají uváděny problémy s náročnou organizací přípravy a provozu celého systému²⁷⁶. Při tomto způsobu poskytování zaměstnaneckých výhod si **zaměstnanec sám vybere z nabízených výhod** - musí tedy přemýšlet o tom, jaké služby jsou pro něho prioritní - nikoli jen služby pasivně přijímat. Možnost volby se periodicky opakuje²⁷⁷ - zaměstnanec si může zvolit jinou výhodu.

Zpravidla bývají výhody nabízeny **podle jednotlivých skupin zaměstnanců**. Podstatným znakem kafetérií je překonání tradičního plošného poskytování zaměstnaneckých výhod, které mají nízkou motivační účinnost a které bývají zaměstnanci vnímány spíše jako samozřejmost bez výraznějšího motivačního vlivu.²⁷⁸ Pružný systém zaměstnaneckých výhod umožňuje zaměstnavateli zjistit, které výhody jsou oblíbené. Zároveň však zaměstnavatele zavazuje, aby sledoval, zda je zařazení výhod efektivní. Zaměstnavatel by měl sledovat průzkumy, které se zabývají tím, co lidi zajímá. Podle průzkumu CVVM:

- 70% lidí minimálně jednou týdně čte časopisy,
- 49% lidí minimálně jednou týdně poslouchá hudební nahrávky,
- 34% lidí minimálně jednou týdně sportuje a cvičí,
- 27% lidí si minimálně jednou týdně zdokonaluje znalosti cizích jazyků,
- 23% lidí minimálně jednou týdně chodí na výlety do přírody,
- 21% lidí minimálně jednou měsíčně chodí do kina,

²⁷⁵ Interpretace průzkumu mezi IT profesionály, <http://www.prozkumy.com/>

²⁷⁶ Kleibl J., Dvořáková, Z. Šubr B.: Řízení lidských zdrojů, Praha 2001, C.H.Beck, str. 170

²⁷⁷ Marek P., Kafetéria systém a jeho účinné využívání při motivaci zaměstnanců, <http://www.personalista.com/index.php?id=250>

²⁷⁸ Blažek, L., Nekuda, J.: Práce a mzda č. 6-7/2004, Praha, ASPI Publishing s.r.o., str. 98

- 10% lidí minimálně jednou měsíčně navštěvuje divadelní či hudební představení²⁷⁹.

S ohledem na výše uvedené je vhodné zaměřit výhody do oblasti kulturního vyžití (vstupenky na koncerty, do divadla, do kina), sportovního vyžití (permanentky do sportovních center), předplatné tisku, nabídky jazykových kurzů.

Hlavní výhody tohoto systému jsou:

- zaměstnanci je poskytnuto to, co si sám zvolí, to, co nechce, může odmítnout – je tedy podstatně **více motivující** než plošné výhody. Zaměstnanec se motivuje „sám“,
- zaměstnanec **ví**, co mu společnost poskytuje
- systém je **stejně dostupný** všem zaměstnancům²⁸⁰,
- **náklady** zaměstnavatele jsou zaměřeny individuálně a zůstávají konstantní.

Hlavní cíle tohoto systému jsou:

- snížit **fluktuaci**,
- zvýšit **atraktivitu** firmy,
- snížit pracovní neschopnost,
- zvýšit pracovní spokojenost a ochotu k výkonu.²⁸¹

*Příkladem bych uvedla společnost CHEMOPETROL, a.s., kde byl od roku 2004 zaveden systém flexibilních zaměstnaneckých výhod. Na základě kolektivního vyjednávání mezi vedením společnosti a základní odborovou organizací byl sestaven projekt **MENU** (dále jen „MENU“). MENU funguje následovně: každý zaměstnanec má nárok na 20 kuponů v hodnotě 1 000,-Kč – tzn. 1 kupon = 50,-Kč. Kupony se nepřevádějí do dalšího roku. Zaměstnanci investují své kupony do nabízených zaměstnaneckých výhod, kterými jsou:*

1. penzijní připojištění,

²⁷⁹ <http://www.personalista.com/index.php?id=106>

²⁸⁰ Bartoníčková M., Kafeteria jako prostředek motivace, <http://expand-media.cz/kancelar/obsah/praxe/2003/01/01.htm>

2. zdravotní péče:

- ❖ *pobyt v Sanatoriu v Meziboří (rehabilitační služby),*
- ❖ *vyšetření na zátěžovém ergometru,*
- ❖ *očkování proti klíšťové encefalitidě,*
- ❖ *rehabilitační procedury,*
- ❖ *nákup prostředků pro zvýšení imunity organismu,*
- ❖ *nákup korekčních pomůcek v oční optice,*

3. sport (fitness centra, bruslení, plavání a sauna, squash, lyžování, hokejové předplatné),

4. kultura:

- ❖ *kino,*
- ❖ *divadelní předplatné (Městské divadlo v Mostě, Docela velké divadlo v Litvínově, Citadela Litvínov),*

5. dětská rekreace.

Podrobný popis systému MENU je přílohou č. 6.

System Kafeteria je zaváděn (květen 2005) také ve společnosti Siemens s.r.o. Jedná se o volitelné výhody v oblasti kultury, sportu a cestování.²⁸²

Kafetérii využívá také společnost Český Telecom, a.s. System odměňování se zkratkou STROM – System transparentního odměňování a motivace, je rozdělen na tři skupiny:

- ***plošné benefity***, které jsou poskytovány všem (pátý týden dovolené a příspěvky na stravování),
- ***výhody spojené s pracovním postavením*** – např. osobní vůz i pro soukromé účely,
- ***volitelné benefity***. System je poměrně jednoduchý – každý zaměstnanec dostane určitý počet bodů (část bodů dostanou zaměstnanci stejnou, část rozdělou podle pozice zaměstnance). Tyto body zaměstnanci proměňují za benefity, prostřednictvím intranetu. Nabídka benefitů je tvořena na základě každoročního

²⁸¹ Dvořáková Z., Zaměstnanecké výhody ve světě společnosti znalostí, <http://ppam.elanor.cz/10-2001/20011021.htm>

²⁸² Informace mi byly poskytnuty paní Marcelou Skalickou, HR specialista Siemens s.r.o.

průzkumu mezi vzorkem zaměstnanců. K nabízeným benefitům patří: životní a kapitálové pojištění, nadstandardní zdravotní péče, příspěvky na léčivé přípravky (v lékárnách lze zakoupit i kosmetiku či antikoncepci), příspěvky na brýle a kontaktní čočky²⁸³, sleva na produkty a služby společnosti.

Společnost Oskar, Český Mobil, a.s. také nabízí volitelné benefity. Každý zaměstnanec má přidělen určitý počet bodů, podle toho, zda pracuje u Oskara celý rok. Tyto body pak může vyměnit za jím zvolené výhody. Omezení jsou následující:

- lze je čerpat až od prvního dne měsíce následujícího po uplynutí zkušební doby zaměstnance,*
- již zvolené benefity nelze měnit,*
- rozdíl částky mezi cenou benefitu a navolenými body se neproplácí²⁸⁴.*

Do balíčku volitelných výhod patří např. příspěvek zaměstnavatele na kapitálové životní pojištění, penzijní připojištění, příspěvek na dopravu – např. na MHD Praha. Pokud zaměstnanci dojíždí do práce autem, mohou získat příspěvek na benzin.

Jako jedna z **nevýhod** tohoto systému je uváděna především jeho finanční náročnost. Systém však lze přizpůsobit i menším firmám – záleží na tom, jaký software si zaměstnavatel vybere.

7.3. Výhody poskytované akciovými společnostmi

V závěru této kapitoly se budu věnovat poskytování zaměstnaneckých výhod dnešními akciovými společnostmi, manažerskými výhodami a konkrétními příklady z praxe.

²⁸³ Příklad J., Volitelné výhody: přednosti a problémy kafetéria systému, http://mam.ihned.cz/1-10076240-15089670-103000_d-8f

²⁸⁴ Bočarová Z., Benefity na jedničku, http://kariera.ihned.cz/1-10084840-12252580-q0r100_detail-7b, stránky projektu iHNed.cz připravuje Economia OnLine

7.3.1 Přehled výhod poskytovaných akciovými společnostmi

Příklad poskytování zaměstnaneckých výhod ze současné praxe akciových společností - o tom, jaké výhody jsou poskytovány nejčastěji a které nikoli:

SEŘAZENO VZESTUPNĚ PODLE POLOŽKY NEPOSKYTUJEME	NEPOSKYTUJEME	VELMI DŮLEŽITÝ
příspěvek na stravování	3,6	62,9
pracovní oděv	11,7	38,1
osobní vozidla k osobnímu užití	22,8	28,9
finanční příspěvky při životním jubileu	23,2	25,8
příspěvek při odchodu do důchodu	25,8	24,7
dovolená nad běžný rámec	32,7	49,0
příspěvek odborové organizaci	44,2	27,9
příspěvek na důchodové připojištění	48,2	12,7
sociální podpory, půjčky	57,1	11,2
příspěvek na životní pojištění	64,5	13,7
odstupné (nad rámec zákona)	66,8	10,2
prodej vlastních výrobků zaměstnancům	70,4	6,6
příspěvky při vánočních svátcích	72,6	8,6
nadstandardní lékařská péče	81,8	5,6
příspěvek při narození dítěte	82,2	4,1
příspěvek na bydlení	87,3	3,6
stimulační fond	91,4	3,0
příspěvky na podnikové spoření	91,9	1,5
vyrovnání ztrát při nemoci (nad rámec zákona)	92,4	0,5
zvýhodněný prodej akcií	98,0	²⁸⁵

²⁸⁵ Blažek, L., Nekuda, J., Práce a mzda č. 6 - 7/2004, Praha, ASPI Publishing s.r.o., str. 102

7.3.3. Manažerské výhody

Co se týká benefitů populárních mezi českými manažery - jsou to **služební vozidla** – dominuje Volkswagen a průměrná cena pořizovaného vozu činí 900 000,-Kč²⁸⁶. Většina manažerů preferuje nižší cenu vozidla s **možností hrazení soukromých jízd**. V oblibě jsou také různé typy pojištění a připojištění, nadstandardní zdravotní péče²⁸⁷ a dovolená navíc. Manažerské výhody jsou ve většině firem upraveny **interními předpisy**. Např. společnost *McDonald's ČR, spol. s r.o.* poskytuje už střednímu managementu služební vozy, možnost home office, služební mobil, příspěvek na penzijní pojištění a u vrcholového managementu i kapitálové životní pojištění.²⁸⁸

*Společnost ŠKODA TVC s.r.o. poskytuje některým manažerům služební vozidla i pro soukromé účely.*²⁸⁹

*Výhody manažerů společnosti ŠKODA TRANSPORTATION s.r.o. jsou individuálně schvalovány generálním ředitelem a jednatelem. Služební telefon je u manažerů standardní záležitostí. Dále jim může být přidělen osobní automobil (dle úrovně manažerského řízení), výjimečně je zajišťováno bydlení nebo jiné specifické výhody.*²⁹⁰

7.4. Konkrétní příklady zaměstnaneckých výhod v praxi

Společnost IBM nabízí svým zaměstnancům celou škálu výhod – např. nákup akcií se slevou, životní pojištění, nadstandardní zdravotní péči, stravenky, sportovní i kulturní vyžití.

Širokou paletu výhod poskytuje taktéž společnost **Oskar, Český Mobil, a.s.** Zaměstnanecké výhody jsou zde poskytovány zaměstnancům, kteří mají se společností uzavřenu pracovní smlouvu na dobu neurčitou a nejsou ve výpovědní lhůtě, popř. mají se společností uzavřenu smlouvu na dobu určitou, např. za zaměstnankyni, která je na mateřské dovolené, a kteří pracují alespoň 22 hodin týdně.

²⁸⁶ Steinfeld J., Galuška P., Zaměstnanecké výhody a daně, Praha, ASPI Publishing s.r.o., str. 11

²⁸⁷ Včasný zásah privátního lékaře přijde levněji než dlouhé léčení.

²⁸⁸ Informace mi byly poskytnuty panem Stanislavem Novotným, HR & Franchising Director, McDonald's ČR.

²⁸⁹ Informace mi byly poskytnuty paní Ing. Stanislavou Štiplovou, Lidské zdroje a mzdy, ŠKODA TVC s.r.o.

²⁹⁰ Informace mi byly poskytnuty panem Karlem Kristou, personalista ŠKODA TRANSPORTATION s.r.o.

Všem zaměstnancům společnost poskytuje 5 dnů dovolené navíc, **občerstvení zdarma, stravování, slevu na dovolenou**, kterou si zaměstnanec koupí u vybraných cestovních kanceláří – zaměstnanec si zakoupí dovolenou a po předložení identifikační Oskar karty je mu poskytnuta sleva.

Společnost přispívá zaměstnancům na **fitness centra** a kolektivní sporty provozované dlouhodobě, kulturní akce, zaměstnanci mají slevu na **nákup mobilního telefonu**.

Firmy si uvědomují motivační sílu zaměstnaneckých výhod a často je nabízejí již v inzerátech nabízejících zaměstnání. Např. společnost **Toyota Peugeot Citroën Automobile**, která vznikla nedaleko Kolína na „zelené louce“, zaměstnancům nabízí:

➤ **dopravu** do zaměstnání:

- ◆ z Kolína je zajištěna městskou autobusovou dopravou,
- ◆ z Prahy, Pardubic, Nymburka, Kutné Hory a Čáslavi – jedná se o veřejnou linkovou dopravu, společnost počítá s posílením dopravy,

➤ **městské byty**:

- ◆ společnost spolupracuje s městem Kolín na výstavbě 850 bytů pro její zaměstnance. Byty zahrnují všechny velikosti od 1+KK do 3+1. O byt může požádat zaměstnanec, který má uzavřenu pracovní smlouvu na dobu neurčitou a vyplní přihlášku. Společnost pak dle vyplněných údajů přidělí zaměstnanci body – dle pozice ve firmě, dle vzdálenosti bydliště zaměstnance a rodinného stavu. V případě rovnosti bodů rozhoduje los. Zajímavé je, že prioritní postavení mají dělnické profese, nikoli manažeři – ti nárok na byt nemají²⁹¹,

²⁹¹ http://www.tpca-cz.com/cz/recruitment_transport.php

- ◆ zaměstnanec, kterému je přidělen byt, musí složit na účet měsí-
ta kauci ve výši trojnásobku nájmu a služeb. Na kauci může
zaměstnanec dostat od společnosti půjčku ve výši 2/3 částky,
maximálně do výše 15 000,-Kč,
- **příspěvek na dojíždění** je vyplácen po tříměsíční zkušební době,
měsíčně a způsob dopravy nemá vliv na výši příspěvku, a to za-
městnancům s pracovní smlouvou na dobu neurčitou, kteří denně do-
jíždějí ze vzdálenosti větší než 20 km:
 - ◆ vzdálenost dojíždění je větší než 20 km a menší než 30 km –
příspěvek činí 300,-Kč za měsíc,
 - ◆ vzdálenost dojíždění je větší či rovna 30 km a menší než 45 km
– příspěvek činí 400,-Kč za měsíc,
 - ◆ vzdálenost dojíždění je větší či rovna 45 km a menší než 100
km – příspěvek činí 500,-Kč za měsíc,
- **příspěvek na ubytování** je pro všechny zaměstnance s pracovní
smlouvou na dobu neurčitou, jejichž trvalé bydliště je vzdáleno od
místa výkonu práce více než 50 km. Příspěvek se poskytuje tak, že
společnost uhradí celou částku za ubytování²⁹², a strhne ji zaměst-
nanci z platu po odečtení příspěvku. Příspěvek činí 1 500,-Kč měsíč-
ně,
- **příspěvek na stěhování**, jehož účelem je úhrada nákladů za stě-
hování zaměstnancům s pracovní smlouvou na dobu neurčitou, kteří
nejsou ve zkušební době a změní své trvalé bydliště ze vzdálenosti
delší než 50 km od místa výkonu práce na vzdálenost kratší než 50
km:
 - ◆ vzdálenost 50,1 - 99,9 km – 5 000,-Kč,
 - ◆ vzdálenost 100 - 199,9 km – 7 500,-Kč,
 - ◆ vzdálenost 200 a více km – 10 000,-Kč.

Tento příspěvek může být vyplácen jenom jednou, zaměstnanec má navíc nárok na den placeného volna při stěhování,

➤ **stravování** – k dispozici jsou 2 jídelny. Zaměstnanci si mohou vybrat ze 3 menu a zeleninový talíř. Společnost přispívá zaměstnancům 20,-Kč, zaměstnanec doplácí 26,-Kč.

Společnost dbá na pitný režim svých zaměstnanců – v celém objektu jsou k dispozici fontánky s pitnou vodou,²⁹³

➤ **slevy na nová auta** – u vybraných prodejců mají zaměstnanci zaměstnaní na dobu neurčitou nárok na slevu při zakoupení vozu Toyota, Peugeot, Citroën.

Společnost **ŠKODA TRANSPORTATION s.r.o.**, poskytuje svým zaměstnancům: jeden týden dovolené navíc nad rámec zákona, kratší pracovní dobu (7,5 hodin denně + přestávka), jubilejní odměny při splnění stanovených podmínek (odměna při dosažení 50 let věku a při odchodu do důchodu), příspěvek na penzijní připojištění, úhradu vstupních a periodických lékařských prohlídek (v rámci zajišťování závodní preventivní péče), pracovní volno nad rámec zákona (o 1 až 4 dny) při důležitých událostech (svatba, narození dítěte, úmrtí v rodině atd.), dotace stravování, přednostní prodej nepotřebného a nadbytečného materiálu, nářadí atd. zaměstnancům a zvýšené odstupné při nadbytečnosti zaměstnance. Tyto výhody jsou upraveny v kolektivní smlouvě a jsou **plošného charakteru**, některé jsou podmíněny splněním určitých podmínek (např. délka zaměstnání atd.). Nárazově jsou poskytovány některé další plošné výhody, např. očkování proti chřipce zdarma, poskytnutí nápojů (minerálky) při vlně tropických veder atd.

Další druhy výhod jsou určeny pro **některé skupiny** zaměstnanců nebo individuálně dle posouzení odpovědných vedoucích. Zaměstnancům na rizikových pracích v kategorii 4 je poskytnut jeden týden volna navíc na rehabilitační péči, která je též ve stanovené výši hrazena u smluvního zařízení.²⁹⁴

²⁹² s ubytovnou má smluvní vztah společnost

²⁹³ http://www.tpca-cz.com/cz/recruitment_transport.php

Obdobné výhody poskytuje zaměstnancům společnost **ŠKODA TVC s.r.o.** - jeden týden dovolené navíc nad rámec zákona, kratší pracovní dobu (7,5 hodin denně + přestávka), zvýšené odstupné při nadbytečnosti zaměstnance, dotace na rekreaci v penzionu v Železné Rudě ve výši 150,-Kč na noc a na hlavu.²⁹⁵

Společnost **Siemens s.r.o.** poskytuje svým zaměstnancům celkem dvanáct plošných benefitů – např. příspěvek na stravování, pět dní dovolené nad rámec zákona navíc, penzijní připojištění, jazykové kurzy a vzdělávací semináře, bezplatné poskytování kávy a nealko nápojů na pracovišti, dary a odměny při příležitosti pracovních a životních jubileí, očkování proti chřipce.²⁹⁶

Společnost **McDonald's ČR, spol. s r.o.** stupňuje benefity dle **pozic**. Zaměstnanci v restauracích dostávají příspěvek na stravování, příspěvek na údržbu uniformy, mohou se účastnit slevových projektů a interních soutěží.²⁹⁷

Dle mého názoru patří k nejatraktivnějším benefitům zejména možnost **poskytnutí bydlení**. Atraktivní je zejména pro mladé zaměstnance. Bytovým fondem disponuje např. **Okresní nemocnice v Jindřichově Hradci**, která tyto byty přiděluje svým zaměstnancům a prosazuje zájmy zaměstnanců při rozhodování zastupitelstva města Jindřichův Hradec při rozhodování o pronájmech městských bytů. Dále nemocnice poskytuje možnost rekreace v podnikovém rekreačním zařízení Blato, příspěvek z FKSP na jedno hlavní jídlo v každé směně, dary z FKSP při dožití věku 50 let (v hodnotě 1 000,-Kč), při pracovním výročí, při dobrovolném dárcovství krve.²⁹⁸

²⁹⁴ Informace mi byly poskytnuty panem Karlem Kristou, personalista ŠKODA TRANSPORTATION s.r.o.

²⁹⁵ Informace mi byly poskytnuty paní Ing. Stanislavou Štíplovou, Lidské zdroje a mzdy, ŠKODA TVC s.r.o.

²⁹⁶ Informace mi byly poskytnuty paní Marcelou Skalickou, HR specialista Siemens s.r.o.

²⁹⁷ Informace mi byly poskytnuty panem Stanislavem Novotným, HR & Franchising Director, McDonald's ČR.

²⁹⁸ Informace z Kolektivní smlouvy uzavřené dne 31.05.2002, mezi Okresní nemocnicí Jindřichův Hradec a jejími zaměstnanci, zastoupenými odborovými organizacemi, na období od 01.06.2002 do 31.05.2003, článek VI.

7.5. Zaměstnanecké výhody a daně

Firmy by měly pečlivě volit, jakým způsobem se rozhodnout svým zaměstnancům „přilepšit“. Mnohé zaměstnanecké výhody jsou výhodné i daňově. 75,-Kč čisté mzdy zaměstnance stojí zaměstnavatele 135,-Kč²⁹⁹.

Danově výhodný je zejména příspěvek zaměstnavatele na **penzijní připojištění**.

- **Pro zaměstnavatele** je tento příspěvek daňově uznatelným výdajem do výše 3% ročního vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti za zdaňovací období či jeho část.

Příklad: Při průměrné měsíční mzdě 15 000,-Kč může zaměstnanec získat příspěvek až 450,-Kč. Pokud by tuto částku měl získat ve formě čisté mzdy – stálo by to zaměstnavatele 760,-Kč³⁰⁰.

- **Pro zaměstnance (§ 6 odst. 9 ZDP)** je příspěvek osvobozen od daně z příjmů fyzických osob maximálně do výše 5% vyměřovacího základu zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Plnění musí být poskytnuto přímo na účet fondu nikoli zaměstnance – jinak by se jednalo o standardně zdanitelný příjem.

Příklad: Zaměstnancova hrubá mzda činila za měsíc 20 000,-Kč. Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění činil částku 1 200,-Kč. 5% je 1 000,-Kč. Zbýlých 200,-Kč bude podléhat dani z příjmů fyzických osob.

- Dalším daňovým zvýhodněním (**§ 15 odst. 12 ZDP**) je možnost odečíst si od základu daně ve zdaňovacím období platbu příspěvků poplatníkem na **penzijní připojištění se státním příspěvkem** – a to

²⁹⁹ Šalanda R., Benefity jsou pro podnikatele výhodné , http://vzdelavani.lhned.cz/1-10076240-15089690-d00000_detail-fc, stránky projektu iHNed.cz připravuje Economia OnLine

³⁰⁰ Šteinfeld J., Galuška P.: Zaměstnanecké výhody a daně, ASPI Publishing, s.r.o., Praha 2004, str. 13

úhrn příspěvků zaplacených poplatníkem za zdaňovací období sníženému o 6 000,-Kč – maximálně 12 000,-Kč.

7.5.1. Další výhody a jejich zdanění:

➤ příspěvek na životní pojištění

- ◆ ze strany **zaměstnavatele** je upraven v **§ 24 odst. 2 písm. zo) ZDP**, dle kterého je daňově uznatelné pojistné až do výše 8 000,-Kč, jež zaměstnavatel hradí pojišťovně za zaměstnance na soukromé životní pojištění, pokud byla sjednána výplata pojistného plnění nejdříve po uplynutí 60 kalendářních měsíců a dovršení 60 let věku (*judikatura stanoví, že v pojistné smlouvě nemusí být uveden výslovně věk, jehož se musí pojištěnec dožít, ale stačí, pokud je v pojistné smlouvě dohodnuto, že pojistnou událostí je dožití dne, který je v pojistné smlouvě stanoven jako konec pojištění a určen konkrétním datem - KS v Ostravě, spis. zn. 22 Ca 567/98*),
- ◆ pro **zaměstnance** je výše uvedené plnění osvobozeno od daně z příjmů fyzických osob (**§ 6 odst. 9 písm t) ZDP**), a to maximálně do výše 12 000,-Kč ročně od téhož zaměstnavatele,
- ◆ jestliže si zaměstnanec přispívá na životní pojištění také sám, může si odečíst od základu daně ve zdaňovacím období jím zaplacené pojistné až do výše 12 000,-Kč (**§ 15 odst. 9 ZDP**).

Příklad: Zaměstnavatel platí svému zaměstnanci měsíčně částku ve výši 1 500,-Kč. Pro zaměstnavatele je daňově uznatelná částka ve výši

8 000,-Kč. Pro zaměstnance bude osvobozena od daně z příjmu částka ve výši 12 000,-Kč, od devátého měsíce bude částka součástí daně z příjmu,

➤ půjčky zaměstnancům

- ◆ jestliže **zaměstnavatel** poskytne zaměstnanci půjčku, je z daňového hlediska příjemcem úroku. Dle **§ 23 odst. 7 ZDP** může správce daně upravit základ daně o rozdíl, o který by se lišila výše úroku běžného³⁰¹,
- ◆ **zaměstnanci** jsou daňově osvobozeni v případě bezúročných půjček (**§ 6 odst. 9 písm. n) ZDP**):
 - ◆ do výše 100 000,-Kč na bytové účely,
 - ◆ do výše 20 000,-Kč na překlenutí tíživé životní situace,
 - ◆ do výše 1 000 000,-Kč na bytové účely u zaměstnanců postižených živelní pohromou,
 - ◆ do výše 200 000,-Kč u zaměstnanců na překlenutí tíživé finanční situace při postižení živelní pohromou.

Příklad: Jestliže je zaměstnanci poskytnuta bezúročná půjčka ve výši 150 000,-Kč na opravu domu, který byl zničen při požáru – je příjem z titulu neúročné půjčky od daně z příjmů fyzických osob osvobozen.

➤ poskytnutí motorového vozidla

- ◆ **zaměstnanec**, kterému bylo bezplatně poskytnuto pro služební i soukromé účely služební vozidlo, je povinen ke svému daňovému základu připočítat měsíčně částku ve výši 1% ze vstupní ceny vozu za každý i započatý měsíc (**§ 6 odst. 6 ZDP**).

Příklad: Zaměstnavatel dá zaměstnanci k dispozici vozidlo v celkové hodnotě 700 000,-Kč včetně DPH. Do základu daně zaměstnanec se tedy měsíčně zařazuje částka ve výši 7 000,-Kč.

➤ **rekreační zařízení provozované zaměstnavatelem a poukaz na rekreaci**

- ◆ bezplatné užívání rekreačních zařízení provozovaných zaměstnavatelem je osvobozeno od daně z příjmů³⁰²,
- ◆ při poskytnutí poukazu³⁰³ na rekreaci (platí i pro rodinné příslušníky) je toto plnění při tuzemské rekreaci osvobozeno od daně z příjmů a u zahraniční dovolené je osvobozeno do částky 10 000,-Kč.

Příklad: Zaměstnanec s dítětem a manželkou obdrží poukaz na dovolenou v ČR ve výši 40 000,-Kč. Toto plnění nedaní. Pokud by se jednalo o zahraniční dovolenou, zvyšoval by se mu základ daně o částku ve výši 30 000,-Kč.

➤ **poskytování předškolních zařízení (mateřské školy a jesle)**

- ◆ jestliže děti zaměstnanec užívají zařízení předškolní péče, je hodnota nepeněžitého příjmu z tohoto užití osvobozena od daně. Stejně tak platí daňové osvobození, jestliže zaměstnavatel hradí za zaměstnanec „školné“ (§ 6 odst. 9 písm. d) ZDP).

➤ **tělovýchovná zařízení, kulturní programy**

³⁰¹ 140% diskontní sazby vyhlášené ČNB.

³⁰² Platí i pro rodinné příslušníky.

³⁰³ Zaměstnavatel koupí poukaz a poskytne ho zaměstnanci.

- ♦ jestliže výše uvedené zařízení provozuje zaměstnavatel - je hodnota nepeněžitého příjmu z užití osvobozena od daně (**§ 6 odst. 9 písm. d) ZDP**), stejně tak je osvobozeno od daně, jestliže zaměstnavatel lístky na sportovní či kulturní akci koupí.

➤ **zdravotnická zařízení**

- ♦ aby bylo použití zdravotnického zařízení osvobozeno od daně z příjmů (**§ 6 odst. 9 písm. d) ZDP**), musí použití tohoto zařízení objednat a uhradit přímo zaměstnavatel.³⁰⁴

Příklad: Zaměstnavatel hradí zaměstnancům stomatologické zákroky neproplácené zdravotní pojišťovnou – přímo příslušnému stomatologickému zařízení – osvobozeno od daně z příjmů. Dalším příkladem je zabezpečení masáže pro zaměstnance formou služby živnostníka, který fakturuje přímo na zaměstnavatele.

➤ **vstupní prohlídka**

- ♦ v zařízení závodní péče je osvobozeno od daně z příjmů (nepeněžitě plnění poskytnuté zaměstnanci),
- ♦ pokud ji zaměstnanec absolvuje u svého praktického lékaře, uhradí ji a zaměstnavatel mu ji proplatí – není toto plnění osvobozeno od daně z příjmů.

➤ **poskytování pracovního oblečení, ochranných pomůcek, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků (§ 133a ZP³⁰⁵), včetně nákladu na jejich udržování**

³⁰⁴ Šteinfeld J., Galuška P.: Zaměstnanecké výhody a daně, ASPI Publishing, s.r.o., Praha 2004, str. 82

³⁰⁵ **§ 104 NZP.**

- ♦ hodnota takto poskytovaných prostředků a oděvů není předmětem daně z příjmů (**§ 6 odst. 7 písm. b) ZDP**). Toto neplatí pro ošatné.

➤ **závodní stravování**³⁰⁶

- ♦ jak již bylo uvedeno výše, patří mezi povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnanci stravování, a to:
 - o ve vlastním zařízení – v tomto případě jsou pro zaměstnavatele daňově účinné náklady na provoz vlastního zařízení vyjma hodnoty potravin³⁰⁷. Jedná se o odpisy nemovitého, movitého majetku, elektrickou energii, plyn, vodu, atd. Hodnota potravin by měla být hrazena stravníkem,
 - o prostřednictvím jiných subjektů – za daňový výdaj se v tomto případě považuje příspěvek zaměstnavatele ve výši až 55% na jedno hlavní jídlo,
 - o poskytnutím stravenek – zaměstnavatel zakoupí na trhu nabízené stravenky – pro daňové zvýhodnění si zaměstnanec musí uhradit alespoň 45% stravenky a hodnota stravenky by neměla být vyšší než 85,10 Kč.

Z pohledu zaměstnance je jedno o jaký způsob se jedná – od daně je osvobozen tehdy – jestliže mu zaměstnavatel na jídlo přispívá maximálně 55%.

➤ **školení zaměstnanců**

³⁰⁶ Ze strany zaměstnavatele jedná se o náklad na dosažení, zajištění a udržení příjmů (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP).

³⁰⁷ Steinfeld J., Galuška P.: Zaměstnanecké výhody a daně, ASPI Publishing, s.r.o., Praha 2004, str. 87

- ◆ výdaje jsou daňově uznatelné pro zaměstnavatele, pokud se jedná o školení, které souvisí s výkonem práce – prohlubování kvalifikace,
- ◆ pro zaměstnance jsou částky vynaložené zaměstnavatelem osvobozeny od daně, jedná-li se o prohlubování a zvyšování jejich kvalifikace (**§ 6 odst. 9 písm. a) ZDP**).

➤ **dar z fondu kulturních a sociálních potřeb**

- ◆ pro zaměstnavatele nejsou hodnoty nepeněžitých darů daňově uznatelné,
- ◆ pro zaměstnance je od daně z příjmů osvobozena hodnota nepeněžních darů, až do úhrnné výše 2 000,-Kč (**§ 6 odst. 9 písm. i) ZDP**).

Příklad: V únoru dostane zaměstnanec dar 3 000,-Kč. V květnu dostane šperk v hodnotě 2 500,-Kč. Danit tedy bude celou hotovost a dále pak částku 500,-Kč, která je nad limit 2 000,-Kč, stanovený zákonem.

Osvobození nepeněžních darů poskytovaných ze sociálního fondu se vztahuje pouze na ty případy, pokud je sociální fond čerpán pro obdobné účely, jaké jsou stanoveny ve vyhlášce o FKSP –viz judikát KS V Českých Budějovicích, spis zn. 10 Ca 485/97.

8. Příklady péče o zaměstnance v jiných státech

V této kapitole se chci věnovat některým zkušenostem v oblasti péče o zaměstnance v zahraničí, které by mohli využít i naši zaměstnavatelé.

8.1. Boj proti alkoholismu a drogové závislosti

Velké ekonomické ztráty způsobuje zaměstnavatelé konzumace alkoholu a drog jeho zaměstnanci. V našem právním řádu je stanoven **zákaz požívání alkoholických nápojů a návykových látek** v pracovní době a na pracovišti³⁰⁸ **§ 135 odst. 4 písm. e) ZP**³⁰⁹. Pod vlivem těchto látek nesmí zaměstnanec vstoupit na pracoviště³¹⁰. S ohledem na toto zákonné ustanovení je tedy nezákonné pořádat oslavy na pracovištích, a to i mimo pracovní dobu, nebo si v rámci přestávky na oběd dojít do restaurace „na pivo“. Toto ustanovení zákoníku práce znamená, že není možné požívat alkoholické nápoje během oslavy, která se koná po pracovní době na pracovišti, i kdyby ji zaměstnavatel povolil.

Povinnosti zaměstnance plynoucí z výše uvedeného ustanovení odpovídá povinnost zaměstnavatele nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti³¹¹.

Zaměstnancům, kteří propadli alkoholu či drogám, **je nutné nabídnout pomocnou ruku**. U nás je takovým člověkem většinou pohrdáno a je jen na něm, jak si se svou závislostí poradí. Často o práci přijde, místo aby se mu zaměstnavatel snažil pomoci. Zde bychom si (tedy zaměstnavatelé) měli vzít příklad ze zahraničních zkušeností s řešením této problematiky a zahrnout tuto praxi do fakultativní péče o zaměstnance.

³⁰⁸ Zákaz konzumace alkoholu **neplatí** pro zaměstnance **v horkých provozech** (hutě, sklárny), kteří mohou pít pivo se sníženým obsahem alkoholu, jedná se o maximálně osmistupňové pivo; a pro zaměstnance, u kterých je požívání těchto nápojů **součástí plnění pracovních úkolů** nebo je s plněním těchto úkolů obvykle spojeno (např. degustátoři).

³⁰⁹ **§ 106 odst. 4 písm. e) NZP.**

³¹⁰ Pro ilustraci uvádím, že při požití půl litru dvanáctistupňového piva je doba potřebná k vymizení alkoholu z krve cca 3 hodiny.

Základem programu je **Kodex ILO o řešení problému alkoholu a drog na pracovišti**, který propaguje nové přístupy v boji proti těmto návykovým látkám a klade důraz na **spolupráci** vedení podniku a odborů. V první řadě je nutné zaměřit se na **prevenci**.

Pilotního programu se účastnilo 38 podniků, kde bylo zaměstnáno 125 tis. osob, z toho 84% mužů. **Výsledkem** tohoto programu bylo snížení výskytu a závažnosti tohoto problému.

Program používá **system „dopravních semaforů“**, kterým se klasifikují zaměstnanci a pracoviště, kterým je třeba pomáhat:

- **zelená zóna** (kde není žádný problém zneužívání alkoholu a drog);
- **oranžová zóna** (kde je zapotřebí včasná intervence, např. poradenství);
- **červená zóna** (vybraní lidé potřebují léčení a rehabilitaci).³¹²

Dříve se většinou podniky zaměřovaly až na zaměstnance, kteří již problém měli. V tomto projektu je však kladen **důraz i na „zelenou zónu“**, aby zaměstnanci nesklouzli do dalších dvou.

Při zajišťování prevence je dobré vycházet ze **zjištěných závěrů**³¹³, které zaměstnavatelům ukážou, **na jaké problémy a na které skupiny** zaměstnanců je nutné se při prevenci zaměřit. Je vhodné zajistit zaměstnancům **poradenské služby (prevence), lékaře a rehabilitační služby**, aby se mohli co nejdříve znovu plně věnovat své práci.

Institut of Personnel and Development ve Velké Británii vytvořil směrnice pro politiku týkající užívání škodlivých látek, jejíž náležitosti jsou:

- zabezpečení nabídky rady a pomoci,

³¹¹ L.J., Národní pojištění č. 8-9/2002, , Praha, ČSSZ, str. 63

³¹² Vybráno ze zahraničního tisku, Sociální politika č. 6/1998, Praha, SOCIOPRESS, str. 19.

³¹³ **Některé zjištěné závěry:** 70-80 % událostí způsobených alkoholem zaviní lidé konzumující návykové látky jen **občas**; výskyt tohoto negativního jevu je nejčastější **mezi mladými pracovníky a mezi muži**, nejvíce riziková odvětví jsou – **průmysl potravin a nápojů, doprava a námořníci; ženy** pijí nejvíce v sektoru **zemědělství**,

- poskytování rozumného pracovního volna pro nezbytné léčení,
- zachování důvěry,
- nabídka institucí, u kterých zaměstnanec může žádat o pomoc,
- zabezpečení všech zaměstnaneckých práv při době léčení³¹⁴.

8.2. Násilí na pracovišti a jeho prevence

Stále více zaměstnanců se setkává s násilím (fyzickým a psychickým) na pracovišti. Podle **průzkumu ILO** (prováděném ve 32 zemích) 53 % respondentů zažilo projevy násilí na své kůži. V jednotlivých státech bylo zjištěno toto:

- **USA** - každý rok je na pracovištích zavražděno asi 1 000 lidí. Ze všech povolání jsou **nejvíce ohroženi** řidiči taxi. Téměř polovina vražd na pracovišti připadá na maloobchodní prodejny a služby.
- **VB** – průzkum byl proveden **sdužením maloobchodu**, týká se tedy jen této oblasti. V letech 1994 – 1995 se stalo přes 11 tis. zaměstnanců obětí fyzického násilí³¹⁵.

Násilí má mnoho **projevů**: obtěžování včetně sexuálního, urážky, vyhrožování atd. Některá zaměstnání jsou rizikovější (např. prodavačky, úřednice u bankovní přepážky, doručovatelky, taxikáři, policisté).

Někdy bývá horší **násilí psychologické**, které se projevuje v různých formách (mstivé, zlovolné a zlomyslné projevy, ponižování, prosazování vůle nadměrně zvýšeným hlasem). Známé jsou i případy, kdy je následkem psychologického násilí sebevražda. Pohnutkou k sebevraždě může být psychický tlak, který na jedince vyvíjí skupina zaměstnanců, která si na pracovišti vytvořila partu a dotyčného terorizuje.

lesnictví a zpracování ryb; populace s nejvyšším rizikem je ve věku **mezi 20 – 30 lety**; na pracovišti působí alkohol negativně na morálku, stres a výdělky **i ostatních pracovníků**.

³¹⁴ Armstrong M.: Řízení lidských zdrojů, Praha, Grada Publishing a.s. 2002, str. 765

³¹⁵ Tito zaměstnanci se snažili zabránit krádeži nebo byli napadeni rozzlobenými zákazníky, opilci a lidmi pod vlivem drog.

Ve větším nebezpečí jsou lidé, kteří **pracují izolovaně** (prodavač v kiosku, obsluha benzinových čerpadel, řidiči taxi).

Faktory vedoucí k násilí jsou:

- ◆ chování jednotlivce;
- ◆ pracovní prostředí a pracovní podmínky;
- ◆ vzájemné postoje spolupracovníků;
- ◆ interakce mezi manažery a řadovými pracovníky.

Násilí způsobuje poruchy v organizaci práce a ihned se projevuje pracovním výpadkem. To samozřejmě ihned pocítí zaměstnavatel, je tedy v jeho zájmu provést opatření, která slouží k **prevenci násilí**. Mezi **doporučená opatření** patří:

- **rozšiřování informací** o pozitivních příkladech v oblasti předpisů, návodů a praxe, které by přinesly násobný účinek pro přípravu iniciativ proti násilí;
- organizování **programů proti násilí** na pracovišti;
- pomoc podnikům ze strany organizací i zaměstnanců při vypracování **účinné politiky proti násilí** na pracovišti;
- pomoc při **přípravě školicích programů** pro manažery, zaměstnance a státní úředníky, kteří mají tuto problematiku na starosti nebo jsou zvláště vystaveni riziku;
- vypracování **postupů vedoucích k hlášení** výskytu násilí na pracovišti;
- pomoc při **koordinaci iniciativ** na různých úrovních a jejich přeměně v organizovanou strategii.³¹⁶

8.3. Péče o zaměstnance postižené virem HIV

Zvláštním problémem, který se u nás ještě příliš neřeší, je péče o zaměstnance, kteří jsou nakaženi virem HIV. Zde nás může inspirovat **studie ILO HIV/AIDS in employment** (HIV/AIDS v zaměstnání). Tato

³¹⁶ Výběr ze zahraničního tisku, Sociální politika, č. 12/1998, Praha, Sociopress, str. 21

studie analyzuje různá legislativní řešení a praxi v 21 zemích. V některých zemích nabízejí zaměstnavatelé **cílenou pomoc** či **náhradu při odchodu** takového zaměstnance z práce. Ve **Francii a USA** existuje zákonná povinnost nabídnout postiženým AIDS práci na částečný úvazek jako doplněk k terapii. Naopak v některých zemích bylo zjištěno, že tyto osoby jsou diskriminovány³¹⁷.

Podniková politika může výrazně přispět k boji proti šíření této nemoci - a to pomocí osvětových programů (prevence, boj proti negativnímu přístupu k postiženým lidem).

Studie upozorňuje na nutnost hledat **komplexní přístup** zahrnující právní předpisy, státní a podnikovou politiku, spolupráci odborů a občanských iniciativ s cílem zastavit šíření nákazy a současně účinně zaručit lidská práva postižených.³¹⁸

8.4. Zvláštnosti zahraničních úprav pracovních podmínek žen

V zahraničních právních úpravách nalezneme různé podobné rysy jako v naší právní úpravě, ale i mnohé rozdíly. U nás např. platí zákaz zaměstnávat ženy při těžbě nerostných surovin, ražbě tunelů a v podzemí. **Pro ženy v USA** tento zákaz neplatí. Rozhodnutí, zda budou pracovat v extrémních podmínkách, je jen na vůli ženy. **Rakouská a německá právní úprava** zvýhodňuje ženy větší měrou, než je tomu v naší republice. To však může mít i negativní dopad – zaměstnavatelé mají nechuť přijímat ženy do pracovního poměru. V **Itálii** nemohou těhotné ženy konat noční práci ode dne potvrzení těhotenství až do doby, kdy dítě dosáhne jednoho roku věku. Tyto zaměstnankyně nemohou vykonávat dva měsíce před porodem a tři měsíce po porodu nebezpečné a únavné druhy práce. Noční práci nemohou vykonávat ani těhotné zaměstnankyně ve **Velké Británii**. Musí být převedeny na denní práce, a pokud to není možné, měly by dostat pracovní volno nebo prodlouženou

³¹⁷ Formy diskriminace: **povinné testy** na HIV (Mexiko, Indie); **nerespektování důvěrnosti lékařských záznamů** (v Mexiku zasílají laboratoře seznam zaměstnanců s výsledky provedených testů zaměstnavatelům); **nespravedlivé rozvázání pracovního poměru** (Maďarsko).

³¹⁸ Výběr ze zahraničního tisku, Sociální politika, č. 1/1999, Praha, Sociopress, str. 20

mateřskou dovolenou^{319, 320} Těhotným ženám v **Nizozemí** jsou poskytovány zvláštní přestávky a po uplynutí mateřské dovolené taktéž přestávky na kojení.

V zahraničí je také častější (jak jsem již uvedla), že žena pracuje na **zkrácený úvazek**³²¹. Práce žen na částečný úvazek by měla být podpořena i u nás. V zahraničí měly velký úspěch tyto experimenty:

- **V Německu** na Ministerstvu pro ženy a mládež v Bonnu na jednom referentském místě pracuje manželský pár. Tři dny pracuje žena a zbylé tři dny její partner. V tomto případě úspěch závisí na dobré organizaci, partnerské spolupráci a hlavně na komunikaci. Jedná se o tzv. **job-sharing-model**, který vyžaduje stejné vzdělání, kreativitu a bezkonfliktnost.

V roce 1994 byl v Německu přijat **zákon o zlepšení postavení žen a sladitelnosti manželství se zaměstnáním ve federální administrativě a u federálních soudů**, kde se v **§ 10 odst. 1** ukládá resortům, že musí vytvořit odpovídající počet systemizovaných míst na částečný úvazek (včetně míst s manažerskými a řídicími povinnostmi) v mezích své kapacity.³²²

- Podobná možnost existuje pro ženy **ve VB**. Na jednom pracovním místě jsou zaměstnány 2 ženy na poloviční úvazek. Zaměstnavatelé mají s touto formou sdílení pracovního místa velmi dobré zkušenosti, jelikož mnoho takto zaměstnaných žen často pracuje více než dohodou sjednané 2,5 dne v týdnu. O tuto možnost zaměstnání je ve VB velký zájem (hlavně ve středních a velkých společnostech, a to i na úrovni vedoucích zaměstnanců).
- Možnost pracovat na zkrácený pracovní úvazek využívají i ženy v **USA**. jedná se zejména o ženy, které se vrací po mateřské dovolené. Např. mezi autorizovanými účetními revizorkami v USA vzrostl

³¹⁹ To platí i tehdy pracují-li ženy v prostředí, které by mohlo ohrožovat jejich zdraví či bezpečnost.

³²⁰ Randlová J., JUDr.,: Práce a mzda 8-9/2004, Praha, ASPI Publishing s.r.o., str. 102

³²¹ Nizozemí 69 %, Anglie 45 %, Švédsko 42 %, Dánsko 35 %, Německo 34 % žen.

³²² Hůlková R.: Sociální politika č. 3/1999, Praha, Sociopress, str. 23

počet žadatelek z 27% v roce 1993 na 38% v roce 1997.³²³ Zkrácená pracovní doba umožňuje kombinovat péči o rodinu a zaměstnání, nemá negativní dopad na plat a povýšení, jak se mnozí obávají.

8.5. Zvláštnosti zahraničních úprav pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců

Stejně jako v předchozí kapitole lze konstatovat, že v zahraničních právních úpravách nalezneme podobné rysy jako v naší právní úpravě.

Ve **Francii** činí limit pro denní pracovní dobu 7 hodin a pro týdenní pracovní dobu 35 hodin. Limity lze překročit jen tehdy, jestliže to schválí inspektorát práce, a to nejvýše na 10 hodin denně a 40 hodin týdně. Přestávku v práci musí mít mladiství po 4,5 hodinách – nejméně 30 minut. V **Itálii** je tato přestávka minimálně 60 minut. Pracovní doba (denní i týdenní) u zaměstnanců mladších 15 let je omezena stejně jako ve Francii. U mladistvých starších 15 let nemůže pracovní doba přesáhnout 8 hodin denně a 40 hodin týdně. Maximální limit 40 hodin týdně platí i pro mladistvé starší 16 let ve **Velké Británii**. Přestávka v práci po 4,5 hodinách nepřetržité práce činí 30 minut³²⁴.

Tento limit platí i v **Německu**, kde jsou tyto osoby chráněny zvláštním zákonem – Zákon o ochraně mladistvých zaměstnanců (stanoví výjimky z tohoto limitu). Mladistvým musí být poskytnut nepřetržitý odpočinek alespoň dvanáct hodin. Minimální rozsah dovolené se liší v závislosti na jejich věku na počátku daného roku. Nejméně činí 30 pracovních dní, pokud je zaměstnanec mladší než 16let, respektive 27 pracovních dní, pokud mu není 17 let a nejméně 25 pracovních dní, pokud zaměstnanci není 18 let na počátku roku.³²⁵

V **Nizozemí** mladiství mladší 16 let obecně nemohou být vůbec zaměstnány. Existují však výjimky – např. donáška novin.

Ve **Velké Británii** mohou mladiství v určitých oborech pracovat i v noci od 22,00 hodin do 24,00 hodin a od 04,00 hodin do 07,00 hodin –

³²³ Kleibl J., Dvořáková, Z. Šubrt B.: Řízení lidských zdrojů, Praha 2001, C.H.Beck, str. 162

³²⁴ Může být zkrácena a za výjimečných okolností i vyloučena.

³²⁵ Randlová J.,: Práce a mzda 8-9/2004, Praha, ASPI Publishing s.r.o., str. 97

např. v nemocnicích, maloobchodě, poštovních službách, stravování a restauracích.

8.6. Začleňování zdravotně postižených osob do pracovního procesu ve Francii

Ve Francii se o začlenění zdravotně postižených osob starají **komise COTOREP**³²⁶, které jsou zřizovány na základě **zákona č. 75534 ze dne 30.06.1975**. Fungování komise právě prochází vývojem. Komise působí v každém departementu při řízení práce, zaměstnávání a profesního zařazení. Centrální orgán sídlí v Paříži. Komise se věnuje nejen osobám postiženým **zdravotně**, ale i **sociálně**.

Komise se skládá z 24 členů, kteří jsou jmenováni republikovým komisařem na období 3 let. Členové komise mohou být jmenováni opětovně, jedná se o lékaře, hygieniky, zástupce zdravotní pojišťovny, zástupce odborů a navrhuje je rada, ředitel úřadu práce, zaměstnávání a profesního vzdělávání příslušného departementu, ředitel regionální služby inspekce práce, zaměstnávání a sociální zemědělské politiky, prefekt – na návrh ředitele úřadu práce příslušného departementu, ředitel národní kanceláře válečných vysloužilců.

Fungování komise je založeno na spolupráci sekretariátu komise, technické skupiny (studuje případy předložené komisí a sbírá názory pro komisi, která následně rozhodne) a lékařů.

Komise si může povolat také externí konzultanty. Jeden ze členů technické komise působí jako zpravodaj pro COTOREP.

Místní příslušnost komise je dána místem bydliště postižené osoby. Příslušnost lze změnit na základě rozhodnutí prezidenta komise, z místa bydliště na místo, kde se nachází rehabilitační zařízení. COTOREP se zaměřuje na dospělé od 20 let nebo od 16 let, pokud již začali pracovat.

³²⁶ Jedná se o zkratku pro **odbornou komisi profesní orientace a znovuzařazení**. Je to **správní organizace** Ministerstva pro sociální věci a zdravotnictví a ministerstva specializovaného na otázky práce, inspekce práce, zaměstnanosti a odborné přípravy.

Komise pracují **ve dvou sekcích**, z nichž prvá se zabývá práce-schopnými občany a druhá osobami, které nejsou schopné pracovat v normálním prostředí.

První sekce hodnotí kvality postižené osoby, uznává osobu za osobu handicapovanou, zaručuje těmto osobám snížený plat a další zdroje financí, snaží se těmto osobám zajistit práci v normálním pracovním prostředí a nebo v chráněných dílnách.

Druhá sekce vydává invalidní karty, zaručuje invalidním osobám dávky, zajišťuje kompenzační příspěvky třetím osobám a zajišťuje invalidním osobám lékařská zařízení.

Na začátku práce komise s občanem je **vstupní dotazník**, vypracovaný posudkovým lékařem. Posudkový lékař COTOREP prostuduje pracovní anamnézu, pak projde formulář vyplněný ošetřujícím lékařem, táže se na subjektivní potíže žadatele, vyšetří ho, navrhne, jakou práci by mohl vykonávat a jaká práce je formálně kontraindikována - např. zvedání těžkých břemen, práce v chladu apod.³²⁷ Na závěr stanoví **stupeň zdravotního postižení** (lehké A, středně těžké B, těžké C, velice těžké C+). Stupeň zdravotního postižení se určuje na základě **Sazebníku pro hodnocení nedostatečností a neschopnosti zdravotně postižených z roku 1993**.

V druhé fázi je žadateli nabídnuto **poradenství pro volbu povolání**. Psycholog stanovuje plán kvalifikace žadatele, rekvalifikační kurzy, vzdělávací kurzy atd. Žadatel se naučí např. napsat životopis, vyplňovat pracovní dotazníky, jednat se zaměstnavatelem apod. Nakonec psycholog vyplní formulář.

Celý spis je předán **technické skupině** (lékař, psycholog, zástupci zaměstnavatelů). Tato skupina vystaví doporučení o pracovním zařazení.

Posledním krokem je předání spisu komisi COTOREP³²⁸, která vydává rozhodnutí, jež je přezkoumatelné soudem na úrovni departe-

³²⁷ Wernerová J.: Národní pojištění č. 10/1999, Praha, BMSS – Start, str. 33

³²⁸ Schází se jedenkrát měsíčně, zasedají v ní zástupci lékařů, úřadu práce, úřadu sociálních věcí, politiků atd.

mentu. V komisi je stanoven stupeň postižení občana a podle něho pak stát určí, jakou pomoc žadateli poskytne.

Občané posouzení **v první sekci** mohou pracovat v normálním prostředí nebo v chráněném prostředí (chráněná dílna, středisko pomoci prací).

Stejný postup je uplatňován **v druhé sekci**, která pracuje s lidmi, kteří v normálním prostředí pracovat nemohou. Pomáhá je umístit do speciálních domovů a poskytuje jim určité dávky.

8.7. Rysy personálního řízení v Japonsku a USA

S péčí o zaměstnance úzce souvisí **personální řízení**. Zajímavé jsou příklady personálního řízení a péče o zaměstnance v Japonsku a USA.

➤ **V Japonsku** je kladen důraz na vysokou efektivnost výroby, která je výsledkem usilovné práce a účelné koordinace pracovní činnosti. Vrcholoví šéfové dostávají kromě peněz i určité nepeněžité výhody (bezplatné bydlení, automobil apod.). **Struktury japonských firem** jsou přísně hierarchické, zaměstnanec je členem organizace. Tato organizace se má podobat rodině, aby se osobní cíle zaměstnanců co možná nejvíce shodovaly se zájmy organizace.

Organizace investuje do **vzdělání pracovníků**. Tato investice se jim vzhledem k perspektivě celoživotního zaměstnání vyplatí. Hodně se zde využívá princip výuky zaměstnanců přímo na pracovišti, a to **systémem rotace kádrů**. V mnoha strojírenských závodech musí absolvent vysoké školy pracovat po 3 až 6 měsíců na různých dělnických pracovištích, než nastoupí na místo odpovídající jeho kvalifikaci.³²⁹

³²⁹ Pánek Z., Rýznar L. a kol.: Moderní personální řízení, Hradec Králové, INPEX 1990, str. 160 (autor kap. L. Rýznar)

Ve mzdové a kádrové politice se uplatňuje **princip seniority**. Výdělky stálých pracovníků se zvyšují téměř automaticky v závislosti na délce služebních let.

Důsledkem této politiky je vysoký pocit odpovědnosti, sklon ke spolupráci, ochota stále se učit něco nového a skromnost těchto zaměstnanců.

Přechody zaměstnanců z jednoho velkého podniku do jiného nejsou příliš časté, protože zácvik pro práci v novém podniku je dlouhý a funkční postup poměrně pomalý. Např. absolvent vysoké školy se komplexně hodnotí až po 10 letech.

➤ **V USA** byl proveden průzkum, dokumentující péči o zaměstnance ve vzorku 43 firem³³⁰. Z výzkumu vyplynula tato zjištění:

- ◆ je nutné jednat s lidmi **jako s dospělými**, jako se svými **partnery** a hlavně **s úctou**;
- ◆ **respektovat názory** lidí;
- ◆ hledět na zaměstnance jako na hlavní **zdroj růstu produktivity**;
- ◆ klást důraz na **pozitivní posilování** (pochvala). Aby splnilo pozitivní posilování svůj cíl, musí být cíle, za které je pochvala a odměna předávána, dosažitelné. Drobné odměny jsou efektivnější než velké. Při příležitosti hodnocení výkonu pořádají mnohé firmy **oslavy**. Ty jsou vždy spojeny s pohoštěním a odměňováním i triviálních výkonů.

Špičkové firmy se skutečně snaží pečovat o své zaměstnance, za mnohé bych uvedla příklad **firmy IBM**. Již od roku 1920 je v této firmě zaveden **podnikový klub** pro všechny zaměstnance

³³⁰ Firmy byly rozděleny do **tří kategorií** podle odvětví podnikání (tzv. high technology např. IBM; výrobci spotřebního zboží; služby; zpracovatelské podniky apod.). Jejich **roční obrat** musel dosahovat nejméně 1 miliardy dolarů.

(celoživotní příspěvek je symbolický – 1 dolar). Zaměstnancům jsou k dispozici tenisová hřiště, hotely, rehabilitační střediska. Aby bylo co nejlépe naplněno heslo „**respektovat jednotlivce**“, je každý měsíc prováděna dotazníková anketa, při níž se zjišťuje spokojenost a postoje členů klubu. Pro zaměstnance IBM platí zásada „Můžete se dopustit chyb a omylů v jakémkoliv ohledu a vždy vám bude poskytnuta příležitost zkusit to znova. Ale budete-li se chovat špatně vůči lidem, je to váš konec u IBM, bez ohledu na to, jak významné místo zastáváte“.³³¹

8.7. Zaměstnanecké výhody a bezpečnost práce ve Velké Británii

➤ Zaměstnanecké výhody ve Velké Británii

Ve velké Británii jsou poskytovány zejména zaměstnanecké výhody, které lze rozdělit na:

- ◆ penzijní systémy (podrobněji je zmíněno níže),
- ◆ osobní jistoty (nemocenské, úrazové či životní pojištění),
- ◆ finanční výpomoc (půjčky, slevy na zboží a služby, pomoc při stěhování),
- ◆ osobní potřeby (dovolená, rekreační zařízení, poradenské služby finanční, poradenské služby při odchodu do důchodu),
- ◆ podnikové automobily a pohonné hmoty,
- ◆ další výhody, které zvyšují životní úroveň zaměstnanců (dotace stravování, úhrada telefonních výloh a kreditní karty),
- ◆ nehmotné výhody (kvalita pracovního prostředí).

³³¹ Pánek Z., Rýznar L. a kol.: Moderní personální řízení, Hradec Králové, INPEX 1990, str. 167 (autor kap. L. Rýznar)

Ve Velké Británii většina zaměstnaneckých výhod podléhá **zdanění** jako „reálné výhody“³³². Osvobozeny od daně jsou např. penzijní systémy.

Zaměstnanecký penzijní systém je systém, podle něhož zaměstnavatelé poskytují penze pracovníkům, kteří jsou v důchodu, příjmy pro rodiny pracovníků, kteří zemřeli a odložené výhody účastníků, kteří odešli z podniku.³³³

Penzijní systémy jsou tvořeny jak příspěvky zaměstnavatelů, tak zaměstnanců (ne vždy). Fondy si produkují finanční prostředky i „samy“ - např. investicemi do cenných papírů. Tyto systémy jsou spravovány svěřeneckými fondy.

Systémy lze rozdělit na **schválené a neschválené** - rozdíl je především v tom, že neschválené systémy nejsou daňově zvýhodněny - z příspěvků do fondu neplatí daně ani zaměstnanec ani zaměstnavatel.

➤ **Ochrana zdraví a bezpečnosti při práci ve Velké Británii**

Ve velké Británii ročně zemře v souvislosti s prací asi 500 lidí a programy ochrany zdraví tvoří dva prvky:

- ◆ **pracovní lékařství** – obor medicíny, který se zabývá prevencí zdravotních rizik při práci,
- ◆ **pracovní hygiena** – měření a kontrola rizik prostředí – chemie a ergonomie.

Vysoké riziko úrazu je zejména u následujících činností:

- ◆ manipulace s materiálem (zvedání, nošení),
- ◆ zpracování surovin (vystavení toxickým látkám),
- ◆ údržba budov (čištění okapů),
- ◆ obsluha strojů.

³³² Armstrong M.: Řízení lidských zdrojů, Praha, Grada Publishing, a.s. 2002, str. 638

³³³ Armstrong M.: Řízení lidských zdrojů, Praha, Grada Publishing, a.s. 2002, str. 639

Většina nehod je podle britského Úřadu pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci³³⁴ způsobena několika málo činnostmi. Dle tohoto úřadu je nejdříve třeba zhodnotit rizika – zejména jejich následky. Hodnocení rizika identifikuje konkrétní nebezpečí. Z hlediska rizik hodnotí organizace tzv. audit ochrany zdraví a bezpečnosti při práci. Audit zkoumá celou organizaci a je prováděn poradci pro bezpečnost - personalisty nebo externími institucemi – např. Britský institut bezpečnosti práce³³⁵. Praktické je, pokud se do auditu zapojí co nejvíce osob – např. manažeři, pracovníci odborů. Orientace při **audit**u je zaměřena zejména na:

- ◆ plnění zákonných požadavků na ochranu a bezpečnost zdraví při práci (všeobecné zákonné požadavky, speciální požadavky plynoucí ze směrnic a zásad),
- ◆ zájem manažerů a vedoucích na ochraně zdraví,
- ◆ existence výboru pro ochranu zdraví,
- ◆ zabezpečování hodnocení rizik,
- ◆ zabezpečování prošetření nehod a zhodnocení kroků vedoucích k tomu, aby se nehody již neopakovaly,
- ◆ evidence údajů používaných k hodnocení ochrany a zdraví při práci,
- ◆ zabezpečování školení v této oblasti.

K zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci slouží inspekce bezpečnosti práce – při provádění inspekcí bezpečnosti práce se postupuje podle následujících kroků:

- ◆ stanovit odpovědnost za provádění inspekce,
- ◆ definovat body, které je třeba při inspekci plnit,

³³⁴ Health and Safety Executive (HSE)

³³⁵ British Safety Institute

- ◆ stanovit, jak často by se měla inspekce provádět,
- ◆ provádět náhodnou namátkovou kontrolu,
- ◆ vytvořit systém hlášení³³⁶.

³³⁶ Armstrong M.: Řízení lidských zdrojů, Praha, Grada Publishing a.s. 2002, str. 735

9. Kolektivní smlouvy a jejich význam v oblasti péče o zaměstnance

Kolektivní smlouvy můžeme pojmově vymezit jako dvoustranné pracovněprávní úkony uzavírané mezi odborovými organizacemi, vyššími odborovými orgány či odborovými svazy na jedné straně a zaměstnavateli (sdruženími zaměstnavatelů) na straně druhé, jejichž obsahem jsou mzdové a další podmínky platné pro zaměstnance, které nejsou upraveny obecně závaznými pracovněprávními předpisy (ochranným zákonodárstvím), nebo jsou sice normami pracovního práva upraveny, ale jen v minimálním, popř. výjimečně i v maximálním rozsahu.³³⁷

První úpravu „kolektivních smluv“ nalezneme v novele živnostenského zákona z roku 1907, jako tzv. **hromadných pracovních smluv**. Ujednání těchto smluv byla závazná, nebylo-li v pracovní smlouvě či pracovním řádu stanoveno něco jiného. Závaznost těchto smluv se postupně rozšiřovala – byla vztažena na některé skupiny zaměstnanců – např. zaměstnanci v zubním lékařství. Definice hromadné smlouvy pracovní byla stanovena **vládním nařízením č. 141/1937 Sb. z. a n.**, jako smlouva upravující pracovní a mzdové podmínky mezi jedním či několika zaměstnavateli a jednou či více odborovými organizacemi zaměstnanců. Toto vládní nařízení stanovilo, že ministerstvo sociální péče může stanovit závaznost hromadné pracovní smlouvy pro určitou oblast nebo odvětví – existovaly však výjimky pro některé závody. Některé právní normy upravovaly hromadné pracovní smlouvy pro určitá odvětví – např. zákon č. 77/1935 Sb. z. a n. – oblast doprava motorovými vozidly. Tento zákon stanovil, že ujednání hromadné pracovní smlouvy, která jsou pro zaměstnance příznivější, nežli ujednání pracovní smlouvy, mají před úpravou pracovní smlouvy přednost.

³³⁷ Bělina M. a kol.: Pracovní právo, Praha, Všechno 1997, str. 111 (autor kap. P. Tröster)

Základním zákonem, který upravuje technické otázky kolektivního vyjednávání a podmínky pro uzavírání KS je **zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání**, na který odkazuje **§ 20 ZP**^{338, 339}.

Dle odst. 2 tohoto ustanovení mohou KS upravovat pro zaměstnance příznivěji pracovní právní nároky a podmínky, než stanoví zákon.

Mezinárodní úprava kolektivních pracovních vztahů je obsažena zejména ve Všeobecné deklaraci lidských práv, v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, v Evropské sociální chartě Rady Evropy³⁴⁰. K důležitým dokumentům patří následující úmluvy Mezinárodní organizace práce:

- Úmluva č. 87 o svobodě odborů a ochraně práva se odborově sdružovat,
- Úmluva č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat,
- Úmluva č. 135 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty³⁴¹.

Platná právní úprava určuje **dvoustupňovou hladinu** kolektivních smluv, mezi kterými neexistuje vztah přímé souvislosti.

Jsou to:

- **KS vyššího stupně**, které jsou uzavírány **pro větší počet zaměstnavatelů** (většinou pro určitá hospodářská odvětví či obory) mezi příslušnými vyššími odborovými orgány a organizacemi zaměstnavatelů. Obsahem těchto smluv jsou většinou opatření při větší nezaměstnanosti, při nadvýrobě; o účasti na řízení podniku; o komunikaci a informovanosti v podniku. Mezi země s nejvyšším pokrytím odvětvovými kolektivními smlouvami patří Belgie, Řecko, s vysokým pokrytím se lze setkat také v Rakousku.³⁴² Tento institut není téměř

³³⁸ **§ 23 odst. 5 NZP.**

³³⁹ **Nově je kolektivní smlouva upravena přímo v zákoníku práce - § 22 – 29, v zákoně o kolektivním vyjednávání byly vypuštěny § 2 až 6, takže tento zákon nově pouze reguluje postup při uzavírání kolektivních smluv. Významně zákoník práce rozšiřuje obsahové možnosti smluv, dle zásady co není zakázáno, je dovoleno a dále, že pokud se nedohodnou různé odborové organizace u zaměstnavatele, může zaměstnavatel uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, která sdružuje nadpoloviční většinu členů.**

³⁴⁰ Kleibl J., Dvořáková, Z. Šubrt B.: Řízení lidských zdrojů, Praha 2001, C.H.Beck, str. 186

³⁴¹ Kleibl J., Dvořáková, Z. Šubrt B.: Řízení lidských zdrojů, Praha 2001, C.H.Beck, str. 186

³⁴² Hájková L.: Práce a mzda č. 8-9/2004, Praha, ASPI Publishing s.r.o., str. 109

znám ve Švédsku. Velmi vzácně se tyto smlouvy vyskytují v Maďarsku a Polsku.³⁴³

- **podnikové KS** uzavírané **pro jeden podnik** mezi příslušným odborovým orgánem a zaměstnavatelem. V podnicích se členitou organizační strukturou mohou být uzavírány i smlouvy pro jednotlivé organizační jednotky (tzv. **závodní KS**). Závodní KS a podniková KS jsou rovnocenné. Uzavírání těchto smluv je v naší republice obvyklejší, zatímco v „západní“ Evropě jsou spíše uzavírány kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Jakákoliv část KS **nesmí být v rozporu** s právními předpisy. Nestanoví-li zákon jinak, zásadně KS nepotřebuje žádné zmocnění, dané právním předpisem, aby určitou otázku upravila.³⁴⁴

KS upravují tyto oblasti:

- kolektivní vztahy;
- individuální pracovní vztahy;
- mzdovou oblast;
- další oblasti, které nejsou v rozporu s právními předpisy (např. sociální podmínky a výhody zaměstnanců).

Z hlediska péče o zaměstnance nás zajímají individuální pracovní vztahy, do nichž je možné zahrnout tyto položky (viz příloha č.4):

- **bližší podmínky pro tvorbu a užití FKSP.** U jiných než státních organizací (např. u akciové společnosti či u soukromého podnikatele) zde lze sjednat **zřízení sociálního fondu** a určit pravidla pro jeho použití;
- **podmínky závodního stravování.** Pokud zaměstnavatel provozuje vlastní stravovací zařízení, může určit minimální sortiment nabídky, způsob objednávání jídla (např. bezobjednávkový systém, kdy si zaměstnanec může vybrat z denní nabídky), možnost stravování dů-

³⁴³ Ius laboris „Employment law across central europe“, Nataša Randlová, AK Procházka, Randl, Kubr, Praha 1, Jáchymova 2

chodců. V případech, kdy není možné zřídit vlastní kantýnu, dávají se k dispozici zaměstnancům společné jídelny, kde si mohou připravit anebo ohřát a konzumovat jídlo, které si s sebou přinesli; může se také počítat s bufety anebo ambulantními službami; je třeba vyhnout se tomu, aby zaměstnanci jedli přímo na pracovištích.³⁴⁵ **Denní příspěvek** na stravování se většinou stanoví v pravidlech o FKSP či sociálním fondu. V kolektivní smlouvě mohou být upraveny i druhy jídla (např. základní jídlo, jídlo určené pro diabetiky, zaměstnance s problémy žaludku či žlučníku);

- **doprava do zaměstnání** (závazek zaměstnavatele zajistit pro zaměstnance dopravu do zaměstnání, možnost příspěvku na dopravu do zaměstnání);
- **zdravotní péče**. Zaměstnavatel může přislíbit úhradu vstupních a výstupních prohlídek a zajištění bezplatných periodických prohlídek. Zaměstnavatel může nabídnout nadstandardní zdravotní péči;
- **sociální služby**. Zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům lze poskytnout psychologické poradenství v oblasti dětské psychologie, manželského a partnerského soužití, pracovních vztahů;
- **právní služby** (poskytnutí právnícké literatury, poradenství v právní oblasti). Služby tohoto typu nejsou novinkou - už v roce 1917 poskytovalo právní oddělení firmy Ford Motor Company zaměstnancům zdarma pomoc ve všech záležitostech týkajících se právních vztahů, pojištění, investic, koupě nemovitostí apod.³⁴⁶;
- **rekreace**. Zaměstnavatel se může zavázat, že pomůže zaměstnanci a jeho rodinným příslušníkům při zprostředkování rekreace. Může stanovit podmínky pro užívání vlastního rekreačního zařízení;

³⁴⁴ Šubrt B.: Práce a mzda č. 9-10/2000, Praha, ASPI Publishing, str. 61

³⁴⁵ Tomeš I., Tkáč V.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, Praha, PROSPEKTRUM 1993, str. 209

³⁴⁶ Hüttllová E.: Organizace práce a pracovní podmínky, Praha 1994, Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta podnikohospodářská, str. 63

- **oblast bydlení.** Především mladým zaměstnancům je vhodné zajistit bydlení pro rodinu;
- **oblast ubytování.** Jestliže je nutné ubytovat zaměstnance na ubytovně, může mu zaměstnavatel hradit část nákladů;
- **náhrada při přeložení zaměstnance.** Pokud se zaměstnanec stěhuje v zájmu zaměstnavatele, je možné stanovit, že mu budou uhrazeny náklady spojené s přestěhováním;
- **půjčky** (možnost poskytovat zaměstnancům bezúročné půjčky);
- **finanční výpomoc** při pracovním úrazu;
- **příspěvek na odběr elektrické energie.** Zde se určí, kterým zaměstnancům (zda i důchodcům) bude poskytován a v jaké výši;
- **připojištění** – příspěvek zaměstnavatele na penzijní či životní pojištění;
- **BOZP** (opatření, která mají snížit riziko úrazu na pracovišti);
- **pracovní prostředí a pracovní podmínky;**
- opatření týkající se **specifických skupin zaměstnanců.** Např. **kojící matky**, pro které je možné zřizovat vhodná zařízení a poskytovat jim během dne nutnou péči. Pro zaměstnance, kteří jsou vystaveni zvláště namáhavé práci či se zabývají speciálními pracemi, jež vyžadují přechodný odpočinek během pracovní doby, je možné zřídit odpočívárny. Další specifickou skupinou jsou důchodci, kterým bývalý zaměstnavatel může nabídnout např. obědy v závodním stravovacím zařízení za cenu, která je platná pro zaměstnance, závodní časopis zdarma, zajištění společenského večeru, příspěvek na činnost klubu důchodců;

➤ **zvýšení kvalifikace** (vymezení dalších případů, kdy zaměstnanci nevzniká povinnost uhradit náklady dle **§143 ZP**³⁴⁷);

➤ **rekvalifikace.**

U zaměstnavatele, kde nepůsobí odborová organizace, je možné upravit tyto nároky **vnitřním předpisem**³⁴⁸. Ten může existovat i vedle KS. Pokud by byl vnitřní předpis v rozporu s KS, platí úprava v KS. Je třeba zdůraznit, že v rámci zachování rovnosti zaměstnanců při pracovních podmínkách musí zaměstnavatel poskytnout výhody sjednané v kolektivní smlouvě i těm zaměstnancům, kteří pracují v té části firmy, kde nepůsobí odbory.

*V oblasti kolektivních smluv bych jako příklad uvedla **Česko-moravský odborový svaz pohostinství, hotelů a cestovního ruchu (dále také: „ČMOS PHCR“)**, který každý rok vyhodnocuje obsah již uzavřených kolektivních smluv a následně provádí přípravu k dalšímu kolektivnímu vyjednávání. V následujícím odstavci je uvedeno vyhodnocení kolektivních smluv v roce 2004 a 2005.*

*V roce 2004 bylo v rámci odborových organizací ČMOS PHCR uzavřeno **28 kolektivních smluv**³⁴⁹ - 17 kolektivních smluv bylo uzavřeno v regionu Praha, 7 v oblasti Čech a 4 v oblasti Moravy³⁵⁰, v roce 2005 bylo uzavřeno **26**³⁵¹ **kolektivních smluv** - 15 v regionu Praha, 7 v oblasti Čech a 4 v oblasti Moravy³⁵².*

*V roce 2004 byla také uzavřena³⁵³ **kolektivní smlouva vyššího stupně platná od 01.07.2004 do 31.12.2006**. Tato smlouva se vztahuje na 1222 zaměstnavatelů a 21 700 zaměstnanců v oblasti cestovního ruchu. V oblasti péče o zaměstnance upravuje tato smlouva:*

³⁴⁷ **§ 234 NZP.**

³⁴⁸ § 21 ZP.

³⁴⁹ Gavlasová D.: Práce a mzda č. 13/2004, Praha, ASPI Publishing s.r.o., str. 64

³⁵⁰ V roce 2001 jich bylo uzavřeno 39, z toho 20 v regionu Praha, 14 v oblasti Čechy a 5 v oblasti Morava - Gavlasová D.: Práce a mzda č. 2/2002, Praha, ASPI Publishing s.r.o., str. 54

³⁵¹ Pokles je způsoben zánikem odborových organizací.

³⁵² Gavlasová D.: Práce a mzda č. 12/2005, Praha, ASPI, a.s., str. 22

³⁵³ Mezi ČMOC PHCR a Svazem obchodu a cestovního ruchu ČR.

- *příspěvek zaměstnavatele na stravování,*
- *poskytování jednotného pracovního oblečení na náklady zaměstnavatele,*
- *dar zaměstnavatele na činnost odborové organizace na úseku sportovním, kulturním a práce s dětmi,*
- *vyšší odškodnění smrtelných pracovních úrazů.*

Kolektivní smlouva vyššího stupně má sloužit jako podklad pro zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace. Jestliže je u zaměstnavatele uzavřena podniková kolektivní smlouva, platí vždy ta úprava, která je pro zaměstnance výhodnější.

Úprava péče o zaměstnance ve výše uvedených podnikových kolektivních smlouvách byla vyhodnocena ČMHS PHCR následovně:

- ***tvorba sociálního fondu*** byla v roce 2004 ujednána v 39%³⁵⁴ kolektivních smluv, v roce 2005 v 35%. V 50% kolektivních smluv byl sociální fond v roce 2004 tvořen 2,3% z objemu vyplacených mezd. V roce 2005 se jednalo o 2%. Závazek tvorby sociálního fondu bývá v posledních letech obvykle nahrazován tzv. plány sociálních nákladů, podle nichž jsou poskytována obdobná plnění jako je tomu v případě sociálního fondu.³⁵⁵ Využití sociálního fondu je zejména:
 - ◆ *na poskytování příspěvku na **závodní stravování** (v roce 2004 – 33,1%³⁵⁶ kolektivních smluv, v roce 2005 – 30,7 %)*
 - ◆ *na **rekreaci** zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků (v roce 2004 – 9,1%³⁵⁷ kolektivních smluv, v roce 2005 – 5,7 %),*
 - ◆ *na **odměnu při pracovních a životních výročích** (v roce 2004 – 5,20% kolektivních smluv, v roce 2005 – 4,7%),*
 - ◆ *na poskytování **zdravotních služeb** (v roce 2004 – 5,20% kolektivních smluv, v roce 2005 – 7,1%),*

³⁵⁴ V roce 2001 to bylo v 51% kolektivních smluv.

³⁵⁵ Gavlasová D.: Práce a mzda č. 12/2005, Praha, ASPI, a.s., str. 25

³⁵⁶ V roce 2001 to bylo v 27,3% kolektivních smluv.

³⁵⁷ V roce 2001 to bylo v 23,5% kolektivních smluv.

- ♦ *na půjčky, sociální výpomoc, na příspěvek na penzijní připojištění,*
 - ♦ *na příspěvky na kulturní a sportovní akce, zájezdy, exkurze, akce pro děti zaměstnanců,*
- *příspěvek zaměstnavatele na personální **stravování** byl v roce 2004 upraven ve 100%³⁵⁸ kolektivních smluv a byl poskytován jednak z nákladů zaměstnavatele v průměrné výši 17,-Kč na jedno hlavní jídlo (nebo ve výši 55% ceny jednoho hlavního jídla nebo ze sociálního fondu či ze zisku v průměrné výši 11,50 Kč na jedno hlavní jídlo,³⁵⁹ v roce 2005 byl tento příspěvek upraven taktéž ve 100% kolektivních smluv s tím, že částka poskytovaná z nákladů se zvýšila na 26,-Kč ze sociálního fondu či ze zisku se částka zvýšila na 12,10 Kč*
 - *poskytování příspěvku na **penzijní připojištění** bylo v roce 2004 upraveno v 61%³⁶⁰ kolektivních smluv, v roce 2005 v 68%. Průměrná výše příspěvku činila v roce 263,-Kč na měsíc,*
 - *92%³⁶¹ kolektivních smluv upravovalo poskytování **jednotného pracovního oděvu** (toto číslo je stejné pro rok 2004 i 2005),*
 - *hrazení **preventivních lékařských prohlídek** – v roce 2004 - 85,20%³⁶² kolektivních smluv, v roce 2005 - 88%,*
 - *příspěvek na **léčebné a rehabilitační pobyty** – v roce 2004 - 25,90%³⁶³ kolektivních smluv, v roce 2005 - 28%,*
 - *příspěvek na **životní pojištění** - v roce 2004 - 3,70% kolektivních smluv, v roce 2005 - 4%,*
 - *příspěvek na **dopravu** do zaměstnání,*
 - *poskytování **slev na služby** vykonávané zaměstnavatelem v rámci jeho podnikatelské činnosti - 92,60%³⁶⁴ kolektivních smluv,*
 - *oblast **bezpečnosti a ochrany zdraví při práci** byla v roce 2004 upravena v 96,30%³⁶⁵ procentech kolektivních smluv, v roce 2005 - 96%.*

³⁵⁸ V roce 2001 to bylo v 97% kolektivních smluv.

³⁵⁹ Gavlasová D.: Práce a mzda č. 13/2004, Praha, ASPI Publishing s.r.o., str. 58

³⁶⁰ V roce 2001 to bylo 35%.

³⁶¹ V roce 2001 to bylo v 91,9% kolektivních smluv.

³⁶² V roce 2001 to bylo v 75,7% kolektivních smluv.

³⁶³ V roce 2001 to bylo v 13,5% kolektivních smluv.

³⁶⁴ V roce 2001 to bylo v 89% kolektivních smluv.

V rámci Česko-moravského odborového svazu pohostinství, hotelů a cestovního ruchu, je ročně uzavřeno kolem čtyř tisíc podnikových kolektivních smluv vztahujících se cca na jeden milion zaměstnanců.

Kolektivních smluv vyššího stupně se v ČR uzavře cca dvacet a vztahují se na zhruba šest set tisíc zaměstnanců.

Od 01.07.2005 je účinná novela zákona o kolektivním vyjednávání č. 255/2005³⁶⁶, kterou bylo do našeho právního řádu zavedeno **rozšiřování závaznosti kolektivních smluv** vyššího stupně na další zaměstnavatele³⁶⁷, jak je obvyklé v zemích EU – např. **v Belgii** se smlouva stane královským dekretem, který má sílu zákona, jakmile smluvní strana požádá příslušného ministra. **V Německu** – rozšíření závaznosti musí být ve veřejném zájmu. Zaměstnavatelé, na něž se kolektivní smlouva vztahuje, musí mít alespoň 50% zaměstnanců v odvětví.³⁶⁸ **V Řecku** může ministr práce rozšířit automaticky závaznost kolektivní smlouvy, jestliže tato zavazuje zaměstnavatele zaměstnávajícího 51% zaměstnanců v odvětví. Ve **Francii** se závaznost rozšiřuje prováděcím předpisem ministra práce po konzultaci s tzv. Národní komisí kolektivního vyjednávání.

³⁶⁵ V roce 2001 to bylo v 97% kolektivních smluv.

³⁶⁶ Nálezem Ústavního soudu č. 199/2003 Sb., bylo k 31.03.2004 zrušeno ustanovení § 7 zákona o kolektivním vyjednávání. Novelou vznikla nová ustanovení, a to **§ 7 a §7a**, ve kterých jsou stanoveny podmínky pro rozšíření tak, že ministerstvo zkoumá pouze skutečnost, zda se jedná o kolektivní smlouvy uzavřené organizací zaměstnavatelů zaměstnávajícími nejvíce zaměstnanců v daném odvětví nebo příslušným odborovým orgánem, který v daném odvětví jedná ze největší počet zaměstnanců. K rozšíření působnosti dojde sdělením MPSV, vyhlášeným ve Sbírce zákonů.

³⁶⁷ Dne 28.02.2006 bylo ve Sbírce zákonů sdělení MSPV o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně pro sklářský průmysl.

³⁶⁸ Hájková L.: Práce a mzda č. 8-9/2004, Praha, ASPI Publishing s.r.o., str. 110

Závěr

V posledních letech je hlavním cílem právní úpravy pracovního práva jeho **harmonizace s právem ES**. Některá ustanovení v této oblasti byla s právem ES slučitelná již před provedenou novelizací, některá bylo třeba doplnit a upravit zcela nově³⁶⁹. Rámec právní úpravy stanoví směrnice ES. V oblasti péče o zaměstnance byla **upřesněna ustanovení o BOZP**. Novela zpřesnila povinnosti a odpovědnost zaměstnavatele při zajišťování bezpečnosti práce.

Nestačí však pouze změnit právní předpisy, je nutné změnit myšlení zaměstnavatelů i zaměstnanců. Zaměstnavatel by si měl uvědomit, jak jsou pro něho lidské zdroje důležité, jednat se zaměstnanci **s respektem a jako s rovnocennými partnery** a hlavně jim vytvářet **co nejlepší pracovní i životní podmínky**. Platná právní úprava péče o zaměstnance určuje zaměstnavateli tu část péče, jež je povinná. Dle mého názoru je dostatečná a není nutné zde něco měnit. Vhodné by možná bylo přijmout některá opatření umožňující ženám **sladit péči o rodinu a zaměstnání** (jako výše uvedený zákon z roku 1994 v Německu viz. str. 150). Tuto možnost přináší dle mého názoru právní úprava obsažená v novém zákoníku práce, který je ovládán zásadou: **„CO NENÍ ZAKÁZÁNO, JE DOVOLENO“**³⁷⁰, oproti nynějšímu zákoníku práce, jenž je založen na principu: **„CO NENÍ DOVOLENO, JE ZAKÁZÁNO“**. Tato smluvní volnost se může projevit právě tak, že zaměstnavatelé mohou se zaměstnancem uzavřít dohodu, která umožní práci z domova (účastníci pracovněprávních vztahů budou moci pro odchýlná ujednání v pracovněprávních vztazích využívat nejen pracovní smlouvu, kolektivní smlouvu ale i nepojmenovanou smlouvu řídící se občanským zákoníkem³⁷¹).

³⁶⁹ Převzetím legislativy ES dochází k **posílení a zkvalitnění** našeho právního systému.

³⁷⁰ Nový zákoník práce je touto zásadou založen na ústavním principu, dle kterého může každý činit to, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit to, co zákon neukládá (čl. 2 odst. 3 Listiny základních práva svobod a čl. 2 odst. 4 Ústavy.)

³⁷¹ Jouza L.: Práce – mzdy – odvody bez chyb, pokut a penále, červenec 2006, Český Těšín, , Poradce, s.r.o., str. 8

V novém zákoníku práce je soustředěna právní úprava obsažená doposud v několika právních předpisech. Jde především o stávající zákoník práce, zákon o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, zákon o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech a zákon o pracovních náhradách.³⁷² Předností nového zákoníku práce lze spatřovat právě v tom, že úprava je soustředěna v jednom právním předpisu a není tak roztržštěná.

Mnohé by bylo možné **zlepšit u dobrovolné péče o zaměstnance**. Dříve k této péči patřila i možnost zaměstnance navštěvovat **závodní rekreační objekty**. Je velká škoda, že po r. 1989 začali zaměstnavatelé tyto objekty prodávat³⁷³. V dnešní době už si mnozí svou chybu uvědomili a k tradici podnikových rekreačních zařízení se znovu vracejí.

Dle mého názoru je **zanedbávána péče o psychiku** zaměstnance. Zaměstnavatelé si stále ještě neuvědomují, že nestačí uspokojit jen fyzické potřeby zaměstnanců, ale že by měli pečovat také o jejich psychickou pohodu. Za tímto účelem by měli zajišťovat zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům **psychologické poradenství**, a to nejen v oblasti pracovní problematiky, ale i v oblasti mezilidských vztahů a rodinného soužití.

Poslední oblastí, o které si myslím, že by ji zaměstnavatelé měli zlepšit, je **péče podniků o životní prostředí**, v němž žijí jejich zaměstnanci. To znamená, aby dbali nejen na hezké pracovní prostředí, ale také na estetickou úroveň **obytného prostředí**. Zaměstnavatelé mohou sponzorovat údržbu a zřizování veřejné zeleně, estetických prvků tohoto prostředí (fontány); poskytovat obcím parková a pouliční zařízení (lavičky, autobusové zastávky, odpadkové koše). Úroveň obytného a pracovního prostředí ovlivňuje zdraví a spokojenost zaměstnanců, rezidenční preference lidí a také migrační atraktivitu území.

³⁷² Bukovjan P., Chládková A.: Práce a mzda č. 7-8/2006, Praha, ASPI Publishing s.r.o., str. 2

³⁷³ Naproti tomu v zahraničí (Francie, Belgie atd.) vytvářejí **zaměstnavatelé společně se sociálními pojišťovny** síť zařízení, která zjišťují zaměstnancům např. kvalitní rehabilitační léčbu.

V úplném závěru bych se věnovala konkrétnímu případu v oblasti péče u zaměstnance. V posledních letech začali mnozí čeští zaměstnavatelé přebírat metody péče o zaměstnance ze zahraničních modelů. Tím i u nás získává péče o zaměstnance na kvalitě. Důkazem je i první ročník soutěže **ZAMĚSTNAVATEL ROKU**, kterou uspořádala společnost Fincentrum. Nejlepšího zaměstnavatele vybírali nejen odborníci, ale i veřejnost. V první desítce se umístil pouze jeden podnik s českým vlastníkem – a to společnost ČEZ. Při hodnocení se ukázalo, že mnohé firmy si již uvědomují, že musí „stavět“ na lidech, jejich nápadech a znalostech. Zaměstnavatelem roku se stala firma GE Capital Bank, která svým zaměstnancům poskytuje následující výhody: vzdělávání zaměstnanců, stáže v zahraničí, příspěvky na penzijní a životní pojištění, levnější úvěry a leasing, nadstandardní lékařskou péči, stravování, týden dovolené navíc. Tato banka zavádí do české kultury prvky americké personalistiky. Ve firmě je zavedeno tzv. přeskokování úrovní, což např. pro ředitele české GE Capital znamená, že třikrát do týdne obědvá se zaměstnanci v kantýně a hovoří s nimi bez jejich přímých nadřízených (ty „přeskočí“). Aby všichni zaměstnanci pracovali s největším nasazením, je interiér tvořen otevřenými kanceláři s buňkami, kde všichni pracují pohromadě a generálního ředitele dělí od ostatních pouze skleněná přepážka. Výkonní zaměstnanci jsou odměňováni a mohou absolvovat stáž v zahraničí.

Firmy, jež se umístily na dalších místech, poskytují svým zaměstnancům např. v době nemoci náhradu mzdy v plné výši, penzijní připojištění, pracovní telefon, zvýhodněné úvěry, zdravotní péči včetně vitaminů a očkování, sportovní klání, slevu na výrobky firmy, stravenky.

Jako poslední příklad bych uvedla firmu Deloitte & Touche, která motivuje své zaměstnance k získávání dalších spolupracovníků a klientů finanční odměnou. Mezi zaměstnanci je podporován kolektivní duch. Každého čtvrt roku si mezi sebou lidé volí „SUPERSTAR“, a takto vybraný člověk získá poukaz na nákup zboží ve výši 2 000,-Kč.

Přílohy

Příloha 1

Smlouva o zajištění závodní preventivní péče¹

Smlouva mezi

Základní školou Máj II, M. Chlajna 23, České Budějovice,
zastoupenou ředitelkou

a

.....

Obě smluvní strany uzavírají tuto smlouvu o zajištění závodní preventivní péče v souladu s ustanovením § 6 a § 40 zákona č. 20/1996 Sb., o péči o zdraví lidu, § 28 a § 133 ZP a vyhláškou č. 145/1988 Sb., o úmluvě o závodních zdravotních službách.

I.

..... se zavazuje provést pro Základní školu Máj II, České Budějovice na základě její žádosti vstupní lékařské prohlídky u zaměstnanců uvedených v § 8 odst. 1 směrnice č. 49/1988 Věstníku ministerstva zdravotnictví ČSR.

..... uzavře vyšetření zdravotního stavu zaměstnance při vstupní lékařské prohlídce jednoznačným posudkem:

- ◆ schopen k navrhované práci
- ◆ neschopen k navrhované práci
- ◆ schopen k navrhované práci jen za určitých podmínek (jakých), s omezením

¹ Čerpala jsem ze smlouvy ZŠ Máj II, České Budějovice o zajištění závodní preventivní péče.

II.

..... se dále zavazuje provést pro Základní školu Máj II v Českých Budějovicích na základě její žádosti periodické preventivní lékařské prohlídky u zaměstnanců v části III. směrnice č. 49/1967 Věstníku ministerstva zdravotnictví ČSR.

..... uzavře vyšetření zdravotního stavu zaměstnance při periodické preventivní lékařské prohlídce jednoznačným posudkem:

- ◆ schopen nadále k navrhované práci
- ◆ neschopen nadále k navrhované práci
- ◆ schopen nadále k navrhované práci jen za určitých podmínek (jakých), s omezením

Periodické preventivní lékařské prohlídky hradí v souladu s ustanovením § 8 nařízení vlády č. 216/1992 Sb., kterým se vydává zdravotní řád ve znění pozdějších předpisů, a zejména s nařízením vlády č. 149/1994 Sb. zdravotní pojišťovna zaměstnance, mimo výpisu ze zdravotní dokumentace.

III.

..... se dále zavazuje provádět pro Základní školu Máj II, České Budějovice na základě její žádosti prohlídky při změně práce, jde-li o případy, u nichž jsou podle § 8 nařízení vlády č. 216/1992 Sb., nařízeny vstupní lékařské prohlídky.

IV.

..... se dále zavazuje provádět pro Základní školu Máj II, České Budějovice na základě její žádosti zdravotní lékařskou prohlídku před převedením zaměstnance na jinou práci ze zdravotních důvodů a výstupní lékařskou prohlídku při skončení pracovního poměru zaměstnance a zdravotních důvodů.

Tyto lékařské prohlídky hradí podle nařízení vlády č. 219/1992 Sb., zdravotní pojišťovna zaměstnance.

V.

Tato smlouva se uzavírá na dobu neurčitou a lze ji vypovědět písemně ze strany obou účastníků. Výpovědní lhůta činí jeden měsíc a počítá se od prvního dne následujícího měsíce po doručení písemné výpovědi.

VI.

Tato smlouva je vyhotovena ve dvou výtiscích, z nichž každá smluvní strana obdrží jeden výtisk smlouvy.

Smlouva nabývá platnosti i účinnosti dnem podpisu obou smluvních stran.

V Českých Budějovicích dne:

.....

.....

Příloha 2

Zásady pro tvorbu a čerpání FKSP²

I. Tvorba fondu

- 1.** Fond je fondem zaměstnavatele.
- 2.** Základní škola tvoří fond základním přidělem ze svého rozpočtu běžného roku ve výši 2% z objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, odměny za pracovní pohotovost a na stipendia zaměstnanců na studijních pobytech.
Vyúčtování skutečného základního přidělu se provede v souladu s předpisy k roční uzávěrce.
- 3.** 2% z plánovaného objemu nákladů zúčtovaných na platy, náhrad platů, odměny za pracovní pohotovost a na stipendia zaměstnanců na studijních pobytech činí.....Kč.
- 4.** Z fondu se poskytují příspěvky pouze na činnosti a akce organizované školou.
- 5.** Za peněžní plnění se považuje takové plnění, kdy celkové náklady na činnost nebo akci jsou uhrazeny základní školou z fondu a zaměstnanci jsou poskytnuty za cenu sníženou o příspěvek fondu. Nepeněžním plněním je tedy rozdíl mezi cenou nebo náklady hrazenými školou z fondu a cenou hrazenou zaměstnancem, rodinným příslušníkem a důchodcem.
- 6.** Nevyčerpané prostředky fondu koncem kalendářního měsíce nepropadají a převádějí se do nového kalendářního roku.

II. Používání fondu

1. Kulturní a sociální rozvoj (§ 4 vyhlášky)

Z fondu lze poskytovat zaměstnancům příspěvky na:

²Čerpala jsem ze Zásad pro tvorbu a čerpání FKSP v roce 2001 pro Základní školu Máj II v Českých Budějovicích.

- Vybavení ke zlepšení pracovního prostředí (rychlouvarné konvice, kávovary, chladničky, „pračky“ vzduchu, ventilátory vzduchu, okenní žaluzie do sboroven, kabinetů a kanceláří, nápojové automaty, drobná výtvarná díla, rozhlasové přístroje a radiomagnetofony/CD přehrávače/, květiny, soluxy, inhalátory, stolní osvětlovací zařízení do pracoven zaměstnanců).

- Tělovýchovné a sportovní vybavení sloužící amatérské činnosti za předpokladu, že hodnota jednoho kusu pořizovacího vybavení nepřesáhne 20 tis. Kč včetně všech pořizovacích nákladů (zde se může jednat např. o rotopedy, cvičební točny, vybavení posiloven, kola, lodě, tenisové sítě, tenisové rakety, volejbalové míče a sítě, vybavení na stolní tenis, stany, spací pytle, lehátka, kempingové soupravy, masážní strojky, masážní lůžka, fotopřístroje a další, dle individuálních zájmů pracovníků). Vedoucí pracovníci zodpovídají za evidenci, údržbu a výběr poplatků za využívání.

Za tělocvičné a sportovní vybavení se nepovažuje sportovní oblečení a obuv.

2. Stravování (§ 6)

Příspěvek se může poskytovat zaměstnancům (včetně bývalých zaměstnanců) až do výše 50% pořizovací ceny surovin, potřebných ke zhotovení obědu.

Příspěvek je poskytován ve výši 7,- Kč.

Příspěvek na stravování není poskytován ženám na mateřské dovolené.

3. Rekreační zájezdy (§ 7)

Z fondu lze přispívat zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na rekreační pobyty včetně rehabilitace a zájezdy a to v tuzemsku i v zahraničí.

Výše příspěvku je stanovena na jednoho zaměstnance částkou 2000,- Kč ročně.

Pokud zaměstnanec nečerpal příspěvek v předchozích letech, bude mu tento příspěvek převáděn, ovšem jen do výše 6000,- Kč.

4. Kultura a tělovýchova

Z fondu lze přispívat zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na

- a) vstupenky na kulturní, tělovýchovné a branné akce
- b) tělovýchovné, sportovní a branné činnosti
- c) na dopravu na akce a činnosti uvedené pod písmeny a) a b)

5. Dary (§ 10) pro rok 2001

Základní škola Máj II poskytne věcný a peněžní dar zaměstnancům:

- ♦ při životních výročích 50 a 60 let věku,.....3 000,- Kč
v případě, že zaměstnanec neodešel do důchodu
- ♦ 55 let věku,.....2 000,- Kč
v případě, že zaměstnanec neodešel do důchodu
- ♦ při prvním odchodu do důchodu.....3 000,- Kč
(starobního, plně invalidního)
- ♦ bezpříspěvkovým dárcům krve
 - a) za každý odběr běžný.....350,- Kč
 - b) za získání Jánského plakety: bronzové.....500,- Kč
stříbrné.....1 000,-Kč
zlaté.....1 500,-Kč
 - c) za každý další 10. odběr po získání zlaté Jánského plakety (50, 60,70).....1 500,-Kč

Nutno doložit dokladem z transfusní stanice o odběru a dokladem o získání Jánského plakety. V případě jednání se o odměnu dle bodu c), musí transfusní stanice písemně potvrdit o kolikátý odběr se jedná.

- ♦ při pracovních výročí 20 let a každých dalších 5 let práce.....1 000-1 500,-Kč
v případě, že zaměstnanec neodešel do důchodu.

Pro pracovní výročí se bude započítávat veškerá doba pracovního poměru, včetně doby odpracované u jiných zaměstnavatelů, včetně MD a VZS v případě, že pracovní poměr trval a nebyl přerušen. Do uvedených výročí nelze zahrnout výkon práce konané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

6. Sociální výpomoci (§ 9)

ZŠ Máj II poskytne jednorázovou sociální výpomoc zaměstnanci, případně nejbližším pozůstalým po zemřelém zaměstnanci, v mimořádně závažných případech a při řešení složitých neočekávaných sociálních situací, na základě písemné žádosti doplněné o vyjádření zástupce ředitelky. Konkrétní výše jednorázové sociální výpomoci stanoví ředitelka školy na návrh komise složené ze zástupce ředitelky, Mgr. Z. Nováka a ekonomky po posouzení závažnosti a naléhavosti výpomoci.

Jednorázová sociální výpomoc může činit maximálně 15 000,- Kč.

České Budějovice 2.1. 2001

.....

PaedDr. M. Nedvěďová
ředitelka školy

Příloha 3

Sociální fond- úprava v KS ČEZ, a.s.³

§ 16

Sociální fond

16.1. Zřízení SF

16.1.1. ČEZ, a. s. přidělí v roce 2000 do SF 75 mil. Kč.

16.1.2. Z částky 75 mil. Kč určeného do SF je:

- a) 70 mil. Kč určeno k rozdělení na organizační jednotky v poměru podle počtu zaměstnanců v hlavním pracovním poměru k prvnímu pracovnímu dni roku 2000. Pro ČEZ-ETE byly stanoveny finanční prostředky ve výši 12.176.000 Kč,
- b) 5 mil. Kč účelově vázáno na ČEZ, a.s. pro všechny organizační jednotky v tomto členění:

- 2 mil. na ubytování zaměstnanců
- 3 mil. na jednorázové sociální výpomoci pozůstalým po zaměstnanci

16.1.3. Pro potřeby rozdělení a použití sociálního fondu se ředitel a druhý prokurista považuje za zaměstnance příslušné organizační jednotky.

16.2. Určení fondu

16.2.1. Finanční prostředky fondu lze použít pro zaměstnance, kteří jsou u zaměstnavatele v hlavním pracovním poměru, včetně zaměstnanců v mimoevidenčním stavu. Lze je použít též pro jejich rodinné příslušníky a důchodce – bývalé zaměstnance. Za rodinného příslušníka se pro účely tohoto fondu považují manžel,

³ Kolektivní smlouva ČEZ-ETE na období let 2000 – 2001, Temelín, leden 2000

manželka, druh, družka. Dále děti žijící se zaměstnancem ve společné domácnosti, a to do konce kalendářního roku po skončení povinné školní docházky a poté do dosažení věku 26 let, pokud se soustavně připravují na budoucí povolání studiem. Za děti se pro účely tohoto fondu považují také ty, které se nemohou připravovat na budoucí povolání nebo být zaměstnány pro nemoc, tělesné, smyslové nebo mentální postižení a nejsou starší 26 let.

16.2.2. Zaměstnancům, kteří jsou u zaměstnavatele v hlavním pracovním poměru a jsou ve zkušební době, je umožněno čerpání prostředků SF (s výjimkou příspěvku zaměstnavatele na stravování a ubytování), až po uplynutí zkušební doby.

16.3. Použití fondu

16.3.1. Možnosti použití fondu

Finanční prostředky fondu lze použít na následující účely:

- stravování zaměstnanců,
- pojištění a připojištění zaměstnanců (penzijní, zdravotní, úrazové životní či jiné osobní),
- příspěvek zaměstnavatele na ubytování zaměstnanců,
- sociální výpomoci,
- rekreační pobyty včetně dětské rekreace, léčebné či ozdravné pobyty zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků,
- aktivní tělovýchovná činnost a sport zaměstnanců,
- činnost klubu důchodců – bývalých zaměstnanců,
- kultura (vstupenky nebo předplatné pro zaměstnance).

16.3.2. Formy použití fondu

16.3.2.1. Osobní účty zaměstnanců

Zaměstnavatel vytvoří v rámci SF v ČEZ-ETE osobní účty zaměstnanců. Prostřednictvím osobních účtů zaměstnavatel přispívá zaměstnancům a v uvedených případech i jejich rodinných příslušníkům, na následující účely:

- rekreační pobyty, včetně dětské rekreace, léčebné a ozdravné pobyty zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků,
- aktivní tělovýchovná činnost a sport zaměstnanců,
- pojištění zaměstnanců (zdravotní, úrazové životní či jiné osobní),

- › penzijní připojištění zaměstnanců (zdravotní, úrazové životní či jiná osobní),
- › zdravotní péče zaměstnanců, která není hrazena v rámci zdravotního pojištění nebo je prováděna v zařízeních mimo smluvní vztah se zdravotními pojišťovnami (lékařské a jiné zdravotní nebo rehabilitační úkony a pomůcky, léky, vitamíny, zdravotní technika, brýle, protetické pomůcky),
- › kultura (vstupenky nebo předplatné pro zaměstnance),
- › stravování zaměstnanců.

16.3.2.2. Účelově vázané prostředky

a) Zaměstnavatel vyčlení v SF ČEZ-ETE prostředky na následující účely:

- ◆ činnost klubů důchodců – bývalých zaměstnanců,
- ◆ sociální výpomoci k překlenutí tíživé situace zaměstnance.

b) ČEZ, a.s. účelově centrálně váže v SF finanční prostředky na následující účely:

- ◆ ubytování zaměstnanců,
- ◆ sociální výpomoci pozůstalým po zaměstnanci.

16.3.3. Pravidla pro zřízení a užití osobních účtů

a) Osobní účet se zřizuje zaměstnancům a prostředky do něj v příslušném kalendářním roce se přidělují zaměstnancům, kteří jsou v hlavním pracovním poměru u zaměstnavatele (včetně zaměstnanců v mimoevidenčním stavu) a nejsou ke dni provedení přidělu ve výpovědi nebo nepodali návrh na ukončení pracovního poměru dohodou. Toto ustanovení se nevztahuje na ukončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn. Těmto zaměstnancům bude poskytnut příspěvek na stravování v poměrné výši.

b) Osobní účet se zřizuje zaměstnancům po uplynutí zkušební doby a prostředky do něj se přidělí v poměrné výši dle trvání pracovního poměru v příslušném kalendářním roce.

c) V případě, že zaměstnanec vykonává u zaměstnavatele práci v kratším pracovním úvazku, výše prostředků osobního účtu se úměrně krátí podle délky pracovního úvazku.

d) Nejnižší jednorázová částka, kterou lze zaměstnanci prostřednictvím osobního účtu uhradit činí 500,- Kč, s výjimkou příspěvku na stravování.

e) Čerpání z osobního účtu probíhá výhradně bezhotovostně z účtu zaměstnavatele.

f) Prostředky na osobním účtu nejsou majetkem zaměstnance.

g) V případě zjištění, že zaměstnanec svým jednáním zavinil užití finančních prostředků v rozporu s pravidly pro použití osobních účtů stanovenými touto KS, nevyčlení se pro něj v následujících dvou letech prostředky do osobního účtu a nebude mu umožněno čerpání případného zůstatku na tomto účtu. Běh dvouleté lhůty počíná dnem zjištění výše uvedených skutečností.

h) Prostředky přidělené do osobního účtu zaměstnance v příslušném kalendářním roce je možné čerpat do 31.12. následujícího kalendářního roku, přičemž platí, že zůstatek na osobním účtu zaměstnance k 1.1.2002 může být

maximálně ve výši přidělu finančních prostředků na osobní účet zaměstnance v roce 2001.

i) Možnost čerpání osobního účtu končí dnem skončení pracovního poměru zaměstnance s výjimkou úmrtí zaměstnance, kdy zůstatek na jeho osobním účtu lze použít k úhradě nákladů pohřbu zaměstnance.

j) Nevyčerpané prostředky osobního účtu se stávají součástí zůstatku SF příslušné organizační jednotky.

16.4.Stravování

16.4.1. Příspěvek zaměstnavatele ze SF na hodnotu potravin na jedno odebrané jídlo při odpracované směně činí 1,- Kč na polévku a 12,- Kč na hlavní jídlo, při pracovní směně delší než 16 hodin je příspěvek na druhé odebrané jídlo 13,- Kč. Příspěvek na stravování je zahrnut do osobních účtů zaměstnanců.

16.4.2. Zaměstnavatel hradí v případě vlastního stravovacího zařízení veškeré věcné a osobní náklady na pořízení jídla a v případě, že zajišťuje závodní stravování prostřednictvím cizích subjektů, hradí 55% ceny jídla, maximálně však 70% denní diety při pracovní cestě v délce 5 – 12 hodin (z. č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách v platném znění).

16.4.3. zaměstnanec hradí rozdíl mezi hodnotou potravin a příspěvkem ze SF nebo rozdíl mezi skutečnou cenou jídla a podílem zaměstnavatele na úhradě ceny jídla.

16.4.4. V případě, že zaměstnavatel umožňuje stravování důchodcům, je výše příspěvku ze SF shodná s příspěvkem poskytovaným zaměstnancům.

16.5.Příspěvek zaměstnavatele na ubytování

Výše příspěvku zaměstnavatele na ubytování činí v jednotlivých případech maximálně 70% skutečné ceny ubytování. Příspěvek za-

městnavatele lze poskytnout v případě, že se jedná o přechodné ubytování zaměstnance v zařízení, které má statut ubytovny a toto ubytování je v zájmu zaměstnavatele.

16.6. Sociální výpomoci

16.6.1. V mimořádně závažných sociálních případech lze poskytnout zaměstnanci jednorázovou sociální výpomoc maximálně do výše 50 000,- Kč.

16.6.2. V případě úmrtí zaměstnance, který zemřel jinak než následkem pracovního úrazu, bude poskytnuta jednorázová sociální výpomoc pozůstalým:

- ♦ manželu ve výši maximálně 50 000,- Kč,
- ♦ dítěti, které má nárok na sirotčí důchod ve výši maximálně 50 000,- Kč,
- ♦ rodičům zemřelého v odůvodněných případech ve výši maximálně 25 000,- Kč.

16.7. Příspěvek na činnost klubu důchodců

Na činnost klubu důchodců, ve kterém jsou evidováni bývalí zaměstnanci, kteří odešli do starobního nebo plně invalidního důchodu od zaměstnavatele a odpracovali u zaměstnavatele alespoň 5 let, se vyčleňuje ze SF pro rok 2000 částka 132 000,- Kč. Doba 5 let se nevyžaduje u zaměstnanců, kteří odešli do plně invalidního důchodu z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, která vznikla u zaměstnavatele. Každému členu tohoto klubu bude zřízen účet ve výši 3000,- Kč, který může čerpat dle pravidel stanovených pro čerpání osobních účtů. Nevyčerpané prostředky z tohoto účtu do 31.12.2000 se důchodcům nepřevádějí do následujícího roku, ale budou použity pro tvorbu rozpočtu SF roku následujícího.

16.8. Rozpočet SF

Nevyčerpané zůstatky sociálního fondu jednotlivých organizačních jednotek se převádějí do SF příslušných organizačních jednotek v následujícím roce.

Příloha 4

Úprava péče o zaměstnance v KS ČEZ, a. s.⁴

§17

Sociální výhody zaměstnanců

17.1. Příspěvek na odběr elektrické energie

Zaměstnavatel poskytuje příspěvek na odběr elektrické energie zaměstnancům v hlavním pracovním poměru a důchodcům – bývalým zaměstnancům za podmínek a ve výši uvedené v příloze č.5 této KS.

17.2. zdravotní péče

17.2.1. Zaměstnavatel provádí úhradu zdravotních prohlídek zaměstnanců tj. vstupních, výstupních jen pokud jsou zaměstnavatelem vyžadovány.

17.2.2. Zaměstnavatel zajistí bezplatné periodické lékařské prohlídky všech zaměstnanců.

17.3. Půjčky

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout bezúročnou půjčku. Pravidla pro poskytování půjček zaměstnancům z prostředků ČEZ, a.s., jsou stanoven v POZJ⁵ 23.03.02 – Poskytování bezúročných půjček zaměstnancům ČEZ-ETE.

17.4. Oblast bydlení

Zaměstnavatel bude průběžně projednávat bytovou politiku akciové spol. s příslušným odborovým orgánem.

17.5. Penzijní připojištění

Zaměstnavatel bude poskytovat zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění. Zásady pro poskytování příspěvku a výše příspěvku jsou uvedeny v příloze č.4 této KS.

17.6. Další sociální výhody

⁴Kolektivní smlouva ČEZ-ETE na období let 2000 – 2001, Temelín, leden 2000

⁵Postup zajištění jakosti

17.6.1. Doprava do a ze zaměstnání.

Zaměstnavatel zajistí smluvní dopravu do a ze zaměstnání z míst soustředěného bydlení, tj. z Českých Budějovic a Týna nad Vltavou. V případě rušení dopravy, kterou zajišťují dodavatelé a bude-li se toto rušení týkat zaměstnanců ČEZ-ETE, bude další postup zajištění dopravy projednán s odborovou organizací, a to vždy před nabytím účinnosti rušení.

17.6.2. Rekreační

Zaměstnavatel se zavazuje pomáhat zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům při zprostředkování rekreace a umístění dětí do dětských táborů dle nabídek organizací, provozujících rekreační pobyty.

17.6.3. Závodní stravování

17.6.3.1. Zaměstnavatel zajistí pro zaměstnance ČEZ-ETE závodní stravování ve dvou směnách a nepřetržité stravování formou bufetu.

17.6.3.2. Minimální sortiment nabídky:

- ♦ oběd v pracovní den: 2 polévky, 4 hlavní jídla
- ♦ večeře v pracovní den, oběd a večeře v sobotu, v neděli a ve svátek: 1 polévka, 2 hlavní jídla

17.6.3.3. Na pracovištích dislokovaných mimo ČEZ-ETE zajistí zaměstnavatel stravování prostřednictvím stravenek „Gastroturek“ v minimální hodnotě 65,- Kč.

17.6.3.4. Zaměstnavatel umožní závodní stravování ve vlastních stravovacích zařízeních i důchodcům, bývalým zaměstnancům, pokud o ně projeví zájem. Výše stravného (stejná jako pro zaměstnance) může být důchodcem hrazena z účtu, vytvořeného z prostředků SF. Částka na stravné, čerpaná z tohoto účtu, nepodléhá zdanění.

§18

Pracovní podmínky, BOZP

18.2. Zaměstnavatel bude vytvářet takové pracovní podmínky, aby byl zaměstnancům zajištěn bezpečný výkon práce v odpovídajícím pracovním prostředí.

18.4. Zaměstnavatel poskytne ve smyslu vyhl. č. 204/1994 Sb., zaměstnancům, u nichž to výkon práce vyžaduje bezplatně osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky a zajistí jejich bezplatné čištění a opravu.

18.5. Náhrady při přeložení

Zaměstnanci přísluší při přeložení z důvodu nezbytné provozní potřeby zaměstnavatele po dobu 3 měsíců náhrady jako při pracovní cestě, tj. dle z. č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách v platném znění.

18.6. Bezpečnost práce

18.6.1. Zaměstnavatel se zavazuje:

- › poskytnout ochranné nápoje zaměstnancům podle vnitřní směrnice vydané v dohodě s příslušným odborovým orgánem,
- › jednou ročně prověřit riziková pracoviště a výsledky kontroly oznámit příslušnému odborovému orgánu a seznámit zaměstnance s výsledky kontroly,
- › minimálně jednou ročně provádět zaměstnancům, kteří jsou vystaveni účinkům škodlivin (např. vibrace, hluk, karcinogenní a chemické látky apod.) všestranná poučení o nebezpečích z nich plynoucích a o opatřeních, která je třeba učinit pro jejich ochranu.

Příloha 5

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA⁶

2005

ŠKODA POWER s.r.o.

Zaměstnavatel
ŠKODA POWER s.r.o., IČO 49193864,
zastoupený generálním ředitelem Ing. Janem Musilem, CSc.,
jednatelem Dr. Ing. Václavem Řehořem, MBA na straně jedné

a

odborová organizace
ZO OS KOVO ŠKODA TURBINY, org. č. 03-1427, zastoupená p. Jaroslavem
Seemannem,
na straně druhé
uzavírají tuto kolektivní smlouvu:

E. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

E.1. Zaměstnavatel se zavazuje projednávat s příslušným odborovým orgánem problematiku BOZP. K tomuto projednání zaměstnavatel ustanoví příslušnou kompetentní osobu.

E.2. V oblasti pracovního prostředí zaměstnavatel po dohodě s příslušným odborovým orgánem

- a) zajistí měření úrovně rizikových faktorů pracovního prostředí v obvyklých podmínkách provozu a při změnách na pracovišti, které by mohly úroveň těchto faktorů negativně ovlivnit. Ke všem měřením bude zajištěno vyhodnocení oprávněným orgánem,
- b) nezavede nové (u něj dosud neznámé) přípravky, materiály, technologické a pracovní postupy (konzervační, impregnační,

⁶ Kolektivní smlouva ŠKODA POWER s.r.o. na rok 2005

nátěrové apod.), pokud k nim nejsou toxikologická data a předepsané posudky,

- c) vypracuje nebo zajistí vypracování odborných posudků z hlediska BOZP k podkladům pro akce, které by podle dostupných znalostí mohly ovlivnit pracovní prostředí.

E.3. Zaměstnavatel se zavazuje provést nebo zajistit provedení následujících preventivních opatření:

- a) prověrku BOZP za účasti příslušného odborového orgánu. Tématické zaměření bude dohodnuto s příslušným odborovým orgánem,
- b) ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem posouzení rizika při každé změně, která pozitivně či negativně ovlivnila pracovní prostředí, včetně eventuální úpravy vlastního seznamu na poskytování OOPP,
- c) kvalitní šetření příčin pracovních úrazů, nemocí z povolání a jiných poškození zdraví z práce a následných účinných opatření k prevenci podobných příčin,
- d) zákaz práce v případě, kdy není zajištěna účinná forma kontroly z hlediska BOZP (např. pracuje-li zaměstnanec sám a není zajištěno poskytnutí první pomoci v případě úrazu).

E.4. Zaměstnavatel se zavazuje provádět úkoly v oblasti prevence rizik odborně způsobilým zaměstnancem.

E.5. Zaměstnavatel se zavazuje provést dvakrát ročně vyhodnocení stavu BOZP, kontrolu plnění dříve přijatých opatření, kvalifikovaný rozbor nedostatků a příčin pracovních úrazů apod. Součástí rozboru budou i termínová opatření s určením osob odpovědných za jejich realizaci. Výsledky tohoto vyhodnocení budou projednány s příslušným odborovým orgánem. Se závěry vyhodnocení seznámí vedoucí zaměstnanci své podřízené.

E.6. Po projednání rozsahu náhrady škody z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání s příslušným odborovým orgánem sdělí zaměstnavatel své rozhodnutí poškozenému nebo pozůstalým písemně a bez zbytečného odkladu.

E.7. Zaměstnavatel se zavazuje po obdržení zprávy o smrtelném pracovním úrazu ihned o této skutečnosti informovat příslušný odborový orgán.

E.8. Zaměstnavatel se zavazuje umožnit příslušnému odborovému orgánu v rámci respektování jeho práva vykonávat kontrolu nad stavem BOZP ve smyslu § 136 ZP a dalších obecně závazných předpisů.

E.9. Zaměstnavatel zajistí příslušnému odborovému orgánu školení umožňující jim řádný výkon jejich funkce v oblasti BOZP a zpřístupní jim právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP a dále doklady o činnostech uvedených v § 136a odst. 5 ZP. Zaměstnavatel poskytne pověřeným zástupcům příslušného odborového orgánu na úseku BOZP pro jejich činnost a pro školení k této činnosti pracovní volno s náhradou mzdy

v minimální délce 8 hodin ročně na pověřeného zástupce a uhradí jim náklady na toto školení včetně cestovného v rámci ČR.

Příloha 6



M E N U⁷

System volitelných zaměstnaneckých výhod

pro rok 2004

⁷Detail programu volitelných zaměstnaneckých výhod společnosti CHEMOPETROL, a.s.

Vážení spolupracovníci,

CHEMOPETROL, a.s. vynakládá každý rok na poskytování zaměstnaneckých výhod značné finanční prostředky. Zaměstnanci se mnohdy nabízených výhod vzdávají, neboť nevyhovují jejich životním potřebám, které jsou velmi různorodé. Proto se stále rozšířenější formou poskytování zaměstnaneckých výhod stává systém volitelných zaměstnaneckých výhod. Tato forma motivace zaměstnanců představuje přehledný, relativně spravedlivý a rovný přístup ke všem zaměstnancům.

Systém flexibilních zaměstnaneckých výhod, nebo-li **MENU** bude od roku 2004 zaveden v naší společnosti v rámci sjednocování přístupů k motivaci zaměstnanců Skupiny. Systém MENU je výsledkem kolektivního vyjednávání mezi vedením společnosti a základní odborovou organizací, a protože se jedná o pilotní projekt, jsme si vědomi toho, že jeho „uvedení do života“ se neobejde bez komplikací a problémů. Věříme však, že ve spolupráci s Vámi se nám do budoucna podaří vytvořit kvalitní systém, který bude nám všem vyhovovat a výhody v něm nabízené budou odpovídat Vaším individuálním potřebám, preferencím a momentální životní situaci.

Cílem této informační brožury je seznámení zaměstnanců s pravidly a možnostmi systému MENU, a proto věnujte informacím náležitou pozornost, abychom společně předešli případným nesrovnalostem. Rádi Vám poskytneme další informace týkající se systému MENU a zodpovíme Vaše možné dotazy.

Přejeme Vám mnoho zdaru při Vaší volbě

Personální odbor

ZÁKLADNÍ PRAVIDLA FUNGOVÁNÍ SYSTÉMU MENU

Přidělené kupony

Každý zaměstnanec má v roce 2004 nárok na **20 kuponů v celkové hodnotě Kč 1.000,-** (1 kupon = Kč 50,-). Výjimku tvoří zaměstnanci uvedení v tabulce č. 1. Tyto kupony zaměstnanec použije k „investování“ do nabízených zaměstnaneckých výhod, které si vybere dle svého uvážení.

Obecná pravidla

- kupony jsou zaměstnanci přiděleny pouze pro rok 2004 a nemohou být převáděny do následujícího kalendářního roku
- pokud zaměstnanec všechny své kupony neinvestuje, nebudou mu „ušetřené“ kupony jakýmkoli způsobem proplaceny
- nabídka zaměstnaneckých výhod je jednotná pro všechny zaměstnance v hlavním pracovním poměru, bez ohledu na jejich pracovní zařazení v rámci organizační struktury společnosti. Kupony však nebudou poskytnuty zaměstnancům společnosti po dobu jejich zařazení do mimoevidenčního stavu (mateřská dovolená, vojenská základní služba apod.)
- zaměstnanec, který v průběhu roku ukončí pracovní poměr ve společnosti, má nárok na plný počet kuponů

Tabulka č. 1 – Počet přidělených kuponů pro zaměstnance, kteří odpracují v CHEMOPETROL, a.s. pouze poměrnou část roku (nově zaměstnaní)

Nástup zaměstnance do a.s. v :	Nárok na počet kuponů:
I. čtvrtletí	20
II. čtvrtletí	15
III. čtvrtletí	10
IV. čtvrtletí	5

Doplňující informace k čerpání jednotlivých výhod

- Nabízené výhody můžete čerpat podle toho, kde jsou poskytovány. U příslušného bodu nabízených výhod najdete vždy adresu, popř. [www stránky](#) dodavatele.

PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ

V rámci MENU máte možnost své kupony investovat do penzijního připojištění. Do 12. března tak musíte odevzdat všechny kupony personálnímu odboru (AB, 1. patro, č.dv. 117) a CHEMOPETROL, a.s. Vám bude od 3/2004 měsíčně přispívat Kč 100,- na penzijní připojištění u penzijního fondu, který jste si sami vybrali.

PÉČE O ZDRAVÍ

Pobyť v Sanatoriu Meziboří

Sanatorium Meziboří Paracelsus, s.r.o. Vám v rámci své působnosti nabízí rehabilitační služby formou vodoléčby (perličky, uhličitě koupele, jodové, solfatanové koupele, podvodní masáže), elektroléčbu (endomed, magnetoterapii, ultrazvuk) a jiné speciální služby (lymfodrenáže, klasické a reflexní masáže, léčebný tělocvik, sauna, solárium apod.). Všechny uvedené služby Vám budou poskytovány profesionálně vyškoleným personálem pod odborným vedením lékaře. K pobytu je nadále vhodné vyřídit si doporučení u svého praktického lékaře.

Cena za týdenní cyklus bez ubytování a stravy činí Kč 950,-

Po dohodě se zaměstnanci Sanatoria na Meziboří lze pobyt prodloužit a přobjednat si nocleh, stravu, popř. jiné nadstandardní služby.

☎ 476748165

Vyšetření na zátěžovém ergometru

Vyšetření na zátěžovém EKG je kvalitativně průkazné vyšetření oběhového aparátu, funkční zdatnosti srdečního svalu při plné zátěži. Tímto speciálním vyšetřením lze odhalit i skryté formy poškození srdečního svalu a jeho fyzickou zdatnost. Na základě naměřených hodnot lze včas odchytit poškození cévního řečiště, která mohou vyústit v náhlý infarkt myokardu.

Vyšetření na zátěžovém EKG Vám bude provedeno v interní ordinaci Paracelsus, s.r.o. v poliklinice na Petrochemii a jeho cena činí Kč 609,-.

☎ 4840

Očkování proti chřipce

Očkování proti tomuto virovému onemocnění, které je charakterizováno horečkou, bolestmi svalů, kloubů a únavou, bude probíhat v měsících říjnu a listopadu jednou dávkou, kterou lékaři doporučují každý rok opakovat. Očkování se provádí v ordinacích lékařů nestátního zdravotnického zařízení Paracelsus, s.r.o. za cenu cca Kč 200,-, která bude na podzim zaktualizována.

Očkování proti klíšťové encefalitidě

Zánět mozku, nebo-li klíšťová encefalitida je způsobena virem, které mohou být na člověka přeneseny při infekci klíšťem. Očkování je rozděleno do tří částí: 1. dávka – nejlépe podat v měsících leden nebo únor, 2. dávka – za 1-3 měsíce po prvním očkování, 3. dávka – za 9-12 měsíců po dávce druhé. Očkování bude prováděno v ordinacích Paracelsus, s.r.o. za cenu cca Kč 1.500,- (opět dle zaktualizované ceny).

Potřebné informace o očkování Vám poskytnou ošetřující lékaři Paracelsus, s.r.o.

Rehabilitační procedury

Masáž přispívá k psychickému uvolnění, napomáhá odstranit únavu, případně bolestivé či jiné pocity a potíže. Pokud byste zvolili tento druh fyzikální terapie, je třeba zdůraznit, že na základě objednání Vám budou rehabilitační procedury prováděny ve společnosti Paracelsus v poliklinice na Petrochemii.

Cena masáží:

10 minut	Kč 65,-
20 minut	Kč 130,-
30 minut	Kč 190,-

☎ 2946

více na www.paracelsus.cz

Prostředky pro zvýšení imunity organismu

V této oblasti máte možnost nákupu veškerého nabízeného sortimentu z volného prodeje v lékárně na Petrochemii dle Vašeho výběru až do maximální výše obdržených kuponů.

Oční optika

MENU Vám nabízí možnost nákupu korekčních pomůcek (obruby, skla) v Mostě – Oční optik Jaroslav Bílek, ulice U Stadionu 1 a v Litvínově – Josef Langhammer, ulice Anglická 345.

SPORT

Nabídka zahrnuje:

Fitness centra

Fitness Club Sports Life I, II - Most
Factory GYM - Litvínov

Bruslení

Litvínov, Most

Lyžování

Lyžařské středisko Klíny a Český Jiřetín

Plavání a sauna

Bazén a koupaliště v Litvínově
Aquadrom v Mostě

Hokejové předplatné

Hokejové předplatné Litvínov, Most

Squash

Litvínov

Fitness centra

V Litvínově je pro Vás smluvně zabezpečeno cvičení ve fitnessu FACTORY GYM, spol. s.r.o., ulice Valdštejnská 2117 (obchodní středisko Máj).

Ceny:

posilovna	aerobic	Spinning	Solarium	masáže	stolní tenis
25,-/jednotka	25,-/hod.	50,-/hod.	25,-/10 min.	200,-/celé tělo	25,-/jednotlivec

V Mostě můžete využít služeb ve Fitness Club Sports Life I. v ulici Zdeňka Fibicha 2866 (pod Neprakta klubem).

Ceny:

posilovna	Solarium
28,-/jednotka	30,-/10 minut

Permanentka do posilovny – 280,-/měsíc/1 osoba

Dále také v nově vybudovaném Fitness Club Sports Life II. v ulici Albrechtická 1075 (sídliště Výsluní).

Ceny:

Posilovna	spinning	Kardiocentrum
35,-/jednotka	60,-/hod.	60,-/hod.

Permanentka do posilovny – 390,-/měsíc/1 osoba

Permanentka na spinning – 550,-/10 hodin

Permanentka do kardiocentra – 550,-/10 hodin

Po předchozí dohodě s majitelem mosteckých fitness MUDr. Zemánkem lze kupony využít k léčbě akupunkturou u klasických indikací i k programům redukce nadváhy.

☎ 476707767

Bruslení v Mostě

Pokud jste zvolili z nabídky tuto sportovní činnost, máte možnost využít ledovou plochu nového zimního stadionu v Mostě. Provozní doba určená k bruslení pro veřejnost je PO 15.00 – 16.30 hodin a ČT 15.30 – 17.00 hodin, nepravidelně též o víkendech. Další informace na ☎ 476105311 nebo ve vrátnici zimního stadionu.

Jedna vstupenka za Kč 20,- = vždy celý blok bruslení

Bruslení v Litvínově

V Litvínově můžete využít druhé ledové plochy HC Chemopetrol Litvínov. Veřejné bruslení je zde rozděleno na bruslení pro rodiče s dětmi a na bruslení pro dospělé. Bližší informace Vám budou poskytnuty na ☎ 476111915, 476767211

Ceny vstupenek:

Rodinné bruslení (rodiče s dětmi do 10-ti let) Kč 15/ vstupenka na 1 hod.

Bruslení – dospělí Kč 20/vstupenka na 1,5 hod.

Lyžování

V naší nabídce máte možnost využít vleků v lyžařských střediscích Klíny a Český Jiřetín.

V lyžařském středisku Klíny si můžete zalyžovat na sjezdovkách K1 „Kotva“, K2 „Slalomák“ a K4 „Tatrapoma“. Cena za dopolední i odpolední jízdenku činí Kč 100,-, celodenní jízdenka na všechny vleky stojí Kč 180,-. Provozní doba všech vleků je SO, NE, svátky a prázdniny od 9.00 – 16.00 hod., provozní doba na vleku K4 je každý den od 9.00 – 16.00 hod. s možností večerního lyžování od úterý do soboty od 17.00 – 20.00 hod. Bližší informace o SKI areálu Klíny získáte též na internetových stránkách www.kliny.cz, ☎ 476101445, 723554084

TJ Rekreat Český Jiřetín provozuje ve svém areálu 4 lyžařské vleky o délce 700, 300, 430 a 900 m. Provozní doba všech vleků je SO, NE, svátky a prázdniny od 9.00 – 16.00 hod., sjezdovka „U kostela“ je v provozu denně od 9.00 – 16.00 hod. Cena za dopolední i odpolední jízdenku činí Kč 100,-, celodenní jízdenka na všechny vleky stojí Kč 190,-. Více na www.ceskyjiretin.cz, ☎ 476117078, 777766508

Plavání - bazén Litvínov

Plavecký bazén SPORTaSu, s.r.o. se nachází v ulici Ukrajinská. Zaplavat si zde můžete po celý rok, vyjma měsíce července. K dispozici zde máte bazén o délce 25 m a hloubce od 1,20 m do 3,80 m, mokrou saunu, možnost vypůjčení plaveckých pomůcek zdarma a letní terasu.

1 permanentka na 10 hodin plavání = Kč 270,-

1 permanentka na 20 hodin plavání = Kč 520,-
cena za 1 hod. pro dospělého = Kč 30,-
cena za 1 hod. pro děti 6-14 let = Kč 20,-
cena za 1 hod. pro děti 2-5 let = Kč 10,-

Dále plavecký bazén nabízí aqua aerobik – Kč 60,- /1osoba, masáže,
kurzy zdokonalovacího plavání pro děti 7-15 let (10 lekcí) – 350 Kč
☎ 476111043

Plavání – koupaliště Koldum

Koupaliště Koldům společnosti SPORTaS, s.r.o. se nachází na PKH u Koldumu. Využít můžete bazén – 50 m délka, 0,6 – 2 m hloubka, dále pak dětské bazény o hloubce 1 m a 60 cm a brouzdaliště. Na travnatých plochách zde můžete odpočívat v měsících červen – srpen.

Věnujte, prosím, pozornost následujícímu sdělení !

V době, kdy jsme pro Vás systém MENU připravovali a probíhala jednání mezi naší společností a dodavatelskými firmami, byli jsme ze strany Sportasu upozorněni na možnost rekonstrukce koupaliště Koldum v r.2004. Pokud se tato rekonstrukce uskuteční, budete včas informováni.

Aquadrom Most

V Mostě si budete moci zaplavat v nově vybudovaném Aquadromu za ceny stanovené ceníkem. Aquadrom nabízí též využití sauny.
Pro Vaši informaci uvádíme ceny vstupného (pouze vybrané):

	1 hod.	2 hod.
Dospělí	50 Kč	80 Kč
Dítě do 15-ti let	40 Kč	60 Kč
Rodinné vstupné	70 Kč	120 Kč
(1 dítě + 1 dospělý) sdružené vstupné bazén+sauna (dospělí)		110 Kč
Provozní doba:		
pondělí	12.00-21.00 (sanitární den)	
úterý-neděle	9.00-21.00	

více na www.aquadrom.cz
☎ 476127842

Hokejové předplatné

Po dohodě s HC Chemopetrol Litvínov Vám nabízíme možnost zúčastnit se hokejových zápasů.

Ceny permanentek pro sezónu 2004-2005:

sezení (tribuna západ) Kč 2.100,-
sezení (tribuna západ přízemí) Kč 1.600,-
stání Kč 1.150,-

Ceny vstupenek v r. 2004: sezení (tribuna západ balkon) Kč 90,-
sezení (tribuna východ balkon) Kč 70,-
stání Kč 50,-

☎ 476111915, 476767211
www.hokej-litvinov.cz

Utěání HC Baník Most můžete zhlédnout na zimním stadionu v Mostě.
Ceny vstupenek činí Kč 30,-, baráž Kč 40,-.

Squash

Hernu na squash společnosti SPORTaS, s.r.o. můžete navštívít v Litvínově, Studentská ul. 758 (vedle gymnázia TGM) ve dnech PO – PÁ v době 10.00 hod. – 16.00 hod. a v SO a NE v době 13.00 hod. – 22.00 hod. za podmínky využití herny minimálně 2 osobami. Půjčování raket a balónů za poplatek (míček 15 Kč, raketa 30 Kč/1 hod.).

Cena dopolední permanentky činí Kč 1.300,-/10 hodin
Cena odpolední permanentky činí Kč 1.900,-/10 hodin
Cena za kurt na 1 hod. do 16.00 (všední dny a víkendy+svátky) Kč 150,-
Cena za kurt po 16.00 hod. ve všední dny Kč 230,-

☎ 476753230

SPORTaS – ostatní

V případě zájmu o pronájem ostatních sportovišť (př. sportovní hala Koldum, fotbalové hřiště) kontaktujte p. Bílého ☎ 476111120.

KULTURA

Kino

Navštívit kino můžete v Mostě – kino Kosmos (www.mostecko.cz), v Litvínově – kino v Citadele. Cenová relace se pohybuje v rozpětí Kč 55,- až Kč 80,- /1 vstupenka dle momentální nabídky.

☎ 476703222

Divadelní předplatné - Městské divadlo v Mostě

Městské divadlo v Mostě pro své diváky připravuje každoročně řadu zajímavých představení, které nyní máte možnost zhlédnout i Vy. Nabízíme Vám možnost tzv. „blokové předplatné“, které je pro diváky výhodné především tím, že si každý divák může vybrat představení dle jeho vkusu a časových možností. K dispozici budete mít 10 kupónů (1 kupón = Kč 90,-), na které pak máte možnost navštívit 10 libovolných představení v divadelní sezóně září 2004/červen 2005, a to nejen na velké scéně, ale i v Divadle Rozmanitostí nebo v Divadélku Pod Koulí (Repre Most). Majitel tohoto typu předplatného nemá zajištěno stálé místo v hledišti. Jednotlivé kupóny si vyměňujete v pokladně v Městském divadle za platnou vstupenku - má však možnost rezervovat si vstupenku ještě před zahájením prodeje na další měsíc. Můžete si též zakoupit jednotlivé vstupenky na divadelní představení v cenových relacích Kč 50,- - Kč 220,-/vstupenka.

Cena blokového předplatného činí Kč 900,-.

☎ 476703255

Divadelní předplatné - Docela velké divadlo v Litvínově

Nabídka Docela velkého divadla je určena především pro malé diváky a jejich rodiče. Každoročně, vyjma prázdninových měsíců, se zde uskuteční zhruba 26 představení pro děti a 12 představení pro dospělé (včetně klubových večerů). DVD pravidelně hostuje v divadlech Bez zábradlí, U

Hasičů, Solidarita a Akcent v Praze a několik svých představení uvedlo i v zahraničí (USA, Austrálie, Itálie atd.). Kupony Vám budou vyměněny za vstupenky v Mostě v salonu Body-Art v Prioru, v Litvínově pak v prodejně Káva-čaj Matiko nebo přímo v Docela velkém divadle. Své kupony můžete využít k návštěvě jak divadelních představení, tak i k návštěvě folkové kavárny, která se zde koná každý měsíc. Blížší informace získáte na www.volny.cz/dvdlitvinov

Ceny vstupenek:

Představení pro dospělé Kč 100,- - Kč 250,-

Představení pro děti Kč 40,- - Kč 70,-

Klubové večery Kč 40,- – Kč 60,-

☎ 476752487

Divadelní předplatné – Citadela Litvínov

Citadela Litvínov nabízí svým divákům možnost shlédnout přibližně 9 divadelních představení hostujících souborů. Pro období září 2004 – květen 2005 tak máte možnost zakoupit si permanentní vstupenku v hodnotě Kč 1500,-, která Vám zajišťuje stálé místo v hledišti nebo využít nákupu vstupenek na jednotlivá představení v cenových relacích Kč 220,-/divadelní vstupenka, Kč 100,- - Kč 200,-/ vstupenka na koncert.

☎ 476111487

Dětská rekreace

V rámci MENU máte možnost nákupu dětské rekreace. V tomto případě činí příspěvek **Kč 1500,-**, a to na základě Vámi odevzdaných kuponů personálnímu odboru (AB, 1. patro, č.dv. 117).

Platba pak proběhne tak, že CHEMOPETROL, a.s. uhradí pořádající organizaci fakturu v plné hodnotě. Rozdíl mezi plnou hodnotou poukazu a výší Vám poskytnutého příspěvku uhradíte v hlavní pokladně na základě pokladního dokladu vystaveného personálním odborem.

V případě, že s pořádající organizací naše společnost již dříve nespolečně pracovala, je třeba doručit personálnímu odboru údaje o organizaci (obchodní název, adresa, IČ, DIČ, předmět podnikání, bankovní spojení, kontaktní osoba, telefon), včetně kopie výpisu z obchodního rejstříku (lze vytisknout z Internetu na personálním odboru), popř. kopii živnostenského listu. Doporučujeme Vám proto využít nabídku CVČ nebo DDM v Mostě, Buzuluk Komárov (Smetanova Lhota), HAUL Ústí nad Labem (Letohrad,

Poslův Mlýn), ZOO Báňské stavby Most, a.s. (Krušnohor), RAVIA, s.r.o. (Lubenec), se kterými v minulosti naše společnost spolupracovala, a proto od Vás již nebudeme požadovat výše uvedené údaje o pořádající organizaci.

Tento příspěvek se vztahuje i na zdravotně oslabené děti.

Pokud se Vaše dítě z nějakého důvodu nezúčastní zakoupené dětské rekreace, bude Vám vrácena zaměstnavatelem pouze částka, kterou zajišťující organizace bude CHEMOPETROLu, a.s. dobropisovat, a ze které bude odečtena Vámi investována částka Kč 1500,-. Kupony Vám pak budou vydány nové ve zbývajícím hodnotě (pouze však do výše Kč 1.000,-).

Bude-li dobropisovaná částka nižší než Kč 1.500,- bude Vám rozdíl odečten z hodnoty vydaných kuponů.

V případě, že se dětská rekreace Vašeho dítěte neuskuteční z důvodu na straně Vámi vybrané organizace (zrušení pobytů bez náhrady – např. konkurz, odebrání oprávnění atd.) a CHEMOPETROLu nebude dobropisována uhrazená částka, nebudou Vám investované kupony a poukázané peníze vráceny.

Tento příspěvek se vztahuje na vnoučata zaměstnanců, pouze v případě, že jim byla svěřena do vlastní péče.

Příspěvek nelze využít na individuální zájezdy cestovních kanceláří.

SLOVO NA ZÁVĚR

CHEMOPETROL, a.s. neodpovídá za kvalitu a komplexnost poskytovaných služeb. V případě, že služba nemůže být poskytnuta z důvodů mimo prokazatelný vliv společnosti CHEMOPETROL, např. působení okolností Vyšší moci nebo okolností vylučujících odpovědnost, nenese společnost CHEMOPETROL za neposkytnutí uvedené služby odpovědnost.

Dále Vás musíme upozornit na skutečnost při placení kupony, kdy v případě, že bude Váš nákup levnější než bude částka Vámi zaplacenými kupony, nebudou Vám poskytovatelé služeb vracet hotovost nazpět.

Pokud se dostanete při čerpání zaměstnaneckých výhod do nesnází, jsme připraveni Vám pomoci a společně s Vámi danou situaci řešit.

Bližší dotazy Vám rádi zodpovíme na ☎ **476164014**
e-mail : menu@chemopetrol.cz

Literatura

Armstrong M., Řízení lidských zdrojů, Grada Publishing a.s., Praha 2002

Bakalář V., Aby práce neškodila zdraví, Práce, Praha 1992

Bělina M. a kol., Pracovní právo, VŠEHRD, Praha 1997

Galvas M. a kol., Pracovní právo České republiky, MASARYKOVA UNIVERZITA, Brno 1999

Hüttlová E., Organizace práce a pracovní podmínky, Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta podnikohospodářská, Praha 1994,

Kahle B., Stýblo J., Praktická personalistika, PRAGOEDUCA, Praha 1996

Kleibl J., Dvořáková Z., Šubrt B., Řízení lidských zdrojů, C.H. Beck, Praha 2001

Kolektivní smlouvy ČEZ-ETE, Temelín 1997; Praha 1998; Temelín 2000

Koubek J., Řízení lidských zdrojů, MANAGEMENT PRESS, Praha 1995

Malý K. a kol., Dějiny českého a československého práva do roku 1945, LINDE, Praha 1997

Mayerová M., Růžička J., Moderní personální management, H&H Vyšehradská, Jinočany 2000

Nový K., Právní rádce pro ředitele škol, PROSPEKTUM, Praha 1997

Pelc V., Zaměstnanecké benefity čili sociální fond v praxi, Sondy, s.r.o., Praha 2005

Rýznar L. a kol., Moderní personální řízení, INPEX, Hradec Králové 1990

Součková M. a kol., Zákoník práce. Komentář, C.H. Beck, Praha 1997

Stýblo J., Moderní personalistika, Grada, Praha 1998

Šubrt B., Odbory, zaměstnavatelé a právo, PARIS, Karviná 1995

Šteinfeld J., Galuška P., Zaměstnanecké výhody a daně, ASPI Publishing, s.r.o., Praha 2004

Tomeš I., Tkáč V., Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, PROSREKTRUM, Praha 1993

Časopis Jurisprudence, Stichting, EMP, Utrecht 2005

Časopis Mzdová účetní, ANAG, spol. s r.o., Olomouc 2000, 2001, 2003, 2004, 2005, 2006

Časopis Národní pojištění, BMSS – START, Praha 1999, 2004, 2005

Časopis Personální servis, SOCIOPRESS, Praha 1998, 1999, 2000, 2001

Časopis Práce a mzda, ASPI PUBLISHING/ASPI, a.s., Praha 2000,
2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006

Časopis Práce – mzdy – odvody bez chyb, pokut a penále, Poradce
s.r.o., Český Těšín 2006

Časopis Právo a zaměstnání, NALADATELSTVÍ ORAC, s.r.o. Praha
2002

Časopis Sociální politika, SOCIOPRESS, Praha 1998 - 2004

Časopis SONDY, SONDY, Praha 2000

Časopis Školství, DICTUM, Praha 2000

Informace získané na školení pořádaném Bankovním institutem
vysoká škola, a.s. – „Stres na pracovišti a co s ním“, na němž
přednášeli JUDr. Mgr. Joža Spurný, Ph. D. a Mgr. Ingrid Ma-
toušková, Ph. D.

Internetové články – adresa vždy uvedena u citace

Materiály - ius laboris, AK Procházka, Randl, Kubr, Praha 1,
Jáchymova

Použité právní normy

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

Zákon č. 160/1992 Sb., o zdravotní péči v nestátních zdravotních zařízeních

Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Nářízení vlády č. 228/2000 Sb., o stanovení povinného podílu občanů se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele

Nářízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci

Nářízení vlády č. 495/2001 Sb., kterou se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků

Nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky

Usnesení PŘEDSEDNICTVA ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 204/1994 Sb., kterou se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků

Vyhláška Ministerstva financí č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 261/1997 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázané všem ženám, těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání

Vyhláška Ministerstva financí č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích

Vyhláška Ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 242/2002 Sb., o bližších podmínkách poskytování příspěvku zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% občanů se změněnou pracovní schopností z celkového počtu svých zaměstnanců a vyúčtování tohoto příspěvku

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti