

Náměty ke zlepšení (náměty de lege ferenda) platné právní úpravy

Zpracoval: Ústav státu a práva AV ČR, v. v. i.

Autorský kolektiv: Doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Obecným poznatkem MOP je zvýšená participace zástupců zaměstnanců v přípravě státní politiky týkající se pracovních podmínek sociálních pracovníků. Proto by prvním doporučením mělo být zvýšení komunikace se sociálními partnery v tomto sektoru ekonomiky s cílem vytvoření komplexního plánu pro zlepšení podmínek sociálních pracovníků. Cílem kampaně by mělo být vytvoření akčního plánu pro zvýšení atraktivnosti práce sociálních pracovníků.¹

Dále je nutno zvážit, že při očividném nedostatku potřebných zdrojů nutných k dosažení cíle je potřeba posílit výzkum, formulovat kvalitní a komplexní národní politiku a řídit v souladu s ní adekvátní rozdělení zdrojů. Jednou z možností je doplnit chybějící místa sociálních pracovníků díky automatizaci práce fyzicky náročné části práce sociálních pracovníků, což opět volá po zvýšené formě komunikace s odborovými zástupci sociálních pracovníků v budoucnu. Vláda by tak měla podporovat zesílení sociálního dialogu v této oblasti, a to zejména skrze dotační schéma podle ust. § 320a zákoníku práce. Další možností (při nedostatku finančních prostředků) je rozdělit role sociálních pracovníků a delegovat práce méně kvalifikovaným a méně placeným asistentům. Pro tyto účely lze využít personální zdroje získané v důsledku migrace.

Souvisejícím nezbytným krokem je plánování počtu sociálních pracovníků, a to na základě odborné studie analyzující jejich současný počet a budoucí nárůst (noví absolventi, demografická struktura sociálních pracovníků atd.).

Ve více než polovině členských států EU jsou příjmy v odvětví sociální péče nižší než 80 % průměrného výdělku (Eurofound, 2020). V porovnání s odvětvími, která vyžadují rovnocenné vzdělání, dovednosti a vzdělávání, je odměňování pracovníků v oblasti péče často relativně nízké. To ve svém důsledku vedlo k nárůstu mobility pracovníků do jiných odvětví, což zhoršuje nedostatek pracovních sil v odvětví péče. Navíc statistická zjištění prokazují změny v rodinných vzorcích. Starší

¹ Evropský výbor pro sociální dialog v nemocnicích a zdravotnictví zřízený v roce 2006, zahrnuje Evropskou federaci odborových svazů veřejných služeb (EPSU) a Evropské sdružení zaměstnavatelů v nemocnicích a zdravotnictví (HOSPEEM). Výbor se zaměřuje mimo jiné na ovlivňování politik na úrovni Evropské unie prostřednictvím monitorování a zapojování do konzultačních a legislativních procesů.

lidé stále častěji nežijí se svými rodinami, což se projevuje v tom, že mají méně podpory od rodinných příslušníků, a proto se budou stále více spoléhat na formální péči. Pro mnoho zemí EU je přilákání dostatečného počtu pracovníků pro dlouhodobou péči obtížné. Péče je náročná a navíc pracovníci v oblasti péče zažívají obtížné pracovní podmínky. Faktory životního stylu, jako je rostoucí obezita, cukrovka a ischemická choroba srdeční budou přitom jen zvyšovat pravděpodobnost potřeby péče mezi běžnou populací.

Nemocem souvisejícím s životním stylem lze dobře předcházet zlepšením informovanosti o těchto typech onemocnění a jejich prevenci a dále snahou stimulovat fyzickou aktivitu.

1. Strategie pro krizové situace – kultura bezpečnosti práce, politika pro sociální pracovníky

V souvislosti se zajištěním bezpečnosti klientů i pracovníků v sociálních službách neexistuje strategie pro snižování potřeby používat omezování volného pohybu a zvýšení bezpečnosti poskytování péče z důvodů nepříznivé pandemické situace či pro blížký válečný konflikt. V této souvislosti lze využít provedené výzkumy týkající se dopadů pandemie na pracovníky v sociálních službách. Obecně lze říci, že pandemie představovala pro pracovníky větší pracovní zátěž ve srovnání s prací před pandemií onemocněním COVID-19 za současného omezení sociálních kontaktů. Zatímco na jedné straně ubylo příjemných prožitků, které mají pozitivní dopad na well-being a které jsou zdrojem energie pracovníků jako například sociální kontakt s kolegy či možnosti volnočasových aktivit, na straně druhé významně přibylo faktorů negativně ovlivňujících pohodu pracovníků jako například vznik nových a nestandardních či neřešitelných situací doprovázených pocitem bezmoci, chaotičnost informací, zvýšení administrativní zátěže, sociální izolace a pocitem nejistoty především v počátku pandemie.²

Je nutno aktualizovat dostupné strategie duševního zdraví i s ohledem na sociální služby a potřeba navýšit personální, materiálně-technické a odborné zajištění poskytování sociální péče.

² Srov. NEUWIRTHOVÁ, P. *Vliv pandemické krize COVID-19 na sociální pracovníky v organizacích pracujících s migranty*. Bakalářská práce. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy, 2021. Práce je dostupná zde:

<<https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/150476/130318658.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>.

Evropská agentura pro bezpečnost a zdraví v práci vydala řadu doporučení týkajících se BOZP ohledně sociální práce.³ Je zde názornou formou analyzována práce pracovníků v sociálních službách a obsažena konkrétní doporučení pro předcházení MSD. Z praxe lze vyhodnotit tento postup jako velmi přínosný, rozhodně se jedná o inspiraci, kterou by bylo možno poměrně jednoduše převzít i do českých podmínek. Postačilo by získat licence k užití nafocených modelových situací a opatřit tyto letáky českými popisy a doporučeními.

Mechanizace a digitalizace mohou hrát důležitou roli při zmírňování ergonomických rizik při manipulaci s pacienty u pobytových center a tato role bude v budoucnu nepochybně narůstat. Především zavádění a využívání digitálních technologií, jako jsou nositelná zařízení a zařízení s umělou inteligencí, je příležitostí k podpoře procesů a postupů v oblasti BOZP. Proto se předpokládá, že s využitím dotačního schématu dle ust. § 320a zákoníku práce by sociální partneři měli popularizovat tato témata a nabízet příslušná školení, jak lze vidět v případě americké OSHA.⁴

Z hlediska mezinárodního práva je nutno zvážit, zda není čas ratifikovat Úmluvu týkající se sociálních pracovníků (v originále *Convention Concerning Employment and Conditions of Work and Life of Nursing Personnel*) či alespoň úmluvu o domácké práci (v originále *Domestic Workers Convention, 2011 No. 189*).

1.1 Bezpečnostní doporučení pro sociální pracovníky (násilí), školení

Vzhledem ke vzrůstající míře násilí ve společnosti se doporučuje zvážit zavedení dobré praxe ohledně předcházení násilí při sociální práci. Sociální pracovníci navíc často činí obtížná rozhodnutí, například o odmítnutí přijetí mezi beneficienty služby,⁵ která mohou mít dopad na finanční situaci klienta. To může vést k fyzickému násilí nebo slovnímu napadání jejich osob. Školení o osobní bezpečnosti pro sociální pracovníky může sociálním pracovníkům pomoci těmto problémům předcházet a řešit je.

Tato praxe vychází z následující osvědčené americké strategie:

³ Pokud se jedná o MSD, lze je nalézt souhrnně zde: <https://www.vouspreferez.fr/ressources/>.

⁴ Více zde: https://www.oshaeducationcenter.com/osha-10-hour-training/?lgr=f527d12c-333d-4a07-82c2-0f927bf2131e&cmpcode=search&targetid=kwd-296243379725&gclid=EAlaIQobChMI3Jyq5uLg9glVVOPmCh30uQRhEAAYASAAEgJo7PD_BwE [cit. 14. 6. 2022].

⁵ Příkladem je odmítnutí žádosti o umístění do určitého domova pro seniory po prověření situace u žadatele.

- předběžné plánování. Sociální pracovníci by měli před setkáním s klienty informovat nadřízené. V případě klientů, kteří jsou známí svou nepředvídatelností a násilnickou minulostí, může být nutné upozornit Policii ČR.

- je dobré se ujistit, že klienti znají čas příchodu a účel návštěvy.

- sociální pracovník se seznámí s okolím domova, který plánuje navštívit. Před příchodem na schůzku se pomocí Google Maps seznámí s okolím, včetně vyhledání nejbližší policejní stanice.

- sociální pracovník poskytne zaměstnavateli jasné informace o místě svého pobytu. Sdělí podrobnosti o tom, koho navštíví, a uvede čas a plánovanou délku návštěvy. Sociální pracovník si připraví kódová slova nebo fráze, které upozorní zaměstnavatele a/nebo kolegy na mimořádnou událost nebo nebezpečnou situaci.

- sociální pracovník použije aplikaci pro mobilní telefony, která dotykem nebo hlasem aktivuje SOS upozornění, včetně polohy a živého sledování GPS.

- i při sebelepších plánech může dojít k náhlému konfliktu. Strategie pro deeskalaci stresových, konfrontačních nebo násilných scénářů sice neovlivní reakce ostatních, ale mohou vést k mírovému řešení. Sociální pracovníci se zaměřují na to, aby jednotlivcům umožnili překonat některé z největších životních výzev. Díky trpělivosti, klidnému chování, aktivnímu naslouchání a soucitu mohou sociální pracovníci také pomoci klientům reagovat na krizi s rozmyslem. Sociální pracovník by měl zůstat klidný a aktivně naslouchat. Někdy stačí klientům připomenout, že sociální pracovníci jsou tu od toho, aby pomáhali. Sociální pracovník projeví empatii. Klienti pod obrovským tlakem a s traumatickými zážitky nemusí vždy reagovat rozumně. Nicméně místo poukazování na nedostatky v jejich reakcích je lepší se snažit pochopit, odkud pocházejí. Sociální pracovník by si měl udržovat bezpečný odstup. Vytvořením prostoru se kromě ochrany zvyšuje šance, že se sociální pracovník vyhne eskalaci. Sociální pracovník by si měl všímat řeči těla. Laskavá a empatická slova mohou být užitečná při deeskalaci situace.

- sociální pracovníci by měli k dospělým a dětem přistupovat odlišně. Pro navázání důvěry s rodiči je zásadní budování vztahu důvěry. Mezi strategie navázání vztahu patří následující: zjištění, co je pro dospělé důležité; vyslechnutí vysvětlení

situace dospělým; kladení otevřených otázek, při kterých dospělí mohou nabídnout svůj pohled na věc; přímá komunikace, stanovení očekávání od návštěv a popis jejich role v rodinné dynamice pomáhají objasnit nejasnosti procesu. Sociální pracovníci musí také poskytnout rodičům pocit kontroly tím, že je vyzvou k účasti na plánování a sestavování harmonogramu. Budování důvěry je také základem přístupu sociálního pracovníka k dětem, zejména k těm, které se v rodině setkaly s násilím, zneužíváním nebo zanedbáváním. Děti, které zažívají nepřízeň osudu, jako jsou rodiče, kteří je zneužívají nebo jsou uvězněni, nebo rodiny, které se potýkají se zneužíváním návykových látek, mohou mít pocity hněvu, studu a traumatu. Sociální pracovníci musí potvrdit emoce dětí a povzbuzovat je, aby se o své pocity podělily v otevřeném a upřímném prostředí a nabídnout jim jasné a upřímné interakce, respekt, možnost podělit se o své obavy a přání, jasné možnosti a volby, které snižují úzkost a odpor, když jsou dětem kladeny otázky.

Dalším důležitým aspektem bezpečnostních strategií sociálních pracovníků při návštěvách doma je kulturní kompetence. Úspěšní sociální pracovníci se snaží o kulturní porozumění a respektování rozmanitosti svých klientů. Toto porozumění pomáhá sociálním pracovníkům získat důvěru klientů, což vede ke zlepšení výsledků.

Při návštěvě klienta doma je nutné zvážit další bezpečnostní strategie a techniky. Vhodné oblečení usnadňuje pohyb a minimální šperky činí ze sociálních pracovníků menší potenciální cíl. Odložení cenností do kufru auta před cestou ke klientovi domů znamená, že nebudete přitahovat pozornost. Dbejte na domácí zvířata. Sociální pracovníci by měli před schůzkou zavolat a zjistit, zda rodina nemá domácí zvířata. Pokud je sociální pracovník na zvířata alergický, je možné stanovit náhradní plány. V některých domácnostech mohou být domácí zvířata také oběťmi násilí, zneužívání nebo zanedbávání, což zvyšuje pravděpodobnost, že mohou být nebezpečná. Rodiče se během návštěv často cítí zranitelní a pocit nedostatku kontroly v nich může vyvolat agresivitu vůči sociálnímu pracovníkovi. Sociální pracovník by nikdy neměl předpokládat, že rodičům nevadí, když ostatní dítě drží, ale vždy by měl požádat o svolení.

1.2 Návrh změny legislativní úpravy

Zákonodárce by se měl inspirovat změnou právní úpravy u městské policie provedené zákonem č. 248/2017 Sb. **Obec je povinna vždy po 5 letech zabezpečit školení a výcvik strážníka.** Ustanovení § 4e zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, v platném znění, v odst. 2 a 3 stanoví, že od roku 2018 po vykonání čtyř zkoušek odborné způsobilosti je obec povinna vždy po 5 letech zabezpečit školení a výcvik strážníka ve vzdělávacím zařízení s akreditací Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy pro přípravu k činnostem strážníka obecní policie, kdy výše uvedené vzdělávací zařízení vydá strážníkovi potvrzení o vykonání školení a výcviku, ve vzdělávacím zařízení s akreditací Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy pro přípravu k činnostem strážníka obecní policie.

I když sociální pracovník nepatří k represivním složkám, mělo by jeho vzdělávání zahrnovat též kurz sebeobrany. V tomto směru je třeba se pravidelně rozvíjet a vzdělávat. Podporu lze najít též u polského zákonodárce, který v roce 2021 uložil skrze novelu zákona o sociální péči z 15. dubna 2021⁶ mimo jiné školení ke zvýšení osobní bezpečnosti sociálních pracovníků.

2. Informační povinnost

Zákon o sociálních službách sám úpravu zajištění BOZP u sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách neprovádí. Takovýto přístup ovšem není výjimečný a lze jej najít i u jiných podobných zákonů. Cit. zákon pouze v ust. § 79 odst. 1 písm. f) konstatuje, že podmínkou registrace poskytovatele je zajištění personálních, materiálních a technických podmínek odpovídajících druhu poskytovaných sociálních služeb.

Je samozřejmé, že problémy nemusí vznikat v situaci, kdy sociální pracovník je zaměstnancem, protože pak se zcela uplatní pracovněprávní předpisy. Poskytovatel sociálních služeb by pak právě s ohledem na tyto předpisy byl/je povinen si vedle popisu personálního zajištění poskytovaných sociálních služeb též nechat zpracovat rizika spojená s poskytováním sociálních služeb a navrhnout adekvátní způsoby eliminace těchto rizik ve smyslu ust. § 101 a násl. zákoníku práce.

Nicméně právě v souvislosti s poskytováním sociálních služeb dochází

⁶ Původní název: USTAWA z dnia 15 kwietnia 2021 r. o zmianie ustawy o pomocy społecznej oraz ustawy o zmianie ustawy o pomocy społecznej oraz ustawy o ochronie zdrowia psychicznego (Dz. U. poz. 803).

k situacím, kdy se na jednom pracovišti setkávají zaměstnanci více poskytovatelů sociálních služeb či zaměstnanci jiných zaměstnavatelů. Příkladem je sociální pracovník v hospicové péči. Ten může vystupovat jako poradce, který pomáhá udržet pravdivý náhled na situaci rodiny a jako zprostředkovatel služeb či jako pečovatel, který pomáhá rodině v orientaci v dostupných službách a koordinuje spolupráci s úřady. Sociální pracovník může radit či asistovat při jednání s úřady a institucemi a pomáhat při vyřizování podstatných záležitostí jako například dávek na péči. Činnosti a úkoly sociálního pracovníka např. právě v hospicové péči nejsou jednoznačně definovány, a proto se mohou objevit rozdíly mezi jednotlivými poskytovateli hospicové péče. *General Social Care Council* v roce 2002 vydal pravidla a zásady pro sociální pracovníky v hospicové péči. Sociální pracovník musí u umírajících a jejich příbuzných chránit a respektovat práva, podporovat zájmy, usilovat o vytvoření a udržování důvěry, podporovat nezávislost a chránit je před poškozením.⁷ Bajer uvádí, že „sociální práce v oblasti paliativní péče by měla využívat psychosociální kompetence a zabývat se zejména úkoly spojenými s aktivováním zdrojů, s koordinací pomoci, se školením a podporou dobrovolníků, sociálněprávním poradenstvím.“⁸ Hlavní úkoly sociálního pracovníka stručně popisují Student, Mühlum a Student (2006) jako poradenství, kontakt s pacientem a jeho rodinou, péči o pozůstalé, práci s dobrovolníky, spolupráci se členy týmu, administrativu, podporu a vzdělání veřejnosti.

Dle Standardů hospicové paliativní péče sociální pracovník vyhodnocuje psychosociální situaci pacienta a jeho rodiny, plánuje péči v rámci multidisciplinárního týmu, provádí case management, podporuje a informuje pacienta a jeho blízké, doprovází, vede sociální dokumentaci, poskytuje sociální poradenství, spolupracuje s úřady, zajišťuje respitní péči, poskytuje krizovou intervenci, péči o pozůstalé, účastní se výběru a školení dobrovolníků, koordinuje propuštění pacienta, supervizi.

Z tohoto důvodu doporučujeme v rámci námětů *de lege ferenda* doplnit toto pravidlo.

Do ust. § 115 zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, ve znění novelizovaném naposledy zákonem č. 216/2022 Sb., se vkládá odst. 3 tohoto znění:

⁷ BERESFORD, P. – ADSHEAD, L. – CROFT, S. *Palliative Care, Social Work, and Service Users: Making Life Possible*. London – Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers, 2007.

⁸ BAJER, P. Role sociálního pracovníka v procesu hospicové péče je nezastupitelná. *Sociální práce – časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální práci*. 2010, č. 2, s. 16–18.

„(3) Poskytovatelé sociálních služeb zajišťují bezpečnost a ochranu zdraví osob uvedených v odst. 1. Poskytovatelé sociálních služeb poskytují těmto osobám nezbytné informace k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví. Ministerstvo stanoví vyhláškou opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při poskytování sociálních služeb a při činnostech s ním souvisejících. Vyskytují-li se na pracovišti zaměstnanci více zaměstnavatelů, odpovídá za újmu způsobenou zaměstnanci jeho zaměstnavatel, ledaže se zaměstnavatelé a dotčení zaměstnanci písemně dohodnou jinak.“

Odůvodnění

Ze zákona o sociálních službách neplyne, že by poskytovatel sociálních služeb byl povinen zajistit BOZP osob uvedených v ust. § 115 zákona o sociálních službách. Půjde-li o poskytování služby, na jejímž poskytnutí se podílí více poskytovatelů, může být složité určit v případě odpovědnosti toho zaměstnavatele, který odpovídá za újmu způsobenou zaměstnanci. Návrh umožňuje tuto situaci řešit předem i následně formou písemné dohody, a to včetně preventivního i následného regresu mezi smluvními stranami (na straně zaměstnavatelské).

3. Návrh úpravy sociálně terapeutické dílny – BOZP a pojištění

Návrh změny právní úpravy

Do ust. § 67 zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, ve znění novelizovaném naposledy zákonem 216/2022 Sb. se vkládá odst. 3 tohoto znění:

„(3) Poskytovatelé sociálních služeb zajišťují bezpečnost a ochranu zdraví osob, kterým je poskytována tato sociální služba při poskytování služby a s ní přímo souvisejících činnostech. Poskytovatelé sociálních služeb poskytují osobám, kterým je poskytována tato služba nezbytné informace k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví. Ministerstvo stanoví vyhláškou opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při poskytování sociálních služeb a při činnostech s ním souvisejících. Pro případ újmy vzniklé při poskytování služby či v přímé souvislosti s ní se na osobu, které je poskytována služba hledí jako na zaměstnance.“

Odůvodnění

Poskytovatelé sociálních služeb jsou podle § 88 písm. c) zákona o sociálních službách povinni vytvářet při poskytování sociálních služeb takové podmínky, které umožní osobám, kterým poskytují sociální služby, naplňovat jejich lidská i občanská práva, a které zamezí střetům zájmů těchto osob se zájmy poskytovatele sociální služby. K zásahu do osobnosti člověka (protiprávnost) může dojít v případě tzv. kurtování. Nejde o postup, který by byl protiprávní, neboť má své opodstatnění a nyní je upraven v přímo v zákoně (§ 89 odst. 1 zákona o sociálních službách, § 39 zákona o zdravotních službách).⁹

Podobná úprava ovšem chybí u sociálně terapeutických dílen. Jedná se o ambulantní služby poskytované osobám se sníženou soběstačností z důvodu zdravotního postižení, které nejsou z tohoto důvodu umístitelné na otevřeném ani chráněném trhu práce. Jejich účelem je dlouhodobá a pravidelná podpora zdokonalování pracovních návyků a dovedností prostřednictvím sociálně pracovní terapie. Podstatou sociálně terapeutických dílen ovšem obvykle je výkon práce, a to především manuální práce.

Ze zákona o sociálních službách neplyne, že by poskytovatel sociálních služeb byl povinen v rámci sociálně terapeutických dílen zajistit BOZP. Vzhledem k tomu, že se jedná o poskytnutí služby, nemusí ani jít o výkon závislé práce, a proto je možné podle okolností konkrétního případu, že se na výkon práce v rámci poskytované sociální služby ani nebudou vztahovat pracovněprávní předpisy, a tím nebude zajištěna BOZP. Na poskytovatele sociálních služeb se navíc nebude vztahovat zákonné pojištění zaměstnavatele pro případ způsobení újmy na zdraví klienta. Navrhované znění tyto nedostatky zákonného textu napravuje.

Inspirací pro tvorbu návrhu bylo ust. § 62 zákona o vysokých školách, kde je uvedeno: „*Na studenta, který vykonává praktickou výuku a praxi, se vztahují obecné předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a pracovních podmínkách žen.*“

4. Návrh úpravy § 37 vyhlášky č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách v platném znění.

Návrh změny:

⁹ Srov. rozsudek ESLP ze dne 18. října 2012, *Bureš proti ČR*, č. stížnosti 37679/08.

Do § 37 vyhlášky č. 505/2006 Sb. se vkládá za písm. h) nové písmeno ch), které zní:

„ch) bezpečnost práce a psychohygieny.“

Odůvodnění nové právní úpravy

Kvalifikační předpoklady pracovníka v sociálních službách definuje zákon č.108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění. Pracovník musí mít podle zákona ukončené minimálně vyšší odborné vzdělání se zaměřením na sociální oblast, což znamená: sociální práci, sociální pedagogiku, sociální právní činnost, charitní a sociální činnost, sociální a humanitní práci. Dále může mít vysokoškolské bakalářské, magisterské, doktorské vzdělání se zaměřením na sociální oblast v oboru: sociální patologie, sociální nebo speciální pedagogiky, sociální politiky. Zákon dále ukládá povinnost dalšího vzdělávání, jímž jsou myšleny akreditované kurzy, kurzy či výcviky v rámci terapeutických institucí, odborné stáže či školicí akce.

Sociální pracovníci by měli absolvovat školení, které jim pomůže zvládat emočně vypjaté situace. Stres si však může vybrat vážnou daň.¹⁰ Strategie zvládání zaměřené na problém a emoce jsou významnými prediktory odolnosti. Strategie zvládání zaměřené na problém pomáhají zmírnit stresory, zatímco strategie zvládání zaměřené na emoce pomáhají jedincům zvládat své emoce. Studie zjistila, že vzdělávací programy mohou sociálním pracovníkům pomoci efektivněji zvládat stres pomocí těchto copingových dovedností.

V oblasti vzdělávání pomáhajících profesí v paliativní a hospicové péči bylo uskutečněno výzkumné šetření, ze kterého vyplývá, že vzdělávání by nemělo být zaměřeno pouze na teoretické poznatky, ale že by se mělo jednat o komplexní formu vzdělávání, ve které budou formovány postoje k bezpečnosti práce. Student, Mühlum a Student (2006)¹¹ zdůrazňují, že sociální pracovník v paliativní a hospicové péči by měl využívat další vzdělávání, které obsahuje rozvoj komunikace s umírajícími a jejich rodinami, rozvoj péče o klienty i o sebe sama, supervizi k zabránění syndromu vyhoření a vzdělávání v oblasti vypořádávání se s vlastním smutkem a smrtelností.

¹⁰ Může mít pro pracovníky v oblasti ochrany dětí psychické důsledky, které se projevují strachem nebo nočními můrami, organizační důsledky, které způsobují nízkou motivaci nebo pracovní neschopnost, a klinické důsledky, které mohou vést k vyhýbání se a citovému odstupu od klientů.

¹¹ Student, Mühlum a Student Soziale Arbeit in Hospiz und Palliative Care. Vydáno: München : Ernst Reinhardt, c2007.

Dalším výzkumným šetřením¹² se podařilo prokázat, že v případě sociálních pracovníků poskytujících sociální či integrační služby osobám s udělenou mezinárodní ochranou existuje statisticky významný negativní lineární vztah mezi mírou psychické bezpečnosti práce a mírou vyhoření v dimenzi depersonalizace a mezi mírou psychické bezpečnosti práce a počtem oblastí, ve kterých se u pracovníků projevilo vyhoření. Výzkumné šetření prokázalo existenci statisticky významného negativního lineárního vztahu (Spearmanův korelační koeficient = -0,301, p-hodnota = 0,030) mezi mírou psychické bezpečnosti práce a mírou vyhoření v dimenzi depersonalizace. Bylo tedy potvrzeno, že respondentky a respondenti s nižší mírou psychické bezpečnosti práce vykazují vyšší míru vyhoření v dimenzi depersonalizace a tento vztah je statisticky významný. Syndrom vyhoření spočívá v emocionálním vyčerpání, depersonalizaci a má podstatný vliv na snížení osobní výkonnosti.¹³

Reakcí na tento stav by měla být podpora týmové psychické bezpečnosti práce, vzájemné spolupráce, zdraví a spokojenosti zaměstnanců v organizacích poskytujících sociální či integrační služby osobám s udělenou mezinárodní ochranou prioritou. Prevence syndromu vyhoření totiž spočívá především v kvalitní přípravě na profesi a dostatečně dlouhé praxi s obdobnou cílovou skupinou, s jakou se pracovník setkává v současném zaměstnání, v jasné definici poslání organizace a metod práce, jasné definici profesionální role pracovníka a náplně práce, kvalitním zácviku nových pracovníků, možnosti využívat kvalitní poradenství interních či externích odborníků a pravidelné supervizi, programech osobního rozvoje a podpoře dalšího vzdělávání pracovníků ze strany organizace, omezení počtu případů, s nimiž je jeden pracovník v kontaktu během určité doby, omezení administrativní zátěže spojené s prací

¹² Provedeným v: MATULOVÁ, M. Psychická bezpečnost práce a syndrom vyhoření u sociálních pracovníků. Diplomová práce. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy, 2021. Práce je dostupná zde: <<https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/127169/120384129.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>.

Pro účely výzkumného šetření byla zvolena kvantitativní metoda sběru dat. Data byla vytvářena pomocí strukturovaného dotazníku s uzavřenými otázkami, který se skládal ze tří částí, a to z úvodního dotazníku zaměřujícího se na atribuční data, škály k posouzení psychické bezpečnosti práce a dotazníku Maslach Burnout Inventory (MBI). Data byla statisticky zpracována v tabulkovém procesoru Microsoft Excel 2019 a statistickým a analytickém softwaru IBM SPSS verze 26. Výzkumného šetření se zúčastnilo celkem 52 respondentek a respondentů zaměstnaných na pracovní pozici sociální pracovnice či sociálního pracovníka v organizacích poskytujících sociální a integrační služby osobám s udělenou mezinárodní ochranou.

¹³ MASLACH, Ch. – SCHAUFELI, W. B. – LEITER, M. P. Job Burnout. *Annual Review of Psychology* [online]. 2001. Vol. 52, s. 397–422; SCHAUFELI, W. B. – BAKKER, A. B. Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior* [online]. 2004, Vol. 25, No. 3, s. 293–315.

s klienty či v kombinaci přímé práce s klienty s jinými činnostmi, které ji neobsahují.

Za zásadní problém v přípravě pracovníků v sociálních službách pak ve světle těchto poznatků teorie a praxe je, že nic z toho ust. § 37 vyhlášky č. 505/2006 Sb. nepředpokládá. V rámci minimalistického přístupu by bylo vhodné, aby v předmětném ustanovení byla nově zmíněna u definice minimálního rozsahu výuky pro pracovníky v sociálních službách výuka k bezpečnosti práce, a to včetně psychohygieny. Pracovníci by již během adaptačního procesu a následně v rámci výuky měli získat či si osvojit návyky bezpečné práce, a to jak v rovině teoretické, tak v rovině praktické. Nehoda není náhoda, ale důsledek nezvládnutí řízení rizik. Pracovníci by již od svého vstupu na pracoviště měli být vtaženi do procesu řízení rizik, kdy by měli být připravováni na zvládnutí náročných situací v terénu.

Pokud se jedná o základy psychohygieny, pak je nutno zdůraznit, že v rámci pomáhajících profesí je psychohygienu jednou ze základních metod proti syndromu vyhoření a může být zároveň zdrojem podpory. Možností prevence syndromu vyhoření se nabízí několik. Janíková a Bužgová uvádí: dodržování zásad psychohygieny, jimiž je myšleno zejména sebepoznání, relaxace či správná životospráva, úprava pracovních podmínek, jako jsou pravidelná setkání s lidmi na stejné pozici či změna pracovních stereotypů, a dodržování vyváženosti mezi prací, sebevzděláváním či seberozvojem a časem stráveným s blízkými.¹⁴ Podobně preventivní opatření popisují také například Parlalis a Christodoulou.¹⁵

Na změnu pracovních podmínek navazují s myšlenkou změny organizace a organizační kultury Kebza a Šolcová,¹⁶ kteří podobně uvádí, že účinnou prevencí syndromu vyhoření je rozvoj programů zaměřených na osobní rozvoj, pracovní poradenství, výcvik v profesních dovednostech, týmová spolupráce, zvýšení podílu pracovníků na řízení či vytvoření sociálně citlivého prostředí. Zdůrazňují přitom, že pozitivním faktorem ovlivňujícím celkovou spokojenost v zaměstnání je spokojenost s nadřízenými, spolupracovníky, postupy, finančním ohodnocením a jasný kariérní řád. Na straně pracovníka je pak potřeba zvládnout základní pravidla, jak si zachovat zdraví a nepodléhat stresu, přičemž je velmi důležité nepotlačovat své pocity, ale mluvit o nich a vyjadřovat je. K tomu by měla organizace vytvořit vhodné prostředí,

¹⁴ JANÍKOVÁ, E. – BUŽGOVÁ, R. Supervize jako jedna z možností prevence a ovlivnění syndromu vyhoření ve zdravotnictví. *Československá Psychologie* [online]. 2017, roč. 61, č. 4, 363–378.

¹⁵ PARLALIS, S. K. – CHRISTODOULOU, P. Social welfare services staff burnout in Cyprus: Who is responsible? *International Journal of Social Welfare* [online]. 2018, Vol. 27, No. 3, 248–257.

¹⁶ KEBZA, V. – ŠOLCOVÁ, I. Sociální opora jako významný protektivní faktor. *Československá psychologie*. 1999, roč. XLIII, č. 1, 19–38.

kterým může být například porada či supervize. V rámci pracovního dne je vhodné využívat přestávky k regeneraci sil cvičením, procházkou, relaxací či meditací. V neposlední řadě Kebza a Šolcová doporučují důsledně oddělovat pracovní život od osobního. Závěrem lze dodat, že v rámci prevence, ale i v případě vzniku a rozvoje syndromu vyhoření, lze využívat psychoterapii. K hlavním psychoterapeutickým proudům, které se mohou uplatnit v případě syndromu vyhoření, patří existenciální psychoterapie, daseinsanalýza či logoterapie. Dále pak také postupy, které vycházejí například z behaviorální či kognitivně-behaviorální terapie.¹⁷

5. Posílení počtu personálu – limity využití ukrajinských pracovníků jako sociálních pracovníků

Vzhledem k nedostatku sociálních pracovníků je nutno jejich počty doplňovat prostřednictvím projektů ekonomické migrace. Vhodné by bylo přitom delegovat určité kvalifikačně méně náročné činnosti na osoby, které je budou schopny vykonávat i bez absolvování časově náročného kvalifikačního kurzu. Proto v této dílčí analýze poukážeme na to, že délka vzdělání sociálního pracovníka¹⁸ v podstatě limituje využití pro tyto pozice občany Ukrajiny, a to dvojnásobně. Jednak délka přípravného kurzu omezuje rentabilitu takovýchto pracovníků, jednak je limitující nemožnost zaměstnanců na zaměstnaneckou kartu vykonávat vedlejší výdělečnou činnost. Pokud poskytovatel sociálních služeb investuje do cizinců, aby zde vykonávali činnost sociálního pracovníka, pak jej limituje dočasnost jejich pobytu, a především omezení výdělečné činnosti, když tyto osoby chtějí pracovat více, aby si vydělaly. Nutno k tomu doplnit, že Česká republika se již nyní potýká s nedostatkem sociálních pracovníků a s ohledem na vývoj na trhu práce nelze ani v budoucnu očekávat dostatek pracovních sil v tomto segmentu trhu práce.

Proto máme za to, že by bylo vhodné vytvořit místa asistentů sociálních pracovníků, osob, které by mohly poskytovat některé sociální služby, aniž by musely absolvovat akreditovaný kvalifikační kurz. Jednalo by se o manuální práce v pobytových zařízeních, kde by tito asistenti mohli pracovat pod dohledem sociálních pracovníků.

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ Z hlediska odborné způsobilosti podle § 116 odst. 5 písm. a), c) a d) zákona o sociálních službách je kromě požadované úrovně vzdělání nutné absolvovat akreditovaný kvalifikační kurz, pokud dotýčný nepodléhá výjimkám v zákoně o sociálních službách.

Důvodem vzniku tohoto podnětu je podpora kultury bezpečnosti práce, tedy hodnoty spočívající v tom, že sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách budou svoji práci dělat co nejdéle i proto, že jim ne(z)ničí zdraví, bude je bavit a užít je. Sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách jsou páteří profesí pro poskytování sociálních služeb a jsou proto klíčoví z hlediska plnění schopnosti společnosti postarat se o své potřebné členy. S ohledem na negativní demografické změny v české společnosti lze důvodně očekávat, že těchto pracovníků bude v dohledné budoucnosti nedostatek. V této souvislosti se lze spolehnout na mezinárodní data zpracovaná MOP. Stejný trend potvrzují rakouská data, která odhadují, že do roku 2030 bude potřeba 75 700 ošetrovatelských pracovníků.¹⁹ Podobné potvrzuje britský výzkum, že navzdory celkovému nárůstu počtu zdravotních sester v průběhu roku 2020 nemá NHS dostatek sester, které potřebuje. V současné době má přibližně 40 000 volných míst pro sestry, což představuje 12 % pracovních míst.²⁰

Výkon práce v pracovním poměru či v pracovněprávním vztahu založeném dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti je u občanů České republiky a privilegovaných cizinců, jejichž výkon práce na českém území nepodléhá administrativním omezením, až na výjimky limitován pouze nepřímě. Výjimku představuje práce dětí, práce mladistvých a práce osob ve výkonu trestu odnětí svobody. S těmito výjimkami není (u jiných zaměstnanců) výslovně zakázáno, aby občané ČR a privilegovaní cizinci konali práci ve více souběžných pracovních poměrech či pracovněprávních vztazích anebo ještě vedle toho vykonávali samostatnou výdělečnou činnost. Tyto osoby tak mohou dle ust. § 34b ZP v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele vykonávat práce, které jsou jinak druhově vymezeny. I pro tuto kategorii osob však existují jisté nepřímé limity, které plynou z unijního práva (skrze stanovenou týdenní pracovní dobu dle směrnice 2003/88/ES a příležitostný přísnější eurounijní výklad národních předpisů ze strany kontrolních orgánů), z praxe různých institucí (GAČR, TAČR, ČAK atd.) a

¹⁹ S ohledem na plánování národní strategie v oblasti zdraví na federální úrovni byl Národní institut veřejného zdraví pověřen federálním ministerstvem práce, sociálních věcí, zdravotnictví a ochrany spotřebitele, aby provedl celostátní studii o zdravotním stavu obyvatelstva v kombinaci s poptávkou po ošetrovatelském personálu. Cílem studie bylo získat ucelený obraz o současné situaci na základě dostupných údajů a informací ze spolkového ministerstva práce a sociálních věcí států jako podklad pro vyvození závěrů založených na důkazech a doporučeních k budoucí poptávce s cílem vypracovat strategii společně se spolkovými zeměmi.

²⁰ Šetření, které provedla Komise Národního kontrolního úřadu (*National Audit Office*) o pracovní síle v oblasti ošetrovatelství v Národní zdravotní službě (NHS), zveřejněné v roce 2020.

především z povinností věrnosti a zákazu konkurence dle ZP a zvláštních právních předpisů s ohledem na specifické podmínky výkonu určitých povolání (např. zaměstnanci pravidelně pracující v noci, odpovědný zástupce atd.). Dále lze zmínit, že směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2019/1152/EU o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii v čl. 9 odst. 1 stanoví: *„Členské státy zajistí, aby zaměstnavatel nesměl pracovníkovi zakázat přijmout zaměstnání u jiných zaměstnavatelů mimo rozvrh pracovní doby stanovený s dotčeným zaměstnavatelem ani s pracovníkem nepříznivě zacházet, pokud souběžné zaměstnání přijme.“*

Vůči tzv. občanům třetích zemí, kam patří též občané Ukrajiny, však právní úprava zaujala přímo opačný přístup, pokud se jedná o výkon zaměstnání. Co se rozumí pro účely ochrany českého pracovního trhu „zaměstnáním“, konkretizuje ust. § 10 zákona o zaměstnanosti.²¹ Cit. ustanovení upravilo zaměstnání jako legislativní zkratku pro „zaměstnání v pracovněprávním vztahu.“ Poznámka pod čarou pak odkazuje na ZP, který za pracovněprávní vztah označuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (ust. § 1 písm. a) ZP) a dále některé další vztahy. Zaměstnáním se tak v tomto případě rozumí výkon závislé práce. Povolání pracovníka v sociálních službách je nutno dle ust. § 115 a násl. zákona č. 108/2006 Sb. v platném znění, přitom vykonávat v pracovněprávním vztahu.

Ač obecně platí, že cizinci požívají v oblasti svých osobních a majetkových práv stejná práva a stejné povinnosti jako občané České republiky, jednou z významných výjimek je úprava přístupu na český pracovní trh. Ukrajince lze totiž ve smyslu uvedeného zaměstnat na volném pracovním místě, pouze disponuje-li platným povolením k zaměstnání a povolením k pobytu, zelenou či modrou kartou nebo jiným povolením (ust. § 89 a násl. zákona o zaměstnanosti). Práci, kterou by český občan či privilegovaný cizinec konal jako vedlejší činnost, je pro Ukrajince považována za volné pracovní místo, které musí být nejprve oznámeno Úřadu práce ČR a teprve následně lze výkon práce na takovém místě povolit. K tomu je nutno zmínit, že právní úprava vylučuje, aby cizinec měl dvě zaměstnanecké karty, neboť vydáním nové zaměstnanecké karty automaticky končí platnost předchozí zaměstnanecké karty.

²¹ Shodně NSS č. j. 4 Ads 177/2011-129.

Právní úprava tak prakticky vylučuje výkon vedlejší činnosti ze strany Ukrajince. Důvodem je kombinace více zákazů, a to zákazu vykonávat práci bez povolení, zákazu podat žádost o více pracovních míst současně (ten je připuštěn pouze u povolení k zaměstnání, a ne u zaměstnanecké karty),²² jakož i nemožností hlásit v centrální evidenci volných pracovních míst místa s nižší dotací hodin, než je 15 hodin týdně. V rámci projektu Ukrajina se Ukrajincům vydávala tzv. zaměstnanecká karta. Ta je vydávána formou správního rozhodnutí odboru azylu a migrační politiky, které zakládá Ukrajinci právo pracovat v pracovněprávním vztahu u konkrétního zaměstnavatele na určitou dobu, na konkrétním místě a v konkrétním pracovním zařazení. Zaměstnanecká karta je nepřenosná a cizinec je povinen ji získat v brzké době po zahájení výkonu práce (výkon je do té doby realizován na zvláštní potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty). Zaměstnaneckou kartu může Úřad práce vydat za podmínky, že se jedná o ohlášené volné pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak (test pracovního trhu).

Ukrajinci vzhledem k platné úpravě mohou vykonávat práci, kterou nelze obsadit občanem ČR či jiným registrovaným uchazečem o zaměstnání. Musí se jednat o práci nahlášenou jako volnou. Podmínkou hlášení je též výše týdenního pracovního úvazku, která pochopitelně nemůže být uveřejněna též včetně vedlejší činnosti. Musí se jednat o stanovenou týdenní pracovní dobu nejvýše 40 hodin týdně či o kratší pracovní dobu. Tato časová náročnost se pak zohlední i při vydání příslušného povolení, které musí odpovídat inzerátu. Zákon č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území ČR, v platném znění, v ust. § 42g odst. 2 písm. b) stanoví, že sjednaná pracovní doba musí činit vždy minimálně 15 hodin týdně. Tímto postupem je tak vyloučeno, aby administrativní povolení umožňující výkon práce bylo vydáno též pro výkon vedlejší činnosti či v sobě implicitně obsahovalo souhlas k výkonu další činnosti v určitém časovém rozsahu. U zaměstnanecké karty lze nicméně dle ust. § 42g zákona o pobytu cizinců na území ČR předem požádat Ministerstvo vnitra o

²² Ministerstvo práce a sociálních věcí a Ministerstvo vnitra zveřejnily tento zmatečný výklad zde: <<https://www.mpsv.cz/-/prijeti-oznameni-zamestnavatele-cizince-se-zamestnaneckou-nebo-modrou-kartou-o-zmene-nebo-ukonceni-pracovniho-pomeru-mv-cr->>. K tomu je nutno dodat, že i když by se v konkrétním případě mohlo povést tento nesprávný výklad změnit, Ministerstvo vnitra si vyhradilo, že výkon dalšího zaměstnání cizinci povoluje. O výkon výdělečné činnosti by tak musel Ukrajinec předem žádat na Ministerstvu vnitra s těžko předvídaným důsledkem pro jeho současný pobytový status. Z toho důvodu se přikláníme spíše k opatrné strategii. Dlužno ovšem dodat, že klient by tímto postupem riskoval pouze potenciální ztrátu Ukrajince/žadatele, kterému by nebylo vízum prodlouženo. Na prodloužení víza z důvodu strpění totiž právní nárok v zásadě není.

povolení výkonu další výdělečné činnosti. Na udělení povolení není nárok, současně by ale udělením tohoto povolení neměla zanikat zaměstnanecká karta. Tento těžkopádný postup by tak mohl mít perspektivu, pokud by i příslušný úředník Ministerstva vnitra projevil aspoň neutrální přístup. Z praxe však upozorňujeme, že často je problém neformální názor úředních osob, že jejich smyslem je chránit české občany. V současné době celonárodního soucitu s Ukrajinou lze nicméně důvodně očekávat, že i neformální antipatie úřednictva budou dočasně oslabeny. Navrhuje se proto tento postup v praxi vyzkoušet, k čemu klientovi nabízíme součinnost.

Přitom platí, že práce vykonávaná Ukrajincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání (tedy i ve vyšším rozsahu) nebo bez tohoto povolení, je-li podle zákona o zaměstnanosti vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou vydanými podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky nebo bez některé z těchto karet se považuje za nelegální práci podle ust. § 5 zákona o zaměstnanosti.

V souladu s touto úpravou inspekce práce sankcionuje výkon vedlejší práce jako výkon práce bez povolení. V návaznosti na zjištění výkonu práce ve větším rozsahu, než který je povolen, je obvykle odborem azylové a migrační politiky odmítnuto prodloužení příslušného víza pro pokračování pobytu na území České republiky.

V souvislosti s válkou na Ukrajině, která začala 24. 2. 2022, Rada Evropské unie dne 4. 3. 2022 aktivovala tzv. dočasnou ochranu ukrajinských uprchlíků. Stalo se tak Prováděcím rozhodnutím Rady (EU) 2022/382 ze dne 4. března 2022, kterým se stanoví, že nastal případ hromadného přílivu vysídlených osob z Ukrajiny ve smyslu článku 5 směrnice 2001/55/ES a kterým se zavádí jejich dočasná ochrana. Unijní ochrana je důležitá, vyžaduje však národní provedení.

Souběžně s unijním postupem se český zákonodárce rovněž rozhodl jednat a připravil návrh zákona, který nakonec byl Poslanecké sněmovně předložen jako tři samostatné návrhy zákonů. Dne 11. 3. 2022 Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR schválila všechny 3 návrhy k Ukrajině, které měla na programu, s dílčími pozměňovacími návrhy. Jednalo se o:

- vládní návrh zákona o některých opatřeních v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace /sněmovní tisk 170/,

- vládní návrh zákona o opatřeních v oblasti zaměstnanosti a oblasti sociálního zabezpečení v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace /sněmovní tisk 171/, kde je zakotveno upuštění od nutnosti získat povolení k zaměstnání, je-li dotyčný cizincem s dočasnou ochranou, tzn. vízem nad 90 dnů za účelem strpění (běžně zkracován jako „Lex Ukrajina“),
- vládní návrh zákona o opatřeních v oblasti školství v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace /sněmovní tisk 172/.

Lex Ukrajina bych schválen Senátem a v pátek 18. 3. 2022 byl též podepsán prezidentem. Účinnosti pak cit. zákon nabyl dne 21. 3. 2022 vyhlášením ve sbírce zákonů pod č. 66/2022 Sb.

Z hlediska předmětu výzkumu má význam, že Lex Ukrajina ve schváleném znění skutečně v § 2 obsahuje následující formulaci: *„Cizinec s dočasnou ochranou se pro účely zákona o zaměstnanosti považuje za cizince s povoleným trvalým pobytem podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky.“*

Připomínáme, že cizinec s trvalým pobytem má prakticky skoro stejné postavení jako občan České republiky, to znamená, že může konat vedlejší činnost za stejných podmínek. Jediným relevantním rozdílem je oznamovací povinnost o nástupu do práce, kterou je nutno plnit vůči Úřadu práce ČR, resp. příslušné krajské pobočce skrze územní pracoviště. S ohledem na položené otázky č. 1 a 2 považujeme Lex Ukrajina za skutečné řešení tohoto problému do blízké budoucnosti.

Účinnosti Lex Ukrajina nabyl dnem vyhlášení, tj. 21. 3. 2022. Dle přechodného pravidla obsaženého v ust. § 8 zákona č. 65/2022 Sb. se Lex Ukrajina vztahuje též na cizince, kterému bylo před 21. 3. 2022 uděleno vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem strpění pobytu na území České republiky podle § 33 odst. 1 písm. a) zákona o pobytu cizinců na území České republiky, které je vydáváno od 24. února 2022 v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace. Tento cizinec se od 21. 3. 2022 považuje za cizince, kterému byla udělena dočasná ochrana podle Lex Ukrajina (a zákona č. 65/2022 Sb.).

Lex Ukrajina se nemá dle důvodové zprávy vztahovat na Ukrajince, kterým bylo vystaveno vízum z důvodu strpění do 3. 3. 2022, proto se ani nebude vztahovat na Ukrajince, kterým svědčí zaměstnanecká karta. Tyto osoby mají využít

standardních postupů a prodloužit si vízum obvyklým způsobem. Na druhou stranu vzhledem k charakteru uprchlické krize lze očekávat, že tak, jak se budou mísit uprchlíci dle Lex Ukrajina s občany Ukrajiny s jiným typem víza uděleným před 24. 2. 2022, bude i v této otázce docházet přinejmenším v praxi k výraznému posunu. Řešení problému klienta přesto považujeme primárně v nábore vyššího počtu zaměstnanců, nikoliv v navýšení počtu směn, které by jeho zaměstnanci mohli konat skrze vedlejší činnost. Tuto možnost pak uprchlická krize jednoznačně nabízí.

Účinnost Lex Ukrajina je omezena do 31. 3. 2023. Po tomto datu již Ukrajinci opět nebudou mít zjednodušený přístup na pracovní trh. Dlužno dodat, že toto speciální vízum, jak je označuje ministerstvo vnitra, zaniká vycestováním z území České republiky.

Pokud se jedná o prokazování předpokladů pro výkon profese sociální pracovník, MPSV přijalo stanovisko nazvané Odborná způsobilost a trestní bezúhonnost pro výkon regulovaného povolání pracovník v sociálních službách – pravidla pro osoby v režimu dočasné ochrany, č. j. MPSV-2022/50327-224.²³

6. Úpravy pracovní doby – flexibilizace

Ač je tato analýza zaměřena na sociální pracovníky v širším smyslu, klíčová doporučení je vhodné vztáhnout též na tzv. neformální (domácké) pomocníky v domácnostech (např. rodiče), kteří se také z různých důvodů podílejí na zajištění služeb o děti, zdravotně postižené, potřebné či staré a přestárlé. Důvodem, proč je nutno podporovat i neformální pomocníky, je to, že péče pokrytá neformálními pomocníky pokryje potřebu péče a má reálnou možnost pomoci snížit potřebu sociálních pracovníků, a to jak z hlediska kvalitativního, tak kvantitativního. Při širší možnosti zapojení neformálních pomocníků je možno snížit počet potřebných sociálních pracovníků v daných případech i snížit rozsah jejich práce.²⁴

Řadu postupů jako např. pravidelné přestávky v práci či maximální délky směn lze popularizovat i s ohledem na ně, protože zlepšení kvality života i péče je v zájmu nás všech. Jedná se o náměty směřující i ke zlepšení pracovních podmínek sociálních pracovníků, neboť zlepšili-li se jejich pracovní podmínky, pak je vyšší

²³ Stanovisko je dostupné zde:

<<https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/Lex+Ukrajina++Stanovisko+k+odborn%C3%A9+zp%C5%AFsobilosti+pracovn%C3%ADk%C5%AF+v+soci%C3%A1ln%C3%ADch+slu%C5%BEb%C3%A1ch.pdf/e3f147d7-b13d-ec7b-aeac-aaf06a6a59c8>>.

²⁴ Pochopitelně neformální pomocníci nemají v naší společnosti potenciál vyloučit potřebnost navýšení počtu sociálních pracovníků v dlouhodobém horizontu.

naděje, že je bude práce více bavit a déle u ní zůstanou.

Pracovní doba patří ke klíčovým institutům pracovního práva, které mají význam nejen pro vlastní výkon práce sociálních pracovníků, ale též zásadním způsobem ovlivňují volný čas zaměstnanců a tím i jejich rodinný a osobní život, čímž do jisté míry stanoví též limity pro uskutečňování společenského života celé společnosti. Pracovní doba je totiž doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, resp. být připraven na pracovišti zaměstnavatele k plnění pracovních úkolů. Jedná se tak o dobu, kdy zaměstnanec není svoboděn v dispozici s časem a současně je též povinen být na určitém prostorově vymezeném místě. Zaměstnanec je povinen využívat pracovní dobu k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, zkrátka pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností. Pracovní doba je tedy časový úsek, v němž se naplňuje smysl uzavřeného pracovněprávního vztahu a v němž dochází k realizaci většiny práv a povinností obou smluvních stran. Konečně pracovní doba je časový úsek, kdy může zaměstnavatel vykonávat zvýšenou kontrolu nad jednáním zaměstnance a přiměřeným způsobem jej též sledovat.²⁵

Základním rysem současné právní úpravy je, že zákoník práce limituje zaměstnavatele dvojím způsobem. Jednak upravuje maximální rozsah pracovní doby, jednak minimální rozsah doby odpočinku. Jedná se o úpravu relativně kogentní. Zaměstnavatel nemůže nařídít výkon práce, aniž by nerespektoval limity omezující délku pracovní doby a minimální doby odpočinku. Což je rovněž zabezpečeno vedle soukromoprávních nástrojů, jež má ke své ochraně zaměstnanec, nástroji veřejnoprávními – správním dozorem ze strany především (nikoliv však výlučně) inspekce práce. Úprava pracovní doby a doby odpočinku má totiž za cíl též ochranu zdraví zaměstnance před dlouhotrvajícím výkonem práce a také tvorbu nových pracovních míst tím, že zaměstnavatel je uměle omezen v množství práce, kterou může přidělovat svým zaměstnancům.

Právní úprava pracovní doby a doby odpočinku tak reguluje především tři základní problémy:

a) maximální délku výkonu práce, včetně práce přesčas, a minimální délku doby

²⁵ Z poslední doby *Barbulescu v Romania* (61496/08) ze dne 12. 1. 2016, Evropský soud pro lidská práva.

odpočinku (veřejnoprávní význam),

b) maximální množství práce, k jejímuž výkonu se může zaměstnanec zavázat (soukromoprávní význam),

c) modalita rozvržení pracovní doby.

6.1. Principy vývoje právní úpravy

V období středověku neupravovaly předpisy o práci z této doby délku pracovní doby. Platila zásada, že se pracovalo podle potřeby. Dovolenu nahrazovaly církevní svátky.

K regulaci pracovní doby dochází prostřednictvím ochranného zákonodárství především za účelem ochrany zájmu státu na zdravé populaci. Omezování pracovní doby se nejprve vztahuje na práci dětí a žen. Následovaly rizikové profese.²⁶

Se vznikem Československa je spojeno uzákonění 48hodinové pracovní doby a šestidenního pracovního týdne, to se ovšem týkalo jen podniků podrobených živnostenskému řádu a některých dalších podniků a závodů. Již krátce poté se začaly objevovat názory, že uzákonění pracovní doby ve skutečnosti sleduje nejen cíl omezení pracovní doby, ale též cíl mít vůbec práci, tedy založení práva zaměstnance na přidělování práce v rozsahu stanovené pracovní doby.²⁷

Následující vývoj spočíval v kontinuálním omezování původně rozsáhlé volnosti zaměstnance disponovat se svou pracovní silou a v průběžně se snižující délce stanovené (tj. obvyklé) týdenní pracovní doby. K zásadnímu vývoji došlo v tomto ohledu po druhé světové válce, a to jak na mezinárodní, tak národní scéně. Z mezinárodních dokumentů lze zmínit jako inspirační zdroj především Všeobecnou deklaraci lidských práv, dokument OSN, který se stal součástí obyčejového mezinárodního práva a který v čl. 24 stanoví: *„Každý má právo na odpočinek a na zotavení, zejména také na rozumné vymezení pracovních hodin a na pravidelnou placenou dovolenou.“*²⁸

Rozhodující vliv na tvorbu platné právní úpravy však mělo odlišné politické a společenské zřízení.²⁹ Jedině tak lze pochopit, jak mohl být základ právní úpravy

²⁶ Srov. ust. § 13 odst. 2 nařízení č. 180/1908 ř. z. o zařízení a provozování olováren a zinkoven podle obecného horního zákona zřízených. Dále např. vládní nařízení č. 181/1940 Sb.

²⁷ KASKEL, W. *Das Neue Arbeitsrecht*. Berlin: Verlag Springer, 1920, s. 9.

²⁸ Dokument byl vyhlášen Valným shromážděním OSN dne 10. 12. 1948.

²⁹ Viz STARÁ, T. In: BLÁHOVÁ, I. – BLAŽEK, L. – KUKLÍK, J. – ŠOUŠA, J. a kol. *Právníková dvouletka. Rekodifikace právního řádu, justice a správy v 50. letech 20. století*. Praha: Auditorium, 2014, s. 19 an. a především s. 146. Dále např. KOVÁŘÍK, J. K otázce jednotné úpravy pracovněprávních vztahů

položen zpočátku podzákonými předpisy,³⁰ jak bylo možné prodlužovat služební dobu³¹ a proč a kdy docházelo naopak k jejímu zkracování. Právě poslední bod prokazuje, že zkracování pracovní doby v letech 1956, 1966 a 1967 bylo snahou politického establishmentu utvrdit vstřícnou sociální politikou loajalitu či alespoň politickou neutralitu širokých vrstev obyvatelstva. V neposlední řadě lze odlišný společenský a politický význam dodnes existujících pracovněprávních institutů demonstrovat na zákoně č. 45/1956 Sb. o zkrácení pracovní doby, který přinesl nejen zkrácení pracovní doby, ale též zavedl pravidelnou pracovní dobu, rovnoměrné rozvržení pracovní doby, přestávky v práci a kratší pracovní dobu. Počátkem 50. let docházelo k převzetí úpravy v podzákoných předpisech do nově přijímaných zákonů. Příkladem je zákon č. 3/1954 Sb. o dovolené na zotavenou a další.³²

Po roce 1989 došlo ke zkrácení pracovní doby ještě v letech 1991 a naposledy v roce 2001. V posledně zmíněném případě se však již jednalo pouze o formální úpravu. Následující novely zákoníku práce z roku 1965 a zákoník práce z roku 2006 se již jen snažily uvolnit univerzální, rovnostářskou a značně rigidní úpravu pracovní doby s cílem podnítit rozvoj průmyslu a služeb.

Z historie jednoznačně vyplývá ponaučení, že rozvoj výroby a růst produktivity nelze přímo regulovat právními předpisy, byť ústavní síly,³³ a to ani v centrálně řízené ekonomice. Dále se jednoznačně ukázalo, že přes nedostatek politické vůle pro podstatnější zásahy do platné úpravy pracovní doby a doby odpočinku představuje tato úprava významné omezení rozvoje malých a středních zaměstnavatelů/podnikatelů a v některých svých institutech vytváří překážky též pro velké zaměstnavatele.

6.2. Stávající právní úprava

Těžiště obecné úpravy pracovní doby a doby odpočinku je obsaženo především

v ČSSR. *AUC – Iuridica*. 1964, č. 1, s. 4 an.

³⁰ Zmínit lze např. vládní nařízení č. 23/1945 Sb. o placené dovolené pro zaměstnance v roce 1945 či dokonce směrnice ministerstev. Oběžník ministerstva zdravotnictví poř. č. 557/1952 Sb. ob. Pro KNV, slov. por. č. 659/1952 Zb. Ob., který zkrátil pracovní dobu u určitých profesí na 36 hodin.

³¹ Rozšíření působnosti 48hodinové pracovní doby i pro státní správu znamenalo nikoliv zkrácení, ale prodloužení služební doby pro státní zaměstnance. Usnesení vlády ze dne 3. 1. 1947 publikované pod č. 34/1947 Ú.I. Dále ovšem též ust. § 12 zákona č. 66/1950 Sb. Pokud jde o soudce, pak ust. § 16 zákona č. 36/1957 Sb. K tomu ŠOUŠA, J. *Vývoj právní úpravy státních civilních úředníků od 18. století do roku 1938 v českých zemích*. Dizertační práce. Praha: PF UK, 2011, s. 96 an.

³² Dále lze zmínit zákon č. 45/1947 Sb. o úpravě pracovní doby v hornictví.

³³ Srov. ZDOBINSKÝ, S. a kol. *Československá ústava. Komentář*. Praha: Panorama, 1988, s. 110 a 111.

v následujících předpisech:

- zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, v platném znění
- zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- nař. vl. č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky
- nař. vl. č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci
- nař. vl. č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů
- vyhláška č. 466/2006 Sb., o bezpečnostní letové normě, v platném znění
- nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky
- nař. vl. č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů; a
- nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku.

Právní úprava pracovní doby a doby odpočinku je z hlediska ústavního limitována právem na uspokojivé pracovní podmínky dle čl. 28 Listiny základních práv a svobod, která byla přijata Federálním shromážděním v roce 1991 a republikována pod č. 2/1993 Sb. jako součást ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

Úmluvy Mezinárodní organizace práce týkající se pracovní doby a dob odpočinku jsou:

- Úmluva Mezinárodní organizace práce (MOP) č. 1 – pracovní doba (průmysl), publikovaná pod č. 80/1922 Sb. z. a n.
- Úmluva MOP č. 14 – odpočinek v týdnu (průmysl), publikovaná pod č. 98/1924 Sb. z. a n.
- Úmluva MOP č. 43, o pracovní době ve sklárnách na automaticky

vyráběné tabulové sklo, publikována pod č. 353/1938 Sb. z. a n.

- Úmluva MOP č. 49, o zkrácení pracovní doby ve sklárnách na výrobu lahví, publikovaná pod č. 354/1938 Sb. z. a n.
- Úmluva MOP č. 90, o noční práci mladistvých zaměstnaných v průmyslu (revidovaná 1948), publikovaná pod č. 460/1990 Sb.
- Úmluva MOP č. 132, o placené dovolené (revidovaná), 1970, publikovaná pod č. 229/1998 Sb.
- Úmluva MOP č. 140, o placeném studijním volnu, publikovaná pod č. 491/1990 Sb.
- Úmluva MOP č. 171, o noční práci, publikovaná pod č. 230/1998 Sb.
- Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce, publikovaná pod č. 38/2003 Sb. m. s.

Z dalších mezinárodních smluv týkajících se problematiky pracovní doby či doby odpočinku je nutno zmínit především čl. 2 Evropské sociální charty (publikované sdělením č. 14/2000 Sb. m. s.), čl. 7 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie (2007/C 303/01).

Z unijního práva se problematiky pracovní doby a doby odpočinku dotýká především:

- směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby
- směrnice Rady č. 1999/63/ES ze dne 21. 6. 1999, o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii
- směrnice Rady č. 2000/79/ES ze dne 27. 11. 2000, o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením

technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA)

- směrnice Rady č. 2005/47/ES ze dne 18. 7. 2005, o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě, a
- směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/15/ES ze dne 11. 3. 2002, o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě
- Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 216/2008 ze dne 20. února 2008 o společných pravidlech v oblasti civilního letectví a o zřízení Evropské agentury pro bezpečnost letectví, kterým se ruší směrnice Rady 91/670 EHS, nařízení (ES) č. 1592/2002 a směrnice 2004/36/ES
- Nařízení Komise (EU) č. 965/2012 ze dne 5. října 2012, kterým se stanoví technické požadavky a správní postupy týkající se letového provozu podle nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 216/2008 ve znění nařízení č. 83/2014
- jakož i četná judikatura SDEU, která vykazuje do určité míry kvazi precedenční povahu

Právo na odpočinek upravovala jak Ústava z roku 1948, tak Ústava z roku 1960.³⁴ V Listině však není toto právo explicitně upraveno, i když jej jistě lze subsumovat pod právo na uspokojivé pracovní podmínky upravené v čl. 28.

Z úmluvy MOP č. 1 – pracovní doba (průmysl) vyplývá základní limit pro denní a týdenní množství práce. Ve všech podnicích průmyslových, veřejných nebo soukromých, nebo v jejich odděleních, s výjimkou rodinných závodů, nesmí délka pracovní doby zřízenců převýšit 8 hodin denně a čtyřicet osm hodin týdně s v úmluvě

³⁴ Ibidem, s. 110 a 111.

stanovenými výjimkami.

Úmluva MOP č. 14 doplňuje povinnost zaměstnavatelů zavést pro všechny zaměstnance nepřetržitý odpočinek v týdnu. Zaměstnanci mají právo během každých sedmi po sobě jdoucích dnů na nepřetržitý klid, trvající nejméně dvacet čtyři hodin. Tento odpočinek má připadnout na tradiční dny podle zvyku země nebo kraje.

Úmluva MOP č. 43, o pracovní době ve sklárnách na automaticky vyráběné tabulové sklo, se vztahuje, jak již její název napovídá, na osoby pracující ve směnách (v pracovních skupinách) po sobě jdoucích při nutně nepřetržitém provozu ve sklárnách na tabulové sklo, vyrábějících automatickými stroji tabulové sklo nebo sklo, mající tytéž charakteristické vlastnosti a lišící se pouze silou a jinými rozměry. Základní principy úpravy jsou vymezeny v čl. 2 a obsahují povinnost čtyřsměnného režimu, osmihodinové pracovní směny, maximální stanovené týdenní doby 42 hodin, čtyřtýdenního vyrovnacího období a nepřetržitého odpočinku mezi směnami v délce 16 hodin, kterou by však bylo možné zkrátit při periodické záměně v rozvrhu směn.

Úmluva MOP č. 90 vymezuje principy noční doby pro děti a mladistvé v souvislosti s výkonem práce v této době. Pro účely této úmluvy noc či noční doba znamená dobu alespoň dvanácti po sobě jdoucích hodin. Pro mladistvé mladší šestnácti let se noční dobou povinně rozumí časový úsek mezi desátou hodinou večer a šestou hodinou ráno. Pro mladistvé od šestnácti do osmnácti let se nocí rozumí časový úsek, určený příslušným orgánem, v trvání alespoň sedmi po sobě jdoucích hodin mezi desátou hodinou večer a sedmou hodinou ráno.

Úmluva MOP č. 132, o placené dovolené (revidovaná), 1970, upravuje nárok na každoroční placenou dovolenou ve stanovené minimální délce minimálně tři pracovní týdny za jeden kalendářní rok práce. Každá osoba, jejíž délka vykonané práce během kalendářního roku je kratší než kalendářní rok, má nárok na placenou dovolenou v poměru odpovídajícím délce její vykonané práce v tomto roce. Pro vznik nároku na každoroční placenou dovolenou lze vyžadovat minimální dobu výkonu práce.

Úmluva MOP č. 140, o placeném studijním volnu, tedy omluveném pracovním volnu poskytnutém zaměstnanci ke studijním účelům po stanovenou dobu v pracovní době s přiměřenými příspěvky v penězích.

Úmluva MOP č. 171, o noční práci, která vymezuje zvláštní opatření ve prospěch nočních pracovníků. Konkrétně se jedná o lékařské prohlídky, vybavení pracoviště, povinnost převést na jinou vhodnou práci a péče o tyto zaměstnance.

Úmluva MOP č. 181, o soukromých agenturách práce, v čl. 11 ukládá, aby členský stát v souladu s národními právními předpisy a praxí přijal potřebná opatření, aby zajistil odpovídající ochranu pracovníků zaměstnávaných soukromými agenturami práce formou agenturního zaměstnávání s pronájmem pracovní síly, pokud jde mimo jiné o pracovní dobu a jiné pracovní podmínky.

Z četných mezinárodních smluv, které váží Českou republiku a přitom se dotýkají úpravy pracovní doby, je nutno zmínit především Evropskou sociální chartu a dále pak Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

Čl. 2 Evropské sociální charty upravuje právo na spravedlivé pracovní podmínky. V rámci zajištění účinné realizace tohoto práva je Česká republika povinna:

1. stanovit přiměřenou denní a týdenní pracovní dobu, postupně zkracovat pracovní týden, jak to dovolí růst produktivity práce a další důležité činitele,
2. poskytovat placené volno v době veřejných svátků,
3. poskytovat minimálně dvoutýdenní placenou dovolenou ročně,
4. zajistit dodatkovou placenou dovolenou nebo zkrácení pracovní doby pracovníkům v povoláních uznaných za nebezpečná nebo zdraví škodlivá,
5. zajistit každý týden dobu odpočinku, která má pokud možno připadnout na den uznávaný podle tradice nebo obyčeje příslušné země nebo oblasti za den odpočinku.

Čl. 7 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech rovněž upravuje právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky. Za součást tohoto práva je Česká republika povinna zajistit dle písm. d) odpočinek, zotavení a rozumné vymezení pracovních hodin a pravidelnou placenou dovolenou, jakož i odměnu ve dnech veřejných svátků.

6.3. Unijní úprava

Listina základních práv Evropské unie ze dne 7. prosince 2000, ve znění upraveném dne 12. prosince 2007, která se po ratifikaci Lisabonské smlouvy stala právně závaznou, obsahuje v čl. 19 právo na týdenní odpočinek po vykonané práci a v čl. 31 odst. 2 právo každého pracovníka na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou.

Obecný rámec právní úpravy vymezuje směrnice 2003/88/ES, o některých

aspektech úpravy pracovní doby.³⁵ Tato směrnice kogentně v unijním smyslu vymezuje pojem pracovní doby a doby odpočinku. Dále reguluje vymezení noční doby, nočního pracovníka, práci na směny, pracovníka na směny, mobilního pracovníka a práci na moři. Směrnice 2003/88/ES se „vztahuje na všechna odvětví činností, veřejná i soukromá, ve smyslu článku 2 směrnice 89/391/EHS, aniž jsou dotčeny články 14, 17, 18 a 19 této směrnice. Aniž je dotčen čl. 2 bod 8, nevztahuje se tato směrnice na námořníky, jak jsou definováni ve směrnici 1999/63/ES.“ (odst. 3).

Kapitola 2 směrnice 2003/88/ES obsahuje základní rámec unijní úpravy, pokud jde o pravidla dotýkající se nejzákladnějších otázek pracovní doby a doby odpočinku, tj. denní a týdenní pracovní doby, přestávky v rámci pracovní doby, odpočinku mezi směny a odpočinku v týdnu a dovolené. Konkrétně jsou členské státy povinny přijmout taková opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek (od konce jedné do začátku druhé směny) po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin (článek 3) a aby měl při pracovní době delší než šest hodin každý pracovník nárok na přestávku na odpočinek. Nejdelší přípustná délka směny činí 12 hodin. Za každé období sedmi dnů má pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin, do kterého se nezapočítá odpočinek (celkem tedy minimálně na 35 hodin nepřetržitého odpočinku mezi koncem jedné směny a začátkem druhé). Z objektivních důvodů, zejména pokud jde o technické a organizační podmínky vykonávané práce, resp. povahy činnosti zaměstnavatele, specifikované situace, lze zkrátit tuto dobu nepřetržitého odpočinku až na 24 hodin po sobě jdoucích. Vyrovnávací období činí nejvýše 14 dní.

Článek 6 směrnice 2003/88/ES stanoví maximální týdenní pracovní dobu včetně práce přesčas na maximálně 48 hodin v období sedmi dnů s tím, že tato délka může být omezena právními a správními předpisy, kolektivními smlouvami nebo dohodami sociálních partnerů. Je-li týdenní pracovní doba rozvržena v průměru, pak vyrovnací období dle čl. 16 písm. b) směrnice 2003/88/ES nesmí přesáhnout čtyři měsíce s tím, že je třeba nastavit, že doby placené dovolené za kalendářní rok přiznané podle článku 7 a doby volna z důvodů nemoci se do tohoto nezahrnují nebo byly při výpočtu průměru neutrální.

³⁵ Předmětné směrnici předcházelo doporučení Rady 75/457/EHS z 22. 7. 1975 o zásadě 40hodinového pracovního týdne a o minimální 4týdenní placené dovolené, jakož i směrnice 93/104/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Čl. 7 směrnice 2003/88/ES je členským státům uloženo přijmout opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené, stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Směrnice zakazuje tuto minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů skončení pracovního poměru.

S výjimkou pravidel vztahujících se k dovolené se členské státy při dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků mohou dle čl. 17 směrnice 2003/88/ES odchýlit od uvedeného ve směrnici, pokud se vzhledem ke zvláštní povaze dotyčných činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci, zejména v případě:

- a) vrcholových řídicích pracovníků nebo jiných osob majících pravomoc nezávisle rozhodovat;
- b) pracovníků, kteří jsou rodinnými příslušníky, nebo
- c) pracovníků vykonávajících náboženské obřady v kostelech a náboženských společenstvích.

Směrnice upravuje též výchozí kritéria pro učení délky směny a její rozvržení. Čl. 13 směrnice 2003/88/ES ukládá, aby členské státy přijaly takovou úpravu, aby *„zaměstnavatel, který zamýšlí organizovat práci podle určitého rozvrhu, přihlédl k obecné zásadě, že práce má být přizpůsobena člověku, s cílem zejména omezit monotónní práce a práce s vnuceným pracovním tempem, v závislosti na typu pracovní činnosti a na požadavcích bezpečnosti práce a ochrany zdraví, zejména pokud jde o přestávky během pracovní doby.“*

Pokud jde o noční práci, pak členské státy jsou povinny uložit zaměstnavateli, který pravidelně využívá služeb nočních pracovníků, sdělit tuto informaci příslušným orgánům na jejich žádost. Běžná pracovní doba pro noční pracovníky nesmí v průměru přesahovat osm hodin za 24 hodin po sobě jdoucích s tím, že noční pracovníci, jejichž práce je spojena se zvláštními riziky nebo těžkou fyzickou nebo duševní námahou, nesmí pracovat více než osm hodin za období 24 hodin po sobě jdoucích, během kterých vykonávají noční práci. Dle čl. 16 písm. c) směrnice 2003/88/ES členské státy mohou stanovit *„vyrovnávací období vymezené po konzultaci se sociálními partnery nebo kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými sociálními partnery členského státu nebo regionu. Jestliže do tohoto referenčního období spadá minimální 24hodinová doba odpočinku v týdnu*

vyžadovaná podle článku 5, nezahrnuje se do výpočtu průměru.“

Členské státy jsou povinny zajistit pracovníkům pracujícím pravidelně v noci, při zachování lékařského tajemství, nárok na bezplatné posouzení zdravotního stavu před zařazením na noční práci a poté v pravidelných odstupech a dále, pokud zaměstnanci pracující v noci budou trpět obtížemi, které jsou spojeny s prací v noci, bude-li to možné, převedení na práci ve dne, pro kterou mají odpovídající předpoklady. Vedle toho musí být nočním pracovníkům a pracovníkům na směny poskytnuta ochrana bezpečnosti a zdraví odpovídající povaze jejich práce a dále, aby kdykoli byly k dispozici ochranné a preventivní služby nebo prostředky na ochranu bezpečnosti a zdraví nočních pracovníků a pracovníků na směny rovnocenné službám a prostředkům, které se vztahují na ostatní pracovníky.

Od pravidel pro nastavení denního odpočinku, přestávek, týdenního odpočinku, stejně tak jako od pravidel o vyrovnávacích obdobích (čl. 16 směrnice 2003/88/ES) se lze dle čl. 17 odst. 3 směrnice 2003/88/ES odchýlit:

a) v případě činností, při nichž jsou pracoviště pracovníka a jeho bydliště od sebe vzdálena, včetně prací na moři, nebo při nichž jsou od sebe vzdálena různá pracoviště pracovníka;

b) v případě činností souvisejících se zajištěním ostrahy nebo dozoru vyžadujících neustálou přítomnost za účelem ochrany majetku a osob, zejména v případě hlídačů a správců nebo bezpečnostních firem. Odchyly jsou však možné pouze za předpokladu, že referenční období během první části přechodného období uvedeného v pátém pododstavci nepřesahuje 12 měsíců a následně šest měsíců;

c) v případě činností zahrnujících nutnost nepřetržité služby nebo výroby, jako jsou zejména:

i) služby týkající se přijímání, léčby nebo péče poskytované ve zdravotnických zařízeních, včetně činností lékařů v rámci jejich vzdělávání, ve stacionárních ústavech a ve věznicích;

ii) pracovníci v přístavech a na letištích;

iii) služby tisku, rozhlasu, televize, kinematografické produkce, poštovní a telekomunikační služby, ambulance, požární služby a služby civilní ochrany;

iv) výroba, rozvod a distribuce plynu, vody a elektřiny, svoz odpadků z domácností a zařízení k jejich spalování;

v) odvětví, v nichž pracovní proces nelze z technických důvodů přerušit;

vi) činnosti výzkumu a vývoje;

- vii) zemědělství;
- viii) pracovníci přepravy cestujících v pravidelné městské dopravě;
- d) v případě předvídatelného nárůstu činností, zejména v:
 - i) zemědělství;
 - ii) cestovním ruchu;
 - iii) poštovních službách;
- e) pro osoby pracující v železniční dopravě;
 - i) jejichž činnosti jsou občasně;
 - ii) které tráví svou pracovní dobu ve vlaku, nebo
 - iii) jejichž činnosti jsou závislé na jízdních řádech a na zajištění nepřetržitosti a pravidelnosti dopravy;
- f) za okolností uvedených v čl. 5 odst. 4 směrnice 89/391/EHS;
- g) v případech nehody nebo bezprostředního nebezpečí nehody.

Kromě toho se lze od úpravy denního odpočinku a týdenního odpočinku mimo uvedené případy odchýlit rovněž:

a) v případě činností při práci na směny pokaždé, když pracovník střídá směnu a nemůže mezi skončením jedné směny a začátkem další směny čerpat denní odpočinek nebo dobu odpočinku v týdnu;

b) v případě činností zahrnujících doby práce rozložené během dne, zejména úklidových prací.

Odchyly mohou být opětovně přijaty prostřednictvím právních a správních předpisů nebo prostřednictvím kolektivních smluv či dohod uzavřených mezi sociálními partnery za předpokladu, že jsou dotýčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo že ve výjimečných případech, kdy není z objektivních důvodů možné poskytnout tyto náhradní doby odpočinku, je dotýčným pracovníkům poskytnuta jiná náležitá ochrana.

Zvláštní postup platí pro odchýlení se v případě lékařů v rámci jejich vzdělávání. Členské státy však zajistí, aby v žádném případě počet týdenních pracovních hodin nepřesahoval průměr 58 hodin během prvních tří let přechodného období, průměr 56 hodin během následujících dvou let a průměr 52 hodin po zbývajícím období.

Opětovně mohou být odchyly přijaty prostřednictvím právních a správních předpisů nebo prostřednictvím kolektivních smluv či dohod uzavřených mezi sociálními partnery za předpokladu, že jsou dotýčným pracovníkům poskytnuty

rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo že ve výjimečných případech, kdy není z objektivních důvodů možné poskytnout tyto náhradní doby odpočinku, je dotyčným pracovníkům poskytnuta jiná náležitá ochrana.

Dle čl. 18 směrnice 2003/88/ES se od úpravy denního odpočinku, přestávek, týdenního odpočinku a vyrovnávacích období ve vztahu k době odpočinku v týdnu a maximální týdenní pracovní doby a délky noční práce lze odchýlit prostřednictvím kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery na úrovni členského státu nebo regionu nebo v souladu s pravidly stanovenými těmito sociálními partnery prostřednictvím kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery na nižší úrovni. Podmínkou je, že dotyčným pracovníkům jsou přiznány rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo, ve výjimečných případech, pokud z objektivních důvodů není možné přiznat takové doby odpočinku, je dotyčným pracovníkům poskytnuta jiná odpovídající ochrana. Pro možnost odchýlení se od úpravy stanovené maximální týdenní pracovní doby však opět platí omezení. Dle čl. 17 odst. 3 směrnice 2003/88/ES nesmí být připuštěna delší doba vyrovnávacího období, než je šest měsíců, resp. členské státy mají možnost za předpokladu, že dodržují obecné zásady bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, dovolit z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce, aby bylo kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery stanoveno vyrovnávací období nepřesahující 12 měsíců.

Další specifické výjimky se týkají tzv. mobilních pracovníků, práce na moři, zaměstnanců pracujících na palubě námořních rybářských plavidel.

6.4. Principy změn nové právní úpravy

Posílení konkurenceschopnosti České republiky je spatřováno v posílení tendence flexibilizace pracovního práva. Cílem nové právní úpravy však není přinést zcela novou úpravu pracovní doby či doby odpočinku. Stávající úprava je tradiční a zažitá, to přes určité dílčí výhrady platí též pro úpravu dovolené. Proto je navrhováno pouze dílčí přizpůsobení úpravy pracovní doby, a to jednak v zájmu posílení flexibilizace, jednak s cílem zintenzivnit sociální dialog.

Pro zavedení pružné pracovní doby pro starší sociální pracovníky je třeba zvážit následující opatření: rozvoj řady možností, včetně směnného provozu, částečných úvazků a postupného odchodu do důchodu. Současně je vhodné podporovat přijímání opatření pro ty, kteří si přejí snížit své povinnosti z vlastního rozhodnutí

nebo z důvodu snížených schopností – zavedení koučování a mentoringu méně zkušených pracovníků, aby se umožnil přenos dovedností a znalostí.

Flexibilizací se tradičně v oblasti institutu pracovní doby a doby odpočinku rozumí posílení proměnlivosti, nikoliv zkrácení pracovní doby. Těžiště prodlužování dob odpočinku totiž spočívá v zefektivnění lidské práce a v lepší produktivitě, čehož nelze dosáhnout jednotlivou změnou právní úpravy.

Flexibilizace pracovní doby musí lépe umožnit nejen poskytovatelům sociálních služeb zvládnout nárazový příliv klientů (a u ostatních zaměstnavatelů zakázek), aniž by došlo ke zvýšení ceny práce. Tohoto cíle bude dosaženo posílením možnosti sociálních partnerů zavést kolísáním pracovní doby ve dnech, týdnech a měsících lepší přerozdělení celkového objemu práce. Protože takto pojatá flexibilizace s sebou nutně nese zeslabení pozice zaměstnanců, je nutno přesunout více odpovědnosti na zástupce zaměstnanců, jejichž historicky prověřenou primární funkcí je právě ochrana hospodářských a sociálních práv zaměstnanců. Tomu ostatně odpovídá legislativní zkušenost, že při rozvrhování pracovní doby je nutno přihlížet k celé řadě okolností (jako je např. přetržitost práce, technologie výroby či poskytování služeb, potřebnost výroby či služeb, dosažitelnost vstupů pro výrobní a pracovní proces, podmínky dopravy atd.) a že nelze na centrální úrovni pracovní dobu vhodně rozvrhnout.

Tendence flexibilizace pracovní doby vnáší opět do hry ideové podhoubí tzv. Lochnerovského přístupu,³⁶ tedy omezování privilegia státu limitovat zaměstnance v prodeji jeho pracovní síly. Na druhou stranu vzhledem k ekonomické situaci České republiky nenastal čas pro implementaci radikálních změn pracovní doby, jež lze nalézt ve státech potácejících se na hraně státního bankrotu.³⁷

Důraz na podporu sociálního dialogu umožňuje zohlednit jednak křesťanské hodnoty,³⁸ které stojí též za právem na odpočinek, jednak osobnost a důstojnost zaměstnanců, jejichž výrazem by mělo být právě jednání zástupců zaměstnanců.³⁹

³⁶ *Lochner vs. New York*, 198 U. S. 45 (1905).

³⁷ Příkladem je právo zaměstnavatele zavést tzv. *Kurzarbeit* neboli kratší pracovní dobu jednostranně, tedy bez souhlasu dotčených zaměstnanců, zástupců zaměstnanců či jakýchkoliv orgánů veřejné správy, a to až na 9 měsíců v kalendářním roce. Více GAVALAS, N. In: GEISER, T. – MÜLLER, R. a kol. *Arbeitszeiten in Europa. Working Time in Europe*. Zürich – St. Gallen: Dike Verlag, 2015, s. 97.

³⁸ Z posledních dokumentů lze zmínit encykliku Jana XXIII. nazvanou *Pacem in terris* či předchozí encykliku papeže Lva XIII z roku 1891. Posledně zmíněná encyklika v čl. 35 uvádí princip, že celková doba práce by měla být úměrná době odpočinku.

³⁹ Srov. čl. 15 encykliky *Centesimus annus* papeže Jana Pavla II. z roku 1991. Více BARANCOVÁ, H. a kol. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, s. 355 a 356.

Zde shromážděné návrhy zvyšují flexibilitu úpravy pracovní doby s cílem napomoci sladit osobní a pracovní život pro sociální pracovníky.

6.5. Změna ust. § 81 odst. 2 zákoníku práce – zpružnění pracovního týdne

V rámci zvyšování flexibility rozvrhování pracovní doby se navrhuje zpružnit též základní zásadu rozvrhování pracovního týdne. Dle stávajícího ust. § 81 odst. 2 zákoníku práce se pracovní doba rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby je však zaměstnavatel v současné době nucen více než kdy jindy přihlížet především k počtu zakázek na výrobu či poskytování služeb. Proto se navrhuje částečně se inspirovat předchozí úpravou odlišného rozvržení v období s vyšší potřebou práce, jak jej bylo možné nalézt např. ve vzorových zásadách pro postup při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby.⁴⁰

Návrh

Do ust. § 81 odst. 2 první věta zákoníku práce se za slovo týdne vkládá středník a za ním následuje sousloví: „*v období s vyšší potřebou práce se týdenní pracovní doba může rozvrhnout nerovnoměrně na šest směn a v období s nižší potřebou práce na přiměřený nižší počet směn.*“

Zhodnocení

Navrhovaná úprava má dispozitivní povahu. Dočasné rozvržení pracovní doby do šesti pracovních dnů je v souladu s unijní úpravou. Zaměstnavatel je stále povinen přihlídnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce. Zaměstnavatel je zejména povinen dbát na dodržování přestávek na jídlo a oddech, případně bezpečnostních přestávek.

6.6. Změna ust. § 84 zákoník práce – posílení sociálního dialogu

Novelizace zákoníku práce⁴¹ rozeslaná do mezirezortního připomínkového řízení v únoru 2016⁴² se pokoušela změnit ust. § 84 zákoníku práce s cílem omezit

⁴⁰ Srov. MATĚJŮ, M. – SLÁDEK, V. *Pracovní režimy, pružná pracovní doba*. PEX, 1989, s. 14 an. či vyhlášku č. 62/1966 Sb., o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro úpravu pracovních a provozních režimů.

⁴¹ Celý název dokumentu: Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

⁴² Dle Legislativních pravidel vlády byl materiál rozeslán do mezirezortního připomínkového řízení dopisem ministryně práce a sociálních věcí dne 29. února 2016 s termínem dodání stanoviska do 30.

smluvní volnost stran při stanovení minimálního reakčního času pro zaměstnance k nastoupení výkonu práce.

V novelizačním bodu 27, varianta I, se navrhuje, aby minimální doba seznámení činila nejméně 1 den předem. Ve variantě II činí minimální doba seznámení 3 dny předem. Recentní novelizace maďarského zákoníku práce stanovila v ust. § 97 jako minimální dobu seznámení 4 dny.⁴³ Jedná se o zkrácení předchozí minimální doby seznámení 7 dní.⁴⁴ Samotná délka minimální doby seznámení však není podstatná. Klíčové je, že kolektivní smlouva může tuto dobu zkrátit. Tuto myšlenku se doporučuje využít též při případné novelizaci ust. § 84 zákoníku práce. V dalším textu se tato idea využívá ve variantě 0 pro stávající znění zákoníku práce, pro případ, že novelizace neprojde; taktéž ve variantě I, pokud bude schválena varianta I či varianta II Novelizace.

VARIANTA 0

Návrh

V ust. § 85 zákoníku práce se slova: „*se zaměstnancem na jiné době seznámení*“ nahrazují slovy „*v kolektivní smlouvě nedohodne na kratší době seznámení.*“

VARIANTA I

Návrh

V ust. § 85 zákoníku práce se slova: „*se zaměstnancem na jiné době seznámení*“ nahrazují slovy „*v kolektivní smlouvě lze sjednat kratší dobu seznámení.*“

Zhodnocení

Historie kolektivního pracovního práva potvrzuje, že nejlepším ochráncem práv zaměstnanců, který současně nejlépe zohlední konkrétní podmínky u určitého

března 2016.

⁴³ Více ke změnám GYULAVÁRI, T. – KÁRTYÁS, G. *The Hungarian Flexicurity Pathway? New Labour Code after Twenty Years in the Market Economy*. Budapest: Pázmány Press, 2015, s. 37 a dále např. zde:

<http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law/national_legislation/legislative_developments/prm/109/v__list/category__15/index.html> [cit. 20. 4. 2016].

⁴⁴ Srov. <<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/89886/103369/F-622727815/HUN89886.pdf>> [cit. 20. 4. 2016].

zaměstnavatele v čase a místě, není zákonodárce, ale sociální dialog. Proto se navrhuje posílit zájem zaměstnavatele na sjednání kolektivní smlouvy. Odborová organizace jako zástupce a ochránce sociálních a hospodářských práv zaměstnanců představuje rovnocennějšího smluvního partnera vůči zaměstnavateli. Navrhovanou změnou dojde současně k posílení smluvní autonomie v pracovním právu, současně však není též zeslabena ochrana zaměstnanců před zvlí zaměstnavatele.

6.7. Změna ust. § 85 zákoník práce – dispozitivní rozvržení pružné pracovní doby

Pružná pracovní doba se skládá z pracovních směn, které obsahují tzv. volitelnou pracovní dobu a základní pracovní dobu. Volitelná pracovní doba je časový úsek, v jehož rámci je zaměstnanec oprávněn si sám zvolit začátek, popřípadě i konec pracovní doby. Základní pracovní doba je časový úsek pracovní doby, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti. Oba zmíněné časové úseky jsou navzájem úzce provázány. Mezi dva úseky volitelné pracovní doby musí být vždy vložen časový úsek základní pracovní doby, proto nelze koncipovat určité směny jako směny složené pouze ze základní pracovní doby nebo pružné pracovní doby.

Zákoník práce nestanoví minimální délku, ani základní doby, ani volitelné doby. V případě, že zaměstnavatel opomene určit rozsah základní pracovní doby či volitelné pracovní doby, nelze toto rozvržení realizovat, byť je vůle na straně zaměstnavatele, aby zaměstnanci pružnou pracovní dobu využívali. Proto se, byť z jiných důvodů, doporučuje do jisté míry vrátit k počátkům tohoto institutu a navrhuje se vymezit základní pracovní dobu a volitelnou pracovní dobu dispozitivně (srov. ust. § 2 odst. 2 vyhlášky č. 196/1989 Sb. o pružné pracovní době).

Návrh

V ust. § 85 odst. 2 zákoníku práce se před dosavadní první větou vkládá věta tohoto znění: *„Pokud není dohodnuto či stanoveno jinak, činí základní pracovní doba 4 hodiny a volitelná pracovní doba 2 hodiny na začátku a na konci směny.“*

Zhodnocení

Pružná pracovní doba je vhodný nástroj pro flexibilizaci pracovní doby, který je navíc v praxi často používaný. Cílem navrhované úpravy je učinit úpravu pružné

pracovní doby více uživatelsky příznivou pro zaměstnance, který potřebuje pečovat o beneficianta. Zákon bude nově dispoziitivně regulovat minimální délku základní pracovní doby, od níž se lze odchýlit ujednáním v kolektivní smlouvě, individuální dohodě či jednostranně ve vnitřním předpise.

6.8. Změna ust. § 226 odst. 1 zákoníku práce – výjimka pro malé zaměstnavatele

Zákonný text by měl reagovat na výrazný posun v judikatuře Nejvyššího soudu ČR, zejména na závěry vyplývající z rozsudků ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003 a především ze dne 9. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013.

Cílem judikatury je znesnadnit zaměstnavateli paušální odmítnutí žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujícího o dítě mladší než 15 let o kratší pracovní dobu s poukazem na vážné provozní důvody. Judikatura odmítla argument zaměstnavatele spočívající v zásadě rovnosti (tj. každý má možnost „vylepšit si svůj základní plat příplatky za sobotní a nedělní služby a za práci v noci“) či v podobě precedentu („*který by využily i ostatní zdravotní sestry s mladšími dětmi, a zbývající zdravotní sestry, středního věku a starší, by pak byly nejméně finančně ohodnoceny*“).

Nejvyšší soud dovedl, že pro posouzení vážnosti provozních důvodů je rozhodující zejména vyhodnocení jaký (jak významný) by představovala zásah do provozu zaměstnavatele skutečnost, že by zaměstnankyni byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání se stavem, kdy pracuje (by pracovala) po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele, lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotné zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Tento výklad byl následně Nejvyšším soudem v rozsudku ze dne 9. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013 dále rozvinut tak, že při posuzování, zda jsou na straně zaměstnavatele dány vážné provozní důvody ve smyslu ust. § 241 odst. 2 zák. práce, je rozhodný stav provozu zaměstnavatele, jaký tu je v době, v níž dochází k posuzování opodstatněnosti žádosti (zrušení povolení) o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Z tohoto stavu je třeba při posuzování vážnosti provozních důvodů vycházet jak při

zkoumání povahy provozu a dalších skutečností o organizačně technických poměrech zaměstnavatele, tak i při posuzování množství (počtu) zaměstnanců působících u zaměstnavatele, možností jejich vzájemného zastupování a možnosti (úrovně) jejich odměňování za vykonanou práci. Nejvyšší soud zdůraznil, že je, obecně vzato, nepochybné, že zaměstnavatel může vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby tím „snadněji“, čím více má zaměstnanců, čím lépe se jeho zaměstnanci mohou vzájemně zastupovat a čím více má peněžních prostředků použitelných pro jejich odměňování, a že vážné provozní důvody nemohou nikdy bránit ve vyhovění žádosti podané zaměstnancem, jehož práci zaměstnavatel pro plnění svých úkolů nebo činnosti nepotřebuje vůbec.

Z této judikatury pak vyplývá závěr, že legitimnost zásahu v zájmu osobního a rodinného života je tím větší, čím:

- 1) větší počet zaměstnanců zaměstnavatel má,
- 2) tito zaměstnanci jsou vzájemně zastupitelní a
- 3) čím větší finanční zdroje má na odměňování zaměstnanců.

Za této situace se zdá být vhodné podpořit zájem zaměstnavatelů na péči o zaměstnance v takovéto situaci. Toto opatření musí být ovšem podpořeno též adekvátní změnou daňové legislativy, zejména ust. § 24 odst. 2 písm. j) zákona č. 586/1992 Sb. o dani z příjmu, v platném znění, a související úpravy v předpisech státní sociální podpory a sociální pomoci.

Návrh

Do ust. § 226 zákoníku práce se před první větou vkládá věta: *„Zaměstnavatel může zřídit fond k podpoře sladění rodinného a osobního života zaměstnanců s plněním pracovních povinností. Z fondu lze nepeněžní formou hradit či přispívat na úhradu nákladů spojených se zastupováním zaměstnanců ve výkonu práce, chodem domácnosti nebo s péčí o děti či jiné rodinné příslušníky zaměstnance.“*

Zhodnocení

Zaměstnavatel by měl pečovat o blaho svých zaměstnanců s cílem dosahovat co nejvyšší produktivity a kvality práce. Se stoupající emancipací společnosti a zrychlováním životního tempa je nutno více podpořit sociální politiku zaměstnavatele,

kteřá by se měla soustředit na ústřední společenské téma – sladění osobního, rodinného a pracovního života. Rodiny s malými dětmi či naopak rodiny pečující o přestárlé členy společnosti potřebují obvykle pomoc při zajištění inkluze, a to zejména při zastupování v práci, nákupu služeb souvisejících s bezproblémovým chodem domácnosti či hlídáním dětí a přestárlých osob.

6.9. Změna ust. § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce – doba strávená na pracovní cestě

Pracovní dobou se rozumí dle ust. § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce jakákoliv doba, ať již strávená na pracovišti, nebo mimo ně, během níž zaměstnanec plní nebo je povinen plnit pracovní úkoly. Pokud se zaměstnanec nachází na pracovišti, pak je pracovní dobou také doba, v níž je zaměstnanec připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Za pracovní dobu nelze ani označit dobu, kdy zaměstnanec zaviněně pracuje v rozporu s příkazy či zájmy zaměstnavatele pro sebe či jiný subjekt odlišný od zaměstnavatele.

Za pracovní dobu není standardně považována doba strávená na pracovní cestě řízením dopravního vozidla, pokud zaměstnanec nemá v pracovní smlouvě sjednán druh vykonávané práce tuto činnost zahrnující. V souvislosti s rozsudkem SDEU ve věci *Grigore, C-258/10* a především rozsudkem SDEU ze dne 10. září 2015, ve věci *C-266/14 Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) proti Tyco Integrated Security SL, a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, se však ukázalo, že tento výklad není dlouhodobě udržitelným.

V předmětném případě totiž SDEU judikoval, že čl. 2 odst. 1 směrnice 2003/88/ES musí být vykládán v tom smyslu, že za takových okolností, o jaké se jedná ve věci v původním řízení, za kterých pracovníci nemají stálé nebo obvyklé pracoviště, představuje doba strávená na cestě, kterou tito pracovníci věnují každodennímu cestování mezi svým bydlištěm a místem prvního a posledního zákazníka určeného jejich zaměstnavatelem, „pracovní dobu“ ve smyslu tohoto ustanovení.

V bodě 27 předmětného rozsudku SDEU připomněl, že pojmy „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ ve smyslu směrnice 2003/88 představují pojmy unijního práva, které je třeba definovat podle objektivních vlastností s odkazem na systém a účel této směrnice, kterým je stanovit minimální požadavky mající zlepšit životní a pracovní

podmínky pracovníků. Vymezení pracovní doby dle čl. 2 směrnice 2003/88 je kogentní. Právě s odkazem na rozsudky *Grigore* a *Tyco* je však nutno zdůraznit, že za pracovní dobu by se měla považovat též doba vynucené fyzické přítomnosti zaměstnance na místě určeném zaměstnavatelem, i když zaměstnanec nekoná práci, ale řídí dopravní vozidlo; cestování je totiž v takovém případě nedílnou součástí postavení pracovníka, a proto nelze pracoviště omezit na fyzickou přítomnost takovýchto zaměstnanců u zákazníků jejich zaměstnavatele.

Ze skutkových okolností případu přitom vyplývá, že společnost Tyco vykonávala ve většině španělských provincií instalaci a údržbu bezpečnostních systémů, které umožňují odhalit narušení a zamezit krádežím. Během roku 2011 společnost Tyco své kanceláře nacházející se v provinciích uzavřela a přidělila všechny své zaměstnance k ústřední kanceláři v Madridu. Techničtí pracovníci zaměstnaní u společnosti Tyco prováděli instalaci a údržbu bezpečnostních zařízení v domácnostech a průmyslových a obchodních budovách nacházejících se v územní oblasti, k níž byli přiděleni a která zahrnovala celou provincii nebo její část, nebo dokonce i několik provincií. Všichni pracovníci měli k dispozici služební vozidlo, kterým každý den cestovali ze svého bydliště do míst, kde měli provádět práce spočívající v instalaci či údržbě bezpečnostních systémů. Toto vozidlo využívali též pro návrat na konci pracovního dne.

SDEU uvedl, že považuje dobu strávenou na cestě za pracovní dobu, pokud se jedná o zaměstnance, který cestuje za klientem zaměstnavatele ze svého bydliště, protože zde není jiné místo výkonu práce, resp. pravidelné pracoviště zaměstnavatele. Přitom též významně argumentoval okolnostmi případu, kdy zaměstnavatel přestal zohledňovat dobu cesty za svým klientem z důvodu úsporných opáření.

Návrh, který je obsažen v novele zákoníku práce rozeslané do vnějšího připomínkového řízení počátkem roku 2016, v bodu 39 variantně navrhuje upravit, že zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci po ukončení pracovní cesty v době odpočinku nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 8 hodin, nedohodnou-li se jinak (varianta I), resp. kromě uvedeného též doplnění, že pokud by takto poskytnutý odpočinek zasáhl do doby rozvržené směny, zaměstnavatel smí změnit začátek a konec této směny, aniž by dodržel délku doby seznámení podle ust. § 84 zákoníku

práce.⁴⁵ Navržená změna ust. § 92a zákoníku práce nezohledňuje dostatečně relevantní rozsudek SDEU, jak byl zmíněn výše.

Návrh

Ust. § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce se doplňuje tak, že čárka se nahrazuje středníkem a za něj se doplňuje věta: „*za pracoviště se pro tyto účely považuje též vozidlo, koná-li zaměstnanec obvykle pracovní cestu ze svého bydliště podle pokynů zaměstnavatele.*“

Zhodnocení

Označení doby cestování za pracovní dobu neklade žádný nárok na zaměstnance z hlediska intenzity pracovní aktivity či množství a kvality dosažených pracovních výsledků. Z hlediska judikatury SDEU i dobrých mravů vyplývá požadavek, aby za pracovní dobu byly považovány také ty časové úseky, kdy zaměstnanec cestuje v převážné míře ze svého bydliště do cíle pracovní cesty stanoveném zaměstnavatelem.

Znění ustanovení navržených k novele s vyznačením změn

§ 76

Dohoda o pracovní činnosti

(1) Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin.

(2) Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v

⁴⁵ V doslovném znění verze z 22. 1. 2016: 39. V části čtvrté v hlavě V. se za díl 3 vkládá nový díl 4, který včetně nadpisu zní:

VARIANTA I (v závěrečné zprávě RIA označena jako varianta „Díl 4 Doba odpočinku po ukončení pracovní cesty, § 92a: Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci po ukončení pracovní cesty v době odpočinku nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 8 hodin, nedohodnou-li se jinak. Ustanovení § 90 až § 90a a § 92 tím nejsou dotčena.“

VARIANTA II (v závěrečné zprávě RIA označena jako varianta „Díl 4 Doba odpočinku po ukončení pracovní cesty, § 92a: Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci po ukončení pracovní cesty v době odpočinku nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 8 hodin, nedohodnou-li se jinak. Pokud by takto poskytnutý odpočinek zasáhl do doby rozvržené směny, zaměstnavatel smí změnit začátek a konec této směny, aniž by dodržel délku doby seznámení podle ustanovení § 84. Ustanovení § 90 až § 90a a § 92 tím nejsou dotčena.“

rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

(3) Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů, pokud je tato možnost sjednána v kolektivní smlouvě.

(4) V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

§ 78

(1) Pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku je

a) pracovní dobou doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele; za pracoviště se pro tyto účely považuje též vozidlo, koná-li zaměstnanec obvykle pracovní cestu ze svého bydliště podle pokynů zaměstnavatele.

b) dobou odpočinku doba, která není pracovní dobou,

c) směnou část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat,

d) dvousměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,

e) třísměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,

f) nepřetržitým pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v

rámci 24 hodin po sobě jdoucích,

g) nepřetržitým provozem provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu,

h) pracovní pohotovostní doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele,

i) práci přesčas práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je práci přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Práci přesčas není, napracovává-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost,

j) noční práci práce konaná v noční době; noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou,

k) zaměstnancem pracujícím v noci zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období, uvedeném v § 94 odst. 1,

l) rovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu,

m) nerovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní

doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymežit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(2) Ustanovení odstavce 1 písm. d) až f) platí i v případě, kdy při pravidelném střídání zaměstnanců ve směnách dojde k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn, avšak jen po dobu nejvýše 1 hodiny.

§ 81

(1) Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn.

(2) Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne; v období s vyšší potřebou práce se týdenní pracovní doba může rozvrhnout nerovnoměrně na šest směn a v období s nižší potřebou práce na přiměřený nižší počet směn. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlédnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce.

(3) Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.

§ 85

1) Pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel.

(2) Pokud není dohodnuto či stanoveno jinak, činí základní pracovní doba 4 hodiny a volitelná pracovní doba 2 hodiny na začátku a na konci směny. V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti.

(3) V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

(4) Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m).

(5) Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní

a) při pracovní cestě zaměstnance,

b) při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění, a

c) v dalších případech určených zaměstnavatelem.

(6) V případech uvedených v odstavci 5 platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

§ 91

(1) Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky.

(2) Práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výjimečně; ledaže je v kolektivní smlouvě dohodnuto, že svátek bude v závodě přesunut na nejbližší následující či předcházející pracovní den.

(3) V den nepřetržitého odpočinku v týdnu může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon těchto nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech:

a) naléhavé opravné práce,

b) nakládací a vykládací práce,

c) inventurní a závěrkové práce,

d) práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,

e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,

f) práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva,

g) práce v dopravě,

h) krmení a ošetřování zvířat.

(4) Ve svátek může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

(5) Ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výkon prací uvedených v odstavcích 3 a 4 nejvýše dvakrát v průběhu období 4 týdnů po sobě jdoucích, uplatní-li se v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.

(6) U zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec koná práci v nočních směnách, začíná den pracovního klidu hodinou odpovídající nástupu zaměstnanců té směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první. Ustanovení věty první je možné použít též pro účely práva na mzdu nebo plat, odměnu z dohody a pro zjišťování průměrného výdělku.

§ 93

(1) Práci přesčas je možné konat jen výjimečně. Kolektivní smlouva či jiná dohoda může zaměstnavatelovo právo nařídit práci přesčas zcela nebo částečně

vyloučit. K výkonu práce přesčas dle odst. 4 však musí zaměstnanec vždy udělit souhlas písemně předem v individuální dohodě.

(2) Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

(3) Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah uvedený v odstavci 2 pouze na základě dohody se zaměstnancem.

(4) Zaměstnavatel je oprávněn nařídit výkon práce přesčas v průměru ve stanoveném vyrovnacím období. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(5) Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období podle odstavce 4 se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

§ 94

(1) Délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích; není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.

(2) Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovně lékařských služeb

a) před zařazením na noční práci,

b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,

c) kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá.

Úhrada poskytnutých zdravotních služeb nesmí být na zaměstnanci požadována.

(3) Zaměstnavatel věnuje zvýšenou pomoc a péči zaměstnancům pracujícím v noci s ohledem na jejich plynulou a bezpečnou dopravu do zaměstnání a zpět, zvýšenou kvalitu odpočinku, zajištění stravování, jakož i zvýšenou péči o sladění pracovního a osobního života, zejména péče o nezletilé děti.

(4) Pracoviště, na kterém se pracuje v noci, je zaměstnavatel povinen vybavit prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.

§ 96

(1) Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce

a) odpracované

1. směny [§ 78 odst. 1 písm. c)],

2. práce přesčas [§ 78 odst. 1 písm. i) a § 93],

3. směny včetně práce přesčas (§ 93 odst. 4),

4. noční práce (§ 94),

5. doby v době pracovní pohotovosti (§ 95 odst. 2),

b) pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel [§ 78 odst. 1 písm. h) a § 95].

(2) Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a pořizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.

(3) Povinnost podle odst. 1 se nevztahuje na odsouzeného ve výkonu trestu odnětí svobody, pokud je zařazen k výkonu práce.

(4) Zaměstnavatel je povinen uchovávat evidenci podle odst. 1 po dobu 4 kalendářních let po skončení evidovaného období.

§ 226

Zaměstnavatel může zřídit fond k podpoře sladění rodinného a osobního života zaměstnanců s plněním pracovních povinností. Z fondu lze nepeněžní formou hradit či přispívat na úhradu nákladů spojených se zastupováním zaměstnanců ve výkonu práce nebo s péčí o děti či jiné rodinné příslušníky zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání.



©2022

Tento výsledek byl finančně podpořen z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na léta 2018–2022 a je součástí výzkumného úkolu **02-S4-2021-VUBP Bezpečnost práce ve vybraných oblastech sociálních služeb**, řešeného Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., ve spolupráci s Ústavem státu a práva Akademie věd ČR, v. v. i., v letech 2021–2022.