Univerzita Karlova
Právnická fakulta
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Diplomová práce

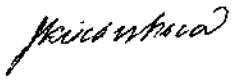
Péče o zaměstnance

Vedoucí diplomové práce:
Doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Petra Skřivánková
5. ročník
Rychtářská 632
460 14 Liberec 14

listopad 2006

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým."



OBSAH

1. Úvod 5

2. Pojetí péče o zaměstnance v historickém vývoji 7

3. Pojetí a cíle péče o zaměstnance 16

4. Péče o zaměstnance v širším smyslu 18

4.1. Pracovní doba a pracovní režim 18

4.2. Pracovní prostředí 19

4.3. Bezpečnost práce a ochrana zdraví 19

4.4. Personální rozvoj zaměstnanců 20

4.4.1. Rozvoj dalšího profesního vzdělávání 22

4.5. Služby poskytované zaměstnancům na pracovišti 22

4.6. Ostatní služby poskytované zaměstnancům a jejich rodinám ... 25

4.7. Péče o životní prostředí 25

5. Vztah péče o zaměstnance k jiným personálním činnostem 27

6. Právní úprava péče o zaměstnance v zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů 29

6.1. Péče o pracovní a životní podmínky zaměstnanců a jejich odborný rozvoj 30

6.2. Péče o stravování zaměstnanců 32

6.3. Péče o kvalifikaci zaměstnanců a její zvyšování 33

6.3.1. Prohlubování kvalifikace 34

6.3.2. Zaškolení a zaučení 36

6.3.3. Zvyšování kvalifikace 36

6.3.3.1. Dohoda o zvýšení kvalifikace 37

6.3.4. Odborná praxe absolventů škol 43

6.4. Uložení svršků a dopravních prostředků 43

6.5. Zabezpečení při pracovní neschopnosti a ve stáří a zaměstnávání po návratu do práce 46

6.5.1. Zaměstnávání zaměstnanců se zdravotním postižením 47

6.6. Zhodnocení platné právní úpravy 49

7. Právní úprava péče o zaměstnance v novém zákoníku práce č. 262/2006 Sb., účinném od 1.1.2007 50

7.1. Pracovní podmínky zaměstnanců 50

7.2. Odborný rozvoj zaměstnanců 52

7.3. Stravování zaměstnanců 53

7.4. Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců 54

7.5. Zhodnocení právní úpravy účinné od 1. 1. 2007 56

8. Význam kolektivních smluv v oblasti péče o zaměstnance 58

9. Zaměstnanecké výhody 62

10. Některé zkušenosti ze zahraničí 67

11. Závěr 73

Přílohy: Seznam použité literatury

Zaměstnanecké benefity (průzkum)

1. ÚVOD

V literatuře lze nalézt poměrně přesné vymezení, kdo je zaměstnanec, kdo zaměstnavatel, co je pracovněprávní vztah a jaký je jeho obsah. Neexistuje však jednoznačná definice péče o zaměstnance. Lze na ni pohlížet v širším pojetí, zahrnující souhrn všech pracovních podmínek, které zaměstnanec potřebuje k výkonu práce, nebo v užším pojetí, které je předmětem platné právní úpravy v hlavě šesté, druhé části zákoníku práce č. 65/1965 Sb.

Péče o zaměstnance se stává součástí moderní personalistiky. Každý zaměstnavatel by si měl uvědomit, že péče o zaměstnance se mu vyplatí. Zaměstnavatel ve svém vlastním zájmu by měl své zaměstnance pozitivně pracovně motivovat, a to i dobrou úrovní v oblasti péče o ně, protože celková spokojenost zaměstnance přispívá k vyššímu pracovnímu nasazení a výkonům.

V souvislosti s péčí o zaměstnance roste význam tzv. zaměstnaneckých výhod, nebo-li benefitů. Dobrá úroveň péče o zaměstnance a s tím souvisejících zaměstnaneckých výhod hraje důležitou roli zejména ve fázi získávání nového zaměstnance. Nabídka kvalitní péče, vedle oblasti odměňování, ovlivní potencionálního zaměstnance při rozhodování, zda pracovní poměr uzavře či nikoli, proto se již také v řadě v pracovních nabídek objevují informace o zajímavých formách zaměstnaneckých výhod. Péče o zaměstnance zlepšuje pověst zaměstnavatele a tím pomáhá při získávání nových zaměstnanců. Může zvýšit oddanost zaměstnanců a pomoci k udržení klíčových odborníků. Zaměstnavatel by měl proto neustále péči o zaměstnance zkvalitňovat a rozšiřovat a v této souvislosti věnovat náležitou pozornost konkretizaci péče o zaměstnance v kolektivních smlouvách, respektive vnitřních přepisech.

Při vypracování diplomové práce jsem zohlednila dvojí právní úpravu, neboť v době zadání tématu a následném vypracování diplomové práce jsem vycházela z platné právní úpravy zákoníku práce č. 65/1965 Sb.

Dne 21. 4. 2006 byl schválen Parlamentem ČR nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. , který nabude účinnosti dne 1.1. 2007. Proto jsem pokládala za nutné, zabývat se při vypracování diplomové práce již i novou právní úpravou a zaměřit se zejména na rozdíly v oblasti péče o zaměstnance.

2. Pojetí péče o zaměstnance v historickém vývoji

Počátky **sociální politiky zaměstnavatelů**, jejímž hlavním smyslem a cílem v současnosti je rozvoj lidských zdrojů podniku a vytváření příznivého ekonomického a sociálního klimatu, lze nalézt již **v 19. století.**[1] Nejdříve se zaměřovala na prevenci pracovních úrazů, později začala být chápána jako činnost zaměstnavatele k získání a reprodukci pracovní síly, ještě později jako vzájemná pomoc zaměstnanců a úsilí o vzdělání a osvětu. Sociální činnost byla ovšem podnikateli zpočátku chápána jako nutné zlé břemeno ekonomické činnosti a měla silně filantropický aspekt.

Podniková sociální politika se v současné době projevuje zejména v institutu péče o zaměstnance.

Již ve starších dobách (ve středověku) se však vyvíjely vztahy, které můžeme považovat za předchůdce vztahů pracovněprávních. V některých právních památkách se dokonce vyskytují pravidla, která můžeme pokládat za první pracovní podmínky.

Jako nejznámější příklad je možno uvést horní zákon Václava II. **Ius regale montanorum** z let 1300 – 1305. Obsahoval na svou dobu neobyčejně pozoruhodná pravidla směřující mimo jiné k zajištění bezpečnosti práce v dolech. Byl od svého vydání až do 16. století základní normou, která určovala charakter báňského pracovního systému.

Ze 13. až 16. století pocházejí první smlouvy učednické, které jsou upraveny **právem cechovním.** Od 16. století nalézáme písemně formulované **čelední řády.** [2]

[1] Viz. Bělina Miroslav a kolektiv, Pracovní právo, C.H. Beck, Praha 2004
[2] Blíže: Galvas Milan a kolektiv, Pracovní právo, Doplněk, Brno 2004

V našich zemích neměly zásahy státu regulující pracovní podmínky pracovníků prakticky žádný význam až do reforem Marie Terezie a Josefa II.[3]

Za vlády **Josefa II.** se objevují **náznaky ochranného zákonodárství**, došlo k vydání několika patentů a nařízení směřující především k ochraně zaměstnaných dětí a k zavedení nedělního klidu.

Od **18. století** dochází k **rozvoji manufaktur**. Pracovní poměry dělníků byly v podstatě ponechány na vůli zaměstnavatelům. Teprve na přelomu 18. a 19. století začaly být vydávány předpisy, které je upravily.

První moderní úpravu pracovních vztahů nalezneme v **rakouském obecném občanském zákoníku**, platném od roku **1811**. Právě v něm je třeba hledat první obecnější úpravu moderních pracovněprávních vztahů. Zákoník v hlavě XXVI. vymezil obecný režim služební smlouvy, upravil zásady konání služby, odměňování, povinnosti zaměstnavatele při ochraně bezpečnosti práce a pracovní neschopnosti. Vzhledem k tomu, že i v tomto období byl zaměstnanec existenčně závislý na svém zaměstnavateli, který si určoval podmínky výkonu práce, byla pozice zaměstnance nerovnoprávná.

Během 19. století se začala uplatňovat státní **sociální politika zaměstnavatelů**. Základy sociálního zákonodárství se projevily ve zlepšení pracovních podmínek zavedením zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, omezením pracovní doby a úpravou skončení pracovního poměru. K významným zákonům, ve kterých byly sociální prvky obsaženy, patřily **horní zákon z roku 1854** a **živnostenský řád z roku 1859.**

Podstatnější změny nastaly zejména **od 70. let 19. století**, kdy byl prolomen odpor liberálně orientovaných stran proti státní sociální politice. Zvláštní zmínku zaslouží tzv. **dělnická novela živnostenského řádu z roku**

[3] Blíže : Kotous Jan, Munková Gabriela, Peřina Pavel, Úvod do sociální politiky, UK Praha 2000

1885 (zákon č. 22/1885 ř.z.). Byly stanoveny zásady péče o bezpečnost a zdraví pracovníků při práci, režim pracovního dne, právo učedníků na vzdělání, precizována byla úprava odměňování.

V roce **1883** byl vydán zákon **č. 117 ř.z.**, jímž byla zřízena instituce živnostenských dozorců. Jejich úkolem bylo zejména dozírat na dodržování živnostenských předpisů v oblasti péče o zdraví dělníků, pracovní doby, mezd a dalších.

Ve druhé polovině 19. století byly také vydávány nové **čelední řády**. Obsah smlouvy byl v podstatě ponechán na smluvním základě.

Po 1. světové válce, za jejíhož trvání došlo ke zhoršení postavení zaměstnanců v souvislosti s celkovou stále se zhoršující ekonomickou situací, přinesl vznik Československa řadu změn jak v oblasti pracovního práva i práva sociálního zabezpečení. [4]

Zákonem č. **2/1918 Sb.** bylo zřízeno **Ministerstvo sociální péče** jako ústřední úřad státní správy na úseku sociální politiky. Do kompetence ministerstva patřily např. otázky péče o mládež, válečných poškozenců, sociální pojištění, ochranné dělnické zákonodárství, péče o nezaměstnané aj. [5]

V období tzv. **první Československé republiky** (1918 – 1938) nabyly na našem území značného významu **kolektivní pracovní smlouvy**. Předmětem těchto smluv byla zejména úprava mzdových a pracovních podmínek. Uzavíraly je odborové organizace zaměstnanců s jednotlivými podnikateli nebo jejich zájmovými sdruženími. Kolektivní smlouvy upravovaly podmínky nezaručené zákonodárstvím, popř. přinášely zlepšení těchto podmínek oproti podmínkám stanoveným zákony. Právně byly uznány

[4] Viz. Galvas Milan a kolektiv, Pracovní právo, Doplněk, Brno 2004
[5] Blíže: Kotous Jan, Munková Gabriela, Peřina Pavel, Úvod do sociální politiky, UK Praha 2000

za závazné nejprve pro určité skupiny zaměstnanců, později obecně (vládní nařízení 141/1937 Sb.).

Hospodářská krize, která v Československu vyvrcholila v roce 1933, znamenala podstatné snížení životní úrovně. Důsledky této krize se negativně odrazily i ve sféře podnikové sociální politiky a pouze ti nejsilnější mohli rozvíjet dál podnikové sociální systémy, např Baťa. [6]

Tomáš Baťa a jeho pojetí péče o zaměstnance

Tomáš Baťa založil vnitropodnikový systém na bázi tržního mechanismu, na kolektivní spolupráci všech zaměstnanců tak, aby se cítili u firmy jako jedna „velká pracovní rodina"; na hmotné zainteresovanosti a spravedlivé odměně za odvedené množství a kvalitu práce; na soustavném vytváření podmínek pro osobní růst člověka; na osobní pravomoci a zodpovědnosti jednotlivce; na dobré zdravotní péči o člověka; na kvalitních a levných firemních službách pro zaměstnance; na podpoře kultury a sportu a na dalších atributech, které jsou s baťovským systémem neodlučně spjaty. Vycházel z poznání, že hlavní motivací lidí jsou nejen peníze, ale i seberealizace člověka v rámci kolektivu zaměstnanců, který funguje jako jedna velká „dělnická pracovní rodina". Tomáš Baťa si byl však od počátku vědom toho, že takový systém může uplatnit jen tehdy, bude-li mít zaměstnance vzdělané, pracovité, morálně na výši a mající dobrý vztah ke svým spolupracovníkům a firmě. Proto věnoval prvořadou pozornost výchově a vzdělání především mladých lidí a pěstoval v nich od počátku věrnost k firmě.

Vedení firmy Baťa mělo zájem na tom, aby zaměstnanci pracovali u firmy pokud možno co nejdéle. Bylo si vědomo toho, že největším

[6] Viz. Bělina Miroslav a kolektiv, Pracovní právo, C.H. Beck, Praha 2004

kapitálem a jistotou prosperity firmy je sám člověk: vzdělaný, zkušený, pracovitý, zdravý, zodpovědný a mající poctivý vztah k práci i ke kolektivu.

Služby pro zaměstnance

Firma měla nejen ucelený systém v podnikání ve výrobě, ale i ve službách. Služby byly komplexní a fungovaly perfektně. Byly kvalitní, levné a dostupné všem zaměstnancům. Patřily do oblasti sociální politiky firmy. Zahrnovaly komplexní síť firemních obchodů a zařízení : vlastní obchody, kina, kluby, prádelny, samoobslužné velkokapacitní jídelny (za jednu hodinu v poledni přestávce se v jídelnách naobědvalo přes 10 tisíc zaměstnanců, ve všech jídelnách nebylo dovoleno kouřit a nesměly se podávat alkoholické nápoje). K firmě patřila zdravotnická zařízení, sportoviště, stadiony, muzeum, studijní ústav atd.

Firma také zajišťovala výstavbu rodinných domků, důležitá byla firemní služba při údržbě těchto domů.

Firemní nemocnice léčila nejen zaměstnance, ale i jejich rodinné příslušníky. Vybavení nemocnice a úroveň léčby byly nadprůměrné.

Sport a kultura se u zaměstnanců těšila velké oblibě, zejména u mladých lidí. Firma viděla v této činnosti důležitou složku regenerace duševních a fyzických sil svých zaměstnanců. Z toho vznikla koncepce vybudovat z firemních prostředků dostatečné množství sportovišť a kulturních zařízení. Všechna sportoviště i tělocvičny byly používány bezplatně.

Z konceptu poskytování služeb, lze dojít k logickému závěru, že jejich výhodnost byla oboustranná; jak pro podnikatele, tak i pro zaměstnance. Motivace firmy vycházela z toho, že čas jsou peníze a služby šetří čas

zaměstnancům, aby se mohli věnovat po práci svým koníčkům a zálibám, aby se mohli vzdělávat atd. [7]

Z uvedeného nástinu perfektně propracovaného systému péče o zaměstnance, který zavedl Baťa ve vnitropodnikové politice, předběhl podnikatelský svět o mnoho desítek let. Jistě může být dobrým příkladem a možná i vzorem pro řadu firem nejen u nás, ale i ve světě. Troufám si však říci, že pro mnohé firmy je nedosažitelné se tomuto systému byť i jen přiblížit, natož ho překonat.

V letech **fašistické okupace** našich zemí (1939 – 1945) bylo ponecháno v platnosti dřívější pracovní zákonodárství a provedeny některé drobné úpravy pracovních podmínek. Sociální fondy byly vydrancovány. [8]

V období **po skončení 2. světové války** se objevují výrazné pokusy nastolit jiné pojetí podnikové sociální politiky. Byly zřizovány tzv. **„závodní sociální služby"** koncipované jako jakási forma sociální péče zaměstnavatele.

Na zavádění podnikové sociální politiky se významnou měrou **od 50. let** podílely i **odbory**.

Pracovní právo v 60. letech tvořilo nesourodý, mnohdy těžko přehledný a tak i dlouhodoběji těžko použitelný komplex právních norem. Proto byly v roce 1962 zahájeny práce na sjednocení pracovního práva v podobě kodifikace pod názvem zákoník práce. Na podzim roku 1963 byl návrh zákoníku práce vypracován. Vzhledem k hospodářským těžkostem byla jeho definitivní verze dočasně odložena až do června **1965**, kdy byl zákoník práce

[7] Blíže: Maršálek Adolf, Podnikání všech a pro všechny, „modifikovaný baťovský systém", Institut moderního průmyslu, Praha 1992
[8] Viz. Bělina Miroslav a kolektiv, Pracovní právo, C.H. Beck, Praha 2004

Národním shromážděním schválen a vyhlášen pod číslem 65 Sb. Účinnosti nabyl 1. ledna 1966. [9]

Od té doby byl zákoník práce téměř čtyřicetkrát novelizován.

Právní úpravě péče o zaměstnance byla od počátku účinnosti zákoníku práce věnována hlava šestá.

Významné novely, kterými se měnil a doplňoval zákoník práce v oblasti péče o zaměstnance

Novelou zákoníku práce **č. 153/1969 Sb.**, s účinností od 1. 1. 1970 byla v ustanovení § 143 nově upravena „možnost organizace uzavřít s pracovníkem dohodu, kterou se organizace zavazuje umožnit pracovníkovi získání nebo zvýšení kvalifikace a pracovník se zavazuje po jejím získání nebo zvýšení setrvat v organizaci po určitou dobu v pracovním poměru nebo uhradit náklady spojené se získáním nebo zvýšením jeho kvalifikace". Dále byly upraveny náležitosti dohody a určeno, kdy povinnost k náhradě zaniká.

Novelou **č. 188/1988 Sb.**, s účinností od 1. 1. 1989 byl vložen nový § 141a ukládající pracovníku povinnost prohlubovat si soustavně kvalifikaci k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Organizace byla od účinnosti této novely oprávněna uložit pracovníku účast na školení k prohloubení kvalifikace.

Ustanovení § 145, týkající se uložení svršků a dopravních prostředků, bylo doplněno o stanovení, že za obvyklý dopravní prostředek k cestě do zaměstnání a zpět se nepovažuje osobní automobil. [10]

[9] Viz. Galvas Milan a kolektiv, Pracovní právo, Doplněk, Brno 2004
[10] Viz. Zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění příslušných novel

Novela **č. 74/1994 Sb.,** s účinností od 1. 6. 1994, přinesla významné změny terminologické, dále změny související s novým státoprávním uspořádáním a především řadu velmi důležitých změn věcných.

Pokud jde o změny terminologické, došlo zejména k novému označení účastníků pracovněprávních vztahů . Termín „pracovník" byl nahrazen termínem „zaměstnanec". Dříve používaný termín „organizace" nahradil v zákoníku práce termín „zaměstnavatel". Termín „občan" byl nahrazen termínem „fyzická osoba". [11]

Výše uvedenou novelou byla v ustanovení § 140 odst. 1 nahrazena povinnost zaměstnavatele zabezpečit zaměstnancům ve všech směnách stravování, na povinnost toto stravování zaměstnancům umožnit.

Právní úprava závodního stravování platná do 31. 5. 1994 zakládala pro zaměstnavatele – právnické osoby povinnost zajistit zaměstnancům ve všech směnách stravování odpovídající zásadám správné výživy. Pro zaměstnavatele – fyzické osoby platila odchylná úprava založená nařízením vlády č. 121/1990 Sb., podle kterého zaměstnavatel – fyzická osoba mohl zabezpečit stravování a vhodné nápoje přímo na pracovišti nebo v jeho blízkosti a mohl poskytovat zaměstnancům příspěvek až do 10 Kč denně. Vzhledem k tomu, že novela zákoníku práce, která nabyla účinnosti 1. 6. 1994, sjednotila úpravu pracovněprávních vztahů pro zaměstnavatele jednotně zákoníkem práce bez ohledu na to, zda je zaměstnavatel právnická nebo fyzická osoba, byla povinnost zabezpečit stravování nahrazena povinností toto stravování umožnit. [12]

Dále byl zrušen § 141, který do účinnosti novely ukládal organizaci „**povinnost** pečovat o kvalifikaci pracovníků, o její zvyšování a vhodné

[11] Blíže: Štangová Věra, Zachariáš Jaroslav, Nad pracovněprávními vztahy, ORAC, Praha 1997
[12] Viz. Součková Marie a kolektiv, Zákoník práce, C.H. Beck, Praha 2004

rozšiřování, pečovat o jejich další vzdělávání a zabezpečovat, aby byli zaměstnáváni pracemi odpovídajícími získané kvalifikaci."

Ustanovení § 143 odst. 1 bylo doplněno o stanovení maximální délky pěti let pro setrvání zaměstnance v pracovním poměru u zaměstnavatele po zvýšení jeho kvalifikace.

V ustanovení § 143 odst. 2 byla nově upravena možnost zaměstnavatele uzavřít se zaměstnancem dohodu podle § 143 odst. 1 také při prohlubování kvalifikace, jestliže předpokládané náklady dosáhnou alespoň 100 000 Kč. [13]

Dne 21. 4. 2006 schválil Parlament ČR **nový zákoník práce č. 262/2006 Sb.**, s účinností od 1. 1. 2007. Právní úpravě péče o zaměstnance je věnována část desátá, která se člení na čtyři hlavy.

S ohledem na rozložení politických sil v Parlamentu ČR a na odlišné názory a postoje k zákoníku práce, lze v budoucnu očekávat, zejména z iniciativ odpůrců zákoníku práce, četné návrhy na novelizace, kterým předchází i návrhy na odložení jeho účinnosti o jeden rok.

[13] Viz. Zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění příslušných novel

3. Pojetí a cíle péče o zaměstnance

Zaměstnanci jsou nejdůležitějším zdrojem, který má zaměstnavatel k dispozici. V tržním prostředí jsou zpravidla i nejdražším zdrojem, zejména pokud jde o zaměstnance kvalifikované. Zaměstnavatelé si stále více uvědomují, že jejich úspěšnost a konkurenceschopnost je v rozhodující míře závislá na zaměstnancích a jejich schopnostech, jejich pracovním chování, jejich spokojenosti a jejich vztahu k zaměstnavateli a že je tedy nutné jim věnovat náležitou péči. Kromě toho existuje i určitý a stále rostoucí tlak odborů, státu a mezinárodních institucí, směřující k rozšiřování a zkvalitňování péče o zaměstnance.

Péči o zaměstnance lze rozdělit do tří skupin :

a) **p o v i n n á p é č e** o zaměstnance daná zákony, předpisy a kolektivními smlouvami vyšší, nadpodnikové úrovně;

b) **s m l u v n í p é č e** o zaměstnance daná kolektivními smlouvami uzavřenými na úrovni organizace;

c) **d o b r o v o l n á p é č e** o zaměstnance, která je výrazem personální politiky zaměstnavatele, výrazem jeho úsilí o získání konkurenční výhody na trhu práce.

Úloha vedoucích pracovníků a úloha personálního útvaru

Pokud jde o **povinné** a ze zákona vyplývající oblasti **péče** o zaměstnance, pak vedoucí pracovníci jsou v rámci svého úseku plně odpovědni za dodržování pravidel a norem i za kontrolu dodržování pravidel a norem u svých podřízených.

V případě **dobrovolné péče** o zaměstnance by měli vedoucí pracovníci přicházet s iniciativou odrážející konkrétní situaci na jejich úseku a konkrétní potřeby a požadavky podřízených. V jejich kompetenci je tedy realizace péče o zaměstnance a zčásti se podílejí na jejím formování.

Personální útvar má důležitou roli při kontrole dodržování povinností vyplývajících ze zákona, vytváří a prosazuje koncepci péče o zaměstnance, zejména její **dobrovolné** části, v souladu s povahou práce, pracovními úkoly a pracovními podmínkami i s ohledem na vnější podmínky formování a fungování personálu organizace. Personální útvar ve své činnosti úzce spolupracuje s odbory.

Péče o zaměstnance reprezentuje tři druhy zájmů a z nich vyplývajících cílů:

1. **Celospolečenské zájmy a cíle** týkající se občanských práv, zdraví a sociálního rozvoje člověka a sledující mj. sociální smír, prosperitu a stabilitu společnosti.

2. **Individuální zájmy a cíle** člověka, uspokojování jeho potřeb.

3. **Zájmy a cíle zaměstnavatele** týkající se zabezpečení potřebných zaměstnanců (získávání, formování, stabilizace), rozvoje jejich pracovních schopností a sociálních vlastností, zájmů organizace a vytváření zdravých pracovních vztahů.

   Péčí o zaměstnance jako personální činností pochopitelně sleduje zaměstnavatel své zájmy, musí však respektovat i celospolečenské zájmy a individuální zájmy zaměstnanců. [14]

[14] Viz. Koubek Josef, Řízení lidských zdrojů, Management Press, Praha 2004

4. Péče o zaměstnance v širším smyslu

V širším smyslu zahrnujeme pod tento pojem soubor práv a povinností směřujících k vytvoření optimálních podmínek pro výkon práce. [15]

Ve svém nejširším pojetí zahrnuje péče o zaměstnance záležitosti :

a) pracovní doby a pracovního režimu;
b) pracovního prostředí;
c) bezpečnosti a ochrany zdraví;
d) personálního rozvoje zaměstnanců;
e) služeb poskytovaných zaměstnancům na pracovišti;
f) ostatních služeb poskytovaných zaměstnancům a jejich rodinám;
g) péče o životní prostředí.

4.1. Pracovní doba a pracovní režim

Pracovní doba determinuje časovou využitelnost zaměstnance, ale i jeho volný čas, tedy jeho životní způsob a životní úroveň, ovlivňuje uspokojování jeho mimopracovních potřeb, jeho zdraví, reprodukci jeho pracovních schopností a mnohé další. Protože v případě délky rozvržení pracovní doby by mohlo docházet ke konfliktu mezi zájmy zaměstnavatele a zájmy zaměstnance, upravuje tyto okolnosti zákoník práce. Zákon upravuje i délku přestávek v práci a jejich rozvržení během pracovní doby.

Pokud jde o pracovní režim, bývá určován povahou pracovního procesu, jeho přetržitostí či nepřetržitostí. Ve snaze vyjít vstříc požadavkům zaměstnanců i měnícím se provozním požadavkům, se stále šířeji uplatňují tzv. pružné pracovní režimy.

[15] Viz. Bělina Miroslav a kolektiv, Pracovní právo, C.H. Beck, Praha 2004

4.2. Pracovní prostředí

Pracovní prostředí tvoří souhrn všech materiálních podmínek pracovní činnosti, které spolu s dalšími podmínkami vytváří faktory – fyzikální, chemické, biologické sociálně psychologické a další – ovlivňující zaměstnance v průběhu pracovního procesu. Skladba a úroveň pracovního prostředí působí na pracovní pohodu, výkon, ale i zdravotní stav zaměstnance. Náročná adaptace na nepříznivé pracovní prostředí vyvolává u zaměstnance nespokojenost nebo odpor, který se zpravidla odrazí i v jeho vztahu k zaměstnavateli.

Personální práce se v souvislosti s pracovním prostředím soustřeďuje zejména na prostorové řešení pracoviště, fyzikální podmínky práce a sociálně psychologické podmínky práce.

Pokud jde o prostorové řešení pracoviště, je nezbytné zajistit např. vhodnou pracovní polohu, optimální zorné podmínky, vhodnou výšku pracovní plochy apod.

Mezi fyzikální podmínky práce patří pracovní ovzduší, tvořené teplotou a vlhkostí, osvětlení, hluk, barevná úprava pracoviště. Fyzikální podmínky ovlivňují nejen pracovní výkon, jeho kvalitu, ale mají značný vliv na zdravotní stav zaměstnanců jak tělesný, tak duševní.

Sociálně psychologické podmínky práce souvisejí s tím, zda člověk pracuje v neustálém kontaktu s dalšími zaměstnanci nebo pracuje izolovaně.

4.3. Bezpečnost práce a ochrana zdraví

Zaměstnavateli je uložena **povinnost** provádět opatření, jejichž cílem je odstranit příčiny ohrožení života a zdraví zaměstnance a vytvořit bezpečné pracovní podmínky. Tato jeho povinnost je kontrolovatelná. Dozorem nad

bezpečností práce je u nás pověřeno Ministerstvo práce a sociálních věcí, kterému je podřízen Český úřad bezpečnosti práce. Výkonnými složkami jsou inspektoráty bezpečnosti práce. V oblasti hygieny práce provádí dozor i hygienická služba. Orgány státního dozoru jsou při výkonu své činnosti oprávněny kdykoliv vstupovat do prostorů organizací a vyžadovat potřebné doklady a informace, nařizovat, aby byly v přiměřených lhůtách odstraněny zjištěné závady, zakázat užívání prostorů a technologií, které ohrožují život a zdraví zaměstnanců, ukládat pokuty apod. Právo provádět kontrolu v oblasti bezpečnosti práce mají i odborové orgány, které také mohou od zaměstnavatelů vyžadovat zprávy o tom, jaká opatření byla učiněna k odstranění zjištěných závad.

Zaměstnanci mají **právo** na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o nevyhnutelných rizikách své práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením. Řešení otázek souvisejících s bezpečností práce a ochranou zdraví při práci se účastní prostřednictvím odborové organizace.

Tato oblast péče o zaměstnance sleduje nejen zájmy zaměstnanců samých, ale pochopitelně i zájmy zaměstnavatele. Hlavním cílem je zabránit vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání. Pracovní úrazy a nemoci z povolání snižují míru využívání zaměstnanců a znamenají pro zaměstnavatele značné ztráty a výdaje v souvislosti s postihem za nedodržení povinností. Zejména v zahraničí dochází z podnětu kontrolních orgánů k častému uzavírání provozů, v nichž byly zjištěny závady.

4.4. Personální rozvoj zaměstnanců

Péče o personální rozvoj zaměstnanců je především péčí o kvalifikaci a její prohlubování a rozšiřování. U nás byla povinnost zaměstnavatele pečovat

o prohlubování a rozšiřování kvalifikace zakotvena v zákoníku práce, s účinností od 1. 6. 1994 však byla tato povinnost zrušena.

Nicméně je třeba zaměstnavatelům doporučit, aby ve svém vlastním zájmu pokračovali ve vzdělávacích aktivitách pro své zaměstnance, protože investice do lidského činitele bývá jednou z nejefektivnějších investic. Měli by vytvářet příznivé podmínky i pro to, aby se bez problémů mohly realizovat individuální vzdělávací a rekvalifikační cíle zaměstnanců.

Vzděláváním a vytvářením podmínek pro vzdělávání svých zaměstnanců zaměstnavatel pozitivně ovlivňuje jejich motivaci, spokojenost se zaměstnavatelem, vazbu na organizaci apod.; nehledě na to, že si formuje pracovní sílu v podobě přizpůsobené pracovním úkolům a zvyšuje atraktivitu zaměstnání v organizaci. To vede především k efektivnějšímu získávání zaměstnanců a ke snižování fluktuace. [16]

Vazba vzdělávání zaměstnanců na odměňování a zaměstnanecké výhody bývá spatřována především v tom, že vzdělávání pracovníků ovlivňuje jejich výkon a personální rozvoj a tím i výši jejich odměny. Tvrdí se, že vzdělávání je jedním z významných motivátorů. Vzdělávání je však samo o sobě určitou odměnou, neboť jako investice do člověka zvyšuje jeho konkurenceschopnost na trhu práce a tím i jeho tržní hodnotu. Je samo o sobě odměnou i proto, že zvyšuje uspokojení z vykonané práce, pocit vlastního významu, sebevědomí apod.

Zaměstnavateli zabezpečované či alespoň podporované nebo umožňované vzdělávání a rozvoj zaměstnanců se stává nejdůležitější personální činností, činností, která má mimořádný strategický význam, neboť zaměstnavatel, který nabízí svým zaměstnancům příležitost ke vzdělávání a rozvoji, si tím vytváří dobrou zaměstnavatelskou pověst (investuje do lidí) a tím i příznivější

[16] Viz. Koubek Josef, Řízení lidských zdrojů, Management Press, Praha 2004

podmínky pro získávání a stabilizaci motivovaných a oddaných zaměstnanců. [17]

4.4.1. Rozvoj dalšího profesního vzdělávání

Dle Opatření č. 3.3. Evropského sociálního fondu ČR [18] z roku 2005 chybí v České republice ve srovnání se zeměmi Evropské unie vzdělávací a výcviková centra pro dospělé, poskytující obecně uznávanou kvalifikaci všem dospělým zájemcům, kteří ukončili školní docházku, nastoupili do zaměstnání a z různých důvodů potřebují či požadují v průběhu svého života získat další nebo specializovanou kvalifikaci.

Kvalita a vyšší dostupnost dalšího profesního vzdělávání má být v rámci opatření posílena rozvojem podpůrných služeb dalšího vzdělávání, zejména informačních a poradenských, které by usnadňovaly orientaci v nabídce, zejména těm, kdo ho nejvíce potřebují, tj. lidem s nízkou kvalifikací.

Globálním cílem má být vytvoření fungujícího systému dalšího profesního vzdělávání odpovídající potřebám znalostní společnosti. [19]

4.5. Služby poskytované zaměstnancům na pracovišti

Služeb poskytovaných zaměstnancům na pracovišti v souvislosti s vykonáváním práce je značné množství a škála jejich forem se neustále rozšiřuje.

[17] Blíže: Koubek Josef, ABC praktické personalistiky, Linde, Praha 2000

[18] Evropský sociální fond je jedním ze čtyř strukturálních fondů. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Hlavním jeho posláním je mj. rozvíjení zaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

[19] Viz. Internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí navštívené dne 22. 8. 2006; www. mpsv. cz (cesta k dokumentu: Domovská stránka - OP RLZ – Oblast podpory – Opatření 3.3 – Rozvoj dalšího profesního vzdělávání)

Nejdůležitější příklady těchto služeb jsou:

1. **Stravování zaměstnanců** a možnost občerstvení je nejen službou zaměstnanci, ale ovlivňuje i jeho pracovní výkon.

2. **Zařízení sloužící k osobní hygieně, oddechu a ukládání osobních věcí zaměstnance.** Tyto služby jsou výrazem aktivní péče zaměstnavatele o zaměstnance, a to ať už jde o poskytování dodatečných služeb nebo služeb nadstandardních.

3. **Zdravotní služby** ve vlastním zdravotnickém zařízení bývají poskytovány spíše ve větších organizacích.

4. **Poskytování pracovních oděvů a ochranných pracovních pomůcek**.

5. Zajišťování **dopravy do zaměstnání**, popř. příspěvků na náklady dopravy do zaměstnání. [20]

Zaměstnavatelé obvykle získávají rozhodující množství zaměstnanců z obyvatelstva trvale bydlícího v jeho bezprostředním okolí. V našich podmínkách, kdy existující – a v dohledné perspektivě těžko řešitelná – situace v oblasti bydlení je závažnou překážkou pro ve světě obvyklou intenzitu pracovní migrace lidí, je zaměstnavatel v rozhodující míře závislý na zdrojích pracovních sil nacházejících se v území, z něhož je možná ještě racionální denní dojížďka za prací. Zaměstnavatel se musí zajímat, jaká je v tomto území nabídka pracovních příležitostí a jakou tyto pracovní příležitosti mají strukturu a jak jsou rozmístěny, na jaký druh pracovní síly jsou orientovány, jaká je situace na lokálním trhu práce, jaký je charakter osídlení a stav životního prostředí, úroveň a typ bydlení atd. [21]

[20] Blíže: Koubek Josef, Řízení lidských zdrojů, Management Press, Praha 2004
[21] Blíže: Koubek Josef, ABC praktické personalistiky, Linde, Praha 2000

Pokud se týká zajišťování dopravy do zaměstnání, z poznatků z vlastního bydliště vím, že v prvé řadě záleží na velikosti zaměstnavatele a množství zaměstnanců, které zaměstnává (u menšího zaměstnavatele je pravděpodobnější, že poptávku po zaměstnancích uspokojí z obyvatel, kteří bydlí v lokalitě, kde sídlí zaměstnavatel). Dalším a možná nejdůležitějším faktorem je finanční motivace a také situace na trhu práce v neposlední řadě. Pokud je zaměstnavatel schopen uspokojit poptávku po zaměstnancích z obyvatel bydlících v jeho okolí, nemusí se zabývat zajišťováním dopravy do zaměstnání. Pokud i přesto zaměstnává zaměstnance ze vzdálenějšího bydliště, záleží pak už především na zaměstnanci samotném, jak si zajistí dopravu do zaměstnání. V tomto případě je rozhodující právě finanční motivace, zda výše odměny za práci je úměrná času strávenému na cestě do zaměstnání a nákladům na dopravu, které si zde hradí zaměstnanec z vlastních prostředků. Jinými slovy, zda se zaměstnanci dojíždění do zaměstnání „vyplatí".

V souvislosti s trendem umisťování velkých podniků do průmyslových zón, které se nachází v okrajových částech měst, kam mnohdy není vybudována městská hromadná dopravní infrastruktura, zaměstnavatelé zajišťují zdarma dopravu soukromými dopravci do zaměstnání i pro zaměstnance bydlící v tomtéž městě. Tyto, většinou autobusové linky, pak mohou být využívány pouze zaměstnanci a jízdní řády jsou přizpůsobeny jednotlivým směnám. V těchto případech by zajištění dopravy mělo patřit ke standardům, které zaměstnavatel poskytuje.

Zajišťování dopravy do zaměstnání je výhodné i pro zaměstnavatele, zvýší se jeho konkurenceschopnost a při výběru zaměstnanců není omezen pouze na obyvatele daného místa, tím se zvýší dle mého názoru i pravděpodobnost výběru co nejlepšího zaměstnance.

6. **Poradenské služby týkající se pracovních záležitostí zaměstnance** a zaměřené např. na jeho vzdělávání, směřování kariéry, právní záležitosti apod.

4.6. Ostatní služby poskytované zaměstnancům a jejich rodinám

Tyto tzv. sociální služby zahrnují široký okruh služeb považovaných také za **zaměstnanecké výhody**, tj. určitou formu odměny vyplývající z pracovního poměru. Patří sem například:

1. **Služby spojené s využíváním volného času** (rekreace, sport, kultura, koníčky, cestování apod.) a poskytované nejen zaměstnancům, ale i jejich rodinným příslušníkům. Mnohdy se místo poskytování těchto služeb v naturální podobě poskytují peněžní příspěvky zaměstnancům na úhradu či částečnou úhradu těchto služeb individuálně zajišťovaných (např. příspěvek na dovolenou).
2. **Služby sledující zlepšování životních podmínek zaměstnanců** (bydlení, mateřské školky, půjčky, dobrovolná pojištění či příspěvky na ně, pomoc v určitých životních situacích, jako je úmrtí v rodině, sňatek, narození dítěte, stěhování, nehoda, živelní pohroma aj., péče o bývalé zaměstnance – důchodce atd.).
3. **Poradenské služby zaměstnanci** a jeho rodinným příslušníkům (služby podnikového právníka, psychologa, lékaře aj.).

4.7. Péče o životní prostředí

V poslední době se ve světě zdůrazňuje význam péče zaměstnavatelů, zejména průmyslových podniků o životní prostředí, v němž žijí jejich zaměstnanci. Pozornost zaměstnavatelů se tedy soustřeďuje nejen na pracovní

prostředí na pracovišti, ale i na obytné a přírodní prostředí v zázemí zaměstnavatele. Zaměstnavatelé se podílejí na úpravě obytného prostředí, sponzorují zřizování a údržbu veřejné zeleně apod.

Péči o přírodní prostředí zaměstnavatelům většinou ukládají zákony. Ale kromě toho si mnohdy samy uvědomují, že nepoškozené přírodní prostředí v zázemí zaměstnavatele má pozitivní vliv na zdraví a spokojenost jejich zaměstnanců.

5. Vztah péče o zaměstnance k jiným personálním činnostem

Péče o zaměstnance má vliv na efektivnost řady personálních činností.

Už při **vytváření pracovních míst** je třeba konfrontovat pracovní úkoly s pracovními podmínkami, přičemž příznivé pracovní podmínky mohou výrazně zlepšit profil pracovního místa.

V případě **získávání a výběru zaměstnanců** péče o zaměstnance ovlivňuje to, jak lidé vnímají pracovní atraktivitu podniku. To se pak odráží v efektivitě získávání, a tím i výběru zaměstnanců. Problémy se získáváním zaměstnanců také často obracejí pozornost vedení podniku k oblasti péče o zaměstnance.

Péče o zaměstnance má značný význam pro **stabilitu zaměstnanců** a redukci nežádoucí fluktuace a její zlepšení má většinou za následek pokles nežádoucí fluktuace.

Úroveň péče o zaměstnance má vazbu i na **hodnocení zaměstnanců**. Mnohdy si zaměstnavatel uvědomuje své nedostatky v této oblasti a bere na to ohled při hodnocení zaměstnanců. Péče o zaměstnance má motivační účinek, pozitivně ovlivňuje pracovní výkon, a tím i hodnocení zaměstnanců.

Velmi významná je vazba na **odměňování**. Je třeba si uvědomit, že odměňování a péče o zaměstnance se mohou nejen doplňovat, ale také do určité míry vzájemně kompenzovat. Často se nespokojenost s úrovní péče o zaměstnance manifestuje jako nespokojenost s odměnou a naopak, vědomí, že nelze z nějakých důvodů zvýšit odměny, obrací pozornost zaměstnanců a odborů na oblast péče o zaměstnance.

Úroveň péče o zaměstnance se výrazně odráží v **pracovních vztazích,** především v poměru zaměstnanců k zaměstnavateli a v aktivitách odborů. Náležitá pozornost péči o zaměstnance zvyšuje spokojenost zaměstnanců a utlumuje aktivitu odborů a přispívá tak ke zlepšení pracovních vztahů. Nedostatky v péči o zaměstnance, zejména v porovnání s jinými zaměstnavateli, naopak vyvolávají pravý opak. [22]

[22] Viz. Koubek Josef, Řízení lidských zdrojů, Management Press, Praha 2004

6. Právní úprava péče o zaměstnance v zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů

V kapitole čtvrté byla popsána péče o zaměstnance v širším smyslu. V **užším smyslu** rozumíme tímto pojmem pracovněprávní vztahy upravené v hlavě šesté, druhé části zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Není zde však komplexně obsažena celá problematika vzhledem k tomu, že některé instituty jsou upraveny samostatně (bezpečnost a ochrana zdraví při práci – v hlavě páté, zvláštní pracovní podmínky žen a mladistvých – v hlavě sedmé).

V ustanoveních § 139 – 148 zákoníku práce je v rámci péče o zaměstnance uvedeno několik obsahově značně odlišných institutů.

Právní úprava péče o:

- pracovní a životní podmínky zaměstnanců a jejich odborný rozvoj (§139),
- o stravování (§140),
- o kvalifikaci zaměstnanců a její zvyšování (§ 141a až 144),
- o uložení svršků a dopravních prostředků (§ 145),
- zabezpečení při pracovní neschopnosti, ve stáří a zaměstnávání po návratu do práce (§ 146 až 148)

určuje pouze hlavní směry činnosti zaměstnavatele v oblasti péče o zaměstnance a předpokládá jejich konkretizaci v kolektivních smlouvách, event. vnitřních předpisech.

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

Zákoník práce ukládá v ustanovení **§ 139 odst. 1** zaměstnavatelům povinnost „vytvářet pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, odstraňovat rizikové a namáhavé práce a zřizovat, udržovat a zlepšovat zařízení pro zaměstnance, včetně vzhledu a úpravy pracovišť".

Právo na uspokojivé pracovní podmínky vyplývá z čl. 28 Listiny základních práv a svobod.[23] Povinnost vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky (ve smyslu objektivních faktorů působících při výkonu práce) pro úspěšné plnění jejich pracovních úkolů patří k základním povinnostem zaměstnavatelů v rámci pracovního závazku. [24, 25]

S pojmem pracovních podmínek úzce souvisí i pojem **pracovní prostředí.** Jde o souhrn všech materiálních podmínek pracovní činnosti, které v souvislosti s ostatními podmínkami výkonu práce produkují faktory působící na zaměstnance. V tomto smyslu musí personalista spolupracovat s řadou odborníků. Začátek je již při projektování provozních budov a místností, které by nemělo pamatovat jen na účelné uspořádání z hlediska provozu, ale i podmínek lidí, kteří v nich budou pracovat. Jde i o celkový vzhled pracovišť, estetiku, útulnost, funkčnost, vhodné osvětlení a odhlučnění, místnosti pro odpočinek. Ne každý může pracovat v nových a moderních prostorách, a proto mimořádnou pozornost této problematice je nutno věnovat zejména ve starých prostorách.

Zvláštní pozornost je třeba věnovat rizikovým pracovištím a problematice zdraví škodlivého prostředí vůbec. Vodítkem v této oblasti mohou být

[23] Cit. čl. 28 Listiny základních práv a svobod : „ Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky".
[24] Srov. § 35 zákoníku práce
[25] Viz. Bělina Miroslav a kolektiv, Pracovní právo, C.H. Beck, Praha 2004

i předpisy upravující odměňování práce ve ztížených a zdraví škodlivých podmínkách. [26, 27]

Zákoník práce dále ukládá v **§ 139 odst. 2** zaměstnavateli povinnost „zřizovat, provozovat a udržovat zdravotnická zařízení v rozsahu a za podmínek stanovených právními předpisy".

Dne 25. 2. 1988 byla naším státem ratifikována Úmluva Mezinárodní organizace práce o závodních zdravotních službách č. 161, publikovaná pod č. 145/1988 Sb. V souladu s touto úmluvou stanoví zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů v § 40, že „organizace jsou povinny zajistit pro své zaměstnance závodní preventivní péči", v § 18a zákon stanoví, že „prevenci včetně ochrany zdraví zaměstnanců před nemocemi z povolání a jinými poškozeními zdraví z práce a prevenci úrazů zabezpečují ve spolupráci se zaměstnavatelem zařízení závodní zdravotní péče". Tato zařízení provádějí odbornou poradní činnost v otázkách ochrany a podpory zdraví a sociální pohody zaměstnanců, pravidelně kontrolují pracoviště podniků, zjišťují vlivy práce a pracovních podmínek, vykonávají preventivní lékařské prohlídky zaměstnanců, zajišťují poskytnutí první pomoci zaměstnancům a podílejí se na výcviku a výchově v oblasti ochrany a podpory zdraví (§ 35a cit. zákona). Podle **§ 133 odst. 1 písm. d)** zákoníku práce je zaměstnavatel povinen sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje závodní preventivní péči. [28]

Podle doporučení Ministerstva zdravotnictví ČR mají zaměstnavatelé zajistit závodní preventivní péči na základě smlouvy mezi zaměstnavatelem

[26] Pro podnikatelskou sféru : viz. nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí a za práci v noci, ve znění pozdějších předpisů.
Pro nepodnikatelskou sféru: viz. nařízení vlády č. 252/1992 Sb., o podmínkách pro poskytování a výši zvláštního příplatku za vykonávání činností ve ztížených a zdraví škodlivých pracovních podmínkách, ve znění pozdějších předpisů.

[27] Viz. Kahle Bohuslav, Praktická personalistika, Pragoeduca, Praha 2004

[28] Blíže: Bělina Miroslav a kolektiv, Pracovní právo, C.H. Beck, Praha 2004

a zdravotnickým zařízením, které je odborně způsobilé tuto péči vykonávat nebo mezi zaměstnavatelem a lékařem se soukromou praxí. [29]

6.2. Péče o stravování zaměstnanců

Ustanovení § **140** zákoníku práce vymezuje úkoly zaměstnavatelů v oblasti stravování jejich zaměstnanců v rámci pracovních směn. Právní úprava stanoví všem zaměstnavatelům bez rozdílu povinnost stravování umožnit. Tuto povinnost nemají vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu. [30, 31]

Vymezení okruhu zaměstnanců, jimž se stravování poskytuje, organizace a způsob provádění a financování stravování zaměstnavatelem se ponechává na kolektivních smlouvách nebo na vnitřním předpisu, jedná-li se o zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace, a to za předpokladu, že tyto otázky nejsou upraveny obecně nebo pro určený okruh zaměstnavatelů zvláštním předpisem. Tato možnost úpravy je dána i u zaměstnavatelů, kteří neprovozují podnikatelskou činnost. [32,

Stravování je možno realizovat přípravou a výdejem jídel ve vlastním zařízení závodního stravování, ve stravovacím zařízení jiného zaměstnavatele, dovozem jídel nebo využitím veřejných stravovacích zařízení či stravovacích služeb poskytovaných jednotlivými občany.

Zajišťování závodního stravování je v souladu s obsahem a cíli Doporučení č. 102 Mezinárodní organizace práce (1956) týkajícího se sociálních služeb pro pracující.

---

[29] Viz. Kahle Bohuslav, Praktická personalistika, Pragoeduca, Praha 2004

[30] Pracovní cestou se dle § 38 odst. 1 zákoníku práce rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem mimo sjednané místo výkonu práce.

[31] Viz. Bělina Miroslav a kolektiv, Pracovní právo, C.H. Beck, Praha 2004

[32] Viz. Součková Marie a kolektiv, Zákoník práce, C.H. Beck, Praha 2004

Závodní stravování je v ČR chápáno jako jedna z pracovních podmínek, kde práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců upravují pracovněprávní předpisy, jsou i výdaje spojené se závodním stravováním posuzovány jako přímý náklad na pracovní sílu a zohledněny v daních placených zaměstnavateli.[33]

6.3. Péče o kvalifikaci zaměstnanců a její zvyšování

Pojem kvalifikace není v zákoníku práce ani v prováděcích předpisech přesně definován. [34]

Otazníky kolem kvalifikace začínají u nejzákladnějších pojmů. Vzdělání a kvalifikace se označují za stejné pojmy, což má vliv na práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Vzděláním se rozumí absolvování kvalifikační přípravy na povolání studiem, kdežto kvalifikace je schopnost zaměstnance vykonávat určité povolání. Vzdělání je užší pojem. Kvalifikace znamená způsobilost vykonávat za daných technických a organizačních podmínek práce určitého stupně složitosti, přesnosti a namáhavosti, které patří ke konkrétní profesi nebo specializaci zaměstnance, a to s obvyklou intenzitou práce a ve vyžadované kvalitě.

Kvalifikaci tvoří nejen teoretické vědomosti, ale i praktické zkušenosti zaměstnance spočívající v jeho fyzických nebo jiných způsobilostech a vědomostech. Způsob jejího získání nemusí spočívat jen ve vyučování,

[33] Srov. § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
[34] Viz. Bělina Miroslav a kolektiv, Pracovní práco, C.H. Beck, Praha 2004

studiu, účasti v kurzech apod. Kvalifikaci lze získat rovněž zaučením, zaškolením, třeba i na pracovišti jiného zaměstnavatele, rekvalifikací apod.[35]

Jednou získaná kvalifikace není neměnná. Dosaženou kvalifikaci nelze chápat jako definitivně danou, ale mění se zpravidla po větší část lidského života. Člověk by měl stále mít kvalifikaci optimálně odpovídající jeho potřebám, tj. měl by průběžně obohacovat své teoretické vědomosti a praktické znalosti o nové zkušenosti. [36]

Snad žádný zaměstnanec, ať už vykonává jakoukoli profesi, nevystačí po celou pracovní kariéru s jednou nabytými znalostmi a vědomostmi. Musí přizpůsobovat vědomosti a praktické znalosti novým zkušenostem, vývoji nových technik a technologií , nových pracovních postupů, rozvoji nových informačních technologií apod. V této souvislosti zmíním za všechny jen jednu profesi, která se bez udržování a obnovování kvalifikace jen těžko obejde, a tou je profese právnická nebo jakákoli profese ve státní správě či samosprávě, při níž využívají zaměstnanci právních předpisů. Je to dáno neustálými změnami v právních předpisech, ať už přijímáním nových zákonů, zrušováním, častými novelizacemi nebo v neposlední řadě někdy těžko přehlednými předpisy Evropských společenství. Proto je pro takové zaměstnance, ať už se jedná o soudce, vyšší soudní úředníky, státní zástupce, advokáty, právníky či úředníky obecně, velice důležité neustále sledovat vývoj platného zákonodárství a zejména se účastnit různých školení a seminářů k osvojení si nových poznatků z úst odborníků specializujících se vždy na danou konkrétní oblast.

6.3.1. Prohlubování kvalifikace

Výše uvedené se promítá i do právní úpravy péče o kvalifikaci zaměstnanců v zákoníku práce. Podle ustanovení **§ 141a** je zaměstnanec

[35] Viz. Jouza Ladislav, Zákoník práce, Polygon, Praha 2000
[36] Viz. Bělina Miroslav a kolektiv, Pracovní právo, C.H Beck, Praha 2004

povinen „**prohlubovat** si soustavně kvalifikaci k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě; prohlubováním kvalifikace se rozumí též její udržování a obnovování. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení k prohloubení kvalifikace". Nejedná se však o povinnost zvyšovat si kvalifikaci. [37, 38]

Účast na školení a studiu při zaměstnání za účelem prohloubení kvalifikace je výkonem práce, za který zaměstnanci přísluší mzda. [39]

Porušení těchto povinností zaměstnance lze kvalifikovat jako porušení pracovní kázně s možností postihu. Za splnění stanovených podmínek není ani vyloučeno případné nařízení práce přesčas na dobu školení, jsou-li pro to splněny podmínky stanovené § 96 zákoníku práce. V tomto případě však zaměstnanci přísluší mzda za vykonanou práci přesčas v souladu se mzdovými předpisy. Nepřítomnost na školení či studiu, protože je výkonem práce, může být posouzena také jako neomluvená. O tom, zda jde o neomluvené zameškání práce, rozhoduje zaměstnavatel v dohodě s příslušným odborovým orgánem.

Náklady spojené s prohloubením kvalifikace nese zaměstnavatel. V případě, že předpokládané náklady vynaložené na prohloubení kvalifikace dosahují alespoň 100 000 Kč, může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít dohodu, kterou se zavazuje umožnit zaměstnanci prohloubení kvalifikace, a zaměstnanec se zaváže kvalifikaci prohloubit a setrvat u zaměstnavatele pro určitou dobu, nejdéle však po dobu 5 let v pracovním poměru. Pokud není povinnost setrvat v pracovním poměru splněna, je zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli náklady s prohloubením kvalifikace spojené.

[37] Viz Bělina Miroslav a kolektiv, Pracovní právo, C.H. Beck, Praha 2004

[38] Dle soudního rozhodnutí NS sp.zn. Cdo 1791/2001 je zaměstnavatel ve smyslu § 141a zákoníku práce oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení k prohloubení kvalifikace, jehož součástí může být závěrečné ověření získaných znalostí; z tohoto ustanovení však nelze dovodit oprávnění zaměstnavatele uložit zaměstnanci povinnost podrobit se pouhému přezkoušení úrovně kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.

[39] Viz § 126 odst. 2 zákoníku práce

Prohloubení kvalifikace zaměstnanci však v tomto případě uložit nelze. Odmítnutí zaměstnance prohloubit si kvalifikaci v tomto případě nelze posoudit jako porušení pracovní kázně. [40]

6.3.2. Zaškolení a zaučení

Zvláštní povinnost ukládá zákoník práce zaměstnavateli, pokud jde o zaměstnance, který vstupuje do pracovního poměru bez kvalifikace. V takovém případě má zaměstnavatel povinnost zabezpečit mu její získání zaučením nebo zaškolením.

Zaškolení či zaučení je rovněž určeno zaměstnancům, kteří přechází na nové pracoviště nebo na nový druh či způsob práce, zejména při změnách v organizaci práce.

O ukončeném zaškolení či zaučení vydává zaměstnavatel zaměstnanci potvrzení, kterým může doložit získanou kvalifikaci při změně zaměstnání.

6.3.3. Zvyšování kvalifikace

Jiný právní režim platí pro **zvyšování kvalifikace.** Dle **§ 142b** zákoníku práce se zvýšením kvalifikace rozumí též její získání nebo rozšíření. Zvyšování kvalifikace není povinností zaměstnance a zaměstnavatel je proto nemůže uložit. Jestliže však má sám zaměstnanec zájem si kvalifikaci zvýšit a zaměstnavatel se rozhodne mu to umožnit, může mu poskytovat určité pracovní úlevy a hmotné zabezpečení.

Účast na školení a studiu při zaměstnání, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce, je překážkou v práci na straně zaměstnance (§ 126

[40] Viz. Součková Marie a kolektiv, Zákoník práce, C.H. Beck, Praha 2004

zákoníku práce). Poskytování pracovního volna a hmotného zabezpečení zaměstnanců v souvislosti se zvyšováním kvalifikace upravuje vyhláška č. 140/1968 Sb., o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání, v platném znění. [41]

Zaměstnanec však nemá právní nárok na poskytování pracovních úlev a hmotného zabezpečení. Záleží na rozhodnutí zaměstnavatele, který je může poskytovat pouze tehdy, je-li předpokládané zvýšení kvalifikace v souladu s jeho potřebou. Poskytování pracovních úlev a hmotného zabezpečení může zaměstnavatel podmínit sjednáním dohody podle § 143 zákoníku práce. [42]

Školit se nebo studovat za účelem zvýšení kvalifikace může každý zaměstnanec i bez účasti svého zaměstnavatele, tedy studovat obor, který není využitelný v zaměstnavatelské organizaci. V tomto případě však neposkytuje zaměstnavatel zaměstnanci hmotné zabezpečení či pracovní úlevy. Může mu pochopitelně upravit pracovní dobu nebo mu poskytnout neplacené volno.

6.3.3.1. Dohoda o zvýšení kvalifikace

Jestliže však zaměstnanec studuje po dohodě se zaměstnavatelem a tento se rozhodne poskytovat mu pracovní úlevy a hmotné zabezpečení, představuje to pro zaměstnavatele zvýšené náklady. Je tedy v zájmu zaměstnavatele, který vynaloží finanční prostředky, aby měl určitou záruku, že se mu tyto prostředky vrátí alespoň v tom, že zaměstnanec po určitou dobu bude u něho pracovat. Zákoník práce proto umožňuje uzavřít se zaměstnancem **dohodu**, ve které se zaměstnavatel zavazuje umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace poskytováním pracovních úlev a hmotného zabezpečení a zaměstnanec se zavazuje zvýšit si kvalifikaci a po určitou dobu – nejdéle po dobu pěti let – setrvat v pracovním poměru u zaměstnavatele anebo mu uhradit vynaložené náklady spojené se zvyšováním kvalifikace.

[41] Viz. Bělina Miroslav a kolektiv, Pracovní právo, C.H. Beck, Praha 2004
[42] Viz. Součková Marie a kolektiv, Zákoník práce, C.H. Beck, Praha 2004

A to i tehdy, jestliže zaměstnanec rozváže pracovní poměr před zvýšením kvalifikace, čímž se má bránit tomu, aby zaměstnanec zejména těsně před získáním kvalifikace rozvázal jednostranně pracovní poměr. [43]

Závazek zaměstnance je tedy alternativní a spočívá v povinnosti odpracovat u zaměstnavatele sjednanou dobu nebo uhradit vynaložené náklady. Tento druhý závazek majetkoprávní povahy je podmíněn nesplněním závazku původního. [44]

Dohody o zvýšení kvalifikace by měly být uzavírány současně s tím, když zaměstnavatel vyslovuje se zvyšováním kvalifikace souhlas, resp. souhlas se studiem a poskytováním hmotného zabezpečení podmínit podepsáním této dohody. Jinak již v průběhu studia za současného poskytování pracovních úlev a hmotného zabezpečení lze jen obtížně dobrovolné uzavření dohody docílit. Ujednání o uzavření smlouvy lze provést i v pracovní smlouvě. [45]

Dohoda je uzavřena, jakmile se zaměstnavatel a zaměstnanec shodli na jejím obsahu. Bližší podmínky sjednání smlouvy jsou upraveny v § 244 a 245 zákoníku práce.

Dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná, a musí v ní být pod sankcí neplatnosti sjednány následující náležitosti:

[43] Blíže: Kahle Bohuslav, Praktická personalistika, Pragoeduca, Praha 2004
[44] Viz. Bělina Miroslav a kolektiv, Pracovní právo, C.H. Beck, Praha 2004
[45] Blíže: Kahle Bohuslav, Praktická personalistika, Pragoeduca, Praha 2004

1) **Druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení.** V dohodě je nutné přesně vymezit kvalifikaci a způsob jejího zvyšování, např. studia ve škole, absolvováním konkrétního kursu s odkazem na pořadatele kursu. [46]

2) **Doba, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru.** Délka této doby může být maximálně pět let a její délka by měla odpovídat délce předpokládaného studia, a to i v závislosti na výši vynaložených nákladů zaměstnavatelem. Čím vyšší jsou vložené náklady na zvýšení kvalifikace a délka studia, tím by dohodnutá doba měla být delší a naopak.

3) **Druhy nákladů, které bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, jestliže nesplní svůj závazek setrvat u něho v pracovním poměru.** Jedná se především o náhradu mzdy za dobu poskytnutého pracovního volna ke studiu, poskytnuté cestovní náhrady podle zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů, případně poskytnuté vložené kursovné, příspěvky na učební pomůcky apod.

4) **Nejvyšší celková částka, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit.** Částka je zpravidla vyjádřením konkrétní peněžní částky, není to však podmínkou. Postačí, je-li uvedena tak určitě, že nemohou vzniknout pochybnosti o tom, co chtěly smluvní strany při sjednávání smlouvy dohodnout. Zásadně platí, že při nesplnění závazku setrvat v pracovním poměru je zaměstnanec povinen uhradit pouze skutečně vynaložené náklady, které však nesmí být vyšší, než je celková částka dohodnutá ve smlouvě. I v případě, že skutečně vynaložené náklady jsou vyšší než

[46] Dle soudního rozhodnutí NS sv. 4 – C 411 vyšší druh kvalifikace ve smyslu § 143 odst. 3 písm. a) zákoníku práce, který má zaměstnanec dohodnutým způsobem získat, nelze zaměňovat s předpokládaným druhem práce, který může být na základě dohody o změně sjednaných pracovních podmínek případně smluven po zvýšení kvalifikace; za vadu působící neplatnost dohody o zvýšení kvalifikace nelze považovat skutečnost, kdy dohodnutý způsob zvýšení kvalifikace současně vyjadřuje vyšší druh kvalifikace, který má zaměstnanec získat.

tato nejvyšší dohodnutá částka, je zaměstnanec povinen uhradit pouze tuto částku. [47]

Z celkové doby, po kterou se zaměstnanec zavázal setrvat u zaměstnavatele, jsou vyloučeny určité časové úseky, kdy sice pracovní poměr trval, ale zaměstnanec nevykonával práci sjednanou v pracovní smlouvě. Nezapočítává se doba základní vojenské služby, civilní služby,[48] nepřítomnosti v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, pokud došlo k pravomocnému odsouzení, a doba rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky dítěte.

Zaměstnavatel je povinen kontrolovat průběh a výsledky zvyšování kvalifikace a může zastavit poskytování pracovních úlev a hmotného zabezpečení tehdy pokud :

- se zaměstnanec stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšuje kvalifikaci; v takovém případě však může zaměstnavatel rozhodnout, že mu bude poskytovat i nadále pracovní volno, ale bez náhrady mzdy;
- zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele po delší dobu neplní bez vážného důvodu podstatné povinnosti při zvyšování kvalifikace (např. zaměstnanec se neúčastní předepsaných soustředění, neskládá předepsané zkoušky); vážnými důvody, které bránily po delší dobu zaměstnanci v řádném plnění podstatných povinností při zvyšování kvalifikace, by mohla být déletrvající nemoc zaměstnance či jiné vážné osobní a rodinné důvody. Jejich existenci musí zaměstnanec zaměstnavateli prokázat. [49]

Pokud se týká povinnosti zaměstnavatele kontrolovat průběh a výsledky zvyšování kvalifikace, musí mu k tomu zaměstnanec i příslušné vzdělávací

[47] Blíže: Součková Marie a kolektiv, Zákoník práce, C.H. Beck, Praha, 2004
[48] Základní vojenská a civilní služba byla s účinností od 1. 1. 2005 z r u š e n a .
[49] Viz Bělina Miroslav a kolektiv, Pracovní právo, C.H. Beck, Praha 2004

středisko poskytnout nezbytnou součinnost. Tuto kontrolu bude zpravidla zabezpečovat personální pracoviště zaměstnavatele.

Nesplní-li zaměstnanec svůj závazek pouze zčásti, povinnost náhrady nákladů se poměrně sníží.[50] Jedná se o závazné ustanovení **§ 143 odst. 5** zákoníku práce, které nelze ani dohodou upravit odchylně. Na zaměstnanci, který odpracoval alespoň část svého závazku, nelze uplatnit náklady celé, ale pouze jejich část odpovídající neodpracované době. Výše nákladů se potom stanoví v závislosti na jejich skutečné výši, na dohodnuté době závazku a na době skutečně odpracované. [51]

Povinnost nahradit vynaložené náklady je osobním závazkem zaměstnance, který smlouvu nedodrží. Nový zaměstnavatel však může převzít za zaměstnance povinnost náhrady zcela nebo zčásti, jestliže se zaměstnanec zaváže po odpovídající dobu setrvat u něho v pracovním poměru nebo vrátit příslušnou část nákladů, které za něho tento nový zaměstnavatel uhradil.

Povinnost k úhradě nákladů však není absolutní. Zákoník práce přímo uvádí, že tato povinnost nevzniká, jestliže:

a) zaměstnavatel zastavil v průběhu zvyšování kvalifikace poskytování hmotného zabezpečení, protože se zaměstnanec bez svého zavinění stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si kvalifikaci zvyšoval,
b) pracovní poměr skončil výpovědí ze strany zaměstnavatele, pokud nejde o výpověď z důvodu, pro které lze zrušit pracovní poměr okamžitě nebo z důvodů závažného porušení pracovní kázně, popř. dohodou z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c),
c) zaměstnanec nemůže vykonávat podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení

[50] Blíže: Kahle Bohuslav, Praktická personalistika, Pragoeduca, Praha 2004
[51] Viz. Součková Marie a kolektiv, Zákoník práce, C.H. Beck, Praha 2004

práci, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, popř. pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. d),

d) zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců kvalifikaci, kterou si zaměstnanec zvýšil. [52]

Jak vyplývá z posledně uvedeného bodu, zaměstnavatel by měl ve svém zájmu zaměstnávat zaměstnance, který získal vyšší kvalifikaci, prací podle získané kvalifikace. Zákonné důvody, pro které odpadá povinnost k úhradě vynaložených nákladů, lze rozšířit v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu, a to i v nepodnikatelských organizacích. Aby nedocházelo k pochybením, resp. znevýhodnění zaměstnance či zaměstnavatele, je přitom rozhodná kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis, které byly účinné v době uzavření dohody, nikoliv tedy v době, kdy je nárok na úhradu vynaložených nákladů uplatňován. [53]

Náhradu nákladů spojených se zvyšováním kvalifikace zřejmě nelze požadovat ani tehdy, dojde-li ke svévolnému přerušení nebo předčasnému skončení kvalifikačního procesu a zaměstnanec u zaměstnavatele dále setrvá.

Pokud nejde o případy, kdy výše uvedená povinnost zaměstnance nevzniká, má zaměstnavatel vůči němu nárok na úhradu nákladů, které vynaložil v souvislosti se zvýšením jeho kvalifikace, ode dne, kdy platně skončil jeho pracovní poměr.

[52] Dle soudního rozhodnutí NS sp. zn. 21 Cdo 165/1998 zaměstnavatel ve smyslu ustanovení § 143 odst. 7 písm. d) nevyužívá kvalifikace, kterou si zaměstnanec zvýšil, tehdy, jestliže převážná část pracovních činností vykonávaných zaměstnancem nevyžaduje znalosti, dovednosti a odborné zkušenosti, které zaměstnanec získal v rámci zvýšení své kvalifikace. Okolnost, zda vykonávaná práce vyžaduje nebo nevyžaduje zvýšenou kvalifikaci, je přitom nutno posuzovat podle obsahu (náplně) práce.

[53] Blíže: Kahle Bohuslav, Praktická personalistika, Pragoeduca, Praha 2004

6.3.4. Odborná praxe absolventů škol

V souvislosti s péčí o kvalifikaci zaměstnanců ukládá zákoník práce zaměstnavatelům, aby zabezpečovali absolventům středních a vysokých škol, kteří vstupují do pracovního poměru, přiměřenou odbornou praxi. Cílem této praxe je získání praktických zkušeností a znalostí potřebných pro dobrý a spolehlivý výkon práce a pro další odborný růst. [54]

Absolventem ve smyslu ustanovení **§ 144** zákoníku práce je každý, kdo po úspěšném ukončení studia nedosáhl alespoň dvou let odborné praxe, není přitom podstatné, v jakém vztahu tato odborná praxe byla získána. Může jít o pracovní poměr, ale také o činnost osoby samostatně výdělečně činné. Absolventem není pouze ten, kdo vstupuje do svého prvního zaměstnání, ale ten jehož odborná praxe nedosáhla dvou let, přitom je možné ji dosáhnout postupně v několika pracovních poměrech. [55]

6.4. Uložení svršků a dopravních prostředků

K povinnostem zaměstnavatele dle **§ 145** zákoníku práce v rámci péče o zaměstnance patří i zajištění bezpečné úschovy jejich svršků a dalších osobních věcí, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání, i obvyklých dopravních prostředků používaných k cestě do zaměstnání a zpět. Místo, kam zaměstnanci budou své věci odkládat, určí zaměstnavatel. [56]

Okruh věcí, které zaměstnanci obvykle do zaměstnání nosí, je třeba posuzovat nejen z objektivního hlediska, ale i se zřetelem k věcem, které se obvykle do zaměstnání nenosí. Za věci, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání se považuje oblečení a obuv, které zaměstnanci odkládají

[54] Viz. Bělina Miroslav a kolektiv, Pracovní právo, C.H. Beck, Praha 2004
[55] Viz. Součková Marie a kolektiv, Zákoník práce, C H. Beck, Praha 2004
[56] Viz. Bělina Miroslav a kolektiv, Pracovní právo, C.H. Beck, Praha 2004

u zaměstnavatele po zahájení práce, a to bez ohledu na jejich hodnotu (rozhoduje tu určitý druh věcí a nikoliv jejich hodnota), dále také pracovní oděv, který si zaměstnanec po skončení práce ponechává u zaměstnavatele, a běžné osobní předměty, jako například šperky běžně nošené do zaměstnání (prsten, nikoliv však cenná briliantová brož) nebo hodinky, a také tašky, aktovky, kabelky, mobilní telefon apod. Jsou jimi i obvyklé dopravní prostředky, které zaměstnanci používají při cestě do zaměstnání a zpět. Podle důvodové zprávy a ustáleného výkladu jsou obvyklými dopravními prostředky k cestě do zaměstnání a zpět kola a motocykly.

Osobní automobil se dle výslovného znění § 145 zákoníku práce za obvyklý dopravní prostředek pro tento účel nepovažuje. [57] Nebude to patrně z toho důvodu, že by u nás byl „neobvyklým" dopravním prostředkem do zaměstnání, ale z toho důvodu, že nelze všem zaměstnavatelům ukládat obecně povinnost zřizovat podniková hlídaná parkoviště pro vozidla svých zaměstnanců, ve středu měst by to často ani technicky nebylo možné. Povinnost to tedy není, avšak mnoho zaměstnavatelů tak pro spokojenost svých zaměstnanců činí a i tuto problematiku lze podle podmínek upravit v kolektivní smlouvě nebo v pracovním řádu. [58]

Obecně nelze vyloučit odpovědnost zaměstnavatele za škodu na osobním voze. Ovšem jen za předpokladu, že byly splněny podmínky ustanovení § 204 zákoníku práce. Automobil musí být zaparkován na místě k tomu určeném nebo k tomu obvyklém a důvodem parkování musí být plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním. Rozsah odpovědnosti za případnou škodu může být podle konkrétních podmínek různý. Vždy je však nutno vycházet z ustanovení § 204 zákoníku práce.

1) Automobil zaměstnance je zaměstnavatelem převzat do zvláštní úschovy. Tím se myslí hlídané parkoviště zřízené zaměstnavatelem pro

[57] Blíže: Součková Marie a kolektiv, Zákoník práce, C.H. Beck, Praha 2004
[58] Viz. Kahle Bohuslav, Praktická personalistika, Pragoeduca, Praha 2004

tento účel. Zvláštní úschovou v tomto případě není parkoviště v areálu zaměstnavatele v dohledu vrátnice nebo hlídače. Pokud by však nadřízený pracovník uložil vrátnému hlídat přesně určená auta, jednalo by se o převzetí do zvláštní úschovy. Zaměstnavatel by pak odpovídal za vzniklou škodu bez omezení.

2) Automobil nebyl převzat do zvláštní úschovy, avšak škodu způsobil jiný pracovník zaměstnavatele. Zaměstnavatel hradí způsobenou škodu bez omezení.

3) Zaměstnavatel umožní svým pracovníkům, aby parkovali své automobily používané k cestě do zaměstnání a zpět u zaměstnavatele na určeném parkovišti. Zaměstnavatel odpovídá jen do částky 5000 Kč, pokud se nejedná o první dva případy.

Ve všech ostatních případech, kdy vozidla nebyla zaparkována podle uvedených požadavků (na ulici před areálem zaměstnavatele, na veřejném parkovišti, pozemku jiné organizace apod.), nebude zaměstnavatel za vzniklou škodu odpovídat vůbec. [59]

Za škodu na věcech odložených při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo na místě, kam se obvykle odkládají, odpovídá zaměstnavatel podle § 204 zákoníku práce. Nárok na náhradu škody však zanikne, jestliže zaměstnanec o ní zaměstnavatele neuvědomil bez zbytečného odkladu nejpozději ve lhůtě patnácti dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl.

Právní povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnou úschovu svršků a dopravních prostředků platí nejen vůči vlastním zaměstnancům, ale i vůči všem ostatním osobám, pokud jsou pro něj činny na jeho pracovišti.[60]

[59] Viz. Jouza Ladislav, Zákoník práce, Polygon, Praha 2000

[60] Dle soudního rozhodnutí S IV s. 983 se odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech podle ustanovení § 204 odst. 1 zákoníku práce vztahuje výlučně na vztah mezi zaměstnavatelem a jejím vlastním zaměstnancem. Zaměstnavatel odpovídá vůči všem ostatním osobám, pokud jsou pro něj činny na jeho pracovišti při splnění podmínek uvedených v ustanovení § 145 zákoníku práce, podle ustanovení § 187 odst. 1 zák. práce.

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

Problematika, kterou se zákoník práce zabývá v druhém oddílu šesté hlavy, je obsahově značně odlišná od problematiky upravené v předcházejícím oddílu.

Ustanovení § **146** zákoníku práce vychází z úzké vazby pracovněprávních vztahů s právními předpisy sociálního zabezpečení. Pokud jde o právní úpravu poskytování příslušných dávek na úhradu životních potřeb zaměstnanců v těchto případech, zákoník práce pouze odkazuje na příslušné předpisy sociálního zabezpečení. V případě neschopnosti k práci v důsledku nemoci, úrazu, těhotenství a mateřství , je úprava zabezpečení zaměstnanců uvedena v předpisech o nemocenském pojištění. V případě invalidity a ve stáří je zabezpečení upraveno předpisy o sociálním zabezpečení a úpravu léčebné a preventivní péče nalezneme v předpisech o péči o zdraví lidu.

V ustanovení § **147** zákoníku práce je upravena problematika opětovného zařazení zaměstnanců do práce po uplynutí doby trvání určitých překážek v práci. [61]

Zaměstnance, kteří nastoupí do práce po skončení vyjmenovaných překážek v práci (po skončení výkonu veřejné funkce, činnosti pro odborovou organizaci, školení, dočasné pracovní neschopnosti, karantény, po skončení mateřské dovolené zaměstnankyně nebo po skončení rodičovské dovolené zaměstnance v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou), je zaměstnavatel povinen zařadit na jejich původní práci a pracoviště. Teprve tehdy, není-li to možné, protože práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí je zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě.

[61] Blíže: Bělina Miroslav a kolektiv, Pracovní právo, C.H. Beck, Praha 2004

Ustanovení § 147 představuje zvýhodnění pro zaměstnance, kteří se vracejí do práce po skončení v tomto ustanovení vyjmenovaných překážek v práci v tom směru, že jim zákon garantuje výkon jejich původní práce na původním pracovišti, proto se také jedná o velmi důležité ustanovení z hlediska právních jistot zaměstnanců.

6.5.1. Zaměstnávání zaměstnanců se zdravotním postižením

V rámci problematiky péče o zaměstnance se zákoník práce v **§ 148** obecně zabývá povinnostmi zaměstnavatelů k zaměstnancům se zdravotním postižením.

Zaměstnanci se zdravotním postižením jsou chráněni v pracovně právních vztazích úpravou obsaženou v zákoníku práce a při přístupu k zaměstnání zákonem o zaměstnanosti. Zohlednění zdravotního postižení jako funkční poruchy zdravotního stavu odpovídá mezinárodně uznávaným a používaným hlediskům.

Do 30. 9. 2004 platný pojem „občan se změněnou pracovní schopností", byl překonán mimo jiné z důvodu neslučitelnosti této terminologie s pojmy používanými v Evropské unii. V souvislosti s přijetím zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se s účinností od 1. 10. 2004 zavedl nový pojem „občan se zdravotním postižením". [62]

Komplexní úprava těchto zaměstnanců je tedy obsažena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který také v § 67 uvádí vymezení pojmu osob se zdravotním postižením.

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou

[62] Blíže: Součková Marie a kolektiv, Zákoník práce, C.H. Beck, Praha 2004

a) orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními (osoby s těžším zdravotním postižením),
b) orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními,
c) rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznány zdravotně znevýhodněnými.

Za zdravotně znevýhodněnou se považuje fyzická osoba, která má takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její možnosti být nebo zůstat pracovně začleněná, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikace nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem se rozumí takový stav, který má podle poznatků lékařské vědy trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti, a tím i možnost pracovního uplatnění.

Zákoník práce ukládá zaměstnavatelům povinnost zaměstnávat občany se zdravotním postižením na vhodných pracovních místech a umožňovat jim získání potřebné kvalifikace a pečovat o její zvyšování. Dále mají povinnost vytvářet podmínky umožňující těmto zaměstnancům co nejširší a trvalé pracovní uplatnění a zlepšování vybavenosti pracovišť, aby mohli dosahovat stejných výsledků jako ostatní zaměstnanci.

Pro zaměstnance se zdravotním postižením, kteří nejsou schopni pracovat za obvyklých pracovních podmínek, jsou vyhrazeny nebo zřizovány chráněné dílny nebo chráněná pracovní místa. [63]

[63] Viz. Bělina Miroslav a kolektiv, Pracovní právo, C.H. Beck, Praha 2004

6.6. Zhodnocení platné právní úpravy

Současná právní úprava péče o zaměstnance v zákoníku práce je poměrně nepřehledná. Hlava šestá zákoníku práce je rozdělena pouze do dvou oddílů.

První oddíl obsahuje veškerá podstatná ustanovení týkající se péče o zaměstnance. Jednotlivá ustanovení na sebe příliš systematicky nenavazují, chybí nadpisy dílčích ustanovení. V rámci *pracovních a životních podmínek zaměstnanců a jejich odborného rozvoje* je např. upraveno stravování zaměstnanců, aniž by toto ustanovení bylo pro přehlednost nadepsáno. *Péče o kvalifikaci zaměstnanců a její zvyšování* obsahuje jednak ustanovení o prohlubování kvalifikace, o zaškolení a zaučení , zvýšení kvalifikace, včetně náležitostí dohody o zvýšení kvalifikace a ustanovení o odborné praxi absolventů škol bez jakéhokoli vnitřního členění. Oddíl první zakončuje úprava *uložení svršků a dopravních prostředků* stanovící, že za obvyklý dopravní prostředek k cestě do zaměstnání a zpět se nepovažuje osobní automobil. Toto ustanovení v souvislosti s tím, že osobní automobil k cestě do zaměstnání a zpět používá čím dále větší množství zaměstnanců, zní poněkud zastarale.

Výhrady k oddílu prvému se tedy týkají především vnitřního členění a celkové přehlednosti. Po obsahové stránce lze vyzvednout zejména jasné a vyčerpávající ustanovení týkající se dohody o zvýšení kvalifikace.

Problematika **oddílu druhého** šesté hlavy zákoníku práce upravující *zabezpečení při pracovní neschopnosti a ve stáří a zaměstnání po návratu do práce* upravuje materii zcela odlišnou od oddílu prvého. Zabezpečení zaměstnanců při pracovní neschopnosti, při invaliditě a ve stáří upravují předpisy sociálního zabezpečení a s úpravou péče o zaměstnance, tak jak je o ní pojednáno v oddílu prvém, hlavy šesté zákoníku práce, nijak nesouvisí. Stejně tak úprava zařazení zaměstnanců, kteří nastoupí do práce po skončení vyjmenovaných překážek v § 147 zákoníku práce.

7. Právní úprava péče o zaměstnance v novém zákoníku práce č. 262/2006 Sb., účinném od 1.1. 2007

V novém zákoníku práce č. 262/2006 Sb., účinném od 1. 1. 2007 je právní úprava péče o zaměstnance obsažena v části desáté, která se člení do čtyř hlav, čtvrtá hlava dále do pěti dílů. Pracovní podmínky zaměstnankyň a mladistvých jsou nově zařazeny také v části týkající se péče o zaměstnance, a to v hlavě čtvrté; bezpečnost a ochrana zdraví při práci je nadále upravena samostatně v části páté zákoníku práce.

Péče o zaměstnance je upravena v § 224 – 247 a zahrnuje péči o:

- pracovní podmínky zaměstnanců (§ 224 až 226),
- odborný rozvoj zaměstnanců (§ 227 až 235),
- stravování zaměstnanců (§ 236),
- zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců (§ 237 až 247).

7.1. Pracovní podmínky zaměstnanců

Péče o pracovní podmínky zaměstnanců je upravena samostatně v hlavě první, části desáté zákoníku práce.

Ustanovení **§ 224 odst. 1** ukládá povinnost zaměstnavatelům vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce a vyjmenovává, co za tím účelem zaměstnavatelé zejména zajišťují. Jedná se o zřízení, údržbu a zlepšení zařízení pro zaměstnance, zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť, vytváření podmínek pro uspokojování kulturních, rekreačních, tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců a pracovnělékařskou péči.

Ustanovení **§ 224 odst. 2** umožňuje zaměstnavateli poskytnout zaměstnanci odměnu zejména při dovršení 50 let věku a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod, dále za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech.

Ustanovení § 224 odst. 1 i 2 je pouze demonstrativní.

Změna se týká povinnosti zaměstnavatele „zajistit **bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání**".(§ 226)

Především se jedná o nové systematické zařazení tohoto ustanovení, které je nyní součástí hlavy první týkající se pracovních podmínek zaměstnanců.

Dále je vypuštěna celá část ustanovení týkající se obvyklých dopravních prostředků, včetně povinnosti zaměstnavatele zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů vůči všem ostatním osobám, pokud jsou pro něj činny na jeho pracovišti.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu na věcech se řídí ustanovením § 267 a 268 zákoníku práce. Za věci, které zaměstnanec obvykle *do práce* nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá zaměstnavatel nově do částky 10 000 Kč, s tím, že vláda může tuto částku zvýšit nařízením. (pozn. v § 226 se jedná o předměty a svršky, které se obvykle nosí „do zaměstnání"; v § 267 a § 268, které se nosí „do práce").

7.2. Odborný rozvoj zaměstnanců

Odborný rozvoj zaměstnanců je upraven samostatně v hlavě druhé, části desáté zákoníku práce.

Dle § **227** zákoníku práce má zaměstnavatel zákonem stanovenou povinnost pečovat o odborný rozvoj zaměstnanců. Je stanoveno, že péče o odborný rozvoj zahrnuje zejména:

- zaškolení a zaučení,
- odbornou praxi absolventů škol,
- prohlubování kvalifikace,
- zvyšování kvalifikace.

Ustanovení o **zaškolení a zaučení** a **odborné praxi absolventů škol**, jsou systematicky zařazena za sebou.

Ustanovení o **prohlubování kvalifikace** (§ 230) je upřesněno: „prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon práce". Oproti stávající právní úpravě může zaměstnavatel také požadovat, aby zaměstnanec prohlubování kvalifikace absolvoval u jiné právnické nebo fyzické osoby.

Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace dle § 230 odst. 2 hradí zaměstnavatel. Pokud by však zaměstnanec požadoval absolvování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prohlubování podílet.

Stejně tak při **zvýšení kvalifikace** (§ 231), je definováno, že „zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace". Dosahuje se jí studiem, vzděláváním, školením, nebo jinou formou přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání. I nadále platí, že zvýšení kvalifikace musí být v souladu s potřebou zaměstnavatele.

Oproti stávající úpravě je v zákoníku stanoveno, že pokud nejsou dohodnuta nebo stanovena vyšší práva, přísluší zaměstnanci volno s náhradou mzdy nebo platu v rozmezí od nezbytně nutného rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo školení až po čtyřicet pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky a státní doktorské zkoušky. (viz. § 232 zákoníku práce)

Konkrétní počet dnů pracovního volna je odstupňován dle náročnosti jednotlivých studijních povinností a nově je přímo součástí úpravy zákoníku práce. Do účinnosti nového zákoníku práce se poskytování pracovního volna a hmotného zabezpečení zaměstnanců řídí vyhláškou č. 140/1968 Sb., o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání, v platném znění.

V ustanovení o **kvalifikační dohodě** (do účinnosti nového zákoníku práce se používá termín dohoda o zvýšení kvalifikace), se podstatná změna týká **§ 234 odst. 2** zákoníku práce. Nově umožní uzavření kvalifikační dohody také při prohlubování kvalifikace, jestliže předpokládané náklady dosáhnou alespoň 75 000 Kč. Vláda je ale oprávněna nařízením tuto částku zvýšit. Nyní je tato možnost pouze u nákladů dosahujících alespoň 100 000 Kč.

7.3. Stravování zaměstnanců

V hlavě třetí, části desáté zákoníku práce je upraveno **stravování zaměstnanců.** V ustanovení § 236 odst. 3 je zaměstnavateli dána možnost poskytovat cenově zvýhodněné stravování bývalým zaměstnancům, zaměstnancům po dobu čerpání jejich dovolené a zaměstnancům po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti, pokud to bylo dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu.

7.4. Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců

Zákoník práce v hlavě čtvrté, části desáté upravuje **zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců.**

Jedná se o úpravu:

- zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením (§ 237),
- pracovních podmínek zaměstnankyň (§ 238),
- pracovních podmínek zaměstnankyň, zaměstnankyň – matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby (§239 až 241),
- přestávek ke kojení (§ 242),
- pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců (§ 243 až 247).

Dle stávající právní úpravy jsou pracovní podmínky žen a mladistvých upraveny samostatně a nejsou součástí hlavy týkající se péče o zaměstnance.

V případě povinnosti zaměstnavatelů k **zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením**, odkazuje § 237 zákoníku práce pouze na zvláštní právní předpis (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti), aniž by byla dále tato problematika rozebírána.

Pracovní podmínky zaměstnankyň obsahují obecný zákaz zaměstnávání zaměstnankyň pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo ražení tunelů a štol, s výjimkami taxativně uvedenými v ustanovení § 238 odst. 1; dále pracemi, které ohrožují jejich mateřství.

V pracovních podmínkách zaměstnankyň, zaměstnankyň – matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby je změna terminologie : z „těhotné ženy" na „těhotnou zaměstnankyni a z „matky" na „zaměstnankyni – matku".

Na pracovní cestu mimo obvod svého bydliště mohou být těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně *a nově* též zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let vysíláni jen s jejich souhlasem. Totéž se týká osamělé zaměstnankyně a osamělého zaměstnance, pokud pečují o dítě, dokud nedosáhlo věku 15 let a nově též zaměstnance, který převážně sám dlouhodobě pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu. (viz. § 240 zákoníku práce)

Zaměstnavatel je těmto zaměstnancům a těhotné zaměstnankyni povinen vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, požádají-li o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. (viz. § 241 zákoníku práce)

Zaměstnankyni, která kojí své dítě, je zaměstnavatel dle § 242 zákoníku práce povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní **přestávky ke kojení.**

Hlava čtvrtá, části desáté zákoníku práce upravující zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců již neobsahuje, jako současná právní úprava, ustanovení týkající se mateřské a rodičovské dovolené. Nově jsou tato ustanovení zařazena v části osmé zákoníku práce upravující překážky v práci.

Oproti stávající právní úpravě **pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců** již zaměstnavatel nebude povinen vyžadovat si při vzniku a rozvání pracovního poměru s mladistvým zaměstnancem vyjádření zákonného zástupce. Nově je však zaměstnavateli uložena v § 256 odst. 5 zákoníku práce povinnost, vést seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni.

7.5. Zhodnocení právní úpravy účinné od 1. 1. 2007

Právní úprava péče o zaměstnance v novém zákoníku práce účinném od 1. 1. 2007 je upravena v části desáté zákoníku práce a člení se do čtyř hlav.

Na rozdíl od současné právní úpravy je mnohem přehlednější, zejména hlava druhá upravující odborný rozvoj zaměstnanců, se zabývá nejprve systematicky zaškolením a zaučením, dále odbornou praxí absolventů škol, následně až prohlubováním kvalifikace a jejím zvyšováním.

V hlavě první je v ustanovení § 224 odst. 2 písm. a) v rámci právní úpravy pracovních podmínek zaměstnanců umožněno zaměstnavateli poskytnout zaměstnanci odměnu mimo jiné zejména při dovršení 50 let věku. Pokud je již toto ustanovení součástí úpravy zákoníku práce, mělo by být s ohledem na určitou spravedlnost a z důvodu, že zaměstnanec mohl nastoupit do pracovního poměru např. 2 měsíce před dovršením tohoto jubilea, specifikováno, že tato odměna náleží zaměstnanci při dovršení 50 let věku, ale pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trvá alespoň po určitou dobu (např. 1, 3, nebo 5 let). S ohledem pouze na *možnost* (nikoli povinnost) zaměstnavatele tuto odměnu poskytnout, není však třeba toto ustanovení hodnotit vyloženě negativně.

Stravování zaměstnanců je přehledně upraveno již v samostatné hlavě třetí.

Hlava čtvrtá upravující zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců obsahuje na první pohled poněkud odlišnou materii než předchozí hlavy. Zabývá se *pracovními podmínkami* zaměstnankyň, zaměstnankyň – matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby, přestávkami ke kojení a pracovními mladistvých zaměstnanců. Proti zahrnutí těchto ustanovení do části desáté zákoníku práce nelze nic namítat, neboť

obsahují instituty důležité z hlediska péče o zaměstnance. Právní úprava péče o zaměstnance se tak stává komplexní.

Přijetím nového zákoníku práce se právní úprava péče o zaměstnance zkvalitnila, a to i s ohledem na mnohem větší přehlednost a systematičnost.

8. Význam kolektivních smluv v oblasti péče o zaměstnance

Současná doba přechodu na liberální pracovní právo je charakterizována rostoucím významem kolektivních smluv. Úlohou kolektivních smluv je prosazovat oprávněné zájmy a potřeby zaměstnanců, přispívat ke zlepšování pracovních, zdravotních, sociálních a kulturních podmínek zaměstnanců, včetně podmínek pro využívání volného času. Uzavření dobré kolektivní smlouvy je nejen v zájmu zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů, neboť může výrazně přispívat k sociálně ekonomickému rozvoji. [64]

Kolektivní smlouvy jako výsledek kolektivního vyjednávání se stávají, vedle pracovněprávních, mzdových a jiných právních předpisů, důležitým pramenem práva.

Hmotněprávní předpoklady pro kolektivní vyjednávání mezi odborovými orgány a zaměstnavateli a rámcový obsah kolektivních smluv jsou obsaženy v zákoníku práce. Procesně technické otázky kolektivního vyjednávání a bližší podmínky pro uzavírání kolektivních smluv jsou upraveny zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Regulace postupu při uzavírání kolektivních smluv je zde stanovena jen v nezbytném rozsahu a maximálně možný prostor je ponechán smluvní volnosti stran.

Obsah kolektivních smluv tvoří určité konkretizované a specializované závazky. [65]

[64] Blíže: Kahle Bohuslav, Praktická personalistika, Pragoeduca, Praha 2004
[65] Viz. Bělina Miroslav a kolektiv, Pracovní právo, C.H. Beck, Praha 2004

V kolektivní smlouvě rozeznáváme dva druhy závazků:

a) **závazky normativní povahy**, tj ustanovení, která jsou obecná a která regulují závazně celou skupinu právních vztahů, jde zejména o obecná ustanovení kolektivních smluv,
b) **závazky smluvně právního charakteru**, které mají povahu právních skutečností, dohody mezi oběma smluvními stranami ohledně určitého předem dohodnutého úkolu.

Závazky v kolektivní smlouvě by měly být konkrétní, kontrolovatelné, termínované, příp. s označením funkční nebo jmenovité odpovědnosti. Podle povahy závazků zde může být určen zdroj financování. [66]

Zvláštní význam má kolektivní smlouva **v oblasti péče o zaměstnance**. Zájem zaměstnanců na tom, aby mohli nějak ovlivnit z hlediska svých zájmů rozhodnutí, které se například dotýká i některé otázky z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vede k praktickým snahám ovlivnit řídící vůli. V kolektivní smlouvě se jim dostává nejen možnosti účastnit se řešení sociálních zájmových rozporů, ale nabízí se jim nástroj tohoto řešení. Význam kolektivní smlouvy spočívá i v tom, že jsou zárukou tzv. smluvně sjednaných práv existujících vedle individuálních nároků. Zejména ze závazků na úseku zdravotní, kulturní a sociální péče mají užitek všichni, celý pracovní kolektiv.

Vedle mzdových požadavků patří tedy do předmětu kolektivního vyjednávání pracovní podmínky, bezpečnost a hygiena práce, organizační změny a negativní sociální důsledky zavádění nové techniky a technologie. Zahrnutí požadavků na řešení negativních důsledků sociálních situací do obsahu kolektivních smluv patří mezi nejčastější předměty vyjednávání. Pravidla poskytování těchto doplňkových sociálních „nároků" a služeb by

[66] Blíže: Kahle Bohuslav, Praktická personalistika, Pragoeduca, Praha 2004

měla být orientována především na řešení a pomoc zaměstnancům v mimořádných životních situacích, jako je např. dlouhodobá nemoc, úraz, rekvalifikace apod. Předmětem vyjednávání může být i zajištění připojištění k důchodu pro kolektivy, skupiny zaměstnanců nebo jednotlivce.

Závazky v části kolektivní smlouvy **týkající se péče o zaměstnance** se bezprostředně dotýkají zlepšování pracovního prostředí a pracovních podmínek, zdraví lidí a jejich bytových a sociálních potřeb.

V péči o zdraví zaměstnanců by se zaměstnavatel měl např. zavázat, že vytvoří podmínky a zajistí prostředky ke zlepšení zdraví zaměstnanců (např. rehabilitace, masér), zajistí závodní preventivní péči, zabezpečí provoz a účast dětí zaměstnanců na zotavovacích akcích, rekreaci (případně i pro důchodce – bývalé zaměstnance). Je možné dohodnout i poskytování závodního stravování důchodcům – bývalým zaměstnancům, vedle podmínek pro závodní stravování (výše příspěvku, zvýšení kultury stravování apod.).

Významnými závazky v této části kolektivní smlouvy může být sjednání dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, že zaměstnavatel bude poskytovat příspěvek na penzijní připojištění.

Zaměstnavatelé by měli věnovat pozornost vytváření vhodných pracovních podmínek, zejména pro ženy a matky. Přitom by zaměstnavatelé i odbory při vytváření této části kolektivních smluv měli respektovat některé hygienické zásady, které platí pro všechny pracoviště.

Pro zlepšení péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci může zaměstnavatel přijmout konkrétní a termínovaná technická i organizační opatření k zajištění bezpečného pracovního výkonu. Zejména se jedná o zlepšování pracovního prostředí klimatizačními zařízeními, osvětlením,

snižováním prašnosti, hluku, zlepšování sociálních a hygienických zařízení (šatny, umývárny, sprchy, místnosti pro osobní hygienu apod.). [67]

V kolektivních smlouvách podnikových nelze zapomínat ani na úpravu bližších podmínek pro tvorbu a užití **fondu kulturních a sociálních potřeb**. Otázky tvorby a užití tohoto fondu v organizačních složkách státu a ve státních příspěvkových organizacích a příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky upravuje vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb. U jiných zaměstnavatelských subjektů, např. v akciových společnostech a u soukromých podnikatelů, lze zřízení **sociálního fondu** sjednat v kolektivní smlouvě a dohodnout pravidla jeho užití. [68]

Spory o plnění kolektivní smlouvy

Nejčastěji půjde právě o spory z výše uvedených závazků kolektivních smluv tzv. kolektivní povahy, z nichž má prospěch kolektiv zaměstnanců (povinnosti, které směřují ke zlepšování pracovního prostředí, pracovních podmínek žen a mladistvých, k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, stravování, hygienickým a klimatickým požadavkům, rekreaci).

Smluvní strany si po dohodě mohou zvolit zprostředkovatele, nebo ho na jejich návrh určí Ministerstvo práce a sociálních věcí. V žádosti je třeba uvést předmět sporu i předchozí postup při jeho řešení. [69]

[67] Viz. Jak sjednávat kolektivní smlouvy, zpracováno z redakčních zdrojů, Práce a mzda 12 - 13/2003
[68] Viz. Bělina Miroslav a kolektiv, Pracovní právo, C.H. Beck, Praha 2004
[69] Viz. Jak sjednávat kolektivní smlouvy, zpracováno z redakčních zdrojů, Práce a mzda 12 - 13/2003

9. Zaměstnanecké výhody

Zaměstnanecké výhody (benefity) tvoří nedílnou součást sociální politiky u řady firem. Zaměstnaneckými výhodami označujeme rozmanité požitky, služby, zboží a sociální péči, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci mimo mzdu za vykonanou práci a za které by zaměstnanec musel jinak platit. Jejich poskytování mnohdy znamená nezanedbatelný „druhý" příjem ze závislé činnosti. Zaměstnavatel jimi dává najevo, že si přeje odměnit zaměstnance nejen mzdou za vykonanou práci, ale také za pracovní poměr.

Některé druhy mohou i přímo ovlivňovat výkonnost zaměstnanců, a tedy konkurenční schopnost firmy. Dále pozitivně ovlivňují pracovní podmínky a spokojenost v práci, což má vliv na utváření firemního klimatu.

V těch organizacích, kde působí odborová organizace, je poskytování zaměstnaneckých výhod předmětem kolektivního vyjednávání. [70]

Pro benefity je typické, že jsou přiznávány za různé věci, nejsou poskytovány periodicky, jejich výplata není v běžných termínech výplaty, ale je odložena v čase, a že vyžadují jiné způsoby administrování než mzda.

V České republice si mzda zachovává mezi personálními nástroji ovlivňujícími získávání, stabilizaci a pracovní motivaci jedno z předních míst stimulů k práci. Vedle ní se do popředí zájmů personalistů dostávají právě zaměstnanecké výhody.

Benefity zahrnují velmi různorodý soubor požitků, služeb, zboží a sociální péči, za které by zaměstnanec jinak platil. Mohou mít peněžitou formu nebo podobu požitků peněžité hodnoty. Jejich plánování a správa jsou časově náročné, nákladné a vyžadují odborné znalosti, jaké každá organizace nemá.

[70] Viz. Čerbák Ivan, Zaměstnanecké výhody – nedílná součást sociální politiky firmy, Práce a mzda 9/2003

Podnik má obvykle alespoň dva systémy benefitů – jeden pro exekutivu a druhý pro ostatní zaměstnance. [71]

Struktura zaměstnaneckých výhod

Zaměstnanecké výhody tvoří v současné době poměrně širokou a pestrou paletu, zahrnující desítky různých služeb, zboží nebo aktivit. Většinu z nich lze zařadit do následujících pěti skupin.

Do **první skupiny** náleží služby, které pozitivně působí na prostou reprodukci pracovní síly, resp. působí na vytváření pozitivního pracovního prostředí a materiálních předpokladů pro výkon práce. Patří sem služby stravování a občerstvení, vytváření kulturního pracovního prostředí (včetně např. nadstandardního vybavení kanceláří), služby zabezpečující dopravu do zaměstnání, ubytování zaměstnanců apod. Dále sem náleží služby pečující o prevenci úrazů a nemocí z povolání, realizované prostřednictvím hygienických a bezpečnostních opatření na pracovištích, včetně nadstandardní zdravotní péče organizované zaměstnavatelem. V rámci této skupiny mohou též figurovat služby předškolních zařízení pro děti zaměstnanců.

Do **druhé skupiny** patří služby spojené s využíváním volného času. Jedná se o služby zajišťující, resp. podporující různé kulturní, rekreační, sportovní, či jiné zájmové aktivity, včetně péče o životní jubilea, a to jak pro stávající zaměstnance a jejich rodiny, tak pro dřívější zaměstnance – důchodce.

Třetí skupina služeb je orientována na pomoc v tíživých životních situacích, resp. na jejich prevenci a na zabezpečování dlouhodobé kvality života. Jedná se o nejrůznější druhy pojištění a připojištění, resp. dlouhodobého spoření, poskytování půjček, včetně bezúročných, popř.

[71] Viz. Dvořáková Zuzana, Zaměstnanecké výhody, Práce a mzda 2-3/2003

nenávratných, právní pomoc, poskytování mimořádného volna, doplatky k nemocenským dávkám atd.

Čtvrtá skupina služeb se týká rozvoje kvalifikace cestou nejrůznějších vzdělávacích aktivit pořádaných, resp. organizovaných zaměstnavatelem, popř. podporou vzdělávání zaměstnanců v institucích školské soustavy či jiných vzdělávacích zařízeních.

A konečně do **páté skupiny** lze zařadit různé finanční služby poskytované zaměstnancům, včetně rozšiřování možnosti vlastnické participace zaměstnanců. Jedná se o vstřícný přístup zaměstnavatele k tomu, aby zaměstnanci získávali akcie, zejména cestou akciových opcí. [72]
V praxi však není motivace zaměstnanců pomocí akcií příliš rozšířenou a pokud k ní dochází, jedná se většinou o motivaci klíčových manažerů. Přesto je možné jednat o benefitu – zvýhodnění podmínek pro nabytí akcií zaměstnanci společnosti při kolektivním vyjednávání nad textem podnikové kolektivní smlouvy. [73]

Důležitá je pečlivá analýza potřeb a preferencí zaměstnanců. Vnitropodniková analýza poskytování zaměstnaneckých výhod vyžaduje porovnání stávajících nabídek benefitů s potřebami a preferencemi zaměstnanců. Šetření preferencí v oblasti benefitů může být provedeno dotazníkem. Z výsledků dotazníkového šetření lze porovnat žádaný a stávající soubor benefitů. Neuspokojené potřeby zaměstnanců se mohou stát podnětem pro přiznání dodatečných výhod. Ty, které jsou vnímány jako nadbytečné, tj. poskytují více ochrany, než zaměstnanec potřebuje, představují zbytečné plýtvání prostředky. [74]

[72] Viz. Blažek Ladislav, Nekuda Jaroslav, Zaměstnanecké výhody, Práce a mzda 6-7/2004
[73] Viz. Hellebrand Pavel, Akcie jako benefit, Práce a mzda 9/2003
[74] Viz. Dvořáková Zuzana, Zaměstnanecké výhody, Práce a mzda 2-3/2003

Z průzkumu společnosti Sodexho Pass (viz. příloha), která se zaměřuje na poskytování poukázek na zaměstnanecké výhody a na expertní poradenství v oblasti motivace a rozvoje systému benefitů vyplývá, že se vyskytuje výrazný nesoulad mezi benefity, které firmy svým zaměstnancům poskytují a benefity, které zaměstnanci skutečně chtějí. Průzkumy realizované v posledních dvou letech zkoumaly a porovnávaly přilepšení, které firmy poskytují, o kterých si zaměstnavatelé myslí, že po nich jejich zaměstnanci touží a o které stojí skutečně. Firmy velmi podceňují význam vzdělávání jako pociťovaného benefitu pro zaměstnance. Rozdíl mezi zjištěnou potřebou zaměstnance a skutečností je čtyřicet procent. Stejně tak zaměstnavatelé velmi zanedbávají oblast příspěvků na volný čas a dokonce i penzijního připojištění. Další oblastí, kde je výrazný nesoulad mezi představami zaměstnavatelů o tom, co je pro jejich zaměstnance dobré a skutečností, je zdravotní péče. Jedinou výjimkou, kde nabídka benefitů převyšuje očekávání pracovníků, je oblast stravování, které se však dnes již považuje za samozřejmost. Obě strany se shodují na významu dárků jako benefitů. Nepovažují je za důležité ani zaměstnavatelé, ani zaměstnanci. [75]

Zástupci podniků vidí hlavní důvody **ve prospěch užívání** těchto výhod zejména ve stabilizaci zaměstnanců, dále ve zvýšení jejich výkonnosti a vytváření pozitivního vztahu k podniku.

Naopak argumenty **proti užívání** zaměstnaneckých výhod jsou spatřovány zejména v jejich finanční náročnosti a také ve skutečnosti, že časem ztrácí svůj motivační účinek. Zaměstnanci si na ně rychle zvyknou, vnímají je coby samozřejmou součást pracovního poměru a nejsou schopni posoudit, jak jsou finančně nákladné pro zaměstnavatele. [76]

[75] Viz. Achremenko Michal, Zaměstnavatel by měl vědět, co jeho lidé vlastně chtějí, článek otisknutý v deníku Liberecký den dne 7. 7. 2006

[76] Viz. Dvořáková Zuzana, Zaměstnanecké výhody, Práce a mzda 2-3/2003

Domnívám se, že pokud se týká různé palety zaměstnaneckých výhod, měli by se zaměstnavatelé co nejvíce soustředit na poskytování zaměstnanecké výhody ve formě penzijního či životního připojištění. Vzhledem k nutné penzijní reformě a oddalování věku pro odchod do důchodu, by poskytování penzijního připojištění mohlo být zaměstnanci považováno za velmi atraktivní a navíc za spravedlivé. Ne každý zaměstnanec rád sportuje a proto benefit v podobě např. různých vstupenek do sportovních areálů pro něho není tak zajímavý a výhodný, jako může být, a to i z dlouhodobého hlediska, právě příspěvek na výše uvedená pojištění.

10. Některé zkušenosti ze zahraničí

V podnicích v **USA** vznikl tzv. **„kafetéria systém"**, jako nový způsob individualizovaného poskytování sociálních požitků pracovníkům firem. Jeho podstata spočívá v tom, že se ponechává na jednotlivém pracovníkovi, aby si podle svého přání, v rozsahu předem daného rozpočtu a při vymezení osobního podílu na tomto rozpočtu v souladu se svojí individuální strukturou potřeb vybral, jaké složky odměny za práci, popř. jaké sociální požitky mu má zaměstnavatelská firma poskytnout. Charakteristickými rysy tohoto přístupu ke hmotné zainteresovanosti je individualizace složek odměny podle pracovníkových potřeb. Pro příslušný okruh pracovníků se periodicky opakuje možnost volby žádaných požitků a nabídka volby vícevariantní podle finančních možností firmy a tvůrčí invence konstruktérů tohoto systému.

Kafetéria princip si klade za cíl překonat skutečnost, že často existují mzdově politické a mzdově strategické limity pro zvyšování mzdy v podniku.

Atraktivita kafetéria systému je ta skutečnost, že individualizací podnikových sociálních požitků si pracovník může vybrat takovou skladbu odměny a sociálních služeb, které nejlépe vyhovují jeho potřebám nebo jeho finanční situaci, a zároveň odmítnout takové, které pro něho mají malý význam.

Způsob zavádění kafetéria systému vyžaduje od pracovníka, aby se rozhodl sám o struktuře své odměny. To však předpokládá obšírně ho informovat o různých podnikových službách, aby lépe pochopil sociální služby, které často bývají pro řadového zaměstnance neznámé.

Podniková nabídka podle kafetéria systému může mít různé formy. Existující vymezení obsahu i rozsahu nabídky jsou velice různorodá podle

daňových a legislativních specifik jednotlivých zemí, regionů, odvětví i personální a finanční politiky jednotlivých podniků.

Možnosti volby kafetéria systému u ***amerických firem*** se v prvé řadě vztahují na nabídku různých druhů pojištění:

- životní pojištění,
- nemocenské pojištění,
- invalidní pojištění,
- podnikové penzijní pojištění,
- hotovostní platby.

Z diskusí o kafetéria systému v Evropě vyplývá, že dosud zde bývají výrazněji zohledněny věcné požitky.

Katalog nabídky kafetéria systému u ***evropských podniků*** uvádí např. následující možnosti výběru:

- výplata v hotovosti (měsíční nebo roční),
- náhrada formou volného času (dřívější odchod do důchodu, delší dovolená nebo dlouhodobá dovolená, kratší pracovní týden, kratší pracovní rok),
- pojištění (nemocenské, invalidní, životní),
- vyšší příspěvek na oddych a aktivity volného času,
- věcné požitky (služební byt, dům, služební vůz),
- účast na zisku,
- podíl na majetku,
- půjčky (zvýhodněné) zaměstnavatele.

Nejčastěji se lze setkat s uplatněním následujících koncepcí:

a) **Systém jádra.** Tato koncepce vychází z minimální potřeby sociálních služeb, které platí pro všechny pracovníky. Nabídka sociálních výhod je rozčleněna na pevnou složku (jádro) a pohyblivou složku (volitelný

blok). Jádro není volitelné a má zajistit určitou míru minimálního sociálního zabezpečení pracovníků. Volitelný blok nabízí svobodu rozhodování mezi nadstandardními požitky, např. příspěvkem na penzijní připojištění a stavební spoření.

b) **Systém bufetu.** Pracovník si může vybrat v rozmezí svého rozpočtu, žádat jím preferované výhody a odmítnout pro něho nezajímavé výhody. Tím se překoná příživnický aspekt spotřeby, kterou pracovník v plošném systému sociálních výhod přijímá jen proto, že je zdarma a jejíž motivační aspekt je nulový.

c) **Alternativní menu-systém.** Požitky jsou předem shrnuty do určitých bloků podle struktury potřeb různých skupin . Tyto bloky jsou uzavřené a pracovník s právem volby se může rozhodnout pouze pro jeden. [77]

V České republice již někteří zaměstnavatelé respektují současný trend co nejvíce individualizovat strukturu příjmů podle statusu a výkonnosti zaměstnance a začínají zavádět princip kafetéria. Pilotní skupinou pro jeho ověření bývá exekutiva nebo manažeři jako kategorie zaměstnanců. Výkonově orientovaní zaměstnavatelé tedy opouštějí plošný způsob rozdělování benefitů. Zaměstnanec má osobní rozpočet a může si z nabídky požitků volit takové, které nejlépe uspokojí jeho aktuální potřeby a preference. [78]

Ve **Velké Británii** např. kafetéria systém nebyl dosud zaveden ve velkém rozsahu, a to pravděpodobně kvůli problémům spojeným se zabezpečením jeho spravedlivého fungování a značnou prací navíc, kterou vyžaduje. Ve velmi omezené míře umožňují některé podniky svým řídícím pracovníkům vybrat si místo používání služebního automobilu peníze v hotovosti. Nicméně používání těchto pružných systémů v posledních letech vzrůstá.

[77] Viz. Kleibl Jiří, Dvořáková Zuzana, „Kafetéria systém" jako nový způsob indivi - dualizovaného poskytování sociálních požitků pracovníků firem, Sociologický časopis 2/1993

[78] Viz. Dvořáková Zuzana, Zaměstnanecké výhody, Práce a mzda 2-3/2003

Za nejdůležitější zaměstnaneckou výhodu jsou ve Velké Británii všeobecně považovány penzijní systémy. Zaměstnanecké penzijní systémy jsou spravovány svěřeneckými fondy, které jsou zpravidla mimo kontrolu zaměstnavatele. Fondy jsou odpovědné za penzijní fond, ze kterého se dávky vyplácejí.

Služby péče o pracovníky ve Velké Británii spadají do dvou kategorií:

- individuální nebo osobní služby související s nemocí, úmrtím blízké osoby, rodinnými problémy, problémy v zaměstnání a problémy starších nebo penzionovaných pracovníků;
- skupinové služby orientované na sportovní a společenské aktivity, kluby pro penzionovaný personál a pomoc dobročinným organizacím.

V rámci služeb péče o pracovníky se ve Velké Británii uplatňují tzv. **programy pomoci pracovníkům**. Tyto programy pomoci pracovníkům vznikly v USA v 60. letech. Existuje řada externích agentur, které služby programu pomoci pracovníkům nabízejí. Na základě smlouvy nabízejí čtyřiadvacetihodinovou telefonní službu, poskytující pracovníkům a jejich rodinným příslušníkům možnost získat konzultaci o celé řadě problémů, včetně stresu, problému s alkoholem nebo drogami, manželského rozvratu apod. Uživatelům programů pomoci pracovníkům je zaručena důvěrnost, i když zaměstnavatelé dostávají periodické statistické přehledy o využívání služeb, které jsou tříděné dle pohlaví, věku, postavení v organizaci či typu problému.

Mezi další služby těchto programů patří semináře na pracovištích, které se týkají obzvláště častých problémů, dále pak vzdělávání manažerů a personalistů a poskytování informací o příslušné literatuře. Úhrady za tyto služby se účtují tak, že se platí jakýsi paušál za jednoho pracovníka, nebo podle skutečného výkonu, který se může týkat až 25% pracovníků podniku. [79]

[79] Viz. Armstrong Michael, Řízení lidských zdrojů, Grada Publishing, Praha 2002

V roce 1991 vznikl ve Velké Británii **standard „Investors in People"**. Vláda tam provedla průzkum, aby zjistila, proč mnohé podniky v Británii silně zaostávají ve výkonnosti, zatímco jiné jsou velmi úspěšné. Zjištění bylo překvapující. Úspěšné podniky věnovaly zvláštní péči svým zaměstnancům. Na základě jejich postupů pak byl ve spolupráci s odbory vypracován zmíněný standard. V současné době ho v Británii uplatňuje více než 35 tisíc podniků a organizací. Jejich výkonnost šla vesměs nahoru. Po zavedení standardu ty podniky, které před tím zaostávaly, rapidně stouply na onom pomyslném žebříčku výkonnosti. Standard spočívá v podstatě v tom, naučit podniky efektivně komunikovat se zaměstnanci a rozvíjet jejich schopnosti. Tento systém dnes patří k nejrozšířenějším na světě. Podniky zapojené do standardu Investors in People získají vynikající nástroj pro řízení a hlavně rozvoj lidských zdrojů. Prostřednictvím zaměstnanců mohou zvyšovat svou výkonnost, mohou získávat pro práci v podniku lepší uchazeče. Tento nástroj po zavedení snižuje fluktuaci a nemocnost. Každý zaměstnanec, který přichází do podniku musí projít např. proškolením, během něhož získá bližší povědomí nejen o firmě, o jejích cílech, ale také o celé škále vlastních možností kariérního postupu ve firmě. Firma s ním jedná otevřeně, na rovinu. [80]

Na základě tohoto standardu byl i v České republice zahájen nový program, jehož cílem je zvýšit výkonnost a konkurenceschopnost malých a středních podniků prostřednictvím investic do lidských zdrojů, tedy do svých zaměstnanců. Garantem tohoto programu je vládní agentura Czechinvest. Od července 2004 do září 2005 proběhla pilotní fáze programu Standard rozvoje lidských zdrojů, ve kterých bylo podpořeno 10 malých a středních podniků při zavádění standardu Investors in People. Projekty byly financovány z programu Phare a podniky získaly 65% příspěvek na získání standardu. Na tuto velmi úspěšnou pilotní fázi nyní navazuje Národní projekt

[80] Viz. Internetové stránky z archivu Radia Praha navštívené dne 21. 8. 2006; www.radio.cz (cesta k dokumentu: Domovská stránka – Archiv – Péče o zaměstnance se podnikům vyplatí-12-10-2004)

Standard rozvoje lidských zdrojů, který je financován z Operačního programu. [81]

Pokud se týká **péče o kvalifikaci zaměstnanců**, je praxe různých zemí různá. Důležitou úlohu v této oblasti hraje institucní okolí každé země. V některých zemích jsou firmy silně integrované do školského systému a podílejí se na školení a studiu při zaměstnání, zakončených diplomy (např. Německo). V jiných zemích hrají firmy menší roli ve školních strukturách (Velká Británie, Francie). Existuje také příklad zemí, kde je silná vazba mezi školením a státními zákony (Belgie, Francie), zákoníkem práce (Německo, Skandinávie), nebo ve kterých je iniciativa organizace školení nechána na zaměstnavateli (Velká Británie). Ve Francii je např. definován zákonem pojem „plán zaškolení" (tzn. firma musí znát své potřeby v oblasti školení a organizovat akce, které je umožňují realizovat). Plán zaškolení musí být předložen k posouzení závodnímu výboru. Výdaje na školení jsou ve Francii přesně určené zákonem. Rozpočet určený na školení musí být vykazován. [82]

V zahraničí bývá **prohlubování kvalifikace** (ve světě vžité označení training) chápáno jako určité právo zaměstnance a v některých zemích (např. Německo, Francie, Švédsko) je povinnost organizací organizovat doškolování (prohlubování kvalifikace) pracovníků zakotvena v tripartitních dohodách či kolektivních smlouvách. V Německu jsou např. zřizovány zvláštní komise pro vzdělávání pracovníků, složené ze zástupců vedení organizace a pracovníků, popř. externích odborníků. [83]

[81] Viz. Internetové stránky CzechInvestu navštívené dne 30.8.2006; www. czechinvest. cz (cesta k dokumentu: Domovská stránka – Rozvoj lidských zdrojů – Standard rozvoje lidských zdrojů)

[82] Viz. Livian Yves, Pražská Lenka, Řízení lidských zdojů (srovnání s Českou republikou), HZ Systém, Praha 1997

[83] Viz. Koubek Josef, Řízení lidských zdrojů, Management Press, Praha 2004

11. Závěr

V diplomové práci jsem se snažila zachytit vše podstatné týkající se péče o zaměstnance a popsat, co pod tento pojem spadá. Proto jsem se zabývala jak jejím širším pojetím, tak zejména jejím užším vymezením, které je předmětem platné právní úpravy v zákoníku práce. S ohledem na přijetí nového zákoníku práce, účinného od 1. 1. 2007 jsem zmínila již i novou právní úpravu a zaměřila se zejména na rozdíly v obou právních úpravách.

Uvedla jsem také některé historické souvislosti, z nichž je zřejmé, že institut péče o zaměstnance má svou historickou tradici. Již od 19. století lze hovořit o péči o zaměstnance, která byla tehdejším výrazem sociální politiky zaměstnavatelů. S rozvojem velkokapacitní průmyslové výroby byla výrazem investice zaměstnavatele do regenerace pracovní síly.

Péče o zaměstnance tvoří důležitou součást právní úpravy zákoníku práce, a to od samého počátku jeho účinnosti.

Platná právní úprava péče o zaměstnance v hlavě šesté zákoníku práce je však poměrně nepřehledná. Je rozdělena pouze do dvou oddílů, přičemž jednotlivá ustanovení na sebe příliš systematicky nenavazují, chybí nadpisy dílčích ustanovení. První oddíl obsahuje veškerá podstatná ustanovení péče o zaměstnance, která se týkají pracovních a životních podmínek zaměstnanců, jejich odborného rozvoje, péče o kvalifikaci zaměstnanců a jejího zvyšování, uložení svršků a dopravních prostředků. Oproti tomu oddíl druhý upravující zabezpečení při pracovní neschopnosti a ve stáří a zaměstnání po návratu do práce upravuje materii zcela odlišnou, která s úpravou péče o zaměstnance v oddílu prvém nijak nesouvisí.

Lze shrnout, že výhrady k platné právní úpravě péče o zaměstnance se týkají především vnitřního členění a celkové přehlednosti. Naopak po obsahové stránce lze vyzvednout zejména jasně propracované ustanovení týkající se dohody o zvýšení kvalifikace.

V novém zákoníku práce, účinném od 1.1. 2007 je péči o zaměstnance věnována obsáhlá část desátá, která je rozčleněna do čtyř hlav. Na rozdíl od současné právní úpravy je mnohem přehlednější, zejména hlava druhá upravující odborný rozvoj zaměstnanců, se zabývá nejprve systematicky zaškolením a zaučením, dále odbornou praxí absolventů škol, následně až prohlubováním kvalifikace a jejím zvyšováním. Nově jsou součástí právní úpravy péče o zaměstnance zvláštní pracovní podmínky zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců. Protože tato ustanovení obsahují instituty důležité z hlediska péče o zaměstnance, lze tak považovat právní úpravu péče o zaměstnance za komplexní.

Přijetím nového zákoníku práce se právní úprava péče o zaměstnance zkvalitnila, a to i s ohledem na mnohem větší přehlednost a systematičnost.

Právní úprava péče o zaměstnance v zákoníku práce by však měla být pouze povinným právním rámcem pro všechny zaměstnavatele. Nadále by měli jednotliví zaměstnavatelé věnovat náležitou pozornost zejména smluvní či dobrovolné péči o zaměstnance, a to především kvalitní úpravou v kolektivních smlouvách respektive vnitřních předpisech.

Seznam použité literatury:

1) Achremenko Michal, Zaměstnavatel by měl vědět, co jeho lidé vlastně chtějí, Liberecký den 7.7.2006
2) Armstrong Michael, Řízení lidských zdrojů, Grada Publishing, Praha 2002
3) Bělina Miroslav a kolektiv, Pracovní právo, C.H. Beck, Praha 2004
4) Blažek Ladislav, Nekuda Jaroslav, Zaměstnanecké výhody, Práce a mzda 6-7/2004
5) Čerbák Ivan, Zaměstnanecké výhody – nedílná součást sociální politiky firmy, Práce a mzda 9/2003
6) Dvořáková Zuzana, Zaměstnanecké výhody, Práce a mzda 2-3/2003
7) Galvas Milan a kolektiv, Pracovní právo, Doplněk, Brno 2004
8) Hellebrand Pavel, Akcie jako benefit, Práce a mzda 9/2003
9) Jak sjednávat kolektivní smlouvy, zpracováno z redakčních zdrojů, Práce a mzda 12-13/2003
10) Jouza Ladislav, Zákoník práce, Polygon, Praha 2000
11) Kahle Bohuslav, Praktická personalistika, Pragoeduca, Praha 2004
12) Kleibl Jiří, Dvořáková Zuzana, „Kafetéria systém", jako nový způsob individualizovaného poskytování sociálních požitků pracovníkům firem, Sociologický časopis 2/1993
13) Kotous Jan, Munková Gabriela, Peřina Pavel, Úvod do sociální politiky, Univerzita Karlova, Praha 2000
14) Koubek Josef, ABC praktické personalistiky, Linde, Praha 2000
15) Koubek Josef, Řízení lidských zdrojů, Management Press, Praha 2004
16) Livian Yves, Pražská Lenka, Řízení lidských zdrojů (srovnání s Českou republikou), HZ. Systém, Praha 1997
17) Maršálek Adolf, Podnikání všech a pro všechny, „modifikovaný baťovský systém", Institut moderního průmyslu, Praha 1992
18) Součková Marie a kolektiv, Zákoník práce, C.H. Beck, Praha 2004
19) Štangová Věra, Zachariáš Jaroslav, Nad pracovněprávními vztahy, ORAC, Praha 1997

Ostatní prameny:

Zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Zákoník práce č. 262/2006 Sb.

Internetové stránky:

- www. czechinvest. cz , stránky navštívené dne 30. 8. 2006

  (cesta k dokumentu: Domovská stránka > Rozvoj lidských zdrojů > Standard rozvoje lidských zdrojů)

- www. mpsv. cz , stránky navštívené dne 22. 8. 2006

  (cesta k dokumentu: Domovská stránka > OP RLZ > Oblast podpory: Opatření 3.3 – Rozvoj dalšího profesního vzdělávání)

- www. radio.cz, stránky navštívené dne 21. 8. 2006

  (cesta k dokumentu: Domovská stránka > Archiv > Péče o zaměstnance se podnikům vyplatí – 12-10-2004)

Zaměstnanecké benefity (průzkum)

Benefit	Skutečně poskytováno	Názor firmy na přání zaměstnance	Přání zaměstnance	Rozdíl v potřebě zaměstnance	Rozdíl v názoru firmy
Stravování	90%	73%	88%	- 2%	- 15%
Penzijní připojištění	35%	38%	70%	35%	- 32%
Vzdělávání	25%	13%	66%	41%	- 53%
Životní pojištění	24%	17%	38%	14%	- 21%
Sport a kultura	22%	33%	44%	22%	- 11%
Dovolená	20%	27%	64%	44%	- 37%
Dárky	17%	10%	10%	- 7%	0
Zdraví	11%	13%	46%	35%	-33%
Doprava	10%	10%	36%	26%	- 26%

Celkový počet respondentů: 19 445

Zdroj: průzkumy Sodexho Pass 2005 a 2006 zveřejněné v časopise Práce a mzda č. 11/2006.