

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Katedra práva

Studijní program: 6208 B Ekonomika a management

Studijní obor: Řízení a ekonomika podniku

Péče o zaměstnance

Vedoucí diplomové práce

JUDr. PaedDr. Věra Švejdová

Autor

Bc. Veronika Kadlecová

2012

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Fakulta ekonomická
Akademický rok: 2010/2011

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Veronika KADLECOVÁ**
Osobní číslo: **E10716**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Řízení a ekonomika podniku**
Název tématu: **Péče o zaměstnance**
Zadávací katedra: **Katedra práva**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Diplomová práce by měla vymezit základní pojmy péče o zaměstnance dané zákonem, na které se práce zaměří a udělat krátký historický exkurz do této oblasti.

Zmapovat zákonem dané povinnosti zaměstnavatele, a protože tato oblast je dost široká, tak vybrané téma přenést z teorie do praxe, kde už na konkrétních případech bude porovnávána teorie s praxí, šetřit další možnosti zaměstnavatelů z důvodů motivace a stimulace zaměstnance nad rámec zákona. Nabízí se zde možnost využít například dotazníkovou formu ke zjištění potřebných údajů. Z vlastního šetření pak vyvodit nové návrhy a doporučení pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Osnova:

1. Úvod, základní pojmy, historický exkurz.
2. Legislativní zdroje, faktory ovlivňující zaměstnance, jeho motivace a stimulace.
3. Metodický postup (vymezení, technika sběru dat, vlastní šetření).
4. Výsledky šetření, diskuze.
5. Závěr, doporučení.
6. Summary.
7. Přílohy, přehled literatury.

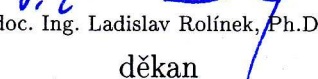
Rozsah grafických prací: **dle potřeby**
Rozsah pracovní zprávy: **50-60 stran**
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

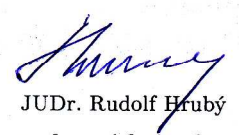
Zákoník práce, 262/06 Sb., ve znění poslední novely.
Zákon č. 435/04 Sb., zákon o zaměstnanosti ve znění poslední novely.
Zákon č. 2/91 Sb., o kolektivním vyjednávání ve znění poslední novely.
Zákon č. 118/200 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.
Zákon č. 201/10 Sb., o způsobu evidence úrazů.
D'Ambrosiová, H.: Abeceda personalisty 2009, ANAG, 2009 Olomouc.
Čermák, J.: Bezpečnost práce - aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, Eurounion, Praha 2008.
Foot, M., Hook, C.: Personalistika, Computer Press, Praha 2006.
Fiala, J.: Malá právnícká encyklopedie, Linde, Praha 2008.
Bláha, J.: Personalistika pro malé a střední firmy, CP Books, Brno 2005.
Internet, odborná literatuta, periodika zabývající se tématem.

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. PaedDr. Věra Švejdová**
Katedra práva

Datum zadání diplomové práce: **14. února 2011**
Termín odevzdání diplomové práce: **29. dubna 2012**


doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
L.S.
Stužkovská 13 (25)
370 05 České Budějovice


JUDr. Rudolf Hrubý
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 8. března 2011

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Péče o zaměstnance vypracovala samostatně na základě vlastních zjištění a materiálů, které uvádím v seznamu použité literatury.

V Křelovicích 8. 3. 2012

Poděkování

Děkuji vedoucí práce JUDr. PaedDr. Věře Švejdové za odborné vedení, připomínky a cenné rady, které mi při zpracování této práce velmi pomohly.

Dále děkuji paní Ing. Daně Kejřové za pomoc, trpělivost a podnětné návrhy při psaní této diplomové práce. Též respondentům za vstřícnost a spolupráci při vyplňování dotazníků.

Obsah

1	Úvod.....	1
2	Literární rešerše.....	2
2.1	Zaměstnanecké vztahy	2
2.1.1	Základní zásady pracovněprávních vztahů	3
2.1.2	Právní rámec.....	4
2.1.3	Vznik pracovního poměru (Pracovní smlouva)	5
2.1.4	Ukončení pracovního poměru	7
2.2	Péče o zaměstnance	11
2.2.1	Pracovní režim a pracovní doba	12
2.2.2	Pracovní prostředí	15
2.2.3	Personální rozvoj pracovníků.....	21
2.2.4	Služby poskytované pracovníkům na pracovišti	24
2.2.5	Služby poskytované pracovníkům a jejich rodinným příslušníkům	32
2.2.6	Životní prostředí.....	35
2.2.7	Bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci (BOZP).....	36
2.3	Fond kulturních a sociálních potřeb a sociální fond (FKSP)	43
2.4	Pracovní motivace a stimulace zaměstnanců	46
3	Cíl práce a hypotézy	47
3.1	Formulace hypotéz	47
4	Metodika.....	49
4.1	Metodický postup.....	49
4.2	Vlastní sběr dat.....	49
5	Výsledky výzkumu.....	50
6	Shrnutí vlastního výzkumu.....	77
7	Diskuse.....	87
8	Závěr.....	89
	Summary	95
	Přehled použité literatury	96
	Seznam tabulek a grafů	
	Seznam zkratk	
	Přílohy	

1 Úvod

Jako téma své diplomové práce jsem si vybrala Péči o zaměstnance. Péči o zaměstnance z toho důvodu, protože si myslím, že je to neustále velmi aktuální téma, které je velice zajímavé a to nejen vzhledem k situaci, ve které se trh práce v České republice v současnosti nachází.

Dalším důvodem byly určité podněty z okolí. Mám tím na mysli zejména vyprávění svých příbuzných, kamarádů a známých o tom, jaké podmínky v zaměstnání mají, jaké zaměstnanecké výhody jim jsou poskytovány, jaké by naopak nejraději uvítali apod.

Diplomová práce se skládá ze dvou částí, z části teoretické a části praktické. V první části práce se snažím vysvětlit veškeré pojmy vztahující se k péči o zaměstnance, bez kterých by nebylo možné pochopit danou problematiku. Zdroje, ze kterých bylo téma diplomové práce nastudováno, jsou uvedeny v seznamu literatury. V praktické části se zaměřuji na zjišťování informací v oblasti pracovních podmínek a péče o zaměstnance. Zjišťování probíhá pomocí dotazníkového šetření, ve kterém se zabývám zejména tím, na co mají zaměstnanci nárok a tím, zda tyto nároky vůbec uplatňují či nikoliv. Dále tím, zda zaměstnavatelé dodržují zákonem dané povinnosti a tím jak se péče o zaměstnance projevuje.

Cílem mé práce je určité zmapování péče o zaměstnance v podnicích a firmách majících své sídlo v okrese Pelhřimov. Zda plní to, co je jim zákonem dané, nebo zda se to snaží obcházet. Usiluji o vytvoření srozumitelného obrazu situace, který bude prospěšný nejen mně, ale i ostatním a pokud možno nalézt i případná řešení či možnosti řešení nepříliš příznivé situace, ve které se zaměstnanci i zaměstnavatelé v současné době nacházejí.

2 Literární rešerše

2.1 Zaměstnanecké vztahy

„Zaměstnanecké vztahy jsou řízeny složitou směsí individuálních a kolektivních smluv, implicitního a explicitního vyjádření, práv a povinností zakotvených v legislativě a také ostatních vlivů jako je kultura nebo rovnováha sil.“¹

Ačkoliv se legislativa zabývá řadou zaměstnaneckých práv a zejména jejich ochranou, převažuje všeobecně názor, že větší moc je na straně zaměstnavatele. Vysoká nezaměstnanost, která se v současné době na trhu práce projevuje, tento názor ještě prohlubuje. Vyvrátit společnosti toto mínění mohou pouze manažeři, kteří by se měli ke svým zaměstnancům chovat jako k rovnocenným partnerům. K tomu je zase potřeba, aby oni si uvědomili, jak důležití jsou jejich pracovníci pro chod organizace a jak moc přispívají k jejím úspěchům. [Foot, M., Hook, C., 2002; d' Ambrosiová, H., Čornejová, H., Leštinská, V., Pelech, P., Schmied, Z., Stýblo, J., Šenk, Z., Trylč, L., Valenta, J., 2009]

Jak víme, pracovní poměr vzniká mezi dvěma stranami, mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, proto by bylo vhodné zmínit, jak jsou tyto osoby definovány.

Zaměstnanec

„Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.“²

Zaměstnavatel

„Zaměstnavatelem se pro účely tohoto zákona rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovně právním vztahu. Zaměstnavatel vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů.“³

¹ Foot, M., Hook C. *Personalistika*. Praha: Computer Press, 2002. 462 s. ISBN 80-7226-515-6

² Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³ Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

2.1.1 Základní zásady pracovněprávních vztahů⁴

Pracovněprávní vztahy mohou vzniknout pouze se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele.

Zaměstnavatel

- nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance
- musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoliv diskriminace zaměstnanců
- musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty
- musí poskytovat zaměstnanci informace v pracovněprávních vztazích a zajišťovat projednání s ním
- musí seznamovat zaměstnance s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy
- nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající mu z pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá
- nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu
- může dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě jen podle § 2 odst. 5, s výjimkou případů prohlubování nebo zvyšování kvalifikace u jiné právnické nebo fyzické osoby [§ 230 odst. 5 a § 231 odst. 3]

Jako první povinnost je uvedeno to, že zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance. Co tedy rozumíme závislou prací a jak je možno ji definovat?

„Jedná se o práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, výlučně osobně zaměstnancem podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté

⁴ Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

době, na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a jeho odpovědnost.“⁵

2.1.2 Právní rámec

Zvykové právo

„Smlouva a zvykové právo jsou důležitou součástí právního rámce, který vymezuje zaměstnanecké vztahy. Zvykové právo je založeno více na rozhodnutí soudce než na zákonech. Základní otázkou je, zda jedinec je či není v očích zákona považován za zaměstnance, a z toho pak pro jedince vyplývá možnost domáhat se ochrany svých práv na základě zaměstnaneckého práva.“⁶

Jedinec je zaměstnancem, pokud:

- zaměstnavatel je oprávněn řídit činnost zaměstnance (co a jak dělá)
- zaměstnanec je integrovanou součástí struktury organizace
- existuje vzájemná povinnost zajistit a přijmout práci [Foot, M., Hook, C., 2002]

Evropské pracovní právo, včetně českého pracovního práva, je založeno ale pouze na tzv. psaném právu, nikoli na právu zvykovém (razítko na písemných právních úkonech zaměstnavatele, pracovní smlouva na firemním papíře s hlavičkou apod. – jedná se pouze o určitá doporučení). [d' Ambrosová, H., Čornejová, H., Leštinská, V., Pelech, P., Schmied, Z., Stýblo, J., Šenk, Z., Trylč, L., Valenta, J., 2009]

Psané právo

„Psané právo, za právní normy se považují jen ta pravidla chování, která jsou obsažena v zákonech, nařízeních vlády, vyhláškách, kolektivních smlouvách, apod. Podle českého pracovního práva je zaměstnancem ta fyzická osoba, která vstoupila do některého ze základních pracovněprávních vztahů – pracovního poměru, vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti nebo vztahu založeného dohodou o provedení práce. Nikoho jiného nelze za zaměstnance označit a práce nikoho jiného se nebude řídit pracovním právem.“⁷

⁵ <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB006>

⁶ Foot, M., Hook C. *Personalistika*. Praha: Computer Press, 2002. 462 s. ISBN 80-7226-515-6

⁷ Foot, M., Hook C. *Personalistika*. Praha: Computer Press, 2002. 462 s. ISBN 80-7226-515-6

„Předmětem pracovního práva je pak tzv. závislá (námezdní) práce, tj. práce vykonávaná v některém ze zmíněných základních pracovněprávních vztahů. To znamená, že pokud někdo pracuje na vlastní náklady a riziko, nikdo jej v práci neřídí a nevyplácí mu za práci mzdu, nepracuje dotyčný v pracovněprávním vztahu.“⁸

Pracovní poměr lze definovat jako: „Základní pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na jehož základě je zaměstnanec povinen konat osobně práci sjednaného druhu, na sjednaném místě a ve stanovené nebo dohodnuté pracovní době. Zaměstnavatel je povinen mu práci přidělovat, její výkon řídit, platit mu za vykonanou práci mzdu a vytvářet příznivé pracovní podmínky pro výkon práce. Základem pracovního poměru je převážně pracovní smlouva. Výjimečně může být pracovní poměr založen také jmenováním.“⁹

2.1.3 Vznik pracovního poměru (Pracovní smlouva)

Pracovní smlouva je základem pro vytvoření pracovního poměru. Její vznik je upraven § 29 a dalšími v zákoníku práce.

Pracovní smlouva, ostatně jako i smlouvy jiné, musí mít určité náležitosti. Tyto náležitosti dělíme na podstatné a ostatní.

„Podstatné, tj. ty, které musí každá pracovní smlouva obsahovat – druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce.“¹⁰

„Ostatní, tj. takové, které v pracovní smlouvě mohou, ale nemusejí být – ujednání o zkušební době, o době trvání pracovního poměru, o odměňování práce, o kratší pracovní době, o zákazu konkurence, o odchodném apod.“¹¹

Pracovní smlouvu je možné vymezit například jako: „Dvoustranný pracovněprávní úkon, kterým se zakládá pracovní poměr. Účastníky (subjekty) sjednávajícími pracovní smlouvu jsou na jedné straně občan (výjimečně i cizinec nebo osoba bez státní příslušnosti), a na druhé straně zaměstnavatel. Aby mohla pracovní smlouva vůbec vzniknout, musí být mezi účastníky dohodnuty alespoň tři její podstatné náležitosti, jimiž jsou: druh práce (funkce), kterou má zaměstnanec u zaměstnavatele vykonávat, místo výkonu práce

⁸ Foot, M., Hook C. *Personalistika*. Praha: Computer Press, 2002. 462 s. ISBN 80-7226-515-6

⁹ Fiala, J., Mates, P., Nový, K., Průcha P. *Malá právní encyklopedie*. Praha: Právnícké a ekonomické nakladatelství a knihkupectví Bohumily Hořínkové a Jana Tuláčka, 1995. 232 s. ISBN 80-85647-63-X

¹⁰ Foot, M., Hook C. *Personalistika*. Praha: Computer Press, 2002. 462 s. ISBN 80-7226-515-6

¹¹ Foot, M., Hook C. *Personalistika*. Praha: Computer Press, 2002. 462 s. ISBN 80-7226-515-6

(obec, závod nebo jinak určené místo) a den nástupu do práce. Zpravidla se však v pracovní smlouvě sjednávají vedle uvedených podstatných náležitostí také některé další pracovní podmínky, na nichž účastníci mají zájem, zejména mzdové zařazení pracovníka odpovídající sjednanému druhu práce (např. zkušební doba, pracovní doba, odchýlný začátek nebo konec pracovní doby apod.)¹².

Velmi důležité je zmínit fakt, že pracovní smlouva musí být, podle § 32 odst. 1 zákoníku práce, uzavřena písemně. Jako platnou chápeme i pracovní smlouvu uzavřenou věcným jednáním či ústně. Avšak toto je možné pouze ze strany zaměstnance, který dá-li se to tak říci, věří zaměstnavateli, že platí vše, na čem se obě zúčastněné strany dohodly. Pro zaměstnavatele i zaměstnance je však lepší uzavírat pracovní smlouvy písemně, a to nejen z důvodu prokazatelnosti, ale i z důvodu předcházení různým sporům, dohadům apod. Navíc zákon výslovně zaměstnavateli nařizuje uzavření pracovní smlouvy písemně, pokud tak neučiní, může být inspektorátem práce sankcionován uložením pokuty.

I v této oblasti by mělo dojít od nového roku ke změně. Novela zákoníku práce říká, že pracovní smlouva musí být písemná, jinak je neplatná, ale už tuto povinnost nestanovuje přímo zaměstnavateli.

Pracovní smlouva by měla mít vždy dvě vyhotovení, jedno bude dáno k dispozici zaměstnanci, druhé si nechá ve své evidenci zaměstnavatel.

Co se týká změn pracovní smlouvy, je nezbytná dohoda mezi oběma stranami. Nelze změnit podmínky pracovní smlouvy pouze z jedné strany, tato změna by byla od samého počátku neplatná. Pokud by zamýšlená změna přicházela od zaměstnavatele, je nezbytné návrhy změn oznámit zaměstnanci písemně a vyčkat na jeho případný souhlas, do té doby není možné nic měnit. Úpravami pracovní smlouvy se zabývá § 36 odst. 1 zákoníku práce.

A kdy tedy dochází ke vzniku pracovního poměru? „Pracovní poměr vzniká dnem, který je v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce, popřípadě dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.“¹³

¹² Fiala, J., Mates, P., Nový, K., Průcha P. *Malá právnícká encyklopedie*. Praha: Právnícké a ekonomické nakladatelství a knihkupectví Bohumily Hořínkové a Jana Tuláčka, 1995. 232 s. ISBN 80-85647-63-X

¹³ Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

2.1.4 Ukončení pracovního poměru¹⁴

Formy ukončení pracovního poměru:

1) na základě právního úkonu z podnětu zaměstnance nebo zaměstnavatele, tj. rozvázáním:

- dohodou
- výpovědí
- okamžitým zrušením
- zrušením ve zkušební době

2) na základě právní události:

- uplynutím sjednané doby (platí jen pro pracovní poměr sjednaný na dobu určitou)
- smrtí zaměstnance
- úmrtím zaměstnavatele – fyzické osoby

3) na základě úředního rozhodnutí (platí jen pro pracovní poměr cizince nebo osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo jiným způsobem):

- dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území ČR podle vykonatelného rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu
- dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území ČR
- uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání

Pracovní poměr může rozvázat jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Obecně platí, že projev vůle směřující k rozvázání pracovního poměru musí být učiněn písemně a řádně doručen druhé straně. Právní účinky projevu vůle nastanou v zákonem stanovené, dohodnuté nebo jednou ze stran určené době.

¹⁴ *d'Ambrosová, H., Čornejová, H., Leštinská, V., Pelech, P., Schmied, Z., Stýblo, J., Šenk, Z., Trylč, L., Valenta, J. Abeceda personalisty. Olomouc: Nakladatelství Anag, 2009. 383 s. ISBN 978-80-7263-512-2*

Rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele [§ 52 zákoník práce]

Na rozdíl od zaměstnance může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů výslovně uvedených v § 52 zákoníku práce a důvod výpovědi musí pod sankcí neplatnosti ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, a v žádném případě jej nemůže dodatečně měnit. Nebo může, ale nový důvod výpovědi vždy zakládá nový běh výpovědní doby.

Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce. Zaměstnavatel se zaměstnancem si mohou dohodnout jinou délku výpovědní doby, ta ale může být pouze delší jak 2 měsíce, nikoli kratší.

Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

Od nového roku by ale v této oblasti mělo dojít k poměrně zásadním změnám.

Například by měl přibýt nový důvod ukončení pracovního poměru, a to nedodržení režimu pracovní neschopnosti, ale nejen to, novela zákoníků přináší spoustu nových věcí.

„Novela zákoníku práce přináší zjednodušení výpovědních důvodů pro ukončení pracovního poměru zaměstnance. Nový spojený výpovědní důvod, obsažený v § 52 písm. f) zákoníku práce, bude zaměstnavateli umožňovat dát výpověď za těchto okolností:

- pro porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovního poměru
- jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr
- pro soustavné méně závažné porušování povinností zaměstnance, vyplývajících z pracovního poměru
- při dosahování neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnancem.“¹⁵

V posledním a předposledním případě musí být zaměstnanec upozorněn na to, že může dostat výpověď. Upozornění by mělo proběhnout v době posledních 6 měsíců.

Pokud bude pracovní poměr rozvázán z jedné strany, a to výpovědí nebo okamžitým zrušením, výpovědní doba by měla být zkrácena ze dvou na jeden měsíc. Změna má nastat i

¹⁵ <http://www.epravo.cz/top/clanky/co-prinese-vecna-novela-zakoniku-prace-72055.html>

v tom, od kdy bude výpovědní doba běžet. Po novele by to mělo být ode dne doručení výpovědi.

„Dále by mělo být umožněno, jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance, tzv. vyplacení se z výpovědní doby a zavedení zkrácené výpovědní doby, a to až na jeden týden, pokud zaměstnavatel či zaměstnanec ve výpovědi uvede, že namísto dodržení části výpovědní doby poskytne druhému účastníku peněžité vyrovnání. Peněžité vyrovnání činí nejméně poměrnou část průměrného měsíčního výdělku zaměstnance odpovídající době, o kterou byla výpovědní doba zkrácena.“¹⁶

Novinkou je i to, že zaměstnavatel nebude muset informovat odborovou organizaci, ani s ní projednávat případné ukončení pracovního poměru a to ať s jedním či s více zaměstnanci.

Stejně jako zaměstnanec, musí i zaměstnavatel dát výpověď písemně a řádně ji doručit zaměstnanci.

Výpověď doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou. [§ 334 zákoník práce]

Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v tzv. ochranné době, tedy:

- je-li zaměstnanec uznán dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz, pokud si tuto neschopnost úmyslně nevyvolal nebo nezpůsobil v opilosti, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od povolení lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování
- při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení
- je-li zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce
- kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo když zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou
- kdy je zaměstnanec, pracující v noci, uznán na základě lékařského posudku dočasně nezpůsobilým pro noční práci [§ 53 zákoník práce]

¹⁶ <http://www.epravo.cz/top/clanky/koncepcni-novela-zakoniku-prace-57992.html>

Ke zmírnění následků ztráty zaměstnání bez zaměstnavatelského zavinění slouží jednorázová peněžní dávka, kterou zákoník práce nazývá odstupné. Zaměstnanec má na odstupné nárok, pokud s ním byl rozváznán pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm.

a) až d) zákoníku práce. Pokud byl pracovní poměr se zaměstnancem rozváznán proto, že se:

- zaměstnavatel nebo jeho část ruší
- zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje
- zaměstnanec stane nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, náleží zaměstnanci odstupné minimálně ve výši 3násobku průměrného výdělku, které mu zaměstnavatel vyplatí po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy, pokud se se zaměstnancem nedohodne na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru, popř. na pozdějším termínu výplaty.

Odstupné se může v kolektivní smlouvě sjednat nebo ve vnitřním předpisu stanovit i ve vyšším násobku, než stanoví zákon. Ten říká, že pokud je se zaměstnancem ukončen pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c), má nárok na odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku, z důvodů uvedených v písm. d) se jedná až o dvanáctinásobek. [§ 67 zákoník práce]

Ale i v této oblasti by měla nastat určitá změna. Výše odstupného se bude odvíjet od délky trvání pracovního poměru zaměstnance. Výše odstupného bude stanovována následovně:

- méně než 1 rok = 1 průměrný měsíční výdělek
- alespoň 1 rok a méně než 2 roky = 2 průměrné měsíční výdělky
- alespoň 2 roky = 3 průměrné měsíční výdělky

Uvedené výše odstupného jsou určeny jako minimální. Poté už je na zaměstnavateli, zda poskytne zaměstnanci pouze zákonem danou minimální výši, nebo zda mu poskytne odstupné nad rámec zákona. Samozřejmě i zde platí, že výše odstupného může být sjednána v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu.

2.2 Péče o zaměstnance

„Pracovníci jsou nejdůležitějším zdrojem, který má organizace k dispozici, a v tržním prostředí jsou zpravidla i nejdražším zdrojem, zejména pokud jde o pracovníky kvalifikované. Zaměstnavatelé si stále více uvědomují, že jejich úspěšnost a konkurenceschopnost je v rozhodující míře závislá na pracovnících, jejich schopnostech, jejich pracovním chování, jejich spokojenosti a jejich vztahu k zaměstnavateli a že je tedy nutné jim věnovat náležitou péči.“¹⁷

Péčí o zaměstnance se zabývá pracovní právo České republiky, a to zejména v druhé části šesté hlavy zákoníku práce.

„Péče o zaměstnance je soubor povinností a opatření zaměstnavatelských subjektů směřujících ke zvyšování kultury práce, pracovního prostředí a pracovních podmínek, které umožňují, aby výkon práce byl kvalitní, hospodárný a bezpečný. Významnou složkou péče o zaměstnance je péče o kvalifikaci a její zvyšování, zřizování zdravotnických zařízení, povinnost zabezpečovat závodní stravování aj.“¹⁸

Péči o pracovníky lze rozdělit do tří hlavních skupin, a to na skupiny péče povinné, smluvní a dobrovolné, kdy:

- **povinná** péče o pracovníky je dána zákony, předpisy a kolektivními smlouvami vyšší, nadpodnikové úrovně
- **smluvní** péče o pracovníky je dána kolektivními smlouvami uzavřenými na úrovni organizace
- **dobrovolná** péče o pracovníky je výrazem personální politiky zaměstnavatele, výrazem jeho úsilí o získání konkurenční výhody na trhu práce [Koubek, J., 2003]

Pod pojem péče o zaměstnance je zahrnuta péče o:

- pracovní dobu a pracovní režim

¹⁷ Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2003. 367 s. ISBN 80-7261-033-3

¹⁸ Fiala, J., Mates, P., Nový, K., Průcha P. *Malá právnícká encyklopedie*. Praha: Právnícké a ekonomické nakladatelství a knihkupectví Bohumily Hořínkové a Jana Tuláčka, 1995. 232 s. ISBN 80-85647-63-X

- pracovní prostředí
- personální rozvoj pracovníků
- služby poskytované na pracovišti
- ostatní služby poskytované pracovníkům a jejich rodinám
- životní prostředí
- bezpečnost a ochrana zdraví [Koubek, J., 2003]

Péče o pracovníky má plnit tři hlavní cíle:

- **celospolečenské** týkající se občanských práv, zdraví a sociálního rozvoje člověka a sledující mj. i sociální mír, prosperitu a stabilitu společnosti
- **individuální** uspokojující potřeby člověka
- **zaměstnavatele** týkající se zabezpečení potřebných pracovníků (získávání, formování, stabilizace), rozvoje jejich pracovních schopností a sociálních vlastností, jejich motivace a výkonu, sbližování individuálních zájmů pracovníků a zájmů organizace a vytváření zdravých pracovních vztahů [Koubek, J., 2003]

2.2.1 Pracovní režim a pracovní doba

„Pracovní doba determinuje časovou využitelnost pracovníka, ale i jeho volný čas, tedy jeho životní způsob a životní úroveň, ovlivňuje uspokojování jeho potřeb, jeho zdraví, reprodukci jeho pracovních schopností a mnohé další.“¹⁹

U pracovní doby platí, že:²⁰

Délka stanovení týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně. [§ 79 odst. 1 zákoník práce]

Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny nesmí délka směny přesáhnout 9 hodin. (To neznamená, že zaměstnanec nemůže odpracovat např. více než 9 hodin při rovnoměrném rozvržení pracovní doby – směna je totiž část týdenní pracovní doby bez práce přesčas). [§ 82 zákoník práce]

¹⁹ Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2003. 367 s. ISBN 80-7261-033-3

²⁰ Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Při pružné pracovní době začátek a konec základní pracovní doby určí zaměstnavatel. Volitelnou pracovní dobu určí zaměstnavatel na začátek a konec základní pracovní doby tak, že celková délka směny nepřesáhne 12 hodin. [§ 85 odst. 2 zákoník práce]

Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. [§ 90 odst. 1 zákoník práce]

Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami. Nařízení práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. [§ 93 odst. 2 zákoník práce]

„U zaměstnance, který řídí dopravní prostředek a na kterého se nevztahuje zvláštní právní předpis, je zaměstnavatel povinen zajistit, aby nepřekročil maximální dobu řízení, která činí 4,5 hodin; za dobu řízení se považuje i přerušování řízení na dobu kratší než 15 minut. Nejpozději po uplynutí maximální doby řízení musí být řízení přerušeno bezpečnostní přestávkou v trvání nejméně 30 minut, nenásleduje-li nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu. Bezpečnostní přestávka může být rozdělena do dvou částí v trvání nejméně 15 minut zařazených do doby řízení.“²¹ [příloha č. 1 bod 3 písm. a) nařízení vlády č. 168/2002 Sb.]

„U zaměstnance, který řídí dopravní prostředek a na kterého se nevztahuje zvláštní právní předpis, je zaměstnavatel povinen zajistit, aby vedl v listinné formě nebo technickým zařízením denní evidenci o době řízení dopravního prostředku a o čerpání bezpečnostních přestávek.“²² [příloha č. 1 bod 3 písm. c) nařízení vlády č. 168/2002 Sb.]

„Zaměstnavatel je povinen organizovat práci a stanovit pracovní postupy tak, aby byly dodržovány zásady bezpečného chování na pracovišti a aby zaměstnanci nevykonávali činnosti jednotvárné a jednostranně zatěžující organismus. Nelze-li je vyloučit, musí být přerušovány bezpečnostními přestávkami.“²³ [§ 5 odst. 1 písm. a) zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci]

²¹ Přesná definice dle nařízení vlády č. 168/2002 Sb.

²² Přesná definice dle nařízení vlády č. 168/2002 Sb.

²³ Přesná definice dle zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

K zabezpečení základních potřeb zaměstnance a k zamezení přetěžování jeho organismu během pracovního dne slouží pracovní přestávky na jídlo a oddech. Zákoník práce nejenže ukládá každému zaměstnavateli povinnost poskytnout zaměstnanci během směny, a to nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce (u mladistvých 4,5 hodinách), pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut, ale současně explicitně vylučuje možnost namísto poskytnutých přestávek na úkor zdraví zaměstnance zkracovat pracovní dobu tím, že zakazuje jejich poskytování na začátku a konci směny. Začátek a konec těchto přestávek stanoví zaměstnavatel. Přirozeně že každý zaměstnanec je povinen zaměstnavatelem stanovenou přestávku využít k účelu, ke kterému je určena, a nemůže se s poukazem na to, že nemá potřebu odpočinku ani jídla, domáhat zkrácení pracovní doby o délku přestávky určené na oddech a jídlo. Přestávky na jídlo a oddech nejsou součástí pracovní doby, takže zaměstnanci nenáleží za tuto dobu mzda. [§ 88 zákoník práce]

Novela zákoníku práce se nevyhýbá ani oblasti pracovního režimu a pracovní doby.

Hlavní změnou bude sjednocení podmínek pro rovnoměrnou i nerovnoměrnou pracovní dobu, kdy by měla být maximální délka směny vždy 12 hodin. U rovnoměrné pracovní doby činí v tuto chvíli maximální délka směny pouze 9 hodin.

S novým úkolem se bude potýkat i zaměstnavatel, kterému vznikne povinnost vypracovat rozvrh pracovních směn a seznámit s ním zaměstnance 2 týdny před jeho začátkem.

Setkáváme se v praxi s nějakými problémy, které se vztahují k tomuto okruhu péče o zaměstnance? Samozřejmě ano. Nejčastěji se to týká proplácení přesčasových hodin, dodržování povinných přestávek v práci a využívání pracovní doby.

Problém dodržování povinných přestávek v práci se týká zejména obchodů, které mají otevřeno celý den. Pracovníci na ranní a odpolední směně se pouze vystřídají, jakoby se míjejí, takže povinné přestávky v práci zde nejsou vůbec dodržovány, nebo vycházejí na konec pracovní doby, což zákon zakazuje.

Další problém, který byl uveden, pochází ze strany zaměstnanců. Zaměstnanci totiž velmi často využívají pracovní dobu ke svým soukromým účelům. Nejčastěji se s těmito problémy setkáváme v oblasti IT, kdy pracovníci provádí on-line nákupy, sledují osobní email či profily na sociálních sítích. Velká část firem se snaží s tímto problémem bojovat, a to například

pomocí softwarových systémů, nebo jednoduše tím, že zaměstnance „odstříhnou“ od internetové sítě.

Komplikace se nevyhýbají ani oblasti návštěv lékařů v pracovní době. Zde je ale nutné říci, že problémy se týkají obou zúčastněných stran, jak zaměstnavatelů, tak zaměstnanců. Někteří zaměstnavatelé požadují od zaměstnanců napracování doby strávené u lékaře nebo je nutí k čerpání dovolené, jiní jim nejsou ochotni za tuto dobu hradit mzdu, ačkoliv na ní mají ze zákona nárok. Na druhou stranu, velmi často se setkáváme se zneužíváním návštěv lékaře ze strany zaměstnanců, kteří si úmyslně domluví návštěvu v pracovní době, i když by mohli lékaře navštívit před jejím začátkem nebo po jejím skončení.

Najít všeobecně uplatnitelné řešení těchto problémů ale nelze, jelikož záleží na chování a charakteru lidí zaměstnávajících i zaměstnaných. Na tom, co všechno si dovolí, i na tom, co všechno jsou ochotni nechat si líbit.

2.2.2 Pracovní prostředí

„Pracovní prostředí tvoří souhrn všech materiálních podmínek pracovní činnosti (stroje a zařízení, manipulační prostředky, osobní ochranné prostředky, ostatní vybavení pracovišť, suroviny a materiál, stavební řešení), které spolu s dalšími podmínkami (technologí, organizací práce, společenskými podmínkami práce) vytváří faktory – fyzikální, chemické, biologické, sociálně psychologické a další – ovlivňující pracovníka v průběhu pracovního procesu. Skladba a úroveň pracovního prostředí působí na pracovní pohodu, výkon, ale i zdravotní stav pracovníka. Náročná adaptace na nepříznivé pracovní prostředí vyvolává u pracovníka nespokojenost nebo odpor, který se zpravidla odrazí i v jeho vztahu k zaměstnavateli.“²⁴

Pro pracovníka je nezbytné zejména prostorové řešení pracoviště. Zaměstnavatel by se měl snažit o to, aby pracovní prostor byl co nejvíce vyhovující, měl by se zabývat tzv. ergonomií. O co se vlastně jedná? „Cílem ergonomie je optimální přizpůsobení pracovní činnosti člověku oproti časté technokratické praxi, kdy se člověk musí přizpůsobovat již konstruovanému

²⁴ Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2003. 367 s. ISBN 80-7261-033-3

náradí, strojům i celým výrobním systémům. Výsledkem je pak ochrana zdraví člověka a dosažení jeho pracovní spokojenosti.“²⁵

Nezbytné je zejména vytvořit pracovníkovi příhodné prostorové řešení pracoviště. To spočívá zejména ve, v:

- vhodnosti pracovní plochy
- nejpříznivějších zorných podmínkách
- optimální výšce pracovní plochy
- nejvhodnějším pohybovém prostoru pro práci rukou i nohou
- snadném přístupu na pracoviště

Neméně důležité jsou i fyzikální faktory práce, mezi než patří:

- hluk
- osvětlení
- pracovní ovzduší
- úprava pracoviště prostřednictvím barev

Fyzikální podmínky práce jsou upraveny hygienickými předpisy a tudíž je lze měřit.

Obecnou povinností zaměstnavatelů je vytvořit zaměstnancům co nejlepší pracovní podmínky a snažit se o minimalizaci nepříznivých vlivů.

Tuto povinnost zaměstnavatelům ukládá zákoník práce, který říká, že:

„Zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění a provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce, dosud zařazené podle zvláštního právního předpisu jako rizikové, mohly být zařazeny do kategorie nižší. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav výrobních a pracovních prostředků a vybavení pracovišť a

²⁵ Vaněček, D., Friebel, L., Štípek, V. *Operační management. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 2010. 262 s. ISBN 978-80-7394-196-3*

úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, a dodržovat metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle zvláštního právního předpisu.“²⁶ [§ 102 odst. 3 zákoník práce]

Základní pracovní polohy

Tabulka č. 1 Základní pracovní polohy

SED	STOJ
Nepatrné zatížení nohou	Zatížení nohou, bolesti nohou a zad
Sed tlumí chvění a otřesy	Stoj netlumí chvění a otřesy, ale zvětšuje je
Nevhodný pro práce vyžadující větší sílu	Vhodný pro práce s většími břemeny
Monotónní práce snižuje bdělost	Větší bdělost při monotónní práci
Nelze se uhnout zdroji tepla, prašnosti	Částečná možnost uhnout se zdroji tepla, prašnosti
Omezený rozsah pracovních pohybů	Větší rozsah pracovních pohybů

Zdroj: Vaněček, D., FriebeL, L., Štípek, V., 2010

První základní pracovní polohou je sed. Jeho správným zaujmutím je zabráněno křivení páteře, bolesti kloubů a spoustě dalších problémů s nimi souvisejících. Jak má ale tato poloha správně vypadat? „Trup má být ve svislé poloze, opírat se o zadní opěrku sedadla, lokty po straně těla, předloktí přibližně v horizontální rovině, nebo mírně skloněné dolů. Zásadně by se mělo zabránit křivení zad (páteře) a přílišnému naklánění těla do stran a dopředu.“²⁷

V zájmu zaměstnavatele samozřejmě je, aby se zaměstnanec cítil příjemně a pohodlně. Od toho se totiž odvíjí jeho pracovní nasazení. Aby dosáhl takového stavu, musí brát v úvahu individuální požadavky svých zaměstnanců, stejně tak musí dbát na správnou konstrukci různých pracovních pomůcek. V tomto případě hovoříme o správně konstruovaných sedadlech. Jaké požadavky musí splňovat?

„Sedadlo musí mít dostatečné rozměry sedací plochy (zhruba 450 x 450 mm), sedací plocha židle má umožnit, aby na ní spočinuly 2/3 stehna a 1/3 byla mimo. Výška sedadla má umožnit, aby bylo možné opřít chodidla o zem, popřípadě o podložku. Židle má být opatřena opěradly pro záda a ruce. Optimální je široké opěradlo zad, jdoucí až do výše ramen, mírně nakloněné dozadu a opěradla pro předloktí ve výšce pracovní plochy. Při sezení musí mít pracovník dostatečný prostor pro nohy. Při správném sezení svírá noha v koleni pravý úhel.“²⁸

²⁶ Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁷ Vaněček, D., FriebeL, L., Štípek, V. *Operační management. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích*, 2010. 262 s. ISBN 978-80-7394-196-3

²⁸ Vaněček, D., FriebeL, L., Štípek, V. *Operační management. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích*, 2010. 262 s. ISBN 978-80-7394-196-3

Druhou základní pracovní polohou je stoj. Ve stoje by se měl pracovník snažit udržet trup ve svislé poloze a příliš se neotáčet kolem této osy. Zaměstnavatel by se měl snažit pracovní plochu, rozmístění nástrojů a zařízení, těmto zásadám přizpůsobit.

Hluk

Hluk je jedním z největších problémů dnešní doby, jelikož na člověka působí velice škodlivě. Hluk je charakterizován dvěma různými hodnotami. První z nich jsou tzv. hertzi (Hz), které vyjadřují výšku hluku. Druhou jsou tzv. decibely (dB), jež vyjadřují jeho intenzitu. Důležité je zmínit fakt, že vždy musí být současně hodnoceny obě tyto hodnoty.

V následující tabulce jsou uvedeny hladiny hluku a jejich škodlivost. Samozřejmě vždy je třeba brát v úvahu i individualitu každého ze zaměstnanců. Někdo snáší lépe výši hluku, někdo jeho intenzitu. V každém případě pro pracovní směnu v délce trvání 8 hodin je nejvyšší přípustná hladina 85 dB. Od této hladiny už dochází k nevratnému porušení sluchu.

Tabulka č. 2 Hladiny hluku a jejich škodlivost

INTENZITA HLUKU V dB	PŘÍKLAD
do 30 dB	Přírodní prostředí (déšť, vítr)
do 65 dB	Hluk relativní, za určitých okolností a určitým lidem škodí
do 85 dB	Nejvyšší přípustná hladina hluku, škodí každému
do 130 dB	Škodí každému, způsobuje poruchy sluchu, které nelze napravit
Kolem 135 dB	Maximální hranice intenzity hluku pro člověka, kterou lze krátkodobě vydržet

Zdroj: Vaněček, D., Friebel, L., Štípek, V., 2010

„Pracovníci, kteří jsou exponováni hluku, mají nárok na pracovní přestávky. První přestávka musí být po 2 hodinách nepřetržitého výkonu práce a musí trvat nejméně 15 minut, poslední pak nejméně v trvání 10 minut a to nejpozději 1 hodinu před ukončením směny. Pracovníkům musí být během přestávky zajištěno klidné prostředí bez hluku.“²⁹

Osvětlení

Zrak je jedním ze smyslů člověka, jímž jsme schopni vnímat přibližně 90 % všech potřebných informací, proto je třeba věnovat mu náležitou pozornost a snažit se o co nejlepší přizpůsobení světelných podmínek na pracovišti.

²⁹ Přesná definice dle nařízení vlády č. 148/2006 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací

U osvětlení se zabýváme intenzitou světla, rovnoměrností osvětlení, oslněním a správným směrem osvětlení. V následujících řádcích jsou tyto pojmy vysvětleny:³⁰

Intenzita osvětlení je množství světla na dané ploše. Měříme ji v luxech (lx). V průmyslových závodech existují normy na požadovanou intenzitu osvětlení podle toho, jaké nároky se kladou na zrak pracovníka.

Rovnoměrnost osvětlení je poměr mezi intenzitou míst nejvíce a nejméně osvětlených. Podle charakteru práce se má pohybovat v rozmezí 1:2 až 1:5.

Oslnění vzniká tehdy, kdy oko je vystaveno většímu jasů, než na jaký je adaptováno. Příčinou oslnění je obvykle nevhodné rozložení jasů v zorném poli.

Správný směr osvětlení (šikmo zleva, shora nebo zezadu) je určován potřebou plastického vjemu sledovaných předmětů a snahou zabránit oslnění.

Dále se uvádí, že osvětlovací otvory (okna) by měly zaujímat zhruba jednu třetinu (někdy se uvádí jednu čtvrtinu) podlahové plochy.

Zajímavá je i informace, že hygienické předpisy pro provoz a udržování průmyslových podniků říkají, že průmyslové podniky se značným znečištěním by měly umývat okna nejméně čtyřikrát ročně.

Tabulka č. 3 Vztah mezi činností, osvětlením a kontrastem

ČINNOST	POŽADAVKY NA ZRAKOVÝ VÝKON	KONTRAST	OSVĚTLENÍ (lx)
Mimořádně jemné práce - montážní práce a výroba (např. měřících přístrojů), hodinářství, mimořádně jemné zámečnické práce, klenotnictví, restaurátorské práce, apod.	Velké	Malý	5000
		Střední	3000
		Velký	2000
Středně jemné práce - strojní obrábění, řezání, pilování, broušení, zámečnické práce, opravy automobilů, svařování, náročné balení a třídění, středně náročná kontrola výrobků, apod.	Průměrné	Malý	500
		Střední	300
		Velký	200
Hrubé práce - manipulace s materiálem (břemeny), např. zámečnické, instalátorské, hrubé nýtování, nenáročné svařování, hrubá kontrola chodu dopravníků.	Malé	Malý	200
		Střední	150
		Velký	100

Zdroj: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/9133/ERGONOMIE.pdf>

³⁰ Vaněček, D., Friebel, L., Štípek, V. *Operační management. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 2010. 262 s. ISBN 978-80-7394-196-3*

Pracovní ovzduší

Pracovní ovzduší je popisováno činiteli, mezi které patří teplota, vlhkost, rychlost proudění vzduchu a také jeho čistota. První tři uvedené faktory by se měly odvíjet od namáhavosti práce. Jak je chápána namáhavost práce je zřejmé z následující tabulky.

Tabulka č. 4 Rozdělení prací dle namáhavosti

DRUH PRÁCE	PRACOVNÍ VÝDEJ V KJ/SMĚNU
Velmi lehká	do 1250
Lehká	1250 - 2500
Mírná	2500 - 4150
Střední	4150 - 6250
Těžká	6250 - 8300
Velmi těžká	nad 8300

Zdroj: Vaněček, D., Friebel, L., Štípek, V., 2010

U lehké práce je vhodná teplota, v pracovním prostředí (v letním i zimním období), pohybující se v rozmezí od 20 – 22°C. U středně namáhavé práce by se měla teplota pohybovat od 14 do 18 °C, záleží na tom kterém zaměstnanci, co mu lépe vyhovuje.

„U prací vykonávaných ve venkovním prostředí je nutno umožnit pracovníkům pracovní přestávky na prohřátí. K tomuto účelu slouží ohřívačky, které musí být vytápěny nejméně na 22 °C a musí být vybaveny sedacím nábytkem, stolem a věšáky na pracovní oděv.“³¹

„V případě, kdy je teplota pracovního prostředí nižší jak 4 °C, je zaměstnavatel povinen zajistit pracovníkům ohřívačky s vybavením na prohřátí rukou a dále rukavice chránící před chladem. Při teplotě vzduchu od 4°C do 10°C musí být práce upravena tak, aby doba jejího nepřetržitého trvání nepřesáhla 3 hodiny, při teplotě vzduchu od -10°C do 4 °C může práce v tomto prostředí činit maximálně 2 hodiny a při teplotě nižší jak -10°C pak jen 75 minut.“³²

„Pokud je teplota venkovního vzduchu měřená ve stínu v časovém rozmezí 10 až 17 hodin vyšší než maximální teplota stanovená pro daný druh práce, je zaměstnavatel povinen bezplatně zajistit svým pracovníkům přísun tekutin (tzv. ochranné nápoje).“³³

Doporučené hodnoty je možné ale uvést i u ostatních činitelů pracovního prostředí. Například je uváděno, že vlhkost by se měla pohybovat v rozpětí 40 – 70 %, rychlost proudění vzduchu

³¹ <http://www.mpsv.cz/files/clanky/9133/ERGONOMIE.pdf>

³² <http://www.mpsv.cz/files/clanky/9133/ERGONOMIE.pdf>

³³ <http://www.mpsv.cz/files/clanky/9133/ERGONOMIE.pdf>

by neměla překročit 0,2 m/s a co se týče čistoty vzduchu, nejvyšší povolená koncentrace nejedovatého prachu představuje hodnotu 6,0 mg na jeden metr krychlový.

Barevná úprava pracoviště

„Správná barevná úprava pracovního prostředí kladně ovlivňuje bezpečnost při práci, zrakovou námahu a orientaci při práci a také subjektivní postoj pracovníků k práci závodu a jejich pracovní pohodu.“³⁴

Tabulka č. 5 Psychologický význam barev

BARVA	VÝZNAM	POUŽITÍ
Červená	Stát	Tlačítka pro zastavení chodu stroje, značky zákazů
Žlutá	Pozor	Překážky, předměty v cestě, vyčnívající předměty, vnitropodnikové dopravní značky
Oranžová	Aktuální nebezpečí	Výtah, elektrické vedení
Zelená	Bezpečí	Nouzové východy, osobní ochranné pomůcky
Modrá	Informace	Označení dílen, pracovišť

Zdroj: Vaněček, D., Friebel, L., Štípek, V., 2010

Tabulka č. 6 Psychologický účinek barev

PSYCHOLOGICKÝ ÚČINEK	BARVA
Teplo	Červená
	Žlutá
	Oranžová
Chlad	Zelená
	Modrá
	Bílá
Neutrální	Černá
	Šedá

Zdroj: Vaněček, D., Friebel, L., Štípek, V., 2010

2.2.3 Personální rozvoj pracovníků

„Péče o personální rozvoj pracovníků je především péčí o kvalifikaci a její prohlubování a rozšiřování. Vzděláváním a vytvářením podmínek pro vzdělávání svých pracovníků zaměstnavatel pozitivně ovlivňuje jejich motivaci, spokojenost se zaměstnavatelem, vazbu na organizaci apod., nehledě na to, že si formuje pracovní sílu v podobě přizpůsobené pracovním úkolům a zvyšuje atraktivitu zaměstnání v organizaci. Do personálního rozvoje patří ovšem i kariéra pracovníků.“³⁵

³⁴ Vaněček, D., Friebel, L., Štípek, V. *Operační management. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 2010. 262 s. ISBN 978-80-7394-196-3*

³⁵ Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky. Praha: Management Press, 2003. 367 s. ISBN 80-7261-033-3*

„Pod pojmem kvalifikace chápeme souhrn teoretických vědomostí, praktických dovedností a osobních vlastností, které umožňují zaměstnanci výkon určitého povolání.“³⁶

„Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby.“³⁷ [§ 230 odst. 2 zákoník práce]

„Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.“³⁸ [§ 230 odst. 3 zákoník práce]

„Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace hradí zaměstnavatel. Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prohlubování kvalifikace podílet. Ustanovení odstavce 3 tím však není dotčeno.“³⁹ [§ 230 odst. 4 zákoník práce]

„Nejsou-li dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo další práva, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku v nezbytně nutném rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo školení, 2 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou, 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria, 10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou, 40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky.“⁴⁰ [§ 232 odst. 1 zákoník práce]

³⁶ Foot, M., Hook, C. *Personalistika*. Praha: Computer Press, 2002. 462 s. ISBN 80-7226-515-6

³⁷ Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁸ Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁹ Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴⁰ Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

„K účasti na přijímací zkoušce přísluší zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu.“⁴¹ [§ 232 odst. 2 zákoník práce]

“Za pracovní volno poskytnuté k vykonání přijímací zkoušky, opravné zkoušky, k účasti na promoci nebo obdobném ceremoniału nepřísluší náhrada mzdy nebo platu.“⁴² [§ 232 odst. 3 zákoník práce]

“Uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem v souvislosti se zvyšováním kvalifikace kvalifikační dohodu, je její součástí zejména závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Závazek zaměstnance k setrvání v zaměstnání začíná od zvýšení kvalifikace.“⁴³ [§ 234 odst. 1 zákoník práce]

„Kvalifikační dohoda musí obsahovat druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení nebo prohloubení, dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po ukončení, zvýšení nebo prohloubení kvalifikace, druhy nákladů a celkovou částku nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání.“⁴⁴ [§ 234 odst. 3 zákoník práce]

U kvalifikačních dohod, všeobecně, dochází k velkému procentu zneužívání ze stran zaměstnavatelů. Největším problémem se stává nedodržování maximální doby závazku zaměstnance zaměstnavateli. Stále častěji se objevují případy, kdy je tato doba stanovována delší než délka maximální, která je určena zákonem, tedy doba 5 let. V případě, že je v kvalifikační dohodě stanovena doba překračující toto období, stává se dohoda neplatnou.

Dalším problémem je, že někteří zaměstnavatelé si sjednávají povinnost zaměstnance uhradit veškeré náklady na zvýšení kvalifikace, v případě že studium nedokončí. Ale ani nato úmluva není platná, jelikož někdy nastanou opravdu závažné důvody, které brání zaměstnanci v pokračování či dokončení započatého studia.

⁴¹ Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴² Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴³ Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴⁴ Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Vzdělávání zaměstnanců je třeba chápat jako jedno z podnikatelských rizik.

2.2.4 Služby poskytované pracovníkům na pracovišti

Stravování

„Stravování pracovníků a možnost občerstvení je nejen službou pracovníkovi, ale ovlivňuje i jeho pracovní výkon. Zpravidla patří stravování pracovníků mezi povinnosti zaměstnavatelů a kvalita a struktura jídel bývá často kontrolována vnějšími orgány, popř. příslušným odborovým orgánem. Na stravování zaměstnavatel obvykle přispívá, ale je možné zaznamenat (např. v inzerátech nabízejících zaměstnání nebo z průzkumů) i vzrůstající nabídku bezplatného stravování.“⁴⁵

„Zaměstnavatelé jsou povinni umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování; tuto povinnost nemají vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu.“⁴⁶ [§ 236 odst. 1 zákoník práce]

Ke splnění této povinnosti zaměstnavateli postačí zajistit svým zaměstnancům prostor a čas potřebný ke zkonsumování koupeného či doma připraveného jídla. Do povinnosti zaměstnavatele nepatří jídlo ani zajistit, ani uhradit.

„V kolektivní smlouvě lze sjednat nebo ve vnitřním předpisu stanovit bližší vymezení okruhu zaměstnanců (bývalých zaměstnanců), kterým se stravování poskytuje, organizaci tohoto stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem, pokud nejsou tyto otázky upraveny obecně nebo pro určený okruh zaměstnavatelů zvláštním předpisem. To platí i pro zaměstnavatele, kteří neprovozují podnikatelskou činnost.“⁴⁷ [§ 236 odst. 3 zákoník práce]

Podíváme-li se na oblast stravování ještě o něco blíže, zjistíme, že se zde vyskytují dva pojmy, stravenky a stravné, které se velmi často zaměňují. Přitom každý z nich má jiný smysl a je poskytován za jiných podmínek.

Jednoduše řečeno, stravenky chápeme jako určitý příspěvek na stravování, který představuje formu závodního stravování. Naproti tomu stravné představuje náhradu nákladů na stravování při pracovních cestách zaměstnanců. Rozdíl spočívá v tom, že zákonný nárok na stravenku zaměstnanci nevzniká, jedná se o dobrovolný příspěvek zaměstnavatele zaměstnanci. U

⁴⁵ Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2003. 367 s. ISBN 80-7261-033-3

⁴⁶ Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴⁷ Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

stravného je tomu jinak, na stravné má zaměstnanec ze zákona nárok. Stravné nelze nahrazovat stravenkami.

V případě, že by zaměstnavatel zaměstnanci neposkytl peněžní prostředky za stravné, porušuje zákon a může mu být uložena pokuta až ve výši 200 000 Kč za krácení nároku zaměstnance na cestovní náhrady.

Zařízení sloužící k osobní hygieně, oddechu a ukládání osobních věcí pracovníka

„Tj. umývárny a záchody, odpočívárny, šatny, parkoviště apod. Tyto služby jednak vyplývají ze zákona a musejí odpovídat určitým normám, jednak jsou výrazem aktivní péče zaměstnavatele o pracovníky, a to ať už jde o poskytování dodatečných služeb nebo služeb nadstandardních.“⁴⁸

Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zdůrazňuje to, že je nejen nutné tato zařízení v podniku mít, ale také to, že musí být zajištěna jejich pravidelná údržba, úklid a čištění.

„Zaměstnavatel je podle ust. § 145 zákoníku práce povinen zajistit bezpečné uložení těchto svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle do práce nosí, jakož i obvyklých dopravních prostředků, pokud jich používají k cestě do zaměstnání a zpět. Pokud na těchto věcech vznikne škoda, odpovídá za ni zaměstnavatel. Okruh věcí, které zaměstnanci obvykle nosí do práce, je demonstrativně vymezen v ust. § 145 zákoníku práce. Patří sem šatstvo a obuv, kterou zaměstnanci odkládají u zaměstnavatele před zahájením práce, a to bez ohledu na jejich hodnotu, pracovní oděv, který si zaměstnanec po skončení práce ponechává u zaměstnavatele a běžné osobní předměty, jako např. šperky běžně nošené do zaměstnání (snubní prsten nebo hodinky), tašky, aktovky, kabelky apod.“⁴⁹

Jinak je tomu u věcí, které by zaměstnanec do zaměstnání běžně nosit neměl. Mezi tyto věci patří klenoty, velké peněžní částky, ale například i mobilní telefon. V případě, že tyto předměty nedá zaměstnanec zaměstnavateli do zvláštní úschovy, zodpovídá zaměstnavatel za rozsah škody pouze do výše 10 000 Kč. Pokud ale škoda na daném předmětu vznikla i přesto, že byl dán do zvláštní úschovy, nebo pokud škoda byla způsobena jiným zaměstnancem, hradí zaměstnavatel škodu bez omezení.

⁴⁸ Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2003. 367 s. ISBN 80-7261-033-3

⁴⁹ Foot, M., Hook, C. *Personalistika*. Praha: Computer Press, 2002. 462 s. ISBN 80-7226-515-6

V odstavci viz výše je také uvedeno, že zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečné uložení i obvyklých dopravních prostředků. Tady je nutné zmínit fakt, že mezi obvyklý dopravní prostředek nepatří osobní automobil. Za obvyklý dopravní prostředek je považováno kolo či motocykl.

Důležitá je také doba, do které musí zaměstnanec zaměstnavateli vzniklou škodu nahlásit. Tato doba je stanovena na 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl. V případě, že tuto lhůtu nedodrží, nárok na náhradu škody zaniká.

Zdravotní služby

„Do této oblasti patří například poukázky do zdravotnických či tělovýchovných zařízení, poukázky na různé masáže, perličkové koupele, sauny. Mimo jiné i poskytování vitamínových balíčků, proplácení zdravé výživy v nejrůznějších stravovacích zařízeních, ale i příspěvky na dětskou výživu do 2 let věku a mnoho dalšího.“⁵⁰

„Náklady spojené s pořízením vitamínových prostředků a se zabezpečením očkování pro zaměstnance, může zaměstnavatel hradit pouze ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů, tzn. tyto výdaje nelze uznat pro daňové účely.

Peněžní příspěvek na vitamínové prostředky a očkování (proti chřipce, klíšťové encefalitidě, hepatitidě a dalším onemocněním, pokud nejsou hrazená zdravotní pojišťovnou), a to v rozsahu, v jakém právo zaměstnanců na jejich poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo pracovní nebo jiné smlouvy, může zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů. Tyto příspěvky jsou ale u zaměstnance zdanitelným příjmem, na rozdíl od nepeněžních příspěvků, které jím nejsou.“⁵¹

„Stejná pravidla platí i u poskytování rehabilitací či nadstandardní zdravotní péče. Peněžní příspěvky na masáže, sauny, perličkové koupele a nadstandardní zdravotní péči může zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů, u nepeněžního plnění to stejně jako u očkování a vitamínových prostředků, nelze. U zaměstnanců se to též nemění, nepeněžní plnění jsou u zaměstnance od daně z příjmů osvobozena, peněžní plnění nikoliv.“⁵²

⁵⁰ d'Ambrosová, H., Čornejová, H., Leštinská, V., Pelech, P., Schmied, Z., Stýblo, J., Šenk, Z., Trylč, L., Valenta, J. *Abeceda personalisty*. Olomouc: Nakladatelství Anag, 2009. 383 s. ISBN 978-80-7263-512-2

⁵¹ d'Ambrosová, H., Čornejová, H., Leštinská, V., Pelech, P., Schmied, Z., Stýblo, J., Šenk, Z., Trylč, L., Valenta, J. *Abeceda personalisty*. Olomouc: Nakladatelství Anag, 2009. 383 s. ISBN 978-80-7263-512-2

⁵² d'Ambrosová, H., Čornejová, H., Leštinská, V., Pelech, P., Schmied, Z., Stýblo, J., Šenk, Z., Trylč, L., Valenta, J. *Abeceda personalisty*. Olomouc: Nakladatelství Anag, 2009. 383 s. ISBN 978-80-7263-512-2

„Zdravotní služby v podobě vlastního zdravotnického zařízení organizace bývají poskytovány spíše ve větších organizacích, ale zajištění určitého rozsahu zdravotních služeb je povinností všech zaměstnavatelů. To ostatně vyplývá z úmluvy Mezinárodní organizace práce o závodních zdravotních službách a z dalších zákonů. Mezi hlavní úkoly zdravotních služeb organizace patří:

- rozpoznávat a vyhodnocovat nebezpečí, která ohrožují zdraví na pracovišti
- poskytovat poradenství v oblasti technologického a organizačního projektování práce ve vztahu k ochraně zdraví
- sledovat zdravotní stav pracovníků v souvislosti s prací
- zajišťovat pracovní rehabilitaci
- organizovat první pomoc
- zúčastňovat se výběru a rozmisťování pracovníků a posuzovat jejich vhodnost pro danou práci z hlediska jejich zdravotního stavu
- provádět preventivní lékařské prohlídky
- zajišťovat průběžnou zdravotní péči o pracovníky.“⁵³

Zaměstnavatel je povinen:

„Sdělit zaměstnancům, které zařízení závodní preventivní péče jim poskytuje závodní preventivní péči, jakým druhům očkování a jakým preventivním prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.“⁵⁴ [§ 103 odst. 1 písm. a) zákoník práce]

„Nahradit zaměstnanci, který se podrobí preventivní prohlídce, vyšetření nebo očkování podle písmene d), případnou ztrátu na výděлку, a to ve výši průměrného výděлку, popřípadě ve výši

⁵³ Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2003. 367 s. ISBN 80-7261-033-3

⁵⁴ Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

rozdílu mezi náhradou mzdy nebo platu podle § 192 nebo nemocenským a průměrným výdělkem.“⁵⁵ [§ 103 odst. 1 písm. e) zákoník práce]

„Zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci.“⁵⁶ [§ 103 odst. 1 písm. j) zákoník práce]

Mezi povinnosti zaměstnavatelů (organizací) patří mimo jiné i ochrana před alkoholismem a toxikomanií, do které řadíme i kouření. Zaměstnavatelé se musí snažit před těmito jevy zaměstnance ochránit a kontrolovat dodržování jimi stanovených nařízení. Dále by neměli brát na lehkou váhu veškerá doporučení a nařízení orgánů, které řídí ochranu před alkoholismem a toxikomanií. [§ 7 zákona České národní rady o ochraně před alkoholismem a jinými toxikomaniemi]

Z mnoha zdrojů, které jsou k dispozici, vyplývá, že největší problémy v oblasti zdravotních služeb, poskytovaných zaměstnavateli zaměstnancům, souvisí s preventivními prohlídkami. Ve velké většině z nich se dozvídáme, že zaměstnavatelé nutí své zaměstnance absolvovat preventivní prohlídky v době jejich osobního volna. K tomuto kroku může zaměstnavatel přistoupit pouze ve chvíli, kdy není z organizačních důvodů práce možné prohlídku absolvovat v pracovní době. Odborníci z řad právníků doporučují zaměstnancům, aby si od zaměstnavatele vyžádali písemný pokyn k vykonání preventivní prohlídky v osobním volnu a to z toho důvodu, že pokud by se zaměstnanec po cestě na prohlídku zranil, jeho zranění by bylo posuzováno jako pracovní úraz.

Poskytování pracovních oděvů a ochranných pracovních pomůcek

Povinnosti v této oblasti zaměstnavateli ukládá zákoník práce a nařízení vlády č. 495/2001 Sb.

„Poskytování pracovních oděvů (nebo poskytování příspěvků na jejich pořízení), popř. jejich čištění a údržba jsou povinné jenom v některých organizacích či provozech, zpravidla však jde o dobrovolnou službu zaměstnavatele pracovníkům. Mnozí zaměstnavatelé zavádějí jednotné pracovní oděvy s výrazným označením firmy, které jsou nejen výrazem jejich péče o pracovníky, ale usnadňuje i kontrolu práce a pohybu pracovníků (zejména v případě, kdy vykonávají práci na pohyblivých pracovištích, stavbách apod.), nehledě na to, že mají určitý význam pro reklamu firmy a její image. Řada firem v zahraničí přispívá svým vedoucím pracovníkům a pracovníkům, kteří přicházejí do kontaktu se zákazníky a veřejností, na běžný

⁵⁵ Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁵⁶ Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

společenský oděv, zejména požaduje-li se od těchto pracovníků určitý styl. Pokud jde o ochranné pracovní pomůcky, pak v závislosti na povaze práce na ně má pracovník nárok a poskytují se mu přímo.⁵⁷

„Není-li možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky. Osobní ochranné pracovní prostředky jsou ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené zvláštním právním předpisem.“⁵⁸ [§ 104 odst. 1 zákoník práce]

Důležité je také vědět, co není osobním ochranným pracovním prostředkem. Není jím například běžný pracovní oděv, obuv nebo uniforma, které nejsou specificky určeny k BOZP. Nejsou jimi ani ochranné prostředky, které jsou používány vojenskými, policejními a jinými složkami, které zajišťují veřejný pořádek, ani zařízení pro nouzovou záchranu a havarijní službu. Dále se jedná o prostředky pro sebeobranu, zastrášovací prostředky, sportovní vybavení, ochranné prostředky stanovené dopravními předpisy pro silniční dopravu a další.

“V prostředí, v němž oděv nebo obuv podléhá při práci mimořádnému opotřebením nebo znečištění nebo plní ochrannou funkci, poskytuje zaměstnavatel jako osobní ochranné pracovní prostředky též pracovní oděv nebo obuv.“⁵⁹ [§ 104 odst. 2 zákoník práce]

Co je ale chápáno jako mimořádné opotřebením? To nelze přímo specifikovat, záleží na posouzení a zhodnocení pracovních podmínek konkrétní vykonávané práce. Někdy je jako mimořádné opotřebením bráno to, pokud dojde k absolutnímu znehodnocení pracovního oděvu a obuvi za dobu kratší než jeden rok.

“Zaměstnavatel je povinen udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu a kontrolovat jejich používání.“⁶⁰ [§ 104 odst. 4 zákoník práce]

“Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnancům mycí, čisticí a dezinfekční prostředky na základě rozsahu znečištění kůže a oděvu; na pracovištích s nevyhovujícími

⁵⁷ Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2003. 367 s. ISBN 80-7261-033-3

⁵⁸ Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁵⁹ Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁶⁰ Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

mikroklimatickými podmínkami, v rozsahu a za podmínek stanovených prováděcím právním předpisem, též ochranné nápoje.⁶¹ [§ 104 odst. 3 zákoník práce]

Podmínky a rozsah jsou stanoveny nařízením vlády č. 178/2001 Sb., přesto by nebylo od věci rozdělit si práci dle znečištění. Práci podle výše znečištění můžeme rozdělit na práci:⁶²

- **velmi nečistou** – výskyt silných alergenů a karcinogenů, práce s vysoce toxickými látkami, u nichž je riziko významně ovlivňováno kontaminací kůže a oděvu
- **nečistou** – střední až velký rozsah znečištění, při práci dochází ke značnému pocení, pracovní procesy jsou spojeny se značnou prašností a výskytem toxických látek
- **méně čistou** – malé riziko znečištění při práci, práce je spojena s mírným pocením, znečišťující látky zpravidla neohrožují zdraví
- **čistá** – velmi malé riziko znečištění při práci, znečišťující látka je zpravidla hygienicky nevýznamná

Tabulka č. 7 Doporučené množství mycích a čisticích prostředků

DRUHY PRACÍ	MYCÍ PROSTŘEDEK (g)	ČISTÍCÍ PASTA (g)
Velmi nečistá	200	900
Nečistá	100	600
Méně čistá	100	300
Čistá	100	0

Zdroj: <http://bozppo.vfn.cz/oopp.pdf>

Určitě zajímavý je také výraz ochranný nápoj. Co si pod tím představit? Zde je stručná definice: „Jedná se o zdravotně nezávadný nápoj sloužící k doplnění ztráty tekutin a minerálních látek, který obsahuje maximálně 6,5 hmotnostního procenta cukru a maximálně 1 hmotnostní procento alkoholu; součástí mohou být i látky zvyšující odolnost organismu.“⁶³

Jako ochranný nápoj není vhodný tmavý čaj a káva.

“Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje poskytne zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Poskytování osobních

⁶¹ Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁶² <http://bozppo.vfn.cz/oopp.pdf>

⁶³ <http://bozppo.vfn.cz/oopp.pdf>

ochranných pracovních prostředků nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním.“⁶⁴ [§ 104 odst. 5 zákoník práce]

Poslední věta tohoto odstavce je velmi důležitá. Říká, že nelze zaměstnanci poskytnout finanční prostředky na to, aby si tyto pomůcky sám opatřil, ale že je nutné, aby mu je obstaral zaměstnavatel sám. Často totiž dochází k tomu, že pokud zaměstnavatel zaměstnanci dá peníze na to, aby si pomůcky obstaral, neučiní tak, prostředky využije jiným způsobem a tím je ohrožena jeho bezpečnost i zdraví.

Povinnosti, v této oblasti péče o zaměstnance, nemají pouze zaměstnavatelé, ale také zaměstnanci, ti musí:⁶⁵

- používat osobní ochranné pracovní pomůcky (OOPP) pro práce, pro které byly určeny, pečovat o ně a řádně s nimi hospodařit
- zajišťovat drobnou denní údržbu OOPP podle pokynů zaměstnavatele popřípadě výrobce
- odkládat OOPP na místech k tomu určených
- při čištění a údržbě se řídit pokyny zaměstnavatele
- žádat OOPP tam, kde už ochranné pracovní pomůcky nesplňují požadované funkční vlastnosti a mohlo by dojít k ohrožení života nebo zdraví zaměstnance

Za škody na osobních ochranných pracovních pomůckách odpovídá zaměstnanec. Odpovědnosti se zproští prokáže-li, že ztrátu nebo škodu nezavinil.

Doprava do zaměstnání

„Zajišťování dopravy do zaměstnání, popř. příspěvků na náklady dopravy do zaměstnání je právě službou, která u nás existovala v poměrně široké míře. Podnikovou dopravu pracovníků měla řada velkých podniků, zejména pak těch, které měly problémy se získáváním pracovníků v místě podniku nebo v bezprostředním okolí. Zdá se, že postupně u nás dochází k útlumu těchto služeb. Naopak, v zahraničí tyto služby zaměstnavatelé za účelem přilákání a stabilizace pracovníků ve stále větší míře používají, v některých případech poněkud diferencovaně podle významu a obtížnosti získání pracovníka pro organizaci (poskytování

⁶⁴ Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁶⁵ <http://www.dt-safety.cz/index.php/provozne-bezpecnostni-predpisy/61-smernice-o-poskytovani-oopp>

osobních automobilů i pro soukromé účely, mnohdy s úhradou všech provozních nákladů). V zájmu úspor volného času pracovníků uzavírají některé organizace v zahraničí dohody s podniky zajišťujícími hromadnou dopravu osob o přizpůsobení jízdních řádů začátku a konci pracovní doby (směn) v organizaci a o zřizování zastávek přímo u budov organizace. Má to ostatně pozitivní vliv i na výkon pracovníků, protože se snižuje jejich únava spojená s nepohodlím a časovou náročností dopravy do zaměstnání a rozšiřuje se čas, který mohou věnovat obnově svých sil.“⁶⁶

V poslední době se zaměstnanci musejí vypořádávat s jiným problémem souvisejícím s dopravou do zaměstnání, a to se stávkami dopravců, které jsou čím dál častější. Zde je nezbytné mít na paměti, že stávka dopravců není překážkou v práci. Tudíž, pokud přijde pracovník do zaměstnání pozdě nebo nepřijde vůbec a zaměstnavatel ho za to nějakým způsobem bude sankcionovat, musí se s tím smířit.

Doprava do zaměstnání je jedním velkým tématem společnosti vůbec. Zaměstnavatelů, kteří by jakýmkoli způsobem zaměstnancům přispívali na dopravu do a ze zaměstnání je opravdu minimum, náklady na dopravu se neustále zvyšují a lidé velmi často kalkulují, zda se jim dojíždění do zaměstnání vůbec vyplatí.

Poradenské služby

„Poradenské služby týkající se pracovních záležitostí pracovníka a zaměřené např. na jeho vzdělávání, směřování kariéry, právní záležitosti apod. Takové služby patří v některých zemích (např. v USA) k běžnému standardu služeb poskytovaných pracovníkům jejich zaměstnavatelskou organizací.“⁶⁷

2.2.5 Služby poskytované pracovníkům a jejich rodinným příslušníkům

Tyto služby můžeme shrnout jedním slovem, a to slovem *benefity*, neboli česky zaměstnanecké výhody. *Benefity* můžeme definovat jako nástroje sloužící k motivaci, spokojenosti a sounáležitosti zaměstnanců s firmou. Jsou to určité výhody. Něco, co dostávají zaměstnanci navíc, co je nad rámec zákona, dalo by se říci jistý nadstandard.

⁶⁶ Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2003. 367 s. ISBN 80-7261-033-3

⁶⁷ Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2003. 367 s. ISBN 80-7261-033-3

Obrovskou výhodou zaměstnaneckých výhod je to, že nepodléhají dani z příjmů, stejně tak jako že z nich nejsou odváděny prostředky do systému zdravotního a sociálního systému.

Systémy poskytování výhod, zaměstnancům a jejich rodinám, jsou diferencované, tzn. je zvolen individuální přístup ke každému z pracovníků, nebo jednotné. Jednotné jsou chápány jako systémy, u nichž mohou veškeré druhy a možnosti benefitů využívat všichni zaměstnanci, bez ohledu na postavení či funkci ve firmě nebo podniku.

Využívání volného času

Patří sem například sportovní aktivity, rekreace, koníčky, cestování, různé kulturní akce a další. Zaměstnavatelé mohou tyto činnosti poskytovat zaměstnancům v naturální podobě, ale častější je varianta finančních příspěvků na tyto aktivity. V zahraničí se v poslední době velice rozšířilo zakládání firemních klubů, zabývajících se různými hobby. Tyto kluby mají příznivý vliv nejen na kolektiv, ale i na samotný výkon pracovníka, který se díky těmto skupinám může i mnohemu přiučit a poté to využít v samotném pracovním výkonu.

Zlepšování životních podmínek pracovníků

„Bydlení, jesle a mateřské školky, půjčky, dobrovolná pojištění či příspěvky na ně, pomoc v určitých životních situacích, jako je úmrtí v rodině, sňatek, narození dítěte, stěhování, nehoda, živelní pohroma aj., péče o bývalé pracovníky – důchodce atd. Do této skupiny patří i v zahraničí často poskytovaný příspěvek na soukromou péči o děti v případech, kdy zaměstnavatel má zájem o to, aby se matka nějakou formou podílela na práci v organizaci, a péče o děti jí v tom brání. Je to výraz respektování potřeby individuální péče o děti a příspěvek bývá poskytován i v případě, že organizace provozuje některé z dětských zařízení.“⁶⁸

O firemních mateřských školkách se v České republice v poslední době hodně diskutovalo. Ministr školství by rád tato zařízení podporoval, a to nejen finančně. Samozřejmostí je, že tato zařízení by musela splňovat veškeré potřebné normy a musela by se řídit oficiálními osnovami platícími pro státní mateřské školky. Je toho názoru, že zavedení těchto zařízení by mělo pozitivní vliv na zaměstnanost rodičů malých dětí a zároveň by byl vyřešen problém s přeplněností těchto zařízení, která jsou v kompetencích státu. Některé větší firmy v České

⁶⁸ Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2003. 367 s. ISBN 80-7261-033-3

republiky už tato zařízení vybuďovaly, ale je jich zatím minimum. Odborníci na rodinnou problematiku a problematiku zaměstnanosti ale tvrdí, že se k tomuto nápadu přikloní postupem času více a více firem, a to z důvodu nedostatku kvalifikovaných pracovních sil, o které nebudou chtít v žádném případě přijít.

Poradenské služby pracovníkovi a jeho rodině

Služby podnikového psychologa, lékaře, právníka a další.

Pojištění a jiné finanční benefity⁶⁹

Zaměstnavatel může do daňových výdajů zahrnout výdaje na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na soukromé životní pojištění, a to v rozsahu, v jakém právo zaměstnanců na konkrétní příspěvek vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní či jiné smlouvy. Nebo zaměstnavatel může příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na soukromé životní pojištění hradit z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů. K financování příspěvku lze využívat i obě možnosti současně.

Výdaje na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na soukromé životní pojištění zaměstnanců může zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů, a to v rozsahu, v jakém právo zaměstnanců na tyto příspěvky vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní či jiné smlouvy. U zaměstnance jsou od daně z příjmů osvobozeny příspěvky v celkové výši 24 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele, s tím, že částka 24 000 Kč ročně se vztahuje na oba příspěvky.

Pro daňové účely a odvod pojistného je třeba sledovat u každého zaměstnance, a to kumulativně od počátku roku, celkovou sumu zaměstnavatelem poskytnutých příspěvků na penzijní připojištění nebo životní pojištění, resp. na oba typy pojištění. V měsíci, kdy celková výše poskytnutých příspěvků u zaměstnance převyšuje sumu 24 000 Kč, se částka převyšující 24 000 Kč připočte k daňovému základu zaměstnance a odvede se z ní záloha na daň z příjmů a současně se zahrne do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvede se z ní pojistné.

⁶⁹ d'Ambrosová, H., Čornejová, H., Leštinská, V., Pelech, P., Schmied, Z., Stýblo, J., Šenk, Z., Trylč, L., Valenta, J. *Abeceda personalisty*. Olomouc: Nakladatelství Anag, 2009. 383 s. ISBN 978-80-7263-512-2

Zaměstnanecké výhody formou odměny⁷⁰

Platí, že zaměstnavatel může výdaje na výplatu stabilizačních a věrnostních odměn zahrnout do daňových výdajů, pokud právo na jejich poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní nebo jiné smlouvy. U zaměstnance jsou tyto odměny zdanitelným příjmem.

Stejně tak může zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů výdaje na výplatu odměn při životních jubileích svých pracovníků a odměny při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu. Poté i výdaje za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo živelních událostech apod. U zaměstnance je hodnota odměny, a to v peněžní i nepeněžní formě, příjem zdanitelný.

Dary⁷¹

Náklady na peněžní i nepeněžní dary bez ohledu na příležitost, při které jsou zaměstnanci poskytnuty, nelze zahrnout do daňových výdajů. U zaměstnance jsou od daně z příjmů osvobozeny pouze nepeněžní dary z Fondu kulturních a sociálních potřeb. Nepeněžní dary převyšující roční limit 2 000 Kč, nepeněžní dary na vrub daňových výdajů a veškeré peněžní dary, a to bez ohledu na zdroj financování a účel, za jakým byly poskytnuty, jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem.

2.2.6 Životní prostředí

„Pozornost organizací se soustřeďuje nejen na pracovní prostředí na pracovišti, ale i na obytné a přírodní prostředí v zázemí organizace. Organizace se podílejí na úpravách obytného prostředí, sponzorují zřizování a údržbu veřejné zeleně, estetických prvků obytného prostředí (sochy, fontány), prvky občanské vybavenosti, poskytují obcím parková a pouliční zařízení nebo na ně přispívají (lavičky, čekárny na zastávkách městské dopravy, odpadkové koše aj.). Často dbají na vysokou estetickou úroveň těchto zařízení, protože je používají i k reklamě.

⁷⁰ d'Ambrosová, H., Čornejová, H., Leštinská, V., Pelech, P., Schmied, Z., Stýblo, J., Šenk, Z., Trylč, L., Valenta, J. *Abeceda personalisty*. Olomouc: Nakladatelství Anag, 2009. 383 s. ISBN 978-80-7263-512-2

⁷¹ d'Ambrosová, H., Čornejová, H., Leštinská, V., Pelech, P., Schmied, Z., Stýblo, J., Šenk, Z., Trylč, L., Valenta, J. *Abeceda personalisty*. Olomouc: Nakladatelství Anag, 2009. 383 s. ISBN 978-80-7263-512-2

Nezřídkou jsou pro organizace tyto aktivity i daňově výhodné a přinášejí jim i výhody plynoucí z dobrých vztahů s místní správou a veřejností.“⁷²

Z jednoho výzkumu, který byl proveden studenty VŠE, vyplynulo, že nejlepší je pro firmu získání certifikace ISO 14001. Získání tohoto certifikátu vede ve většině případů ke zvýšení zisku a k výraznému zlepšení image firmy.

„Základním záměrem normy je podpora ochrany životního prostředí a prevence znečišťování. Norma nestanovuje žádné absolutní požadavky na environmentální chování organizace, klade však důraz na dodržování legislativních požadavků týkajících se jednotlivých složek životního prostředí (voda, vzduch, půda, odpady, atd.). Základem je identifikace všech možných aspektů, které mají vliv na životní prostředí. Organizace sama si pak může určit, čím nejvíce životní prostředí zatěžuje a hledat vhodné metody k postupnému snižování dopadů do životního prostředí.“⁷³

2.2.7 Bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci (BOZP)

„Zaměstnavateli je uložena povinnost provádět opatření, jejichž cílem je odstranit příčiny ohrožení života a zdraví pracovníka a vytvořit bezpečné pracovní podmínky. Tato jeho povinnost je kontrolovatelná.“⁷⁴

Kontrolou je pověřeno Ministerstvo práce a sociálních věcí, pod které spadá Český úřad bezpečnosti práce. Činnými orgány jsou tzv. inspektoráty bezpečnosti práce. Kontrolními orgány jsou i hygienické stanice, souvisí-li řešený problém s oblastí hygieny. Orgány státního dozoru mohou kdykoliv vstupovat do prostorů organizací a požadovat nezbytné doklady a informace.

S bezpečností práce a ochranou zdraví při práci jsou spojeny jak povinnost zaměstnavatele, tak i zaměstnance.

⁷² Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2003. 367 s. ISBN 80-7261-033-3

⁷³ <http://www.mbk.cz/iso-14001>

⁷⁴ Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2003. 367 s. ISBN 80-7261-033-3

Zaměstnavatelé jsou povinni:⁷⁵

- vyhledávat, posuzovat a hodnotit rizika možného ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců, informovat o nich zaměstnance a činit opatření k jejich ochraně
- provozovat stroje a zařízení odpovídající požadavkům bezpečnosti práce
- zřizovat, udržovat a zlepšovat potřebná ochranná opatření
- nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž vykonávání by neodpovídalo jeho schopnostem nebo zdravotní způsobilosti
- seznamovat zaměstnance s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti práce, pravidelně ověřovat znalosti těchto předpisů a kontrolovat jejich dodržování
- bezodkladně zjišťovat a odstraňovat příčiny pracovních úrazů a nemocí z povolání, vést jejich evidenci, oznamovat je příslušným orgánům a provádět opatření potřebná k nápravě
- nahrazovat fyzicky namáhavé práce a práce ve ztížených pracovních podmínkách novými technologickými a pracovními postupy
- organizovat nejméně jednou v roce prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních v dohodě s příslušným odborovým orgánem, zjištěné nedostatky odstraňovat, plánovat potřebná opatření investičního charakteru a zahrnovat je do kolektivních smluv

„Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování.“⁷⁶ [§ 103 odst. 2 zákoník práce]

Povinností a starostí, se zajištěním BOZP, má zaměstnavatel opravdu hodně, protože se jedná o velice rozsáhlou problematiku. Navíc požadavky na pracovní prostředí a bezpečnost se neustále mění a stále více zpřísňují, proto je nezbytné, aby zaměstnavatel veškeré

⁷⁵ Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2003. 367 s. ISBN 80-7261-033-3

⁷⁶ *Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce*

změny, které v této oblasti nastávají, sledoval a přizpůsoboval se jim. Do BOZP by mohla být zařazena i kapitola věnující se pracovnímu prostředí, protože pracovní prostředí s BOZP velice úzce souvisí. Pro větší přehlednost je ale uváděna zvlášť.

Bezpečností a ochranou zdraví při práci se nezabývá pouze zákoník práce, ale mnoho dalších zákonů, nařízení, vyhlášek atd. „Právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP jsou předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.“⁷⁷ [§ 349 odst. 1 zákoník práce]

Tyto dokumenty se zabývají nejrůznějšími faktory práce. Některé řeší hygienické úpravy pracovišť, jiné řeší rizikové faktory pracovních podmínek, ochranné nápoje, podmínky ochrany při práci v silně prašném prostředí. Podmínky ochrany při práci s chemickými látkami, olovem, karcinogeny atd. To jsou nařízení specifická a dá se říci, že se s nimi „běžný“ občan neseťkává příliš často. S čím se ale běžně setkáváme jak osobně, nebo ve svém okolí je například práce s břemeny. O té by tedy bylo vhodné říci si něco bližšího.

Ruční manipulace s břemenem

„Ruční manipulací s břemenem se rozumí přepravování nebo nošení břemene jedním nebo současně více zaměstnanci včetně jeho zvedání, pokládání, strkání, tahání, posouvání nebo přemísťování, při kterém v důsledku vlastností břemene nebo nepříznivých ergonomických podmínek může dojít k poškození páteře zaměstnance nebo onemocnění z jednostranné nadměrné zátěže. Za ruční manipulaci s břemenem se pokládá též zvedání a přenášení živého břemene.“⁷⁸

Hygienický limit, s ručně manipulovanými břemeny, se samozřejmě liší u mužů a žen. U mužů je limit stanoven na 50 kg, v případě občasného zvedání nebo přenášení. Pokud v rámci činnosti dochází k častému zvedání a přenášení břemen je limit o 20 kg nižší, tedy 30 kg. Při práci v sedě je limit stanoven na 5 kg.

⁷⁷ Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁷⁸ Přesná definice dle nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

U žen jsou limity nižší. Při občasném zvedání a přenášení může žena nosit břemena o hmotnosti maximálně 20 kg, v případě časté manipulace s nimi je to 15 kg, u práce v sedě jsou to 3 kg.

„Občasným zvedáním a přenášením břemene se rozumí přerušované zvedání a přenášení břemene nepřesahující souhrnně 30 minut v průměrné osmihodinové směně. Častým zvedáním a přenášením břemene se rozumí zvedání a přenášení břemene přesahující souhrnně 30 minut v průměrné osmihodinové směně. Uvedená celková doba přenášení a zvedání břemene v průměrné osmihodinové směně je průměrným hygienickým limitem.“⁷⁹

V praxi jsou bohužel tato nařízení velmi často zanedbávána, a to zejména z důvodu špatného výkladu. Zaměstnavatelé totiž zapomínají na váhu obalu (přepravka, krabice, paleta, apod.). K porušování limitů dochází obvykle zejména v obchodech. Obsah v přepravce splňuje limit pro ženy, tedy 15 kg, ale samotná přepravka váží ještě zhruba 2 kilogramy, takže váha, kterou žena nosí je už vyšší než je stanovený limit.

Povinnosti týkající se BOZP mají samozřejmě i zaměstnanci, jaké to jsou viz níže.

Zaměstnanci jsou povinni:⁸⁰

- dodržovat bezpečnostní předpisy
- používat při práci osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení
- zúčastnit se školení a výcviku, podrobit se zkouškám z bezpečnostních předpisů a lékařským prohlídkám
- nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat návykové látky na pracovištích, nenastupovat pod jejich vlivem do práce a dodržovat stanovený zákaz kouření
- oznamovat nedostatky a závady, které by mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví při práci a podle svých možností se účastnit na jejich odstraňování
- podrobit se vyšetření, zda nejsou pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek

⁷⁹ Přesná definice dle nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

⁸⁰ Koubek, J. Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky. Praha: Management Press, 2003. 367 s. ISBN 80-7261-033-3

„Zaměstnanec má právo a povinnost podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, a to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření a svou účastí na řešení otázek BOZP.“⁸¹ [§ 106 odst. 3 zákoník práce]

„Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popř. život nebo zdraví jiných fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance.“⁸² [§ 106 odst. 2 zákoník práce]

I přesto, že zaměstnavatel i zaměstnanci budou respektovat a dodržovat veškerá nařízení, může dojít k pracovnímu úrazu. Pracovním úrazům se v krátkosti věnuje další část této kapitoly.

Pracovní úraz

„Zaměstnavatel vyhotovuje záznamy a vede dokumentaci o všech pracovních úrazech, jejichž následkem došlo ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny nebo k úmrtí zaměstnance. Jedno vyhotovení záznamu o úrazu předá zaměstnavatel postiženému zaměstnanci a v případě smrtelného pracovního úrazu jeho rodinným příslušníkům.“⁸³ [§ 105 odst. 3 zákoník práce]

Zaměstnavatel eviduje úrazy v listinné nebo v elektronické podobě v tzv. knize úrazů. V záznamu o úrazu v žádném případě nesmí chybět:

- jméno a příjmení postiženého zaměstnance
- datum a čas úrazu
- místo úrazu
- činnost, při které k úrazu došlo
- počet hodin odpracovaných bezprostředně před vznikem úrazu
- počet zraněných osob
- druh zranění a část těla, které se toto zranění týká

⁸¹ Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁸² Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁸³ Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

- druh úrazu
- zdroj úrazu
- příčina úrazu
- jména svědků úrazu
- jméno a pracovní zařazení toho, kdo údaje zaznamenal

„Zaměstnavatel je povinen ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu stanoveným orgánům a institucím.“⁸⁴ [§ 105 odst. 4 zákoník práce]

Stanovenými orgány a institucemi jsou:⁸⁵

- územně příslušný útvar Policie České republiky, nasvědčují-li zjištěné skutečnosti tomu, že v souvislosti s pracovním úrazem byl spáchán trestný čin
- odborová organizace a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- příslušný oblastní inspektorát práce, došlo-li k úrazu fyzické nebo právnické osoby, která podle jiného právního předpisu podléhá jeho kontrolní působnosti, a trvali hospitalizace úrazem postiženého zaměstnance více než 5 dnů nebo lze-li vzhledem k povaze zranění takovou dobu hospitalizace předpokládat
- příslušný obvodní báňský úřad, podléhá-li činnost, pracoviště nebo technické pracoviště vrchnímu dozoru podle jiného právního předpisu, jde-li o závažný pracovní úraz podle jiného právního předpisu
- zaměstnavatel, který zaměstnance k práci u něho vyslal nebo dočasně přidělil
- zdravotní pojišťovna, u které je pracovním úrazem postižený zaměstnanec pojištěn

Stejným orgánům je zasílán záznam i v případě smrtelného zranění zaměstnance. Záznam o pracovním úrazu musí být předán příslušným orgánům nejpozději do 5 pracovních dnů ode dne kdy se o úrazu dozvěděl.

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem se určuje podle bodového ohodnocení. Bodové ohodnocení se vymezuje v lékařském posudku. Hodnota jednoho bodu činí 120 Kč.

⁸⁴ Přesná definice dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁸⁵ Přesná definice dle zákona č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů

Na začátku kapitoly bylo zmíněno, že kontrolou BOZP jsou pověřeny inspektoráty bezpečnosti práce, ale například i hygienické stanice. Ke kontrole BOZP a nejen k ní se vztahuje zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, který upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce.

Úřady a inspektoráty kontrolují dodržování povinností vyplývajících z:⁸⁶

- právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu, radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast BOZP práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům, s výjimkou právních předpisů o zaměstnanosti a právních předpisů o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatelů
- právních předpisů stanovících pracovní dobu a dobu odpočinku
- právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce
- právních předpisů k zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví a právních předpisů o bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení
- právních předpisů o zaměstnávání zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců, zaměstnanců pečujících o děti, jakož i zaměstnanců, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o převážně nebo úplně bezmocnou osobu
- právních předpisů upravujících výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi

Z výčtu právních předpisů je jasné, že práv a povinností mají úřady i inspektoráty opravdu mnoho a všechny jsou uvedeny ve zmiňovaném zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Co je pro zaměstnavatele a zaměstnance nezbytné znát, jsou určité povinnosti inspektora, který přijde na kontrolu.

Inspektor je povinen:⁸⁷

- prokázat se při výkonu kontroly svým průkazem inspektora

⁸⁶ Přesná definice dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

⁸⁷ Přesná definice dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

- informovat příslušný odborový orgán nebo radu zaměstnanců nebo zástupce pro oblast BOZP o zahájení kontroly, jestliže u kontrolované osoby působí
- chránit práva a právem chráněné zájmy kontrolované osoby
- zachovávat mlčenlivost o totožnosti toho, kdo podal podnět k provedení kontroly
- zabezpečit řádnou ochranu pořízených kopií částí dokladů a jejich výpisů a zajištěných originálních dokladů proti ztrátě, zničení, poškození nebo zneužití
- vrátit neprodleně kontrolované osobě zajištěné doklady, pominou-li důvody jejich zajištění; o pořízení kopií částí dokladů a pořízených výpisech provést záznam do protokolu o provedené kontrole
- zjistit při kontrole skutečný stav a doložit kontrolní zjištění
- pořídit o výsledku kontroly dílčí protokol a protokol
- seznámit kontrolovanou osobu s obsahem protokolu a předat jí jeho stejnopis; seznámení s protokolem potvrzuje kontrolovaná osoba podpisem protokolu. Odmítne-li se kontrolovaná osoba seznámit s protokolem nebo seznámení s ní potvrdit, vyznačí se tyto skutečnosti v protokolu
- zachovávat mlčenlivost o osobních údajích vztahujících se k fyzickým osobám a o obchodním tajemství, o kterých se při výkonu kontroly dověděl

Inspektoráty práce mohou zaměstnavateli uložit za porušení nejrůznějších nařízení velmi vysoké pokuty. Za přestupky na úseku rovného zacházení to může být pokuta až do výše 400 000 Kč, na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr až do výše 300 000 Kč. Provinění v oblasti odměňování je trestáno až 2 000 000 Kč. Stejnou výši je možné udělit v případě přestupků u BOZP, ale pokuta může být samozřejmě i nižší, záleží na závažnosti provinění.

2.3 Fond kulturních a sociálních potřeb a sociální fond (FKSP)⁸⁸

Tradicí v ČR je, že se pro účely poskytování zaměstnaneckých výhod vyčleňuje do zvláštního fondu část rozpočtových prostředků nebo část čistého zisku po zdanění nebo jiných zdrojů

⁸⁸ Foot, M., Hook, C. *Personalistika*. Praha: Computer Press, 2002. 462 s. ISBN 80-7226-515-6

k tomu určených, a to podle typu organizace nebo zaměstnavatele. Pokud jde o povinnost takový fond tvořit, lze zaměstnavatele rozdělit do dvou skupin:

- první skupinu tvoří organizace, kterým zákon ukládá povinnost tvořit Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP). Takovou povinnost zákon stanoví pro organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace zřízené územně samosprávnými celky a dále pro školské právnické osoby zřizované ministerstvem, krajem, obcí nebo svazkem obcí. Povinnost tvorby FKSP se vztahuje také na zaměstnavatele – státní podniky.
- druhou skupinu tvoří zaměstnavatelé, kterým právní předpis ukládá povinnost tvořit sociální fond. Takovou povinnost mají:
 - zdravotní pojišťovny
 - akciová společnost České dráhy
 - veřejné vysoké školy
 - veřejné výzkumné instituce

Samostatnou skupinu tvoří zaměstnavatelé, kteří mohou obdobné fondy, tj. fond obdobný FKSP nebo sociálnímu fondu, tvořit dobrovolně. Tzn. že tito zaměstnavatelé nemají povinnost takový fond zřizovat, mohou jej však zřídit dobrovolně. Pokud tak učiní, mohou si stanovit jakákoliv obecně přípustná pravidla, a to jak pro jeho tvorbu, tak pro použití, a přitom není důležité, jaký název takový fond ponese. Do této skupiny patří obchodní společnosti, družstva i zaměstnavatelé – fyzické osoby.

Poslední skupinu tvoří zaměstnavatelé, kterým tvorbu takového fondu právní předpis neumožňuje.

Fond kulturních a sociálních potřeb (běžně nazývaný „FKSP“) je významným nástrojem péče o zaměstnance a zároveň plní funkci stimulační. Je upraven vyhláškou MF č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, v platném znění. Vyhláška se vztahuje na organizační složky státu a další organizace, jejichž příjmy a výdaje jsou příjmy a výdaji státního rozpočtu. U zaměstnavatelů provozujících podnikatelskou činnost plní podobné funkce sociální fond.

Fond je určen k zabezpečování kulturních, sociálních a dalších potřeb zaměstnanců, důchodců, kteří do důchodu odcházeli od zaměstnavatele a rodinným příslušníkům zaměstnanců.

FKSP se tvoří základním přídělem ze zisku ve výši 2 % ročního objemu mzdového fondu a dalšími přídělky. Příjmem fondu jsou dále splátky půjček (ty se do fondu vracejí), náhrady od pojišťoven, dary apod.

Z fondu lze přispívat jen na přesně určené účely a to na:

- zařízení sloužící kulturnímu a sociálnímu rozvoji (kulturní zařízení, rekreační objekty, tělovýchovná a sportovní zařízení, rehabilitační zařízení, zařízení pro zájmovou činnost a provoz autobusu)
- vybavení ke zlepšení pracovního prostředí, kulturní, tělovýchovné a sportovní akce (např. lze z fondu hradit plavanky, vstupenky na kulturní a sportovní představení, pořizování sportovního náčiní apod.)
- půjčky na bytové účely (půjčky na pořízení domu nebo bytu, složení členského podílu na družstevní byt, opravu bytu nebo domu, koupi bytového zařízení apod.). Půjčky jsou bezúročné a poskytují se na základě písemné smlouvy
- stravování (z fondu lze přispívat zaměstnancům na stravenky)
- sociální výpomoci a půjčky
- věcné nebo peněžní dary (za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele při živelních katastrofách, aktivitu humanitárního a sociálního charakteru, při životních a pracovních jubileích, při prvním odchodu do důchodu)

O stanovení přídělu do fondu a jeho čerpání rozhoduje zaměstnavatel spolu s příslušným odborovým orgánem. O tvorbě a používání FKSP se sestavuje rozpočet a stanoví se zásady pro jeho používání. Pravidla pro používání FKSP bývají obsahem kolektivní smlouvy.

Významnou roli v oblasti péče o zaměstnance hrají kolektivní smlouvy. V této smlouvě může být upravena řada otázek péče o zaměstnance. Vedle mezd tvoří právě podmínky péče o zaměstnance nejpodstatnější část kolektivních smluv.

I když § 20 odst. 2 zákoníku práce omezuje obsah kolektivních smluv rámcem daným právními předpisy, právní předpisy tím, že upravují tyto otázky jen velmi rámcově a obecně, dávají kolektivním smlouvám dostatečný prostor pro vlastní úpravu.

2.4 Pracovní motivace a stimulace zaměstnanců

Jako základ motivace je chápána práce, kterou pracovník vykonává rád. Tzn. práce, která mu přináší určité uspokojení. Tento jev je nejlepším motivátorem vůbec, jelikož činnost, kterou zaměstnanci vykonávají s chutí, se budou snažit vykonávat také co nejlépe. Zaměstnavatel by se měl proto snažit o motivační vytváření pracovních úkolů i pracovních míst.

„Pracovní motivaci lze považovat za jev vyskytující se ve složitých souvislostech vnitřního a vnějšího prostředí, v komplexu vzájemně závislých, podmiňujících se a proměnlivých činitelů. Je to jev systémové povahy, jehož plné pochopení vyžaduje porozumět jednotlivým elementům systému a jejich vzájemné interakci.“⁸⁹

„Pracovní motivace se primárně projevuje ve vztahu člověka a jeho práce. Pracovní činnost není v souvislosti s motivací pouze zdrojem obživy. Je také prostředkem přinášejícím uspokojení ze samotného průběhu práce, z dosažených výsledků, ze sociálního postavení a prestiže nositele profese, ze sociálních vztahů spojených s výkonem činnosti a z ocenění, které se může pracovníkovi v týmu dostat. Pracovní činnost tedy přináší obsahově diferencované požitky, uspokojení, které jsou akceptovány v závislosti na motivačním ladění jedince.“⁹⁰

Ke zkoumání faktorů ovlivňujících motivace pracovníků lze využít několika teorií. Například Herzbergovu dvoufaktorovou teorii motivace, Hackmanův a Oldhamův model charakteristik práce nebo teorii sociotechnických systémů.

Motivační faktory můžeme rozdělit na dvě skupiny, a to na satisfaktory, mezi které patří úspěch, moc nebo třeba uznání. Tyto faktory mají za úkol uspokojovat a motivovat vnitřní potřeby lidí. Druhou skupinou jsou dissatisfaktory, kam spadají pracovní podmínky, styl řízení, vztahy na pracovišti, nebo nízká mzda. Tyto faktory mohou působit na zaměstnance velice negativně a způsobovat jejich nespokojenost.

⁸⁹ Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., Hoskovec, J. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5

⁹⁰ Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., Hoskovec, J. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5

„Vedle vnitřních zdrojů pracovní motivace jsou důležité také vnější pobídky (incentivy), jimiž je možno podněcovat, korigovat nebo měnit pracovní jednání. Výčet vnějších pobídek (stimulů) je poměrně rozmanitý, mající pro jedince odlišnou pobídkovou hodnotu.“⁹¹

Stimuly:⁹²

- peněžní odměna (mzda, plat, bonus, podíl na zisku)
- pracovní hodnocení (motivační funkce spočívá v ocenění výkonu a osobnosti, ve stanovení perspektiv apod.)
- pracovní podmínky a režim práce (příznivé podmínky se podílejí na pracovní pohodě, nepříznivé jsou zdrojem nespokojenosti)
- hodnocení skupinou (jedná se o projevy uznání, respektu, vážnosti apod.)
- porovnávání výkonu s výsledky druhých (základem je sebehodnocení, sebeocenění a z něj vyplývající aspirace a cíle)
- možnost samostatné práce a participace na rozhodování (podstatou je ocenění dosavadní práce a umožnění převzít větší odpovědnost a podíl na rozhodování)
- úroveň sociálních výhod (zpravidla krátkodobě motivačně působící formy sociální péče, zajištění možnosti k regeneraci sil apod.)

3 Cíl práce a hypotézy

Cílem diplomové práce je zjistit, zda zaměstnavatelé dodržují vůči zaměstnancům zákonem uložené povinnosti, a to zejména v oblasti péče o zaměstnance a v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci. Dále zjistit, co zaměstnance nejvíce motivuje a jak jsou v zaměstnání spokojeni.

3.1 Formulace hypotéz

Z informací týkajících se péče o zaměstnance, byly stanoveny následující hypotézy. Pravdivost těchto tvrzení bude posouzena v praktické části této práce.

⁹¹ Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., Hoskovec, J. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5

⁹² Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., Hoskovec, J. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5

Hypotéza 1: Více než 50 % zaměstnavatelů nedodržuje zákonem uložené povinnosti, týkající se maximálního množství hodin odpracovaných navíc (tzv. přesčasů), jejich proplácení a dodržování povinných přestávek v práci.

Hypotéza 2: 15 % dotazovaných zaměstnanců nebylo vůbec informováno o možných rizicích spojených s jejich pracovním výkonem.

Hypotéza 3: Mezi nejčastěji poskytované ochranné pracovní pomůcky patří oděv a obuv, následují mycí, čistící a dezinfekční prostředky, poslední místo zaujímají ochranné nápoje.

Hypotéza 4: Alespoň 20 % respondentů se setkalo s nátlakem na provedení činnosti, pro kterou nebyli či nejsou dostatečně způsobilí.

Hypotéza 5: Větší část dotazovaných chápe povinná školení BOZP jako formální záležitost.

Hypotéza 6: Všichni zaměstnanci, kteří dostali možnost zvýšení vzdělání či doplnění kvalifikace, možnost zdokonalení v cizích jazycích a v práci s počítačem, tuto nabídku přijali.

Hypotéza 7: 15 % dotazovaných se setkalo ze strany zaměstnavatele s vyžadováním informací, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a s pracovněprávním vztahem.

Hypotéza 8: Nejčastěji poskytovanými nadstandardními zaměstnaneckými výhodami, které zaměstnavatel umožňuje svým zaměstnancům čerpat, jsou stravenky, možnost výhodného nákupu výrobků a materiálů a pronájem dopravních prostředků a dalších zařízení za režijní ceny a to v tomto pořadí.

Hypotéza 1 bude vyhodnocována podle výsledků otázek 3, 4 a 5. Potvrzení či vyvrácení hypotézy 2 bude záviset na výsledku otázky 6. Výsledek hypotézy 3 se bude odvíjet od vyhodnocení otázky číslo 7. Hypotéza 4 bude hodnocena dle odpovědí na otázku číslo 8. Potvrzení nebo vyvrácení hypotézy 5 bude odvíjeno od výsledku otázky 11. Závěr hypotézy 6 bude závislý na odpovědích na otázku 12. Hypotéza 7 byla vyhodnocována na základě výsledků otázky 13 a hypotéza poslední, hypotéza 8, se vztahuje k odpovědím na otázku číslo 14.

4 Metodika

4.1 Metodický postup

Pro diplomovou práci byl zvolen kvantitativní výzkum. Písemné dotazníkové šetření bylo vybráno jako technika sběru dat, a to zejména z toho důvodu, že je poměrně jednoduché, ale i přesto je schopné nám poskytnout výsledky velice dobré kvality, na jejichž základě se dá zobecňovat vzhledem k základnímu souboru. Dalším z důvodů byla i anonymita dotazovaných a nemožnost ovlivnění jejich postojů. Otázky, které se v dotazníkovém šetření objevily, byly uzavřené a polouzavřené.

Dotazník (viz. přílohy) je tvořen 20ti otázkami, které zahrnují následující okruhy:

- otázky 1 až 5 se vztahují k pracovnímu režimu a pracovní době
- otázky 6 až 11 se vztahují k oblasti BOZP
- otázka 12 se ptá na vzdělávání a zvyšování kvalifikace zaměstnanců
- otázka 13 se zabývá nežádoucími otázkami z hlediska pracovněprávních vztahů
- otázky 14 a 15 se vztahují k zaměstnaneckým výhodám
- otázky 16 a 17 se ptají na motivaci a spokojenost zaměstnanců
- otázky 18, 19, 20, 21 a 22 blíže specifikují respondenty

4.2 Vlastní sběr dat

Průzkum péče o zaměstnance byl realizován v okrese Pelhřimov. Dotazníkové šetření bylo provedeno v období od 1. září do 31. prosince roku 2011 a rozdáno bylo celkem 240 dotazníků. Počty pro jednotlivé věkové skupiny vycházely ze vzorku 200 dotazníků, ale pro jistotu zde byla zvolena 20% rezerva.

Zákoník práce říká, že nesmí pracovat lidé mladší 15 let, proto byli dotazováni ženy a muži od 15 let věku. Věk do 64 let byl zvolen z toho důvodu, že se jedná o průměrný věk odchodu do důchodu, tzn. šetření bylo prováděno v produktivních věkových skupinách.

Počet žen ve věku 15 - 64 let činí 3 670 800, počet mužů 3 759 800. Data jsou získána ze statistické ročenky Českého statistického úřadu, a to k 31. 12. 2009. Novější data nebyla

v době zpracovávání dotazníkového šetření k dispozici. Z údajů vyplývá, že z produktivních věkových skupin tvoří ženy 49,4 % a připadá na ně tedy 99 dotazníků. Muži tvoří 50,6 % a připadá na ně o 2 dotazníky více, tedy 101 dotazníků.

Počty dotazníků připadající na ženy a muže byly ještě rozpočítány podle jednotlivých věkových skupin, aby byl vzorek obyvatel srovnatelný se strukturou obyvatel České republiky.

Rozdělení dotazníků bylo tedy následující:

Tabulka č. 8 Rozdělení dotazníků

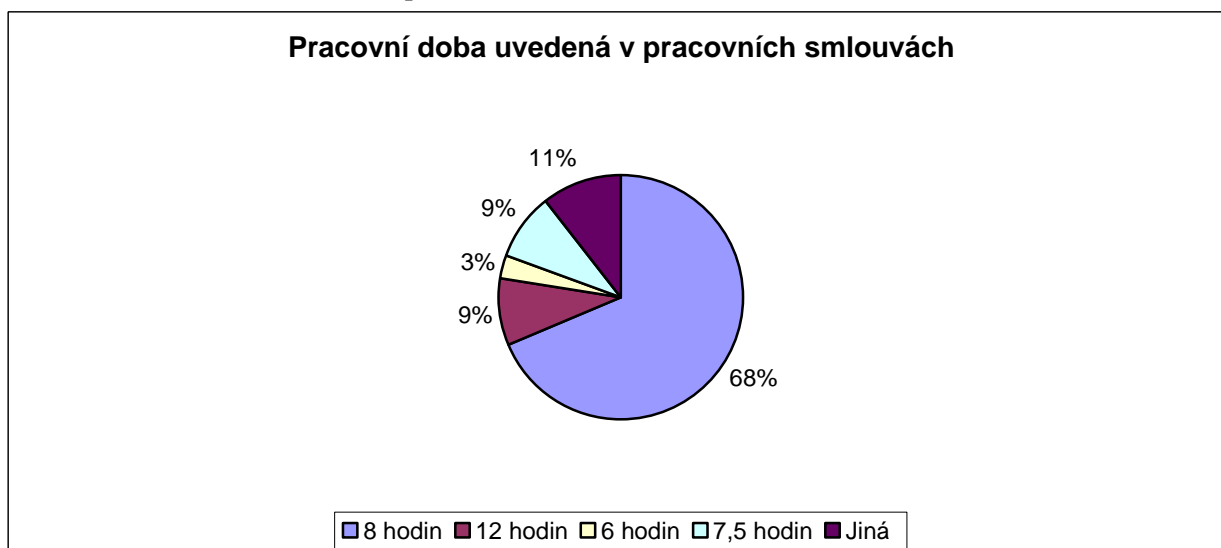
Věk	Počet dotazníků	
	Ženy	Muži
15-24	17	18
25-34	22	24
35-44	20	21
45-54	19	19
55-64	21	19

Zdroj: vlastní výzkum

5 Výsledky výzkumu

Otázka č. 1: Jakou pracovní dobu máte uvedenou v pracovní smlouvě?

Graf č. 1 Pracovní doba uvedená v pracovních smlouvách zkoumaného vzorku zaměstnanců



Zdroj: vlastní výzkum

Z odpovědí na otázku číslo jedna vyplynulo, že většina odpovídajících má v pracovní smlouvě uvedenu 8hodinovou pracovní dobu. Nejmenší část z nich 6hodinovou pracovní

dobu, ta tvoří z celku pouze 3 %. Jiná pracovní doba tvoří 11 % a spadá do ní nejčastěji pracovní doba na 4 a 4,5 hodiny.

U pracovní doby mužů se hodnoty oproti celku mírně odlišují. 8hodinová pracovní doba v pracovních smlouvách mužů zaujímá 66 %, 12hodinová 11 %, 6hodinová 2 %, 7,5hodinová 11 % a jiná 10 %.

V rámci věkových kategorií se výsledky příliš neliší, ve většině případů jsou zde malé odchylky. Můžeme si ale říci maximální a minimální hodnoty u jednotlivých možností odpovědí, které budou možná v některých případech překvapivé.

Na 8 hodin pracuje nejvíce věková kategorie 45 – 54 let, zde tvoří 73 %, naopak nejmenší podíl má u nejmladší skupiny dotazovaných, a to u skupiny 15 – 24 let, kde je to 60 %. 12hodinovou pracovní dobu mají v pracovních smlouvách nejčastěji uvedenu muži ve věku 35 – 44 let. Vůbec ji neuváděla skupina 45 – 54 let. 6hodinová pracovní doba se objevila pouze u nejmladších osob a u osob 45 – 54 let. U pracovního poměru na 7,5 hodiny hodnoty odpovídají hodnotám celku, s menšími odlišnostmi. Pouze u věkové kategorie 25 – 34 let je rozdíl mezi její hodnotou a hodnotou celku veliký, a to celých 10 %. Jinou pracovní dobu uváděli nejčastěji nejmladší muži.

Pracovní doba žen je také jiná, a to jak oproti pracovní době mužů, tak pracovní době zkoumaného souboru jako celku. Na 8 hodin pracuje 71 % z dotazovaných žen, na 12 hodin 7 %, na 6 hodin 4 %, na 7,5 hodiny 7 % a jiná pracovní doba se objevuje v 11 % pracovních smluv žen.

8hodinová pracovní doba se nejméně často vyskytovala u věkové skupiny 25 – 34 let. Pouze o jeden procentní bod více je tato pracovní doba uváděna u první věkové kategorie. Naopak největší zastoupení má u žen třetí věkové kategorie, tedy u žen věku 35 – 44 let. Ostatní hodnoty odpovídají hodnotám žen jako celku, s odchylkami v rozmezí od 2 do 4 %. Muži a ženy se shodují v rámci jiné pracovní doby, která je i u žen nejvíce zastoupena u nejmladší věkové kategorie, kde tvoří 18 %.

V čem se muži a ženy shodují v rámci pracovní doby? Pouze v tom, že na jinou pracovní dobu pracuje nejčastěji nejmladší skupina dotazovaných zaměstnanců.

Otázka č. 2: Vyžaduje po Vás zaměstnavatel hodiny práce navíc, tzv. „přesčasy“?

Graf č. 2 Vyžadované hodiny práce navíc, tzv. „přesčasy“



Zdroj: vlastní výzkum

Graf ukazuje, že odpovědi téměř odpovídají tomu, že u poloviny z dotazovaných hodiny práce navíc vyžadované jsou. U druhé poloviny je tomu naopak. Údaje se samozřejmě opět liší u mužů a u žen.

U mužů jsou „přesčasy“ vyžadovány v 53 %, u žen je to o 16 procentních bodů méně, tzn. že hodiny práce navíc jsou u žen vyžadovány ve 47 % pracovních poměrů.

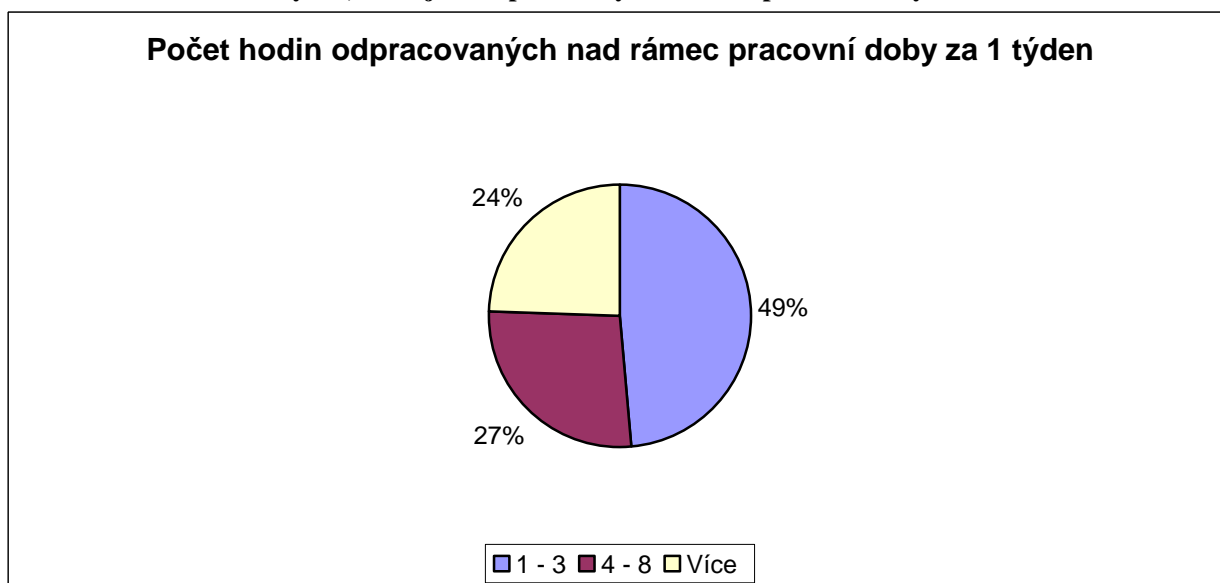
U mužů ve věku 35 – 44 let jsou přesčasy vyžadovány nejčastěji, v 71 %. Nejméně často u mužů 15 – 24 let.

U žen je tomu naopak. Nejvíce jsou vyžadovány právě po nejmladší věkové skupině, nejméně po věkové skupině 45 – 54 let.

S druhou otázkou velice úzce souvisí otázky následující, a to otázka číslo 3 a 4. Otázka číslo 3 se zabývá počtem hodin týdně, které jsou odpracovány nad rámec týdenní pracovní doby. Otázka číslo 4 se zaměřuje na způsob proplácení těchto hodin. Podívejme se tedy, jaké jsou jejich výsledky.

Otázka č. 3: Kolik hodin týdně odpracujete nad rámec pracovní doby?

Graf č. 3 Počet hodin za týden, které jsou odpracovány nad rámec pracovní doby



Zdroj: vlastní výzkum

Otázka číslo 3 se zabývá počtem odpracovaných hodin za jeden týden nad rámec týdenní pracovní doby. Je zřejmé, že nejčastěji zaměstnanci odpracují za 1 týden navíc 1 – 3 hodiny.

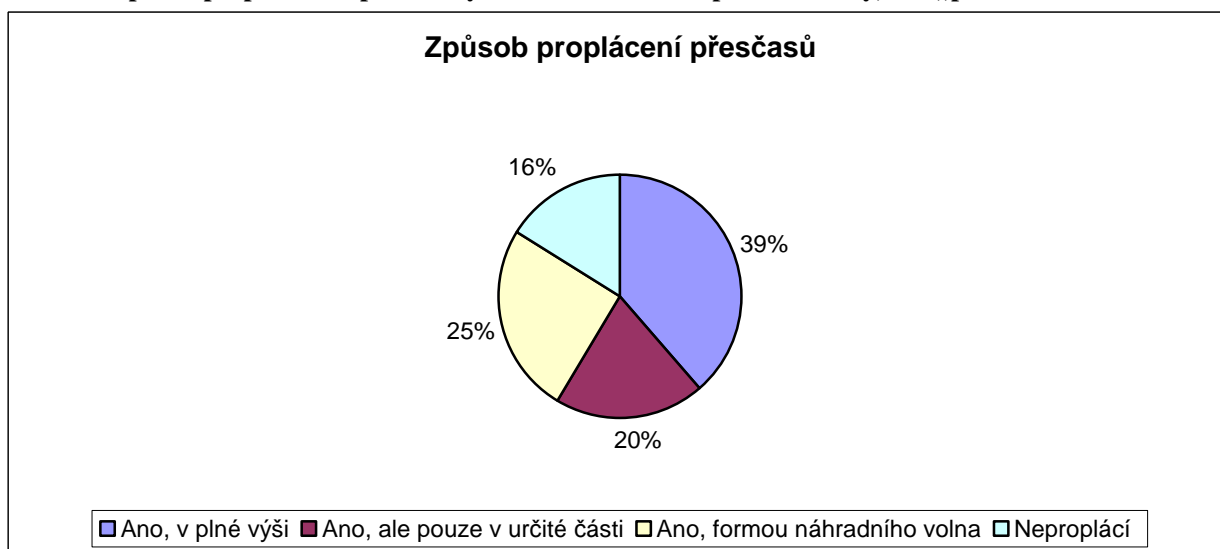
U mužů, 1 – 3 hodiny práce navíc tvoří 40 % a zbylé dvě varianty 60 %. Každá z nich se na 60 % podílí stejnou měrou. U žen jsou výsledky úplně odlišné. 1 -3 hodiny jsou vyžadovány u 60 % žen, 4 – 8 hodin u 23 % a více hodin u 17 % z nich.

Jak je tomu u rozdělení dotazovaných zaměstnanců dle věku? 1 – 3 hodiny jsou u mužů nejvíce zastoupeny u věkové kategorie 15 – 24 let, nejméně u předposlední skupiny. 4 – 8 hodin práce navíc vykonává také nejčastěji první, nejmladší, skupina. Nejméně často skupina poslední, nejstarší. Více hodin se týká nejvíce předposlední věkové skupiny a téměř se netýká skupiny nejmladších.

U žen je tomu úplně jinak. 1 – 3 hodiny práce nad rámec pracovní doby se vztahují k věkové skupině 55 – 64 let, nejméně často ji vykonávají ženy ve věku 35 – 44 let. Důvodem je to, že vykonávají práci „přesčas“ v rozmezí 4 až 8 hodin týdně. Toto hodinové rozmezí se vůbec netýká věkové skupiny 45 – 54 let. Poslední stanovená možnost odpovědi, tedy více hodin, se objevila nejčastěji u předposlední věkové skupiny, nejméně u první, tedy nejmladší skupiny dotazovaných zaměstnanců.

Otázka č. 4: Proplácí Vám zaměstnavatel přesčasy?

Graf č. 4 Způsob proplácení odpracovaných hodin nad rámec pracovní doby, tzv. „přesčasů“



Zdroj: vlastní výzkum

U této otázky jsou viditelné jisté rozdíly v jednotlivých variantách odpovědí. Přesto označíme-li první 3 za pozitivní odpovědi, zaujmají dohromady 84 % všech odpovědí, což je velmi dobrá zpráva. Vidíme ale i to, že odpověď poslední, negativní, není zastoupena v tak malém procentu, jak by se dalo předpokládat vzhledem k tomu, že zaměstnanec má právo na proplácení přesčasů. V soukromé sféře se může zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnout, jakým způsobem mu bude práce přesčas proplácena, zda formou peněz či formou náhradního volna. Náhradní volno musí zaměstnanec dostat do 3 měsíců, jinak mu náleží místo volna finanční odměna. Práce přesčas musí být ale zaměstnanci některým ze způsobů proplácena.

Výsledky mužů a žen se od výsledků zkoumaného vzorku příliš neliší. Rozdíly jsou zde opravdu velmi malé. Odchytky od jednotlivých variant jsou v rozmezí 2 – 3 %. Poslední varianta, která nás asi nejvíce zajímá, tvoří u mužů stejné procento jako u celku, tudíž 16 %. U žen tvoří procent 17 a dělí se o třetí a čtvrté místo s druhou variantou, tedy s proplácením odpracovaných hodin navíc pouze v určité části.

U mužů vede varianta první, a to že jim jsou přesčasy propláceny v plné výši. U žen vede forma náhradního volna. Možná i z toho důvodu, že ženy formu náhradního volna více uvítají vzhledem k péči o děti.

Možnost první, proplácení přesčasů v plné výši, se objevila v největším procentu u skupiny nejmladších dotazovaných mužů. U žen tuto odpověď označilo nejvíce žen v následující věkové skupině. Nejméně často se objevila u mužů věku 45 – 54, u žen se o tuto pozici dělí dvě kategorie, a to 35 – 44 a 55 – 64 let. Proplácení odpracovaných hodin navíc v určité části se dostává u mužů nejvíce skupině 25 – 34 a 35 – 44 let, a to ve 27 %. Nejméně často u následující věkové kategorie. S touto možností se setkávají nejvíce ženy ve věku 55 – 64 let, vůbec ženy věku 35 – 44 let. Náhradní volno využívá 31 % nejstarších dotazovaných mužů a 45 % žen věku 25 – 34 let. Možnost, kdy zaměstnavatel nenahrazuje zaměstnanci odpracované hodiny navíc žádným způsobem, byla nejčastěji uvedena u žen 35 – 44 let, a to ve 45 %.

Otázka č. 5: Jsou ve Vašem zaměstnání dodržovány povinné přestávky v práci?

Graf č. 5 Dodržování povinných přestávek v práci v zaměstnání dotazovaných zaměstnanců



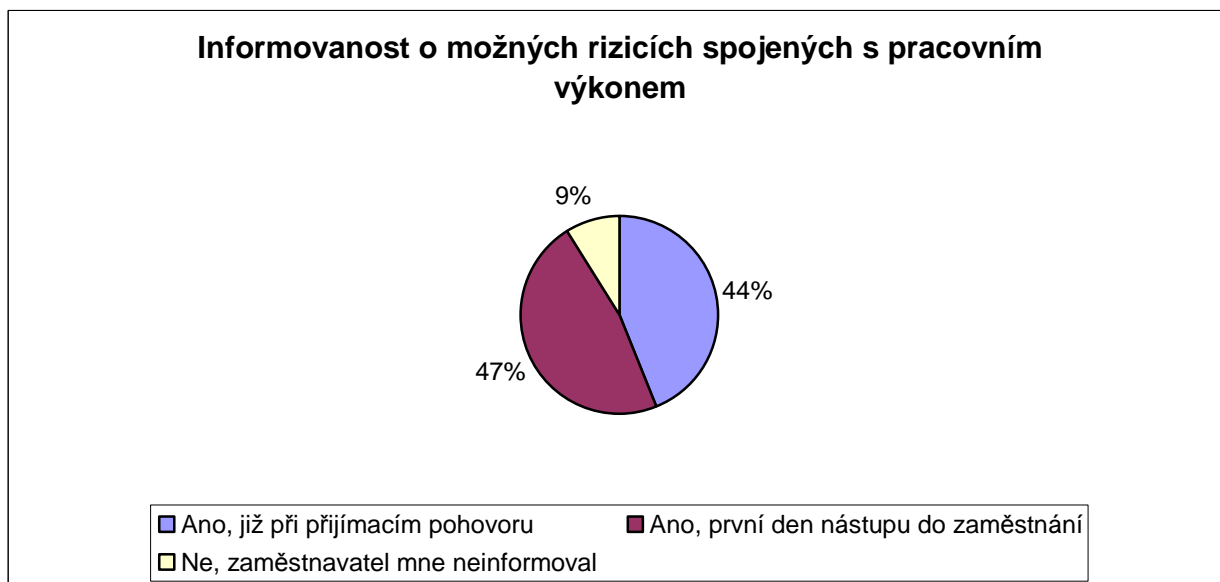
Zdroj: vlastní výzkum

Výsledky této otázky vyšly naprosto stejně pro všechny skupiny, máme-li na mysli dotazované jako celek, a to i po rozdělení na muže a ženy. Ve všech třech případech odpověď ano tvořila 84 %, odpověď opačná 16 %.

Hodnoty ve věkových kategoriích vyšly velmi podobně jako výsledky celku, proto není nutné je podrobněji rozebírat.

Otázka č. 6: Informoval Vás zaměstnavatel o možných rizicích, jež jsou spojena s Vaším pracovním výkonem?

Graf č. 6 Informovanost o možných rizicích, jež jsou spojena s pracovním výkonem



Zdroj: vlastní výzkum

Z grafu je zřejmé, že první a druhá možnost odpovědi mají v celkovém počtu odpovědí největší zastoupení. Nejvíce procent zaujímá odpověď, že zaměstnanci byli o možných rizicích informováni první den nástupu do zaměstnání. To, že právě tato odpověď zvítězila je velice dobře, protože tak by to mělo být. Nařizuje to zákoník práce, který říká, že zaměstnanec by měl být informován o možných rizicích nejpozději první den nástupu do zaměstnání. Druhá nejčastější odpověď, tedy odpověď, že byl zaměstnanec informován již při přijímacím pohovoru, je také pozitivní. Pro zaměstnance je dobré ještě před rozhodnutím se o přijetí pracovní nabídky, nastoupením do zaměstnání, znát všechna možná rizika. Ta totiž mohou jeho rozhodnutí ve velké míře též ovlivnit.

Při přijímacím pohovoru bylo informováno nejvíce mužů ve věku 35 – 44 let, žen ve věku 55 – 64 let. Při nástupu do zaměstnání byla nejčastěji informována věková kategorie 45 – 54 let. U mužů i žen se to týkalo 63 % z nich. Neinformováno bylo nejvíce mužů ve věku 25 – 34 let a žen ve věku 35 – 44 let.

Otázka č. 7: Jsou Vám zaměstnavatelem poskytovány ochranné pracovní pomůcky?

Graf č. 7 Poskytování ochranných pracovních pomůcek ze strany zaměstnavatele



Zdroj: vlastní výzkum

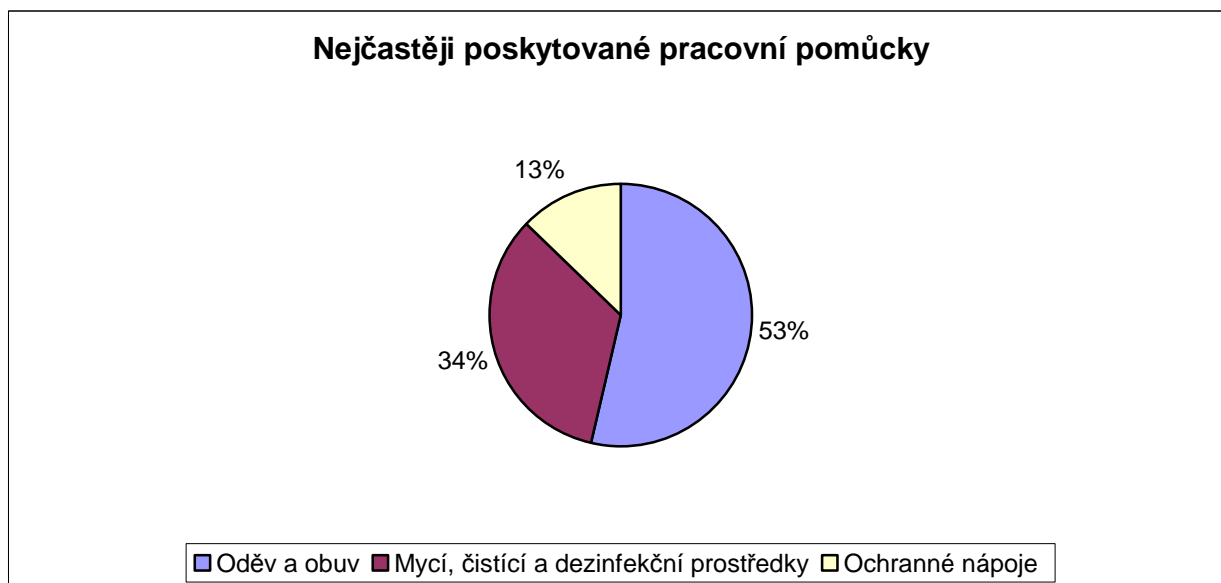
Na tuto otázku odpovědělo kladně 74 % dotazovaných. Zbýlých 26 % odpovědělo, že jim zaměstnavatel ochranné pracovní pomůcky neposkytuje, ačkoliv na ně mají nárok. V některých případech korespondenti připsali poznámku, že ochranné pracovní pomůcky ke své práci nepotřebují, tudíž není důvod, aby jim zaměstnavatel jakékoli poskytoval.

Je logické, že ve větším procentu jsou ochranné pracovní pomůcky poskytovány u mužů. U těch jsou využívány v 82 %, u žen je to o 16 procentních bodů méně, tedy v 66 %.

Hodnoty v jednotlivých věkových kategoriích se opět téměř neodlišují od hodnot dotazovaného souboru.

Druhá část této otázky se zaměřuje na to, jaké ochranné pomůcky jsou zaměstnavateli poskytovány, jsou-li poskytovány.

Graf č. 8 Nejčastěji poskytované ochranné pracovní pomůcky



Zdroj: vlastní výzkum

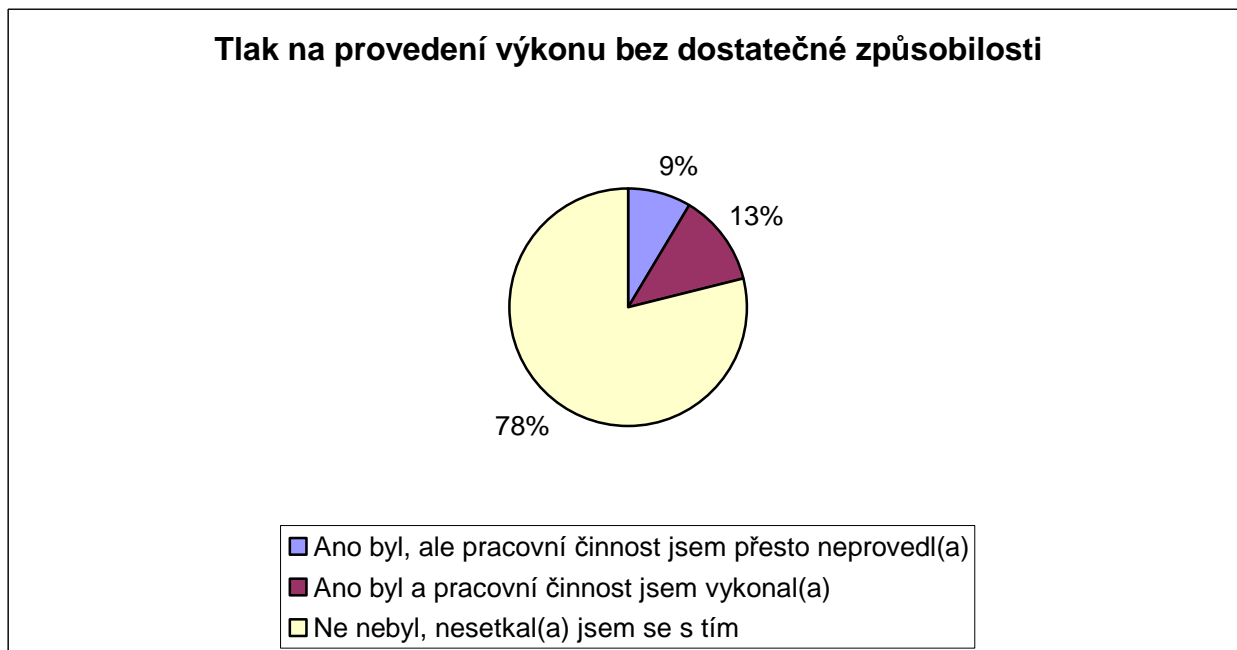
Mezi nejvíce zastoupené ochranné pracovní pomůcky patří oděv a obuv. Výsledek není překvapením, jelikož je všeobecně známé, že právě oděv a obuv patří mezi ochranné pracovní pomůcky nejčastěji poskytované. Překvapení by nastalo v případě, že by výsledek týkající se této odpovědi byl diametrálně odlišný. Nejmenší zastoupení mají ochranné nápoje. Pro jejich poskytování jsou stanovena jistá pravidla, která byla uvedena v literární rešerši. Právě díky těmto pravidlům nejsou poskytovány tak často, protože pracovní podmínky mnohých zaměstnání je nevyžadují.

U mužů byly oděv a obuv zastoupeny v 53 %, u žen v 55 %. Mycí, čistící a dezinfekční prostředky se u mužů objevovaly v 33 %, u žen v 35 %. Ochranné nápoje se u mužů vyskytovaly ve 14 %, u žen v 10 %.

Z výše uvedených dat vyplývá, že rozdíly v této oblasti mezi muži a ženami nejsou markantní. Určité odchylky tam jsou, ale můžeme je hodnotit jako zanedbatelné. Stejně tak je to i u věkových kategorií.

Otázka č. 8: Byl na Vás někdy ze strany zaměstnavatele vyvíjen nátlak, abyste provedl(a) činnost, ke které nejste dostatečně způsobilý(á)? (myšleno sváření bez svářečského průkazu, řízení dopravního prostředku bez potřebného oprávnění apod.)

Graf č. 9 Tlak ze strany zaměstnavatele na provedení výkonu, pro který nemá zaměstnanec dostatečnou způsobilost



Zdroj: vlastní výzkum

I výsledky otázky číslo 8 hodnotíme kladně, a to i přesto, že se týkala negativní formulace odpovědi. V téměř 80 % se zaměstnanci nesetkali ze strany zaměstnavatele s žádným tlakem na provedení činnosti, pro kterou nemají dostatečnou kvalifikaci, oprávnění apod.

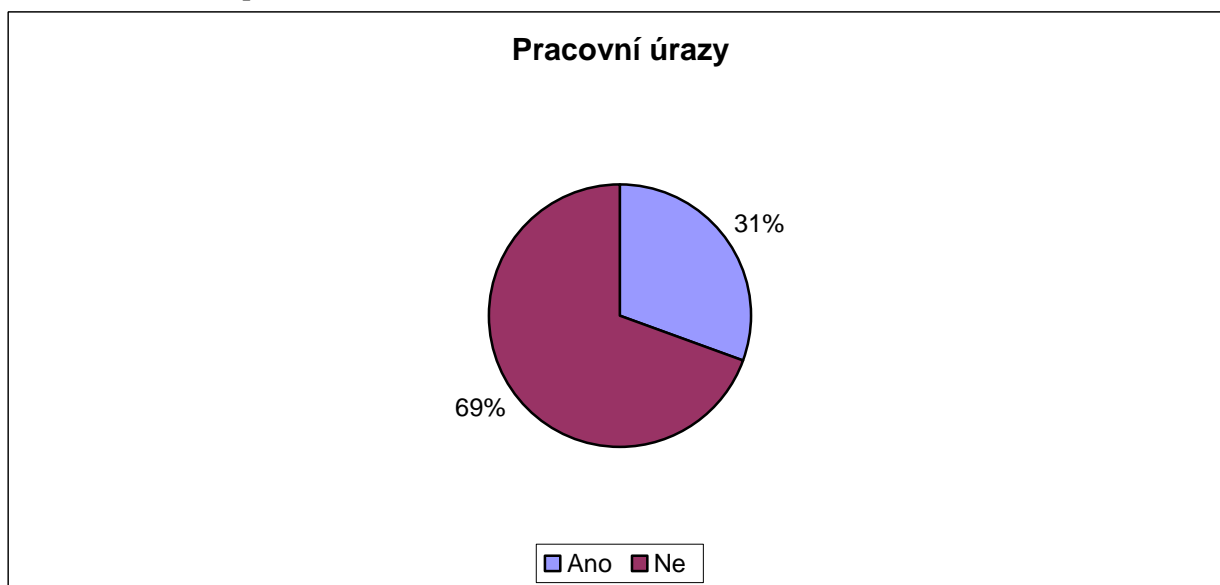
Výsledky zkoumaného vzorku nám ale do jisté míry ovlivňují výsledky v kategorii žen, kdy třetí variantu odpovědi zaškrtnulo 87 % žen, druhou variantu 5 % a první 8 %. U mužů je to odlišné. Poslední, třetí variantu, označilo 71 % dotazovaných mužů, druhou 20 % a první 9 %. V této kategorii jsou výsledky mírně odstrašující, jelikož 20 % mužů přiznalo, že na ně byl ze strany zaměstnavatele vyvíjen tlak na provedení činnosti, která neodpovídala jejich kvalifikaci, schopnostem atd. a oni tuto činnost provedli. Tzn. že ve 20 % případů byl porušen zákon. Toto číslo je poněkud alarmující.

Uskutečnění pracovní činnosti bez potřebných oprávnění se týká zejména poslední věkové skupiny, tam tuto možnost uvedlo celých 26 %. Tato hodnota je sice nejvyšší, ale zmíněná odpověď zaujímala hodnotu kolem 20 % napříč všemi věkovými kategoriemi.

U žen se tato odpověď objevila v podstatně menší míře. Nejvyšší hodnoty dosáhla u věkové kategorie 25 – 34 let. Hodnota byla 9 %. Nejčastější zastoupení u žen měla možnost poslední, která se u všech skupin pohybovala kolem 90 %.

Otázka č. 9: Prodělal(a) jste pracovní úraz?

Graf č. 10 Prodělání pracovního úrazu



Zdroj: vlastní výzkum

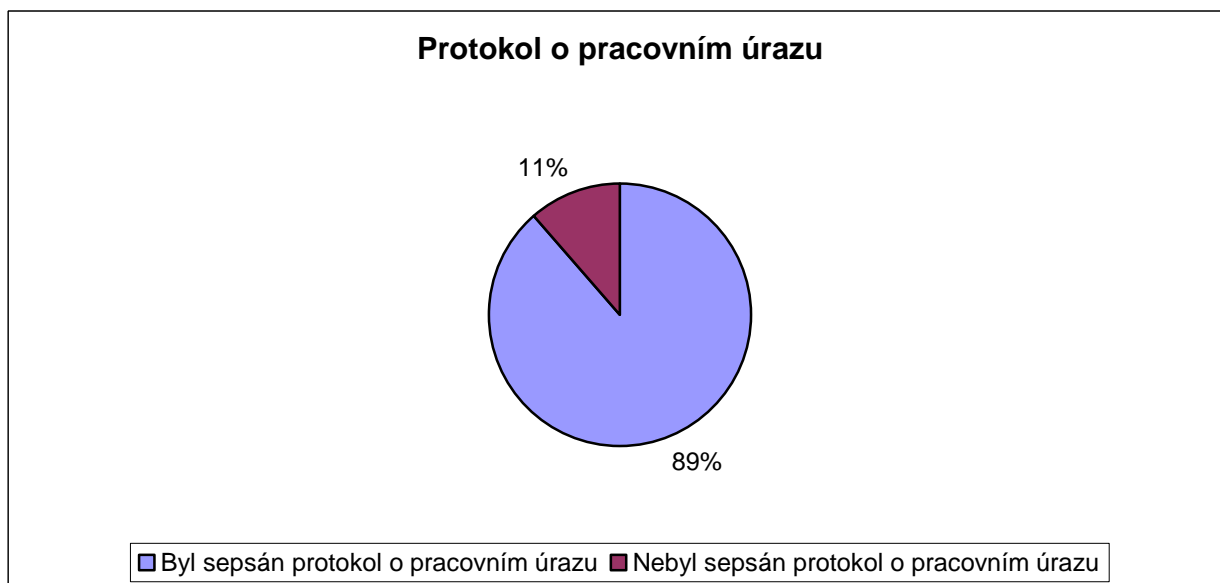
Ze získaných dat vyplynulo, že v 69 % nedošlo k pracovnímu úrazu, což je též velmi pozitivní informace. Nikoho nepřekvapí, že častější jsou pracovní úrazy mužů než žen. Z dotazovaných mužů prodělalo pracovní úraz 38 % z nich, u žen to bylo o 15 procentních bodů méně, tedy 23 % dotazovaných žen se nějaký pracovní úraz stal.

Největší počet pracovních úrazů uvedli muži ve věku 15 – 24 let. Zde je číslo opravdu vysoké, dosahuje 72 %. Následující skupina, skupina ve věku 25 – 34 let, prodělala nejméně pracovních úrazů. Odpověď ano zde tvoří 33 %. Další skupiny mužů prodělaly pracovní úraz v průměru ve 42,3 procenta.

U žen tomu je jinak. Zde nejvíce úrazů prodělaly ženy nejstarší. Pracovní úraz se stal 33 % z nich. Naopak mezi nejvíce „šikovné“ patřily ženy dvou nejmladších skupin.

Druhá část otázky číslo 9 se zajímala o to, zda s osobami postiženými pracovním úrazem byl sepsán protokol o pracovním úrazu.

Graf č. 11 Sepsání protokolu o pracovním úrazu



Zdroj: vlastní výzkum

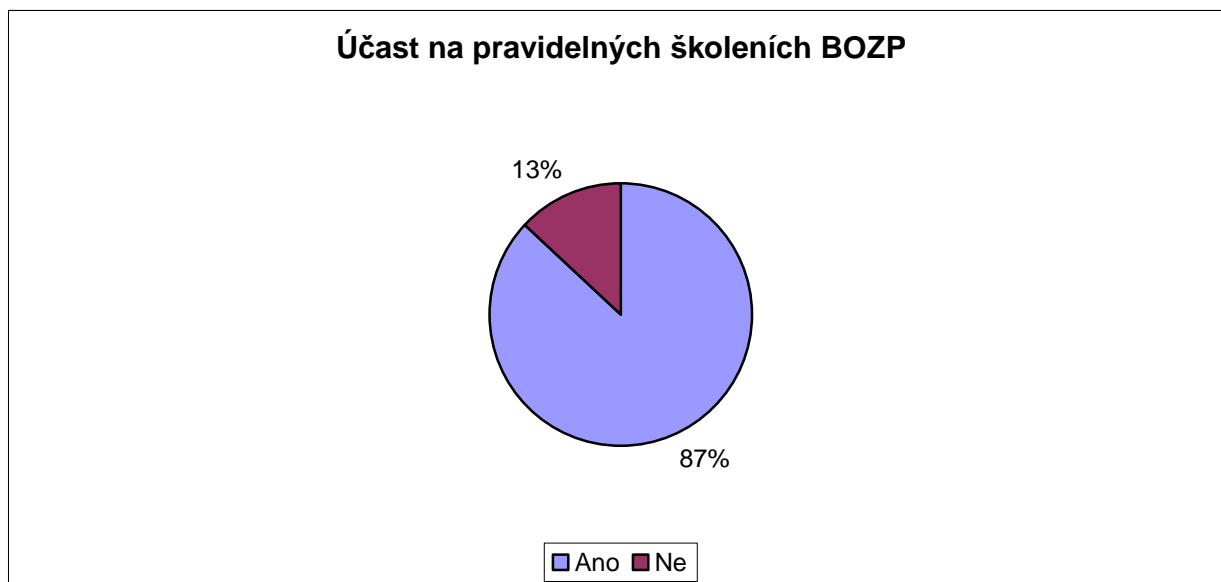
Výsledek této otázky kladně nehodnotíme, jelikož 89 % dotazovaných uvedlo, že s nimi byl sepsán protokol o pracovním úrazu. Z toho vyplývá, že 89 % dotazovaných prodělalo takový pracovní úraz, při kterém byla pracovní neschopnost delší jak 3 kalendářní dny. Protokol o pracovním úrazu by měl být totiž sepsán vždy pokud je pracovní neschopnost delší jak 3 kalendářní dny nebo v případě, že došlo k úmrtí zaměstnance. Do knihy úrazů musí být ale zaznamenány sebemenší úrazy, protože i banální poranění se mohou časem vyvinout v něco vážného.

Odpovědi mužů a žen jsou i zde odlišné. U mužů byl protokol sepsán v 92 %, u 8 % ne. U žen byl sepsán v 83 %, v 17 % ne. Proč je procento záporných odpovědí u žen více jak dvojnásobné? Jedním z důvodů je jistě to, že ženy ve většině případů vykonávají profese, při kterých jim nehrozí tak vážné úrazy, tudíž není třeba sepisovat protokol o pracovním úrazu.

Jisté procento ze záporné odpovědi určitě tvoří i případy, kdy sice zaměstnanec prodělal pracovní úraz, při kterém byla pracovní neschopnost delší jak 3 kalendářní dny, a přesto protokol o pracovním úrazu sepsán nebyl. Takové případy se v praxi také objevují a zejména proto, že došlo k porušení pravidel Bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci.

Otázka č. 10: Zúčastňujete se pravidelných povinných školení Bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci?

Graf č. 12 Účast na pravidelných školeních Bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci



Zdroj: vlastní výzkum

I u desáté otázky jsou výsledky pozitivní a zároveň negativní. Pozitivní z toho důvodu, že vysoké procento zaměstnanců se těmto školením zúčastňuje. Negativní v tom smyslu, že stále poměrně značné procento dotazovaných - 13 %, tuto povinnost nesplňuje.

Samozřejmě to není problém jenom zaměstnanců, ale také zaměstnavatelů, kteří by měli zaměstnancům tato školení poskytovat a dohlédnout na to, zda zaměstnanci tuto povinnost plní. Účast je totiž povinná a pokud je zaměstnanec v době školení nepřítomen, je nutné vyhlásit náhradní termín a provést školení dodatečně. Důležité je zmínit, že termín pro opakování školení Bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci by neměl být delší jak 2 roky.

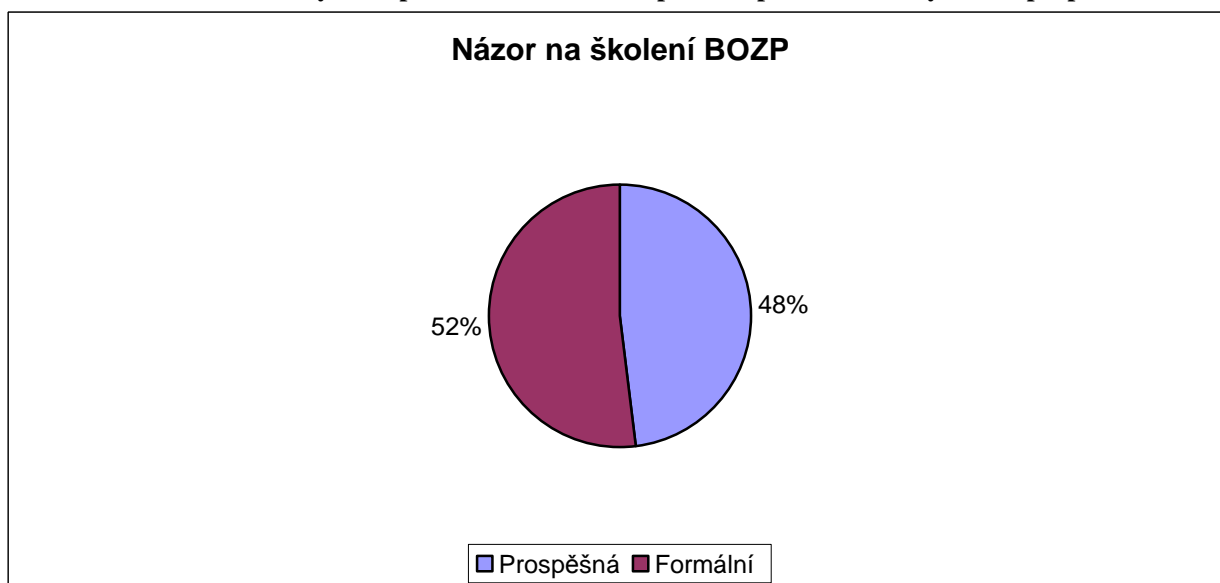
Často je to obcházeno tím, že zaměstnanci pouze podepíší formulář o účasti a tím je školení u konce. To ale nemusí být vůbec tento případ, je zde pouze řečeno, že i takto to někdy chodí. Pro nás jsou ale důležité výsledky ze zjištěných dat a ty nepatří mezi ty nejhorší.

Mezi muži se nejvíce „ulejvá“ skupina 45 – 54 let, u žen je to skupina 25 – 34 let.

Školením Bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci se zabývá i otázka následující.

Otázka č. 11: Tato školení považujete za?

Graf č. 13 Názor dotazovaných na pravidelná školení Bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci



Zdroj: vlastní výzkum

Vidíme, že je to téměř 50 na 50, kdy 52 % chápe tato školení jako formální a zbylých 48 % jako prospěšná.

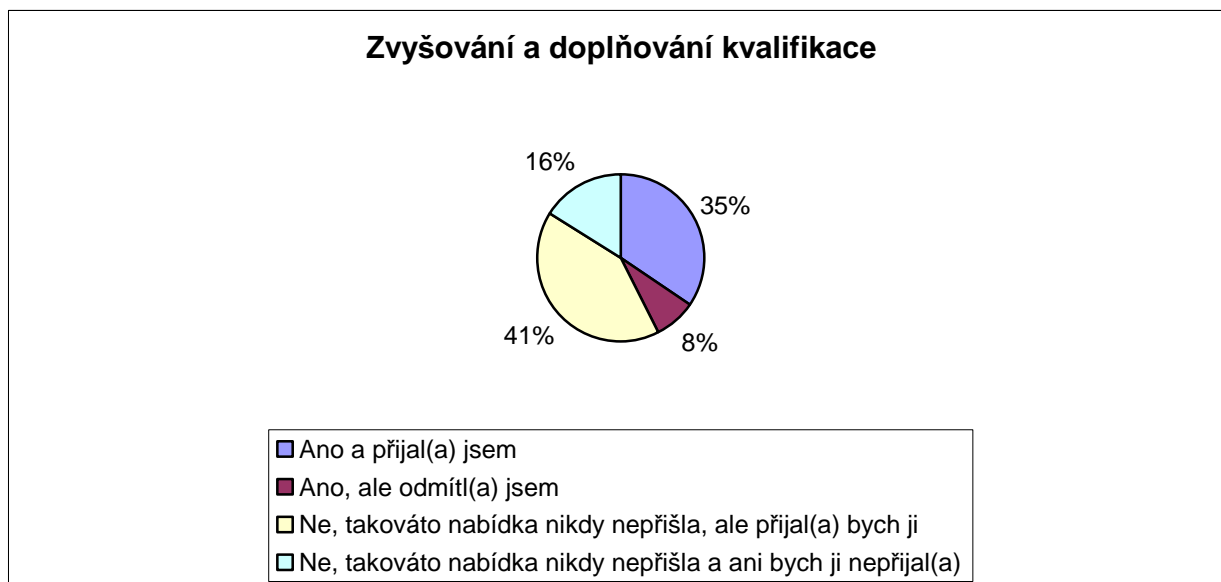
Rozdíly lze pozorovat zase mezi muži a ženami. Muži chápou tato školení v 56 % jako formální a ve 44 % jako prospěšná. U žen jsou hodnoty obrácené. 47 % žen chápe školení Bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci jako formální, 53 % jako prospěšná.

Čím tento rozdíl odůvodnit? Svoji roli by v tomto mohla hrát větší odpovědnost žen, jejich větší zvědavost, strach, že při porušení nařízení souvisejících s BOZP by přišly o práci a podobné faktory. Muži tyto záležitosti berou s větším nadhledem, proto možná tato školení chápou spíše jako formální záležitost.

Jako formální je chápou zejména muži staršího věku. V našem případě skupina 55 – 64 let, která tuto odpověď uvedla v 63 %. U žen tomu je naopak, jako formální je chápou zejména ženy mladšího věku.

Otázka č. 12: Nabídl Vám zaměstnavatel někdy možnost zvýšení či doplnění kvalifikace, vzdělání, zdokonalení se v cizích jazycích, v práci s počítačem apod.?

Graf č. 14 Nabídky na zvýšení či doplnění kvalifikace



Zdroj: vlastní výzkum

Z grafu je zřejmé, že ve většině případů nabídka na zvýšení či doplnění kvalifikace zaměstnancům nabídnuta nebyla, přestože by ji přivítali.

Nemalé procento ale odpovědělo, že jim tato možnost nabídnuta byla a oni ji přijali. To je velice dobře a je to určitý rozmáhající se trend poslední doby. Ten se ve velké většině týká doplňování vzdělání v rámci vysokých škol.

Významné procento dotazovaných označilo odpověď poslední, a to, že takováto nabídka nepřišla a ani by ji nepřijali. Tato odpověď se nejčastěji vyskytovala u poslední a předposlední dotazované věkové skupiny, tedy u skupiny 45 – 54 a 55 – 64 let, a to bez rozdílu pohlaví.

Značné difference je možné, stejně jako u ostatních otázek, pozorovat mezi muži a ženami. U mužů první možnost odpovědi tvořila 30 %, druhá 7 %, následující 44 % a poslední 19 %. U žen první variantu označilo 40 %, druhou 9 %, třetí 38 % a poslední 13 %.

Údaje ukazují, že ženám je zvyšování či doplňování kvalifikace nabízeno častěji než mužům. Jedním z důvodů může být to, že ženy často pracují ve státní správě, ve finančnictví, ubytování a stravování, obchodě, kde se ženy mohou více realizovat, jestli je

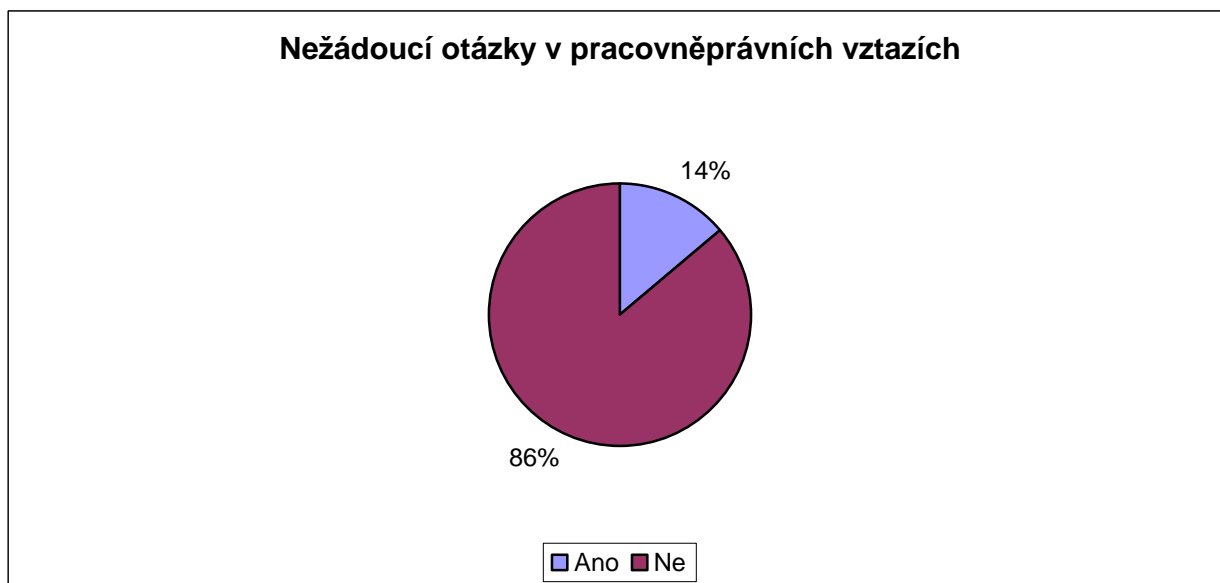
možné to takto říci. Těch možností je zde více, ale ve většině případů se týkají právě zvyšování vzdělání na úrovni vysokých škol.

Muži v okrese Pelhřimov jsou v největší míře zaměstnání ve zpracovatelském průmyslu, zejména ve strojírenství, dále pak v zemědělství. Do těchto odvětví jdou muži se znalostmi potřebnými k vykonávání práce v tomto oboru již ze střední školy a možnost ke zvyšování nebo prohlubování kvalifikace je zde méně a pokud jsou, jsou natolik finančně náročné, že zaměstnavatel nemá prostředky na to, aby mohl zaměstnancům tuto možnost nabídnout. Například cena svářečského průkazu se pohybuje v průměru kolem 50 000 Kč, cena řidičského průkazu na nákladní automobil kolem 25 000 Kč apod.

Odpověď první, tedy že jim možnost zvýšení či doplnění kvalifikace nabídnuta byla a oni ji přijali, byla nejčastěji označena u věkové skupiny 35 – 44 let, a to jak u mužů, tak i žen. U druhé odpovědi se muži i ženy též shodují, kladně odpověděla nejvíce nejmladší věková kategorie. I v třetí odpovědi se shodují, největší zastoupení měla ve skupině 25 – 34 let. Poslední odpověď se týkala nejvíce předposlední věkové kategorie u mužů a poslední kategorie u žen.

Otázka č. 13: Setkal(a) jste se někdy ze strany zaměstnavatele s požadavky na informace, které jsou z hlediska pracovněprávních vztahů nežádoucí? (těhotenství, sexuální orientace, původ,...)

Graf č. 15 Výskyt nežádoucích otázek v pracovněprávních vztazích



Zdroj: vlastní výzkum

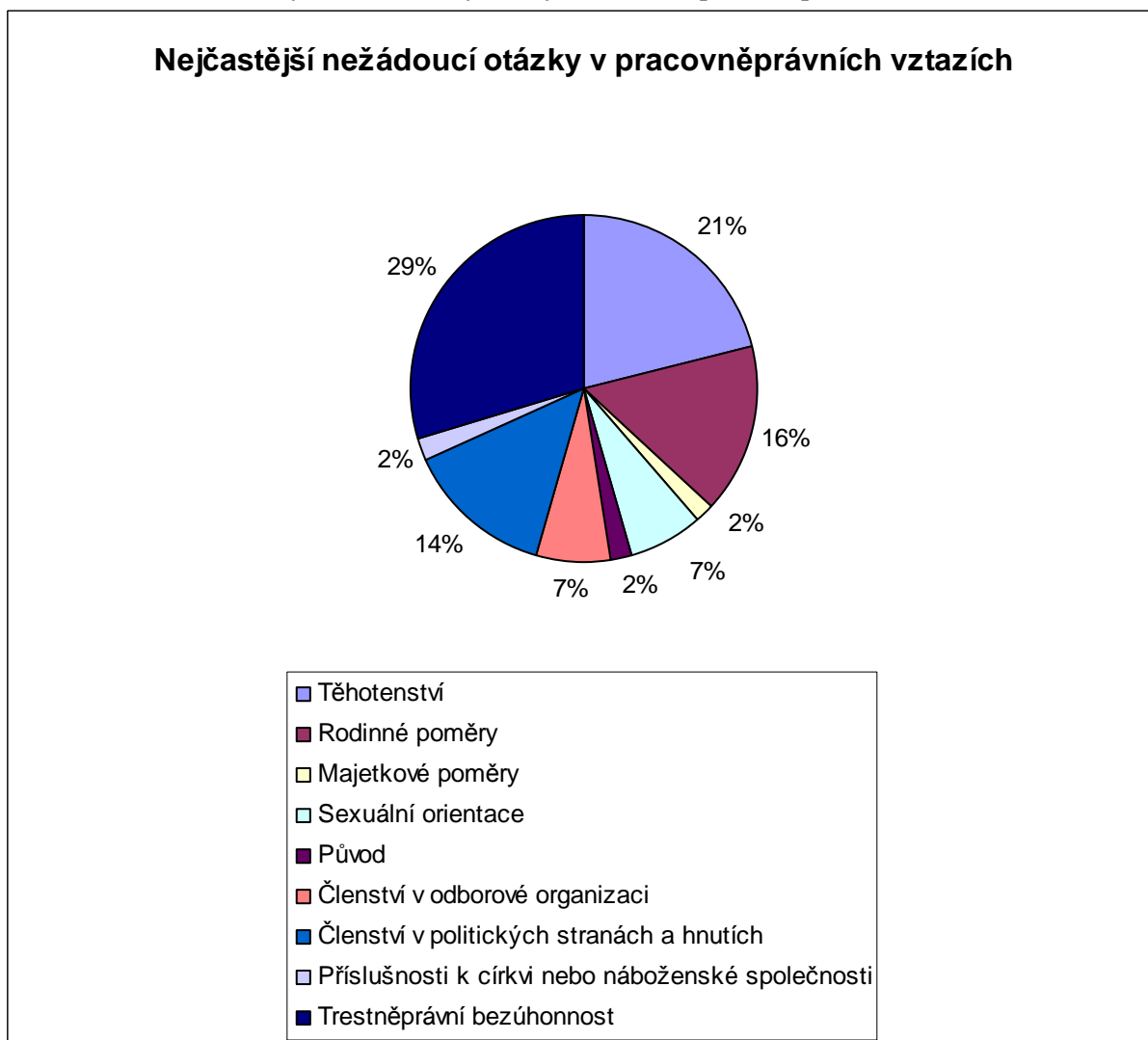
Ze získaných dat vyšlo, že 86 % dotazovaných se s ničím takovým nesešlo, zbylých 14 % bohužel ano. Jestli je to výsledek dobrý nebo špatný těžko soudit, ale dle mého názoru je to zjištění pozitivní, protože očekávání byla o dost horší.

Ženy se s nimi setkaly častěji než muži, což se dalo předpokládat. S nevídanými dotazy se ženy setkaly v 16 %, muži ve 12 %.

Nežádoucí otázky byly směřovány zejména k věkové kategorii 15 – 24 let u žen a 25 – 34 let u mužů.

Jakých oblastí se nevídané dotazy týkaly, ukazuje následující graf, který vyhodnocuje druhou část této otázky.

Graf č. 16 Oblasti, ke kterým se vztahovaly otázky nežádoucí v pracovněprávních vztazích



Zdroj: vlastní výzkum

Mezi nejčastěji položenými nežádoucími otázkami byly otázky týkající se trestněprávní bezúhonnosti. Druhé místo zaujalo těhotenství, třetí místo obsadily rodinné poměry. Následuje členství v politických stranách a hnutích. O páté a šesté místo se dělí členství v odborové organizaci a sexuální orientace. Příslušnost k církvi nebo náboženské společnosti, původ a majetkové poměry, získaly shodnou hodnotu 2 % a dělí se tedy o poslední místa.

Je jasné, že otázky, které byly směřovány k mužům a ženám se podstatně lišily. Následující pořadí nejčastěji pokládaných otázek u jednotlivých kategorií nám v tom udělají jasno.

Muži:

1. trestněprávní bezúhonnost 39 %
2. členství v politických stranách a hnutích 18 %
3. členství v odborové organizaci 14 %
- 4., 5. sexuální orientace, rodinné poměry 10 %
- 6., 7. a 8. majetkové poměry, původ, příslušnost k církvi nebo náboženské společnosti 3 %

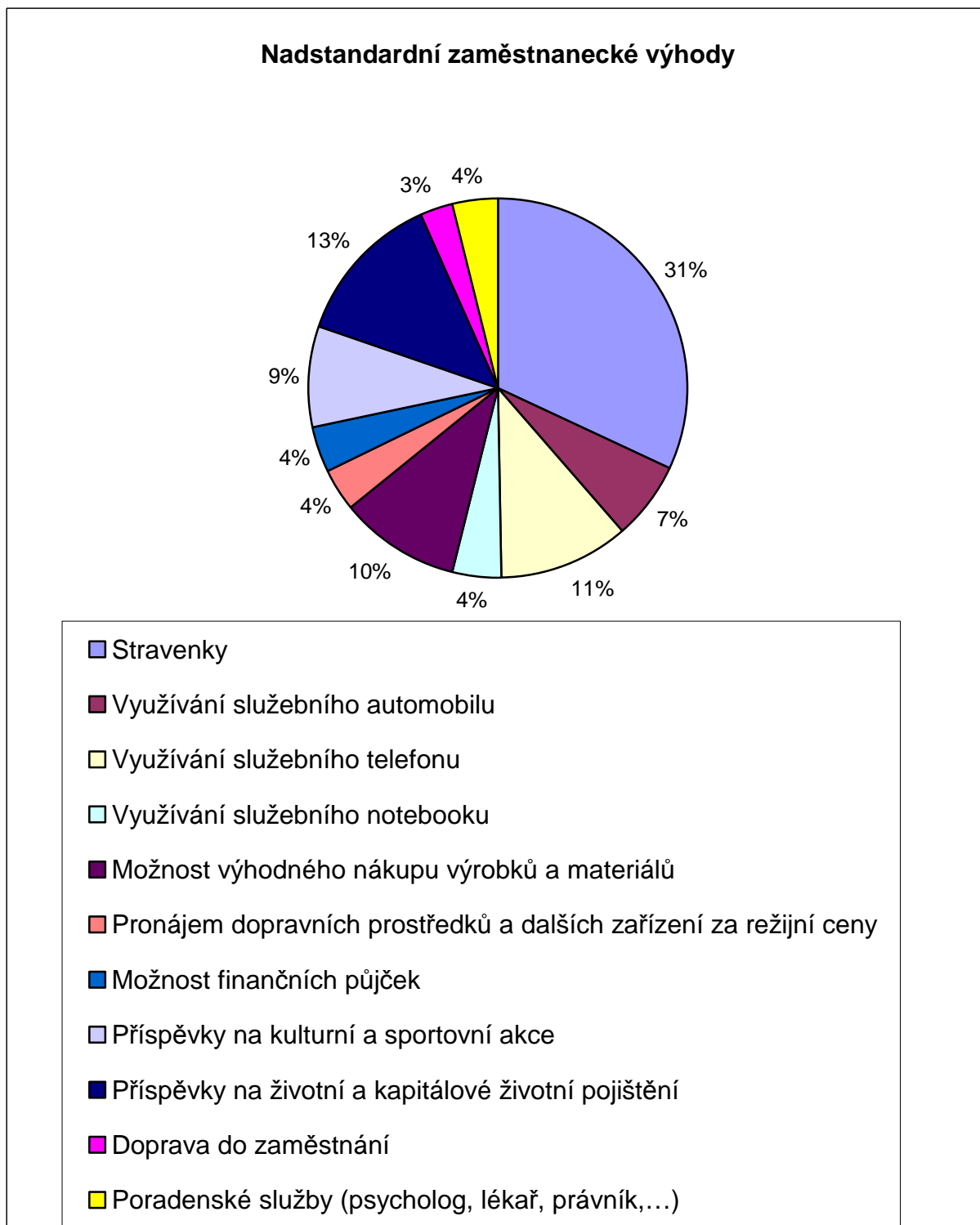
Ženy:

1. těhotenství 43 %
- 2., 3. rodinné poměry, trestněprávní bezúhonnost 21 %
4. členství v politických stranách a hnutích 11 %
5. sexuální orientace 4 %

Pořadí ukazuje, že u mužů vypadla ze seznamu možností pouze jedna, a to otázka týkající se těhotenství, což je logické. U žen tomu bylo jinak. Oblasti, se kterými se ženy v této problematice vůbec nesetkaly, byly čtyři – majetkové poměry, původ, členství v odborové organizaci a příslušnost k církvi nebo náboženské společnosti, o to více zastoupené byly otázky týkající se těhotenství.

Otázka č. 14: Umožňuje Vám zaměstnavatel čerpat nějaké z těchto nadstandardních zaměstnaneckých výhod?

Graf č. 17 Poskytování nadstandardních zaměstnaneckých výhod



Zdroj: vlastní výzkum

Výsledky ukazují, že nejvíce poskytovanou nadstandardní zaměstnaneckou výhodou jsou stravenky. Ty s 31 % obsadily první místo. V nedávné době byly právě tyto výhody velice diskutované téma, jednalo se o jejich zrušení. Nakonec ale vláda od tohoto záměru ustoupila.

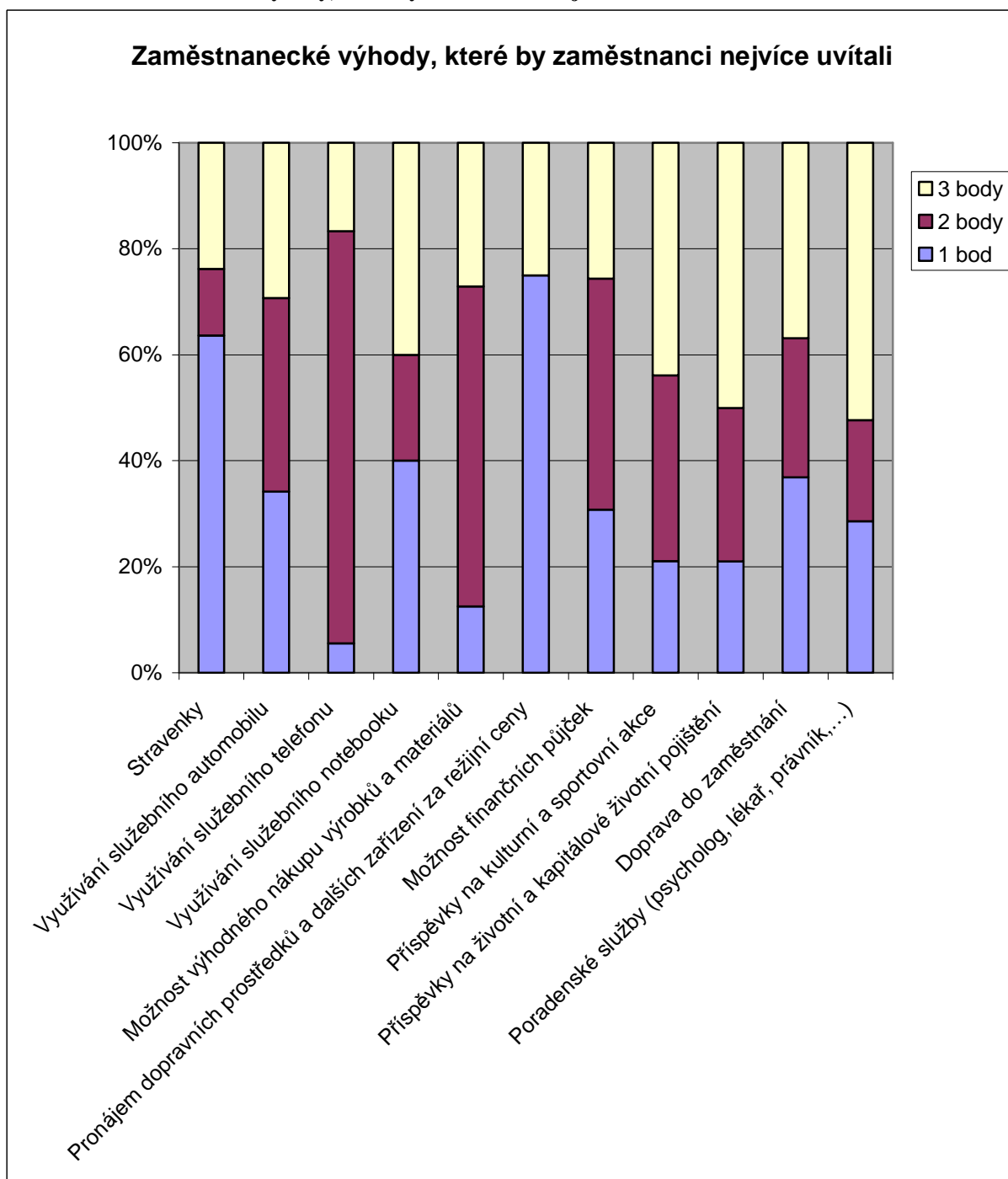
Druhé místo obsadily příspěvky na životní a kapitálové životní pojištění s 13 %. O dvě procenta méně získalo využívání služebního telefonu a obsadilo tedy místo třetí.

Zajímavé je, že i v 10 % je zaměstnancům nabízen výhodnější nákup výrobků a materiálů. Tato výhoda má ale určitý háček, lze-li to tak říci. Zaměstnanci si totiž stěžují, že pokud si chtějí koupit nějaký výrobek přímo ve firmě, je s tím mnoho papírování a běhání. Ztratí tím prý spoustu času, příliš se naběhají a ušetří v konečné fázi pouze 10 - 15 Kč. Často říkají, že je lepší si to v klidu vybrat v obchodě, než absolvovat celé to běhání po firmě. Z tohoto důvodu prý tuto službu příliš často nevyužívají.

Výhoda, která je poskytována nejméně často, je doprava do zaměstnání. Tato výhoda je poskytována pouze 2 % dotazovaných. Většinou se jedná o svozy na vzdálenost od 5 do 10 km maximálně a je realizována firmami, které mají sídlo ve špatně dostupných místech. Jedná se o menší vesnice mimo hlavní silnici, kde je velice špatné dopravní spojení.

Otázka č. 15: Které z následujících zaměstnaneckých výhod byste nejvíce uvítal(a)?

Graf č. 18 Zaměstnanecké výhody, které by zaměstnanci nejvíce uvítali



Zdroj: vlastní výzkum

Největší zastoupení u jednobodového hodnocení mají stravenky, které jsou následovány dopravou do zaměstnání a příspěvky na životní a kapitálové životní pojištění. U dvoubodového hodnocení je výsledek mírně odlišný.

Dvěma body bylo označeno nejčastěji využívání služebního telefonu, které je následováno možnostmi výhodného nákupu výrobků a materiálů a příspěvkem na životní a kapitálové životní pojištění. Dvě poslední výhody získaly stejné hodnoty, tzn. dělí se společně o druhé a třetí místo.

Třemi body byly nejčastěji označeny opět příspěvky na životní a kapitálové životní pojištění. Následují stravenky a poté doprava do zaměstnání.

Pro lepší orientaci nám poslouží následující tabulka.

Tabulka č. 9 Hodnocení zaměstnaneckých výhod

Místo	Hodnocení (body)		
	1	2	3
1.	Stravenky	Využívání služebního telefonu	Příspěvky na životní a kapitálové životní pojištění
2.	Doprava do zaměstnání	Možnost výhodného nákupu výrobků a materiálů	Stravenky
3.	Příspěvky na životní a kapitálové životní pojištění	Příspěvky na životní a kapitálové životní pojištění	Doprava do zaměstnání

Zdroj: vlastní výzkum

Vidíme, že příspěvky na životní a kapitálové životní pojištění by zaměstnanci ze všech nabízených zaměstnaneckých výhod nejraději uvítali. Objevilo se ve třech možných skupinách hodnocení.

Otázka předchozí, tedy otázka 15 se zabývala tím, jaké zaměstnanecké výhody jsou zaměstnancům poskytovány. Příspěvky na životní a kapitálové životní pojištění se zde umístily na druhém místě a zaujímají celých 13 %. Zaměstnanců, kteří by tuto zaměstnaneckou výhodu uvítali, je ale evidentně mnohem více. V dotaznících ji zmínila celá polovina z nich.

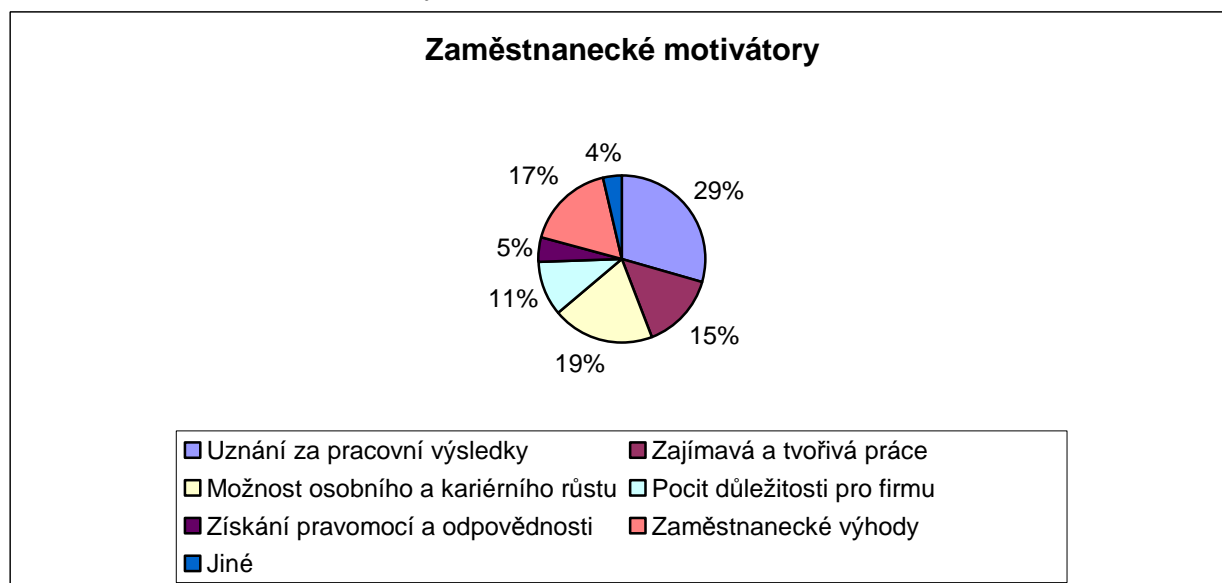
Příspěvky na životní a kapitálové životní pojištění mají jednu velikou výhodu. Tou je, že se z něho neplatí sociální a zdravotní pojištění. Pokud tedy chce zaměstnavatel zaměstnanci zvýšit příjem, je pro něj tato varianta výhodnější.

Stejně tak se ve dvou možných skupinách hodnocení objevily již zmiňované stravenky a doprava do zaměstnání. Jistě to souvisí s tím, že na tyto věci zaměstnanci vynakládají největší výdaje. Ceny pohonných hmot se stále zvyšují, náklady na cestování rostou a dojíždění do zaměstnání se lidem stále více prodražuje. Stejně je to u potravin. Mnoho z dotazovaných

připisovali i poznámku o tom, že by stravenky uvítali z toho důvodu, že by si mohli alespoň jednou za den dát teplé jídlo.

Otázka č. 16: Vyšší a kvalitnější pracovní výkon je spojován s tzv. motivátory. Které jsou jimi pro Vás?

Graf č. 19 Zaměstnanecké motivátory



Zdroj: vlastní výzkum

Výsledky této otázky jsou do jisté míry překvapující a měli by s nimi být seznámeni zejména zaměstnavatelé, jelikož největšími motivátory jsou pro zaměstnance záležitosti, které nesouvisí s financemi a jakýmkoli hmotným zabezpečením. Uznání za pracovní výsledky, které je nejvíce zastoupeno, nic nestojí a zaměstnavateli nic neudělá, když své zaměstnance čas od času pochválí. Dále dotazovaní zaměstnanci uváděli možnost osobního a kariérního růstu. I to nemusí být problém i když je jasné, že v malé firmě, kde pracovních pozic není příliš, je to někdy obtížné, ale ne nemožné. Třetí nejčastější odpovědi byly uváděny zaměstnanecké výhody. Ani v tomto případě to není neřešitelný problém a mnoho věcí lze pro zaměstnance zařídit, aniž by to pro zaměstnavatele bylo z hlediska financí likvidující.

V každém případě je velmi pozitivní, že lidé uváděli všechno ostatní častěji, než jiné, kde se objevovalo pouze finanční ohodnocení.

Co se týká motivátorů jednotlivých věkových skupin, nevznikl mezi nimi žádný markantní rozdíl. Můžeme říci, že jsou pro všechny kategorie vyrovnané, průměrně se pohybují v hodnotách zkoumaného vzorku jako celku.

Otázka č. 17: Vezmete-li v úvahu veškeré faktory, které souvisí s Vaším zaměstnáním, můžete říci, že jste v zaměstnání spokojen(a)?

Graf č. 20 Spokojenost zaměstnanců ve stávajícím zaměstnání



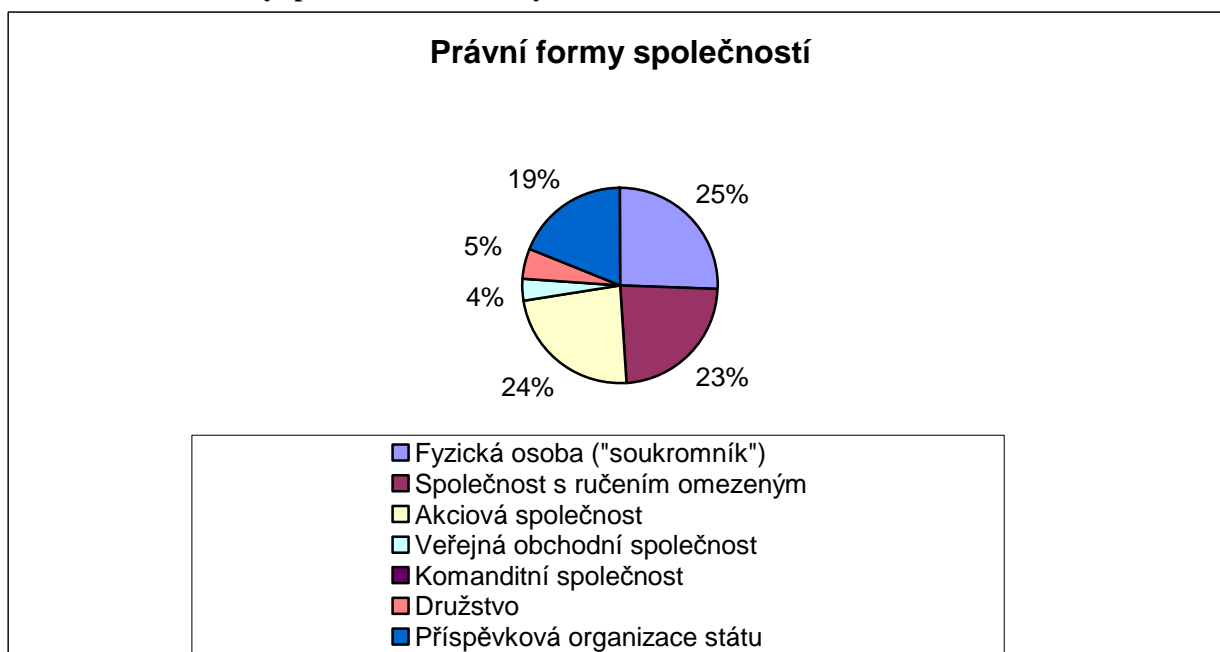
Zdroj: vlastní výzkum

Konečný výsledek této otázky je též velmi dobrý a hodnotíme ho kladně. Vidíme, že jen malé procento dotazovaných uvedlo, že by bylo v práci nespokojeno. Ovlivněno to samozřejmě může být i situací, která na trhu práce v současné době panuje. Lidé slevují ze svých nároků a jsou rádi, že mají alespoň nějakou práci. Na druhou stranu, dotazníkové šetření bylo anonymní a lidé neměli žádný důvod lhát.

Odpověď ano uvedlo 32 % mužů ve věku 45 – 54 let a 38 % žen ve věku 55 – 64 let, což bylo v daných skupinách nejvíce. U druhé odpovědi jsou hodnoty velmi vyrovnané a rozdíly jsou zde malé, ale přesto nejvíce z dotazovaných zaškrtnlo tuto odpověď u mužů ve věku 15 – 24 let, u žen 45 – 54 let. Spíše ne uvedlo 32 % mužů ve věku 55 – 64 let, u žen 20 % ve věku 35 – 44 let. Ne odpovědělo nejvíce mužů ve věku 55 – 64 let, u žen se ne objevilo v malém procentu pouze u žen 25 – 34 a 55 – 64 let.

Otázka č. 18: Jaké právní formy je společnost (firma) ve které pracujete?

Graf č. 21 Právní formy společností dotazovaných zaměstnanců

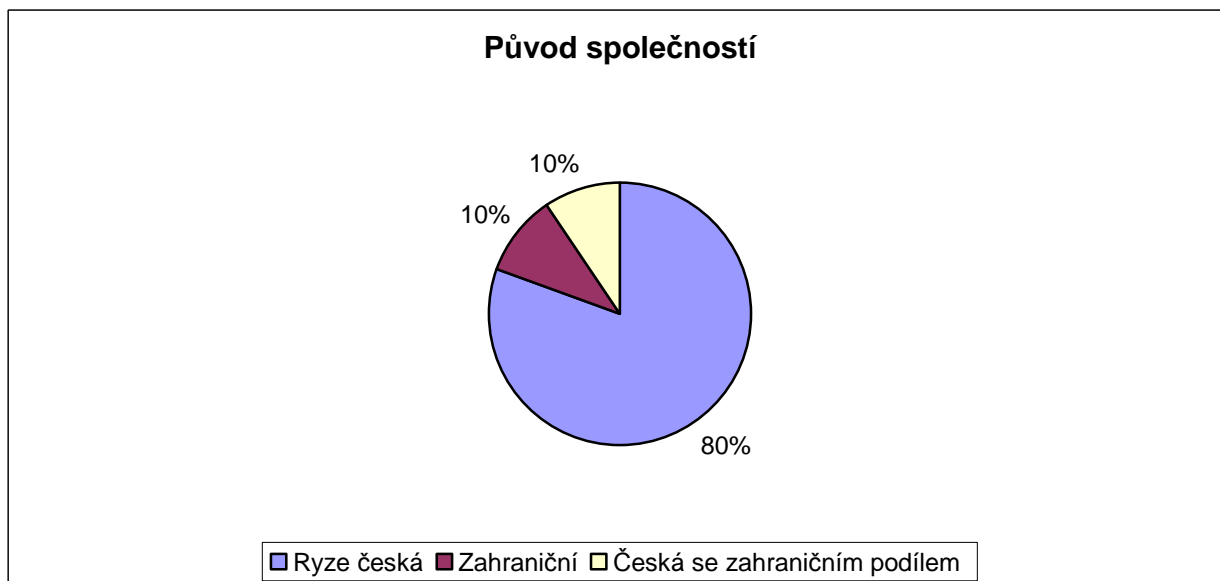


Zdroj: vlastní výzkum

Fyzickou osobu jako svého zaměstnavatele uvedlo 45 % mužů a 52 % žen ve věku 15 – 24 let, což je ze všech zkoumaných věkových skupin nejvíce. Společnost s ručením omezeným byla také nejvíce zastoupena u stejné věkové kategorie, ale tentokrát u kategorie 25 – 34 let. U mužů ve 46 %, u žen ve 40 %. U akciových společnostech pracuje největší procento mužů ve věku 35 – 44 let, a to 52 %. U žen je toto zastoupení velice malé. Největší zastoupení zde má nejstarší věková skupina. U komanditních společností a družstev je to zastoupení zanedbatelné. Největší zastoupení u příspěvkových organizací státu mají ženy ve věku 35 – 44 let. Ty jsou zde zaměstnány ze 40 %. Zastoupení mužů v této kategorii je menší, je to 21 % a tvoří ji nejstarší věková skupina.

Otázka č. 19: Společnost (firma), jejímž jste zaměstnancem, je:

Graf č. 22 Původ společností dotazovaných zaměstnanců

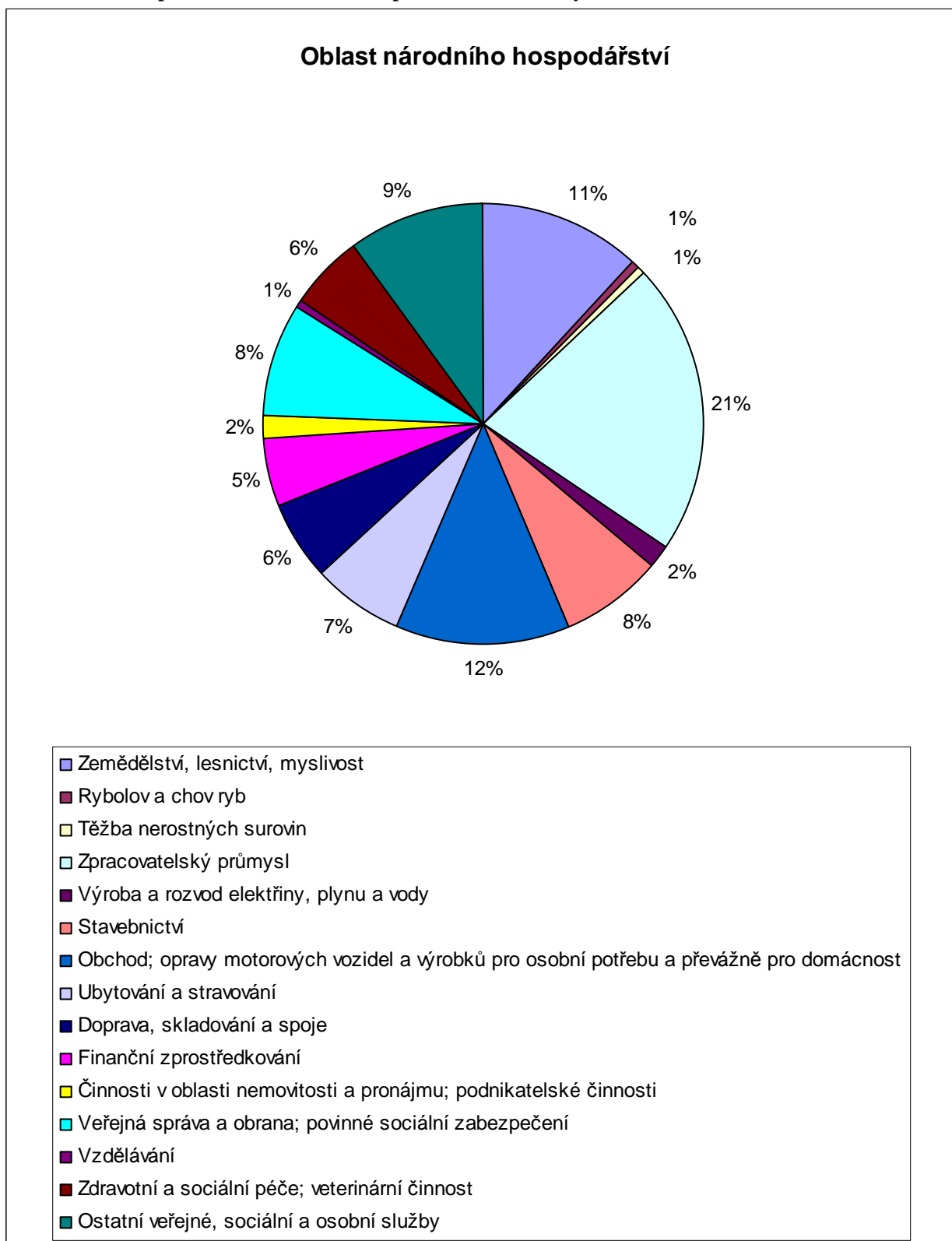


Zdroj: vlastní výzkum

Výsledek této otázky není třeba komentovat. Vidíme, že 80 % dotazovaných zaměstnanců pracuje ve firmě ryze české, 10 % ve firmě zahraniční a zbylých 10 % v české firmě se zahraničním podílem.

Otázka č. 22: V jaké oblasti národního hospodářství pracujete?

Graf č. 23 Zastoupení oblastí národního hospodářství dotazovaných zaměstnanců



Zdroj: vlastní výzkum

Z grafu je zřejmé, že největší zastoupení má zpracovatelský průmysl, celých 21 %. Následuje ho obchod; opravy motorových vozidel a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost s 12 % a třetí místo zaujímá zemědělství, lesnictví a myslivost s 11 %. Výsledek této otázky není překvapující, protože okres Pelhřimov je okresem zejména zemědělským a strojírenským.

Zpracovatelský průmysl je zaměstnáním pro nejvíce mužů ve věku 35 – 44 let, pro celých 42 %. U žen je to hodnota menší, hodnota 23 % u nejstarší věkové kategorie. V obchodě; opravě motorových vozidel a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost pracuje nejvíce mužů nejmladší věkové skupiny a žen ve skupině následující, tedy ve skupině 25 – 34 let. V zemědělství měli největší zastoupení muži ve věku 35 – 44 let, ženy ve věku 45 – 54 let.

6 Shrnutí vlastního výzkumu

Shrnutí vlastního výzkumu spočívá ve vyznačení nejčastějších odpovědí na kladené otázky, které označily jednotlivé věkové kategorie a označení odvětví, která jsou na tom v různých otázkách péče o zaměstnance nejlépe a naopak nejhůře. Na základě toho je možné vytvořit jednotný a ucelený pohled na situaci v oblasti Péče o zaměstnance v okrese Pelhřimov.

Tabulka č. 10 Pracovní doba

Věk	Muži		Ženy	
	Nejčastější odpověď	Nejméně častá odpověď	Nejčastější odpověď	Nejméně častá odpověď
15 - 24	8 hodin	6; 7,5 hodin	8 hodin	12 hodin
25 - 34	8 hodin	jiná	8 hodin	12; 6 hodin
35 - 44	8 hodin	6 hodin	8 hodin	6 hodin
45 - 54	8 hodin	12 hodin	8 hodin	6 hodin
55 - 64	8 hodin	6 hodin	8 hodin	7,5 hodin

Zdroj: vlastní výzkum

Z tabulky je krásně vidět, jaká pracovní doba převažuje v pracovních smlouvách jednotlivých věkových kategorií. Vidíme, že je to pracovní doba na 8 hodin, což se nechalo očekávat. Muži nejméně často pracují na 6 hodin, stejně jako ženy. Osmihodinová pracovní doba se prolíná skrze všechna odvětví národního hospodářství.

Tabulka č. 11 Vyžadování přesčasů

Věk	Muži	Ženy
15 - 24	Ano	Ano
25 - 34	Ano	Ne
35 - 44	Ano	Ne
45 - 54	Ano	Ne
55 - 64	Ano	Ne

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka č. 12 Počet hodin týdně odpracovaných nad rámec pracovní doby, forma jejich proplácení

Věk	Muži	Ženy
	Nejčastější odpověď	Nejčastější odpověď
15 - 24	1 - 3	1 - 3
	Ano, v plné výši	Ano, v plné výši
25 - 34	1 - 3	1 - 3
	Ano, ale pouze v určité části	Ano, v plné výši
	Nenahrazuje	
35 - 44	1 - 3	4 - 8
	Ano, v plné výši	Nenahrazuj
45 - 54	Více	1 - 3
	Ano, formou náhradního volna	Ano, v plné výši
55 - 64	1 - 3	1 - 3
	Ano, v plné výši	Ano, ale pouze v určité části

Zdroj: vlastní výzkum

Co se týká odpracovaných hodin nad rámec pracovní doby, vidíme, že u mužů jsou přesčasy vyžadovány vždy, bez ohledu na věk. U žen je tomu jinak, zde jsou vyžadovány v největší míře po ženách nejmladších. V ostatních skupinách u žen převládá záporná odpověď.

Po mužích jsou nejčastěji vyžadovány 1 – 3 hodiny práce týdně navíc, které jim jsou propláceny v plné výši. Výjimku tvoří druhá věková kategorie, která uvedla, že jim jsou propláceny pouze v určité části. Stejná část z nich ještě uvádí, že jim nejsou nahrazovány vůbec. Odlišnou odpověď uvedla skupina mužů ve věku 45 – 54 let, která uváděla, že je po nich vyžadováno více než 8 hodin práce navíc za jeden týden a že jim jsou nahrazovány formou náhradního volna.

U žen, které odpověděly na otázku týkající se vyžadování práce přesčas kladně, převládala stejná odpověď. Jsou po nich vyžadovány 1 – 3 hodiny práce týdně nad rámec pracovní doby a jsou jim propláceny také v plné výši. Výjimku zde tvoří pouze ženy ve věku 35 – 44 let, které uvedly, že jsou po nich vyžadovány 4 – 8 hodin přesčasů týdně a že jim nejsou nahrazovány žádným způsobem.

Zaměříme-li se na odvětví, nejčastěji se hodiny odpracované nad rámec pracovní doby, vztahují k zaměstnancům pracujícím v oblasti zemědělství, lesnictví, myslivosti, ve stavebnictví, zpracovatelském průmyslu a dopravě, skladování a spojích.

Nejméně často se s nimi setkávají zaměstnanci pracující v oblasti vzdělávání, veřejné správy a obrany a také v oboru rybolovu a chovu ryb.

Největší počet hodin práce nad rámec týdenní pracovní doby, tedy poslední možná odpověď v dotazníkovém šetření, která uváděla 8 a více hodin týdně nad rámec pracovní doby, se objevuje nejvíce ve zpracovatelském průmyslu, poté v zemědělství, lesnictví, myslivosti a také v dopravě, skladování a spojích.

Problémy s jejich proplácením se v největší míře týkají obchodu, ostatních veřejných, sociálních a osobních služeb a zpracovatelského průmyslu. Dotazovaní pracující v těchto oborech nejčastěji uvedli, že jim zaměstnavatel hodiny práce odpracované nad rámec pracovní doby neproplácí.

Tabulka č. 13 Povinné přestávky v práci

Věk	Muži	Ženy
15 - 24	Ano	Ano
25 - 34	Ano	Ne
35 - 44	Ano	Ne
45 - 54	Ano	Ne
55 - 64	Ano	Ne

Zdroj: vlastní výzkum

Jaký postoj zaujmout k interpretaci výsledků, které se vztahují k povinným přestávkám v práci, není vůbec jasné. Vidíme, že u mužů ve všech případech převažovala kladná odpověď, tzn. že povinné přestávky v práci jsou dodržovány. Jistě to souvisí s tím, v jaké oblasti národního hospodářství se pohybují, ačkoliv povinné přestávky v práci musí být dodržovány vždy a v jakékoli oblasti.

Muži, z dotazovaného souboru, nejčastěji pracovali v oblasti zemědělství, lesnictví, myslivosti, dále ve zpracovatelském průmyslu a ve stavebnictví. Už toto samotné napovídá, že se jedná o oblasti, ve kterých jsou přestávky v práci nutné, a to nejen vzhledem k náročnosti zde prováděných prací, ale i vzhledem k předpisům Bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci.

U žen vidíme, že převažuje záporná odpověď, tudíž že povinné přestávky v práci nejsou dodržovány. Ženy ve věkových kategoriích, kde přestávky dodržovány nejsou, se pohybují

v oblasti zpracovatelského průmyslu, obchodu, veřejné správy a obrany. I z tohoto důvodu jsou výsledky překvapivé. Nejvíce zarážející je to určitě ve zpracovatelském průmyslu a veřejné správě a obraně. V oblasti obchodu se to dle mého názoru nechalo očekávat, zejména pak v případě, kdy je zaměstnavatelem fyzická osoba, jelikož zaměstnavatelé a pracovní podmínky v jejich provozovnách jsou v okrese veřejně známy.

Po zaměření se na jednotlivá odvětví bylo dosaženo těchto výsledků. Nejlépe je na tom s dodržováním povinných přestávek v práci oblast vzdělávání, činnosti v oblasti nemovitostí, výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody, těžba nerostných surovin, rybolov a chov ryb, kdy tato odvětví prokázala jejich dodržování ve 100 procentech.

Nejhůře je na tom oblast zpracovatelského průmyslu, která je následována obchodem a zemědělstvím, lesnictvím, myslivostí.

Tabulka č. 14 Informovanost o možných rizicích spojených s pracovním výkonem

Věk	Muži	Ženy
15 - 24	Ano, první den nástupu do zaměstnání	Ano, již při přijímacím pohovoru
25 - 34	Ano, již při přijímacím pohovoru	Ano, první den nástupu do zaměstnání
35 - 44	Ano, již při přijímacím pohovoru	Ano, první den nástupu do zaměstnání
45 - 54	Ano, první den nástupu do zaměstnání	Ano, první den nástupu do zaměstnání
55 - 64	Ano, první den nástupu do zaměstnání	Ano, již při přijímacím pohovoru

Zdroj: vlastní výzkum

Jak vyplývá ze získaných dat, informovanost zaměstnanců o možných rizicích spojených s pracovním výkonem, berou zaměstnavatelé velice zodpovědně. U obou pohlaví převažuje povinnost stanovená zákonem, tedy že zaměstnavatel musí zaměstnance informovat o možných rizicích nejpozději první den nástupu do zaměstnání.

Objevila se ale i odpověď, že zaměstnavatel zaměstnance informoval již při přijímacím pohovoru, což je velmi pozitivní zjištění. Tyto poznatky totiž mohou zaměstnanci usnadnit rozhodování o nastoupení do zaměstnání a výhodu to má jistě i pro samotného zaměstnavatele, který tím snižuje riziko, že by mu do zaměstnání nastoupil někdo, kdo po zjištění podrobností a rizik zase odejde. Dle mého názoru se jedná o nejvýhodnější variantu pro obě strany.

Z výzkumu vyplývá, že se zaměstnanci nesetkali pouze s tímto pozitivním přístupem, ale i s tím záporným. Tím je, že je zaměstnavatel neinformoval vůbec. Nebylo to příliš časté, ale v odpovědích se to také objevilo. Nejčastěji se s tím setkali pracovníci zpracovatelského průmyslu, veřejné správy a obrany, obchodu a stavebnictví.

Tabulka č. 15 Ochranné pomůcky I

Věk	Muži	Ženy
15 - 24	Ano	Ano
25 - 34	Ano	Ano
35 - 44	Ano	Ano
45 - 54	Ano	Ano
55 - 64	Ano	Ne

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka č. 16 Ochranné pomůcky II

Věk	Muži	Ženy
15 - 24	Oděv a obuv	Oděv a obuv
25 - 34	Oděv a obuv	Oděv a obuv
35 - 44	Oděv a obuv	Oděv a obuv
45 - 54	Mycí, čistící a dezinfekční prostředky	Oděv a obuv
55 - 64	Oděv a obuv	Oděv a obuv

Zdroj: vlastní výzkum

Všem stanoveným skupinám jsou ochranné pracovní pomůcky poskytovány. Pouze u žen v poslední věkové kategorii převažovala odpověď ne, ale ve většině případů zde byla připojena poznámka, že je k výkonu své práce nepotřebují.

Mezi nejčastěji poskytované ochranné pracovní pomůcky patří oděv a obuv.

Odpověď ano se vyskytovala nejvíce ve stavebnictví, což je velice pozitivní zpráva, vzhledem k tomu, jaká nebezpečí úrazů zde mohou na pracovníky číhat. Stavebnictví následovala oblast těžby nerostných surovin, zdravotnictví a sociální péče.

Zápornou odpověď uvedlo nejvíce osob pracujících ve veřejné správě a obraně, ostatních veřejných, sociálních a osobních službách a ve zpracovatelském průmyslu. V prvních dvou jmenovaných oblastech to není věc zarážející, ve většině případů pracovníci v těchto oblastech žádné speciální ochranné pracovní pomůcky nepotřebují. Zarážející je to ale v oblasti zpracovatelského průmyslu, kde jistě nějaké ochranné pracovní pomůcky potřebné jsou.

Tabulka č. 17 Tlak na provedení činnosti bez potřebných oprávnění

Věk	Muži	Ženy
15 - 24	Ne nebyl	Ne nebyl
25 - 34	Ne nebyl	Ne nebyl
35 - 44	Ne nebyl	Ne nebyl
45 - 54	Ne nebyl	Ne nebyl
55 - 64	Ne nebyl	Ne nebyl

Zdroj: vlastní výzkum

Mezi položenými otázkami byla též otázka, zda byl ze strany zaměstnavatele na zaměstnance vyvíjen nátlak, aby provedl činnost, ke které není dostatečně způsobilý. Ve všech věkových kategoriích mužů i žen převládala odpověď poslední, a to že nebyl a že se s tím dotyčný nesetkal.

Přesto všechno se ale objevilo pár dotazníků, ve kterých byla označena nejhorší z možných odpovědí, a to ta, že na zaměstnance vyvíjen tlak byl a on svolil k provedení dané činnosti. Tato odpověď se týká oboru zemědělství, lesnictví, myslivosti, zpracovatelského průmyslu a stavebnictví.

Z toho je patrné, že v těchto oborech byla nějakým způsobem porušena pravidla Bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci.

Tabulka č. 18 Pracovní úraz I

Věk	Muži	Ženy
15 - 24	Ano	Ne
25 - 34	Ne	Ne
35 - 44	Ne	Ne
45 - 54	Ne	Ne
55 - 64	Ne	Ne

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka č. 19 Pracovní úraz II

Věk	Muži	Ženy
15 - 24	Byl sepsán protokol o pracovním úrazu	Byl sepsán protokol o pracovním úrazu
25 - 34	Byl sepsán protokol o pracovním úrazu	Byl sepsán protokol o pracovním úrazu
35 - 44	Byl sepsán protokol o pracovním úrazu	Byl sepsán protokol o pracovním úrazu
45 - 54	Byl sepsán protokol o pracovním úrazu	Byl sepsán protokol o pracovním úrazu
55 - 64	Byl sepsán protokol o pracovním úrazu	Byl sepsán protokol o pracovním úrazu

Zdroj: vlastní výzkum

Výše uvedené tabulky prezentují výsledky otázky týkající se pracovních úrazů. Nejčastěji uváděnou odpovědí byla odpověď, že zaměstnanec neprodělal pracovní úraz a v případě, že uvedl odpověď opačnou, tedy že ano, byl s ním ve většině případů sepsán protokol o pracovním úrazu.

Pouze u mužů ve věku 15 – 24 let převládla odpověď ano. Současně zde vyšlo, že byl sepsán protokol o pracovním úrazu, tzn. že nebyly v žádném z případů porušeny zákonem dané podmínky, ale také to, že úrazy byly takového charakteru, který vyžadoval dobu pracovní neschopnosti delší jak 3 kalendářní dny.

Podíváme-li se na tuto věc taktéž z pohledu oblastí národního hospodářství, zjistíme, že k pracovním úrazům dochází nejčastěji v oblasti výroby a rozvodu elektřiny, plynu a vody, v oblasti vzdělávání a ve zpracovatelském průmyslu. Trochu překvapivá je oblast vzdělávání, ale jistě se jedná o úrazy při různých sportovních aktivitách, které souvisí se sportovními kurzy, které probíhají téměř na všech školách. Objevil se zde i zpracovatelský průmysl, což je potvrzení toho, že ochranné pracovní pomůcky mají něco do sebe, jelikož jak již bylo uvedeno, tak zpracovatelský průmysl je jednou z oblastí, kde jsou ochranné pracovní pomůcky zanedbávány.

Pracovní úrazy se téměř netýkají pracovníků pracujících ve veřejné správě a obraně, ostatních veřejných, sociálních a osobních službách a věnujícím se činnostem v oblasti nemovitostí.

Tabulka č. 20 Školení BOZP I

Věk	Muži	Ženy
15 - 24	Ano	Ano
25 - 34	Ano	Ano
35 - 44	Ano	Ano
45 - 54	Ano	Ano
55 - 64	Ano	Ano

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka č. 21 Školení BOZP II

Věk	Muži	Ženy
15 - 24	Formální, prospěšná	Prospěšná
25 - 34	Formální	Formální
35 - 44	Formální	Formální
45 - 54	Formální	Prospěšná
55 - 64	Formální	Prospěšná

Zdroj: vlastní výzkum

Odpověď ano byla nejčastější odpovědí na otázku, zda se zaměstnanci pravidelně zúčastňují povinných školení Bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci. Otázka následující se dotazovala na to, jestli zaměstnanci tato školení chápou jako záležitost formální či prospěšnou.

Muži převážně vnímají tato školení jako záležitost formální, ženy naopak jako prospěšnou. Čím si tento rozdíl vysvětlit? Kapitola předcházející se vysvětlením již zabývala. Jedním z názorů je ten, že ženy jsou v této oblasti zodpovědnější, obezřetnější, zvědavější. Jistou roli zde hraje i strach z toho, že pokud by porušily některá z nařízení BOZP, přijdou o práci.

Nejméně často se pravidelných povinných školení Bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci účastní zaměstnanci zpracovatelského průmyslu, které následují pracovníci veřejné

správy a obrany. Znatelné problémy jsou také v oblasti obchodu a dopravy, skladování a spojů.

Jako formální tato školení chápou nejčastěji pracovníci zpracovatelského průmyslu, obchodu, zemědělství, lesnictví, myslivosti a pracovníci v ostatních veřejných, sociálních a osobních službách.

Všimněme si, že se nám zpracovatelský průmysl objevil i zde a lze už z toho vyvodit jisté závěry. Zpracovatelský průmysl patří mezi oblast s nejméně často poskytovanými ochrannými pracovními pomůckami, zároveň je oblastí s poměrně velkým počtem pracovních úrazů, ale také oblastí, jejíž zaměstnanci se nejméně často zúčastňují školení BOZP a chápou tato školení nejvíce jako formální záležitost. Je jasné, že zde není něco úplně v pořádku.

Tabulka č. 22 Nabídka zvýšení či doplnění kvalifikace

Věk	Muži	Ženy
15 - 24	Ne, takováto nabídka nikdy nepřišla, ale přijal(a) bych ji	Ne, takováto nabídka nikdy nepřišla, ale přijal(a) bych ji
25 - 34	Ne, takováto nabídka nikdy nepřišla, ale přijal(a) bych ji	Ne, takováto nabídka nikdy nepřišla, ale přijal(a) bych ji
35 - 44	Ne, takováto nabídka nikdy nepřišla, ale přijal(a) bych ji	Ano a přijal(a) jsem
	Ano a přijal(a) jsem	
45 - 54	Ne, takováto nabídka nikdy nepřišla, ale přijal(a) bych ji	Ano a přijal(a) jsem
55 - 64	Ano a přijal(a) jsem	Ano a přijal(a) jsem
		Ne, takováto nabídka nikdy nepřišla a ani bych ji nepřijal(a)

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka zvyšování a doplňování kvalifikace skončila s mírně rozporuplným výsledkem. Téměř polovina z dotazovaných skupin uvedla, že jim možnost zvýšení či doplnění kvalifikace nabídnuta byla a oni nabídku zaměstnavatele přijali, což je pozitivní zjištění. Druhá polovina zaměstnanců uvedla, že takováto nabídka nikdy nepřišla, ale že by ji přijali, což hodnotíme na jedné straně velice pozitivně a zároveň negativně. Pozitivní je to, že zaměstnanci o tuto možnost mají zájem, že mají chuť se vzdělávat a pracovat na sobě. Negativní je to, že jim tato možnost nabídnuta nebyla. Jediným řešením, které v tuto chvíli připadá v úvahu, je rozprava o jistých možnostech mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, která by mohla přinést nápady zajímavé a prospěšné pro obě strany.

Tabulka č. 23 Nežádoucí otázky I

Věk	Muži	Ženy
15 - 24	Ne	Ne
25 - 34	Ne	Ne
35 - 44	Ne	Ne
45 - 54	Ne	Ne
55 - 64	Ne	Ne

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka č. 24 Nežádoucí otázky II

Věk	Muži	Ženy
15 - 24	Trestněprávní bezúhonnost	Těhotenství
25 - 34	Trestněprávní bezúhonnost	Trestněprávní bezúhonnost
35 - 44	Trestněprávní bezúhonnost	Rodinné poměry
45 - 54	-	Těhotenství
55 - 64	Trestněprávní bezúhonnost	Těhotenství

Zdroj: vlastní výzkum

Jak u mužů, tak u žen převládala odpověď záporná, tzn. že se nesetkali s požadavky na informace, které jsou z hlediska pracovněprávních vztahů nežádoucí.

Pokud jim některá z otázek položena byla, tak muži se nejvíce setkávali s dotazem na jejich trestněprávní bezúhonnost, ženy s otázkou těhotenství.

Nejčastěji se s nežádoucími otázkami setkali zaměstnanci obchodu, zemědělství, lesnictví, myslivosti a stavebnictví.

Tabulka č. 25 Nadstandardní zaměstnanecké výhody

Věk	Muži	Ženy
15 - 24	Stravenky	Stravenky
25 - 34	Stravenky	Stravenky
35 - 44	Stravenky	Stravenky
45 - 54	Stravenky	Stravenky
55 - 64	Stravenky	Stravenky

Zdroj: vlastní výzkum

Mezi nadstandardními zaměstnaneckými výhodami zvítězily stravenky. Ty patří mezi nejčastěji poskytované zaměstnanecké výhody. Uvedli to tak muži i ženy.

A jaké zaměstnanecké výhody by zaměstnanci jednotlivých věkových skupin nejvíce uvítali a jakým způsobem je ohodnotili?

Tabulka č. 26 Ohodnocení zaměstnaneckých výhod I

Věk	Muži		
	1 bod	2 body	3 body
15 - 24	Stravenky	Možnost výhodného nákupu výrobků a materiálů	Stravenky
25 - 34	Stravenky	Využívání služebního telefonu	Příspěvky na životní a kapitálové životní pojištění
35 - 44	Stravenky	Možnost finančních půjček	Možnost finančních půjček
45 - 54	Stravenky	Využívání služebního telefonu	Příspěvky na životní a kapitálové životní pojištění
55 - 64	Stravenky	Možnost výhodného nákupu výrobků a materiálů	Příspěvky na životní a kapitálové životní pojištění

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka č. 27 Ohodnocení zaměstnaneckých výhod II

Věk	Ženy		
	1 bod	2 body	3 body
15 - 24	Stravenky	Stravenky	Příspěvky na životní a kapitálové životní pojištění Doprava do zaměstnání
25 - 34	Stravenky	Doprava do zaměstnání	Doprava do zaměstnání
35 - 44	Stravenky	Možnost výhodného nákupu výrobků a materiálů	Příspěvky na kulturní a sportovní akce
	Příspěvek na životní a kapitálové životní pojištění		
45 - 54	Stravenky	Využívání služebního telefonu	Příspěvky na životní a kapitálové životní pojištění
55 - 64	Stravenky	Příspěvky na životní a kapitálové životní pojištění	Příspěvky na životní a kapitálové životní pojištění
		Doprava do zaměstnání	Doprava do zaměstnání

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka č. 28 Motivátory

Věk	Muži	Ženy
15 - 24	Uznání za pracovní výsledky	Uznání za pracovní výsledky
25 - 34	Uznání za pracovní výsledky	Uznání za pracovní výsledky
35 - 44	Uznání za pracovní výsledky	Uznání za pracovní výsledky
	Možnos osobního a kariérního růstu	
45 - 54	Uznání za pracovní výsledky	Uznání za pracovní výsledky
55 - 64	Uznání za pracovní výsledky	Uznání za pracovní výsledky

Zdroj: vlastní výzkum

Uznání za pracovní výsledky označovali v nejvíce případech obě pohlaví. Hodnocení je velice kladné, protože očekávání byla odlišná a je milé zjištění, že lidé dávají přednost tomuto motivátoru před finančním ohodnocením a podobnými záležitostmi.

Muži ve věku 35 – 44 let postavili na stejnou úroveň ještě možnost osobního a kariérního růstu.

Tabulka č. 29 Spokojenost v zaměstnání

Věk	Muži	Ženy
15 - 24	Spíše ano	Spíše ano
25 - 34	Spíše ano	Spíše ano
35 - 44	Spíše ano	Spíše ano
45 - 54	Spíše ano	Spíše ano
55 - 64	Spíše ne	Spíše ano

Zdroj: vlastní výzkum

Spokojenost se zaměstnáním dopadla také dobře. U všech věkových kategorií, u obou pohlaví, převažovala odpověď spíše ano, což bylo příjemné překvapení.

Odpověď ano, tedy to že zaměstnanci jsou v zaměstnání spokojeni, se objevila v nejvíce případech v oblasti rybolovu a chovu ryb, v činnostech v oblasti nemovitostí a činnostech zabývajících se zdravotní a sociální péčí.

Spíše ano se objevilo nejčastěji ve výrobě a rozvodu elektřiny, plynu a vody, ve vzdělávání a v oblasti finančního zprostředkování.

Spíše nespokojeni jsou pracovníci zaměstnaní v ostatních veřejných, sociálních a osobních službách. Následují lidé ve veřejné správě a obraně a zpracovatelském průmyslu.

Vysloveně nespokojení jsou zaměstnanci v zemědělství, lesnictví, myslivosti, dopravě, skladování a spojích a v ostatních veřejných, sociálních a osobních službách.

Tabulka č. 30 Právní forma společností (firem)

Věk	Muži	Ženy
15 - 24	Fyzická osoba	Fyzická osoba
25 - 34	Společnost s ručením omezeným	Společnost s ručením omezeným
35 - 44	Akciová společnost	Příspěvková organizace státu
45 - 54	Akciová společnost	Příspěvková organizace státu
55 - 64	Akciová společnost	Akciová společnost

Zdroj: vlastní výzkum

Muži uvedli jako svého zaměstnavatele v nejvíce případech akciovou společnost, u žen to byla příspěvková organizace státu. Ve všech případech se jednalo o společnosti ryze české.

7 Diskuse

V diskusi se budeme zabývat hypotézami, jejich potvrzením či vyvrácením.

Hypotéza 1 říkala, že více než 50 % zaměstnavatelů nedodržuje zákonem uložené povinnosti, týkající se množství odpracovaných hodin práce přesčas, jejich proplácení a dodržování povinných přestávek v práci. Potvrzení této hypotézy se mělo odvíjet od odpovědí na otázku číslo 3, 4 a 5. Problém nastal poté, co začal být samotný výzkum vyhodnocován, byla totiž ve stanovené hypotéze zjištěna chyba. Chyba vztahující se k formě položení otázek, a to v tom smyslu, že odpovědi na zmíněné otázky se vlastně mohou překrývat, že jeden a tentýž zaměstnavatel může porušovat všechna zmíněná pravidla a byl by tudíž v konečném stavu započítán třikrát. Z toho vyplývá, že není možné první hypotézu ani potvrdit, ani vyvrátit. Jasně je pouze to, z kolika procent jsou vyžadovány jaké počty hodin práce přesčas, jakým způsobem jsou zaměstnancům tyto hodiny propláceny, stejně jako to, zda jsou povinné přestávky v práci dodržovány či nikoli.

Druhá hypotéza se týkala informovanosti zaměstnanců o možných rizicích spojených s jejich pracovním výkonem. Uváděla, že k porušování dochází v 15 procentech případů. Rozhodující

pro její potvrzení či vyvrácení je výsledek otázky číslo 6. V otázce číslo 6 odpovědělo 9 % dotazovaných, že je zaměstnavatel neinformoval. Je tedy zřejmé, že předpokládaný počet těchto případů byl o dost vyšší než je ve skutečnosti, tudíž nelze tuto hypotézu potvrdit.

Hypotéza 3 stanovovala pořadí, ve kterém jsou nejčastěji či nejméně často poskytovány ochranné pracovní pomůcky. Říkala, že nejčastěji je zaměstnancům poskytován oděv a obuv, který je následován mycími, čistícími a dezinfekčními prostředky a že poslední místo zauímají ochranné nápoje. Tuto hypotézu lze potvrdit, jelikož 53 % dotazovaných uvedlo, že jim poskytován oděv a obuv, 34 % uvedlo mycí, čistící a dezinfekční prostředky, 13 % poté ochranné nápoje.

Hypotéza 4 uváděla, že alespoň 20 % dotazovaných zaměstnanců se setkala s tlakem na provedení činnosti, pro kterou nebyli dostatečně způsobilí. Odpověď ano se objevila ve 22 % případů, tudíž tuto hypotézu je možné také potvrdit.

Hypotéza 5 říkala, že větší část dotazovaných zaměstnanců chápe povinná školení BOZP jako formální záležitost. Tuto hypotézu je možné potvrdit, protože jako formální záležitost jsou chápány 52 % respondentů.

Hypotéza 6 stanovovala, že každý ze zaměstnanců, kterému bylo nabídnuto zvýšení či prohloubení kvalifikace, tuto možnost přijal. Ve skutečnosti tomu tak není. 8 % korespondentů totiž uvedlo variantu, že jim tato možnost nabídnuta byla a oni odmítli. Z toho vyplývá, že hypotézu potvrdit nelze.

Následující hypotéza se domnívala, že 15 % dotazovaných se někdy setkala s otázkami, které s pracovním výkonem nesouvisí a jsou z hlediska pracovněprávních vztahů nežádoucí. Ukázalo se, že ze zkoumaného souboru se s nimi setkala celých 14 %. To znamená, že hypotézu číslo 7 potvrdit nelze, jelikož odhad byl o 1 procentní bod vyšší, ale přesto nebyla od reality příliš vzdálená.

Poslední hypotéza, tedy hypotéza osmá, říkala, že nejčastěji poskytovanými zaměstnaneckými výhodami jsou stravenky, možnost výhodného nákupu výrobků a materiálů a pronájem dopravních prostředků a dalších zařízení za režijní ceny. Tato hypotéza nemůže být potvrzena, protože mezi nejčastěji poskytované patří stravenky, příspěvky na životní a kapitálové životní pojištění a využívání služebního telefonu. Jediné v čem se tato hypotéza shodovala s realitou bylo poskytování stravenek.

8 Závěr

Na závěr budou prezentovány výsledky poskytování nadstandardních zaměstnaneckých výhod z pohledu právní formy společnosti, oblasti národního hospodářství a z pohledu toho, zda se jedná o společnost ryze českou, zahraniční nebo českou se zahraničním kapitálem.

Fyzické osoby („soukromníci“) poskytují svým zaměstnancům nejčastěji stravenky, dále jim přispívají na životní a kapitálové životní pojištění, umožňují využívání služebního telefonu a možnost výhodného nákupu výrobků a materiálů.

U společností s ručením omezeným jsou též nejvíce zastoupeny zaměstnanecké výhody, které byly uvedeny u fyzických osob, dokonce ve stejném pořadí, s výjimkou využívání služebního telefonu. Tato výhoda se u těchto společností umístila zhruba někde v polovině.

Zaměstnanecké výhody u akciových společností se od dosud prezentovaných neliší, liší se pouze jejich pořadí. Akciové společnosti upřednostňují možnost výhodného nákupu výrobků a materiálů a příspěvky na životní a kapitálové životní pojištění před využíváním služebního telefonu.

Veřejné obchodní společnosti upřednostňují také stravenky, které jsou následovány příspěvky na kulturní a sportovní akce a příspěvky na životní a kapitálové životní pojištění.

Družstva svým zaměstnancům poskytují v největší míře stravenky. Druhou nejčastější zaměstnaneckou výhodou je možnost výhodného nákupu výrobků a materiálů a pronájem dopravních prostředků a dalších zařízení za režijní ceny.

U příspěvkových organizací států zvítězily stravenky, využívání služebního telefonu a příspěvky na kulturní a sportovní akce, a to v tomto pořadí, stejně jako u organizací předcházejících.

Nejvíce zastoupenými oblastmi národního hospodářství byl zpracovatelský průmysl, obchod; opravy motorových vozidel a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost a zemědělství, lesnictví, myslivost. Jaké jsou v těchto oblastech poskytovány zaměstnancům výhody? Příliš velké změny oproti výhodám prezentovaných u jednotlivých právních forem nenastaly.

Ve zpracovatelském průmyslu jsou zaměstnancům poskytovány zejména stravenky, následované příspěvky na životní a kapitálové životní pojištění a možností výhodného nákupu výrobků a materiálů.

Stejně tak je tomu u obchodu a oprav motorových vozidel a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost.

Oblast zemědělství se liší pouze tím, že příspěvky na životní a kapitálové životní pojištění jsou nahrazeny pronájmem dopravních prostředků a dalších zařízení za režijní ceny.

Ve své podstatě výjimkou nejsou ani ostatní oblasti národního hospodářství, kde se tyto tři nadstandardní zaměstnanecké výhody také objevují v největší míře.

Třetí způsob sledování zaměstnaneckých výhod spočíval ve zkoumání toho, jaké výhody jsou poskytovány zaměstnancům ve firmách ryze českých, ve firmách zahraničních a ve firmách českých se zahraničním kapitálem.

V českých firmách zauímají první místo stravenky, které jsou následovány příspěvky na životní a kapitálové životní pojištění a využíváním služebního telefonu.

U zahraničních firem zvítězily též stravenky, o druhé místo se dělí příspěvky na životní a kapitálové životní pojištění s využíváním služebního telefonu. Třetí místo obsadila současně možnost výhodného nákupu výrobků a materiálů a využívání služebního notebooku.

Nejčastěji poskytovanou nadstandardní zaměstnaneckou výhodou u firem českých se zahraničním kapitálem zvítězily opět stravenky, následované využíváním služebního telefonu. O poslední pozorované místo, místo třetí, se dělí možnost výhodného nákupu výrobků a materiálů s příspěvkem na kulturní a sportovní akce.

Z údajů, které zde byly prezentovány je zřejmé, že nejčastěji poskytovanou zaměstnaneckou výhodou jsou stravenky, příspěvky na životní a kapitálové životní pojištění, možnost výhodného nákupu výrobků a materiálů a využívání služebního telefonu. Dle mého názoru obsadily jednotlivá místa výhody, které mají pro zaměstnance opravdu nějaký přínos, že se nejedná o zaměstnanecké výhody, jak se říká „jen tak na oko“. Stravenky zaměstnanci vítají zejména proto, že si mohou dát alespoň jednou za den teplé jídlo, že jimi mohou zaplatit i v některých obchodech nebo restauracích, ale i proto, že ceny potravin neustále rostou a oni díky nim mohou nějaké peníze ušetřit. V jedné z předcházejících kapitol byly prezentovány výhody příspěvků na životní a kapitálové životní pojištění. Ty spočívají v tom, že se z nich

neplatí sociální ani zdravotní pojištění, tzn. chce-li zaměstnavatel svým zaměstnancům zvýšit příjem nebo jim prostě jenom přilepšit, je to varianta výhodnější než pokud by jim zvýšil mzdu. I o možnosti výhodného nákupu výrobků a materiálů bylo již krátce referováno. Ta možnost tady samozřejmě je, i když její systém není úplně ideální. A co se týče využívání služebního telefonu? V dnešní době by to měla být samozřejmost. Firmy mají možnost s telefonními operátory uzavírat velice výhodné smlouvy, tudíž není problém tuto možnost zaměstnancům poskytnout. Dobré je zde samozřejmě stanovit jistá pravidla a domluvit se na měsíčním příspěvku zaměstnance na telefonní účet.

To byly zaměstnanecké výhody, ale co to ostatní? Jak jsou na tom ty které firmy s vyžadováním přesčasů, jejich proplácením, povinnými přestávkami v práci, bezpečností práce a ochranou zdraví při práci? Dodržují zákonem stanovené podmínky spíše společnosti ryze české, zahraniční nebo české se zahraničním kapitálem?

Například přesčasy jsou vyžadovány více ve firmách zahraničních, a to v 60 %. Následovány jsou firmami českými, kde je to z 56 % a poslední místo obsadily firmy české se zahraničním kapitálem, kde jsou vyžadovány v 50 %.

S dodržováním povinných přestávek v práci jsou na tom nejlépe firmy zahraniční, kde jsou přestávky dodržovány v 95 %. Nejhůře jsou na tom firmy se zahraničním kapitálem, kde je zákonem dané pravidlo dodržováno ze 70 %. Firmy české se umístily uprostřed. 84 % dotazovaných zaměstnanců ryze českých firem uvedlo, že jsou u nich dodržovány povinné přestávky v práci.

Informovanost o možných rizicích je nejhorší ve firmách českých s podílem zahraničního kapitálu. Zde uvedlo 15 % korespondentů, že o těchto rizicích nebylo vůbec informováno. Druhé místo zaujaly společnosti české s 9 %. Nejlépe obstály firmy zahraniční, kde k tomu, aby zaměstnanci nebyli informováni, vůbec nedošlo.

Tlak na zaměstnance, aby provedl činnost, pro kterou není dostatečně způsobilý, je vyvíjen nejvíce v českých firmách, které následují firmy české se zahraničním podílem. Nejlépe dopadly firmy zahraniční.

Na povinná školení Bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci dbají nejvíce firmy české s podílem zahraničního kapitálu, kde se těchto školení účastní 90 % jejich zaměstnanců. U těchto firem ale nejvíce z nich uvedlo, že tato školení chápou jako školení formální. Nejméně

zaměstnanců se účastní těchto školení u firem zahraničních, celých 75 %, ale 70 % chápe tato školení jako školení prospěšná, což je dle mého názoru velký úspěch. České firmy zaujmají střed v obou zmíněných případech.

Opačné pořadí firem je možné sledovat z pohledu nabídky zvýšení či doplnění kvalifikace. Tyto nabídky přicházejí nejčastěji ze strany českých firem, poté z firem s podílem zahraničního kapitálu a až poté z firem zahraničních. Jistě není od věci zmínit i fakt, že u českých firem převažuje procento zaměstnanců, kteří tuto nabídku dostali a odmítli ji. Nejlépe se z tohoto pohledu daří firmám zahraničním, kdy odmítnutí nevedl žádný z jejich dotazovaných zaměstnanců.

Oblast nežádoucích otázek je u všech firem stejná, pohybuje se kolem 15 %, tzn. v 15 procentech se s některou z nežádoucích otázek zaměstnanci setkali.

Zajímavé jsou výsledky spokojenosti zaměstnanců v jednotlivých firmách. Nejvíce spokojeni jsou zaměstnanci ve firmách českých se zahraničním kapitálem, poté ve firmách českých a až nakonec ve firmách zahraničních. Zde je zarážející fakt, že ve firmách, kde jsou zaměstnanci nejvíce spokojeni jsou nejvíce porušovány zákonem dané předpisy, to ale nemusí nic znamenat, je jasné, že spokojenost souvisí s tím, jak se k lidem ve firmě chovají, jaký je zde pracovní kolektiv apod.

Jak shrnout výsledky výzkumu jako celku? Nedopadly tak špatně jak se původně předpokládalo. Zákonem dané podmínky jsou v průměru porušovány ve 20 procentech případů, není to málo a docházet by k tomu jistě nemělo, ale jak již bylo řečeno, výsledky byly očekávány mnohem horší.

Problém je bohužel v tom, že i přesto, že dotazníkové šetření bylo anonymní, ne vždy byli dotazovaní zaměstnanci upřímní tak, jak by být měli. Stávalo se totiž to, že dotazník byl odevzdán, bylo v něm uvedeno, že jsou v zaměstnání spokojeni, nebo spíše spokojeni a za pár dní bylo vše jinak. Lidé, kteří dotazník odevzdali, dávali okamžité výpovědi z důvodů velké nespokojenosti v zaměstnání, porušování zákonem daných podmínek a podobných důvodů.

Nejproblematičtější oblastí, jak vyplynulo z výzkumu, je dle všeho odvětví zpracovatelského průmyslu. Ve zpracovatelském průmyslu jsou nejčastěji vyžadovány hodiny práce přesčas, jejich největší počet nad rámec týdenní pracovní doby a současně jsou zde problémy s jejich proplácením. Problémy se nevyhýbají ani dodržování povinných přestávek

v práci, kde se tato problematika týká zejména žen, informovanosti o možných rizicích spojených s pracovním výkonem. Zároveň je to obor, kde je velmi často vytvářen tlak na provedení činností, pro které není zaměstnanec dostatečně způsobilý, s tím do jisté míry může souviset i nemalý počet pracovních úrazů. Pracovní úrazy jistě souvisí s nedodržováním povinných přestávek v práci, poskytováním ochranných pracovních pomůcek, s malou účastí na školeních BOZP a také s tím, že zaměstnanci berou tato školení jako záležitost formální. Zpracovatelský průmysl se též objevil u otázky týkající se spokojenosti zaměstnanců, kteří uváděli nejčastěji, že nejsou spokojeni nebo že jsou spíše nespokojeni. Vidíme, že v oblasti zpracovatelského průmyslu je mnoho nedostatků, které je třeba odstranit.

Druhým nejvíce problémovým oborem je beze sporu zemědělství. Zemědělství se potýká s problémy s přesčas, počtem jejich hodin, povinnými přestávkami v práci, tlakem na provádění činností bez potřebné kvalifikace, povědomím o povinných školeních BOZP, nežádoucími otázkami a spokojeností zaměstnanců v odvětví.

Třetici problémových odvětví uzavírá obchod. Obchod je charakteristický problémy s proplácením hodin odpracovaných nad rámec týdenní pracovní doby, povinnými přestávkami v práci, neinformovaností o možných rizicích, účastí na povinných školeních BOZP a nežádoucími otázkami.

Jakým způsobem tuto situaci změnit, zlepšit? Dle mého názoru jsou prvními a nejjednoduššími kroky komunikace, podnikatelská etika a prevence. Jako například stanovení pravidel pro zúčastňování se povinných školení BOZP, dodržování zákonem daných podmínek, rozpravy se zaměstnanci o nastalých situacích apod. Těmito možnostmi by si zaměstnavatelé i zaměstnanci jistě ušetřili spoustu nepříjemností. A dodržování zákona? Tato věc by měla být automatická, ale pokud není, není nic špatného na tom, upozornit na to příslušné orgány, které mají kompetence se k situaci vyjádřit, nebo s ní něco udělat. Každý přece musí plnit své povinnosti. Pokud tomu tak není, je třeba jistého postihu, a to ať se to týká zaměstnavatele či zaměstnance. Navíc pokud by byla některá osoba potrestána, ostatní neplnící zákonem dané povinnosti by se chtěli postihu vyhnout a možná proto by začali, jak se říká „sekat latinu“. Bohužel zde funguje tzv. kolektivní nezodpovědnost a možná i strach z toho, co by na to ostatní řekli. V dnešní společnosti to totiž není chápáno jako dobrý skutek nebo pomoc dosažení dobré věci, ale spíše jako „žalování“.

Jakou roli v tom hraje komunikace? Dle mého názoru je v této době důležité zejména to, aby se k sobě lidé chovali slušně a férově a to jak z pozice nadřízených a podřízených, tak i z pozice spolupracovníků. Ekonomická situace není snadná ani pro jednu ze stran, tedy pro zaměstnavatele i zaměstnance. Řešením je jistě dobrá a účinná komunikace, která podle mého názoru ve firmách chybí. Lidé by jistě určitá nařízení brali s nadhledem v případě, že by jim bylo vysvětleno proč je nutné to změnit, dělat některé úkony tak a ne jinak, než pokud je jim to nařízeno, nebo je jim dokonce vyhrožováno.

Je nezbytné, aby se obě zúčastněné strany pochopily. Zaměstnavatelé musí pochopit strach pracovníků o svoji budoucnost, o to zda budou schopni plnit své závazky, ale i zaměstnanci musí pochopit své zaměstnavatele. Musí pochopit že opatření, která zavádějí a která nejsou vždy z jejich pohledu optimální, mají nějaký svůj důvod. Že i zaměstnavatelé mají zájem na tom, aby se na trhu udrželi, že je na ně vyvíjen obrovský tlak ze všech stran a pokud nebudou schopni držet krok s těmi nejlepšími firmami, budou muset trh opustit.

Komunikovat spolu je to nejmenší, co mohou pro nalezení společné cesty a splnění stanovených cílů obě zúčastněné strany udělat. Navíc komunikací není co ztratit, možná pár minut času, ale ty mohou mít zase pro firmu obrovský význam, který přinese kýžený efekt.

Summary

Aim of this thesis is to plot employee care in organizations and companies, that have a seat in Pelhřimov district. The thesis deals with employee relationships and employee care, where participate working hours and work regime, work environment, personal development of employees, services provided to employees by employer, employee benefits, work safety and protection of their health and their motivation and stimulation as well.

The first step during processing of this thesis was studying the special literature; making of questionnaires was directly connected with it. The questionnaire was essential for following survey and the survey took four months. Then, acquired information were processed and included into graphs and charts and annotated.

The result of the thesis is an undestandable picture of employee care in Pelhřimov district and discovery of the greatest problems and the most problematic branches of the national economy.

Přehled použité literatury

ČERMÁK, J. *Bezpečnost práce*. Praha: Eurounion, s. r. o., 2001. 472 s. ISBN 80-7317-005-1

D'AMBROSOVÁ, H., ČORNEJOVÁ, H., LEŠTÍNSKÁ, V., PELECH, P., SCHMIED, Z., STÝBLO, J., ŠENK, Z., TRYLČ, Z., VALENTA, J. *Abeceda personalisty*. Olomouc: ANAG, spol. s. r. o., 2009. 383 s. ISBN 978-80-7263-512-2

FIALA, J, MATES, P., NOVÝ, K., PRŮCHA, P. *Malá právnícká encyklopedie*. Praha: Linde a. s., 1995. 232 s. ISBN 80-85647-63-X

FOOT, M., HOOK, C. *Personalistika*. Praha: Computer Press, 2002. 462 s. ISBN 80-7226-515-6

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2003. 367 s. ISBN 80-7261-033-3

ŠAMONIL, V. *Úvod do studia personalistiky*. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského s. r. o., 2003. 71 s. ISBN 80-86723-02-X

ŠTIKAR, J., RYMEŠ, M., RIEGEL, K., HOSKOVEC, J. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5

VANĚČEK, D., FRIEBEL, L., ŠTÍPEK, V. *Operační management*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích - Ekonomická fakulta, 2010. 261 s. ISBN 978-80-7394-196-3

ZÁKONY:

- Zákon č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví
- Zákon č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění poslední novely
- Zákon č. 235/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti ve znění poslední novely
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání ve znění poslední novely
- Zákon č. 201/10 Sb., o způsobu evidence úrazů

WEBOVÉ STRÁNKY:

www.sagit.cz

www.mpsv.cz

www.epravo.cz

www.i-poradce.cz

www.bozpfno.cz

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/9133/ERCONOMIE.pdf>

www.ceskatelevize.cz

www.mbk.cz

Seznam tabulek a grafů

Tabulka č. 1 Základní pracovní polohy	str. 16
Tabulka č. 2 Hladiny hluku a jejich škodlivost	str. 18
Tabulka č. 3 Vztah mezi činností, osvětlením a kontrastem	str. 19
Tabulka č. 4 Rozdělení prací dle namáhavosti	str. 19
Tabulka č. 5 Psychologický význam barev	str. 20
Tabulka č. 6 Psychologický účinek barev	str. 20
Tabulka č. 7 Doporučené množství mycích a čistících prostředků	str. 30
Tabulka č. 8 Rozdělení dotazníků	str. 49
Graf č. 1 Pracovní doba uvedená v pracovních smlouvách zkoumaného vzorku zaměstnanců	str. 49
Graf č. 2 Vyžadované hodiny práce navíc, tzv. „přesčasy“	str. 51
Graf č. 3 Počet hodin za týden, které jsou odpracovány nad rámec pracovní doby	str. 52
Graf č. 4 Způsob proplácení odpracovaných hodin nad rámec pracovní doby, tzv. „přesčasů“	str. 53
Graf č. 5 Dodržování povinných přestávek v práci v zaměstnání dotazovaných zaměstnanců	str. 54
Graf č. 6 Informovanost o možných rizicích, jež jsou spojena s pracovním výkonem	str. 55
Graf č. 7 Poskytování ochranných pracovních pomůcek ze strany zaměstnavatele	str. 56
Graf č. 8 Nejčastěji poskytované osobní ochranné pracovní pomůcky	str. 57
Graf č. 9 Tlak ze strany zaměstnavatele na provedení výkonu, pro který nemá zaměstnanec dostatečnou způsobilost	str. 58

Graf č. 10 Prodělání pracovního úrazu	str. 59
Graf č. 11 Sepsání protokolu o pracovním úrazu	str. 60
Graf č. 12 Účast na pravidelných školeních Bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci	str. 61
Graf č. 13 Názor dotazovaných na pravidelná školení Bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci	str. 62
Graf č. 14 Nabídky na zvýšení či doplnění kvalifikace	str. 63
Graf č. 15 Výskyt nežádoucích otázek v pracovněprávních vztazích	str. 64
Graf č. 16 Oblasti, ke kterým se vztahovaly otázky nežádoucí v pracovněprávních vztazích	str. 65
Graf č. 17 Poskytování nadstandardních zaměstnaneckých výhod	str. 67
Graf č. 18 Zaměstnanecké výhody, které by zaměstnanci nejvíce uvítali	str. 69
Tabulka č. 9 Hodnocení zaměstnaneckých výhod	str. 70
Graf č. 19 Zaměstnanecké motivátory	str. 71
Graf č. 20 Spokojenost zaměstnanců ve stávajícím zaměstnání	str. 72
Graf č. 21 Právní formy společností dotazovaných zaměstnanců	str. 73
Graf č. 22 Původ společností dotazovaných zaměstnanců	str. 74
Graf č. 23 Zastoupení oblastí národního hospodářství dotazovaných zaměstnanců	str. 75
Tabulka č. 10 Pracovní doba	str. 76
Tabulka č. 11 Vyžadování přesčasů	str. 76
Tabulka č. 12 Počet hodin týdně odpracovaných nad rámec pracovní doby, forma jejich proplácení	str. 77
Tabulka č. 13 Povinné přestávky v práci	str. 77
Tabulka č. 14 Informovanost o možných rizicích spojených s pracovním výkonem	str. 78

Tabulka č. 15 Ochranné pomůcky I	str. 79
Tabulka č. 16 Ochranné pomůcky II	str. 79
Tabulka č. 17 Tlak na provedení činnosti bez potřebných oprávnění	str. 79
Tabulka č. 18 Pracovní úraz I	str. 80
Tabulka č. 19 Pracovní úraz II	str. 80
Tabulka č. 20 Školení BOZP I	str. 80
Tabulka č. 21 Školení BOZP II	str. 80
Tabulka č. 22 Nabídka zvýšení či doplnění kvalifikace	str. 81
Tabulka č. 23 Nežádoucí otázky I	str. 81
Tabulka č. 24 Nežádoucí otázky II	str. 82
Tabulka č. 25 Nadstandardní zaměstnanecké výhody	str. 82
Tabulka č. 26 Ohodnocení zaměstnaneckých výhod I	str. 82
Tabulka č. 27 Ohodnocení zaměstnaneckých výhod II	str. 83
Tabulka č. 28 Motivátory	str. 83
Tabulka č. 29 Spokojenost v zaměstnání	str. 83
Tabulka č. 30 Právní forma společností (firem)	str. 84

Seznam zkratek

BOZP – Bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci

C° - Stupeň Celsia

dB – Decibel

FKSP – Fond kulturních a sociálních potřeb

g – Gram

Hz – Hertz

IT – Informační technologie

Kč – koruny české

kg - Kilogram

kJ – Kilojoule

lx – Lux

MF – Ministerstvo financí

mg – Miligram

mm – Milimetr

OOPP – Osobní ochranné pracovní pomůcky

VŠE – Vysoká škola ekonomická

Přílohy

Příloha č. 1 Dotazník Péče o zaměstnání

Příloha č. 2 Mapa okresu Pelhřimov

Příloha č. 3 Pracovní smlouva

Příloha č. 4 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Příloha č. 1

Péče o zaměstnance

Dobrý den,

jsem studentkou Ekonomické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích obor Řízení a ekonomika podniku. Zpracovávám diplomovou práci na téma Péče o zaměstnance a tímto bych Vás ráda požádala o chvilku času nad vyplněním tohoto dotazníku. Veškeré údaje jsou anonymní a budou použity výhradně jako podklad pro vypracování zmíněné práce.

Předem děkuji za Vaši ochotu a spolupráci

Bc. Veronika Kadlecová

1) Jakou pracovní dobu máte uvedenou v pracovní smlouvě?

- 8 hodin denně
- 12 hodin denně
- 6 hodin denně
- 7,5 hodiny denně
- jinou.....

2) Vyžaduje po Vás zaměstnavatel hodiny práce navíc, tzv. „přesčasy“?

- ano
- ne

Pokud jste odpověděli ano, přejděte k další otázce. Pokud Vaše odpověď zněla ne, přejděte k otázce č. 5.

3) Kolik hodin týdně odpracujete nad rámec pracovní doby?

- 1 – 3
- 4 – 8
- 8 a více

4) Proplácí Vám zaměstnavatel přesčasy?

- ano, v plné výši
- ano, ale pouze v určité části
- ano, formou náhradního volna
- neproplácí

5) Jsou ve Vašem zaměstnání dodržovány povinné přestávky v práci?

- ano
- ne

6) Informoval Vás zaměstnavatel o možných rizicích, jež jsou spojena s Vaším pracovním výkonem?

- ano, již při přijímacím pohovoru
- ano, první den nástupu do zaměstnání
- ne, zaměstnavatel mne neinformoval

7) Jsou Vám zaměstnavatelem poskytovány ochranné pracovní pomůcky?

- ano
- ne

Pokud ano, které? (můžete zaškrtnout více odpovědí)

oděv a obuv
mycí, čistící a dezinfekční prostředky
ochranné nápoje

8) Byl na Vás někdy ze strany zaměstnavatele vyvíjen nátlak, abyste provedl(a) činnost, ke které nejste dostatečně způsobilý(á)? (myšleno sváření bez svářečského průkazu, řízení dopravního prostředku bez potřebného oprávnění apod.)

ano byl, ale pracovní činnost jsem přesto neprovedl(a)
ano byl a pracovní činnost jsem vykonal(a)
ne nebyl, nesetkal(a) jsem se s tím

9) Prodlal(a) jste pracovní úraz?

ano
ne

Pokud ano:

byl sepsán protokol o pracovním úrazu
nebyl sepsán protokol o pracovním úrazu

10) Zúčastňujete se pravidelných povinných školení Bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci?

ano
ne

11) Tato školení považujete za

prospěšná
formální

12) Nabídl Vám zaměstnavatel někdy možnost zvýšení či doplnění kvalifikace, vzdělání, zdokonalení se v cizích jazycích, v práci s počítačem apod.?

ano a přijal(a) jsem
ano, ale odmítl(a) jsem
ne, takováto nabídka nikdy nepřišla, ale přijal(a) bych ji
ne, takováto nabídka nikdy nepřišla a ani bych ji nepřijal(a)

13) Setkal(a) jste se někdy ze strany zaměstnavatele s požadavky na informace, které jsou z hlediska pracovněprávních vztahů nežádoucí? (těhotenství, sexuální orientace, původ,...)

ano
ne

Pokud ano, ke které z následujících oblastí se otázky vztahovaly? (můžete zaškrtnout více možností)

těhotenství
rodinné poměry
majetkové poměry
sexuální orientace
původ
členství v odborové organizaci
členství v politických stranách a hnutích
příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti
trestněprávní bezúhonnosti

14) Umožňuje Vám zaměstnavatel čerpat nějaké z těchto nadstandardních zaměstnaneckých výhod?

	ANO	NE
Stravenky		
Využívání služebního automobilu		
Využívání služebního telefonu		
Využívání služebního notebooku		
Možnost výhodného nákupu výrobků a materiálů		
Pronájem dopravních prostředků a dalších zařízení za režijní ceny		
Možnost finančních půjček		
Příspěvky na kulturní a sportovní akce		
Příspěvky na životní a kapitálové životní pojištění		
Doprava do zaměstnání		
Poradenské služby (psycholog, lékař, právní,...)		

15) Které z následujících zaměstnaneckých výhod byste nejvíce uvítal(a)?

(Vyberte 3 a ohodnoťte je čísly od 1 do 3)

Stravenky	
Využívání služebního automobilu	
Využívání služebního telefonu	
Využívání služebního notebooku	
Možnost výhodného nákupu výrobků a materiálů	
Pronájem dopravních prostředků a dalších zařízení za režijní ceny	
Možnost finančních půjček	
Příspěvky na kulturní a sportovní akce	
Příspěvky na životní a kapitálové životní pojištění	
Doprava do zaměstnání	
Poradenské služby (psycholog, lékař, právní,...)	

16) Vyšší a kvalitnější pracovní výkon je spojován s tzv. motivátory. Které jsou jimi pro Vás? (označte prosím 3)

- uznání za pracovní výsledky
- zajímavá a tvořivá práce
- možnost osobního a kariérního růstu
- pocit důležitosti pro firmu
- získání pravomocí a odpovědnosti
- zaměstnanecké výhody
- jiné.....

17) Vezmete-li v úvahu veškeré faktory, které souvisí s Vaším zaměstnáním, můžete říci, že jste v zaměstnání spokojen(a)?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

18) Jaké právní formy je společnost (firma) ve které pracujete?

- fyzická osoba („soukromník“)
- společnost s ručením omezeným
- akciová společnost
- veřejná obchodní společnost
- komanditní společnost

družstvo
příspěvková organizace státu (např. školy, školská zařízení, muzea, nemocnice)

19) Společnost (firma), jejímž jste zaměstnancem, je:

ryze česká
zahraniční
česká se zahraničním podílem

20) Pohlaví

muž
žena

21) Věk

15 – 24
25 – 34
35 – 44
45 – 54
55 – 64

22) V jaké oblasti národního hospodářství pracujete?

zemědělství, lesnictví, myslivost
rybolov a chov ryb
těžba nerostných surovin
zpracovatelský průmysl
výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody
stavebnictví
obchod; opravy motorových vozidel a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost
ubytování a stravování
doprava, skladování a spoje
finanční zprostředkování
činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské činnosti
veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
vzdělávání
zdravotní a sociální péče; veterinární činnost
ostatní veřejné, sociální a osobní služby

Příloha č. 2



Příloha č. 3

PRACOVNÍ SMLOUVA

Zaměstnavatel:
se sídlem:
IČ:
zastoupen:
zapsaný v Obchodním rejstříku vedeném soudem v
oddíl, vložka č.
(dále jako „zaměstnavatel“)

a

Zaměstnanec:
narozen/a:
bytem:
(dále jako „zaměstnanec“)

uzavírají podle Zákoníku práce tuto
pracovní smlouvu:

I.

1. Pracovní poměr vzniká dnem:
2. Druh práce:
3. Místo výkonu práce:
4. Pracovní poměr se sjednává na:
- dobu určitou do
- dobu neurčitou
5. Pracovní poměr se sjednává:
- se zkušební dobou do
- bez zkušební doby
6. Týdenní pracovní doba hodin je rozvržena:
- rovnoměrně
- nerovnoměrně

II.

Účastníci této smlouvy shodně potvrzují, že zaměstnanec byl řádně seznámen s právy a povinnostmi, které pro něho vyplývají z této pracovní smlouvy, jakož i s pracovními podmínkami a předpisy o bezpečnosti při práci.
Zaměstnanec prohlašuje, že byl řádně seznámen se zásadami bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a protipožárními předpisy a nutnosti jejich bezpodmínečného dodržování.

III.

Zaměstnavatel se touto smlouvou zavazuje přidělovat zaměstnanci sjednaný druh práce a odměňovat jej za vykonanou práci mzdou.

Zaměstnanec se zavazuje, že bude plnit všechny práce osobně, svědomitě a řádně, plnit zákonné a smluvní povinnosti zaměstnanců a bude plně respektovat pokyny vedení společnosti a vnitřní předpisy zaměstnavatele.

Sjednaný obsah pracovní smlouvy lze změnit, dohodnou-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na jeho změně. Změna musí být provedena písemně.

IV.

Výpovědní doby:

- jsou stanoveny ustanoveními Zákoníku práce
- jsou stanoveny vnitřním předpisem

Příloha č. 4

DOHODA O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Zaměstnavatel:
sidlo:
IČ:
zastoupen:
zapsaný v Obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v, oddíl, vložka č.
(dále jen „zaměstnavatel“)

a

Zaměstnanec:
narozen/a:
bytem:
(dále jen „zaměstnanec“)

uzavírají dle Zákonníku práce tuto

dohodu o rozvázání pracovního poměru:

Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli o skončení pracovního poměru založeného smlouvou ze dne
a to dohodou ke dni

Ke dni skončení pracovního poměru obě strany vypořádají všechny oboustranné závazky a urovnají všechny vztahy, které vyplývají z pracovního poměru.

Tato dohoda je sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnavatel a jedno zaměstnanec. Obě smluvní strany s obsahem této dohody souhlasí.

Jiná ustanovení:

Zaměstnanci nenáleží odstupné.

Požaduje-li to zaměstnanec, v dohodě musí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru.

V dne

.....
zaměstnanec

.....
zaměstnavatel

