

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**Právnická fakulta**

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

**Péče o zaměstnance se zaměřením na pracovní  
podmínky osob se zdravotním postižením**

Diplomová práce

**Lenka Marešová**

Vedoucí diplomové práce:

doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Praha, listopad 2012

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze 8. listopadu 2012

.....  
Lenka Marešová

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda upřímně poděkovala paní doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc., za vedení a cenné rady a připomínky při zpracování této práce.

Zároveň děkuji svým rodičům za veškerou podporu a porozumění, které mi během studia projevili.

## Obsah:

Úvod.....	1
<b>1 Pojem, funkce a členění institutu péče o zaměstnance.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Pojem institutu péče o zaměstnance.....</b>	<b>3</b>
1.1.1 Péče o zaměstnance v širším a užším slova smyslu .....	3
1.1.2 Péče o zaměstnance a personalistika a řízení lidských zdrojů .....	4
<b>1.2 Funkce péče o zaměstnance .....</b>	<b>5</b>
1.2.1 Funkce ochranná.....	5
1.2.2 Funkce ekonomická.....	5
1.2.3 Funkce sociální.....	6
<b>1.3 Členění institutu péče o zaměstnance .....</b>	<b>6</b>
<b>2 Vývoj právní úpravy péče o zaměstnance .....</b>	<b>8</b>
<b>2.1 Historický exkurz do vnitrostátní úpravy péče o zaměstnance .....</b>	<b>8</b>
<b>3 Současná vnitrostátní právní úprava.....</b>	<b>11</b>
<b>4 Legislativa Evropské unie a aspekt mezinárodněprávní .....</b>	<b>13</b>
<b>4.1 Mezinárodněprávní úprava .....</b>	<b>13</b>
4.1.1 Mezinárodní úmluvy obecné – Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Evropská sociální charta, Všeobecná deklarace lidských práv ....	13
4.1.2 Mezinárodní úmluvy speciální .....	14
<b>4.2 Právo Evropské unie .....</b>	<b>15</b>
4.2.1 Prameny primární .....	15
4.2.2 Sekundární normotvorba .....	16
4.2.3 Charta základních sociálních práv zaměstnanců .....	16
4.2.4 EUROFOUND .....	16
<b>5 Jednotlivé instituty péče o zaměstnance .....</b>	<b>18</b>
<b>5.1 Pracovní podmínky zaměstnanců.....</b>	<b>18</b>
5.1.1 Pracovnělékařské služby .....	18
5.1.2 Pracovní prostředí.....	19
5.1.3 Zvláštní odměna zaměstnance.....	20
5.1.4 Fond kulturních a sociálních potřeb .....	21
5.1.5 Úschova svršků.....	21
<b>5.2 Odborný rozvoj zaměstnanců .....</b>	<b>23</b>

5.2.1	Rekvalifikace .....	23
5.2.2	Zaškolení a zaučení .....	24
5.2.3	Odborná praxe absolventů škol .....	24
5.2.4	Prohlubování kvalifikace .....	25
5.2.5	Zvyšování kvalifikace .....	26
<b>5.3</b>	<b><i>Stravování zaměstnanců</i></b> .....	<b>29</b>
5.3.1	Realizace stravování .....	30
<b>5.4</b>	<b><i>Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců</i></b> .....	<b>30</b>
5.4.1	Zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením .....	31
5.4.2	Pracovní podmínky zaměstnankyň .....	31
5.4.3	Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň – matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby .....	33
5.4.4	Pracovní podmínky mladistvých .....	38
<b>6</b>	<b>Péče o zaměstnance v praxi – dotazník</b> .....	<b>42</b>
6.1	<i>Stručná charakteristika dotazníku</i> .....	42
6.2	<i>Jednotlivé otázky</i> .....	42
6.3	<i>Jednotliví respondenti</i> .....	43
6.4	<i>Shrnutí dotazníku</i> .....	45
<b>7</b>	<b>Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením</b> .....	<b>47</b>
7.1	<i>Mezinárodněprávní úprava</i> .....	47
7.1.1	Vymezení osob se zdravotním postižením v rámci Mezinárodní organizace práce .....	
7.1.2	Právní úprava OZP dle Světové zdravotnické organizace .....	48
7.1.3	Dokumenty Organizace spojených národů .....	49
7.1.4	Úprava pracovních podmínek OZP v dokumentech Rady Evropy .....	50
7.2	<i>Postavení osob se zdravotním postižením v právním řádu Evropské unie</i> .....	51
7.3	<i>Osoby se zdravotním postižením a právní řád České republiky</i> .....	51
7.3.1	Vymezení pojmů - dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, pracovní schopnost a její pokles, zdravotní postižení .....	51
7.3.2	Osoby se zdravotním postižením a osoby s těžším zdravotním postižením .....	52
7.3.3	Osoby se zdravotním postižením a antidiskriminační zákon .....	53
7.4	<i>Práva a povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání OZP</i> .....	53
7.4.1	Povinný podíl zaměstnávaných OZP .....	54
7.5	<i>Evidence OZP</i> .....	56
7.6	<i>Pracovní rehabilitace</i> .....	56

7.6.1	Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost OZP .....	58
<b>7.7</b>	<b><i>Chráněné pracovní místo</i></b> .....	<b>59</b>
7.7.1	Příspěvek na částečnou úhradu nákladů chráněného pracovního místa .....	61
7.7.2	Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě .....	62
<b>7.8</b>	<b><i>Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením</i></b> .....	<b>64</b>
7.8.1	Ochranná známka Práce postižených .....	65
<b>8</b>	<b>Právní úprava vztahující se k osobám se zdravotním postižením v Norském království</b> .....	<b>66</b>
<b>8.1</b>	<b><i>Překážky ve vstupu OZP na trh práce a jejich řešení</i></b> .....	<b>66</b>
8.1.1	Čtyři překážky ve vstupu OZP do zaměstnání .....	66
8.1.2	Řešení problematiky OZP .....	67
<b>8.2</b>	<b><i>Federace organizací zdravotně postižených</i></b> .....	<b>68</b>
8.2.1	Činnosti FFO .....	68
8.2.2	Organizační struktura FFO .....	69
<b>Závěr</b> .....		<b>70</b>
<b>Seznam použitých zkratk</b> .....		<b>73</b>
<b>Seznam použité literatury a pramenů</b> .....		<b>75</b>
<b>Abstrakt</b> .....		<b>78</b>
<b>Abstract</b> .....		<b>79</b>
<b>Klíčová slova – Keywords</b> .....		<b>80</b>

## Úvod

Oblast práva, o níž jsem se rozhodla ve své diplomové práci psát, jsem si zvolila z prostého důvodu. S pracovním právem jsem se seznámila během studia na Právnické fakultě, od té doby pro mne představuje jednu z nejpřitažlivějších oblastí práva jako takového. Dle mého názoru se jedná o jedno z nejpraktičtějších právních odvětví. Jeho záběr je navíc velmi široký, dynamicky se mění a v různých obdobích v něm jsou akcentovány různé aspekty, takže právníkům specializujícím se tuto problematiku nabízí maximální profesní uplatnění a využití.

Pokud jde o výběr tématu samotného, i zde byla má volba jednoduchá a pochopitelná. Péče o zaměstnance se během produktivního života dotýká více či méně každého člověka. Dle mého názoru představuje péče o zaměstnance pro oblast pracovního práva klíčovou úlohu. Jedná se totiž o institut, jenž velmi úzce souvisí s otázkou pracovněprávních vztahů a subjektů těchto vztahů – zaměstnanci a zaměstnavateli. Je logické, že pokud se zaměstnanec cítí u svého zaměstnavatele dobře a je u něj spokojen, snaží se svou práci vykonávat lépe. Tím pádem se zvyšuje ekonomická úroveň zaměstnavatele. Z tohoto jednoduchého nástinu vyplývá skutečnost, že úspěšnost a konkurenceschopnost zaměstnavatele je z velké části závislá na schopnostech a výkonnosti jeho zaměstnanců. Proto by zaměstnavatelé neměli být ke svým zaměstnancům lhostejní, ale naopak by měli vyvíjet aktivitu v oblasti jejich motivace.

Prvá část mé diplomové práce, jež se věnuje právě problematice péče o zaměstnance, se v jednotlivých kapitolách zaměřuje v počátku na samotný pojem péče o zaměstnance, dále na její funkce, na historický exkurz do právní úpravy péče o zaměstnance, současnou právní úpravu s aspekty mezinárodněprávními, komunitárními, a rovněž unijními. Následující část je věnována jednotlivým institutům péče o zaměstnance, konkrétně pracovním podmínkám, odbornému rozvoji zaměstnanců, stravování a zvláštním pracovním podmínkám vymezených skupin zaměstnanců. Prvá část je zakončena praktickou úlohou ve formě dotazníku, v němž jsem si kladla za cíl porovnání péče o zaměstnance u tří rozdílných zaměstnavatelů.

Druhá část mé diplomové práce je zaměřena na zvláštní pracovní podmínky osob zdravotně postižených. Důvod, pro nějž jsem si zvolila toto téma, je opět velmi

prostý. O problematiku zdravotně postižených osob jsem se zajímala již delší dobu a jsem názoru, že tyto osoby stále nemají možnost zapojení do pracovního procesu a celkové seberealizace, jakou by měly mít. Pozornost je postupně věnována mezinárodní právní úpravě, postavení osob se zdravotním postižením v právním řádu Evropské unie a České republiky, právům a povinnostem zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se zdravotním postižením, evidenci těchto osob, pracovní rehabilitaci, chráněnému pracovnímu místu (do něhož byl transformován institut chráněné pracovní dílny), Nadačnímu fondu pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a právní úpravě postavení osob se zdravotním postižením v Norském království. Mým cílem je v první řadě obeznámení s problematikou pracovních podmínek osob se zdravotním postižením a rovněž nastínění právní úpravy a celkového přístupu v Norském království.



# 1 Pojem, funkce a členění institutu péče o zaměstnance

## 1.1 Pojem institutu péče o zaměstnance

Péče o zaměstnance je jakožto významný institut pracovního práva upravena zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZP), konkrétně v části desáté, § 224 - § 247. Ústavněprávním základem právní úpravy vymezené v této části zákoníku práce jsou čl. 28 a čl. 29 Listiny základních práv a svobod (dále jen LZPS), které přiznávají zaměstnancům právo na spravedlivou odměnu a právo na uspokojivé pracovní podmínky a ženám, mladistvým a osobám zdravotně postiženým právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.

Na tomto místě považuji za vhodné vymezit a charakterizovat samotný pojem péče o zaměstnance.

V obecné rovině můžeme říci, že se jedná o jev, který se vyvíjel přirozeně spolu s člověkem a vývojem jeho vztahů, v tomto případě pracovních, později pracovníchprávních. Uvedený nástin podporuje skutečnost, že každý zaměstnavatel vždy potřeboval, potřebuje a s přihlédnutím k očekávanému vývoji společnosti bude i nadále potřebovat pro své fungování ve vnějším světě kromě jiných zdrojů (suroviny) i pracovní sílu, jíž představují zaměstnanci. Úspěšnost, konkurenceschopnost a produktivita zaměstnavatelů závisí z velké části na schopnostech a výkonnosti jejich zaměstnanců.<sup>1</sup> Pracovní nasazení, chování a tempo zaměstnanců je zase zpravidla více či méně přímo úměrné jejich spokojenosti s prací a vztahu k zaměstnavateli. Proto je v zájmu každého zaměstnavatele motivovat své zaměstnance pozitivně, vytvářet jim příznivé pracovní podmínky a zajišťovat rovněž služby za účelem zlepšení jejich životních podmínek.<sup>2</sup>

### 1.1.1 Péče o zaměstnance v širším a užším slova smyslu

V širším smyslu pod pojmem péče o zaměstnance rozumíme komplex práv a povinností subjektů pracovníchprávních vztahů (zaměstnanec – zaměstnavatel), jež

---

<sup>1</sup> BĚLINA, Miroslav, a kolektiv, *Pracovní právo*, 3. doplněné a přepracované vydání, C. H. Beck, 2007, 539 stran, str. 323

<sup>2</sup> HŮRKA, Petr, a kolektiv, *Pracovní právo*, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2012, 559 stran str. 325

směřují k vytvoření optimálních podmínek pro výkon práce.<sup>3</sup> Jedná se soubor opatření a regulí, jež souvisí zejména s přijímáním zaměstnanců do pracovního poměru, personální evidencí, stravováním, rekreací či odborným rozvojem. Obecně můžeme širší význam péče o zaměstnance vymežit jako celek různých prostředků a postupů, které zaměstnanci usnadní a zpříjemní trávení pracovní i mimopracovní doby. Povaha těchto aktivit, jimiž zaměstnavatelé pozitivně stimulují pracovní výkonnost zaměstnanců, je velmi různorodá.<sup>4</sup>

Užší pojetí vymezuje institut péče o zaměstnance jako zaměstnavateli vytvářené stimuly, jimiž se snaží motivovat své zaměstnance k vyšší produktivitě.

### **1.1.2 Péče o zaměstnance a personalistika a řízení lidských zdrojů**

Pojem péče o zaměstnance je třeba odlišit od pojmů personalistika a řízení lidských zdrojů, jejichž význam v dnešní době, zejména s ohledem na rozvoj nových vědních oborů a disciplín, roste. Jedná se o obor, který se zaměřuje na získávání kvalitních (např. i vhodně kvalifikovaných) pracovníků, práci s nimi (začleňování nových pracovníků do kolektivu, teambuilding), motivaci či stanovení optimálních postupů ve všech možných směrech, typicky mzdových. Mezi základní úkoly personalistiky lze zařadit výběr nových pracovníků, hodnocení stávajících pracovníků a pro účely této diplomové práce činnost nejvýznamnější, motivaci. Motivace provází člověka po celý život, a to nejen v oblasti pracovních vztahů. Rozumíme jí vnitřní nebo vnější faktor, popř. soubor faktorů vedoucích k energetizaci organismu.<sup>5</sup> Je to jakási vnitřní pohnutka v člověku, která je v oblasti pracovněprávních vztahů zpravidla vedena určitým stimulem, vnějším popudem pro zvýšení aktivity, a jejíž smysl spočívá v podnícení člověka k požadované činnosti. Nejběžnější formou stimulů bývají peníze v různých formách, jako například provize na prodaném zboží, bonusy a odměny. Na druhé straně ovšem samozřejmě existují i stimuly nepeněžní, kam můžeme zařadit používání služebního automobilu či mobilního telefonu i pro vlastní potřebu, poskytnutí volných vstupů do bazénu, fitness center a podobných zařízení.

---

<sup>3</sup> GAVLAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D., PÍCHOVÁ, I., ZACHARIÁŠ, J., *Pracovní právo České republiky*, Brno: MU, 1997, 429 stran, str. 291

<sup>4</sup> O jednotlivých druzích péče o zaměstnance více viz kapitola 1.3, Členění institutu péče o zaměstnance

<sup>5</sup> Informace pochází z WWW: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Motivace>

## **1.2 Funkce péče o zaměstnance**

### **1.2.1 Funkce ochranná**

Jako stěžejní funkci institutu péče o zaměstnance můžeme označit funkci ochrannou. Její základ tvoří ústavně zaručená práva jedince, zejména právo na ochranu zdraví či uspokojivé pracovní podmínky. Ochranná funkce péče o zaměstnance je historicky nejstarší funkcí, což je dáno zejména skutečností, že s pracovní činností vždy souvisí určité riziko, které je zaměstnavatel povinen eliminovat na co nejnižší úroveň.

Česká právní úprava zakotvuje požadavek ochrany zaměstnanců do institutu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, který je zařazen do části páté ZP. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci jsou v naší právní úpravě vnímány jako součást pracovních podmínek<sup>6</sup>, z čehož můžeme dovodit, že se jedná o prvek institutu péče o zaměstnance. Vzhledem k faktu, že jde o problematiku dosti rozsáhlou, není v možnostech této diplomové práce rozpracovat ji detailně. Je ovšem na místě uvést alespoň části bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dle ZP. Jedná se o předcházení ohrožení života a zdraví při práci (spočívající v prevenci rizik), stanovení povinností zaměstnavatele, práv a povinností zaměstnance v této oblasti (mezi něž řadíme např. otázky ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi) a vymezení povinností zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

### **1.2.2 Funkce ekonomická**

Další funkcí péče o zaměstnance je funkce ekonomická, ve které se odráží úměra mezi stimulací zaměstnanců ze strany zaměstnavatele a pracovními výsledky zaměstnanců. Pokud jsou zaměstnanci dostatečně motivováni a dostává se jim ze strany zaměstnavatele příznivých pracovních podmínek, jsou výkonnější, odvádí lepší práci, a dochází tak ke zvýšení produktivity, což přináší příznivý hospodářský výsledek pro zaměstnavatele.

---

<sup>6</sup> O této problematice více viz kapitola 1.3, Členění institutu péče o zaměstnance

### 1.2.3 Funkce sociální

Funkce sociální zohledňuje a zajišťuje jednak uspokojování základních potřeb během výkonu práce (zařadit sem můžeme například stravování a povinnou dobu odpočinku), na druhé straně vyjadřuje vůli a snahu zaměstnavatelů poskytnout zaměstnancům vhodné podmínky pro výkon práce, včetně možnosti personálního rozvoje a zvyšování kvalifikace.

## 1.3 Členění institutu péče o zaměstnance

Jak již bylo shora zmíněno, aktivity, jimiž zaměstnavatelé ovlivňují a stimulují pracovní výkonnost svých zaměstnanců, mají odlišnou povahu. Určité aktivity jsou uloženy přímo zákonem, mají obligatorní povahu a zaměstnavatelé se od nich nemohou odklonit, naopak mají povinnost je zabezpečit vždy a za všech okolností. Mezi tyto činnosti můžeme na předním místě zařadit provádění opatření a vytváření podmínek pro bezpečný výkon práce. Na druhé straně existují i činnosti, o nichž se právní předpisy výslovně nezmiňují, a je tedy čistě na zaměstnavatelích, v jakém rozsahu, a zda vůbec, budou tyto aktivity zabezpečovat a zprostředkovávat. V této souvislosti hovoříme o aktivitách, které mají za cíl zpříjemnit zaměstnanci trávení mimopracovní doby, a přispět tak k pocitu jeho celkové spokojenosti.<sup>7</sup> Okruh nepovinných opatření závisí zpravidla na objemu finančních prostředků, jež je zaměstnavatel ochoten a schopen pro tyto účely vyčlenit a poskytnout.

S ohledem na shora uvedené můžeme péči zaměstnavatele o zaměstnance rozdělit do tří skupin :

- povinná péče, která je stanovena zákony a kolektivními smlouvami vyššího stupně
- smluvní péče stanovená v podnikových kolektivních smlouvách
- dobrovolná péče upravená jednostranně zaměstnavatelem v rámci vnitřních předpisů, která představuje významný nástroj personální politiky.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> BĚLINA, Miroslav, a kolektiv: dílo citováno v poznámce č. 1, str. 325

<sup>8</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L., *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2012*, 6. vyd., ANAG, 2012, 1239 stran, str. 358

Na tomto místě považuji za vhodné uvést, že nastíněné členění vychází z liberálního pojetí ZP. Jinými slovy, úprava péče o zaměstnance je minimální vzhledem ke skutečnosti, že ZP v rámci liberálního pojetí umožňuje přiznat zaměstnancům péči ve větším rozsahu<sup>9</sup>, a to prostřednictvím kolektivních smluv nebo vnitřních předpisů.

Další členění péče o zaměstnance je odvozeno od systematiky části desáté zákoníku práce. Odtud můžeme péči o zaměstnance rozdělit na :

- pracovní podmínky zaměstnanců (§ 224 – 226 zákoníku práce)
- odborný rozvoj zaměstnanců, jehož se týkají ustanovení § 227 – 235 zákoníku práce
- stravování zaměstnanců, které je vymezeno v § 236 zákoníku práce
- zvláštní podmínky některých zaměstnanců (§ 237 – 247 zákoníku práce).

Poslední uváděné členění péče o zaměstnance vychází z okruhu zájmů, jež představují základní cíle úpravy :

- celospolečenské zájmy, které se v první řadě týkají základních lidských práv (zejména ochrana života a zdraví), případně práv občanských
- individuální zájmy člověka
- zájmy zaměstnavatele, které jsou vedeny snahou získat potřebné pracovníky a rozvíjet jejich pracovní schopnosti.

---

<sup>9</sup> SPIRIT, Michal, a kolektiv, *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, Plzeň, vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009, 414 stran, str.177

## 2 Vývoj právní úpravy péče o zaměstnance

Právní úprava péče o zaměstnance je v České republice zakotvena jak ve vnitrostátních právních normách (zákony, vyhlášky ministerstev), tak (jak stanoví čl. 10 Ústavy České republiky) ve vyhlášených mezinárodních smlouvách, k jejichž ratifikaci dal souhlas Parlament a jimiž je Česká republika vázána.

Ze shora uvedeného vyplývá, že prameny pracovního práva jako takového mají v České republice jednak podobu normativních právních aktů, do kterých řadíme ústavní zákony, zákony, nařízení vlády a vyhlášky ministerstev, jednak podobu normativních smluv, jimiž jsou především mezinárodní smlouvy upravující sociální postavení občanů a smlouvy kolektivní, které specifikují určité pracovní a mzdové podmínky.

### 2.1 *Historický exkurz do vnitrostátní úpravy péče o zaměstnance*

Péče o zaměstnance je jev, který se vyvíjel společně s člověkem a jeho vztahy ve společnosti. Počátky právní úpravy v oblasti péče o zaměstnance můžeme nalézt v 19. století, kdy začala být uplatňována podniková sociální politika. Tuto činnost je možné charakterizovat jako cílevědomé společenské úsilí o vytvoření rovnoprávných podmínek pro uspokojování mnohostranných, společností uznávaných potřeb lidí ze společenských zdrojů a společenskými prostředky.<sup>10</sup> Hlavní cíl podnikové sociální politiky spatřujeme v rozvoji lidských zdrojů a vytváření příznivého ekonomického a sociálního klimatu. Nejprve se jednalo o opatření sloužící k prevenci pracovních úrazů, což v novodobém pojetí můžeme chápat jako prostředky k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dále zejména sociální činnost za účelem získávání a reprodukce pracovní síly, pod kterou můžeme zařadit vytváření vhodných a pro zaměstnance výhodných pracovních podmínek.

Hlavní symbol období 30. let 20. století představuje hospodářská krize, která pro svůj rozsah nese název Světová hospodářská krize či Velká deprese. Krize přinesla úpadek ekonomiky a obchodu na všech úrovních, což mělo dopad i pro oblast pracovněprávních vztahů - toto období přestály pouze nejsilnější podniky, jejichž podnikové sociální systémy byly postaveny na pevných základech, a bylo proto možné

---

<sup>10</sup> GAVLAS, M., *Pracovní právo*, 2. aktualizované vydání, MU: Brno, 2004, 671 stran, str. 522

je i nadále uplatňovat a rozvíjet, a to zejména za pomoci kolektivních smluv jako forem dohod o obsahu a rozsahu podnikové sociální politiky.<sup>11</sup> Kolektivní smlouvy, pro něž toto období představuje počátek existence, jsou dvoustranné právní úkony uzavírané mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, případně zástupci zaměstnanců, od 50. let 20. století pak mezi zaměstnavateli a odbory, které v této době teprve začaly vznikat.

Institut péče o zaměstnance, jak ho známe v dnešní podobě, vychází plně ze socialistických právních předpisů. V zákoně č. 65/1965 Sb. (dále jen „původní zákoník práce“) se institut péče o zaměstnance nacházel v hlavě šesté, a byl rozdělen do dvou oddílů. Prvá část obsahovala úpravu pracovních a životních podmínek zaměstnanců a jejich odborný rozvoj, péči o kvalifikaci zaměstnanců a její zvyšování, uložení svršků a dopravních prostředků. Část druhá byla zaměřena na právní úpravu zabezpečení při pracovní neschopnosti, zabezpečení ve stáří a zaměstnávání po návratu do práce. Odchylně oproti současné úpravě byla řešena problematika pracovních podmínek některých skupin zaměstnanců, konkrétně žen, těhotných žen, matek a mladistvých, která v současné době nachází své místo v systematické péči o zaměstnance. Původní zákoník práce se touto otázkou zabýval v samostatné části, konkrétně v hlavě sedmé. Zákoník práce z roku 1965 byl účinný od 1. ledna roku 1966 do 31. prosince roku 2006, kdy byl s účinností od 1. ledna roku 2007 nahrazen novým zákoníkem práce, č. 262/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů. Přestože byl zrušený zákoník práce v průběhu své účinnosti mnohokrát novelizován, jednalo se stále o původní právní předpis 60. let 20. století. Jeho základní filozofie („co není dovoleno, je zakázáno“) přežívala i po změně společensko - politických poměrů v roce 1989. Jako charakteristické znaky dřívější právní úpravy můžeme uvést kodifikované pracovněprávní vztahy, důraz na ochranu zaměstnance, a díky tomu vysoký sociální standard, výraznou roli jednotného odborového hnutí jakožto představitele všech zaměstnanců, významné postavení a zásahy ze strany státu, oddělení úpravy pracovněprávních vztahů od občanského práva, pouze formální kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy.<sup>12</sup> Po roce 1989 bylo provedeno mnoho změn tohoto původního pracovněprávního předpisu, zejména za účelem sladění pracovněprávní úpravy s požadavky Evropských společenství v souvislosti se vstupem České republiky do

---

<sup>11</sup> BĚLINA, Miroslav, a kolektiv: dílo citováno v poznámce č. 1, str. 324

<sup>12</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L., dílo citováno v poznámce č. 8, str. 18

Evropské unie. Shora zmíněný základní princip „co není dovoleno, je zakázáno“ ovšem zůstal zachován, což představovalo překážku uplatňování smluvní volnosti, tj. možnosti účastníků pracovněprávních vztahů sjednat si úpravu vzájemných práv a povinností dle svého uvážení tak, aby jim oboustranně vyhovovala. Kogentní povaha zrušeného zákoníku práce se tudíž postupem času stávala brzdou dalšího rozvoje vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Důsledkem nastalé situace bylo obcházení či porušování původním zákoníkem práce stanovených norem, jelikož si účastníci pracovněprávních vztahů hledali jiné, nelegální cesty, jak své vztahy upravit.



### 3 Současná vnitrostátní právní úprava

Základ současné právní úpravy institutu péče o zaměstnance tvoří již několikrát zmiňované čl. 28 a 29 Listiny základních práv a svobod, které zakotvují ústavněprávní nárok zaměstnanců na spravedlivou odměnu, uspokojivé pracovní podmínky, zvýšenou ochranu zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky žen, mladistvých a osob zdravotně postižených. Dle Listiny základních práv a svobod tato ustanovení podrobně rozvádí zákon, kterým je zákoník práce, jenž je ve Sbírce zákonů publikován pod č. 262/2006 Sb. a nahradil zrušený zákoník práce z roku 1965.<sup>13</sup>

Zákoník práce představuje základní právní předpis pracovního práva v České republice. Je složen ze 14 částí, přičemž k tématu této diplomové práce se nejvíce váže část pátá, Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, a část desátá, Péče o zaměstnance. Na rozdíl od původního zákoníku práce vychází tato zákonná norma z principu „co není zakázáno, je dovoleno“, a vnáší tedy do oblasti pracovněprávních vztahů pro účastníky možnost upravit si vzájemná práva a povinnosti odchylně od zákona. Jinými slovy, současná právní úprava je založena na zásadě smluvní volnosti, která představuje charakteristický prvek a požadavek při úpravě vztahů mezi soukromoprávními subjekty. S tímto pojetím souvisí rovněž skutečnost, že při nabídce různých benefitů a péče o odborný a kulturní rozvoj zaměstnanců jdou současné tendence často mnohem dále, než předpokládá právní úprava zákoníku práce. V této souvislosti hovoříme o liberálním pojetí zákoníku práce, které umožňuje zaměstnavatelům, aby zaměstnancům přiznali péči ve větším rozsahu, a to především na základě smluvního ujednání, formou kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu. ZP je vázán na stěžejní zákon soukromého práva, zákon č. 40/1964 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“) principem subsidiarity, neboli podpůrnosti, což znamená, že se ustanovení občanského zákoníku použijí za podmínek, že daná problematika není výslovně upravena v ZP.

Ustanovení části desáté zákoníku práce představuje určitý metodický návod pro stanovení minimálních standardů v oblasti pracovních podmínek, včetně stravování zaměstnanců, jejich odborného rozvoje a zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců.

---

<sup>13</sup> O původním zákoníku práce, č. 65/1965 Sb. více viz kapitola 2.1, Historický exkurz do vnitrostátní úpravy péče o zaměstnance

Vedle samotného zákoníku práce můžeme právní úpravu péče o zaměstnance nalézt i v jiných zákonech. Na prvním místě je třeba uvést zejména zákon o zaměstnanosti, zákon č.435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů.<sup>14</sup> Tento právní předpis ve své části třetí, konkrétně v § 67 až 84, upravuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dále zákon č. 309/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, jímž se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci). Uvedený zákon navazuje na úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v části páté zákoníku práce a zapracovává příslušné směrnice Evropské unie z této oblasti. Jedná se zejména o rámcovou směrnici Rady 89/391/EHS<sup>15</sup> a na ni navazující jednotlivé směrnice, např. o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti, při používání pracovního zařízení zaměstnanci při práci či o minimálních požadavcích na bezpečnostní nebo zdravotní značky na pracovišti. Rovněž je vhodné na tomto místě alespoň zmínit zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, nebo zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)<sup>16</sup>.

Kromě zákonných předpisů se uplatňují i prameny podzákonné síly, mezi kterými svým významem vyniká nařízení vlády č. 361/2007 Sb., jež stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, či vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu sociálních a kulturních potřeb.

---

<sup>14</sup> O zaměstnávání osob se zdravotním postižením více viz kapitola 7., Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením

<sup>15</sup> Informace pochází z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:cs:HTML>

<sup>16</sup> O antidiskriminačním zákonu více v kapitole 7.3.3, Osoby se zdravotním postižením a antidiskriminační zákon

## **4 Legislativa Evropské unie a aspekt mezinárodněprávní**

### **4.1 Mezinárodněprávní úprava**

Základním mezinárodním pramenem pracovního práva je mezinárodní smlouva. Z hlediska péče o zaměstnance můžeme rozdělit mezinárodní smlouvy na obecné, tj. ty, které upravují problematiku pracovněprávních vztahů komplexně, a na smlouvy speciální, které se zabývají konkrétními instituty v rámci dané problematiky.

#### **4.1.1 Mezinárodní úmluvy obecné – Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Evropská sociální charta, Všeobecná deklarace lidských práv**

Mezi mezinárodní smlouvy obecné lze zařadit zejména Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který byl schválen Valným shromážděním OSN v roce 1966 a je uveřejněn spolu s Mezinárodním paktem o občanských a politických právech ve Sbírce zákonů pod číslem 120/1976 Sb.<sup>17</sup> Stěžejní úprava pro oblast péče o zaměstnance je obsažena v článcích 6 až 9, kde je zakotveno právo na práci, právo každého na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, jimiž můžeme rozumět zejména bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky, odpočinek, zotavení a rozumné vymezení pracovní doby, dále např. právo pracujících matek na mateřskou dovolenou a právo mládeže na zaměstnávání prací, která neškodí její morálce, zdraví a je bezpečná jejímu životu.<sup>18</sup>

Další obecnou úmluvu představuje Evropská sociální charta, která byla přijata Radou Evropy v roce 1961 v Turíně a jejíž účinnost nastala k 1. 2. 1965.<sup>19</sup> Charta stanovila 19 základních práv a principů, např. právo na práci, právo vydělávat si na své životní potřeby svobodně zvolenou prací, právo na spravedlivou odměnu, spravedlivé pracovní podmínky, právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, právo žen – zaměstnankyň na zvláštní ochranu při práci v případě těhotenství a mateřství, právo každého zaměstnance a jeho rodinného příslušníka na sociální zabezpečení. V roce 1988

---

<sup>17</sup> SPIRIT, Michal, a kolektiv, dílo citováno v poznámce č. 9, str. 41

<sup>18</sup> Informace pochází z WWW: <http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech-19856/>

<sup>19</sup> SPIRIT, Michal, a kolektiv, dílo citováno v poznámce č. 9, str. 43

byl ve Štrasburku přijat Dodatkový protokol, jenž zakotvil další významná práva, jako právo na rovné zacházení, právo na důstojnost v práci či právo na ochranu před chudobou. Rok 1996 přinesl přepracování charty a dal tak vzniknout Revidované Evropské chartě.

Mezi obecné úmluvy lze zařadit též Všeobecnou deklaraci lidských práv, ačkoliv se nejedná o mezinárodní smlouvu sensu stricto, vzhledem ke skutečnosti, že jí chybí právní síla. Tato deklarace byla přijata na základě návrhů Komise pro lidská práva Valného shromáždění OSN v roce 1948 a formuluje významné zásady obecného mezinárodního práva; můžeme říci, že slouží jako výchozí bod pro další mezinárodní lidskoprávní úmluvy. Článek 23 zakotvuje právo na práci bez jakékoliv formy diskriminace, právo na svobodnou volbu povolání či právo na uspokojivé a spravedlivé pracovní podmínky.<sup>20</sup>

#### **4.1.2 Mezinárodní úmluvy speciální**

Speciální úmluvy v oblasti péče o zaměstnance jsou vytvářeny zejména Mezinárodní organizací práce, která byla založena roku 1919 ve Versailles jako stálá instituce Společenství národů s cílem podporovat celosvětový mír. Roku 1946 byla přijata jako první specializovaná organizace do systému OSN.<sup>21</sup> Úmluvy Mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou na poli péče o zaměstnance se zaměřují např. na stanovení podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Mezi takové úmluvy patří úmluva č. 155 z roku 1981 s názvem Bezpečnost práce a ochrana zdraví, která je v České republice publikována ve Sbírce zákonů pod číslem 20/1989 Sb., úmluva č. 148 z roku 1977 s názvem Pracovní prostředí (znečištění ovzduší, hluk a vibrace) publikovanou pod č. 444/1991 Sb., či úmluva č. 120 z roku 1964 s názvem Hygiena (obchod a kanceláře) publikovanou pod č. 403/1991 Sb.

Jelikož se tato diplomová práce v druhé části zaměřuje na pracovní podmínky osob zdravotně postižených, je na místě zmínit ještě jednu úmluvu Mezinárodní organizace práce s názvem Pracovní rehabilitace a zaměstnávání osob se zdravotním postižením č. 159 z roku 1983.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Informace pochází z WWW: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>

<sup>21</sup> Informace pochází z WWW: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>

<sup>22</sup> Informace pochází z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/1009>

Na závěr této kapitoly je vhodné zopakovat, že vztah vnitrostátního a mezinárodního práva upravuje zmiňovaný čl. 10 Ústavy České republiky, kterým jsou mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal souhlas Parlament a jimiž je Česká republika vázána, uznány jako součást právního řádu. Nastane-li rozpor mezi mezinárodní smlouvou a zákonem, platí ustanovení příslušné mezinárodní smlouvy.

## **4.2 Právo Evropské unie**

Jelikož dne 1. května 2004 vstoupila Česká republika do Evropské unie (dále jen EU), stalo se pro ni závazné rovněž evropské právo, které v dnešní době představuje samostatný systém práva tvořený jednak právem komunitárním (vytvářeným Evropským společenstvím), jednak právem unijním (právo Evropské unie). Prameny evropského práva je možné rozdělit na primární, mezi něž patří zakládací smlouvy uzavřené mezi členskými státy, tj. Smlouva o založení Evropského společenství uhlí a oceli z roku 1951, Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství pro atomovou energii z roku 1957, jejich novelizace a smlouvy o přistoupení jednotlivých členských států, a na sekundární, které se skládají z nařízení, směrnic, rozhodnutí, doporučení a stanovisek. Pracovní právo Evropské unie je tvořeno primárními i sekundárními prameny práva. V porovnání s vnitrostátní právní úpravou jednotlivých členských států pokrývá však pouze část jejího obsahu. Tomuto faktu straní zejména princip subsidiarity, podle něhož v oblastech, které nejsou zařazeny do výlučné pravomoci Evropské unie, vyvíjí EU činnost pouze za předpokladu, že cíle navrhované aktivity nemohou být uspokojivě dosaženy snahou členských států a mohou být z důvodu rozsahu nebo účinkem navrhované činnosti lépe dosaženy z pozice Evropské unie.<sup>23</sup> Předcházející výklad nastiňuje stěžejní zásadu vztahu mezi normotvorbou EU a normotvorbou členských států v oblasti pracovního práva, totiž že evropská normotvorná činnost není přípustná tam, kde je možné uplatnění normotvorby národní.

### **4.2.1 Prameny primární**

Primární prameny vymezují důležité zásady, které provázejí celou oblast práva jako takového, pracovního nevyjímaje. Jedná se o volný pohyb zaměstnanců, podporu

---

<sup>23</sup> SPIRIT, Michal, a kolektiv, dílo citováno v poznámce č. 9, str. 45

zaměstnanosti, zlepšování pracovního prostředí či přiměřenou sociální a zdravotní ochranu zaměstnanců.

#### **4.2.2 Sekundární normotvorba**

Pro oblast péče o zaměstnance je významná zejména právní úprava za pomoci směrnic, která je ve vztahu k členským státům závazná co do výsledku a vyžaduje od nich promítnutí ve směrnici obsažených požadavků do vnitrostátního práva. Jedná se např. o směrnice Rady č. 91/383/EHS, která stanovuje základní zásady pro vytvoření systému ochrany života, zdraví a bezpečnosti práce u zaměstnavatele, č. 89/654/EHS o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti a č. 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.<sup>24</sup>

#### **4.2.3 Charta základních sociálních práv zaměstnanců**

Dalším neopomenutelným pramenem je Charta základních sociálních práv zaměstnanců z roku 1989. Jedná se o právně nezávazný dokument, jehož cílem je zajistit respektování určitých sociálních práv souvisejících zejména se zaměstnáním, jako např. volný pohyb zaměstnanců, zlepšování životních a pracovních podmínek, rovnoprávnost mužů a žen v pracovněprávních vztazích, zdravotní ochranu a bezpečné pracovní podmínky a sociální a pracovní integraci osob s postižením.<sup>25</sup>

#### **4.2.4 EUROFOUND**

Kromě výše uvedené legislativy můžeme jako činnost Evropské unie v oblasti péče o zaměstnance vnímat i založení Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, tzv. EUROFOUND), která byla založena na základě nařízení Rady č. 1365/75/EHS ze dne 26. května roku 1975. Nadace je tripartitní orgán, jenž sídlí v Irsku, má právní způsobilost a jehož hlavním cílem je přispívat k navrhování a vytváření lepších životních a pracovních podmínek rozvíjením a šířením poznatků, jež

---

<sup>24</sup> Informace pochází z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/1408>

<sup>25</sup> SPIRIT, Michal, a kolektiv, dílo citováno v poznámce č. 9, str. 46

mohou napomáhat tomuto vývoji.<sup>26</sup> Svou aktivitu v oblasti pracovních podmínek vyvíjí zejména za pomoci Evropské observatoře pracovních podmínek (European Working Conditions Observatory, tzv. EWCO).<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Informace pochází z WWW:

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/employment\\_rights\\_and\\_work\\_or\\_ganisation/c11111\\_cs.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_or_ganisation/c11111_cs.htm)

<sup>27</sup> Informace pochází z WWW: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/>

## 5 Jednotlivé instituty péče o zaměstnance

### 5.1 Pracovní podmínky zaměstnanců

Právo na uspokojivé pracovní podmínky vychází z čl. 28 Listiny základních práv a svobod, proto můžeme říci, že se jedná o základní lidské, konkrétně sociální, právo. Právo na uspokojivé pracovní podmínky představuje jeden z výchozích principů pracovního práva, který byl deklarován již v dokumentech staršího data, ve Všeobecné deklaraci lidských práv či v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.<sup>28</sup>

Pracovní podmínky lze dle pojetí LZPS chápat jako soubor obecných parametrů konkrétního pracovněprávního vztahu, které působí na zaměstnance v souvislosti s výkonem jeho práce, s přihlédnutím ke geografickým, sociologickým a ekonomickým vlastnostem pracovního prostředí. Na druhé straně se jedná o komplex práv, povinností a doporučených plnění účastníků pracovněprávních vztahů, jejichž realizací se má zaměstnanci zabezpečit vytváření optimálních pracovních podmínek.<sup>29</sup>

LZPS zakotvuje, že podrobnosti při zajišťování vhodných pracovních podmínek určí zákon. Tímto zákonem je zákoník práce, který ve svém § 224 odst. 1 ZP stanoví povinnost zaměstnavatelů vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance pracovnělékařské služby.<sup>30</sup> Tato úprava je, s ohledem na avizované liberální pojetí ZP, minimální, jedná se pouze o zajištění základních standardů, o dispozitivní úpravu demonstrativního charakteru, která vymezuje, jakým směrem by se péče o pracovní podmínky měla zaměřit.

#### 5.1.1 Pracovnělékařské služby

Dnem 1. dubna 2012 nabyl účinnosti zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, který nahrazuje původní právní úpravu preventivní péče, regulovanou zákonem č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, a zavádí nový pojem,

---

<sup>28</sup> O této problematice více viz kapitola 4.1.1, Mezinárodní úmluvy obecné

<sup>29</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L., dílo citováno v poznámce č. 8, str. 357

<sup>30</sup> Do 31. března 2012 se jednalo o „závodní preventivní péči“ – změna provedena zákonem č. 375/2011 Sb.



pracovnílékařské služby. Pracovnílékařské služby jsou dle § 53 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách definovány jako „zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění preventivních prohlídek a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby“. Tento právní předpis vymezuje současně též poskytovatele pracovnílékařských služeb, kterými jsou jednak poskytovatelé v oboru pracovního lékařství, ale i poskytovatelé v oboru všeobecného praktického lékařství. Zásadní změny, které zákon o specifických zdravotních službách přinesl, můžeme spatřovat v možnosti zaměstnavatelů zajišťovat pracovnílékařské služby praktickým lékařem, u něhož je zaměstnanec registrován, v právu zaměstnavatele vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovníprávní prohlídku, pokud má pochybnosti o jeho zdravotní způsobilosti, či v povinnosti zaměstnavatele uhradit náklady pracovnílékařských služeb.<sup>31</sup>

### 5.1.2 Pracovní prostředí

Řada studií prokazuje, že spokojenost a výkonnost zaměstnanců je do značné míry závislá na prostorovém a funkčním řešení pracoviště, na vybavení či prostém pocitu pohodlí. Se zajištěním vhodných a uspokojivých pracovních podmínek proto úzce souvisí pojem pracovního prostředí. Jde o souhrn všech materiálních podmínek pracovní činnosti, které v souvislosti s ostatními podmínkami výkonu práce produkují faktory působící na zaměstnance. Tyto faktory mohou vykazovat různou podobu – mohou být fyzikální (hluk na pracovišti), chemické (plyny), biologické (patogenní mikroorganismy), fyziologické (náročnost práce) či psychologické (stres, šikana).<sup>32</sup> Jako nejdůležitější hodnocené parametry v rámci pracovního prostředí je možné označit světelné a zrakové podmínky, které zajišťují dostatečnou celkovou viditelnost a bezpečnou orientaci v prostoru, hluk, zejména hlasitost, výšku vydávaných zvuků a charakter časového průběhu, klimatické podmínky jako je teplota vzduchu, vlhkost,

<sup>31</sup> Informace pochází z WWW: <http://www.epravo.cz/top/clanky/zakon-o-specifickyh-zdravotnich-sluzbach-79812.html>

<sup>32</sup> <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/faktory-pracovniho-prostredi>

proudění, prašnost prostředí, či působení toxických látek, s nimiž je spojeno riziko otrav.

V souvislosti s pracovním prostředím bylo vydáno nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí, jež zakotvuje úpravu Evropských společenství v této oblasti.<sup>33</sup>

Pracovní prostředí představuje složku problematiky životního prostředí,<sup>34</sup> a proto je třeba věnovat mu pozornost.

### 5.1.3 Zvláštní odměna zaměstnance

Zaměstnavatel může dle § 224 odst. 2 ZP poskytnout zaměstnanci odměnu „zejména při životním či pracovním jubileu<sup>35</sup>, při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod, za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při zasahování u jiných živelních událostí, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek“. Výčet odměn v tomto ustanovení je demonstrativní a zaměstnavatelé mohou svým zaměstnancům poskytnout odměny i při jiných příležitostech; typickými příklady jsou odměny u příležitosti svatby, narození potomka, či např. Vánoc.<sup>36</sup> Při poskytování odměn nejsou zaměstnavatelé limitováni, mohou poskytnout odměny de facto dle své libosti, musí však respektovat zásadu rovného zacházení se zaměstnanci, v opačném případě by se jednalo o diskriminační chování.

Na poskytnutí výše uvedených odměn nelze s ohledem na deklarovaný liberální přístup ZP nahlížet jako na normativní povinnost zaměstnavatele – zaměstnavatel je může poskytnout, není k tomu však povinen.

---

<sup>33</sup> Jedná se zejména o Směrnici Rady 89/654/EHS ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních bezpečnostních a zdravotních požadavcích na pracoviště a Směrnici Rady 92/57/EHS ze dne 24. června 1992 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na dočasných nebo přechodných staveništích

<sup>34</sup> BĚLINA, Miroslav, a kolektiv: dílo citováno v poznámce č. 1, str. 326

<sup>35</sup> Došlo k odstranění původní právní úpravy, která vázala možnost poskytnout odměnu zaměstnanci na dovršení 50 let věku. Toto diskriminační ustanovení bylo nahrazeno, a zaměstnavatel tak může poskytnout odměnu zaměstnanci při jakémkoliv životním či pracovním jubileu.

<sup>36</sup> VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J., Zákoník práce, komentář, Wolters Kluwer, 2012, 741 stran, str. 404

#### **5.1.4 Fond kulturních a sociálních potřeb**

Povinnost vytvoření fondu kulturních a sociálních potřeb se nevztahuje na všechny zaměstnavatele, je zřizován zaměstnavateli veřejného sektoru napojenými na státní (případně komunální) rozpočet, a to ve prospěch jejich zaměstnanců. Dle vyhlášky Ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, je to povinností vymezených zaměstnavatelů, kterými jsou organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky.<sup>37</sup> Mezi organizační složky státu řadíme ministerstva a jiné správní úřady státu, Ústavní soud, Nejvyšší správní soud, vrchní, krajské a okresní soudy, státní zastupitelství, Nejvyšší kontrolní úřad, a další subjekty uvedené v § 3 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích.

V případě, že u uvedených zaměstnavatelů působí odborová organizace, účastní se společně se zaměstnavatelem spolurozhodování o přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb a o čerpání prostředků z tohoto fondu. Spolurozhodování přitom označuje mechanismus, jehož úloha tkví v tom, že odborová organizace vytváří společně se zaměstnavatelem systém, jenž určuje jakým způsobem a v jaké výši bude do fondu přispíváno a jakým způsobem budou naopak z fondu poskytovány prostředky.

Vyhláška vymezuje, co je možné z fondu sociálních a kulturních potřeb hradit a jaké příspěvky lze čerpat. Příkladem je možné uvést očkování, provoz kulturních a rekreačních zařízení, příspěvek na dovolenou, aj.

Na zaměstnavatele, jež nejsou uvedeni ve vyznačených předpisech, se vyhláška o fondu kulturních a sociálních služeb nevztahuje, a poskytování sociálních, kulturních a obdobných požitků není upraveno žádným právním předpisem. I tito zaměstnavatelé však mohou fond kulturních a sociálních potřeb či jinou formu sociálního fondu vytvářet. Není pro ně ale stanovena zákonná spolurozhodovací povinnost s odborovou organizací, která může být ovšem založena na základě dohody v rámci smluvní volnosti.

#### **5.1.5 Úschova svršků**

Mezi další povinnosti zaměstnavatele v rámci péče o zaměstnance patří zajištění úschovy svršků a jiných osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do práce.

---

<sup>37</sup> VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J., dílo citováno v poznámce č. 36, str. 427

Tato povinnost se uplatňuje zejména v pracovních odvětvích, kde charakter práce vyžaduje, aby se zaměstnanci převlékli do pracovních oděvů. Věci, které zaměstnanci obvykle nosí do práce, ZP nedefinuje a nevěnuje se jim ani judikatura. Bezsporně můžeme mezi obvyklé věci zařadit oblečení a obuv bez ohledu na jejich hodnotu a běžné osobní předměty jako například prsteny, hodinky, aktovka, kabelka, mobilní telefon.<sup>38</sup> Pokud se jedná o věci, které zaměstnanci běžně do práce nenosí (typicky větší obnosy peněžních prostředků), musí být posouzeny nikoliv pouze ze subjektivního hlediska každého zaměstnance, ale i z hlediska obecného, s přihlédnutím k povaze, místní situaci pracoviště, k obvyklé pracovní náplni či například k ročnímu období.

Zaměstnavatelé nesou odpovědnost za škodu vzniklou na věcech, které zaměstnanci odkládají při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo na místě obvyklém. Tato odpovědnost se vztahuje pouze na vztah zaměstnavatele k jeho zaměstnancům a není rozhodné, zda jsou zaměstnanci pro zaměstnavatele činní v rámci pracovního poměru nebo na základě dohod konaných mimo pracovní poměr.<sup>39</sup> V pracovním řádu nebo v jiném interním předpisu může zaměstnavatel upřesnit, kam mají zaměstnanci věci odkládat a jakým způsobem je mají zabezpečit. Za škodu však zaměstnavatel odpovídá i tehdy, dodržel-li veškeré povinnosti stanovené právními předpisy. Kauzální nexus, neboli příčinná souvislost, spočívá v tom, že zaměstnanec odložil věc na místě obvyklém, či k tomu určeném a během této doby na odložené věci vznikla škoda, ať už v podobě poškození, nebo ztráty. Důkazní břemeno tíží zaměstnance, má povinnost prokázat vznik škody (která vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním) na věci odložené na místě k tomu určeném/obvyklém. Zaměstnanec musí zaměstnavateli oznámit vzniklou škodu na věci, a to do patnácti dnů ode dne, kdy se o ní sám dozvěděl. V opačném případě jeho nárok na náhradu škody zaniká.

Nastane-li situace, kdy zaměstnanci vznikne škoda na věci, již do práce obvykle nenosí a kterou zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá zaměstnavatel do částky 10.000 Kč (tato částka může být zvýšena nařízením vlády). Pokud se však

---

<sup>38</sup> VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J., dílo citováno v poznámce č. 36, str. 406

<sup>39</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L., dílo citováno v poznámce č. 8, str. 398

zjistí, že škoda byla způsobena jiným zaměstnancem téhož zaměstnavatele, je zaměstnavatel povinen uhradit škodu v plné výši.

## **5.2 Odborný rozvoj zaměstnanců**

Odborný rozvoj zaměstnanců představuje pro zaměstnavatele významný úkol, je však i v zájmu zaměstnanců samotných. Dle § 227 ZP „zahrnuje odborný rozvoj zaměstnanců, zejména zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace“. Kromě těchto čtyř forem možností růstu zaměstnanců a rozvoje lidských zdrojů upravených ZP, uvádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, pátou formu péče o odborný rozvoj zaměstnanců, rekvalifikaci.<sup>40</sup>

### **5.2.1 Rekvalifikace**

Rekvalifikace představuje nástroj státu, jímž je realizována aktivní politika zaměstnanosti. Základní účel spočívá v získání nové kvalifikace a zvýšení, udržení, rozšíření nebo prohloubení kvalifikace dosavadní. Nejčastěji se jedná o rekvalifikaci osob, které po určitou (zpravidla delší) dobu nevykonávaly z nějakého důvodu své povolání. Typickým příkladem jsou matky na mateřské dovolené či uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní. Rozsah, ve kterém se rekvalifikace provádí, vychází z kvalifikace doposud nabyté, zdravotního stavu, schopností a zkušeností zaměstnance, u něhož se rekvalifikace provádí.<sup>41</sup> Rekvalifikační činnost provádí zákonem vymezené subjekty, tzv. rekvalifikační zařízení.<sup>42</sup> Rozeznáváme de facto tři možnosti rekvalifikace, jednak může být prováděna na základě dohody mezi uchazečem o zaměstnání a Úřadem práce, za druhé si uchazeč o zaměstnání může rekvalifikaci zabezpečit sám, popř. může být prováděna přímo u zaměstnavatele za účelem dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

---

<sup>40</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L., dílo citováno v poznámce č. 8, str. 362

<sup>41</sup> VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J., dílo citováno v poznámce č. 36, str. 408

<sup>42</sup> Rekvalifikační zařízení jsou vymezena v § 108 odst. 2 písm. a) až d) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (např. zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle ZoZ)

### 5.2.2 Zaškolení a zaučení

Nastane-li situace, kdy zaměstnanec nastupuje do zaměstnání bez jakékoliv kvalifikace (popř. bez kvalifikace potřebné pro výkon daného druhu práce), je zaměstnavatel povinen jej zaškolit nebo zaučit. ZP pojmy zaškolení a zaučení neupravuje a v jejich užívání nečiní rozdíly, je tedy pouze na zaměstnavateli, jak formu odborného rozvoje nazve. Právní nauka naopak přináší oddělení těchto pojmů - zaučení představuje formu odborného rozvoje spíše pro manuální obory, naopak zaškolení pro obory administrativní.<sup>43</sup>

Samotné zaškolení či zaučení pro výkon sjednané práce se považuje za výkon práce, za který zaměstnanci náleží mzda nebo plat. Obsahem zaškolení a zaučení je běžné seznámení zaměstnance s pracemi, které bude dle uzavřeného pracovního poměru vykonávat, jde zejména o odbornou teoretickou průpravu a praktický výcvik.

Je-li to nezbytné, je zaměstnavatel povinen zajistit další využití zaškolení a zaučení pro případ, kdy zaměstnanec přechází z jakýchkoliv důvodů na straně zaměstnavatele na nový druh práce nebo na nové pracoviště. Rovněž v tomto případě se jedná o výkon práce, za který zaměstnanci přísluší mzda, popř. plat.

Kromě školení týkajícího se samotného druhu práce a pracovního procesu je zaměstnavatel povinen zaměstnance zaškolit z hlediska bezpečnosti práce, organizace či uspořádání pracoviště.<sup>44</sup>

### 5.2.3 Odborná praxe absolventů škol

V souvislosti s péčí o odborný rozvoj zaměstnanců, ukládá ZP zaměstnavatelům povinnost zabezpečit absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi, jejímž cílem je získání odborných zkušeností a dovedností potřebných a nutných pro výkon práce. Odborná praxe se považuje, stejně jako zaškolení a zaučení, za výkon práce, a zaměstnanci - absolventovi za ni tedy náleží mzda či plat. Absolventem je z hlediska ZP každý zaměstnanec, který vstupuje do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci do doby, kdy celková

---

<sup>43</sup> VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J., dílo citováno v poznámce č. 36, str. 409

<sup>44</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L, dílo citováno v poznámce č. 8, str. 362

doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném a úspěšném, ukončení studia dvou let.<sup>45</sup> Ukončení odborné praxe není vázáno na osobu jednoho zaměstnavatele, zaměstnanec podmínku odborné praxe splňuje i tehdy, změní-li během daných dvou let svého zaměstnavatele. Stejně jako v pracovněprávním vztahu může absolvent nabýt praxi podnikáním jako osoba samostatně výdělečně činná.

#### 5.2.4 Prohlubování kvalifikace

V úvodu této podkapitoly je třeba vymezit pojem kvalifikace, jehož legální definici neposkytuje ZP ani prováděcí předpisy. Kvalifikaci můžeme charakterizovat jako celkovou schopnost zaměstnanců vykonávat určitou konkrétní, dohodnutou práci. Nejedná se pouze o teoretické znalosti, ale i praktické zkušenosti a dovednosti zaměstnance. Na základě těchto pojmových znaků definujeme kvalifikaci jako souhrn teoretických vědomostí, praktických dovedností a osobních vlastností, které vytvářejí předpoklady pro vykonávání určitých prací.<sup>46</sup> Soubor znalostí a dovedností není neměnný, jednou získaná kvalifikace nepředstavuje celoživotní záruku získaných vědomostí. Pokud totiž získané dovednosti a vědomosti neudržíme a neobnovujeme, dochází zpravidla k jejich zapomenutí. Naopak jejich užívání vede k zafixování a upevnění.

Prohlubováním kvalifikace rozumíme zejména její průběžné doplňování, udržování a obnovování, za předpokladu, že zaměstnanec prohloubení kvalifikace pro výkon své práce potřebuje, nedochází ke změně její podstaty a nadále umožňuje výkon sjednané práce. Každý zaměstnanec je povinen se o svou kvalifikaci starat a prohlubovat ji. Může tak činit z vlastní vůle, např. samostudiem, rovněž může být zaměstnanci ze strany zaměstnavatele uložena povinná účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohlubování kvalifikace.<sup>47</sup> Účast na těchto aktivitách je považována za výkon práce a zaměstnanec za ni pobírá mzdu nebo plat.<sup>48</sup> Náklady

---

<sup>45</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L., dílo citováno v poznámce č. 8, str. 363

<sup>46</sup> BĚLINA, Miroslav, a kolektiv: dílo citováno v poznámce č. 1, str. 328

<sup>47</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu se sp. zn. 21 Cdo 182/2006, kterým Nejvyšší soud dospěl k závěru, že zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci povinnost zúčastnit se školení v rámci prohlubování kvalifikace a je rovněž oprávněn provést ověření získaných znalostí.

<sup>48</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu se sp. zn. 21 Cdo 1873/2000, kterým NS účast na studiu a školení za účelem prohloubení kvalifikace označil jako výkon práce, za něž zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, a naopak porušení těchto povinností zaměstnance je možné kvalifikovat jako porušení povinností vyplývajících z pracovních předpisů.

vynaložené na prohlubování kvalifikace hradí zaměstnavatel. Pokud však zaměstnanec požaduje absolvování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může po něm zaměstnavatel vyžadovat finanční spoluúčast.<sup>49</sup>

V případě, že předpokládané náklady na prohlubování kvalifikace dosáhnou částky 75.000 Kč<sup>50</sup>, mohou účastníci pracovního poměru uzavřít dohodu, ve které se zaměstnavatel zavazuje umožnit zaměstnanci prohloubení kvalifikace a zaměstnanec se zavazuje prohloubit si kvalifikaci a setrvat u zaměstnavatele po určitou v dohodě vymezenou dobu v pracovním poměru.<sup>51</sup> Jestliže by zaměstnanec porušil svou povinnost setrvat u zaměstnavatele po stanovenou dobu v pracovním poměru, vznikla by na jeho straně povinnost uhradit zaměstnavateli náklady, které zaměstnavatel na prohloubení jeho kvalifikace vynaložil.

Kromě obecné úpravy prohlubování kvalifikace v ZP upravují tuto problematiku i jiné právní předpisy, jako například zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, který vymezuje další vzdělávání pedagogických pracovníků, zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta.<sup>52</sup>

### **5.2.5 Zvyšování kvalifikace**

Zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace, zejména studiem, školením, ale i jinou formou přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, a též její získání a rozšíření.<sup>53</sup> Zaměstnanec získává zvýšením kvalifikace kvalifikaci novou, další, a to navzdory faktu, že ji pro výkon sjednané práce zásadně nepotřebuje.<sup>54</sup>

ZP chápe zvýšení kvalifikace pouze jako zvýšení, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele, avšak rozhodnutí, zda si zaměstnanec bude zvyšovat kvalifikaci či

---

<sup>49</sup> SPIRIT, Michal, a kolektiv, dílo citováno v poznámce č. 9, str. 180

<sup>50</sup> S ohledem na § 234 odst. 5 ZP, může vláda nařízením tuto částku zvýšit.

<sup>51</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu se sp. zn. 21 Cdo 1873/2000, kterým NS stanovil, že požadavek na předpokládané náklady k prohlubování kvalifikace (v současné době 75.000 Kč) tvoří zákonnou podmínku, jež musí být před uzavřením dohody o prohloubení kvalifikace splněna, nejde však o náležitost, kterou dohoda musí pod sankcí neplatnosti obsahovat.

<sup>52</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L., dílo citováno v poznámce č. 8, str. 365

<sup>53</sup> HŮRKA, Petr, a kolektiv, dílo citováno v poznámce č. 2, str. 330

<sup>54</sup> Výjimku představuje studium k dosažení vyššího stupně vzdělání, které je považováno za zvýšení kvalifikace



nikoliv, záleží na zaměstnanci samotném, a nepředstavuje tedy povinnost, která by mohla být uložena zaměstnavatelem. Zároveň však zaměstnavatel není ze zákona automaticky povinen zaměstnanci zvýšení kvalifikace umožnit. Pokud se zaměstnanec rozhodne zvýšit si kvalifikaci a zaměstnavatel s tím vysloví souhlas, nemůže být tato skutečnost k tíži zaměstnance, což potvrzuje § 205 ZP, který účast na školení, jiné formě přípravy nebo studiu, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo splnit požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, které jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele, a zasahuje-li do pracovní doby, označuje ji jako překážku v práci na straně zaměstnance, za kterou přísluší náhrada mzdy nebo platu.

Úprava zvyšování kvalifikace v ZP představuje minimální standard práv, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci v souvislosti s činnostmi, které vedou ke zvýšení jeho kvalifikace. Za předpokladu, že smluvně nejsou dohodnuta další či vyšší práva, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu v nezbytně nutném rozsahu k účasti na vyučování, výuce a školení, dva pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou, pět pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria, deset pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce a jiných obdobných písemných prací, čtyřicet pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státních rigorózních zkoušek ve vymezených oblastech a státních doktorských zkoušek. Zaměstnanec má právo na poskytnutí pracovního volna i v souvislosti s vykonáním přijímací zkoušky, opravné zkoušky, s účastí na promoci a obdobném ceremoniálu. V těchto případech ovšem zaměstnanci nevzniká právo na náhradu mzdy nebo platu.

Zaměstnavatel, který zaměstnanci poskytuje pracovní volno a náhradu mzdy, je oprávněn sledovat průběh a výsledky zvyšování kvalifikace. V zákonem stanovených případech může zastavit poskytování úlev a náhrad. V první řadě se jedná o případ, kdy se zaměstnanec stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro niž si zvyšuje svou kvalifikaci. Jako příklad zde může posloužit např. déletrvající nemoc zaměstnance, mimořádné pracovní úkoly či jiné vážné osobní důvody. Druhou okolností, pro kterou může zaměstnavatel zastavit poskytování úlev, je situace, kdy zaměstnanec bez zavinění

zaměstnavatele po delší dobu neplní bez vážného důvodu podstatné povinnosti při zvyšování kvalifikace. Mezi tyto povinnosti je možné zařadit např. účast na předepsaných seminářích a skládání uložených zkoušek.

#### **5.2.5.1 Kvalifikační dohoda**

S ohledem na skutečnost, že na zvyšování kvalifikace mají zájem jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci, umožňuje ZP realizovat tyto zájmy smluvní cestou, a to prostřednictvím zvláštní dohody, jejímž obsahem je závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a na druhé straně závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele po sjednanou dobu, která nesmí překročit lhůtu pěti let a počíná běžet ode dne zvýšení kvalifikace, nebo uhradit zaměstnavateli vynaložené náklady spojené se zvýšením kvalifikace. Ze strany zaměstnance se jedná o alternativní závazek, kdy povinnost majetkoprávní povahy spočívající v úhradě vynaložených nákladů nastupuje až při nesplnění či porušení závazku setrvat u zaměstnavatele po sjednanou dobu.

Kvalifikační dohoda je dohodou s přesně vymezeným obsahem. ZP stanoví, které náležitosti musí tato dohoda pod sankcí neplatnosti obsahovat. Jedná se o druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení, popřípadě prohloubení<sup>55</sup>, dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po ukončení, zvýšení nebo prohloubení kvalifikace<sup>56</sup>, druhy nákladů a celkovou částku nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat u zaměstnavatele. Kvalifikační dohoda vyžaduje písemnou formu; pokud strany pracovního vztahu vadu spočívající v absenci písemné kvalifikační dohody v dodatečné lhůtě neodstraní, je tato dohoda neplatná.

Do celkové doby, po niž se zaměstnanec zavázal setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru, se nezapočítávají určité časové úseky předvídané ZP. Tato situace nastává v případě, kdy pracovní poměr nadále trvá, ale zaměstnanec nevykonává práci sjednanou v pracovní smlouvě. Tak je tomu u rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky, tj. maximálně do tří let věku dítěte a po odečtení 28, resp.

---

<sup>55</sup> O kvalifikační dohodě v případě prohlubování kvalifikace více viz kapitola 5.2.4, Prohlubování kvalifikace

<sup>56</sup> Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze se sp. zn. 6 Cdo 15/94, kterým Vrchní soud judikoval, že délka setrvání zaměstnance v pracovním poměru na základě uzavřené kvalifikační dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, by měla být přiměřená době získávání, popř. zvyšování kvalifikace, jejímu druhu a významu.

37 týdnů mateřské dovolené, která se do doby trvání závazku započítává<sup>57</sup>, a nepřítomnosti zaměstnance v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, došlo-li k pravomocnému odsouzení. Jakékoliv jiné překážky v libovolné délce nemají na plynutí této doby vliv, ačkoliv zaměstnanec po dobu jejich trvání dosaženou kvalifikaci nevyužívá.<sup>58</sup>

ZP předvídá situace, kdy zaměstnanec nesplní svůj závazek vyplývající z kvalifikační dohody vůbec (např. ukončí pracovní poměr ihned po zvýšení kvalifikace); v takovém případě bude povinen uhradit celkové náklady vynaložené ze strany zaměstnavatele na zvýšení kvalifikace. Pokud svůj závazek zaměstnanec nesplní pouze zčásti, dojde k poměrnému snížení povinnosti nahradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením či prohloubením kvalifikace.

Povinnost zaměstnance k úhradě nákladů není bezvýjimečná; ZP vymezuje taxativním výčtem okolností, za kterých by bylo nespravedlivé náhradu nákladů po zaměstnanci požadovat. Okruh zákonem stanovených případů<sup>59</sup> může každý zaměstnavatel rozšířit kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem o další důvody. Náhradu nákladů spojených se zvyšováním kvalifikace nelze požadovat ani tehdy, dojde-li ke svévolnému přerušení nebo předčasnému skončení kvalifikačního procesu a zaměstnanec u zaměstnavatele dále setrvá. V takovém případě by nebyl splněn základní cíl dohody, tj. stabilizovat kvalifikovaného zaměstnance nebo zaručit návratnost příslušných finančních výdajů.<sup>60</sup>

### **5.3 Stravování zaměstnanců**

Dalšímu právu, které náleží zaměstnancům a které má své opodstatněné místo v institutu péče o zaměstnance, odpovídá povinnost zaměstnavatele umožnit stravování během výkonu pracovní směny. Pojmem „umožnit stravování“ normotvůrci rozumí vhodné rozvrhnutí pracovní doby za současného poskytnutí pracovního volna a zajištění prostoru pro stravování, nikoliv zajištění jídla samotného. Zaměstnavatel je povinen umožnit stravování zaměstnancům ve všech směnách, tuto povinnost nemá pouze vůči

---

<sup>57</sup> BĚLINA, Miroslav, a kolektiv: dílo citováno v poznámce č. 1, str. 331

<sup>58</sup> VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J., dílo citováno v poznámce č. 36, str. 422

<sup>59</sup> § 235 odst. 3 ZP

<sup>60</sup> PUDÍK, V., *Spory ze stabilizačních dohod*, 1. vydání, Praha: Práce, 1988, 113 stran, str. 55

zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu (tito zaměstnanci jsou zabezpečeni cestovními náhradami, tzv. stravným).<sup>61</sup>

Bližší vymezení organizace stravování, okruhu zaměstnanců, jimž se stravování poskytuje, způsobu jeho provádění a financování zaměstnavatelem je ponecháno na kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu, za předpokladu, že není pro určitý okruh zaměstnavatelů upraveno zvláštním právním předpisem.<sup>62</sup>

Kolektivní smlouva či vnitřní předpis mohou zakotvit též nárok na cenově zvýhodněné stravování určitých skupin zaměstnanců – bývalým zaměstnancům zaměstnavatele, kteří u něj pracovali do odchodu do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, zaměstnancům po dobu čerpání dovolené a zaměstnancům po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti.<sup>63</sup>

### **5.3.1 Realizace stravování**

Stravování může být realizováno ve vlastním zařízení zaměstnavatele (příprava a výdej jídel ve vlastním nebo sdruženém zařízení závodního stravování)<sup>64</sup> nebo prostřednictvím jiného subjektu, kam patří stravování zajištěné ve stravovacím zařízení jiného provozovatele, dovoz stravy od jiného dodavatele a její výdej ve vlastním zařízení, stravování v restauraci nebo v provozovnách veřejného stravování na základě nakoupených stravenek.<sup>65</sup> V současné době panuje v oblasti stravování trend spočívající v diferenciaci stravování dle pracovní zátěže, zdravotního stavu zaměstnanců a pracovních podmínek.

## **5.4 Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců**

Určité skupiny osob, konkrétně ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené, mají dle čl. 29 LZPS právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Ústavněprávní základ zvláštních pracovních podmínek těchto skupin

---

<sup>61</sup> § 176 odst. 1 ZP

<sup>62</sup> Např. vyhláška č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, stanoví, které náklady závodního stravování jsou hrazeny úhradami od strávnicků a příspěvkem z fondu kulturních a sociálních potřeb a které náklady může hradit zaměstnavatel

<sup>63</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L., dílo citováno v poznámce č. 8, str. 372

<sup>64</sup> BĚLINA, Miroslav, a kolektiv: dílo citováno v poznámce č. 1, str. 332

<sup>65</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L., dílo citováno v poznámce č. 8, str. 373

zaměstnanců rozvádějí a konkretizují právní předpisy, zejména ZP, zákon o zaměstnanosti či vyhláška č. 288/2003 Sb., jež stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, ženám, které kojí, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým. Vyhláška rovněž stanovuje podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně zakázané práce vykonávat z důvodu přípravy k povolání.<sup>66</sup>

#### **5.4.1 Zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením**

ZP neobsahuje problematiku zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením, a proto, pokud se jedná o povinnosti zaměstnavatelů v souvislosti se zaměstnáváním těchto znevýhodněných osob a vytváření vhodných pracovních podmínek, odkazuje ZP na ustanovení zákona o zaměstnanosti.<sup>67</sup>

#### **5.4.2 Pracovní podmínky zaměstnankyň**

Počet ekonomicky aktivních žen je vysoký ve všech vyspělých zemích světa a představuje jeden z prvků zvyšování ekonomické výkonnosti a ekonomického růstu na národní i mezinárodní úrovni. S ohledem na zásadu rovnosti a rovnoprávnosti žen a mužů je nezbytné vytvořit ženám v rodině, práci i společnosti obdobné (respektive v podstatě stejné) podmínky, jaké mají muži. Pro zajištění úplné rovnoprávnosti žen a mužů však musí být některé pracovní podmínky upraveny diferencovaně.<sup>68</sup>

Zvláštní pracovní podmínky žen lze vymezit jako soubor práv žen a soubor povinností, příp. právem doporučených plnění především zaměstnavatelů a také státních orgánů, jehož účelem je umožnit ženám plnění pracovních úkolů v pracovněprávních vztazích, aniž by to bylo na újmu jejich zdravotnímu stavu a plnění dalších společenských funkcí.<sup>69</sup>

---

<sup>66</sup> Vyhláška vychází ze Směrnice Rady č. 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníc, pracovníc krátce po porodu nebo kojících pracovníc, a ze Směrnice Rady č. 94/33/EHS ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků

<sup>67</sup> O pracovních podmínkách osob se zdravotním postižením více viz kapitola 7., Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením

<sup>68</sup> HŮRKA, Petr, a kolektiv, dílo citováno v poznámce č. 2, str. 335

<sup>69</sup> KALENSKÁ, M., a kolektiv, *Československé pracovní právo*, 2. vydání, Praha : Panorama, 1988, 444 stran, str. 247

#### **5.4.2.1 Faktor biologický a faktor společenský**

Potřeba speciální úpravy pracovních podmínek žen – zaměstnankyň je vázána na dva faktory. Prvým z nich je faktor biologický, který vyjadřuje fyziologické zvláštnosti ženského organismu, v jejichž důsledku jsou ženy citlivější vůči určitým druhům prací i určitým druhům pracovišť. Jedná se zejména o práce, které jsou pro ženy nepřiměřené z hlediska fyzické náročnosti. Druhý faktor, společenský, klade důraz na mateřskou funkci žen, která spočívá v plnění mateřského poslání a péči o děti a domácnost.

Tyto faktory se vyskytují u všech žen, u některých se projevují ovšem výrazněji. Tak je tomu zejména v případě těhotných žen a matek malých dětí. Proto jsou pracovní podmínky stanoveny jednak pro ženy obecně (§ 238 odst. 1 ZP stanoví obecný zákaz zaměstnávat ženy pracemi, které ohrožují jejich mateřství), jednak pro zaměstnankyně těhotné, kojící a zaměstnankyně – matky do konce devátého měsíce po porodu (dále jen „chráněné zaměstnankyně“).

ZP zakotvuje oprávnění a zároveň též povinnost Ministerstva zdravotnictví stanovit vyhláškou práce a pracoviště, které jsou zakázány pro chráněné zaměstnankyně.<sup>70</sup> Kromě výše uvedeného všeobecného zákazu mohou být této skupině žen zakázány i práce, které pro ně nejsou vhodné s ohledem na individuální lékařský posudek.<sup>71</sup>

#### **5.4.2.2 Těhotná zaměstnankyně**

Hovoříme-li o těhotné zaměstnankyni, nastává otázka, od kdy je zaměstnavatel povinen zaměstnankyni považovat za těhotnou a poskytovat jí z tohoto důvodu zvýšenou ochranu. ZP v souvislosti s touto otázkou mlčí, což je problematické zejména s odvoláním na skutečnost, že lékařské potvrzení o těhotenství bývá obvykle vydáváno až po určité době těhotenství. Z důvodu ochrany mateřství a těhotenství by měl zaměstnavatel považovat za těhotnou každou ženu, která mu oznámí, že je těhotná, ačkoliv nemá lékařské potvrzení.

---

<sup>70</sup> Touto vyhláškou je vyhláška č. 288/2003 Sb., o níž je pojednáno v kap. 5.4, Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců.

<sup>71</sup> VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J., dílo citováno v poznámce č. 36, str. 427

### **5.4.3 Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň – matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby**

Jestliže má chráněná zaměstnankyně vykonávat práci, která jí je zakázána nebo je pro ni na základě lékařského posudku nevhodná, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na jinou vhodnou práci, při níž bude moci dosahovat stejného výdělku jako při své dosavadní práci. Pokud by zaměstnankyně převedená na jinou práci stejného výdělku bez svého zavinění nedosahovala, nastane u ní nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství poskytovaný ze systému nemocenského pojištění.<sup>72</sup>

V rámci zvláštních pracovních podmínek chráněných zaměstnankyň má těhotná zaměstnankyně, která pracuje v noci, právo požádat zaměstnavatele o zařazení na denní práci. Zaměstnavatel je povinen této žádosti vždy vyhovět; pokud by vhodnou denní práci pro těhotnou zaměstnankyni neměl, jednalo by se o překážku v práci na straně zaměstnavatele, a zaměstnankyni by tedy příslušel nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Nesplní-li zaměstnavatel svou povinnost převést chráněnou zaměstnankyni na jinou práci, hrozí mu sankce ze strany inspekce práce do výše 1.000.000 Kč.<sup>73</sup>

#### **5.4.3.1 Omezení vysílání na pracovní cesty a přeložení určitých skupin zaměstnanců**

Zaměstnavatel je ze zákona omezen ve vysílání některých zaměstnanců na pracovní cesty a rovněž v jejich přeložení. Toto omezení se týká zaměstnankyň těhotných, zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří pečují o dítě do věku 8 let, osamělých zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří pečují o dítě, jež nedosáhlo věku 15 let, a zaměstnanců, kteří prokáží, že převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která je dle zvláštního právního předpisu<sup>74</sup> považována za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), III (těžká závislost) nebo IV (úplná závislost). Uvedené zaměstnance smí zaměstnavatel vyslat na pracovní cestu mimo

---

<sup>72</sup> Podmínky nároku, výpočet výše příspěvku a podpůrní dobu stanoví § 42 až § 44 zákona č. 187/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o nemocenském pojištění

<sup>73</sup> Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

<sup>74</sup> Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

obvod obce jejich pracoviště nebo bydliště pouze s jejich individuálním souhlasem. Forma tohoto souhlasu není zákonem stanovena, a proto postačí i souhlas ústní.<sup>75</sup>

V případě přeložení je situace pro zmíněné zaměstnance ještě příznivější - zaměstnavatel je totiž oprávněn tyto zaměstnance přeložit pouze na základě jimi podané žádosti.

Pokud by zaměstnavatel porušil povinnosti, které pro něj vyplývají z těchto ustanovení ZP, hrozí mu sankce ze strany inspekce práce do výše 500.000 Kč.

#### **5.4.3.2 Směny a pracovní doba vymezených skupin zaměstnanců**

Zaměstnavatel je povinen při plánování pracovních směn přihlížet k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Směna je v ZP charakterizována jako „část týdenní pracovní doby bez práce přes čas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat“.<sup>76</sup> Zaměstnavatelé by měli směny svých zaměstnanců rozvrhnout tak, aby jim toto rozvržení neznemožňovalo péči o děti. V opačném případě hrozí zaměstnavateli sankce ze strany inspekce práce ve výši 300.000 Kč.

Zaměstnankyně či zaměstnanec, kteří pečují o dítě mladší patnácti let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se dle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby, mohou požádat o zkrácení nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby. Pracovní doba je „doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele“.<sup>77</sup> Zaměstnavatel je povinen tuto žádost posoudit, individuálně zhodnotit s ohledem na pracovní zařazení zaměstnance a provoz, v němž zaměstnanec pracuje, a žádosti vyhovět za předpokladu, že mu v tom nebrání vážné provozní důvody.<sup>78</sup>

---

<sup>75</sup> VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J., dílo citováno v poznámce č. 36, str. 430

<sup>76</sup> § 78 odst. 1 písm. c) ZP

<sup>77</sup> § 78 odst. 1 písm. a) ZP

<sup>78</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu se sp. zn. 21 Cdo 1561/2003, kterým NS vymezil pojem „vážných provozních důvodů“. Pro jejich vymezení je rozhodující vyhodnocení, jak významný zásah do provozu zaměstnavatele by představovala skutečnost, že by zaměstnanci byla povolena požadovaná kratší, popř. jinak vhodně upravená pracovní doba, ve srovnání se stavem, kdy zaměstnanec pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu. O vážné provozní důvody se dle názoru NS jedná pouze v případě, kdy by touto



ZP výslovně zakazuje práci přesčas těhotných zaměstnankyň. Výkon práce přesčas nemůže být mezi účastníky pracovního poměru v tomto případě ani smluvně ujednán. Při porušení této povinnosti se zaměstnavatel vystavuje nebezpečí sankce ze strany inspekce práce do výše 1.000.000 Kč. Jinak je tomu v případě zaměstnanců, kteří pečují o dítě mladší jednoho roku. Zaměstnavatel nemůže výkon přesčasové práce u těchto zaměstnanců nařídit, oboustranná dohoda je však možná.

#### **5.4.3.3 Přestávky ke kojení**

Pokud zaměstnankyně nevyužije svého nároku na mateřskou a/nebo rodičovskou dovolenou<sup>79</sup> a vrátí se do práce dříve, než její dítě dosáhne věku 15 měsíců, je od svého zaměstnavatele oprávněna vyžadovat přestávky ke kojení.<sup>80</sup> Zaměstnankyně musí tedy zaměstnavatele o přestávky ke kojení požádat, přičemž skutečnost, že své dítě kojí, nemusí prokazovat lékařským potvrzením, postačí pouze splnění zákonné podmínky věku dítěte. Zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět a přestávky ke kojení poskytnout, a to vedle všech ostatních přestávek, na které má zaměstnankyně nárok. Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a zaměstnankyni náleží za dobu jejich čerpání náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. ZP stanoví přesný rozsah přestávek ke kojení pro zaměstnankyně, které pracují po stanovenou týdenní pracovní dobu, i pro zaměstnankyně pracující po dobu kratší, než činí týdenní pracovní dobu, za předpokladu, že tato doba dosahuje alespoň poloviny týdenní pracovní doby.<sup>81</sup>

Přestávka ke kojení nemusí být nutně využita k fyzickému kontaktu s dítětem, může např. sloužit k odstříkání mléka za účelem pozdějšího nakrmení dítěte, kdy matka – zaměstnankyně dítě nebude moci nakojit, protože bude v práci.<sup>82</sup>

Pro řádné využití přestávek ke kojení je zaměstnavatel povinen poskytnout odpovídající prostory, které jsou zpravidla uzavřené, a zaměstnankyni je tak zajištěno dostatečné soukromí.

---

úpravou pracovní doby byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění činností nebo úkolů) zaměstnavatele.

<sup>79</sup> O mateřské a rodičovské dovolené více viz podkapitola 5.4.3.4, Mateřská a rodičovská dovolená

<sup>80</sup> VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J., dílo citováno v poznámce č. 36, str. 433

<sup>81</sup> § 242 odst. 2 ZP

<sup>82</sup> VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J., dílo citováno v poznámce č. 36, str. 434

#### 5.4.3.4 *Mateřská a rodičovská dovolená*

Je zřejmé, že těhotenství, porod a mateřství představují pro ženy nelehkou situaci, při níž je třeba ženám poskytnout pomoc ze strany společnosti – jedná se o lékařskou péči, pracovní volno a hmotné zabezpečení.<sup>83</sup> Jelikož se instituty mateřské a rodičovské dovolené dotýkají problematiky pracovních podmínek žen těhotných, zaměstnankyň - matek i zaměstnanců - otců, považují za vhodné je alespoň ve stručnosti zmínit.

Mateřská dovolená je upravena v § 195 ZP a je poskytována v souvislosti s pokročilým stupněm těhotenství, porodem a následnou péčí a dítě. Dle § 191 ZP se jedná o osobní překážku v práci, po kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni omluvené pracovní volno. Po tuto dobu zaměstnankyni nenáleží náhrada mzdy nebo platu, má však nárok na dávky nemocenského pojištění, konkrétně na dávku s názvem peněžitá pomoc v mateřství.<sup>84</sup> Délka mateřské dovolené koresponduje s délkou podpůrní doby pro čerpání peněžité pomoci v mateřství a činí 28 týdnů, pokud však zaměstnankyně porodila 2 a více dětí (tzv. vícedětný, příp. vícečetný porod), je mateřská dovolená poskytována v délce 37 týdnů.<sup>85</sup> Nástup na mateřskou dovolenou si zaměstnankyně určuje sama, zákon pouze stanoví, že tomu tak zpravidla je od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve je nástup možný od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu. Zákon pamatuje i na situace, kdy zaměstnankyně před porodem nevyčerpá celých 6 týdnů – v takovém případě jí náleží mateřská dovolená v plné výši (28/37 týdnů) za předpokladu, že k porodu došlo dříve, než bylo určeno lékařem. Pokud však zaměstnankyně nevyčerpala celých 6 týdnů před porodem z jiných důvodů, náleží jí mateřská dovolená v délce 22, případně 31 týdnů ode dne porodu. Vzhledem ke změně společenských poměrů nastávají stále častěji situace, kdy zaměstnankyně nechce vyčerpat mateřskou dovolenou v zákonném rozsahu a hodlá nastoupit do zaměstnání dříve. Na tyto případy reagovali normotvůrci institutem „střídavé péče“, kdy nárok na peněžitou pomoc v mateřství má i pojištěnec,

---

<sup>83</sup> BĚLINA, Miroslav, a kolektiv: dílo citováno v poznámce č. 1, str. 296

<sup>84</sup> TRÖSTER, Petr, a kolektiv, Právo sociálního zabezpečení, 5. přepracované a aktualizované vydání, C.H Beck, 2010, 379 stran, str. 168

<sup>85</sup> BĚLINA, Miroslav, a kolektiv: dílo citováno v poznámce č. 1, str. 296

který pečuje o dítě a je jeho otcem nebo manželem ženy, která dítě porodila, to vše za předpokladu, že s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že bude o dítě pečovat.<sup>86</sup>

Rodičovská dovolená jakožto institut upravený v § 196 ZP představuje období, jež slouží k prohloubení péče o dítě. Rovněž se jedná o důležitou osobní překážku v práci, během které je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni (i zaměstnanci) omluvené pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy či platu. Jelikož je právo na rodičovské volno pojímáno dle Směrnice Rady ES č. 96/34/EHS, o rodičovském volnu, jako individuální a nepřenosné právo každého z rodičů, je možné, aby o dítě pečovala matka, otec, popřípadě oba současně (rovněž je stejné právo přiznáno osobám, které převzaly dítě do své péče).<sup>87</sup> Matka dítěte čerpá rodičovskou dovolenou po skončení mateřské dovolené, otcovi je poskytována od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, limitem je zde třetí rok věku dítěte. Rodičovská dovolená nemusí být dle právní úpravy čerpána vcelku, je možné čerpání po částech, což znamená, že zaměstnanec/zaměstnankyně mohou po vyčerpání části rodičovské dovolené nastoupit zpět do zaměstnání a následně požádat o čerpání další části rodičovské dovolené, a to nejdéle do doby, než dítě dosáhne tří let věku.<sup>88</sup>

Hmotné zabezpečení zaměstnankyně a zaměstnance během rodičovské dovolené je zajišťováno systémem státní sociální podpory. Pokud rodič splňuje podmínky stanovené zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, má nárok na rodičovský příspěvek.

Zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou, zaměstnankyně a zaměstnanci, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, a rovněž těhotné zaměstnankyně (dále jen zaměstnanci v „ochranné době“) jsou dle § 53 ZP chráněni před skončením pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele a okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnavatelem dle § 55 ZP. Pokud se jedná o ochranu před výpovědí ze strany zaměstnavatele, je třeba uvést, že výpověď, kterou by zaměstnavatel dal v ochranné době, je právně neúčinná i v případě, že zaměstnavatel, a dokonce ani zaměstnanec ještě nemá povědomí o tom, že ochranná doba začala běžet. Jedná se například o případ, kdy je zaměstnankyni doručena výpověď v době, kdy je těhotná, ale o této skutečnosti

---

<sup>86</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L., dílo citováno v poznámce č. 8, str. 322

<sup>87</sup> BĚLINA, Miroslav, a kolektiv: dílo citováno v poznámce č. 1, str. 297

<sup>88</sup> BĚLINA, Miroslav, a kolektiv: dílo citováno v poznámce č. 1, str. 298

ještě sama neví. Česká právní úprava představuje v této oblasti zásadní mezník, jenž se liší od zahraničních zvyklostí, kdy je žena přirozeně chráněna až od okamžiku, kdy sama zaměstnavateli sdělí, že je těhotná.<sup>89</sup>

#### 5.4.4 Pracovní podmínky mladistvých

Mládež představuje trvalý a pravidelný zdroj pracovní síly. Její zdravý psychický a fyzický rozvoj, který je pro fungování společnosti zásadní, vyžaduje, aby tyto osoby byly nejen ve věku dětském, ale i během dospívání ochráněny před určitými druhy prací, které by jejich příznivý vývoj mohly narušit.<sup>90</sup>

Pro oblast pracovního práva vymezuje pojem „mladistvý“ § 350 odst. 2 ZP, který stanoví, že mladiství zaměstnanci jsou osoby mladší 18 let. Dolní věkovou hranici ZP výslovně nevymezuje, v této souvislosti je možné postupovat dle § 6 ZP, který váže nabytí způsobilosti k právním úkonům v pracovněprávních vztazích na dosažení 15. roku života. Mladiství zaměstnanci jsou dle shora uvedeného zaměstnanci ve věkovém rozmezí 15. až 18. roku života.<sup>91</sup> Vzhledem ke skutečnosti, že není možné zkoumat psychickou a fyzickou vyspělost každého jedince individuálně, je věková hranice, do níž je poskytována zvýšená ochrana v pracovněprávních vztazích, stanovena pevně, a to do zmíněného 18. roku života. Vláda může nařízením rozšířit zákaz výkonu některých prací pro občany do 21 let.<sup>92</sup>

Pro právní úpravu pracovních podmínek mladistvých jsou rozhodující, stejně jako v případě zvláštních pracovních podmínek zaměstnankyň - žen, dva faktory. Prvým z nich je faktor biologický, jenž vychází z požadavku nepřetěžování mladistvých osob fyzicky náročnými pracemi, které by mohly ohrozit zdraví a vývoj organismu těchto zaměstnanců. Druhým faktorem je faktor společenský, který spočívá ve skutečnosti, že mladý člověk nemá dostatek životních a jiných zkušeností, jež by mu umožnily orientovat se v určitých důležitých otázkách a zhodnotit následky svého jednání.<sup>93</sup>

Zvláštní pracovní podmínky mladistvých je možné charakterizovat jako soubor zvláštních práv na straně mladistvých a povinností, popřípadě doporučených plnění

---

<sup>89</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L., dílo citováno v poznámce č. 8, str. 128

<sup>90</sup> HŮRKA, Petr, a kolektiv, dílo citováno v poznámce č. 2, str. 341

<sup>91</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L., dílo citováno v poznámce č. 8, str. 485

<sup>92</sup> BĚLINA, Miroslav, a kolektiv: dílo citováno v poznámce č. 1, str. 340

<sup>93</sup> HŮRKA, Petr, a kolektiv, dílo citováno v poznámce č. 2, str. 342

zejména na straně zaměstnavatelů a státních orgánů.<sup>94</sup> Základem této úpravy je směrnice Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků, a § 244 ZP, který představuje generální klauzuli, jež je dále rozvinuta do jiných ustanovení ZP a prováděcích předpisů.<sup>95</sup> Účelem speciální úpravy péče o mladistvé zaměstnance je zajistit mladistvým v pracovněprávních vztazích řádný rozvoj tělesných a duševních schopností.

#### **5.4.4.1 Povinnosti zaměstnavatelů vůči mladistvým**

Zaměstnavatelé mají v první řadě povinnost vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců, a to prostřednictvím zakotvení zvláštních pracovních podmínek.

Další významnou povinnost zaměstnavatele je možné spatřovat v zajištění lékařské péče. Zaměstnavatel je povinen zabezpečit vyšetření těchto skupin zaměstnanců poskytovatelem pracovnělékařských služeb<sup>96</sup> jednak pravidelně dle potřeby, minimálně však jednou za rok, dále před vznikem pracovního poměru a před převedením na jinou práci. V rámci této právní úpravy jsou stanoveny závazky pro oba účastníky pracovněprávních vztahů. Mladiství mají ze zákona povinnost podrobit se lékařským prohlídkám, zaměstnavatelé jsou na druhé straně povinni se při ukládání pracovních úkolů mladistvému zaměstnanci řídit lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

Zabezpečování rozvoje mladistvých napomáhá rovněž ustanovení o pracovní době těchto zaměstnanců.<sup>97</sup> V souladu se směrnicí Rady 94/22/ES nesmí u zaměstnance mladšího 18 let délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin, a pokud mladistvý pracuje ve více základních pracovněprávních vztazích (tj. pracuje-li mladistvý zaměstnanec u více zaměstnavatelů, přičemž není rozhodné, zda tak činí na základě pracovních poměrů, či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr), nesmí úhrnná délka týdenní pracovní doby překročit 40 hodin týdně.

---

<sup>94</sup> BĚLINA, Miroslav, a kolektiv: dílo citováno v poznámce č. 1, str. 340

<sup>95</sup> VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J., dílo citováno v poznámce č. 36, str. 435

<sup>96</sup> O pracovnělékařských službách více viz kapitola 5.1.1, Pracovnělékařské služby

<sup>97</sup> § 79a ZP

#### **5.4.4.2 Zákazy zaměstnávání mladistvých některými pracemi**

Zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a to za předpokladu, že jim při práci poskytují zvýšenou ochranu.

Striktní zákaz platí u této skupiny zaměstnanců pro práci přesčas. Jedná se o zákaz absolutní povahy, který nepřipouští žádné výjimky, zaměstnavatel není oprávněn využít mladistvé zaměstnance na přesčasové práce ani za předpokladu smluvního ujednání.

Zákaz noční práce není absolutní, platí však pro něj určitá omezení – mladistvý musí být starší 16 let, část noční směny nepřesahuje délku 1 hodiny a vždy musí navazovat na denní část směny, noční práce je výjimečná a její výkon je třeba pro výchovu mladistvého k povolání; je-li to nezbytné pro ochranu mladistvého zaměstnance, musí být zajištěn dohled zaměstnance staršího 18 let.<sup>98</sup>

Mladiství zaměstnanci nesmějí být zaměstnáváni zejména pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, pracemi, jež jsou pro ně s ohledem na anatomické, fyziologické a psychické zvláštnosti charakteristické pro vymezené věkové skupiny nepřiměřené, nebezpečné nebo zdraví škodlivé<sup>99</sup> a dále pracemi, při nichž jsou zaměstnanci vystaveni vyššímu nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob.

Pokud nastane situace, kdy zaměstnavatel nesmí zaměstnávat mladistvého zaměstnance prací, pro kterou se mu dostalo výchovy k povolání, protože je její výkon mladistvým zaměstnancům zakázán, nebo je takováto práce zakázána konkrétnímu mladistvému zaměstnanci na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci jinou přiměřenou práci, kterou může vykonávat.

Další důležitou obecnou povinností zaměstnavatelů je povinnost vést seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni.<sup>100</sup> ZP vymezuje náležitosti, jež

---

<sup>98</sup> VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J., dílo citováno v poznámce č. 36, str. 436

<sup>99</sup> Ministerstvo zdravotnictví stanoví po dohodě s Ministerstvem průmyslu a obchodu a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy práce a pracoviště, které jsou mladistvým zaměstnancům zakázány, a podmínky, za nichž je mohou případně vykonávat z důvodu příprav na budoucí povolání

<sup>100</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L., dílo citováno v poznámce č. 8, str. 389 – Tuto

tento seznam musí obsahovat. Jedná se o jméno, příjmení, datum narození a druh práce, který tento zaměstnanec vykonává.

---

povinnost obsahuje ZP proto, aby bylo možné ratifikovat Úmluvu Mezinárodní organizace práce. 138/1973, o nejnižším věku, kdy je přípustné zaměstnání.

## **6 Péče o zaměstnance v praxi – dotazník**

### **6.1 Stručná charakteristika dotazníku**

Cílem mého dotazníku bylo porovnání péče o zaměstnance, pracovních podmínek a celkové spokojenosti v zaměstnání u tří osob. Záměrně byli vybráni respondenti obou pohlaví (dva muži a jedna žena) a podobného věku (což je pro komparaci z hlediska objektivnosti dle mého názoru výhodou). Naopak z pozice zaměstnavatelů jsem se snažila zohlednit co nejširší škálu, pokud jde o počet zaměstnanců.

### **6.2 Jednotlivé otázky**

- 1.) Jaké je Vaše pohlaví?
- 2.) Jaký je Váš věk?
- 3.) Jaký je název firmy, ve které jste zaměstnán, a v jakém oboru Vaše firma podniká?
- 4.) Kolik zaměstnanců se nachází u Vašeho zaměstnavatele?
- 5.) Jste spokojen/a s pracovními podmínkami na Vašem pracovišti? (pokud ne, proč?)
- 6.) Myslíte si, že jsou pracovní podmínky u Vašeho zaměstnavatele nastaveny vhodným způsobem? (případně jak byste je změnil/a a doplnil/a)
- 7.) Vyhovuje Vám pracovní prostředí, ve kterém pracujete? (zejména světelné a zrakové podmínky, hluk, klimatické podmínky jako teplota vzduchu, vlhkost, prašnost,...)
- 8.) Zajišťuje Vám zaměstnavatel možnost odborného rozvoje? (zvyšování a prohlubování kvalifikace - různé zkoušky, školení,...)
- 9.) Máte u stávajícího zaměstnavatele možnost osobního růstu?
- 10.) Jakým způsobem je na Vašem pracovišti zajištěno stravování? (vlastní zařízení zaměstnavatele/restaurace + stravenky)
- 11.) Poskytuje Vám zaměstnavatel nějaké benefity? Které to jsou a jak jsou pro Vás významné?



### **6.3 Jednotliví respondenti**

#### **A.**

1.) Žena

2.) 30 let

3.) Vodafone Česká republika, a.s., telekomunikační odvětví

4.) Cca 3.000 zaměstnanců

5.) Ano, jsem spokojena.

6.) Ano, jsou dle mého názoru nastaveny vhodným způsobem.

7.) Celkově ano, ale pracujeme v open-space, tudíž se občas vyskytne problém s hlučností. Naopak ale vybavení kanceláří je moderní, monitory velké, světelné podmínky jsou díky nadstandardně velkým oknům výborné, v prostoru je také dostatek květin a zeleně.

8.) Ano – školení interní i externí, podpora profesního školení (např. ACCA), placení ročních členských/studentických poplatků a jazykové kurzy.

9.) Ano.

10.) V objektu pracoviště se nachází kavárna, kde podávají občedy (menu polévka, hlavní jídlo, dezert) za plnou cenu, během celého dne jsou k dispozici sendviče. Zaměstnanci dostávají i stravenky, takže nejčastěji se stravují v restauracích v okolí pracoviště. Na každém patře pracoviště se navíc nachází dvě kuchyňky, kde je mikrovlnná trouba ( tudíž je zajištěna i možnost donášky nebo vlastních obědů z domova). Na patrech jsou také automaty s pitím a menším občerstvením.

11.) Ano, u zaměstnavatele se uplatňuje Benefit plus databáze, jejíž smysl spočívá v nasbírání bodů a následné možnosti nákupu - zakoupit si lze vše možné od celoroční jízdenky na MHD, přes masáž, lékařské služby, cestování až po příspěvky na životní pojištění, lístky do kina/divadla/koncert, jazykové kurzy apod.

Dalšími benefity jsou firemní notebooky a mobilní telefony, občerstvení v práci (káva, 8 druhů čaje, voda), finanční bonusy pro určité pozice (1x ročně), týden dovolené navíc, zvýhodněné ceny na mobilní telefony/modemy/tablety. V některých patrech pracoviště je tzv. Relax zóna, tj. kulečník, posezení, TV atd. na odreagování. Pro zaměstnance jsou často dohodnuty také slevy na divadlo, služby, na určité finanční služby apod. Zaměstnanci mají rovněž hrazenou zdravotní péči a ošetření ve zdravotním středisku Santé. V garážích je vyhrazený prostor pro parkování kol a sprcha (mimo jiné je také

možnost zapůjčení elektrokol, která jsou trvale zaparkována u recepce a lze si je kdykoliv zapůjčit).

Dále zaměstnavatel zajišťuje pravidelné teambuildingy pro jednotlivé týmy, a některé pozice mají nárok na soukromé doučování anglického jazyka v pracovní době.

Pro respondentku A. je nejvýznamnějším benefitem týden dovolené navíc, mobilní telefon a finanční příspěvky.

## **B.**

1.) Muž

2.) 34 let

3.) L'Oreal Česká republika s.r.o., obchod – prodej kosmetických produktů

4.) Cca 500 zaměstnanců

5.) Ano.

6.) Ano, ale chybí benefity ve formě dotací sportovního vyžití.

7.) Částečně, a to zejména kvůli příliš hlučným open-space a špatně nastaveným a nastavitelným teplotním podmínkám (na pracovišti je klimatizace, jež není schopna pokrýt celý prostor). Nepříjemnost spojenou s pracovním prostředím respondent B rovněž shledává v nedostatku přirozeného světla na pracovišti, což má za následek častou únavu nejen očí, ale i celého organismu.

8.) Ano, a to ve formě školení, na která jsou zaměstnanci jezdí i do zahraničí, dále je možnost využít jazykových kurzů.

9.) Ano, ale velmi malý.

10.) Zaměstnavatel poskytuje stravenky, zaměstnanci nejčastěji proto využívají služeb restaurací v okolí pracoviště. Na pracovišti se nachází kuchyňky, v nichž jsou k dispozici studené i teplé nápoje a menší občerstvení.

11.) Ano – mobilní telefon, notebook s internetem, příspěvek na mateřskou školku, příspěvek na penzijní připojištění. Rovněž jsou v nepravidelných termínech organizovány teambuildingy.

## **C.**

1.) Muž

2.) 34 let

- 3.) Pojišťovna VZP, a.s., odvětví pojišťovnictví
- 4.) Cca 120 zaměstnanců
- 5.) Ano.
- 6.) Ano.
- 7.) Ano, na pracovišti je klimatizace, vzdušné světlé kanceláře a zaměstnanci, jež pracují na počítači mají k dispozici moderní velké monitory.
- 8.) Ano, každý zaměstnanec disponuje rozpočtem pro tyto účely. Nejčastěji jej využívají na jazykové kurzy.
- 9.) Respondent C již možnost osobního růstu u daného zaměstnavatele nemá, jiní zaměstnanci ano.
- 10.) Zaměstnanci dostávají stravenky v hodnotě 90 Kč. V objektu pracoviště se nachází několik automatů, v nichž je možné zakoupit sladkosti, pití a jiné drobné občerstvení. Na každém patře pracoviště se také nachází kuchyňka.
- 11.) Ano, stravenky, sociální fond ze zisku společnosti, příspěvek na penzijní pojištění, mobil a telekomunikační služby pro rodinné příslušníky za firemních podmínek, služební auto pro soukromé účely, slevu na vlastní pojištění 50% i pro rodinné příslušníky, zvýhodněné podmínky a poplatky v největších bankách v ČR.

#### **6.4 Shrnutí dotazníku**

Z dotazovaného vzorku osob v zaměstnaneckém poměru je možné dospět k závěru, že jsou s nastavením péče o zaměstnance u svého zaměstnavatele spokojeni. Systém pracovních podmínek dotazovaným vyhovuje, dle dotazníku nemají žádné návrhy, jakým směrem či způsobem by se pracovní podmínky měly měnit a vylepšovat.

Pokud se jedná o pracovní prostředí, jako problematické řešení pracovního prostoru jsou dle názoru respondentů považovány open-space kanceláře, ve kterých není možné zamezit hluku, a které tak neposkytují dostatek zázemí pro soustředění a nerušenou práci. Významný faktor představují světelné podmínky, jež zmínili všichni tři dotazovaní. Důraz je kladen především na přirozené (venkovní) denní světlo (respondentka A uvedla výhodu velkých oken, respondent B naopak přirozeného světla pociťuje na pracovišti nedostatek a s touto skutečností spojuje svou častou únavu, respondent C shledává vzdušné světlé kanceláře jako ideální pracovní prostor). Jako zajímavost bych na tomto místě ráda uvedla rozdílnost vnímání pracovního prostředí

v závislosti na pohlaví. Pouze respondentka A uvedla jako kladný prvek umístění květin a jiné zeleně na pracovišti. Zbývající respondenti tuto skutečnost vůbec nezmiňují.

Odborný růst je zajišťován v různých formách na všech dotazovaných pracovištích. Dle výsledků tohoto dotazníku se zde uplatňuje přímá úměrnost mezi možnostmi odborného růstu a „velikostí“ zaměstnavatele (podle počtu zaměstnanců). Zaměstnavatel s největším počtem zaměstnanců tak investuje do odborného růstu svých zaměstnanců nejvíce finančních prostředků a poskytuje proto nejširší škálu způsobů odborného rozvoje.

Stravování je v dotazovaných případech nejčastěji zajišťováno formou stravenek. Na pracovištích se také zpravidla nachází kuchyňka. Studené a teplé nápoje jsou na pracovištích zdarma, v případě větších zaměstnavatelů je rovněž zdarma menší občerstvení.

Velikost zaměstnavatele hraje významnou roli, pokud jde o benefity – největší zaměstnavatel poskytuje benefity v nejširším rozsahu. Dokonce můžeme dospět k závěru, že se jedná o určité nadstandardní výhody – Benefit plus program, Relax zóna, týden dovolené navíc. Naopak jako již zcela tradiční výhoda se ukazuje zapůjčení mobilního telefonu či notebooku.

## **7 Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením**

Pod pojmem „zdravotně postižený“ si široká veřejnost nejčastěji představí člověka na invalidním vozíku nebo s berlemi. Ve skutečnosti se však jedná o velmi různorodou skupinu osob s rozdílnými problémy a potřebami. Mezi osoby postižené patří kromě tělesně, zrakově a sluchově postižených osob i lidé postižení mentálně, lidé s vnitřní nemocí či civilizačními chorobami. Z předchozího nástinu vyplývá, že se jedná o „komunitu“ značně rozsáhlou, z čehož je patrné, že pojetí a vymezení těchto osob, nastavení podmínek a celková problematika s sebou přináší řadu úskalí.

Zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením je dle § 237 ZP upraveno zvláštním právním předpisem, kterým je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZoZ). Ústavní základ této problematiky tvoří čl. 29 LZPS, podle kterého mají osoby zdravotně postižené právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.

### ***7.1 Mezinárodněprávní úprava***

Vzhledem ke skutečnosti, že zohlednění zdravotního stavu fyzických osob - zaměstnanců, zejména se zaměřením na funkční poruchy, odpovídá mezinárodně uznávaným standardům, a rovněž tak princip, dle kterého je osobám zdravotně hendikepovaným poskytována zvýšená pomoc a péče v přístupu k zaměstnání i při výkonu práce samotné, je zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen OZP) problematikou řešenou na celosvětové úrovni. Jedná se o otázku komplikovanou, k čemuž přispívá rovněž skutečnost, že samotné vymezení těchto osob je těžko uchopitelné, nebylo vždy jednotné a i nadále existují v pojetí zdravotního postižení v různých právních kulturách a úpravách nemalé rozdíly.

Následující výklad pojednává o mezinárodněprávní úpravě OZP, konkrétně v dokumentech Mezinárodní organizace práce (dále jen MOP), dokumentech Světové zdravotnické organizace (dále jen SZO), OSN a Rady Evropy.

### 7.1.1 Vymezení osob se zdravotním postižením v rámci Mezinárodní organizace práce

Definice OZP byla poprvé nastíněna v mezinárodněprávní úpravě v roce 1955, a to na základě Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 99, o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání, kterým bylo stanoveno, že „zdravotně postiženou osobou je jednatel, jehož vyhlídky naleznout a zachovat si vhodné zaměstnání jsou sníženy v důsledku tělesného nebo duševního zdraví.“<sup>101</sup> Další tematické dokumenty vypracované na půdě MOP představují Úmluva č. 159, o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů, a Doporučení č. 168, o rehabilitaci a zaměstnávání invalidů, oba z roku 1983. Význam těchto dokumentů tkví nejenom ve vymezení pojmu zdravotně postižená osoba, ale jejich velký přínos spočívá i v patrné snaze o individuální přístup k těmto osobám. V praxi to znamená, že „výraz „invalida“ označuje každou osobu, jejíž vyhlídky nalézt a zachovat si vhodné zaměstnání a dosahovat v něm postupu jsou podstatně sníženy v důsledku náležitě ověřeného tělesného nebo duševního postižení.“<sup>102</sup>

Významným mezníkem v souvislosti se zaměstnáváním zdravotně postižených osob bylo přijetí Praktického kodexu MOP v roce 2001. Právně nezávazný Kodex není na rozdíl od doporučení a úmluv MOP určen členským státům, ale přímo zaměstnavatelům a upravuje konkrétní otázky spojené se zdravotním postižením na pracovišti. Jako osobu se zdravotním postižením Kodex označuje „jednatel, jehož vyhlídky naleznout a zachovat si vhodné zaměstnání, dosáhnout v něm postupu a vrátit se do tohoto zaměstnání, jsou podstatně sníženy v důsledku náležitě ověřeného tělesného, smyslového, intelektového nebo duševního postižení“, přičemž postižení je možné pro tento případ vymezit jako ztrátu nebo abnormalitu psychické, fyziologické nebo fyzické funkce.<sup>103</sup>

### 7.1.2 Právní úprava OZP dle Světové zdravotnické organizace

Světová zdravotnická organizace přispěla v souvislosti s vymezením OZP v roce 1980 přijetím dokumentu s názvem Mezinárodní klasifikace vad, postižení a

---

<sup>101</sup> Doporučení MOP č. 99

<sup>102</sup> Úmluva MOP č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů (1983, v ČR vyhlášena pod č. 72/1985 Sb.)

<sup>103</sup> KOMENDOVI, J., Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením, 1. vyd. Ostrava: nakladatelství KEY Publishing, s.r.o., 2009, 158 stran, str. 16

znevýhodnění. Přínos této klasifikace tkvěl ve sjednocení dosud užívané terminologie v oblasti hendikepů a postižení – pojem „vada“ (impairment) označoval jakoukoliv ztrátu nebo abnormálnost psychologické, fyziologické nebo anatomické struktury či funkce, výraz „postižení“ (disability) omezení nebo ztrátu schopnosti jednat a provádět činnosti způsobem nebo v mezích, které byly považovány pro lidskou bytost za normální, a pojem „znevýhodnění“ (handicap) byl vysvětlován jako nevýhoda, jež vyplývala pro jednotlivce z jeho vady či postižení a jež jednotlivci neumožňovala plnit jeho společenskou roli.

Nevýhodou však byla přílišná odbornost textu, která neumožňovala pochopení dané problematiky laickou veřejností. I tento fakt vedl k přepracování a přijetí nové Mezinárodní klasifikace funkční schopnosti, disability a zdraví,<sup>104</sup> jejímž cílem je poskytnout jednotný, standardizovaný jazyk a rámec pro popis zdraví a okolností, jež se ke zdraví vztahují.

### **7.1.3 Dokumenty Organizace spojených národů**

OSN zajišťuje právo na respektování lidských práv postižených ve dvou dokumentech – v Deklaraci práv mentálně postižených osob (1971) a v Deklaraci práv tělesně postižených osob (1975). Z názvů těchto dokumentů je patrná snaha OSN o rozčlenění (osoby tělesně postižené a osoby duševně postižené) a následné zapojení obou skupin do pracovního procesu.

Deklarace jsou vybudovány na principu rovného zacházení s hendikepovanými a přiznávají těmto osobám v maximální míře stejná práva jako ostatním občanům. Zajistily tak zejména rovnocennou péči o tyto osoby, jejich rovnocenný přístup ke službám, právo na vzdělání, přípravu, rehabilitaci a výchovu, které jim umožní v nejvyšší míře rozvinout své schopnosti.<sup>105</sup>

Dalším významným počinem OSN v této oblasti byla Standardní pravidla OSN pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, jež byla přijata v roce 1993 na Světové konferenci o lidských právech ve Vídni a jež, ačkoliv představují pouze morální závazek států učinit opatření pro vyrovnávání příležitostí, přinesla řadu hodnot, které byly stvrzeny v dalších dokumentech OSN.

---

<sup>104</sup> Informace pochází z WWW:

[http://www.mpsv.cz/files/clanky/9867/klasifikace\\_funkcnich\\_schopnosti\\_disability\\_zdravi.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/9867/klasifikace_funkcnich_schopnosti_disability_zdravi.pdf)

<sup>105</sup> Informace pochází z WWW: <http://www.osn.cz/lidska-prava/?kap=42&subkap=50>

Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením vstoupila v platnost dne 3. května 2007 a představuje určité minimum, které je třeba při „zacházení“ s osobami se zdravotním postižením dodržet (jedná se zejména o svobodnou volbu povolání a vhodné pracovní podmínky), ponechává však prostor jednotlivým státům pro poskytnutí podmínek výhodnějších. Tato úmluva nezavádí žádná nová specifická práva, je založena na principu rovnoprávnosti a zaručuje tak osobám se zdravotním postižením uplatnění všech lidských práv a usiluje o jejich zapojení do společenského života a rozvoje.<sup>106</sup>

#### **7.1.4 Úprava pracovních podmínek OZP v dokumentech Rady Evropy**

Pokud se jedná o vymezení OZP dle Rady Evropy, poskytuje prvou definici doporučení Parlamentního shromáždění Rady Evropy, o strategiích rehabilitace pro zdravotně postižené. Toto doporučení vnímá zdravotní postižení jako omezení způsobené fyzickými, psychickými, smyslovými, sociálními, kulturními nebo právními překážkami, které postižené osobě brání v integraci do rodinného i společenského života na stejné úrovni jako kterákoliv jiná osoba.<sup>107</sup>

Významný dokument představuje Evropská sociální charta.<sup>108</sup> Tento dokument byl ze strany České republiky přijat s určitými výhradami, tj. nebyl ratifikován kompletně. Příkladem neúplné ratifikace je čl. 15, který v odst. 1 (ten nebyl Českou republikou ratifikován) zavazuje členské státy za pomoci veřejných i soukromých institucí připravovat OZP k povolání. Pro Českou republiku byl významnější odst. 2 zmíněného článku, v němž se Česká republika zavázala k přijetí opatření, jež by měla být nápomocna při zaměstnávání OZP.

Vzhledem ke skutečnosti, že Evropská sociální charta jako dokument mezinárodního formátu vznikla v 60. letech minulého století, bylo nevyhnutelné provést její aktualizaci. Tak se stalo roku 1996, kdy vznikla Revidovaná Evropská sociální charta.

---

<sup>106</sup> Informace pochází z WWW: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/10775/umluva\\_info\\_160511.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/10775/umluva_info_160511.pdf)

<sup>107</sup> KOMENDOVIČ, J., dílo citováno v poznámce č. 103, str. 19

<sup>108</sup> O Evropské sociální chartě také viz podkapitola 4.1.1, Mezinárodní úmluvy obecné



## **7.2 Postavení osob se zdravotním postižením v právním řádu Evropské unie**

Otázka postavení OZP je v právním řádu EU řešena v první řadě v Chartě základních sociálních práv zaměstnanců.<sup>109</sup>

Významnou oblast úpravy ochrany OZP tvoří směrnice. Mezi nejdůležitější z nich je bezesporu možné zařadit Směrnici Rady 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

V současné době roste význam Listiny základních práv Evropské unie, jejíž článek 26 deklaruje právo OZP na opatření, jejichž cílem je zajistit nezávislost hendikepovaných osob, jejich profesní a sociální integraci a účast na životě společnosti.<sup>110</sup>

## **7.3 Osoby se zdravotním postižením a právní řád České republiky**

ZoZ definuje osoby se zdravotním postižením jako osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v 1., 2. či 3. stupni. Do konce roku 2011 byly do této kategorie řazeny bez dalšího i osoby zdravotně znevýhodněné.<sup>111</sup>

Při uznávání osob invalidními se postupuje dle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

### **7.3.1 Vymezení pojmů - dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, pracovní schopnost a její pokles, zdravotní postižení**

Pro pochopení následujícího výkladu je nutné vymezit zprvu určité pojmy. „Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav“ je stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti pojištěnce významné pro jeho pracovní schopnost, za předpokladu,

---

<sup>109</sup> O Chartě základních sociálních práv zaměstnanců rovněž viz kapitola 4.2,3, Charta základních sociálních práv zaměstnanců

<sup>110</sup> Informace pochází z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/cs/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303CS.01000101.htm>

<sup>111</sup> Zákonem č. 367/2011 Sb. došlo s účinností od 1.1.2012 ke zrušení kategorie osob zdravotně znevýhodněných. Výjimku zde představují osoby, které byly za zdravotně znevýhodněné uznány před nabytím účinnosti tohoto derogačního ustanovení. V tomto případě platí rozhodnutí o uznání osoby za zdravotně znevýhodněnou po dobu, na kterou bylo vydáno, nejdéle však do 1. ledna 2015, přičemž po dobu platnosti tohoto rozhodnutí jsou osoby zdravotně znevýhodněné považovány za osoby se zdravotním postižením.

že tento zdravotní stav trvá po dobu delší 1 roku nebo lze dle poznatků lékařské vědy očekávat, že bude trvat déle než 1 rok. „Pracovní schopností“ rozumíme schopnost fyzické osoby vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jejím tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, se zřetelem k dosaženému vzdělání, zkušenostem, znalostem a předchozím výdělečným činnostem. „Pokles pracovní schopnosti“ představuje pokles schopností vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností v porovnání se stavem, který byl u dané osoby přede dnem vzniku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. „Zdravotní postižení“ je možné pro účely poklesu pracovní schopnosti charakterizovat jako soubor všech funkčních poruch, jež s poklesem souvisejí.

### **7.3.2 Osoby se zdravotním postižením a osoby s těžším zdravotním postižením**

Jak již bylo shora uvedeno, invaliditu je možné rozdělit do tří skupin, kdy rozhodujícím kritériem je pokles pracovní schopnosti. Fyzická osoba je invalidní v prvním stupni, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles její pracovní schopnosti o nejméně 35% a nejvíce o 49%. Invalidita druhého stupně nastává, pokud pracovní schopnost poklesla nejméně o 50%, avšak nejvíce o 69%. O invaliditu třetího stupně se jedná, pokud pracovní schopnost fyzické osoby poklesla nejméně o 70%. Osoby invalidní v první a druhém stupni označujeme jako osoby se zdravotním postižením, pro osoby invalidní ve třetím stupni se užívá označení osoby s těžším zdravotním postižením.

Rozhodnutí – posudek nebo potvrzení, zda se jedná o osobu se zdravotním postižením, případně o osobu s těžším zdravotním postižením – náleží posudkovým komisím okresních správ sociálního zabezpečení, které při svém rozhodování vycházejí z odborných lékařských nálezů a opatřených pracovních anamnéz.<sup>112</sup> Tímto rozhodnutím se osoba prokazuje jako OZP.

Další skupinu OZP tvoří rovněž osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny jako osoby již neinvalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.

---

<sup>112</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L, dílo citováno v poznámce č. 8, str. 1005

### **7.3.3 Osoby se zdravotním postižením a antidiskriminační zákon**

Jako podstatnou součást právního řádu České republiky je v souvislosti se zaměstnáváním OZP dle mého názoru vhodné zmínit zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „antidiskriminační zákon“). Tento zákon rozděluje diskriminaci na přímou a nepřímou; druhá se k tématu této diplomové práce vztahuje velmi úzce, a proto se v této části budu zabývat právě diskriminací nepřímou.

Nepřímá diskriminace představuje jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria či praxe, v tomto případě z důvodu zdravotního postižení (dalším důvodem je rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, náboženské vyznání, víra, světový názor), je osoba znevýhodněna oproti ostatním. Zákon dále spatřuje nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního postižení v odmítnutí či opomenutí přijmout určitá opatření, jež by OZP umožnila přístup k zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti, k funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, k využití pracovního poradenství, k účasti na jiném odborném vzdělávání, nebo k využití služeb určených veřejnosti. Výjimku zde tvoří případy, kdy by přijetí takového opatření představovalo nepřiměřené zatížení, přičemž zákon uvádí rovněž okolnosti, jež je třeba při posuzování přiměřenosti opatření vzít v úvahu. Jedná se o míru užítku, jež má OZP z realizace opatření, finanční únosnost opatření, dostupnost finanční a jiné pomoci pro realizaci opatření či existenci náhradních opatření umožňujících uspokojit potřeby OZP.<sup>113</sup>

### **7.4 Práva a povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání OZP**

Je nepochybné, že společenská situace osob se zdravotním postižením je komplikovanější nežli u ostatních občanů. Nejinak je tomu na trhu práce, v zapojení do pracovního procesu a v pracovních vztazích celkově. Z tohoto důvodu stanovují právní předpisy v oblasti pracovního práva pro zaměstnavatele určité minimum povinností, jež jsou podstatné pro provádění politiky zaměstnávání OZP, její usměrňování a celkové zapojení osob se zdravotním postižením do společenského života.

---

<sup>113</sup> Informace pochází z WWW: [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198\\_2009#par1](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009#par1)

V první řadě jsou zaměstnavatelé povinni dle svých schopností a podmínek rozšiřovat možnosti zaměstnávání OZP, a to především prostřednictvím svých zaměstnanců, u nichž nastala změna pracovní schopnosti. Na základě individuálního přizpůsobování pracovních míst a podmínek mají zaměstnavatelé usilovat o rozšíření možnosti zaměstnávání OZP vyhrazením pracovních míst, ovšem i na pracovních místech nevyhrazených, popřípadě zadáváním práce příležitostně a práce, kterou mohou OZP vykonávat z domova.<sup>114</sup> Dále jsou zaměstnavatelé povinni spolupracovat s Úřady práce (konkrétně s krajskými pobočkami Úřadu práce) při zajišťování pracovní rehabilitace<sup>115</sup>, vést evidenci zaměstnáváných OZP<sup>116</sup> a evidenci pracovních míst vyhrazených pro OZP.

Za účelem zajištění shora uvedených povinností jsou zaměstnavatelé oprávněni vyžadovat informace, spolupráci a součinnost od krajských poboček Úřadu práce. Jedná se zejména o informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním OZP, součinnost při vyhrazení pracovních míst zvláště vhodných pro OZP, spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro OZP a spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro OZP.

#### **7.4.1 Povinný podíl zaměstnáváných OZP**

Zaměstnavatelé, kteří mají v pracovním poměru více než 25 zaměstnanců, jsou povinni zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu, který činí 4% z celkového počtu zaměstnanců. Celkový počet zaměstnanců, zaměstnanců – OZP, a tedy i povinného podílu, je určován na základě rozhodného průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, jenž se zjišťuje způsobem stanoveným Ministerstvem práce a sociálních věcí v prováděcím právním předpisu.<sup>117</sup> Do průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru, nikoliv zaměstnanci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Průměrný přepočtený počet zaměstnanců je pro účely výpočtu povinného podílu OZP zjišťován jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin (včetně práce přesčas) zaměstnanců v daném kalendářním roce zvýšeného o neodpracované hodiny

---

<sup>114</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L, dílo citováno v poznámce č. 8, str. 1005

<sup>115</sup> O pracovní rehabilitaci více viz kapitola 7.6, Pracovní rehabilitace

<sup>116</sup> O evidenci OZP více viz kapitola 7.5, Evidence OZP

<sup>117</sup> Vyhláška č. 518/2004 Sb., ve znění vyhlášky č. 390/2011 Sb.

v důsledku vyhláškou stanovených okolností (např. v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské, z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele, aj.) a celkové stanovené týdenní doby bez svátků připadající v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu. Jiná situace nastává u zaměstnanců pracujících v různých režimech, kde je průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců představován součtem průměrných přepočtených počtů zaměstnanců pracujících v těchto jednotlivých režimech.

#### **7.4.1.1 Náhradní plnění povinného podílu**

Povinnost zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu může být ze strany zaměstnavatelů splněna i na základě rovnocenného náhradního plnění, kterým je odebírání výrobků nebo služeb<sup>118</sup> od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením nebo zadávání zakázek těmto zaměstnavatelům, odebírání výrobků a služeb či zadávání zakázek OZP, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádného zaměstnance, či odvody do státního rozpočtu.<sup>119</sup> Povinnost povinného podílu může být splněna i vzájemnou kombinací všech shora uvedených způsobů.<sup>120</sup>

V souvislosti s plněním povinného podílu zakládá ZoZ oznamovací povinnost zaměstnavatelů o plnění povinného podílu a způsobu jeho plnění za uplynulý kalendářní rok. Tato povinnost musí být splněna do 15. února roku následujícího, v opačném případě se zaměstnavatel vystavuje hrozbě pokuty.

---

<sup>118</sup> Zákon č. 367/2011 Sb. s účinností od 1.1.2012 stanoví, že zaměstnavatelé a OSVČ, které zaměstnávají více než 50% zaměstnanců – OZP, mohou pro účely splnění povinného podílu poskytnout své výrobky a služby jen do výše odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za I. a III. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce. O takto poskytnutém plnění je zaměstnavatel povinen vést evidenci, v níž se uvádějí identifikační údaje odběratele a cena dodaných výrobků nebo služeb bez DPH.

<sup>119</sup> Výše odvodu do státního rozpočtu činí ročně za každého občana se zdravotním postižením, u kterého zaměstnavatel nesplnil povinný podíl, 2,5násobku průměrné mzdy. Tato částka je stanovena tak, aby úhrada odvodu nevedla zaměstnavatele k obcházení nebo neplnění této povinnosti, ale aby současně motivovala zaměstnavatele k většímu využívání formy plnění povinného podílu přímým zaměstnáváním OZP, případně odebíráním výrobků. Vymáhání nesplaceného odvodu do státního rozpočtu vykonává místně příslušný celní úřad dle sídla zaměstnavatele.

<sup>120</sup> BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela, *Pracovní právo pro zaměstnavatele*, 1. vydání, Linde, 2010, 224 stran, str. 52

## 7.5 *Evidence OZP*

Evidenci OZP vedou krajské pobočky Úřadů práce, přičemž tato evidence se nevztahuje na všechny OZP, ale pouze na ty z nich, kterým jsou poskytovány služby dle ZoZ (např. zprostředkování, rekvalifikace, rehabilitace).

Uchazeč o zaměstnání je v takovém případě povinen příslušnému Úřadu práce oznámit skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, a doložit ji lékařským posudkem nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Úřad práce poté zanes informace o této osobě do příslušné evidence.

Pokud se jedná o sdělované údaje a informace o OZP, nejsou pobočky Úřadů práce oprávněny evidovat jakékoliv z nich, ale pouze takové, které souvisí se zařazením OZP na trh práce a poskytováním služeb. ZoZ stanoví z důvodu srozumitelnosti a jasnosti náležitosti, jež evidence obsahuje. Jsou jimi identifikační údaje o OZP, údaje o omezeních a možnostech pracovního uplatnění ze zdravotních důvodů, údaje o právním důvodu, na jehož základě byla fyzická osoba uznána OZP, a údaje o poskytování pracovní rehabilitace.<sup>121</sup> Uvedené údaje podléhají zákonu č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů, jehož stěžejním účelem je zajištění ochrany osobních údajů fyzických osob, dále upravuje práva a povinnosti při zpracování údajů a stanoví podmínky jejich předávání do ciziny.<sup>122</sup> Tomuto pojetí zacházení s uvedenými údaji odpovídá rovněž fakt, že evidované údaje jsou určeny pouze pro účely zařazení a setrvání OZP na trhu práce a pro účely statistické.

## 7.6 *Pracovní rehabilitace*

Pracovní rehabilitace představuje souvislou péči poskytovanou OZP s cílem umožnit této osobě získat a zachovat si vhodné zaměstnání a usnadnit její zapojení na trhu práce nebo opětovný návrat na něj.<sup>123</sup> Legální definice charakterizuje pracovní rehabilitaci jako „*souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením*“. Do pracovní rehabilitace je možné zařadit zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, zaměstnání nebo jiné

---

<sup>121</sup> SPIRIT, Michal, a kolektiv, dílo citováno v poznámce č. 9, str. 183

<sup>122</sup> KNAPPOVÁ, M., ŠVESTKA, J., DVORÁK, J., *Občanské právo hmotné*, 1. díl, 4. vydání, ASPI, a.s., 2005, 523 stran, str. 233

<sup>123</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L., dílo citováno v poznámce č. 8, str. 1006

výdělečné činnosti, včetně teoretické a praktické přípravy, dále zprostředkování, udržení a změnu povolání a vytváření podmínek pro výkon pracovní a jiné výdělečné činnosti.

Na pracovní rehabilitaci mají právo veškeré OZP bez ohledu na to, zda jsou uchazeči o zaměstnání, či nikoliv.

Činnosti, jež spadají pod pojem pracovní rehabilitace, zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce příslušné dle trvalého bydliště OZP. Spolupracují při tom s pracovními rehabilitačními středisky a s jinými právníckými a fyzickými osobami, s nimiž za tímto účelem uzavírají písemnou dohodu o zabezpečení pracovní rehabilitace pro OZP. Dohoda mezi Úřadem práce a fyzickou či právníckou osobou musí obsahovat předepsané náležitosti - identifikační údaje účastníků dohody a fyzické osoby se zdravotním postižením, které má být rehabilitace poskytnuta, konkrétní podmínky, za nichž bude pracovní rehabilitace zajišťována, způsob ověření nabytých znalostí a schopností, finanční vyrovnání a způsoby vypovězení dohody.

Předpokladem pro zahájení pracovní rehabilitace je žádost OZP obsahující její identifikační údaje, k níž musí být připojen doklad osvědčující, že se skutečně jedná o OZP. Příslušný Úřad práce následně sestaví ve spolupráci s OZP individuální plán pracovní rehabilitace, jež stanoví zejména formy pracovní rehabilitace, předpokládaný časový průběh, předpokládaný cíl, termíny a způsob hodnocení účinnosti stanovených forem pracovní rehabilitace<sup>124</sup>, a ve kterém je zohledňován zdravotní stav OZP, její zdravotní způsobilost a schopnost vykonávat soustavné zaměstnání či jinou výdělečnou činnost. Vedle těchto osobních faktorů se při sestavování individuálního plánu pracovní rehabilitace přihlíží i k momentální situaci na trhu práce. Stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace je konzultováno s odbornou pracovní skupinou, jež je za tímto účelem vytvářena a je složena zejména ze zástupců organizací zdravotně postižených a zástupců zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% OZP.

Pracovní rehabilitace se mohou účastnit rovněž osoby dočasně práce neschopné, a to na základě doporučení ošetřujícího lékaře vydaného jménem poskytovatele zdravotních služeb a na základě doporučení okresní správy sociálního zabezpečení vydaného v rámci kontrolní lékařské prohlídky, i fyzické osoby, jež přestaly být

---

<sup>124</sup> ČERVINKA, T., HŮRKA, P., LEIBLOVÁ, Z., MUŠKA, F., PELECH, P., PŘIB, J., TRYLČ, L., ŽENÍŠKOVÁ, M., *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*, 6. vydání, ANAG, 2009, 205 stran, str. 51

invalidními. Zařazení uvedených osob do pracovní rehabilitace nesmí být ovšem v rozporu s jejich zdravotní způsobilostí.

### **7.6.1 Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost OZP**

Příprava pro zaměstnání či jinou výdělečnou činnost slouží k postupnému přizpůsobování OZP k pracovnímu výkonu a směřuje zejména k zapracování této osoby na vhodné pracovní místo a k získání potřebných znalostí a zkušeností. Příprava pro zaměstnání a jinou výdělečnou činnost se vyskytuje ve třech podobách. Prvou z nich je příprava na budoucí povolání probíhající dle zvláštních právních předpisů, z nichž můžeme uvést např. zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů. Druhou formu představuje příprava k práci<sup>125</sup>, třetí formou jsou pak specializované rekvalifikační kurzy.<sup>126</sup>

#### **7.6.1.1 Příprava OZP k práci**

Přípravu k práci můžeme definovat jako cílenou činnost, jež směřuje k zapracování OZP na vhodné pracovní místo za současného nabytí znalostí, dovedností a návyků potřebných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

Tato příprava může být prováděna na pracovištích zaměstnavatele individuálně přizpůsobených stavu OZP (v tomto případě je možné využít podpory asistenta, jehož náklady hradí Úřad práce), na chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby či ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a jiných právnických a fyzických osob. Nezbytnou podmínkou pro zajištění a zahájení přípravy k práci jsou písemné dohody – v první řadě mezi Úřadem práce a shora uvedenými poskytovajícími subjekty, dále mezi Úřadem práce a OZP.

Doba přípravy OZP k práci je omezena lhůtou 24 měsíců.

---

<sup>125</sup> O přípravě k práci více viz podkapitola 7.6.1.1, Příprava OZP k práci

<sup>126</sup> O specializovaných rekvalifikačních kurzech více viz podkapitola 7.6.1.2, Specializované rekvalifikační kurzy



Absolvování přípravy je dokládáno osvědčením, které osobě se zdravotním postižením vydává poskytující subjekt - právnická či fyzická osoba, u níž byla příprava k práci prováděna.

Pokud OZP nemá pravidelný příjem (dávky nemocenského pojištění, starobní důchod, mzdu, plat, popřípadě náhradu mzdy nebo platu), má po dobu účasti na přípravě k práci nárok na hmotné zabezpečení. Za tímto účelem je jí poskytována podpora při rekvalifikaci, jejíž výše je odvozena z dosažené poslední průměrné měsíční mzdy nebo vyměřovacího základu a činí 60% z této částky. Tato podpora náleží i osobě, jež není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.

#### **7.6.1.2 Specializované rekvalifikační kurzy**

Pro OZP mohou být organizovány i zvláštní rekvalifikační kurzy, jejichž poskytování se řídí ustanoveními ZoZ o rekvalifikaci.<sup>127</sup> I v tomto případě se uplatňuje sociální aspekt – pokud není OZP zabezpečena z jiných systémů (např. dávkami nemocenského pojištění, aj.), náleží jí podpora při rekvalifikaci.

### **7.7 Chráněné pracovní místo**

Na základě zákona č. 367/2011 Sb. došlo s účinností k 1.1.2012 k transformaci institutu chráněné pracovní dílny do institutu chráněného pracovního místa. Chráněné pracovní místo je zákonem vymezeno jako „*pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce.*“ Cílem této právní úpravy je podpora každého pracovního místa, které je vytvořeno pro OZP, a její co možná nejdélní setrvání na otevřeném trhu práce.<sup>128</sup> Za tímto účelem zákon stanovuje povinnost obsazení chráněného místa po dobu minimálně tří let.

Jak vyplývá z legální definice, chráněné pracovní místo je vytvářeno na základě písemné dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Tato dohoda, jíž předchází žádost o zřízení nebo vymezení chráněného pracovního místa, obsahuje zejména identifikační údaje zaměstnavatele, údaje o chráněném pracovním místě, které má být zřízeno či vymezeno, podmínky jeho obsazení a podmínky poskytování nebo

<sup>127</sup> O rekvalifikaci více viz kapitola 5.1.2, Rekvalifikace

<sup>128</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L., dílo citováno v poznámce č. 8, str. 1012

vrácení příspěvku, jakož i jiná ujednání, na nichž mají účastníci zájem. Dohoda o vymezení chráněného pracovního místa může být uzavřena i s OZP, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Zákon vyjmenovává okolnosti, za nichž dohoda nemůže být uzavřena, a chráněné místo tudíž nemůže být vytvořeno. Jedná se např. o případy, kdy v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti byla zaměstnavateli pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce. Dohoda nemůže být rovněž uzavřena se zaměstnavatelem, pokud z jeho předchozí činnosti není zřejmý přínos pro zaměstnávání zdravotně postižených osob (vzhledem k druhu jejich zdravotního postižení) na trhu práce.

Na zřízení chráněného pracovního místa je ze strany Úřadu práce poskytován příspěvek, jehož výše může dosahovat maximálně osminásobku a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za I. a III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku.<sup>129</sup> Pokud zaměstnavatel zřizuje na základě jedné dohody 10 a více chráněných pracovních míst, dochází ke zvýšení příspěvku, a to konkrétně na desetinásobek a pro osoby s těžším zdravotním postižením maximálně na čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy. Je třeba zmínit, že poskytnutí příspěvku je vázáno na splnění určitých podmínek, které mají finanční charakter (např. že zaměstnavatel nemá ke dni podání žádost v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a penále na veřejné zdravotní pojištění, aj.). Dle zákona č. 1/2012 Sb. s účinností od 5. ledna 2012 nelze příspěvek poskytnout ani zaměstnavateli po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle ZoZ.<sup>130</sup>

V souvislosti se změnou právní úpravy řeší střet staré a nové právní úpravy přechodná ustanovení tak, že práva a povinnosti vzniklé z dohod o vytvoření chráněné pracovní dílny uzavřených přede dnem nabytí účinnosti novely<sup>131</sup> se posuzují dle právní

---

<sup>129</sup> Dle sdělení ministerstva č. 435/2011 Sb. výše průměrné mzdy v národním hospodářství pro účely zaměstnanosti v I. a III. kalendářního čtvrtletí roku 2011 činila 23.726 Kč

<sup>130</sup> Tato podmínka vyplývá z článku 7 odst. 1 písm. a) směrnice 2009/52/ES

<sup>131</sup> Zákon č. 367/2011 Sb., účinný ke dni 1.1.2012

úpravy účinné v čase uzavření těchto dohod. Pracovní místa v chráněné dílně jsou rovněž považována za chráněná pracovní místa dle nové právní úpravy.<sup>132</sup>

### **7.7.1 Příspěvek na částečnou úhradu nákladů chráněného pracovního místa**

Úřad práce může na zřízené nebo vymezené chráněné pracovní místo poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Tento příspěvek je poskytován na základě dohody mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem nebo osobou samostatně výdělečně činnou, která je OZP. Dohoda může být uzavřena nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne zřízení nebo vymezení chráněného pracovního místa a musí jí ze strany zaměstnavatele předcházet žádost, která obsahuje jeho identifikační údaje, charakteristiku a počet chráněných pracovních míst. Zaměstnavatel musí k žádosti rovněž přiložit doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu a potvrzení o solventnosti (případně též bezdlužnosti) vůči orgánům státní správy.

U poskytnutí tohoto příspěvku platí, stejně jako v případě příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa, že nemůže být poskytnut zaměstnavateli po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce. Rovněž není možné jej poskytnout za okolností, kdy se chráněné pracovní místo nachází mimo pracoviště zaměstnavatele. Tento postup zákonodárce je logický, jelikož zaměstnavateli s takovým chráněným pracovním místem nevznikají vysoké náklady spojené s udržováním tohoto pracovního místa.

Maximální výše příspěvku je omezena pevnou roční částkou, jež činí 48.000 Kč. Provozní náklady, na jejichž částečnou úhradu je příspěvek určen, jsou vymezeny prováděcím předpisem ZoZ.<sup>133</sup> Jako příklad nákladů, jež jsou pro účely příspěvku považovány za náklady provozní, můžeme uvést zvýšené správní náklady ve výši 7% průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku (zejména náklady na vedení personální, mzdové nebo sociální agendy zaměstnanců, kteří jsou OZP, na komunikaci se státními orgány a dalšími subjekty v souvislosti se zaměstnáváním OZP, na povinné revize zařízení, bez nichž nemohou být OZP zaměstnávány), náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů, náklady na dopravu v souvislosti se zaměstnáváním OZP aj.

<sup>132</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L., dílo citováno v poznámce č. 8, str. 1013

<sup>133</sup> Tímto prováděcím předpisem je vyhláška č. 518/2004 Sb., ve znění vyhlášky č. 390/2011 Sb.

Pro plynulý přechod z předchozí právní úpravy do nové stanoví přechodná ustanovení, že práva a povinnosti z dohod o poskytnutí příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny uzavřených do dne nabytí novely, zákona č. 367/2011 Sb. (tj. do 31.12.2011), se posuzují dle právní úpravy účinné v době uzavření této dohody.<sup>134</sup>

### **7.7.2 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě**

Na základě zákona č. 367/2011 Sb. došlo s účinností od 1.1.2012 k podstatným změnám v poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání OZP. Právní úprava účinná do 31.12.2011 stanovovala dvě podmínky, jež musely být pro vznik nároku na přiznání příspěvku splněny. Prvou z nich byla podmínka minimálně 50% účasti zaměstnanců se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců, druhou podmínku představovala absence nedoplatků na daních, pojistném na sociálním zabezpečení aj. na straně zaměstnavatele. Dosavadní praxe však vedla k častému zneužívání ze strany zaměstnavatelů, tj. pobírání příspěvku za současného neplnění vymezených cílů – napomáhání ke skutečnému zaměstnávání OZP v konkurenčním prostředí trhu práce. Z tohoto důvodu bylo nevyhnutelné danou problematiku zpřesnit a úpravu podmínek poskytování příspěvku zpřísnit. Nová právní úprava proto stanovuje, že se příspěvek poskytuje zaměstnavateli, jenž zaměstnává na chráněných pracovních místech více než 50% OZP z celkového počtu svých zaměstnanců. V praxi představuje příspěvek částečnou úhradu prostředků vynaložených na mzdy nebo platy zaměstnanců – OZP pracujících v pracovním poměru na chráněném pracovním místě, a to do výše 75% skutečně vynaložených prostředků a dalších nákladů, zejména pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel odvedl. Zbýlých 25% tvoří spoluúčast zaměstnavatele.<sup>135</sup>

Maximální výše příspěvku činí 8.000 Kč, snižuje se však o určité specifické částky, např. o výši naturální mzdy vyplacené zaměstnancům se zdravotním postižením, o náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně

<sup>134</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L., dílo citováno v poznámce č. 8, str. 1014

<sup>135</sup> Nastavení spoluúčasti zaměstnavatele je slučitelné s právem EU, jelikož je v souladu s nařízením Komise č. 800/2008 ze dne 6.8.2008, kterým se prohlašují určité kategorie podpor za slučitelné s trhem, s ohledem na bývalé čl. 87 a 88 Smlouvy o ES (čl. 107 a 108 SFEU)

zaměstnavatele, či o částku srážek ze mzdy sloužících k uspokojení závazku zaměstnance se zdravotním postižením v případě, že je tato srážka v rozporu s dobrými mravy.

Zaměstnavatel může po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku dalších prokazatelných nákladů až do výše 2.000 Kč měsíčně za jednoho zaměstnance, který je OZP. K takovému zvýšení nemůže dojít, jedná-li se o chráněné pracovní místo, jež je umístěno mimo pracoviště zaměstnavatele.

Příspěvek je poskytován na základě písemné žádosti zaměstnavatele, která je adresována krajské pobočce Úřadu práce. Vzhledem k tomu, že příspěvek zaměstnavateli náleží čtvrtletně zpětně, musí být tato žádost příslušnému Úřadu práce doručena do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí a zaměstnavatel musí doložit, že za uvedené čtvrtletí nemá nedoplatky na daních a pojistném a penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Zaměstnavatel musí k žádosti rovněž doložit počty, jmenný seznam a identifikační údaje zaměstnanců - OZP, celkový průměrný přepočtený počet všech zaměstnanců a doklady potvrzující skutečnost, že se skutečně jedná o zaměstnance – OZP.

Zákon vymezuje případy, v nichž nemůže být příspěvek zaměstnavateli přiznán. Příspěvek nelze poskytnout zejména tehdy, pokud je za stejné kalendářní čtvrtletí zaměstnavateli poskytován příspěvek jiný, jehož výše se odvíjí rovněž od skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy, dále v případě, kdy zaměstnanec, který je OZP, pobírá starobní důchod, nebo v případě, že zaměstnanec, s nímž nebylo sjednáno jako místo výkonu práce pracoviště zaměstnavatele, nesouhlasil s provedením kontroly v příslušném čtvrtletí v místě výkonu jeho práce.

Obsah rozhodnutí příslušné pobočky Úřadu práce o příspěvku je odvislý od skutečnosti, zda jsou splněny veškeré podmínky pro poskytnutí příspěvku (v takovém případě bude příspěvek poskytnut v plné výši), nebo zda bude příspěvek poskytnut pouze v částečné výši podle míry splnění požadovaných podmínek. Pokud by nebyly podmínky pro poskytnutí splněny vůbec, vydá krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí o neposkytnutí příspěvku.

S ohledem na složitost této právní úpravy stanoví přechodná ustanovení v zákoně č. 367/2011 Sb. postup, dle kterého se nově zpracovaná právní úprava užívá až od III. kalendářním čtvrtletí následujícím po účinnosti zákona, tzn. od 1. července 2012. Delší přechodné období je opodstatněné kvůli transformaci chráněných dílen do kategorie chráněných pracovních míst a má přispět rovněž k tomu, aby nebyl z důvodů administrativní složitosti ohrožen provoz již vytvořených pracovních míst pro OZP.<sup>136</sup>

## ***7.8 Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením***

Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen NFOZP) vznikl v roce 2007. Mezi jeho zakladateli jsou zaměstnavatelé a lidé věnující se zaměstnávání osob se zdravotním postižením a samotní zdravotně postižení, kteří se osobně setkali s problémy při získání pracovního uplatnění. NFOZP představuje jediný subjekt v České republice zabývající se výhradně pomocí při zaměstnávání OZP.<sup>137</sup>

Fond vznikl z potřeby a znalosti současného prostředí zaměstnávání OZP, kdy zaměstnávání těchto osob stále netvoří běžnou součást současné společnosti. Na trhu práce není jednak dostatek povědomí o této problematice, což způsobuje obavy případných zájemců – zaměstnavatelů, za druhé chybí cílená podpora OZP k získání zaměstnání, které by při svém postižení mohly bez obtíží vykonávat. NFOZP za účelem řešení těchto problémů přispívá společně i jednotlivcům na aktivity, které podporují zaměstnávání OZP a vedou ke zviditelnění jejich nelehké životní situace.

V roce 2011 sdružoval NFOZP přibližně 658.000 členů – OZP. Důraz je v souvislosti se zaměstnáváním těchto osob kladen především na seberealizaci, vychází se přitom z celospolečenské teze, která zní „Každý je hrdý na to, že něco dělá, málokdo je hrdý na to, že bere dávky“. Tato, pro běžného člověka samozřejmá, myšlenka tvoří základ politiky NFOZP.

V rámci postupu NFOZP vzniká řada projektů, z nichž můžeme jmenovat například *Sestry v akci*, jenž je zaměřen na pomoc osobám s roztroušená sklerózou,

---

<sup>136</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L., dílo citováno v poznámce č. 8, str. 1019

<sup>137</sup> Informace pochází z WWW: <http://www.nfozp.cz/o-nas/>

bezBAR, unikátní projekt bezbariérového baru, kde pracují lidé na vozíčkách, či projekt dle mého názoru nejširšího významu, Ochranná známka práce postižených.<sup>138</sup>

### **7.8.1 Ochranná známka Práce postižených**

Ochranná známka Práce postižených je projekt, který vznikl s cílem zviditelnit skutečnou práci OZP jako osob, které jsou schopny přes zdravotní postižení poskytovat kvalitní služby a vyrábět konkurenceschopné produkty - výrobky, jež jsou označeny logem ochranné známky práce postižených vyrobili, balili, či kompletovali OZP.

Za účelem transparentnosti tohoto projektu a zajištění legálního využívání ochranné známky je její poskytnutí vázáno na řadu přísných kritérií, která musí zaměstnavatelé, chtějí-li známku získat, splnit. Licenci mohou získat zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají minimálně 50% OZP. Z dalších kritérií je možno uvést kladné hodnocení, jež ověřuje kvalitu a konkurenceschopnost výrobků a služeb u daného zaměstnavatele, či zaplacení poplatků spojených s registrací, auditem a správou ochranné známky.<sup>139</sup>

---

<sup>138</sup> Informace pochází z WWW: <http://www.nfozp.cz/projekty/ochranna-znacka-prace-postizenych/>

<sup>139</sup> Informace pochází z WWW: <http://www.pracepostizenych.cz/>

## **8 Právní úprava vztahující se k osobám se zdravotním postižením v Norském království**

Za problematiku osob zdravotně postižených v Norsku odpovídá ministerstvo práce (Arbeidsdepartementet). Není tedy divu, že v této oblasti akcentuje zejména zlepšení možností pracovního uplatnění těchto osob.

Cílem strategie ministerstva je v první řadě zvýšit počet pracovních zařazených OZP a za druhé snížit počet příjemců sociálních dávek z důvodů zdravotního postižení. Tripartitní dohoda mezi vládou a sociálními partnery (tzv. IA dohoda) zdůrazňuje zvýšení zaměstnatelnosti OZP. Tohoto cíle však prozatím nebylo zcela dosaženo. Podle statistických údajů z roku 2011 hledalo v Norsku práci 78.000 OZP, z toho 22.000 mladších 30 let. V roce 2012 se strategie zaměřuje zejména na posledně uvedenou skupinu, neboť u ní došlo k nejvyššímu nárůstu počtu příjemců sociálních dávek souvisejících se zdravotním postižením. Velká pozornost je věnována zejména přechodnému období mezi školou a zaměstnáním.<sup>140</sup>

Jak již bylo řečeno, strategie ministerstva má zvýšit počet pracovních zařazených OZP a snížit počet příjemců sociálních dávek, což znamená, že úsilí ministerstva směřuje ke zlepšení na několika úrovních. Díky tomu bude moci společnost a podniky lépe využít dovedností a pracovní síly, jež zdravotně postižení představují. I pro firmy bude přínosem, pokud mezi jejich zaměstnanci budou lidé s jinými životními zkušenostmi. Současně se díky stálému příjmulepší i finanční situace a životní podmínky samotných zdravotně postižených.

### **8.1 Překážky ve vstupu OZP na trh práce a jejich řešení**

#### **8.1.1 Čtyři překážky ve vstupu OZP do zaměstnání**

Norská vláda soustřeďuje své úsilí na odstranění čtyř překážek ztěžujících vstup zdravotně postižených osob na trh práce. Tyto překážky mají dopad na uchazeče o zaměstnání i zaměstnavatele. Jedná se o:

---

<sup>140</sup> Informace pochází z WWW:  
[http://www.regjeringen.no/en/dep/ad/doc/rapporter\\_planer/planer/2011/jobstrategy.html?id=657116](http://www.regjeringen.no/en/dep/ad/doc/rapporter_planer/planer/2011/jobstrategy.html?id=657116)



- **diskriminační bariéru** - zdravotně postižení se při hledání práce mohou setkávat s diskriminačními postoji a kroky;
- **náklady** – zaměstnavatelům zdravotně postižených osob mohou vznikat náklady navíc (praktická a fyzická adaptace, dohled, zaškolení);
- **produktivitu** – mezi OZP mohou být lidé s omezenou nebo změněnou pracovní schopností;
- **informační a postojovou bariéru** – nedostatek informací o nástrojích, které jsou k dispozici (například subvence), ale i určité postoje mohou bránit zaměstnavatelům zaměstnat zdravotně postižené osoby.<sup>141</sup>

### 8.1.2 Řešení problematiky OZP

V roce 2012 probíhají iniciativy vlády ve všech čtyřech oblastech. V rámci diskriminační bariéry je touto iniciativou návrh nového antidiskriminačního zákona na doporučení parlamentního výboru pro antidiskriminační legislativu a revize a úpravy zákona o státní službě.

Pokud jde o náklady, je úsilí zaměřeno na nový plán subvencí usnadňujících vstup OZP na trh práce, zavedení funkce mentorů, kteří by poskytovali pomoc a rady zdravotně postiženým osobám přímo na pracovišti, a rozšíření plánu poskytování funkční pomoci. V této oblasti je hlavním cílem též vytvoření jasnější struktury subvencí a dávek, které mají zdravotně postižení uchazeči o zaměstnání k dispozici.

V rámci produktivity směřují tendence k mzdovým subvencím pro zaměstnavatele OZP. Dále je zvýšené úsilí zaměřeno na to, aby zdravotně postižení žáci měli úplné střední vzdělání, což jim do budoucna přinese širší možnosti při uplatnění na trhu práce.

Pro překonání informační a postojové bariéry má dle iniciativ vlády posloužit vyhrazení 500 míst v programech zaměřených na trh práce pro cílovou skupinu OZP, vytvoření funkce projektového manažera/koordinátora pro zdravotně postižené v každém vyšším územně-správním celku a v rámci ředitelství Norské pracovní a sociální správy (Norges Arbeids- og velferdsetaten – NAV), vytvoření funkcí „průvodců pracovním životem“ (arbeidslivscoacher) v každém vyšším územně-

<sup>141</sup> Informace pochází z WWW:  
[http://www.regjeringen.no/pages/35160671/AD\\_Jobbstrategi\\_ENGELSK.pdf](http://www.regjeringen.no/pages/35160671/AD_Jobbstrategi_ENGELSK.pdf)

správním celku, jejichž úkolem by byla pomoc zaměstnavatelům OZP, a vyčlenění finančních prostředků na informační aktivity a rozvoj speciálních a všeobecných schopností v rámci Norské pracovní a sociální správy.<sup>142</sup>

## **8.2 Federace organizací zdravotně postižených**

Nejvýznamnější norskou organizací zdravotně postižených je Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO), tedy Federace organizací zdravotně postižených, která byla založena v roce 1950 a zastřešuje mnoho organizací, které se problematice OZP věnují (dále jen členské organizace).

### **8.2.1 Činnosti FFO**

FFO je v první řadě koordinátorem práce a politických aktivit členských organizací; je to oficiálně uznávaný koordinační orgán organizací zdravotně postižených. Za tímto účelem se norská vláda a FFO dohodly na vytvoření kontaktního výboru, v jehož čele stojí státní tajemník ministerstva zdravotnictví a sociálních věcí. Tato platforma slouží k projednávání aktuálních otázek a problémů. Výbor se rovněž každoročně vyjadřuje k návrhu sociální kapitoly rozpočtu a participuje spolu s norským Svazem důchodců a odborovou centrálou na každoročních jednáních s vládou, jejichž tématem je valorizace sociálních dávek a důchodů.

Řada veřejných institucí využívá FFO též jako poradní a konzultační orgán. FFO je zastoupena v mnoha výborech a radách, mimo jiné i ve Státní radě pro zdravotně postižené (Statens råd for likestilling av funksjonshemmede) a Výboru pro biotechnologie (Bioteknologinemnda).

Dále FFO shromažďuje dokumentaci, která slouží jako podklad pro změny, které navrhuje, zasílá informace členským organizacím a pobočkám, zpracovává analýzy pro jiné subjekty, organizuje programy vzdělávání dospělých, semináře a další akce a zabezpečuje „viditelnost“ problematiky OZP v médiích.

FFO je zastoupena i v programu „Severská spolupráce v oblasti zdravotního postižení“ (Nordiske samarbeidsorganet for handikappfrågor - NSH) a v Evropském fóru zdravotně postižených (European Disability Forum).

---

<sup>142</sup> Informace pochází ze zdroje uvedeného pod č. 122

### **8.2.2 Organizační struktura FFO**

FFO má celostátní centrálu a pobočky ve všech vyšších územně-správních celcích a městech. Jejím nejvyšším orgánem je kongres, který se koná jednou za dva roky. Na tomto kongresu je zvoleno dvanáctičlenné předsednictvo zastupující různé členské organizace a odpovídající za realizaci rozhodnutí kongresu.<sup>143</sup>

---

<sup>143</sup> Informace pochází z WWW: <http://www.ffo.no/en-gb/>

## Závěr

Péče o zaměstnance zaujímá neodmyslitelné místo v oblasti pracovního práva. Jedná se o velmi různorodý institut, jehož jednotlivé prvky z velké části ovlivňují pracovněprávní vztahy. Náhled na tuto problematiku je dvojitý – v širším slova smyslu péče o zaměstnance zahrnuje soubor práv a povinností, které musí být ze strany subjektů pracovněprávních vztahů respektovány. Naopak užší pojetí chápe péči o zaměstnance jako komplex podnětů, jež zaměstnavatelé uplatňují na své zaměstnance. Vedle užšího a širšího pojetí péče o zaměstnance došlo k členění dle různých kritérií. Tak například můžeme péči o zaměstnance dělit na péči povinnou, smluvní a dobrovolnou dle obligatornosti a fakultativnosti opatření. Další členění např. kopíruje uspořádání zákoníku práce a rozlišuje pracovní podmínky zaměstnanců, odborný rozvoj, stravování a pracovní podmínky určitých skupin zaměstnanců. Všem těmto oblastem je v mé diplomové práci věnována vlastní kapitola, což umožnilo zabývat se danou otázkou do hloubky.

Jako cíl jsem si vytyčila zpracování dotazníku, který by měl vypovídací hodnotu ohledně péče o zaměstnance u tří různých zaměstnavatelů. Z výsledků jsem dospěla k závěru, že respondenti jsou s péčí o zaměstnance u svého zaměstnavatele spokojeni. Jako nevhodné uspořádání pracovního prostředí byly shledány open-space kanceláře a problémem je též osvětlení kanceláří. Odborný růst je zajišťován v určité formě u všech zaměstnavatelů, ráda bych však na tomto místě uvedla, že zaměstnavatel s nejvyšším počtem zaměstnanců dle dotazníku zajišťuje nejširší škálu způsobů odborného rozvoje. „Větší“ zaměstnavatel rovněž poskytuje svým zaměstnancům více benefitů.

Pracovní podmínky osob zdravotně postižených představují rozsáhlou problematiku, jenž má v České republice ústavní základ v článku 29 Listiny základních práv a svobod, který zakotvuje právo těchto osob na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Konkrétněji je tato otázka rozvedena v zákoně o zaměstnanosti, jenž pojem osoby se zdravotním postižením zavedl, vymezuje ho a upravuje postavení těchto osob v souvislosti se zaměstnáním. Dle tohoto právního předpisu jsou osobami se zdravotním postižením fyzické osoby, které byly rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním, druhém nebo ve třetím

stupni, přičemž při vymezení invalidity zákon o zaměstnanosti odkazuje na zákon o důchodovém pojištění. Původně pojem osoba se zdravotním postižením zahrnoval tři kategorie – osoba se zdravotním postižením, osoba s těžším zdravotním postižením a osoba zdravotně znevýhodněná. Posledně uvedená kategorie však byla s účinností od 1. ledna 2012 na základě zákona č. 367/2011 Sb. transformována do kategorie osob se zdravotním postižením. Za další podstatnou novinku, již přinesl zákon č. 367/2011 Sb., považuji transformaci institutu chráněné pracovní dílny do institutu chráněného pracovního místa. Podle mého názoru je velmi významným právním počinem v problematice OZP i relativně nový zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (antidiskriminační zákon), který poskytuje osobám se zdravotním postižením ochranu zejména tím, že vymezuje nepřímou diskriminaci ve vztahu k nim. Problematikou rovného zacházení ve vztahu k osobám se zdravotním postižením se ve svých právních předpisech zabývá rovněž Evropská unie; jako příklad můžeme uvést Směrnici Rady 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Otázka samotného vymezení těchto osob a jejich postavení je samozřejmě diskutována též na úrovni mezinárodní (mezi orgány, jež se touto otázkou zabývají, můžeme zařadit Mezinárodní organizaci práce, Světovou zdravotnickou organizaci či Organizaci spojených národů). Je patrné, že současným trendem je ochrana osob se zdravotním postižením před jakoukoliv formou diskriminace, mimo jiné v souvislosti s přístupem k zaměstnání. Další tendence právní úpravy v této oblasti mají dle mého názoru za cíl zejména pružnější zajištění přípravy OZP k zaměstnání a usnadnění jejich zapojení do pracovního procesu.

V souvislosti se znalostí problematiky zaměstnávání OZP byl v roce 2007 vytvořen Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tento subjekt usiluje o zapojení OZP do pracovního procesu, a to zejména za pomoci různých projektů – za zásadní považuji projekt Ochranná známka práce postižených, který usiluje o zviditelnění práce osob se zdravotním postižením.

Pokud jde o právní úpravu vztahující se k osobám se zdravotním postižením v Norském království, považuji za vhodné uvést, že na tuto problematiku dohlíží, obdobně jako v České republice, ministerstvo práce. Pro rok 2012 si norské ministerstvo práce vytyčilo jako cíl zvýšení počtu pracovních zapojených OZP a naopak

snížení počtu osob, jenž pobírají sociální dávky z důvodu zdravotního postižení. Na základě výzkumu dospěla norská vláda k závěru, že přístup OZP na trh práce ztěžují čtyři zásadní překážky - diskriminační bariéra, náklady, produktivita a informační a postojová bariéra. Snahy o zmírnění, případně odstranění negativních dopadů probíhají na všech čtyřech úrovních – v případě diskriminační bariéry je řešením návrh nového antidiskriminačního zákona, u nákladů je úsilí zaměřeno na nový plán subvencí, subvence a podpora vzdělávání OZP je řešením též pro produktivitu a v případě postojové a informační bariéry je řešením vytvoření funkce projektového manažera/koordinátora pro zdravotně postižené v každém vyšším územně-správním celku a v rámci ředitelství Norské pracovní a sociální správy, vytvoření funkcí „průvodců pracovním životem“ v každém vyšším územně-správním celku a vyčlenění finančních prostředků na informační aktivity.

## Seznam použitých zkratk

<b>Antidiskriminační zákon</b>	Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
<b>EHS</b>	Evropské hospodářské společenství
<b>ES</b>	Evropské společenství
<b>EU</b>	Evropská unie
<b>EUROFOUND</b>	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek)
<b>EWCO</b>	European Working Conditions Observatory (Evropská observatoř pracovních podmínek)
<b>FFO</b>	Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (Federace organizací zdravotně postižených)
<b>IA dohoda</b>	Tripartitní dohoda mezi vládou a sociálními partnery v Norském království
<b>LZPS</b>	Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (Listina základních práv a svobod)
<b>MOP</b>	Mezinárodní organizace práce
<b>NAV</b>	Norges Arbeids- og velferdsetaten (Norská pracovní a sociální správa)
<b>NFOZP</b>	Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením
<b>Norsko</b>	Norské království
<b>OSN</b>	Organizace spojených národů
<b>OZP</b>	Osoba se zdravotním postižením
<b>Původní zákoník práce</b>	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
<b>SZO</b>	Světová zdravotnická organizace

**ZoZ**

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

**ZP**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce



## Seznam použité literatury a pramenů

### Monografie a sborníky

ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2012, 6. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-713-3.

BĚLINA, Miroslav, a kolektiv. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, s.r.o., 2007. ISBN 978-80-7179-672-5.

BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praktická právní příručka. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Linde Praha, a.s., 2010. ISBN 978-80-7201-795-89.

ČERVINKA, T., HŮRKA, P., LEIBLOVÁ, z., MUŠKA, F., PELECH, P., PŘIB, J., TRYLČ, L., ŽENÍŠKOVÁ, M. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií. 4. aktualizované vydání. Praha: Nakladatelství ANAG, 2009. ISBN 978-80-7263-529-0.

HOCHMAN, Josef. Judikatura v pracovním právu, Výběr reprezentativních judikátů vybraných z nejfrekventovanějších oblastí pracovního práva. Praha: Nakladatelství Linde Praha, a.s., 1999. ISBN 80-86131-05-X.

GAVLAS, M. Pracovní právo. 2. aktualizované vydání. Brno: Masarykova Univerzita, 2004. ISBN 1081-284-2004.

GAVLAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D., PÍCHOVÁ, I., ZACHARIÁŠ, J. Pracovní právo České republiky. Brno: Masarykova Univerzita, 1997. ISBN 80-210-1587-X.

HŮRKA, Petr, a kolektiv. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2012. ISBN 978-80-7380-316-2.

KALENSKÁ, M., a kolektiv. Československé pracovní právo. 2. vydání. Praha : Panorama, 1988

KNAPPOVÁ, M., ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J. Občanské právo hmotné. 1. díl. 4. aktualizované a doplněné vydání, Praha: ASPI, a.s., 2005. ISBN80-7357-127-7.

KOMENDOVIÁ, J. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením. 1. vydání. Ostrava: Nakladatelství KEY Publishing, s.r.o., 2009. ISBN 978-80-7418-022-4.

PUDÍK, V., Spory ze stabilizačních dohod. 1. vydání. Praha: Práce, 1988.

SPIRIT, Michal, a kolektiv. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009. ISBN 978-80-7380-189-2.

TRÖSTER, Petr, a kolektiv. Právo sociálního zabezpečení. 5. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Nakladatelství C.H Beck, s.r.o., 2010. ISBN 978-80-7400-322-6.

VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce. Komentář: 3. vydání Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. ISBN 978-80-7357-723-0.

### **Internetové zdroje**

<http://cs.wikipedia.org/wiki/Motivace>

<http://eur->

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:cs:HTML](http://lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:cs:HTML)

<http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech-19856/>

<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>

<http://www.mpsv.cz/cs/1009>

<http://www.mpsv.cz/cs/1408>

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/employment\\_rights\\_and\\_work\\_organisation/c11111\\_cs.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c11111_cs.htm)

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/>

<http://www.epravo.cz/top/clanky/zakon-o-specifickych-zdravotnich-sluzbach-79812.html>

<http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/factory-pracovniho-prostredi>

<http://www.epravo.cz/top/clanky/zakon-o-specifickych-zdravotnich-sluzbach-79812.html>

[http://www.mpsv.cz/files/clanky/9867/klasifikace\\_funkcnich\\_schopnosti\\_disability\\_zdravi.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/9867/klasifikace_funkcnich_schopnosti_disability_zdravi.pdf)

<http://www.osn.cz/lidska-prava/?kap=42&subkap=50>

[http://www.mpsv.cz/files/clanky/10775/umluva\\_info\\_160511.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/10775/umluva_info_160511.pdf)

<http://eur-lex.europa.eu/cs/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303CS.01000101.htm>

[http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198\\_2009#par1](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009#par1)

<http://www.nfozp.cz/o-nas>

<http://www.nfozp.cz/projekty/ochranna-znacka-prace-postizenych/>

<http://www.pracepostizenych.cz/>

[http://www.regjeringen.no/en/dep/ad/doc/rapporter\\_planer/planer/2011/jobstrategy.html?id=657116](http://www.regjeringen.no/en/dep/ad/doc/rapporter_planer/planer/2011/jobstrategy.html?id=657116)

[http://www.regjeringen.no/pages/35160671/AD\\_Jobbstrategi\\_ENGELSK.pdf](http://www.regjeringen.no/pages/35160671/AD_Jobbstrategi_ENGELSK.pdf)

<http://www.ffa.no/en-gb/>

## **Abstrakt**

Záměrem mé diplomové práce je popis vývoje a současné právní úpravy péče o zaměstnance a pracovních podmínek osob se zdravotním postižením.

Práce začíná úvodem, v němž vysvětluji, proč jsem si zvolila toto téma, použité postupy a je též nastíněn výstup, kterého chci dosáhnout. Další text práce je rozdělen do osmi kapitol.

První kapitola poskytuje čtenáři nástin právních prostředků, jež tvoří základ této oblasti práva, a to včetně přechodu z původního zákoníku práce k současnému zákoníku práce, dále naznačuje, jak se pojem péče o zaměstnance vyvíjel v čase a vysvětluje, proč by měl být tento pojem odlišován od pojmů personalistika a řízení lidských zdrojů.

Dále se práce věnuje funkcím a členění péče o zaměstnance a zmiňuje právní úpravu České republiky, legislativu Evropské unie a právní úpravu mezinárodní v této oblasti, stejně jako významné mezinárodní smlouvy a dohody.

Součástí práce je rovněž dotazník, jehož cílem je porovnat péči o zaměstnance u tří různých zaměstnavatelů.

Práce podrobně popisuje jednotlivé instituty péče o zaměstnance a následně se zaměřuje na pracovní podmínky osob se zdravotním postižením jako osob, které představují zvláštní skupinu pracujících. Pozornost je věnována požadavkům, které musí být plněny ze stran zaměstnavatelů, jež zaměstnávají tyto osoby, současné právní úpravě a významným aspektům v této oblasti.

Popis situace osob se zdravotním postižením v Norském království je do práce zařazena za účelem srovnání se situací v České republice.

Závěr práce poskytuje shrnutí problematiky péče o zaměstnance a pracovních podmínek osob se zdravotním postižením, přičemž se zaměřuje na dle autorky nejdůležitější aspekty této otázky.

## **Abstract**

### **Care of employees, with a focus on working conditions of handicapped ones.**

The purpose of my thesis is to describe the evolution and current state of legislation applying to care of employees and working conditions of employees with a disability.

The thesis begins with an introduction, where I outline the reasons why I chose this topic, the method used, and the outcome that I intend to reach. The body of the thesis is divided into eight chapters.

The first chapter provides the reader with an outline of legal sources constituting the basis of this segment of the law, including the transition from the previous Labour Code to the current one, showing how the notion of care of employees has developed over time and explaining why care of employees should be distinguished from terms such as “personnel management” or “human resources management”.

It covers the functions and segmentation of care of employees and mentions both Czech and international (EU and non-EU) legal standards and regulation governing the subject matter of the thesis, as well as relevant international conventions and agreements.

It also contains a questionnaire the purpose of which is to compare the standard of care of employees at different employers.

It describes in detail the components that care of employees consists of, and proceeds to working conditions of people with a disability, who represent a specific workforce group, and the requirements their employers have to comply with. Then the thesis deals with current legislation and important tasks of this part of law.

A description of the situation of people with a disability in Norway is provided to allow a comparison with the situation in the Czech Republic.

The final part of the thesis summarizes issues pertaining to care of employees which the author believes to be most important.

## **Klíčová slova – Keywords**

Klíčová slova: zaměstnanec, péče, postižení

Keywords: employee, care, handicapped