

UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA CHEMICKO-TECHNOLOGICKÁ
KATEDRA EKONOMIKY A MANAGEMENTU CHEMICKÉHO A
POTRAVINÁŘSKÉHO PRŮMYSLU

PRÁVNÍ ÚPRAVA PÉČE O ZAMĚSTNANCE

KATEŘINA BAŽANTOVÁ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2018

Univerzita Pardubice
Fakulta chemicko-technologická
Akademický rok: 2017/2018

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kateřina Bažantová**
Osobní číslo: **C15004**
Studijní program: **B2807 Chemické a procesní inženýrství**
Studijní obor: **Ekonomika a management chemických a potravinářských podniků**
Název tématu: **Právní úprava péče o zaměstnance v obchodní korporaci Explosia a.s.**
Zadávací katedra: **Katedra ekonomiky a managementu chemického a potravinářského průmyslu**

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

1. Vysvětlení základních charakteristik (pracovní poměr, zaměstnavatel, zaměstnanec, závislá práce).
2. Právní úprava péče o zaměstnance.
3. Právní úprava péče o zaměstnance v obchodní korporaci Explosia a.s.
4. Zhodnocení právní úpravy péče o zaměstnance.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **cca 40 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

1. BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.
2. BEZOUŠKA, Petr, IVANCO Gabriela. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praha: Linde, 2010. ISBN 978-80-7201-795-9.
3. GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.
4. ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6.
5. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
6. zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Vedoucí bakalářské práce:

JUDr. Ing. Jiří Klavík

Katedra ekonomiky a managementu chemického a potravinářského průmyslu

Datum zadání bakalářské práce: **28. února 2018**

Termín odevzdání bakalářské práce: **4. července 2018**



prof. Ing. Petr Kalenda, CSc.
děkan

L.S.



prof. Ing. Hana Lošťáková, CSc.
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 17. února 2017

Prohlašuji, že tuto bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně. Veškerá využitá literatura, kterou jsem v práci využila, je uvedena v seznamu použité literatury. Byla jsem seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména s tou skutečností, že má Univerzita Pardubice právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše. Beru na vědomí, že v souladu s § 47 b zákona č. 11/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů a směrnicí Univerzity Pardubice č.9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích

Dne 4.7. 2018

Kateřina Bažantová

Poděkování:

Těmito řádky bych chtěla v první řadě poděkovat svému vedoucímu bakalářské práce panu JUDr. Ing. Jiřímu Klavíkovi za pomoc a cenné rady. Dále paní Lucii Pošvářové DiS. a panu Miloslavu Žouželkovi za informace související s praktickou částí bakalářské práce o obchodní korporaci Explosia a.s.

ANOTACE

Bakalářská práce se věnuje právní úpravě péče o zaměstnance. Rozebírá jednotlivé formy péče o zaměstnance, které poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům. Následně jsou tyto formy popisovány aplikací v praxi s následujícím zhodnocení. Uvedené informace vycházejí ze zákoníku práce. Pozornost je věnována i popisu základních prvků pracovněprávních vztahů, aby bylo jednotlivým charakteristikám v bakalářské práci lépe porozuměno.

KLÍČOVÁ SLOVA

Péče o zaměstnance, pracovní poměr, zaměstnanec, zaměstnavatel, zákoník práce, závislá práce.

ANOTTATION

The bachelor thesis deals with juridical regulation of employee care. It analyses individual forms of employee care which are provided by the employer to its employees. These forms are subsequently described in relation to their application in the practical part of this work, which is accompanied by the overall evaluation. The information that is mentioned in this work follows Labour Code. The attention is also paid to the description of basic elements of labour law relations to better understand each characteristic that is mentioned in this work.

KEYWORDS

Care for welfare of employees, employment, employee, employer, the Labour Code, dependent labour.

OBSAH

Úvod	9
1 PRACOVNÍ POMĚR A JEHO PRVKY	10
1.1 Základní charakteristika pracovního poměru.....	10
1.2 Zaměstnanec a zaměstnavatel	12
1.3 Závislá práce	14
1.4 Práva a povinnosti zaměstnance	16
1.5 Práva a povinnosti zaměstnavatele	18
1.6 Rovné zacházení a zákaz diskriminace v zaměstnání.....	20
2 PRÁVNÍ ÚPRAVA PÉČE O ZAMĚSTNANCE	23
2.1 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	23
2.2 Příznivé pracovní podmínky	26
2.3 Pracovní doba a doba odpočinku	29
2.4 Dovolená.....	31
2.5 Odměňování zaměstnanců	32
2.6 Odborný rozvoj zaměstnanců	34
2.7 Stravování zaměstnanců	35
2.8 Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců.....	36
3 Právní úprava péče o zaměstnance v obchodní korporaci Explosia a.s.	39
3.1 Obchodní korporace Explosia a.s.	39
3.2 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v Explosia a.s.....	40
3.3 Příznivé pracovní podmínky v Explosia a.s.....	43
3.4 Pracovní doba a doba odpočinku v Explosia a.s.....	44
3.5 Dovolená v Explosia a.s.....	45

3.6	Odměňování zaměstnanců v Explosia a.s.....	46
3.7	Odborný rozvoj zaměstnanců v Explosia a.s.	48
3.8	Stravování zaměstnanců v Explosia a.s.	49
3.9	Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců v Explosia a.s.	49
4	Zhodnocení právní úpravy péče o zaměstnance.....	52
4.1	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	52
4.2	Příznivé pracovní podmínky	53
4.3	Pracovní doba a doba odpočinku	53
4.4	Dovolená	54
4.5	Odměňování	55
4.6	Odborný rozvoj	56
4.7	Stravování	57
4.8	Zvláštní pracovní podmínky	58
	Závěr	60
	Použitá literatura	63
	Odborná knižní literatura	63
	Internetové zdroje	64
	Právní předpisy	64

ÚVOD

Efektivnost výrobního procesu a dalších činností v podniku zajišťují zaměstnanci pro svého zaměstnavatele. Dobře motivovaný zaměstnanec dokáže efektivnost podnikání zvyšovat. V tomto okamžiku přichází zaměstnavatel a určuje úroveň poskytování péče o své zaměstnance. V zásadě se může zaměstnavateli nabízet otázka, do jaké úrovně bude péči o zaměstnance poskytovat a jaký bude její rozsah. Základní úroveň péče o zaměstnance vyplývá ze zákoníku práce a z dalších právních předpisů. Tyto právní předpisy umožňují i poskytování další péče o zaměstnance. Dobrovolná péče o zaměstnance tak představuje nadstandardní opatření a může vyplývat z kolektivní smlouvy nebo z vnitřního předpisu zaměstnavatele.

Péče o zaměstnance má za úkol vytvářet zaměstnancům ze strany zaměstnavatele, takové pracovní podmínky, které zaměstnancům vytvoří příjemnější výkon závislé práce a zachovají jeho lidskou důstojnost. Navíc zajistí zaměstnavateli schopné zaměstnance, který zabezpečí vytvoření efektivní hospodářské aktivity.

Hlavní benefity, které oslovují nové zaměstnance, ale i ty stálé, jsou hlavně peněžní odměny, délka pracovní doby a dovolené. Po nástupu do pracovního výkonu zaměstnanec zajímá, jakou formu stravování zaměstnavatel zaměstnancům poskytuje (příspěvek na stravování, jídelna aj.). Oproti tomu pro zaměstnavatele je prioritní poskytovat svým zaměstnancům bezpečné a příznivé pracovní podmínky, které nebudou ohrožovat zdraví či život a budou v souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce a dalších právních předpisů. V neposlední řadě zaměstnavateli vzniká profit v momentě, kdy jsou jeho pracovníci dostatečně seznámeni, vzděláni a proškoleni na dané pracovní pozici a pečlivě znají princip svého pracovního výkonu, ve kterém může dojít k negativním výkyvům. Zaměstnanec pak je schopen lépe a rychleji tyto výkyvy uvést do správného chodu. Navíc ho v tomto případě mohou podpořit i poskytované benefity.

Čím pestřejší je paleta nabízených benefitů, tím má zaměstnavatel větší šance na získání nových zaměstnanců a ponechání těch stávajících. Navíc tato výhoda může zaměstnavateli zajistit na trhu práce prosperitu.

Praktická část bakalářské práce se věnuje péči o zaměstnance v obchodní korporaci Explosia a.s. se sídlem Semtín 107, 530 02 Pardubice, identifikační číslo 25291581.

1 PRACOVNÍ POMĚR A JEHO PRVKY

Pracovní poměr patří mezi základní pracovněprávní vztahy. Díky pracovnímu poměru uskutečňují občané ústavně zaručené právo na práci. Zaměstnavatel si jeho prostřednictvím zajišťuje pracovní sílu pro splnění svých hospodářských aktivit. Zaměstnanec se tedy zavazuje zaměstnavateli, že bude vykonávat ujednanou práci, a zaměstnavatel je povinen za vykonanou práci platit zaměstnanci mzdu nebo jinou formu odměny [3].

1.1 Základní charakteristika pracovního poměru

Pracovní poměr je rozuměn jako závazkový právní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanec a zaměstnavatel tvoří základní subjekty pracovního poměru. Předmětem pracovního poměru je závislá práce, kterou provádí zaměstnanec pro zaměstnavatele. Obsahem pracovního poměru jsou práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance. Všechny tyto skutečnosti budou postupně v práci podrobněji vysvětleny [3].

Vztahem smluvním se rozumí založení pracovní smlouvy, popř. jiné právní skutečnosti mezi oběma stranami. Podle § 33 odst. 1 zákoníku práce se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, nestanoví-li zákoník práce jinak. Obecně pro jakoukoli smlouvu platí, že k jejímu uzavření se vyžaduje souhlas smluvních stran (tzv. smluvní konsensus). Také k uzavření pracovní smlouvy je nutný souhlas zaměstnance a zaměstnavatele. Zákoník práce výslovně stanoví, že výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání je v působnosti zaměstnavatele. I když je v pracovněprávních vztazích zakázána jakákoli diskriminace, závisí pouze na úvaze zaměstnavatele, s jakou fyzickou osobou pracovní smlouvu uzavře. Rovněž u zaměstnance je uplatňována smluvní svoboda, neboť i on má právo se rozhodnout, zda pracovní smlouvu se zaměstnavatelem uzavře [3].

Pracovní smlouva musí obsahovat 3 základní prvky:

- druh práce, který má zaměstnanec vykonávat,
- místo výkonu práce,
- den nástupu do práce.

Jedná se o podstatné složky pracovní smlouvy, bez nichž pracovní smlouva nevzniká. Zpravidla však pracovní smlouva obsahuje i některé další složky. Pravidelnou

složkou pracovní smlouvy je určení, zda je pracovní poměr uzavřen na dobu určitou nebo neurčitou. Obvykle se v pracovní smlouvě uvádí také zkušební doba, během níž může jedna ze smluvních stran rozvázat pracovní poměr okamžitě a bez udání důvodu [13].

Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. Protože ustanovení § 34 odst. 2 zákoníku práce neobsahuje dovětek „jinak se k ní nepřihlíží“, není ani vyloučena možnost, že bude uzavřena ústní formou. Povinnost dodržet písemnou formu pracovní smlouvy se týká zaměstnavatele. Poruší-li zaměstnavatel tuto povinnost, může být postižen sankcí v rámci kontrolní činnosti prováděné inspekcí práce.

Podle § 36 zákoníku práce vzniká pracovní poměr dnem sjednaným v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce. Zpravidla se sjednává den nástupu do práce prvním dnem kalendářního měsíce. Není však vyloučeno, že si zaměstnanec a zaměstnavatel mohou v pracovní smlouvě sjednat jiný den v kalendářním měsíci jako den nástupu do práce. Protože se ve smyslu § 348 odst. 1 písm. d) zákoníku práce považuje za výkon práce i doba, kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, lze si v pracovní smlouvě sjednat, že dnem nástupu do práce je den, na který připadá státní svátek (např. 1. leden) [1].

Pokud by se zaměstnanec nedostavil v daný den do práce, aniž by se jednalo o překážku v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit. Zaměstnavatel může odstoupit od pracovní smlouvy také tehdy, jestliže zaměstnanec nenastoupí do práce v den, který je sjednán v pracovní smlouvě [11].

Při uzavření pracovní smlouvy vzniká závazkový právní poměr neboli zkráceně „závazek“. Zaměstnanec se zavazuje zaměstnavateli ke splnění výkonu práce a zaměstnavatel se zavazuje k využití pracovní síly pro své hospodářské aktivity v mezích formulovaným pracovním závazkem. Výkon práce zaměstnanec musí vykonávat osobně a nemůže být nikým zastoupen. Při uzavření pracovní smlouvy zaměstnanec získává daná práva. Právo na zaměstnání, odměnu za práci, odpočinek po práci, právo na bezpečnost a ochranu zdraví při práci atd. Veškerá tyto práva jsou umožněna pouze zaměstnanci [3].

Vznikem pracovního poměru se zaměstnanec zapojuje do určité organizace práce. Musí dodržovat pracovní režim, který má zaměstnavatel zaveden. Výkon práce jednotlivých zaměstnanců je určitým způsobem propojen, proto je nutné, aby toto nový zaměstnanec dodržoval. Za svou odvedenou práci získává mzdu, která nejčastěji bývá jeho

hlavním příjmem. Přichází do nové společnosti osob a vytváří s nimi kolektiv. Kvalita výkonu a spokojenost zaměstnance v práci závisí i na tom, jak je zaměstnanec s novým kolektivem spokojen. Proto je nutné, aby zaměstnavatel přispíval k dobrým vztahům na pracovišti. Nedělal rozdíly mezi svými podřízenými.

Další charakteristikou pracovní poměru je, že se jedná o právní poměr zásadně úplatný. Výše mzdy je uvedena v pracovní smlouvě, na které se mohou obě strany dohodnout. Výše odměny za výkon práce v podstatě určuje životní úroveň pracovníka [3].

1.2 Zaměstnanec a zaměstnavatel

Zaměstnancem smí být pouze fyzická osoba (člověk). Jedná se o osobu, která se zavázala k výkonu závislé práce. Podle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění zákona č. 460/2016 Sb. je závislá práce nezletilých mladších patnácti let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, zakázána. Tyto osoby mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů [8].

Nezletilý, který dovršil patnáct let, může ve smyslu § 36 občanského zákoníku uzavřít pracovní smlouvu. Den nástupu do práce nesmí být sjednán přede dnem ukončení povinné školní docházky [7].

V případě uzavření smlouvy mezi subjekty o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování nebo uzavření dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, musí fyzická osoba dovršit 18 let [8].

Zaměstnavatelem se podle § 7 zákoníku práce rozumí osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce. Zaměstnavatelem může být jak fyzická, tak právnická osoba. Může jím být každý člověk od narození do smrti. Je-li zaměstnavatelem nezletilá osoba, jedná za ni zpravidla zákonný zástupce. Občanský zákoník však připouští, aby člověk nabyl plnou svéprávnost před dosažením věku 18 let, pokud dosáhl věku 16 let. V tomto období může člověk nabýt plnou svéprávnost buď uzavřením manželství s přivolením soudu, nebo tzv. emancipací. Jde o přiznání plné svéprávnosti rozhodnutím soudu. Soud může přiznat svéprávnost tomu, u něhož je osvědčena schopnost se sám živit a obstarat si své záležitosti. Zpravidla se k přiznání svéprávnosti vyžaduje souhlas zákonného zástupce nezletilého [8].

Ustanovení § 33 občanského zákoníku také umožňuje, aby zákonný zástupce nezletilého, který nenabyl plné svéprávnosti, souhlas k samostatnému provozování výdělečné činnosti. K platnosti souhlasu se vyžaduje přivolení soudu.

Právnícká osoba je osoba umělá nebo organizovaný útvar, kterému stát přiděluje právní osobnost, tedy mít v mezích právního řádu práva a povinnosti. Podoba právnícké osoby se vyskytuje častěji než fyzická osoba. Právnícké osoby lze členit podle toho, zda je podstatou složka osobní (společníci, vlastníci) nebo věcná (účelově vyčleněný majetek) [8].

Právnícké osoby ze složky osobní jsou označovány jako korporace, blíže korporace soukromoprávní a korporace veřejnoprávní. Soukromoprávní korporace jsou obchodní společnosti a družstva, které jsou souhrnně označovány jako obchodní korporace. Patří sem i neziskové soukromoprávní korporace, například společenství vlastníků nebo spolek. Do veřejnoprávních korporací se řadí obce, kraje, stát nebo útvary profesní samosprávy (Česká advokátní komora) [3].

Věcná složka zahrnuje fundace soukromoprávní a fundace veřejnoprávní. Fundace soukromoprávní jsou nadace a nadační fondy. Fundace veřejnoprávní neboli fond je upraven zákony (př. Pozemková fondy ČR, Státní fond rozvoje bydlení).

Jak vyplývá z § 21 občanského zákoníku, stát se v oblasti soukromého práva považuje za právníckou osobu. Protože se do soukromého práva řadí i pracovní právo, použije se citované ustanovení i na pracovněprávní vztahy. Na tuto právní normu navazuje ustanovení § 9 zákoníku práce, podle něhož za stát v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která zaměstnance zaměstnává.

Jménem zaměstnavatele jednají vedoucí zaměstnanci. Rozumějí se jimi zaměstnanci, kteří jsou rozděleny do jednotlivých stupňů řízení zaměstnavatele. Mají oprávnění ukládat a stanovovat práci svým podřízeným. Řídit, kontrolovat a organizovat jejich práci [2].

1.3 Závislá práce

Závislou práci lze vykonávat pouze v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Pracovní poměr a právní vztahy založené na dohodách o pracích mimo pracovní poměr jsou základní pracovněprávní vztahy.

Základní znaky závislé práce jsou:

- nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance,
- výkon závislé práce zaměstnancem jménem zaměstnavatele,
- je vykonávána podle pokynů zaměstnavatele,
- výkon závislé práce je prováděn osobně zaměstnancem,
- za mzdu, plat nebo odměnu za práci,
- na náklady a odpovědnost zaměstnavatele,
- v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance je nejdůležitějším znakem, protože vylučuje rovnocennost mezi subjekty. V momentě podepsání pracovní smlouvy nebo dohod o pracích konaný mimo pracovní poměr se zaměstnanec zavazuje k výkonu závislé práce pro zaměstnavatele. Zaměstnavatel tedy získává pravomoc rozhodovat, jak bude zaměstnanec provádět výkon závislé práce, určovat jeho pracovní dobu nebo čerpání dovolené. V rámci podřízenosti, je zaměstnanec „vsazen“ do organizační struktury podniku, kde vykonává roli podřízeného a plní dané požadavky vedoucích zaměstnanců. Při nedodržení požadavků může zaměstnanec obdržet ze strany zaměstnavatele sankci v podobě výpovědi z pracovního poměru nebo napomenutí. Ustanovení § 346 písmena b) zákoníku práce stanoví: *„Zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající mu ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá“*. V tomto případě zaměstnavatel ztrácí svou nadřízenost a zaměstnanec je chráněn. Je nutné podotknout, že v tomto případě může zaměstnavatel hrozit zaměstnanci výpovědí a zaměstnanec v obavě ze ztráty zaměstnání peněžní postih zaplatit [17].

Za odvedený výkon práce zaměstnanec získává mzdu od zaměstnavatele. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo jinou formou odměny. K založení

pracovního poměru nebo dohody o pracech konaných mimo pracovní poměr lze založit po dosažení věku 15 let. Ke vzniku tohoto pracovněprávního vztahu však může dojít až po ukončení povinné školní docházky.

Druhým základním znakem závislé práce je výkon závislé práce jménem zaměstnavatele. Zaměstnanec vykonává závislou práci pro zaměstnavatele na jeho odpovědnost a na jeho náklady. Používá jeho majetek pro výkon závislé práce. To dokazuje například využívání dopravních prostředků s logem zaměstnavatele, nošení pracovního oděvu nebo při komunikaci s třetí osobou se představuje zaměstnavatelovým jménem. V případě pomluvy nebo poškozování jména zaměstnavatele se zaměstnanec dopouští hrubého porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práce (tzv. porušení „pracovní kázně“) a v tomto případě má zaměstnavatel právo ukončit se zaměstnancem pracovní poměr.

Zaměstnavatel má povinnost přidělovat zaměstnanci práci, která je uvedena v pracovní smlouvě. Zaměstnanec má tedy za povinnost vykonávat zadanou práci podle pokynů zaměstnavatele nebo vedoucích zaměstnanců s přidělenými pracovními a ochrannými pomůckami, ty musí používat pouze k určenému pracovnímu výkonu. V případě porušení smlouvy ze strany zaměstnavatele o přidělení jiné práce má zaměstnanec právo přidělenou práci odmítnout.

Zaměstnanec musí svou práci vykonávat osobně, nemůže být zastoupen třetí osobou nebo jiným zaměstnancem. Výkon závislé práce vykonává na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na pracovní cestě, na kterou je zaměstnanec vyslán zaměstnavatelem.

Se závislou prací souvisí tzv. švarcsystém, který formálně vykazuje znaky závislé práce, avšak je vykonáván mimo pracovněprávní vztah. Dochází k uzavření smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž zaměstnanec formálně vystupuje jako podnikatel. Ve skutečnosti se však jedná o výkon závislé práce, tedy o klasický právní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem [17].

Znaky tzv. švarcsystému:

- mezi oběma osobami neexistuje rovné postavení, zaměstnavatel je nadřízen vůči zaměstnanci a ten je vůči zaměstnavateli podřízen,
- zaměstnanec nevykonává činnost samostatně, nýbrž je vázán pokyny zaměstnavatele,

- zaměstnanec nevykonává činnost pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost, činí tak jménem zaměstnavatele a na jeho odpovědnost,
- zaměstnavatel řídí, organizuje a kontroluje práci zaměstnance, určuje jeho pracovní dobu atd.,
- zaměstnanec při výkonu činnosti nevyužívá vlastní výrobní prostředky,
- zaměstnanec je činný pouze pro zaměstnavatele [14].

Opakem závislé práce je podnikání. Jedná se o činnost vykonávanou soustavně, samostatně, na vlastní odpovědnost a za účelem dosažení zisku. Podnikat může osoba fyzická i právnická, ale pouze s příslušným živnostenským nebo jiným oprávněním. Osoby vykonávající podnikání, tedy podnikatelé, si samostatně volí, jakou budou vykonávat činnost. Vybírá si i své obchodní partnery, za jaké ceny bude poskytovat své plnění, jakou bude mít formu podnikání atd. Fyzické osoby provozující podnikání musí mít příslušné živnostenské nebo jiné oprávnění. Živnostenské podnikání je vykonáváno podle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon rozlišuje živnosti ohlašovací a koncesované. Ohlašovací živnost vzniká na základě ohlášení do zápisu živnostenského rejstříku. Koncesovaná živnost vzniká a je provozovaná na základě správního rozhodnutí (koncese). I právnické osoby mohou podnikat na základě živnostenského oprávnění, ale osoby zakládající obchodní společnost nebo družstvo musí učinit zakladatelské právní jednání (společenskou smlouvu, stanovy atd.) a být zapsány v obchodním rejstříku, který vede příslušný rejstříkový soud. Obchodní společnost nebo družstvo vzniká zápisem do obchodního rejstříku [3].

1.4 Práva a povinnosti zaměstnance

Při uzavření pracovní smlouvy nebo dohod konaných mimo pracovní poměr vznikají zaměstnanci i zaměstnavateli práva a povinnosti. Uzavřením smlouvy zaměstnanec získává právo vykonávat práci, která byla sjednána v pracovní smlouvě. Takovou práci, která odpovídá jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Při výkonu práce má zaměstnanec právo pracovat v podmínkách, které neohrozí jeho zdraví nebo život. V případě nutnosti má právo využívat zařízení a pomůcky, které jsou nezbytné při výkonu práce. S výkonem práce souvisí pravomoc získat za pracovní výkon mzdu, plat nebo jinou formu odměny, která je zveřejněna v pracovní smlouvě. Zaměstnanec má právo

na získání benefitů, které zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům. Může se jednat například o stravenky nebo příspěvek na bydlení. Zaměstnanec při podepsání smlouvy získává pravomoc mít nařízenou dovolenou ze strany zaměstnavatele podle stanoveného počtu dní, které jsou ujednány ve smlouvě. Pokud by zaměstnanec vznesl námitku nebo stížnost z důvodu protiprávního jednání zaměstnavatele, je zaměstnavatel povinen podle § 276 odst. 9 zákoníku práce, projednat se zaměstnancem vznesenou námitku nebo s odborovou organizací či se zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci [3].

Během výkonu závislé práce musí zaměstnanec pracovat osobně v rámci svých sil, znalostí a schopností. Vykouávat práci ve stanoveném čase a se svěřenými pomůckami, které jsou při výkonu práce povinné. Avšak svěřené pomůcky musí zaměstnanec využívat pouze k práci, ke které jsou určeny. Bez souhlasu zaměstnavatele nemůže svěřené pomůcky používat k osobním potřebám. Se svěřenými pracovními pomůckami je zaměstnanec povinen pracovat hospodárně, střežit je a úmyslně je neničit, ochraňovat je před zcizením, zneužitím nebo zničením [2].

Způsob výkonu práce zaměstnanec provádí podle pokynů nadřízených, nelze ji vykonávat jiným způsobem. Za předpokladu zvyšování kvalifikace musí zaměstnanec navštívit potřebná školení a získané vědomosti využívat při práci. V průběhu výkonu práce je nutné, aby zaměstnanec chránil zdraví své i svých spolupracovníků. V případě nehody oznámit skutečnost svým nadřízeným. Pokud by zaměstnanec během pracovní doby zjistil závadu na zařízeních, má za povinnost závadu oznámit odpovědnému vedoucímu [3].

V pracovní době má zaměstnanec zakázáno požívat alkoholické nápoje nebo návykové látky. Nekouřit na pracovištích, na kterých je to zakázané. Pokud by zaměstnavatel měl podezření, že zaměstnanec požil alkoholický nápoj nebo návykovou látku má právo vyzvat zaměstnance a provést jeho kontrolu. Kdyby se zaměstnanec dozvěděl o případném zneužití zaměstnavatelova majetku má za povinnost podle § 249 odst. 1 a 2 zákoníku práce, oznámit nadřízenému hrozící škodu nebo v případě nutnosti zakročit a chránit majetek. Zaměstnanec tak nemusí činit, pokud by bylo ohroženo zdraví jeho, spolupracovníků nebo blízkých osob. V pracovní době, mimo pracovní dobu ani na pracovní cestě zaměstnanec nesmí pomlouvat zaměstnavatele a je povinen přispívat k dobrým mravům. Pokud by tak zaměstnanec neučinil, má zaměstnavatel v krajním

případě právo postihnout výpovědí pro porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ve smyslu § 52 písm. g) zákoníku práce [3].

1.5 Práva a povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel musí seznámit zaměstnance při jeho nástupu do práce s kolektivní smlouvou, pracovním řádem a právními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které musí zaměstnanec při práci dodržovat podle § 37 odstavce 5 zákoníku práce.

Kolektivní smlouva je sjednávána pouze mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací podle § 22 zákoníku práce. Upravuje práva zaměstnanců v pracovněprávním vztahu, mimo jiné i práva smluvních stran. Kolektivní smlouvu může uzavřít jeden nebo více zaměstnavatelů s jednou nebo s více odborovými organizacemi. Kolektivní smlouva má za úkol zajistit sociální mír, komunikaci a řešení konfliktu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Rozlišují se 2 základní typy kolektivních smluv:

- podniková kolektivní smlouva, která je uzavírána mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem,
- kolektivní smlouva vyššího stupně uzavíraná mezi vyšším odborovým orgánem a organizací zaměstnavatelů [3].

Pracovní řád je vnitřní právní předpis, který vydává zaměstnavatel. Obecně platí, že zaměstnavatel může vydat pracovní řád, ve kterém rozvede ustanovení zákoníku práce, popřípadě zvláštních právních předpisů, týkající se povinností zaměstnavatele a zaměstnance vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Povinnost vydat pracovní řád mají pouze zaměstnavatelé, kteří jsou uvedeni v § 303 odst. 1 zákoníku práce. Jestliže u zaměstnavatele působí odborová organizace, může zaměstnavatel vydat pracovní řád jen s jejím předchozím písemným souhlasem, jinak je vydání pracovního řádu neplatné [15].

Zaměstnavatel má za povinnost zaměstnance seznámit s prací, kterou bude vykonávat, jenž je v souvislosti s pracovní smlouvou a jakým způsobem ji bude vykonávat. V kontextu s výkonem práce musí zaměstnanec od zaměstnavatele obdržet pracovní pomůcky, které bude používat k určeným pracím. Svěřené pracovní pomůcky musí

zaměstnavatel pravidelně kontrolovat, aby zabránil úrazu, usmrcení nebo neefektivnímu výkonu práce. Dále je zaměstnavatel povinen kontrolovat pracovní prostředí a dbát na jeho bezpečnost a hygienu, stejně tak provádět dozor nad svými zaměstnanci. Vést své zaměstnance k hospodárnému konání závislé práce [2].

Vyhledávat, vyhodnocovat a odstraňovat bezpečnostní rizika, popřípadě rizika minimalizovat, pokud je nelze zcela odstranit. Vytvářet pro své zaměstnance příjemné pracovní prostředí, aby svou práci vykonávali účinně a efektivně. Při výkonu závislé práce zaměstnancem jeho práci organizovat, řídit a kontrolovat. Za jeho vykonanou práci je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci sjednanou mzdu, plat nebo jinou formu odměny v souladu s pracovní smlouvou [2].

Během pracovní doby musí být zaměstnanci poskytnuta doba odpočinku pro vlastní potřeby zaměstnance, v závislosti na délce pracovní směny. Maximálně po 6 hodinách výkonu závislé práce musí být zaměstnanci udělena přestávka v délce 30 minut. Mladistvým zaměstnancům je nařízena přestávka nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. V případě rozdělení povinné přestávky na oddech musí být část přestávky dlouhá nejméně 15 minut. Je nutné podotknout, že přestávka na jídlo a oddech se nezapočítává do pracovní doby [7].

Kromě přestávky na jídlo a oddech rozlišuje zákoník práce další dvě formy odpočinku, a to přiměřenou dobu na oddech a jídlo a bezpečnostní přestávku. Přiměřenou dobu na oddech a jídlo poskytne zaměstnavatel zaměstnanci, který vykonává práci, jež nemůže být přerušena. V takovém případě musí být zaměstnanci i bez přerušování práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo. Tato doba se ve smyslu § 88 odst. 1 zákoníku práce započítává do pracovní doby. Tuto formu odpočinku nelze poskytnout mladistvému zaměstnanci, kterému musí být vždy poskytnuta přestávka na jídlo a oddech. Druhou formou odpočinku je bezpečnostní přestávka, která náleží zaměstnanci podle zvláštních předpisů. Tato bezpečnostní přestávka se započítává do pracovní doby. Případně-li tato bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítává se rovněž do pracovní doby.

Zaměstnavatel by měl přispívat k dobrým vztahům na pracovišti, dodržovat pravidlo rovného zacházení mezi všemi svými podřízenými. Dávat šanci všem uchazečům o pracovní pozici, tedy vyvarování se diskriminace [3].

V rámci rozvoje zaměstnanců je možné ze strany zaměstnavatele nařídit nebo poskytnout potřebná školení pro zvýšené kvalifikace zaměstnance. Účast na školení za účelem získávání nových znalostí, přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo jiná forma odměny. Náklady spojené se školením hradí zaměstnavatel [2].

1.6 Rovné zacházení a zákaz diskriminace v zaměstnání

Rovné zacházení a zákaz diskriminace upravuje zákoník práce jen obecně s tím, že se odkazuje na zvláštní zákon. Tím je zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Zákoník práce stanoví v § 16 odst. 1 rovnost zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Rovnost zacházení se všemi zaměstnanci se musí týkat:

- pracovních podmínek,
- odměňování za práci,
- odborné přípravy,
- příležitosti dosáhnout postupu v zaměstnání.

Rovné zacházení znamená, poskytovat všem zaměstnancům stejné pracovní podmínky včetně odměňování za práci nebo možnost zvyšování kvalifikace. Zaměstnanci pracující na stejné pracovní pozici, vykonávající stejný nebo podobný pracovní výkon, přísluší stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Stejnou prací se rozumí práce s totožnou námahou, složitostí a odpovědností, která se provádí ve shodných pracovních podmínkách se stejným pracovním zařízením nebo pracovními pomůckami.

Zákoník práce také v pracovněprávních vztazích zakazuje jakoukoli diskriminaci. Pojem diskriminace můžeme chápat jako odlišné zacházení ve srovnatelných situacích. Lze ji považovat jako rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti na základě diskriminačních znaků, kde by mohlo dojít k rozdílnému zacházení zaměstnanců. Rovné zacházení znamená, poskytovat všem zaměstnancům stejné pracovní podmínky včetně odměňování za práci nebo možnost zvyšování kvalifikace. Zaměstnanci pracující na stejné

pracovní pozici, vykonávající stejný nebo podobný pracovní výkon, přísluší stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Stejnou prací se rozumí práce s totožnou námahou, složitostí a odpovědností, která se provádí ve shodných pracovních podmínkách se stejným pracovním zařízením nebo pracovními pomůckami [12].

Antidiskriminační zákon rozlišuje řadu forem diskriminace. Za základní formy lze považovat přímou a nepřímou diskriminaci. Při přímé diskriminaci se s určitou osobou zachází méně příznivě, než se zachází s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Důvodem může být rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. K nepřímé diskriminaci dochází tehdy, je-li na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe z některého důvodu uvedeného u přímé diskriminace osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení je odmítnutí opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti, postupu v zaměstnání atd. [12].

Antidiskriminační zákon uvádí i další formy diskriminace, a to obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování nebo pokyny a navádění k diskriminaci. Obtěžování vychází z přímé diskriminace, resp. z jejich znaků. Záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření ponižujícího či urážejícího prostředí. Při sexuálním obtěžování dochází k obtěžování, které má sexuální podtext. Do sexuálního obtěžování se řadí obtěžování jak verbální, neverbální nebo fyzické. K pronásledování dochází v momentě nepříznivého zacházení, postihu nebo znevýhodnění. Jedná se o zpětnou reakci na stížnost nebo žalobu ve smyslu porušení zamezování diskriminace. Pokyn k diskriminaci můžeme chápat jako přivedení třetí osoby do konfliktu mezi dvěma osobami. Třetí osoba může být zaměstnanec nebo vedoucí zaměstnanec, který má nařízeno provádět diskriminaci jiné osobě, ale je nutné podotknout, že není vlastní původce diskriminace. Při navádění k diskriminaci jde o přesvědčování, utvrzování nebo podněcování jiné osoby, aby diskriminovala třetí osobu [12].

Zákaz diskriminace nelze brát absolutně. Najdou se totiž pracovní pozice, u kterých se vyžadují přesně stanovené požadavky pro výkon práce. Není možné, aby toto požadavky všichni splňovali. Hledá-li například zaměstnavatel osobu s příslušným

pohlavím (ženský hlas do pěveckého sboru), požaduje-li osobu s konkrétními schopnostmi (řidičský průkaz skupiny B, znalost cizích jazyků) nebo splnění předpokladu stanovený právními předpisy (zdravotní průkaz, čistý trestní rejstřík), nejde o porušení rovného zacházení a zákazu diskriminace. Rovněž tak požadavek minimálního věku nebo doby předchozího zaměstnání není v rozporu s právem na rovné zacházení a zákazem diskriminace [1].

2 PRÁVNÍ ÚPRAVA PÉČE O ZAMĚŠTNANCE

Právní úprava péče o zaměstnance se zabývá záležitostmi, jakými zaměstnavatel svým zaměstnancům nejen zvýší jejich pracovní výkon, ale také zpříjemní, ale i vylepší jejich pracovní výkon i jeho samotné působení v zaměstnání. Zaměřuje se na zabezpečení a udržení zaměstnanců ze strany zaměstnavatele na daných pracovních pozicích. Jednotlivé formy péče, kterou zaměstnavatel nabízí, jsou stanoveny zákonem a ty musí zaměstnavatel poskytnout každému zaměstnanci. Jsou ale i takové, které jsou poskytovány pouze některým vybraným kategoriím zaměstnanců (např. ženy, mladiství, osoby se zdravotním postižením). Každý zaměstnavatel si jednotlivé výhody a jejich výši volí sám. Musí však být zdůrazněno, že každá podoba péče o zaměstnance, které je nabízena, motivuje k volbě zaměstnání, popř. ovlivňuje samotný výkon závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele [11].

2.1 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Hlavním bodem příznivých pracovních podmínek je zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Každý zaměstnavatel má ze zákona povinnost zajistit svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, které ochrání zdraví zaměstnance a jeho život. Při nástupu do práce je každý zaměstnanec seznámen s náplní jeho pracovní výkonu a s pracovním postupem, kterým bude závislou práci vykonávat. S tímto bodem souvisí upozornění zaměstnance na možná rizika, ke kterým může v průběhu pracovního výkonu dojít. Tím je myšlena ochrana zdraví a života zaměstnance tedy obeznámení zaměstnance s předpisem o bezpečnosti s ochraně zdraví při práci. Předpis upravuje pracovní podmínky, které mají být poskytnuty, aby v průběhu pracovního výkonu nebyly vytvářeny nepříznivé a škodlivé faktory pracovního procesu na zaměstnance. S tímto aspektem souvisí vstupní lékařská prohlídka. Zaměstnavatel ji může vyžadovat, aby se ujistil, zda je zaměstnanec schopen vykonávat daný pracovní výkon. V momentě, kdy zaměstnanec podepíše pracovní smlouvu, souhlasí s tím, že byl obeznámen s bezpečností ochrany života a zdraví na pracovišti. Podmínkami uvedenými ve smlouvě, tedy přehled podmínek neohrožující život a zdraví zaměstnance nebo minimalizace ohrožení, je zaměstnanec povinen vykonávat svůj pracovní výkon. Může se jednat o přesně definovaný pracovní postup nebo povinnost využívat povinné pracovní pomůcky při výkonu závislé práce. V právním smyslu

bezpečnost a ochrana zdraví při práci představuje přehled práv a povinností týkajících se této oblasti [5].

V zaměstnavatelově zájmu je vytvoření takových pracovních podmínek, aby byl zaměstnanec spokojen. V případě škodlivých pracovních podmínek a pracovního prostředí, může zaměstnanec provádět svůj pracovní výkon neefektivně nebo tyto podmínky na něj mohou působit negativně. Listina základních práv a svobod v čl. 31 zaručuje všem fyzickým osobám ochranu života a zaměstnancům v pracovním procesu předcházení přímého poškozování zdraví. V čl. 28 Listině základních práv a svobod je zajištěno právo všem zaměstnancům, získat spravedlivý plat, mzdu nebo jinou formu odměny a příznivé pracovní podmínky. Ženy, mladiství a osoby se zdravotním postižením mají v Listině základních práv a svobod „vlastní“ čl. 29, který jim zaručuje zvýšenou ochranu zdraví při práci.

Podle § 101 odst. 5 zákoníku práce je zaměstnavateli kladena povinnost zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci všem fyzickým osobám, které se s jeho vědomím zdržují na pracovišti. Vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky a pracovní prostředí s vhodnou organizací přijímáním opatření k přecházení rizikům a ochrany zdraví při práci. Při výskytu neodstranitelných rizik má za úkol zaměstnavatel tyto rizika minimalizovat. Současně je třeba, aby zaměstnavatel kontroloval a vyhledával místa, kde by mohlo dojít k ohrožení pracovníka. Zjistí-li závady, je povinen přijmout odpovědnost a problém vyřešit. Ustanovení § 101 odst. 6 zákoníku práce stanoví: *„Náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je povinen hradit zaměstnavatel; tyto náklady nesmějí být přenášeny přímo nebo nepřímo na zaměstnance“*.

V případě zaměstnání osoby se zdravotním postižením musí zaměstnavatel na své náklady vytvořit osobě technické a organizační opatření, tedy úpravu pracoviště, zaučit nebo zaškolit zaměstnance a posléze i umožnit zaměstnanci zvyšovat kvalifikaci.

Pokud zaměstnavatel není schopen možná rizika na pracovišti odstranit, má za úkol, je minimalizovat. Je povinen poskytovat svým pracovníkům ochranné pracovní pomůcky při výkonu práce. Ty však nesmí zaměstnanci překážet při pracovním výkonu. Zaměstnavatelovi je uložena povinnost kontrolovat používání ochranných pracovních pomůcek a kontrolovat jejich stav. Podle daného pracovního výkonu získává zaměstnanec

právo na poskytnutí za strany zaměstnavatele mycí, čistící a dezinfekční prostředky na základně rozsahu znečištění kůže a oděvu [3].

„Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním“, jak vyplývá z ustanovení § 101 odst. 6 zákoníku práce. Poskytování ochranných pracovních prostředků upravuje nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků.

Jestliže by došlo na pracovišti k úrazu, je nutné, aby zaměstnavatel podle § 105 odst. 1 zákoníku práce, objasnil příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu za účasti zaměstnance, pokud je toho schopen, svědků, odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel také nesmí měnit stav na místě úrazu do objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu. Pracovní úrazy jsou evidovány v knize úrazů. Záznamy a vedení dokumentace o pracovních úrazech se vyhotovují v případě, pokud došlo ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny nebo k úmrtí zaměstnance. Nejméně jednou za rok je zaměstnavatel povinen, provádět prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízení v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem zástupce zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zjištěné nedostatky odstraňovat, a to ve smyslu § 108 odst. 5 zákoníku práce.

Ustanovení čl. 7 odst. 1 Listiny základních práv a svobod garantuje nedotknutelnost osoby jejího soukromí s tím, že může být omezena jen v případech stanovených zákonem. Pokud se zabýváme pracovním poměrem, tento zákon pro nás znamená skutečnost, že zaměstnanci nesmí být nijakým způsobem narušováno soukromí na pracovišti nebo ve společných prostorách. Nelze, aby zaměstnavatel otevřeně či skrytě sledoval svého zaměstnance, prováděl odposlechy z telefonních hovorů, kontroloval osobní elektronickou poštu nebo listovní zásilky adresované přímo zaměstnanci. Je-li sledování zaměstnance nutné, je povinností zaměstnavatele upozornit na to zaměstnance. V takovém případě mu zaměstnavatel musí sdělit důvody a rozsah takového postupu. Existují pracoviště, na

kterých je sledování kamerovým nebo jiným systémem nutné (finanční nebo počítačové instituce). Zaměstnavatel si tímto způsobem chrání své know-how. Avšak kamerový systém nesmí být zřízen v šatnách, sprchách nebo sociálních zařízeních. Pokud by zaměstnavatel zhotovil na pracovišti kamerový systém pro ochranu svého majetku, porušoval by zákon, protože chránit majetek lze i jinými prostředky [16].

Podle § 316 odst. 4 zaměstnavatel nesmí vyžadovat jakékoliv informace o zaměstnanci, které přímo nesouvisí s výkonem práce. Nesmí vyžadovat informace o těhotenství nebo rodinných a majetkových poměrech zaměstnance. Dále zaměstnavatel nesmí požadovat informace o sexuální orientaci zaměstnance, o jeho původu, členství v odborové organizaci či v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti, anebo o jeho trestněprávní bezúhonnosti. Zákaz požadovat informace uvedené v předchozí větě však neplatí absolutně. Zaměstnavatel může tyto informace požadovat, je-li pro to dán věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce za podmínky, že je takový požadavek přiměřený, nebo stanoví-li tak právní předpis. Výslovně však je zakázáno, aby zaměstnavatel získával tyto informace prostřednictvím třetích osob [16].

2.2 Příznivé pracovní podmínky

Zaměstnanec má právo, vykonávat závislou práci ve vhodném pracovním prostředí. Konkrétní pracovní prostředí musí splňovat určené pracovní podmínky, které jsou zpravidla stanoveny právními předpisy i technickými normami.

Kontrolu pracovního prostředí provádí samotný zaměstnavatel, ale i hygienické stanice, které jsou zřízeny pro jednotlivé kraje České republiky. Hygiena práce se zabývá ochranou zdraví v souvislosti s pracovní činností člověka. Kontroluje jednotlivé faktory na pracovišti, do kterých lze zařadit osvětlení, hluk, větrání, klimatické podmínky nebo vybavení pro poskytnutí první pomoci.

Podle nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů, se k *osvětlení pracovního prostředí* využívá světlo denní, umělé nebo sdružené. Světlo na pracovišti musí být v souladu s normovou hodnotou a normovým požadavkem. Normovaným požadavkem se rozumí technický požadavek v příslušné české technické normě a normovaná hodnoty odpovídá konkrétní hodnotě denního, umělého a sdruženého osvětlení. Jednotlivá světla nesmí mít negativní vliv na

zrak pracovníka a musí odpovídat náročnosti vykonávané práce. V případě využívání denního světla na pracovišti je povinností, aby denní světlo bylo regulováno z důvodu zvyšování teploty na pracovišti nebo oslňování. V tomto případě je třeba, aby na pracovišti byla zřízena clona, která zabezpečí regulaci denního světla. Umělá světla na pracovišti musí být pravidelně kontrolována, aby byl zachován jejich účinek. Pokud jsou na pracovišti zřízena okna je nutné, aby byla zřízena takovým způsobem, aby měl zaměstnanec možnost s nimi bezpečně manipulovat. Výše světla se odvozuje od velikosti pracoviště.

Světlá výška prostoru určeného pro trvalou práci musí být v závislosti na ploše nejméně 2,50 a nejvíce 3,25 m. Intenzita osvětlení nesmí pracovníka oslňovat. Zhoršovat či znemožňovat vidění pracovníka. Oslnění zraku lze rozdělit podle úrovně závažnosti. Nejvyšší úroveň způsobuje oslepující oslnění, které zabraňuje vidění. Nemožnost rozeznávat podrobnosti či snižování vidění vyvolává osvětlení omezující. Posledním typem oslnění je nazýváno rušivé, které má za příčinu snižování soustředění a rozptylování pracovníka. K oslnění nemusí docházet díky osvětlení, ale i charakteru pracovního prostředí. Ve výrobě, kde se nachází stroje a zařízení, může docházet k odrazu od jejich povrchu. Úroveň osvětlení se pro jednotlivé práce liší, záleží na typu pracovního výkonu. Nutno podotknout, že intenzita osvětlení nebo omezení je velice individuální.

Dalším faktorem, který ovlivňuje příznivé pracovní podmínky, je *hluk na pracovišti*. Jde zejména o případy, kdy jsou využívány stroje a zařízení a tím dochází k vytváření hluku, což může negativně působit na obsluhu anebo obecně zatěžovat jeho okolí. Při vyšších hladinách hluku je nutné, aby zaměstnavatel poskytl svým pracovníkům ochranné pracovní pomůcky. Pokud by tak neučinil, může mít vysoká intenzita hluku za příčinu nehody nebo úrazy na pracovišti. Může vést i k neefektivnímu výkonu pracovníka, protože hluk má i negativní dopad na jeho soustředěnost. Mezi povinnosti zaměstnavatele patří kontrola pracovního prostředí, tedy i kontrola výrobních zařízení. Následkem výroby se každé zařízení opotřebovává a jeho zastaralost nebo porucha může způsobit zvýšení hluku na pracovišti. Na základě ochrany sluchu zaměstnance prověřuje zaměstnavatel pracoviště a podle zjištěných informací zajišťuje svým pracovníkům potřebnou ochranu proti hluku. Zaměstnavatel se zejména zaměřuje na úroveň a trvání expozice hluku, zjišťuje si přípustné expoziční a hygienické limity, informace o hlukových emisí aj. Zaměstnanci, kteří pracují v prostředí s vyšší úrovní hluků, se zúčastňují potřebných

školení, kde získávají informace ohledně používání pracovních ochranných pomůcek, zdroje, ze kterých hluk pochází nebo informace o preventivních lékařských prohlídkách. Jako ochrana proti hluku se využívají protihlukové zástěny a protihlukové systémy. Jejich podstatou je snížení intenzity hluku na pracovišti, ale i ochrana okolí kolem pracoviště. V případě nepřetržitého hluku při pracovním výkonu je zaměstnanci poskytnuta bezpečnostní přestávka [4].

Bezpečnostní přestávka se poskytuje z důvodu zdravotního zatížení během pracovního výkonu. Zabezpečují ochranu pracovníka před nepřetržitými vlivy, které doprovázejí pracovní proces (hluk, vibrace). Bezpečnostní přestávka se poskytuje v pravidelných intervalech a započítává se do pracovní doby [11].

Příznivé pracovní podmínky jsou ovlivněny také *tepelně vlhkostními podmínkami na pracovišti*. Každé pracovní prostředí vykazuje určité mikroklimatické podmínky. Jsou ovlivněny teplotou, relativní vlhkostí a rychlostí proudění vzduchu. Tyto fyzikální veličiny jsou na sobě navzájem závislé, rozhodují o pohodě či nepohodě pracovníka na pracovišti.

Teplotu vzduchu lze popsat jako stav rovnováhy mezi osobou a prostředím. Výše teploty vzduchu působí na produktivitu zaměstnance. Jsou stanoveny hodnoty pro daný typ pracovního prostředí, kde pracují zaměstnanci s ohledem na jeho fyzickou práci a pracovní úbor. Doporučované hodnoty na pracovištích se pohybuje v rozmezí 22-27 °C, podle norem.

Vlhkost vzduchu vnitřního prostředí závisí na venkovní vlhkosti, počtu osob a technologických zdrojích (rostliny, vaření) na pracovišti. V případě poklesu limitované vlhkosti na pracovišti může zaměstnanec onemocnět. Naopak při zvýšené vlhkosti dochází k výskytu plísní, které stejně jako nízká vlhkost mohou způsobit zdravotní nezpůsobilost zaměstnance. Obecně doporučovaná vlhkost na pracovišti se pohybuje v rozmezí 30–60 %. Vlhkost se může na pracovišti regulovat větráním nebo pomocí zvlhčovačů vzduchu.

Požadované hodnoty rychlosti proudění vzduchu se pohybují od 0,1-0,3 m.s⁻¹ s ohledem na pracovní činnosti a pracovní oděv. Chladné proudění vzduchu bývá nepříjemné z hlediska jeho nerovnosti. Příkladem může být průvan způsobený při otevřeném okně nebo otevřených dveřích, kdy proud vzduchu proudí na úroveň hlavy nebo naopak z podlahy působí chlad na úroveň nohou.

Rozdíly těchto veličin mohou být regulovány pomocí vytápění a větrání. Vytápění poskytuje vhodné tepelné podmínky na pracovišti. Pracoviště lze vytápět pomocí teplého vzduchu, kdy pára ohřívá vzduch, tento způsob vytápění není vhodný v prostorách s uvolněnými škodlivými látkami, kde by docházelo k jejich šíření. Dále se využívá vytápění parní nebo teplovodní s vytápěnými tělesy na jednotlivých pracovištích. Teplota pracoviště je důležitá z hlediska výkonu pracovníka. Vysoké teploty zaměstnanci způsobují únavu a nesoustředěnost, které mohou vést k vytvoření úrazu. Zaměstnavatel může teplotu snižovat poskytováním vhodného pracovního oděvu, jádro výskytu tepla zaopatřit clonami a poskytovat zaměstnancům dostatečný příjem tekutin. Nízké teploty způsobují obecně fyzickým osobám, ale i zaměstnancům poškození nervové soustavy. Pokud nelze učinit regulace teploty prostřednictvím jejím zvyšování, poskytují se zaměstnancům tepelně izolované pracovní oděvy, poskytování teplých nápojů nebo chvílemi poskytovaný pobyt v teplém prostředí. Vysoké teploty se snižují pomocí větrání. Při větrání dochází k výměně vzduchu a k odvodu nadměrného tepla. Větrání se uskutečňuje pomocí oken, dveří a netěsnostmi ve větracích otvorech, toto jsou přirozené způsoby větrání. Nucené větrání je realizované pomocí klimatizace, která slouží k čištění okolního vzduchu a tepelné úpravě prostředí [4].

2.3 Pracovní doba a doba odpočinku

Pracovní doba je rozuměna jako doba, kdy se zaměstnanec věnuje výkonu práce pro zaměstnavatele a doba odpočinku jako zaměstnancův prostor pro výkon svých aktivit.

Při podepsání pracovní smlouvy se zaměstnanec se zaměstnavatelem domlouvají na délce pracovní doby. Ta však podle zákona nesmí překročit hranici 40 hodin za týden. Zaměstnanci pracující při těžbě uhlí, nerudných surovin nebo v geologickém výzkumu je uložena pracovní doba 37,5 hodin za týden. V třísměnných a nepřetržitých provozech činí stanovená týdenní pracovní doba 37,5 hodin týdně a pro zaměstnance s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodin týdně [5].

Zaměstnavatel v rámci pracovního poměru musí zaměstnanci určit začátek a konec pracovní doby bez ohledu na typ pracovního režimu. Pokud by tak neučinil, jednalo by se o překážku v práci, kterou by zaměstnavatel musel zaměstnanci nahradit. Rozvržení pracovní doby se dělí na rovnoměrné, nerovnoměrné a pružné rozdělení pracovní doby, tzv. konto pracovní doby.

U rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin, v závislosti na stanovenou týdenní pracovní dobu, tedy 40 hodin týdně. Zaměstnavatel musí zaměstnanci předložit rozvrh pracovních směn nejpozději 2 týdny před platností pracovního rozvrhu. Charakterem pružné pracovní doby je možnost zaměstnanec volit si začátek a konec pracovní doby samostatně, avšak zaměstnavatel stanovuje úsek pracovní doby, kdy zaměstnanec musí na pracovišti vykonávat práci. Konto pracovní doby smí zaměstnavatel sjednat v kolektivní smlouvě. Zaměstnanci je určeno vyrovnávací období, ve kterém se konto pracovní doby bude započítávat. Ze zákona tato doba nesmí překročit 26 týdnů nepřetržitě, avšak v kolektivní smlouvě lze toto období prodloužit až na 52 týdnů. Zaměstnavatel si v rámci konta pracovní doby eviduje rozvrh pracovní doby (rozvržení, začátek a konec směn), stanovenou týdenní pracovní dobu (na kolik hodin je stanoven rozsah práce) a skutečný počet odpracovaných hodin. Dále eviduje účet mzdy, na kterou má zaměstnanec právo podle pracovní smlouvy a mzdu stálou, která je zaměstnanci vyplácena bez ohledu na počet odpracovaných hodin.

Zaměstnanci nemusí být ukládána pouze pracovní doba, v případě potřeby může zaměstnavatel se souhlasem zaměstnance uložit i práci přesčas. Práce přesčas nesmí překročit limit 8 hodin týdně, tedy 150 hodin za rok, nedohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na větším rozsahu práce přesčas. V některých pracovních režimech je nutná práce v noci. Noční práce trvá mezi 22. a 6. hodinou. Pracovní pohotovost není považována jako pracovní výkon. Zaměstnanec je mimo pracovní prostory a je připraven se dostavit na pracoviště.

Do doby odpočinku spadají přestávky v práci. Náleží zaměstnanci v celkové délce 30 minut nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce. Mladistvým zaměstnancům musí být přestávka v práci poskytnuta již po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Zaměstnavatel může poskytnout i více dílčích přestávek v práci, avšak alespoň jedna přestávka v práci musí činit nejméně 15 minut. Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

Mezi jednotlivými směny náleží zaměstnanci nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin. V případech stanovených zákoníkem práce může být tento nepřetržitý odpočinek mezi směny zkrácen až na 8 hodin, pokud nejde o zaměstnance mladšího 18

let. Je-li zkrácen nepřetržitý odpočinek mezi směnami, musí být zaměstnanci prodloužen následující odpočinek o dobu předchozího zkrácení.

Kromě nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami upravuje zákoník práce také nepřetržitý odpočinek v týdnu. Podle § 92 odst. 1 je zaměstnavatel povinen určit dobu práce tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu nejméně po dobu 32 hodin. U mladistvého zaměstnance musí tento odpočinek činit nejméně 48 hodin. Ve stanovených případech lze u zaměstnanců starších 18 let nepřetržitý odpočinek v týdnu zkrátit až na 24 hodin, pokud jim bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za dobu 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku alespoň 70 hodin.

Zákoník práce rovněž reguluje výkon práce ve dnech pracovního klidu, tj. ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu a ve svátek. V těchto dnech může zaměstnavatel nařídít práci jen výjimečně [5].

2.4 Dovolená

Dovolená náleží každému zaměstnanci v pracovním poměr při podepsání pracovní smlouvy. U dohod o provedení práce nebo dohod o pracovní činnosti, zaměstnanci žádná dovolená nenáleží. Avšak pokud zaměstnavatel chce těmto zaměstnancům dovolenou poskytnout, může tak uskutečnit. V momentě čerpání dovolené zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci průměrnou výši výdělku. Ustanovení § 211 odst. 1 zákoník práce, informuje o všech typech poskytovaných dovolených [11].

Po odpracování 60 dnů v neukončeném pracovním poměru náleží zaměstnanci dovolená za kalendářní rok nebo na její poměrnou část. Výše dovolené je podle § 213 odst. 1 zákoníku práce nejméně 4 týdny. Zaměstnancům v režimu platu náleží výměra dovolené 5 týdnů, pedagogům a akademickým pracovníkům vysokých škol 8 týdnů. Dovolenu za kalendářní rok může zaměstnanec čerpat po udržení se v pracovním poměru u jednoho zaměstnavatele celý kalendářní rok. „*Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok*“, jak uvádí § 212 odst. 2 zákoníku práce. Tedy pokud zaměstnanec v průběhu pracovního poměru nečerpal dovolenou a neodpracoval celý kalendářní rok náleží mu jedna dvanáctina za každý odpracovaný kalendářní měsíc [1].

Dovolená za odpracované dny náleží zaměstnanci v případě, že neodpracoval 60 dnů u jednoho zaměstnavatele. Náleží mu v případě odpracování 21 dnů u jednoho zaměstnavatele v kalendářním roce. Výše dovolené odpovídá 1/12 dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dní [5].

Dodatková dovolená je udělována zaměstnancům, kteří podle § 215 zákoníku práce vykonávají práci pod zemí, při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, jelikož je jejich práce zdraví škodlivá a mimořádně obtížná. Tato dovolená přísluší zaměstnanci, pokud u zaměstnavatele pracoval celý kalendářní rok a její výše činí 1 týden. V případě nástupu nového zaměstnance, který prozatím celý kalendářní rok neodpracoval, získává dovolenou ve výši 1/12 dodatečné dovolené po odpracování 21 dnů [11].

Čerpání dovolené určuje zaměstnanci zaměstnavatel. Zaměstnavatel zpravidla oznamuje zaměstnanci 14 dní předem o uložené dovolené. V případě žádosti o dovolenou, by měl v rámci slušného jednání, zaměstnavatel zaměstnanci vyhovět, pokud k tomu nemá vážné důvody. Měl by brát ohled na skutečnost, zda má zaměstnavatel děti a v takovém případě by mu měl poskytnout dovolenou v době školních prázdnin. Pokud zaměstnanec nečerpá dovolenou najednou, ale na části, měla by jedna část trvat nepřetržitě dva týdny, pokud se nedomluví jinak. Zaměstnavatel si musí pečlivě sestavit rozvrh čerpání dovolené, protože jakmile zaměstnanci nastup na dovolenou, každá změna může směřovat až k náhradě nákladů zaměstnanci. Nejčastěji tato situace nastává v případě nahrazení nákladů za pobyty v zahraničí, které byly zrušeny [1].

Rozvrh čerpání dovolené zaměstnavatel sestavuje pro zaměstnance, kteří jsou na mateřské či rodičovské dovolené, v dočasné pracovní neschopnosti, účastníkem vojenského výcviku nebo při ošetřování člena rodiny. Dovolená nemusí být pouze určena zaměstnavatelem, ale k žádosti o dovolenou může dojít i ze strany zaměstnance. Podle § 218 odst. 1 zákoníku práce je čerpání dovolené zaměstnavatel určit takovým způsobem, aby zaměstnanec dovolenou vyčerpal za kalendářní rok, kdy mu na ní vznikl nárok. Pokud dovolená nemůže být čerpána v daném kalendářním roce, lze ji přesunout do následujícího kalendářního roku [11].

2.5 Odměňování zaměstnanců

Jednou z hlavních povinností zaměstnavatele je odevzdávat zaměstnanci za jeho vykonanou práci mzdu, plat nebo odměnu z dohody. Podle ustanovení § 109 odst. 1

zákoníku práce přísluší zaměstnanci za vykonanou práci mzda, plat nebo odměna z dohody o pracech konaných mimo pracovní poměr.

Mzda je rozuměna jako peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem svému zaměstnanci za jeho odvedenou závislou práci. Obecně platí, že zaměstnavatelé vyplácí zaměstnancům mzdu. Plat poskytují zaměstnavatelé, kteří vystupují ve formě státu, státního fondu, územního samosprávného fondu aj. V případě dohod konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce nebo dohoda o provedení o pracovní činnosti) se hovoří o odměně.

Výše mzdy, platu nebo odměny z dohody musí být stejná u každého zaměstnance, kteří vykonávají stejnou práci. Z tohoto zákona vyplývá povinnost zaměstnavatele, zajistit rovné zacházení na pracovišti a nikoho nediskriminovat.

Výše nebo rozmezí mzdy pro zaměstnance bývá upravena v kolektivní smlouvě nebo pracovní smlouvě, zaměstnavatel její výši nesmí upravovat. V den nástupu do práce získává zaměstnanec právo na vydání písemného mzdového výměru, který ho informuje o formě odměňování, termínu a místa výplaty [8].

V souvislosti s výší mzdy upravuje zákoník práce dva pojmy: minimální mzda a zaručená mzda. Minimální mzdou se rozumí nejnižší přípustná odměna za práci v základním pracovněprávním vztahu. Zaručenou mzdou je mzda, na kterou vzniklo zaměstnanci právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu nebo mzdového výměru. Zaručená mzda nemůže být nižší než minimální mzda [3].

Platem se rozumí odměna za práci zaměstnancům, kterých tak stanoví zákoník práce v § 109 odst. 3. v pracovním či služebním poměru. Plat nesmí být nižší než minimální mzda, zaměstnanec se při podepsání pracovní smlouvy zařazuje do platové třídy, která je ohodnocena minimálním platovým tarifem. Platových tříd je celkem šestnáct a každá z nich je rozdílná podle složitosti, fyzické náročnosti a odpovědnosti. Zaměstnavatel řadí zaměstnance do platových tříd podle druhu práce dle pracovní smlouvy a v jeho mezích na něm požadovaných podle § 123 odst. 2 zákoníku práce. Jednotlivé platové třídy jsou sestaveny z platových stupňů, kde se bere ohled na délku praxe a na dosažené vzdělání zaměstnance [11].

2.6 Odborný rozvoj zaměstnanců

Podle § 227 zákoníku práce odborný rozvoj zahrnuje zejména zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace. *Zaškolení a zaučení* zahrnuje získávání potřebných informací pro zaměstnance, který nastupuje na pracovní pozici a nemá potřebnou kvalifikaci. Pracovní doba vynaložená na zaškolení a zaučení je vykonávána za mzdu, plat či jinou formu odměny, tudíž se jedná o závislou práci. K této situaci nastává v případě přemístění zaměstnance z vůle zaměstnavatele na jiný druh práce nebo na jiné pracoviště.

Zákoník práce ukládá zaměstnavatelům povinnost zabezpečit *odbornou praxi absolventům škol*. Za absolventa se považuje každý, pokud po řádném ukončení střední školy, konzervatoře, vyšší odborné školy nebo vysoké školy nedosáhla jeho odborná praxe dvou let. Do této doby se nezapočítává mateřská nebo rodičovská dovolená. Smyslem této odborné praxe je získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce.

Zaměstnanci je v průběhu trvání pracovního poměru poskytnuta možnost *prohlubování kvalifikace*. Dochází k získávání nových informací (prodlužování svářečských průkazů, změny zákonů aj) nebo k obnovování kvalifikace, avšak její podoba se nemění. Zaměstnavatel má právo vyslat svého zaměstnance na školení a ten takové školení nesmí odmítnout. Veškerá náklady spojené se školením zaměstnance, hradí zaměstnavatel a zaměstnanci za účast na školení přísluší mzda nebo plat.

Zvyšování kvalifikace se podle § 231 odst. 1 zákoníku práce rozumí změna hodnoty kvalifikace, popřípadě i její získání nebo rozšíření. Cílem je dosažení vyššího stupně vzdělání. Je-li takový postup v souladu s potřebou zaměstnavatele, přísluší zaměstnanci volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Nejsou-li dohodnuta nebo stanovena další práva zaměstnance, náleží mu toto volno v nezbytně nutném rozsahu k účasti na vyučování, školení nebo výuce. Kromě toho zákoník práce stanoví povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci další volno s náhradou mzdy nebo platu, například na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou.

Zákoník práce umožňuje, aby zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem písemnou formou kvalifikační dohodu. V ní se zaměstnanec zaváže setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po určitou dobu po ukončení, zvýšení nebo prohloubení kvalifikace, a to

nejdéle po dobu 5 let. Pokud tento závazek zaměstnanec nesplní, je povinen uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel v souvislosti s tímto zvýšením vynaložil.

Jestliže zvýšení kvalifikace není v souladu s potřebou zaměstnavatele, zaměstnanci nevzniká právo na pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu. Takové zvýšení kvalifikace může zaměstnavatel považovat za jinou důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance podle § 199 odst. 1 zákoníku práce. Zaměstnanci pak náleží pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy nebo platu.

2.7 Stravování zaměstnanců

Zaměstnavateli je uložena povinnost umožnit stravování všem zaměstnancům ve všech směnách, a to jak zaměstnancům v pracovním poměru, tak zaměstnancům činným na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Tato povinnost neplatí v případě vyslání zaměstnance na pracovní cestu.

Zaměstnanec ze zákona získává právo na udělení přestávky v práci, kterou může využít právě pro stravování. V rámci kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu je možnost poskytnout zaměstnanci přímo stravu prostřednictvím vlastního stravovacího zařízení nebo možnost dovozu jídla na vyhrazený stravovací úsek. V dnešní době jsou rozšířeny stravenky, které zaměstnavatel uděluje svým zaměstnancům za každou odpracovanou směnu. Část z celkové hodnoty stravenky hradí zaměstnavatel a zbytek částky zaměstnavatel srazí zaměstnanci ze mzdy. Výše částky, kterou bude zaměstnavatel přispívat, si určuje sám. Zaměstnanci stravenky slouží k poskytnutí stravy ve veřejně přístupných stravovacích zařízeních nebo obchodech. Stravenka má povahu jako finanční bonus ke mzdě, která je pro zaměstnavatele výhodná, protože z ní neodvádí zdravotní ani sociální pojištění [7].

Pokud zaměstnavatel nevlastní stravovací zařízení, může na pracovišti zřídit místnost s kuchyňskými spotřebiči, díky kterým si zaměstnanec stravu ohřeje atd. Vystavená místnost však musí být v souladu s bezpečností a ochranou zdraví při práci nebo s hygienickými předpisy [7].

2.8 Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců

Zákoník práce upravuje zvláštní pracovní podmínky především pro *zaměstnankyně, zaměstnankyně-matky nebo zaměstnankyně pečující o dítě*. Tím uvedené ženy získávají zvýšenou ochranu v zaměstnání [10].

Podle ustanovení § 238 zákoníku práce je zakázáno zaměstnávat zaměstnankyně pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Je také zakázáno zaměstnávat zaměstnankyni, která je těhotná, nebo kojí, anebo je matkou do konce devátého měsíce po porodu, pracemi, které nejsou zdravotně způsobilé podle lékařského posudku [6].

Mateřská dovolená se poskytuje zaměstnankyním v souvislosti s porodem, péčí o dítě nebo pokročilým těhotenstvím. Pokud zaměstnankyně oznámí zaměstnavateli nástup na mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen ženě vyhovět. Rozhodne-li se žena po ukončení mateřské dovolené nastoupit na rodičovskou dovolenou, musí jí být ze strany zaměstnavatele vyhověno. Po ukončení mateřské nebo rodičovské dovolené vzniká zaměstnankyni právo, pokud nerozvázala se zaměstnavatelem pracovní poměr před nástupem na mateřskou dovolenou, nastoupit na pozici, která je v souladu s pracovní smlouvou. Pokud se během doby trvání mateřské či rodičovské dovolené pracovní pozice zrušila, získává žena právo na zařazení na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě.

Zaměstnavatel je povinen při zařazování ženy pečující o dítě přihlížet k jejím potřebám. Může nastat situace, kdy žena pečující o dítě požádá o zkrácení pracovní doby nebo o jinou vyhovující variantu. Jestliže tímto žena neohrozí vážné provozní důvody, lze ji vyhovět [6].

Z ustanovení § 241 odst. 1 zákoníku práce vyplývá, že zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Zaměstnankyně může navrhnout jednu z flexibilních forem zaměstnání. Nabízí se zkrácený úvazek, jehož nárok na odpracované hodiny je o polovinu nižší, jak státem stanovený limit 40 hodin odpracovaných hodin týdně. Jako další možnost se nabízí pružná pracovní doba, u které je možné si stanovit začátek i konec pracovní doby. Podle zvolené předem stanovených hodin je povinností zaměstnankyně v určité pracovní době pobývat na pracovišti. Mezi oblíbené formy zaměstnání se považuje i práce z domova. Pro zaměstnankyni to může být pozitivní z hlediska nestanovené pracovní doby.

Zaměstnavatelé práci z domova mohou uvítat z důvodu ušetření nákladů, avšak s touto formou mohou být problémy z hlediska komunikace a kontroly zaměstnankyně [6].

Zvláštní pracovní podmínky stanoví zákoník práce také pro *mladistvé zaměstnance*. Jde o zaměstnance mladší 18 let. Podle § 243 zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností těchto zaměstnanců, a to zvláštní úpravou jejich pracovních podmínek [10].

Zákoník práce stanoví, že zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji. Zároveň zakazuje zaměstnávat mladistvé zaměstnance prací přesčas a prací v noci. Práci v noci mohou výjimečně vykonávat zaměstnanci starší 16 let, pokud noční práce nepřesahuje 1 hodinu a musí být pod dohledem zaměstnance staršího 18 let. Dále zákoník práce obsahuje další práce, které jsou zakázané pro mladistvé zaměstnance, např. práce nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé pro zdraví [10].

Zákoník práce garantuje rovněž zvýšenou ochranu *osobám se zdravotním postižením*. Zvláštní ochranu těchto osob zaručuje článek 29 odst. 2 Listiny základních práv a svobod, a to jak v pracovních vztazích, tak při přípravě k povolání. Podrobnosti stanoví především zákon o zaměstnanosti.

Některé osoby trpící zdravotním postižením nejsou schopny vykonávat zaměstnání. Proto jsou vymezeny dané kategorie, které osobu se zdravotním postižením chrání před pracovním výkonem, protože ji není schopen fyzicky vykonávat. Tyto osoby jsou tzv. plně invalidní, tudíž mají dlouhodobou ztrátu pracovní schopnosti, z důvodu nepříznivého zdravotního stavu. Druhá skupina osob se zdravotním postižením zahrnuje osoby částečně invalidní, které jsou schopny vykonávat výdělečnou činnost, avšak do jistých hranic. Zda-li je fyzická osoba zdravotně postižená či není a konkrétněji se řadí do plné či částečné invalidity, rozhoduje okresní správa sociálního zabezpečení na základě předloženého lékařského posudku služby sociálního zabezpečení [9].

Podle § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je zaměstnavatel povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Pokud zaměstnavatel zaměstnává osobu se zdravotním postižením, musí mít na pracovišti takové vybavení, které takovému

zaměstnanci ulehčí pracovní výkon, například sluchově postižení mohou získávat informace písemnou formou [9].

Zaměstnanci se zdravotním pojištěním získávají právo na zvláštní ochranu při výkonu práce v podobě úpravy pracoviště, zaškolení, zaučení nebo zřízení chráněných pracovních míst či dílen. Do tohoto práva spadá i zvláštní přístup na pracoviště a zařízení pracoviště. Zaměstnavatel může požádat o finanční příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pokud zaměstnává nejméně 50 % zdravotně postižených zaměstnanců z celkového počtu zaměstnanců.

Podle ustanovení § 69 odst. 1 zákona o zaměstnanosti mají osoby se zdravotním postižením právo na pracovní rehabilitaci. Tu zabezpečuje příslušná krajská pobočka Úřadu práce České republiky podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovně rehabilitačními středisky. Na základě písemné dohody může tento úřad pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu. Pracovní rehabilitace napomáhá osobě se zdravotním postižením nárok na udržení a získání si vhodné pracovní pozice, náklady spojené s pracovní rehabilitací hradí příslušný úřad práce. Součástí rehabilitace je poradenská činnost vázaná na volbě povolání, praktická a teoretická příprava na zaměstnání atd. [9].

3 Právní úprava péče o zaměstnance v obchodní korporaci Explosia a.s.

Tato kapitola se věnuje právní úpravě péči o zaměstnance v obchodní korporaci Explosia a.s. Je v ní pojednáno o tom, jak tato právnická osoba realizuje příslušná ustanovení právních předpisů, zejména zákoníku práce. Struktura jednotlivých složek péče o zaměstnance navazuje na předchozí kapitolu s tím, že nejprve je stručně charakterizována uvedená obchodní korporace.

3.1 Základní charakteristika obchodní korporace Explosia a.s.

Obchodní korporace Explosia a.s. se sídlem Semtín 107, 530 02 Pardubice, identifikační číslo 25291581, je zapsána v obchodním rejstříku, vedeném Krajským soudem v Hradci Králové, v oddílu B, vložka 1828. Jejím jediný akcionářem je Česká republika s tím, že práva a povinnosti akcionáře vykonává Ministerstvo průmyslu a obchodu.

V současné době se Explosia a.s. zabývá výrobou několika produktů i poskytováním služeb. Mezi nabízené produkty se řadí výroba střelivin, trhavin a pyrotechniky. Poskytuje také analytické služby, laboratoř bezpečnostního inženýrství nebo zkušebnu trhavin. Nedílnou součástí je úsek Fospol, který poskytuje zákazníkům systém tzv. „komplexní obsluhy“ lomu, tedy provedení vrtných prací, trhacích pracích, rozpojení materiálu atd. Výzkumný ústav průmyslové chemie se v současnosti zabývá výzkumem a vývojem technologií pro výrobu střelivin, trhavin, dále na laboraci náplní, munice aj.

Obchodní korporace Explosia a.s. zaměstnává přes 700 zaměstnanců. Její areál zastavuje rozlohu 390 hektarů a skládá se z více jak 300 budov. Většina areálu je zalesněna z důvodu tlumení výbuchu, stejně tak jako bunkry, které jsou pokryty zeminou.

Historie obchodní korporace Explosia a.s. sahá až do roku 1920, kdy došlo k založení Československé akciové továrny na látky výbušné. Myšlenka založení továrny vyšla z potřeby nově vzniklého samostatného československého státu, který potřeboval zajistit obranný průmysl. Nově vznikající moderní armáda vyžadovala výrobu výbušnin, bez kterých by se neobešla. O rok později startovala výstavba oddělení na výrobu černého prachu a průmyslových trhavin. V roce 1934 získala Československá akciová továrna na látky výbušné název Explosia a.s. Během druhé světové války bylo v blízkém i širokém okolí továrny vybudováno několik desítek protiletectkých objektů pro ochranu

před bombardováním, ochranou zaměstnanců a zabezpečení výrob. Padesátá léta minulého století jsou v obchodní korporaci Explosia a.s. spojována se založením Výzkumného ústavu průmyslové chemie. V tomto období byl započat i výzkum plastické trhaviny SEMTEX, která byla vyvinuta Stanislavem Breberou a Radimem Fukátkem.

Explosia a.s. působící v chemickém průmyslu může v očích obyvatel vyvolat pocit hlavního znečišťovatele životního prostředí. Avšak roku 2005 se zapojila do veřejného programu na ochranu životního prostředí Responsible Care – odpovědné podnikání v chemii. Responsible Care je celosvětová a dobrovolně rozvíjená iniciativa, která se zaměřuje na zvyšování ochrany zdraví a životního prostředí a bezpečnosti všech činností spojených s podnikáním společnosti.

Z tohoto důvodu tato obchodní korporace preferuje prodej výrobků, které se vyrábějí z nevyčerpatelných přírodních zdrojů, využívá takové technologie s co nejnižším dopadem na životní prostředí. Samotné výrobky jsou vyráběny tak, aby při jejich využívání bylo životní prostředí, co nejméně znečištěno. Explosia a.s. poskytuje otevřenou komunikaci, která informuje obyvatelstvo, zákazníky a obchodní partnery o vlivu výrobků a procesů na životní prostředí. Nebojí se ani přímé komunikace s jednotlivci. Vedení společnosti přijímá a odpovídá na veškeré názory a připomínky týkající se její činnosti této obchodní korporace.

V areálu obchodní korporace Explosia a.s. je zakázáno kouřit, držet při sobě zapalovač, nosit a konzumovat alkoholické nápoje nebo omamné látky. Zakázáno je rovněž přenášet výbušné látky nebo zbraně a fotografovat. Celý areál je pod dohledem kamerového systému.

3.2 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v obchodní korporaci Explosia a.s.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je v obchodní korporaci Explosia a.s. hlavní prioritou. Svým zaměstnancům se snaží zajistit co nejbezpečnější pracovní podmínky.

První den po nástupu do práce je zaměstnanec seznámen nejen s činností obchodní korporace, s její historií atd., ale především s bezpečností a ochranou zdraví při práci. Dozvídá se, jakým způsobem se musí v areálu chovat, co u sebe smí a nesmí přenášet atd. Zaměstnanec je také informován, jaké pracovní oblečení a ochranné pomůcky mu budou poskytnuty, a to v závislosti na druhu vykonávané práce. Dále je zaměstnanci vysvětleno,

jak se zachovat v situacích ohrožujících život nebo zdraví. Součástí této teorie je i seznámení s pravidly první pomoci. Během školení jsou samozřejmě zaměstnancům poskytovány přestávky.

Druhý den se zaměstnanec seznamuje se svým pracovním prostředím, ve kterém bude provádět svůj pracovní výkon. Poslední část školení je zakončena testem, který musí zaměstnanec úspěšně složit. Pokud by tomu tak nebylo, je vedení podniku nuceno se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr. Po určitý časový interval je nový zaměstnanec sledován, jak svůj pracovní výkon provádí, dále je i kontrolován, zda dodržuje podmínky, které se mají dodržovat v areálu v rámci bezpečnosti a ochrany zdraví.

Jelikož výroba v obchodní korporaci Explosia a.s. je zaměřena na životu nebezpečné látky, dodržování daných pravidel je striktně kontrolováno. Tím chrání nejen sama sebe, ale také zaměstnance, kteří s těmito výrobky přijdou do styku.

Samotné kontroly pracovního prostředí jsou individuální. Všechny výroby jsou tzv. kategorizovány. Existují čtyři kategorie výrob, kde se sledují rizikové faktory, které by mohly mít dopad na zdraví zaměstnanců. Každá má stanovené parametry, které jsou ve všech výroбах měřeny. Podle naměřených hodnot se pak výroba rozdělí do kategorií a kontrola probíhá podle stanovených předpisů. Zpravidla kontroly probíhají podle vnitřních předpisů a týkají se jak pracovního prostředí, tak výrobních zařízení nebo pracovních či ochranných pomůcek. Kontrola pracovního prostředí se zaměřuje na zjišťování čistoty pracovního prostředí, stavu lékárničky nebo hasících přístrojů. U výrobního zařízení se kontroluje jeho funkčnost, zda není porušeno a nedochází na něm k únikům surovin, například z důvodu netěsnosti. Pracovní i ochranné pomůcky jsou kontrolovány z hlediska jejich účelnosti, zaměstnanci musejí vytvářet 100 % ochranu před poškozením zdraví.

Kontroly probíhají nejen na základě stanovených termínů, ale i namátkově. Po každé kontrole se sestavuje protokol, který obsahuje popis a celkový stav celé výroby a pracoviště. V protokolu je také zaznamenáno, jestli nebyla zjištěna na pracovišti závada. Kontrolu a sestavování protokolu o všech pracovních prostředích provádí bezpečnostní technik. Dalším důvodem, proč bezpečnostní technik provádí kontrolu, je vyhodnocení rizik, která mohou ohrozit zdraví nebo život zaměstnanců. Soustřeďuje se na všechny místa ve výrobě, která by mohla být nebezpečná. Při výskytu nějakého rizika se hned řeší způsob, jak jej odstranit, protože hlavní prioritou je zabezpečení ochrany zdraví a života

zaměstnanců. Pokud dané riziko nelze odstranit, bezpečnostní technik se snaží takové riziko minimalizovat. Kontrolu provádí podle stanovaných postupů.

Pokud by došlo na pracovišti k úrazu, všichni zaměstnanci vědí, jak v této situaci postupovat. Zaměstnanci mají na všech pracovištích k dispozici lékárníčku i postupy k provedení první pomoci. Úrazy jsou vedeny v knize úrazů, která je opět k dispozici na každém pracovišti. Pokud se jedná o vážnější pracovní úraz, je zaměstnanec odvezen k lékaři. Ten vyhodnotí jeho zdravotní stav a je-li to možné, zaměstnanec se může vrátit zpět na svou pracovní pozici. Jestliže je zaměstnancův pracovní úraz natolik vážný, že se na svou pracovní pozici již vrátit nemůže, je buď převeden na jinou práci, nebo dojde k rozvázání pracovní poměru.

Jelikož se výroba v obchodní korporaci Explosia a.s. zaměřuje na trhaviny, výbušniny aj., nabízí se otázka, jaké pracovní oblečení či pomůcky, musí mít zaměstnanec k dispozici. Pracovní oblečení je vyrobeno z takového materiálu, aby zamezil vzniku chemické reakce, která by mohla skončit neštěstím. Stejně tak i pracovní pomůcky odpovídají tomu, aby zaměstnanci nebyl zhoršen zdravotní stav z důvodu pracovního výkonu. Zaměstnanci mají k dispozici takové pracovní pomůcky, které je chrání nebo minimalizují riziko vzniku jejich úrazu. S tímto tvrzením je každý zaměstnanec seznámen, již před nástupem do práce. V momentě, kdy by si zaměstnanec stěžoval na zhoršení zdravotního stavu, musí navštívit lékaře, který má na starost všechny zaměstnance této obchodní korporace. Přímo na pracovištích jsou i k dispozici léky, které si zaměstnanci mohou vzít v případě nevolnosti.

Zaměstnanci mají na jednotlivých pracovištích k dispozici skříňky na své osobní věci. Některé věci si zaměstnanci na pracoviště brát nemohou, konkrétně zapalovač nebo zápalky. U výrobního areálu jsou tři brány, na kterých dochází ke kontrole osob. Každá osoba pohybující se v tomto areálu musí mít u sebe kartu, kterou se identifikuje kontrole právě na těchto vstupních branách. Pokud osoba tuto kartu nepředloží, do areálu jí není povolen vstup. Každá osoba, která není zde zaměstnaná, se nemůže samostatně po areálu pohybovat, musí mít vždy doprovod. Na vstupních branách ještě může docházet také k namátkovým kontrolám, zda osoby u sebe nemají zakázané předměty.

3.3 Příznivé pracovní podmínky v obchodní korporaci Explosia a.s.

Každému zaměstnavateli je ukládána povinnost vytvářet svým pracovníkům pracovní podmínky, které budou odpovídat právním předpisům tak, aby zaměstnanci pracovali v bezpečných pracovních podmínkách. Pracovní podmínky obchodní korporace Explosia a.s. jsou kontrolovány jak orgány veřejné moci (například orgány inspekce práce nebo orgány hygieny práce), tak samotnými zaměstnanci.

Jelikož v této obchodní korporaci dochází k výrobě výbušnin a trhavin, nároky na bezpečnost a čistotu pracovního prostředí jsou vysoké. Pracoviště, ale i výrobní zařízení musí být v takovém stavu, který odpovídá přísným normám. Není možné, aby byla započata výroba ještě před tím, než bude výrobní zařízení zcela očištěno. S tím souvisí téma bezpečnosti na pracovišti, protože bez stanovené čistoty výrobního zařízení, by mohlo dojít k riziku vzniku zranění na pracovišti. Ve všech výroбах mají zaměstnanci za povinnost mít oblečeno pouze určené pracovní oblečení a pracovní obuv. Ve všech výroбах je zakázáno zvedat ze země jakýkoli výrobek nebo materiál, který upadl na zem. I pracovníci ve skladovacích zařízeních mají přesně definováno, jak s daným výrobkem manipulovat a jakým způsobem ho uskladnit.

Osvětlení pracovního prostředí administrativních budov v obchodní korporaci Explosia a.s. je zpravidla sdružené, tedy kombinace světla umělého a světla denního. Osvětlení ve výrobě bývá zpravidla umělé, protože výroba probíhá v takových výrobních budovách, kam je zamezen přístup světla denního. Nutno zmínit, že se jedná o výrobu, při níž dochází k chemické reakci, které může být podmíněna intenzitou osvětlení. Tato intenzita může negativně ovlivňovat rychlost chemické reakce, a tedy může dojít k nehodě na pracovišti. Na každém výrobním pracovišti je tedy intenzita osvětlení regulována, právě s ohledem na daný výrobek. Světelná výška prostoru je taková, jak si žádá daná výroba. Pokud světlo oslňuje zaměstnance, získá ochranné pracovní pomůcky.

Hluk na pracovišti je další faktor, který ovlivňuje příznivé pracovní podmínky. Zde hluk způsobují zpravidla výrobní stroje a výrobní zařízení. Zaměstnanci mají k dispozici ochranné pracovní pomůcky, které jsou zaměstnancům pravidelně měněny a kontrolovány. Stroje a zařízení navíc kontroluje bezpečnostní technik, který se snaží o minimalizaci hluku. Zaměstnanci pracující ve výroбах s vysokou intenzitou hluku získávají právo na bezpečnostní přestávku.

Teplota na pracovišti je regulována, stejně jako u osvětlení podle typu výrobku, který se daném pracovišti vyrábí. Zaměstnancům je poskytováno takové pracovní oblečení, které je vhodné vzhledem k vykonávané práci, ale také z hlediska ochrany jejich zdraví.

3.4 Pracovní doba a doba odpočinku v obchodní korporaci Explosia a.s.

Pracovní dobu mají zaměstnanci v této obchodní korporaci přesně stanovenou. V tomto závodě je nutné, aby zaměstnanci byli ve své předem určené pracovní době na svých místech. Proto není možné, aby zde zaměstnanec uplatňoval pružnou pracovní dobu nebo konto pracovní doby.

Administrativní zaměstnanci v obchodní korporaci Explosia a.s. mají stanovenou pracovní dobu v délce 37,5 hodiny týdně, a to 7,5 hodin v pracovních dnech. Do této doby se nezapočítává přestávka na jídlo a oddech v délce 30 minut.

Zaměstnanci pracující ve výrobě mají stanovenou délku pracovní doby dvěma způsoby. Ti, kteří pracují ve třisměnném provozu, tj. ranní, odpolední nebo noční směně, mají také pracovní dobu v délce 37,5 hodiny týdně, z toho 7,5 hodin v pracovních dnech. Do této doby se rovněž nezapočítává přestávka na jídlo a oddech v délce 30 minut. Ostatní zaměstnanci ve výrobě mají pracovní dobu též v délce 37,5 hodin týdně, avšak délka jejich směny činí 12 hodin. Zaměstnanci se tak střídají na ranních a nočních směnách. Těmto zaměstnancům jsou určeny dvě přestávky na jídlo a oddech v délce trvání 30 minut. Tato možnost je tu z toho důvodu, aby zaměstnanec načerpal síly a odpočinul si.

Pro vedení obchodní korporace Explosia a.s. je důležité, aby zaměstnanec pečlivě odváděl svůj pracovní výkon. Není to jen z důvodu správně vytvořeného výrobku, ale také proto, aby zaměstnanec dával pozor sám na sebe a nezpůsobil si pracovní úraz.

Každému zaměstnanci je přesně rozvržena pracovní doba. Je nutné, aby zaměstnanec v daný čas byl na pracovišti. Bylo mi řečeno, že se občas stane, že zaměstnanec na směnu nepříjde a ani se předem neohlásí. Pokud se tato situace opakuje a zaměstnanec se předem neohlásí svou nepřítomnost, vedení obchodní korporace má za úkol s tímto zaměstnancem rozvázat pracovní poměr.

Bezpečnostní přestávka slouží zaměstnancům v obchodní korporaci Explosia a.s. pro odpočinek z důvodu zachování zásad bezpečného chování na pracovišti. Je tomu tak z toho důvodu, aby zaměstnanci nevykonávali činnosti jednotvárné a nebyl zatěžován

jejich organismus. Bezpečnostní přestávky jsou poskytovány po 2 hodinách nepřetržité práce, kdy každá přestávka trvá 10 minut a je započítávána do pracovní doby. Bezpečnostní přestávky jsou zde zaměřeny na oddech od hluku a fyzické zátěže. Zaměstnanec pro bezpečnostní přestávku může využít společné místnosti, které jsou na každém pracovišti k dispozici.

Při náročnějších pracech, které by zaměstnanec vykonával, například čištění výrobního zařízení, je i tomuto zaměstnanci vymezena přestávka na oddech. Jedná se spíše o takovou „lidskou přestávku“, která se samozřejmě do pracovní doby započítává, ale není o ní v pracovní smlouvě zmínka. Mistři jednotlivých pracovišť těmto zaměstnancům poskytují přestávku na oddech a odpočinek, aby se mohli opět v klidu zařadit do výrobního procesu. Tato přestávka je tedy obdoba přestávky bezpečnostní.

Každý zaměstnanec při nástupu do práce získá zaměstnaneckou identifikační kartu. Prostřednictvím této karty je zaměstnanci evidován jeho příchod i odchod na pracoviště. Samozřejmě i příchody i odchody během přestávky, které zaměstnanci slouží pro jeho osobní potřeby. Tato karta navíc slouží všem zaměstnancům, aby vůbec mohli na pracoviště vstoupit nebo volně odejít. Tyto informace o příchodu a odchodu jsou zpětně dohledatelné v případě možných dohadů o přítomnosti či nepřítomnosti zaměstnance na pracovišti.

3.5 Dovolená v obchodní korporaci Explosia a.s.

Základní délka dovolené činí podle zákoníku práce čtyři týdny v kalendářním roce. Avšak v obchodní korporaci Explosia a.s. získávají zaměstnanci dovolenou nad rámec zákoníku práce o týden delší, tedy 5 týdnů v kalendářním roce. Zaměstnanci, kteří vykonávají práci na rizikových pracovištích, kde je zvýšená pravděpodobnost vzniku nemoci z povolání, úrazů nebo jiného poškození zdraví, mají dovolenou v kalendářním roce prodlouženu na 6 týdnů. Je tomu tak proto, aby měli více času na kvalitní odpočinek a odváděli tak hodnotný pracovní výkon.

Obchodní korporaci Explosia a.s. patří také mezi zaměstnavatele s nepřetržitým provozem. Tudíž není jen tak možné přerušit výrobní proces, který probíhá bez přestávky 24 hodin denně bez ohledu na víkendy nebo svátky. Právě z těchto provozních důvodů není možné poskytovat zaměstnancům celozávodní dovolenou. Je nutné zajistit plynou výrobu daných výrobků. Výrobní proces nemůže být ani zastaven v době trvání vánočních

nebo velikonočních svátků. Zaměstnanci určitých výrob jsou povinni i v tyto dny provádět pracovní výkon.

Zpravidla si zaměstnanci mohou určovat čerpání dovolené sami. Nicméně dovolená bývá i ukládána. Jelikož každá výroba je vybavena výrobními zařízeními, je nutné provádět jejich údržbu. Údržba zajišťuje správnou činnost, spolehlivost a provozuschopnost výrobního zařízení. Dále si ukládá za cíl obstarat plynulý a hospodárny chod výroby. V době trvání údržby na daném pracovišti konkrétně na určitém výrobním zařízení mají zaměstnanci obstarávající tuto výrobu dovolenou. V momentě, kdy končí údržba jedné výroby, začíná údržba na jiných výrobních zařízeních, tak i tito zaměstnanci začínají čerpat svou dovolenou. Termín, kdy bude započata údržba určitého výrobního zařízení stanovuje vnitřní směrnice. Kontrolu provádí interní bezpečnostní technik. Vyhodnocuje technický stav výrobních zařízení tak, aby byla zajištěna jejich provozuschopnost.

3.6 Odměňování zaměstnanců v obchodní korporaci Explosia a.s.

Zaměstnancům v obchodní korporaci Explosia a.s. přísluší za vykonanou práci mzda. Kromě základní mzdy získávají zaměstnanci navíc příplatky za odpolední práci, noční práci a za práci přesčas.

Při uzavření pracovního poměru vzniká novému zaměstnanci nárok na obdržení čtvrtletní a roční odměny, pokud vytrvá v pracovním poměru. Nutno podotknout, že není potřebné, aby zaměstnanec podepsal pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Postačí i smlouva na dobu určitou, která nejdříve trvá 3 měsíce. V případě dalšího prověřování zaměstnance se prodlužuje o další 3 měsíce nebo zaměstnanec obdrží již zmíněnou smlouvu na dobu neurčitou. Zpravidla každý zaměstnanec má při nástupu do práce pracovní poměr na dobu určitou. Tím má obchodní korporace větší možnost se zbavit nevhodných zaměstnanců, kterým po uplynutí sjednané doby neprodlouží pracovní poměr.

Mezi další finanční odměny patří tzv. mimořádná odměna. Na tu zaměstnanci vzniká nárok při splnění mimořádného úkolu nad rámec jejich pracovních povinností.

Každý věrný zaměstnanec obdrží odměnu za pracovní výročí. Na tuto odměnu má zaměstnanec právo, pokud setrvá v pracovním poměru v obchodní korporaci 15 let. Po této době získává finanční odměnu 5 000 Kč. Po 20 letech pracovního poměru 6 500 Kč, po 25

letech 8 000 Kč, 30 letech 9 500 Kč, 35 letech 11 700 Kč, 40 letech 15 500 Kč a po 45 letech pracovního poměru 20 000 Kč.

Odměna za životní výročí je zaměstnanci vyplácena v roce jeho životního jubilea. Zaměstnanec, který oslaví 50. narozeniny a setrval v pracovním poměru minimálně 5 let obdrží odměnu ve výši 3 000 Kč, kdy se každý rok částka navyšuje o 200 Kč a zaměstnanec, který oslavil 60. narozeniny obdrží stejnou finanční odměnu, pokud splnil podmínku, že setrval v pracovním poměru déle než 5 let a tato odměna se každý rok navyšuje o 300 Kč. Zaměstnancům, kterým se již blíží důchodový věk, náleží odměna za odchod do starobního důchodu. Nicméně zaměstnanec při dovršení důchodového věku nemusí skončit pracovní poměr, ale může dále pokračovat v pracovním výkonu. Dosažení důchodového věku zaměstnance proto není považováno za výpovědní důvod. Takový zaměstnanec tak může pobírat současně mzdu i starobní důchod. Podobně získává i odměnu člověk, který odchází do plného invalidního důvodu.

V neposlední řadě lze poskytnout zaměstnanci odměnu za doporučení nového zaměstnance. Tato odměna je ukázkou toho, že zaměstnanec je ve svém zaměstnání spokojen a doporučuje svému okolí práci v této obchodní korporaci.

Obchodní korporace Explosia a.s. myslí na budoucnost svých zaměstnanců. Pokud si sjednají penzijní připojištění, obchodní korporace jim poskytuje příspěvek na toto připojištění, a to maximálně ve výši 500 Kč měsíčně.

Všem zaměstnancům, kteří mají děti, obchodní korporace Explosia a.s. nabízí příspěvek na dětské rekreace (tábor, lyžařský kurz, škola v přírodě atp.). Na každé dítě lze poskytnout příspěvek ve výši 1 500 Kč ročně. Podmínkou však je, že dítě musí navštěvovat povinnou školní docházku. Zaměstnanci bývá tato částka vyplacena po předložení potvrzení o účasti na dětské rekreaci.

Péče o zdraví zaměstnanců patří mezi nejdůležitější benefity pro zaměstnance, se kterými jsou spojeny nemalé náklady. Mezi pracovně lékařské služby se řadí i proplácení očkování proti klíšťové encefalitidě a očkování proti chřipce. Jednou ročně zaměstnanci získávají zaměstnanci nepeněžní poukázky na nákup rekondičních nebo zdraví podporujících produktů a služeb. Za zvýhodněné ceny vedení obchodní korporace zprostředkovává pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky rekondiční léčebné pobyty v lázeňských zařízeních v České republice nebo na Slovensku.

3.7 Odborný rozvoj zaměstnanců v obchodní korporaci Explosia a.s.

Obchodní korporace Explosia a.s. vyžaduje od svých zaměstnanců kvalitní pracovní výkon. Proto věnuje velkou pozornost jejich odbornému rozvoji. Každý zaměstnanec po nástupu do zaměstnání musí absolvovat vstupní školení. Skládá se z výkladu teorie a ukázky praxe. Vstupní školení je zakončeno testem, který zaměstnanec musí úspěšně složit.

Po absolvování vstupního školení následuje zaškolení a zaučení nově získaného zaměstnance na pracovišti, kde bude vykonávat svůj pracovní výkon v souladu s pracovní smlouvou. Bezpečnost na pracovišti je velice důležitá. Vedení obchodní korporace si na její dodržování velice potrpí, a proto zaměstnanci v pravidelných intervalech navštěvují školení o bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnanci se dozvídají nové změny, ke kterým došlo v zákonech nebo ve vnitřních směrnících. Dále zaměstnanci podstupují školení kvality a systému environmentálního managementu (EMS), vnitřních předpisů a povinných zákonných školení.

Nedílnou součástí odborného rozvoje je odborná praxe pro absolventy středních škol, vyšších odborných škol nebo vysokých škol. Nově přijatý zaměstnanec ji podstupuje, pokud jeho délka odborné praxe nedosáhla 2 let od ukončení studia. Do této doby se nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené.

Do poslední části odborného rozvoje se řadí prohlubování a zvyšování kvalifikace. Obchodní korporace Explosia a.s. poskytuje prohlubování kvalifikace prostřednictvím školení a odborných kurzů. Své zaměstnance podporuje při zvyšování nebo prohlubování kvalifikace prostřednictvím licenčního studia na Univerzitě Pardubice, které je určeno pro odborníky využívající při své práci nejnovější poznatky. Licenční studium je hrazeno obchodní korporací Explosia a.s., která využívá tři kurzy pro vzdělávání svých pracovníků, a tedy Teorii a technologii výbušnin, která je v délce tří nebo čtyř semestrů a kurz Rozpojování hornin výbuchem v délce čtyř semestrů. Obchodní korporace Explosia a.s. realizuje rekvalifikační kurzy prostřednictvím školení nebo výukových aktivit s cílem získání profesní kvalifikace Chemik pro obsluhu a řízení a Chemik laborant.

Obchodní korporace Explosia a.s. aktivně spolupracuje se Střední průmyslovou školou chemickou Pardubice, Střední průmyslovou školou elektrotechnickou a Vyšší odbornou školou Pardubice, Univerzitou Pardubice a Univerzitou obrany Brno. Studentům

všech středních, vyšších odborných nebo vysokých škol v případě zájmu umožňuje realizovat exkurze či odborné praxe s reálnou ukázkou výbušnin. Tato exkurze nebo odborné praxe napomáhají studentům s tvorbou absolventských, bakalářských, diplomových nebo disertačních prací. Obchodní korporace Explosia a.s. rovněž dlouhodobě spolupracuje s organizátory soutěže „Hledáme nejlepšího mladého chemika“.

3.8 Stravování zaměstnanců v obchodní korporaci Explosia a.s.

Každý zaměstnanec, který v obchodní korporaci Explosia a.s. odpracuje svou směnu, získává nárok na stravování v podnikové jídelně a nárok na příspěvek na stravování.

Součástí podnikové jídelny je kantýna pro nákup dalších potravin či nápojů. Zařízení jídelny odpovídá všem evropským normám a je zde použito moderní zařízení. Jídlena se nachází v areálu SemtinZone. Název obchodní korporace, která poskytuje stravování, se nazývá Compars Group. Je zde celkem 22 zaměstnanců, z nichž jsou: 2 vedoucí zaměstnanci, 7 kuchařů, 1 zaměstnanec obsluhující sklad, 5 zaměstnanců obsluhuje kantýnu a 7 lidí má na starost pomocné práce a umývání nádobí. V jídelně je možnost dát si jídlo teplé nebo mražené. Každý pokrm se připravuje každý den přímo v kuchyňském zařízení. Zaměstnanci mají možnost vybrat si ze 6 jídel. Zaměstnanci si nejdříve navolí, jaký oběd si vezmou, a pak si pomocí zaměstnanecké karty „odčipnou“.

Cena jídla se pohybuje okolo 30 Kč včetně nápoje a polévky. Zaměstnanci jsou částky za obědy strhávány měsíčně z výplaty. Není nutné, aby zaměstnanec při své přestávce se docházel stravovat pouze do této jídelny. Zaměstnanci mají možnost navštívit vyhrazené prostory na jednotlivých pracovištích ke stravování, kde mají k dispozici kuchyňské spotřebiče, díky kterým si své jídlo mohou ohřát. Další možností je dovoz stravy z jídelny na jednotlivá pracoviště v areálu obchodní korporace.

3.9 Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců v Explosia a.s.

Obchodní korporace Explosia a.s. poskytuje zvýšenou ochranu všem zaměstnankyním. Je dbáno na jejich ženskost, tudíž tyto ženy nejsou zatěžovány těžkými pracemi. Nejsou nuceny k takovým pracem, které by zatěžovaly jejich organismus. Jsou zde brány v potaz například normy upravující, jakou zátěž ženy mohou unést. Pokud by žena na sobě cítila zhoršení zdravotního stavu, má právo navštívit podnikového lékaře.

Dle zjištění jsou zaměstnankyně náchylnější na bolesti hlavy, které mohou způsobovat látky, se kterými pracují. Z toho důvodu vedení obchodní korporace těmto ženám poskytuje medikamenty v podobě Ibalginu, který zmírní jejich bolest hlavy. Samozřejmě se vedení podniku snaží eliminovat výskyt těchto zdravotních problémů, a proto se snaží nalézat takové ochranné pomůcky, díky kterým by tento medikament nemusely užívat.

Pokud žena pečující o dítě má potřebu opustit pracoviště z důvodu péče o dítě, vedení obchodní korporace je k této situaci shovívavé a ženě umožní se o své dítě postarat. Možná náhrada za neprovádění výkonu práce se řeší individuálně.

Ženy, která zjistí své otěhotnění, musí navštívit podnikového lékaře, který rozhodne, zda může pracovní výkon dále vykonávat, nebo bude převedena na jinou práci, anebo půjde na neschopenku. V případě nástupu na mateřskou dovolenou je postupováno v souladu se zákoníkem práce.

Do skupiny zaměstnanců, kteří mají právo na zvláštní pracovní podmínky, se řadí i osoby mladší 18 let. Obchodní korporace Explosia a.s. nabízí mladistvým zaměstnancům dlouhodobé či krátkodobé brigády, pokud dosáhli věku 15 let a mají ukončenou povinnou školní docházku. Díky nim jsou schopni získat povědomí o práci v této obchodní korporaci, získat praxi a je tu i možnost si zajistit možnost budoucího zaměstnání. Práce, které jsou určeny těmto studentů jsou přiměřeny jejich zdravotnímu stavu, fyzickému či rozumového rozvoji. Mladiství jsou zaměstnáni jen na takových pracovištích, která nejsou nijak škodlivá či nebezpečná pro jejich zdraví. Jejich práce jsou dozorovány mistry, kteří působí na konkrétních pracovištích.

Zákoník práce do této skupiny řadí mezi osoby, které mají právo na zvláštní pracovní podmínky, také osoby se zdravotním postižením. Ve výrobních prostorech je nutné, aby každý zaměstnanec měl dobrý zdravotní stav. Každá osoba žádající o zaměstnání v obchodní korporaci Explosia a.s. by měla především sama vědět, zda její zdravotní stav je na danou pracovní pozici dostačující.

Každá zájemce o zaměstnání musí předložit lékařské potvrzení o způsobilosti vykonávat daný pracovní výkon. Vedení obchodní korporace si je vědomé rizikostí jednotlivých pracovišť, a proto na dané pozice zaměstnává pouze osoby, u kterých je zřejmé, že danou práci zvládnou. V případě pochybností se musí žadatel podrobit vyšetření

podnikovými lékaři. Na základě tohoto vyšetření lze pak rozhodnout, zda je možné konkrétní osobu na pracovní pozici přijmout. Není to tak, že by vedení obchodní korporace nemělo o tyto zájemce o zaměstnání zájem. Spíše se snaží chránit jejich zdravotní stav a předcházet tak eventuálním pracovním úrazům nebo nemocem z povolání. V obchodní korporaci Explosia a.s. pracují dvě osoby se zdravotním postižením, které není nijak závažné. Navíc jsou zaměstnány ve skladovacích zařízeních, kde není jejich nepříznivý zdravotní stav nijak vysoce ohrožen. S jejich prací je obchodní korporace spokojena.

4 Zhodnocení právní úpravy péče o zaměstnance

Poslední kapitola této bakalářské práce je věnována zhodnocení právní úpravy týkající se péče o zaměstnance. Zároveň je přihlédnuto k praktickým poznatkům získaným v obchodní korporaci Explosia a.s.

4.1 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Stejně jako vedení obchodní korporace Explosia a.s., má i stát nejvyšší snahu, zabezpečit ochranu zdraví a života zaměstnanců v jejich konkrétních zaměstnání. Právní úprava týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci sleduje veškerá možná rizika, ke kterým by mohlo dojít na různých pracovištích. Nařizuje všem zaměstnavatelům, jak mají svým zaměstnancům vytvářet bezpečné pracoviště. Na základě této právní úpravy si mohou být všichni zaměstnanci vědomi, že bude o jejich zdraví a život bezpečně postaráno. Naopak, kdyby tomu tak nebylo a zaměstnavatel by bezpečné podmínky nevytvořil, osoba si může o této skutečnosti vytvořit názor, že zájmem zaměstnavatele není blaho jeho zaměstnanců. Z tohoto hlediska lze konstatovat, že platná právní úprava zajišťuje v dostatečném rozsahu bezpečnost a ochranu zaměstnanců při práci. Na druhé straně je stále co zlepšovat. V lidské společnosti dochází k jejímu stálému vývoji. Proto státní orgány bedlivě sledují otázky bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovištích tak, aby byla zajišťovány bezpečnější a příznivější pracovní podmínky.

Pro vedení obchodní korporace Explosia a.s. je bezpečnost a ochrana zdraví při práci hlavní prioritou. Výroba a manipulace s nebezpečnými látkami může v člověku vyvolat stres. Proto mají všichni zaměstnanci této obchodní korporace přesně definované výrobní postupy, které zaměstnanci musejí dodržovat. Tyto postupy jsou tu od toho, aby byl výrobek nejen správně vyroben, ale mají také zajistit zaměstnancům jejich bezpečnost a ochranu zdraví. Jejich zdraví a životy jsou chráněny díky pracovním a ochranným pomůckám, ale především i díky kontrolám na pracovišti. Ty mají za úkol vyhodnocovat všechny rizika, prostřednictvím kterých by mohl dojít zaměstnanec k úrazu nebo v horším případě přijít i o život. V areálu obchodní korporace Explosia a.s. došlo v minulosti k několika výbuchům při kterých došlo k úmrtí na pracovišti nebo k úrazu. Právě z tohoto důvodu je zde kladen důraz na nutnost předcházet obdobným nešťastným událostem. Lze ocenit i to, že vedení obchodní korporace se tyto události nesnaží skrývat, ale naopak o nich informuje, a to i uchazeče o zaměstnání. Zaměstnanci by si měli uvědomit, jaký

pracovní výkon provádějí i co vlastně vyrábí. Vesměs většina neštěstí, která se na tomto pracovišti stala, byla z důvodu nedbalosti zaměstnanců. Právě z tohoto důvodu je zvýšená pozornost věnována předcházení pracovním úrazům. Výkon závislé práce v obchodní korporaci Explosia a.s. tak vyvolává určitý respekt vůči výrobě, která se zde provádí, protože zaměstnanci při jejím uskutečňování podstupují určité riziko.

4.2 Příznivé pracovní podmínky

V příznivých pracovních podmínkách stát bere na vědomí všechny rizikové faktory, které by mohly ovlivnit pracovní výkon zaměstnance. Nařízením vlády č. 361/2007 Sb. jsou stanoveny podmínky ochrany zdraví při práci. Stát definuje rizikové faktory a jejich přípustné hodnoty. Obsah tohoto nařízení vlády lze považovat za více než uspokojivý. Ne všechny výrobky jsou zdravotně nezávadné. Existují takové výroby, prostřednictvím kterých může být zdraví zaměstnanců poškozeno nebo faktory ve výrobě mohou ovlivnit pracovní výkon. Proto je třeba, aby právní předpis rizikovost pracoviště eliminoval. Proto lze souhlasit s rozsáhlostí s nařízením vlády č. 361/2007 Sb., protože ochrana zdraví na pracovišti je na místě. Z důvodu látek, se kterými zaměstnanec pracuje nebo prostředí v němž pracuje, by mu neměla způsobovat zdravotní potíže nebo zhoršovat zdravotní stav.

Lze konstatovat, že obchodní korporace Explosia a.s. se snaží vytvářet takové pracovní podmínky, jaké si žádá zákon a vnitřní předpisy obchodní korporace. Při setkání s bezpečnostním technikem bylo sděleno, že je pracovní prostředí v této obchodní korporaci přísně kontrolováno nejen orgány hygieny práce, ale také samotnými zaměstnanci. Proto se lze domnívat, že příznivé pracovní podmínky pro zaměstnance jsou na pracovišti zaručeny už jen z důvodu častých kontrol. Zaměstnanci zde pracují s opravdu nebezpečnými látkami a pracoviště by měla být v takovém stavu, aby nijak nebylo ohroženo zdraví nebo dokonce život zaměstnanců. Bezpečnostní technik analyzuje všechny rizikové faktory, které by se na pracovišti mohly vyskytnout. Samotní zaměstnanci procházejí školeními, na kterých se dozvídají, jakým způsobem se na pracovišti chovat. Na pracovišti se vyskytují takové rizikové faktory (hluk výrobních zařízení aj.), které nelze zcela odstranit, a proto se bezpečnostní technik snaží co nejvíce eliminovat tyto rizikové faktory. Vedení obchodní korporace si je vědomé, v jakých pracovních podmínkách zaměstnanci vykonávají práci. Nepříznivé pracovní podmínky jsou zčásti kompenzovány formou odměn.

4.3 Pracovní doba a doba odpočinku

Zákoník práce rozepisuje pracovní dobu a dobu odpočinku velice rozvinutě. Sleduje všechny pracovní výkony, se kterými by se mohl zaměstnanec setkat. A to nejen s pracovními výkony, ale i s typy pracovních režimů. Zaručuje všem zaměstnancům, že budou mít čas i na svůj osobní život. Nabízí se otázka, zda ustanovení o pracovní době a době odpočinku zaměstnavatel opravdu dodržuje. Samozřejmě záleží na typu práce a na zaměstnancích. Taky je nutné neopomenout znění pracovní smlouvy ohledně pracovní doby. Lze se domnívat, že každý zaměstnanec bude vyžadovat, aby všechny body pracovní smlouvy byly dodržovány, stejně tak dodržování zákonů.

Pracovní době a době odpočinku v této obchodní korporaci není, co vytknout. Je uzpůsobena tak, jak si výroba vyžaduje. Osmihodinové či dvanácti hodinové směny nejsou v dnešní době žádnou výjimkou. Neobvyklostí může být druhá půlhodinová přestávka u dvanáctihodinové směny.

Obchodní korporace Explosia a.s. potřebuje, aby výrobní proces probíhal zodpovědně a únava u pracovníka v této dvanáctihodinové směně by mohla vytvořit riziko, ke kterému může dojít při pracovní výkonu zaměstnance. Délka pracovní přestávky, je přesně stanovena zákonem a některé výroby jsou opatřeny bezpečnostními přestávkami pro odpočinek zaměstnance. Odpočinek, při kterém zaměstnanec načerpá nové síly. Na obchodní korporaci Explosia a.s. si nelze nepovšimnout její lidskost vůči jejím zaměstnancům. Ti na své okolí působí mile a přátelsky. Kromě toho jsou ve výrobě umožněny i takové přestávky, které zaměstnanci mohou využít pro odpočinek od náročné práce. V této obchodní korporaci potřebují zaměstnance, kteří jsou odpočatí a vědomi toho, že je o ně dobře postaráno.

4.4 Dovolená zaměstnanců

Ustanovení ohledně dovolené ze zákoníku práce je možná brát za poměrně rozsáhlou. Bere na vědomí veškeré typy pracovních výkonů. Minimální výměra 4 týdny je diskutabilní. Pokud by zaměstnanec pracoval 8 hodin denně v délce 5 dnů, tak by mohla být délka dovolené dostačující. Přesto řada zaměstnavatelů poskytuje svým zaměstnancům dovolenou za kalendářní rok nad základní výměru 4 týdny prodlouženou dovolenou o 1 až 2 týdny delší, tedy v délce 5 nebo 6 týdnů.

Obchodní korporace Explosia a.s. si velice váží svých zaměstnanců. Snaží se jim poskytnout veškerou péči a nejen tu, kterou nařizuje zákon. Uděluje jim i výhody nad rámec zákoníku práce. Svým zaměstnancům Explosia a.s. poskytuje dovolenou za kalendářní rok v délce 5 týdnů a pracovníkům vykonávající pracovní poměr na rizikovém pracovišti 6 týdnů dovolené. Zaměstnanec má tedy více času na svůj osobní život, kdy se mohou věnovat svým rodinám nebo koníčkům. Tato výměra dovolené je vyhovující. Ukazuje nám, že tento zaměstnavatel nepojímá své zaměstnance jen jako pracovní sílu, která jim vykoná jejich hospodářskou aktivitu.

I když zákoník práce, jak už zde bylo řečeno, nařizuje minimální délku dovolené za kalendářní rok v délce 4 týdnů, mají zaměstnavatelé možnost délku dovolené svým zaměstnancům prodloužit. Tím dávají najevo jak zaměstnancům, tak uchazečům o zaměstnání, že dokáží být lidštití a nesnaží se své zaměstnance držet v práci, co nejdělsí dobu. Avšak je nutné podotknout, že délku dovolené, která je stanovena v zákoníku práce, nelze považovat za nevyhovující, právě naopak. Každý zaměstnavatel si může zvolit výměru dovolené, jakou požaduje a pro zaměstnance to může být hlavní hledisko, zda si dané povolání vybrat.

4.5 Odměňování zaměstnanců

Odměňování podle zákoníku práce, zabezpečuje zaměstnancům získání dalších financí v pracovněprávním poměru. Velký plus je udělen výměře minimální mzdy. Díky tomu mají zaměstnanci právo na získání dané částky nebo na vyšší. Minimální mzda sice nezaručuje zaměstnanci, že ho zaměstnavatel za vykonanou práci spravedlivě odmění, avšak představuje nejnižší hranici, pod kterou nemůže mzda zaměstnance klesnout. Zákoník práce upravuje také řadu příplatků, na které má zaměstnanec právo, pokud splní dané podmínky. Rozsah těchto odměn, které může zaměstnanec získat je velmi vyhovující. Oproti tomu, každý zaměstnavatel by měl sám vědět, jak dobře odměnit své zaměstnance. Avšak zákoník práce zveřejňuje základní typy odměn, na které má zaměstnanec právo. Další formu odměny může zaměstnavatel svému zaměstnanci udělit za své vlastní vůle, podle toho, jak si jí zaměstnanec zaslouží.

Zákoník práce nařizuje zaměstnavatelům, aby za vykonanou práci zaplatili za výkon závislé práce zaměstnancům mzdu, plat nebo odměnu z dohody. Mzda, plat nebo odměna z dohody může být vyplácena buď jako peněžité plnění nebo jako plnění peněžité

hodnoty, tedy naturální mzda. Dále zákoník práce nařizuje nejnižší minimální mzdu, kterou se musí zaměstnavatel řídit. Potom také příplatky za noční práci, práce ve ztíženém prostředí, práce v sobotu a neděli a práci ve svátek.

Obchodní korporace Explosia a.s. se všemi těmito právními normami řídí. Aby přilákala nové zaměstnance, uspokojila zaměstnance stávající a motivovala zaměstnance k výkonu kvalitně odvedené práce, nabízí jim několik forem finančních odměn. Svě zaměstnance neodměňuje pouze na základě jejich kvalitně odvedeného pracovního výkonu, ale sleduje i jejich životní výročí. Poskytuje svým zaměstnancům i finanční odměnu při odchodu do invalidního či starobního důchodu. Lze konstatovat, že v dnešní době je určitě dobré se zajistit do budoucna, a proto vyplácí svým zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění. Další pozitivum lze vidět ve finanční podpoře na děti, které absolvují školní nebo lyžařský kurz, kdy se zaměstnancům vrátí na každé dítě 1 500 Kč. Lze se domnívat, že odměňování zaměstnanců v obchodní korporaci Explosia a.s. nabízí spoustu možností na to, aby získali další peníze navíc. Podstatou je také vážit si každého zaměstnance jednotlivě. Myslet na jeho budoucnost i na jeho rodinu. Protože zaměstnanec, který si je vědom toho, že je od něj dobře postaráno bude správně odvádět svůj pracovní výkon, což je v tomto pracovním prostředí velice důležité.

Obchodní korporace Explosia a.s. má zakázáno svým zaměstnancům ukládat normy. Nemůže jim nijak nařizovat, kolik výrobků mají vyrobit. Tuto skutečnost může být brána jako další forma odměny. Zaměstnanec nepracuje ve stresu a je schopný hodnotného výkonu.

4.6 Odborný rozvoj zaměstnanců

Rozsah odborného rozvoje z hlediska zákoníku práce působí nedostatečně. Zaškolení a zaučení zaměstnanců se zdá být málo právně upravené. Například není uvedeno, v jakých aspektech by zaškolení a zaučení mělo spočívat. Na jakou problematiku ohledně zaměstnání by se měl zaměstnavatel více či méně zaměřit. Zaměstnavatel zde získává „volnou ruku“. Určuje si sám, co by měl zaměstnanec ve svém zaměstnání nejvíce znát. Avšak se zde nabízí možnost budoucího vzdělávání pro zaměstnance, například v podobě školení. To by na jednu stranu sice zaměstnanci v povolání mohlo pomoci, ale kvalitně zaučený a zaškolený zaměstnanec se může vyvarovat nehody či neznalosti na pracovišti při pracovním výkonu. Každý zaměstnanec by měl o své pracovní pozici a o

svém pracovní výkonu znát vše. Prohlubování a zvyšování kvalifikace je spíše příležitost pro zaměstnance, tedy není chápáno jako povinnost. Pokud zaměstnanec prochází kvalitně sestavenými školeními, nemusel by tuto možnost postrádat.

Každý zaměstnavatel vyžaduje od všech svých zaměstnanců, aby vytvářeli svůj pracovní výkon efektivně, hospodárně, ve správné kvalitě a v souladu s ochranou životního prostředí. Zaměstnavatel přijímá na volné pracovní pozice takové zaměstnance, u kterých může předpokládat jejich spolehlivost.

Obchodní korporace Explosia a.s. dbá na vědomosti a znalosti svých zaměstnanců. Uspokojující je možnost dalšího pokračování ve vzdělání zaměstnanců a poskytování školení. Dá se tedy odhadovat, že zaměstnancům se tyto možnosti zamlouvají, protože se vzdělávají a dozvídají se nové informace, které mohou rozšířit jejich obzory. Lze ocenit také spolupráci se středními a vysokými školami. Studenti tak mohou najít zálibu v oboru, kterým se tato obchodní korporace zabývá a zajistit si tak budoucí zaměstnání. Pozitivní je i podpora studentů na Univerzitě Pardubice. Studenti získají možnost spojit si praxi s teorií. Není v rozporu, že vedení této obchodní korporace poskytuje svým zaměstnancům rozšířenou škálu možností, jak se dále vzdělávat. Zaměstnanec získává možnost rozšířit si nové obzory. Najít svůj zájem v dané problematice a více ji porozumět.

4.7 Stravování zaměstnanců

Zaměstnanci mají dle zákoníku práce nárok na přestávku v délce 30 minut. Zpravidla tuto přestávku využívají právě na stravování. Proto je velmi pozitivní, pokud zaměstnavatel poskytne svým zaměstnancům prostor, kde se mohou stravovat. Zákoník práce se věnuje problematice stravování na několika málo řádcích, ale i tak je jeho právní úprava dostačující. Velké plus představuje zvýhodněné stravování pro zaměstnance, kteří jsou například na dovolené nebo zaměstnanci, kteří dočasně čerpají pracovní neschopnost. Tato možnost lze pouze tehdy, pokud jsou tato práva obsažena v kolektivní smlouvě.

Milým překvapením byla možnost stravování v obchodní korporaci Explosia a.s. Nízké ceny za pokrm včetně polévky a nápoje, navíc možnost výběru z několika pokrmů lze brát jako uspokojivou další odměnu. Navíc zaměstnanci nemusejí mít u sebe hotovost na zaplacení, stačí mít pouze k dispozici zaměstnaneckou kartu s čipem. Kromě toho je komfortní strhávání částky za obědy z výplaty. Zaměstnanci nemusejí využívat stravování pouze v jídelně. Mohou si donést svou stravu a tu si pak na pracovišti ve společných

místnostech tepelně upravit. V dnešní době bývá toto poskytování stravování samozřejmostí. Každý zaměstnavatel by měl svým zaměstnancům poskytovat prostor, kde se zaměstnanec může stravovat. Nehledě na vybavení, tedy kuchyňské prostředky na další úpravu stravy. Touto nabídkou si zaměstnavatel zvyšuje své šance na získání nových zaměstnanců.

4.8 Zvláštní pracovní podmínky pro některých zaměstnanců

Zvláštní pracovní podmínky upravující zákoník práce jsou přijatelné. Je správné, aby každá osoba žádající o zaměstnání tu možnost měla a nebyla nijak diskriminována.

V minulosti měly ženy mnohem větší problém vykonávat takovou práci, kterou by se ve skutečnosti chtěly věnovat. V dnešní době už tomu tolika nebývá. Pokud žena splní požadavky pro získání pracovního poměru, není ji bráněno na pracovní pozici nastoupit.

Problém však nastává, pokud se žena rozhodne pro pořízení dítěte. Zaměstnavatel pak musí najít za takovou zaměstnankyni náhradu, což pro něj může být nevýhodné. Zákoník práce bez výjimky chrání ženy před takovým pracovním výkonem, který by mohl ohrozit jejich těhotenství. Samozřejmě je tu třeba zmínit pomoc ze strany lékaře. I ten má v zájmu ženu ochránit, před riziky, která by mohla ženu v mateřství uškodit. Navíc je připisováno velké plus zákonu zabezpečující ženě v momentě, kdy je nutné starat se o své ještě nedospělé dítě, možnost tak učinit aj.

Do skupiny „některých zaměstnanců“ jsou zařazeny i osoby se zdravotním postižením. Lze konstatovat, že umožnit těmto osobám vykonávat pracovní poměr, je velmi pozitivní. Tyto osoby by neměly být vyřazovány ze společnosti, jen proto, že jsou odlišní od zdravých jedinců. Osoby se zdravotním postižením chrání nejen zákoník práce ale také například zákon o zaměstnanosti. Těmto osobám garantuje ochranu před pracemi, které by jim jejich zdravotní stav nedovolil. Osoby se zdravotním postižením mají ze zákona o zaměstnanosti možnost zúčastnit se pracovní rehabilitace. Ta je definována jako souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením.

Možnost pracovní rehabilitace pro osoby se zdravotním postižením je velice přínosná. Osoby se zdravotním postižením nemusejí mít odpovídající vzdělání, díky kterému by mohly danou závislou práci vykonávat. Úřad práce jim pomůže k získání

potřebných znalostí, díky kterým jim bude přiblížen jejich pracovní výkon. Součástí této rekvalifikace je i udržení si stávajícího místa.

Posledním článkem této skupiny jsou mladistvé osoby. Zákon přesně definuje, jak má být s mladistvými zacházeno v pracovněprávním poměru, kde mohou pracovat a jaký pracovní výkon mohou vykonávat. Avšak lze ocenit skutečnost, že mladistvé osoby vůbec mohou vykonávat pracovní poměr. Díky této možnosti se dostanou do jiného prostředí a poznají, co je v budoucnu čeká. Navíc jsou chráněni ze strany zákona, protože mohou vykonávat pouze takovou práci, které je nijak fyzicky či psychicky nevytíží.

Vedení obchodní korporace Explosia a.s. je si vědomo rizikovosti některých prací. Proto má snahu poskytnout zaměstnankyním takové prostředí, aby se cítily dobře. Přesto si musí být ženy pracující v této obchodní korporaci vědomy možnosti nebezpečí, které by mohlo postihnout jejich nenarozené dítě. Po návštěvě podnikového lékaře se ženy dozví, zda jsou schopny v pracovním výkonu pokračovat či nepokračovat. Velký klad je připsán skutečnosti, jak se vedení této obchodní korporace staví k této situaci. Lze říci, že se ženám snaží vyhovět v jakékoli situaci. Obchodní korporaci tím mohou vzniknout značené komplikace, ale přesto má snahu najít vhodný kompromis.

Možnost dlouhodobé či krátkodobé brigády v obchodní korporaci Explosia a.s. umožňuje mladistvému získat nové obzory. Nabízí mladistvému možnost najít zaměstnání, kterému by po dokončení školy mohl věnovat. Brigáda v této obchodní korporaci může mladistvému pomoci při studiu, kdy v praxi vidí, jakým způsobem se provádí konkrétní práce, pokud studuje obor, který je v souladu s jeho pracovním výkonem.

V obchodní korporaci se moc osob se zdravotním postižením nevyskytuje. Lze se jen domnívat z jakého důvodu. V pracovním poměru jsou zde pouze dvě osoby se zdravotním postižením. Jejich pracovní výkon spočívá ve skladovacích zařízeních. Po rozhovoru s vedoucí personalistou jsou tyto osoby na pracovišti brány rovnocenně se všemi ostatními. Obchodní korporace Explosia a.s. se nebrání přijetí dalších osob se zdravotním postižením, jedinou podmínkou je pracovní způsobilost takových uchazečů o zaměstnání.

ZÁVĚR

Tato bakalářská práce se zabývá právní úpravou péče o zaměstnance. Každý zaměstnavatel by měl svým zaměstnancům zajišťovat takové prostředí, aby zaměstnanec neměl důvod pracovní poměr rozvázat. Pokud zaměstnavatel bude příznivě pečovat o své zaměstnance, není vyloučeno, že zaměstnanec bude lépe vykonávat svůj pracovní výkon. Navíc zaměstnavateli na trhu práce mohou spokojení zaměstnanci zajistit tzv. dobrou pověst.

První kapitola bakalářské práce pojednává o hlavních prvcích v pracovněprávních vztazích. V první řadě se jedná o definici pracovního poměru. Ten vymezuje, jakým způsobem vzniká právní poměr mezi zaměstnavatelem a osobou, která s ním pracovní poměr zavazuje. Po podepsání pracovní smlouvy vznikají oběma stranám práva a povinnosti, kterými se musejí řídit. Zároveň si obě strany mezi sebou vymezily závislou práci, kterou provádí zaměstnanec pro zaměstnavatele. Současně nelze opomenout existenci antidiskriminačního zákona, který chrání všechny občany, včetně zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.

Druhá kapitola bakalářské práce pojednává o právní úpravě péče o zaměstnance. Zahrnuje v sobě nejdůležitější formy této péče. Jejich dosahovaná úroveň přesvědčuje a ovlivňuje zaměstnance při výkonu závislé práce a také jsou hlavním aspektem při volbě zaměstnání. V první řadě je probírána bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Ta nese při výkonu závislé práce hlavní pozornost. Již ze zákoníku práce vyplývá, že pracovní poměr nelze vykonávat v prostředí, které by jakýmkoli způsobem ovlivňovalo zaměstnancovo zdraví. Nutno podotknout, že této formě péče o zaměstnance je kladen velký ohled. S tou formou souvisí příznivé podmínky na pracovišti, které „doladují komfort“ na pracovišti. Zaměstnanec má právo, aby byl již před vznikem pracovního poměru informován o délce pracovní doby a o délce dovolené. Zákoník práce limituje obě tyto doby, neboť stanoví maximální délku pracovní doby v týdnu a minimální délku dovolené. Nelze spekulovat nad tím, že pracovně vyčerpaný zaměstnanec nebude spokojen. Proto zaměstnavatel musí najít optimální řešení délky pracovní doby a délky dovolené. Se spokojeným zaměstnancem souvisí i výše finančních odměn. Ze zákona získává zaměstnanec nárok na několik bonifikací, které mu mohou vylepšit jeho životní úroveň. Avšak je kladen důraz na skutečnost, aby zaměstnanec vůbec o těchto výhodách věděl. Proto i této problematice je

kladen důraz v bakalářské práci. S neustále vyvíjející se vědou, společností a technikou by měl zaměstnavatel vyžadovat, aby si jeho zaměstnanci stále zdokonalovali znalosti. Sám zaměstnavatel má v zájmu, aby jeho podnikatelská činnost byla v souladu s tržními trendy. Proto je této práci kladen velký důraz na odborný rozvoj zaměstnanců. Významnou roli má i stravování zaměstnanců. Sice je tento aspekt v životě brán jako samozřejmost, ale nesmí se na něj zapomínat. Druhou kapitolu bakalářské práce uzavírá problematika zaměstnanců, kterým je poskytována zvláštní péče. Je důležité, aby každý člověk měl právo vykonávat zaměstnání, o které má zájem. Pokud mu jeho zdravotní stav neumožňuje takovou činnost vykonávat, je třeba pro něj vytvořit takové podmínky, aby se mohl zařadit do pracovněprávního vztahu.

Praktická část bakalářské práce, tedy kapitola třetí, je věnována obchodní korporaci Explosia a.s. se sídlem Semtín 107, 530 02 Pardubice, identifikační číslo 25291581. Při charakteristice péče o zaměstnance ponecháno členění jednotlivých složek v návaznosti na předchozí kapitolu s tím, že nejprve je pojednáno o této obchodní korporaci. Zabývá hlavně výrobou střelivin, trhavin aj. Výroba zde má dlouholetou tradici, neboť se uskutečňuje téměř 100 let. Tato obchodní korporace zaměstnává přes 700 zaměstnanců.

Otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci patří v obchodní korporaci Explosia a.s. ke stěžejním, neboť při výrobě existuje velké riziko pracovního úrazu. Zajištění bezpečných pracovních podmínek je proto obtížné. Předpisům upravujícím bezpečnost a ochranu zdraví při práci je proto věnována zvýšená pozornost. V každé výrobě je hned několik rizikových faktorů, které by mohly zaměstnance ohrozit na zdraví či na životě. Proto se zde uskutečňují namátkové i hlášené kontroly. Zaměstnancům v této obchodní korporaci je neustále opakováno, jak se ve výrobě chovat, aby nepřišli k újmě. Velký význam je přikládán také vytváření příznivých pracovních podmínek. Pozornost je věnována rovněž pracovní době a době odpočinku, a to včetně délky dovolené. Pojednáno je i o odměňování zaměstnanců a o možnosti zvyšování kvalifikace. Zmíněna je i možnost stravování zaměstnanců. V závěru je zmíněno, jakým způsobem se obchodní korporace Explosia a.s. chová k zaměstnancům, kterým zákoník práce garantuje zvláštní ochranu (ženy, osoby se zdravotním postižením, mladiství).

Poslední kapitola této bakalářské práce se zabývá zhodnocením právní úpravy a jakým způsobem obchodní korporace Explosia a.s. uplatňuje právní úpravu péče o

zaměstnance v praxi. Nutno zdůraznit, že se snaží všemožnými cestami zajistit jejich spokojenost. Usiluje o to, aby jejich zaměstnanci byli spokojeni a zůstali na pracovní pozici co nejdéle. Proto má zájem zaměstnancům ukázat, že jí nejsou lhostejní. Zabezpečuje jim ochranu života a zdraví prostřednictvím pravidelných lékařských prohlídek a vytvářením bezpečných a příznivých pracovních podmínek apod.

Explosia a.s. je jedna z obchodních korporací, které mají trhu svou váhu. Vyrábí takové výrobky, které jsou sice zdraví ohrožující, ale poptávka po nich je vysoká. Proto je zaměstnancům jasné, že na trhu bude působit ještě dlouhou dobu, a proto mají výraznou sociální jistotu zachování svého zaměstnání.

POUŽITÁ LITERATURA

Odborná knižní literatura

1. BEZOUŠKA, Petr, IVANCO Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010. Praktická právnická příručka. ISBN 978-80-7201-795-9.
2. BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.
3. GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.
4. HANÁKOVÁ, Eva, MATOUŠEK Oldřich. *Hygiena práce*. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1116-9.
5. HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-440-8.
6. JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1.
7. KINDLOVÁ, Zdeňka. *433 otázek a odpovědí k zákoníku práce*. Praha: Orac, 2003. Otázky a odpovědi (Orac). ISBN 80-86199-45-2.
8. KOCOUREK, Jiří, TRYLČ Ladislav. *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR*. 4. aktualiz. a dopl. vyd. Olomouc: ANAG, 2004. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-7263-226-4.
9. KOMENDOVIČ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-022-4.
10. LEIBLOVÁ, Zdeňka. *Zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2003. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-7263-169-1.
11. NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada, 2012. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4091-1.
12. ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6.

Internetové zdroje

13. JANŠOVÁ, Marie HORÁČEK, Vít. 2003. *Pracovní poměr jako základní pracovněprávní vztah* [online]. [cit. 2017-08-12]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-pomer-jako-zakladni-pracovnepravni-vztah-21593.html>
14. KANDLEROVÁ, Kateřina. 2013. *Co je a není švarcsystém* [online]. [cit. 2017-08-11]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/co-je-a-neni-svarcsystem/>
15. CHLADA, Jaromír. 2015. *Vnitropodnikové směrnice – 3. část* [online]. [cit. 2017-10-07]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/vnitropodnikove-smernice-%E2%80%93-3-cast/>
16. SCHREIEROVÁ, Lucie. 2009. *Na pracovišti máte právo na soukromí* [online]. [cit. 2017-10-07]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7449>
17. *Závislá práce*, 2009. [online]. [cit. 2014-07-24]. Dostupné z: <http://www.odbory-online.cz/pravni-poradna-2/pravni-ochrana-zamestnance/obecne-otazky/zavisla-prace/725-3/zavisla-pr%C3%A1ce>

Právní předpisy

1. usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.
2. zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů
3. zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů
4. zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
5. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

6. zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů
7. zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
8. nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků
9. nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů
10. nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů, ve znění pozdějších předpisů
11. nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací, ve znění nařízení vlády č. 217/2016 Sb.