



S námi Vám žádná změna neunikne

Zpravodaj Klubu personalistů ČR, o. s.

6/2009

AKTIVITY KLUBU V SRPNU

27. srpna 10.00 – 14.00 hod.
Poradenský seminář

5. **Zákoník práce a výkladové problémy některých jeho ustanovení s přihlédnutím k nejčastějším dotazům aplikační praxe**

6. **Lektor: Mgr. Zdeněk Schmied, odbor pracovněprávní legislativy MPSV**

7. **Praha**

AKTIVITY KLUBU V ZÁŘÍ

10. - 11. září

Klubové setkání

Personalistika a psychologie

Hotel Příbyslav

Příbyslav, okr. Havl. Brod

18. září 10.00 – 15.00 hod.

Certifikační zkoušky

Personální manažer

Institut Inpro, Praha 1. Samcova 1

23. září 10.00 – 14.00 hod.

Poradenský seminář

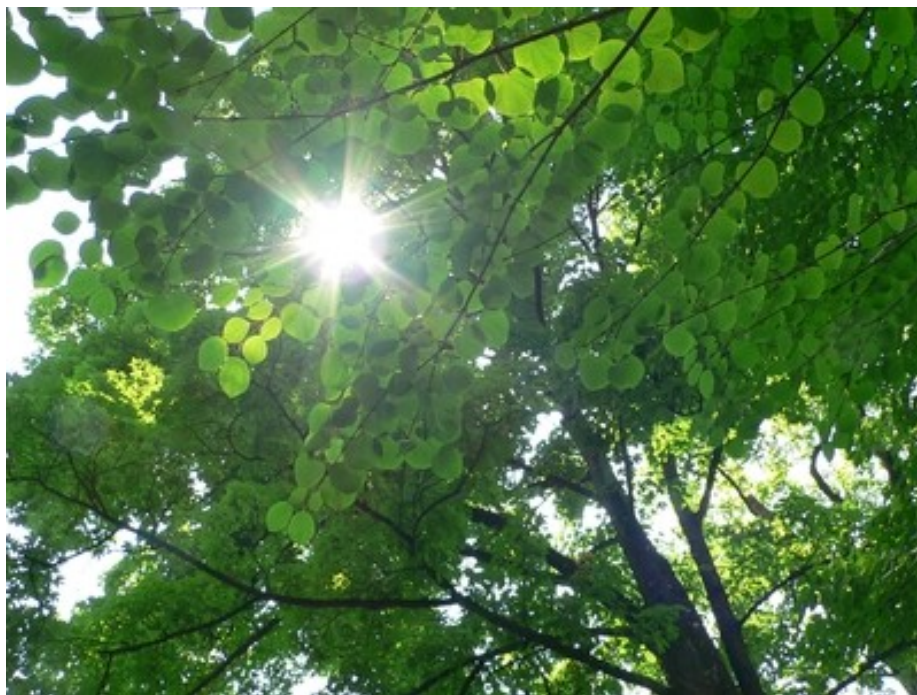
BOZP pro personalisty

Lektor: Miloslav Čech

Přihlášky a další informace:

www.klub.personalistu.cz/cz

I když tomu počasí nenasvědčuje, konečně začalo to neočekávanější období roku. Užijte si léto plné pohody, nevšedních zážitků, naberte sílu do další práce a těšte se na další akce Klubu. Začínáme hned koncem srpna.



Setkání vzdělavacích a personálních agentur

sdrúžených v Klubu se uskutečnilo 6. června v prostorách společnosti SEMIS. Zúčastnili se jej zástupci sedmi vzdělavacích společností, prezident Klubu a výkonná ředitelka. V diskusi padl návrh ustavit odbornou sekci KP ČR, přípravnými pracemi se budou zabývat Filip Hrkal, René Pražák a další zájemci spolu s výkonnou ředitelkou. Máte-li zájem se této aktivitu zúčastnit, napište, zavolejte.

Sodexo Zaměstnavatelem roku 2009 se stala společnost HEWLETT-PACKARD

Ocenění Zaměstnavatel roku bylo letos vyhlášeno v pěti celostátních kategoriích. Nejlepší zaměstnavatelé z ČR si odnesli tituly Zaměstnavatel roku, Cena personalistů roku, Zaměstnavatel bez bariér, The Most Desired Company a HR manager roku. „Věříme, že v době krize jsou motivovaní zaměstnanci tím, co odlišuje úspěšné společnosti od těch méně úspěšných. Věřím, že výsledky ukážou, že firmy, které se o své zaměstnance starají dobře jsou zároveň společnosti, které můžeme obdivovat pro jejich tržní dynamiku“, řekl Miroslav Sedlák, generální ředitel společnosti Sodexo Pass ČR.

Do celostátního finále postoupilo z jednotlivých krajů po hlasování širší nominační poroty 50 společností podle daného postupového klíče. Každý člen desetičlenné celostátní poroty měl navíc právo nominovat dodatečně jednu společnost formou „divoké karty“. Celkem tedy bylo nominováno šedesát společností. Dotazník pro hodnocení nominovaných firem připravila společnost HayGroup, odborný garant ocenění. „Hodnocení probíhá podobně jako loni dle zcela transparentních kritérií, firmy mají možnost popsat své řízení lidských zdrojů pomocí uzavřených dotazů a podložit to konkrétními důkazy, argumenty. Konečné pořadí pak určí hlasování poroty. Věřím, že tato praxe nám umožňuje získat průkaznou škálu důkazů pro ocenění těch nejlepších,“ říká Scott Marlowe, manažer středoevropských aktivit Hay Group.

Součástí vyhlášení výsledků sedmého ročníku ocenění Zaměstnavatel roku byl také doprovodný program, v jehož rámci společnosti prezentovaly přihlášené personální projekty, které byly vybrány porotou jako nejlepší. Cenu získal projekt **Program podpory zdraví zaměstnanců** společnosti T-Mobile. Ostatními nominovanými projekty byly projekty společnosti Ahold Czech Republic (projekt Training House), Novem Car Interior Design (Řízení změny, řízení změnami, aneb co tě nezabije, to tě posílí), UniCredit Bank (Together we can – projekt interních koučů) a Witte Nejdek (Změna systému odměňování).

Novinkou letošního ročníku je **kategorie Osobnost HR**. Titul HR manager roku 2009 získala Barbora Stejskalová, personální ředitelka společnosti T-Mobile Czech Republic. O nositeli ceny rozhodli personalisté nejvýznamnějších českých společností, kteří se zúčastnili doprovodného programu a slavnostního vyhlášení sedmého ročníku prestižního ocenění Zaměstnavatel roku. Odborná porota nominovala do této kategorie 10 osobností z oblasti lidských zdrojů.



Kritéria hodnocení kategorie Zaměstnavatel roku:

- šířka a hloubka kariérních příležitostí ve společnosti
- vzdělávání a rozvoj zaměstnanců
- kvalita vedení
- víra zaměstnanců ve firemní hodnoty a kulturu
- systém odměňování & řízení výkonu
- personální konkurenceschopnost a efektivita HR.



„Cílem je upozornit na osobnosti z oblasti HR, respektované a uznávané svými kolegy. Z toho důvodu rozhodují o vítězi sami personalisté namísto obvyklých komisií a porot,“ řekl Pavel Hulák, ředitel divize Fincentrum Zaměstnanecké výhody.

V kategorii Microsoft **Zaměstnavatel bez bariér** zvítězila v letošním roce společnost TABUC Pack.

Další kategorií je **The Most Desired Company 2009**, zde volí studenti VŠ společnost, ve které by chtěli po skončení studií pracovat. Loňské prvenství v této kategorii obhájila Československá obchodní banka a.s.

Až se podzim zeptá...

I když to možná vy i vaše děti slyšíte neradi, prázdniny utečou jako voda a přijde čas pracovních povinností. Proto vám již nyní nabízíme účast na poradenském semináři na téma **Zákoník práce a výkladové problémy** některých jeho ustanovení s přihlédnutím k nejčastějším dotazům aplikační praxe, který se uskuteční **ve čtvrtek 27. srpna**. Jeho lektorem bude Mgr. Zdeněk Schmied, pracovník odboru pracovněprávní legislativy Ministerstva práce a sociálních věcí.

Uzávěrka přihlášek, které najdete na www.klubpersonalistu.cz je 25. července.

Již více než dva a půl roku se účastníci pracovněprávních vztahů řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a nálezem Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb., přesto však stále ještě existuje řada aplikačních problémů, které potvrzují četné dotazy nejen zaměstnavatelů a zaměstnanců, ale také odborné i laické veřejnosti. Účelem semináře je upozornit na tyto problémy a k jejich řešení zaujmout stanovisko. Současně bude v rámci semináře podán výklad k novelizaci některých ustanovení zákoníku práce v roce 2009 (týká se náhrady mzdy nebo platu v prvním období dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnanců). V průběhu semináře budou zodpovězeny individuální dotazy účastníků.

Probírané okruhy:

1. **Legislativní aktuality** související se zákoníkem práce, obecná informace a výklad k novelizovaným ustanovením zákoníku práce o náhradě mzdy nebo platu k 1.7.2009.
2. **Možnost odchýlení se od ustanovení zákoníku práce** smlouvou nebo vnitřním předpisem, předpoklady a podmínky odchýlení.
3. **Formy pracovněprávních vztahů a agenturní zaměstnávání** (závislá práce)
4. **Práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců v souvislosti se vznikem, změnou a skončením pracovního poměru** (např. podmínky pro jmenování a odvolání zaměstnance, převedení zaměstnance nebo rozvázání pracovního poměru, neplatné rozvázání pracovního poměru a podmínky jeho uplatnění).
5. **Pracovní doba** (její vliv na překážky v práci, náhradu mzdy nebo platu, na určení dovolené).
6. **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci** (vstupní a jiné prohlídky v rámci závodní preventivní péče, práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců na úseku BoZP).
7. **Překážky v práci** (na straně zaměstnance a zaměstnavatele, omluvená nepřítomnost a poskytnutí pracovního volna, náhrada mzdy nebo platu, povinnosti zaměstnance k prokázání překážky v práci).
8. **Dovolená** (podmínky vzniku práva)
9. **Prohlubování a zvyšování kvalifikace**, rozdíly, závazky zaměstnavatele a zaměstnance a právo zaměstnance na hmotné zabezpečení.
10. **Kolektivní smlouva, vnitřní předpis, konkurenční doložka a potvrzení o zaměstnání.**
11. **Doručování písemností, přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.**
12. **Průměrný a pravděpodobný výdělek.**

Jaké bylo Klubové setkání ?



Klubové setkání, které se uskutečnilo ve dnech 18. a 19. června ve Zdislavicích mělo téma Personální audit, kdy a proč ho využít.

Ing. Lýdie Jaroměřská a Mgr. Marcela Pikálková již předem v našem Zpravodaji publikovaly dva materiály o současných trendech v oblasti personálního auditu. Po teoretickém úvodu, který někteří zkušení praktici považovali za trochu zbytečný, ale pro nováčky v oboru HR byl užitečný, se rozproutila diskuse a výměna názorů. Je audit opravdu potřebný? Nejsou to jen zbytečně vynaložené finanční prostředky? Uměli bychom si s našimi zkušenostmi a rozhledem udělat takový audit sami?

Kdo rozhodne, zda se výsledky auditu opravdu zavedou do praxe?

Samozřejmě, že žádná z těchto otázek nemohla být úplně roz-

řešena, ale celé čtvrteční odpoledne bylo zajímavé tím, že jsme se společně zamýšleli, hledali pro i proti. V pátek ráno se ještě řešila případová studie. Pracovní skupiny dostaly k dispozici fiktivních 3 300 000 Kč na oblast rozvoje a vzdělání svých zaměstnanců a rozdělovaly je.

V páteční dopoledne přijela na setkání

Mgr. Monika Konečná z odboru dalšího vzdělávání Ministerstva školství. Co má ministerstvo školství společného s prací personalistů? Ukázalo se, že mnohé. Současným velkým projektem odboru dalšího vzdělávání je Národní systém kvalifikací a jeho uvedení do provozu. Tento systém by se v budoucnu mohl stát personalistům velkou pomocí při nábore nových pracovníků. A zároveň usnadnit získávání nových kvalifikací lidem, kteří se rozhodnou změnit svou profesi.



Další vystupující, Oldřich Balhar se dlouhá léta zabývá získáváním finančních prostředků z Evropských fondů. Ve svém příspěvku se zaměřil na

praktické otázky přípravy projektů i jejich realizaci. Upozornil, že od 1. července vstoupila v platnost nová pravidla při podávání žádostí ve výzvě Vzdělávejte se. Připomněl, že pro personalisty může být zajímavý i program GG EDUCA, který spadá pod **Ope-rační program Lidské zdroje a zaměstnanost, prioritní osa 1 Adaptibilita, oblast podpory 1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniku**. Program GG EDUCA je zaměřen především na specifické vzdělávání (poskytuje kvalifikace, které jsou nepřenositelné, nebo přenositelné pouze v omezeném rozsahu do dalších podniků a pracovních oborů).

Možnost pro získání prostředků pro vzdělávání přináší i **Program rozvoje venkova, Opatření III.3 - týkající se vzdělávání a informování hospodářských subjektů působících v oblastech, na něž se vztahuje osa III.**

Klubové setkání ve Zdislavicích se již tradičně odehrávalo v příjemné atmosféře, ke které přispěli všichni účastníci, kvalitní lektori i pěkné počasí.



Foto: Ing. S. Lidmaňský a L. Smrčková

Internetový portál o trendech na trhu práce

Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání, analytický úsek Národního vzdělávacího fondu, dokončila ojedinělý webový portál, který zájemcům poskytne informace o budoucích trendech trhu práce.

Na webové adrese www.budoucnostprofesi.cz se uživatel seznámí mimo jiné s výsledky **tří sektorových studií**, které detailně zkoumají, jaká bude poptávka po profesích v sektorech energetiky, elektrotechnického průmyslu a ICT služeb v příštím desetiletí.

Sekce **Vývoj v odvětvích** poskytuje komplexní pohled na českou ekonomiku a odhaduje, jak se jednotlivá odvětví od zemědělství, přes průmysl až ke službám v příštích letech vypořádají s dopady hospodářské recese a jaký vliv bude mít na trh práce.

Konečně modul **Budoucnost profesí** zkoumá, jaká bude poptávka po profesních skupinách na českém trhu práce v příštích pěti letech, které profese budou nejvíce nedo-

statkově a kde naopak budou mít pracovníci největší potíže nalézt uplatnění. Webový portál vznikl v rámci projektů Moderní společnost a její proměny a Institutu trhu práce, které byly financovány Ministerstvem práce a sociálních věcí. Na jeho testování se podílely desítky expertů z veřejné i soukromé sféry. Webový portál je určen odborníkům v oblasti vzdělávání a trhu práce i širší veřejnosti.

Zatímco v zahraničí existuje několik odborných webových portálů, které se tématem budoucí poptávky po profesích zabývají, v České republice se jedná o ojedinělý projekt, který do oblasti informační podpory pro trh práce přináší novou kvalitu.

Studenti VŠE jsou zase o něco šikovnější...

V průběhu měsíců března až května proběhl na katedře personalistiky Vysoké školy ekonomické v Praze další semestr předmětu „Využití systémů IT v HRM“, který se koná pod zaštitou odborných zástupců společností cut-e a LMC. Patronát nad předmětem převzal Klub personalistů ČR.

Předmět si klade za cíl seznámit studenty praktickou a srozumitelnou formou se současnými, stále aktuálnějšími možnostmi řízení personálních procesů prostřednictvím on-line nástrojů. Vyučujícím přitom nejde ani tak o kvantitu studentů a poskytnutých dat, jako o jejich kvalitu. I proto je předmět úzce vyprofilován, každý student má během výuky k dispozici vlastní PC a zároveň „ostré“ verze aktuálních softwarů pro řízení HRM procesů, se kterými aktivně pracuje. Podobně má pak možnost diskutovat a radit se s vyučujícími, což v letošním roce přerostlo v mnoha případech i do fáze následné spolupráce na diplomových pracích.

Studenti převážně posledního ročníku katedry personalistiky si předmět velice oblíbili - každým rokem si ho zapíše okolo 50 účastníků, kteří vždy zcela zaplní počítačovou učebnu. Mají tak možnost naučit se obsluhovat systémy, s nimiž v praxi zcela nevyhnutelně přijdou do styku (předně se jedná o systémy cut-e mapTQ a LMC/G2).

Předmět má také další zvláštnost oproti standardní výuce - na konci předmětu mají účastníci příležitost se anonymně vyjádřit a ohodnotit dílčí aspekty předmětu - učí se tak zpětné vazbě a zároveň organizátorům poskytují podklady pro ještě větší úroveň výuky.

Hodnocení a komentáře účastníků posuďte sami:

*Rozšířila bych výuku o další týden, aby se mohlo strávit více času prací s nástroji * Ocenila bych, kdyby materiály byly umístěny na internetu * Určitě pokračujte, na VŠE chybí více předmětů, které mají tak blízko do praxe * Líbí se mi forma výuky – interaktivní + cenné informace z praxe * Prostor pro odpovědi v testu byl moc malý * Výuku ještě rozšířit a asi trochu zpřísnit, systém hodnocení * Celkově hodnotím předmět jako velmi přínosný...*



Jak je vidět, potvrzují studenti fakt, že mladá generace personalistů si poměrně rychle osvojuje moderní metody personální práce – a dokáže se u toho i příjemně bavit. Nezbyvá než jim v tom držet palce.

Ženy řídí autobusy a mezinárodní kamiony bezpečněji než muži

PhDr. Karel Havlík

Přezdívali ji „matka pluku.“ Statná žena s přirozenou autoritou. Jediná profesionální řidička z dvoustovky řidičů ČSAD, která denně usedala za volant nákladáku. Dnes už historického Trambusu. Nikdy nebourala. Muži znali tvrdé šoféřské práce v osmdesátých letech minulého století před ní smekali. Dokázala vyměnit vadné kolo a při opravách motoru asistovala. Odpracovala si od šesté hodiny ranní povinných osm hodin a spěchala do školky pro dítě. Starala se o rodinu a s manželem, řidičem mezinárodního kamionu, se vídala jen o víkendech.

Vzácný býval výskyt žen v silniční nákladní dopravě. O práci v mezinárodní kamionové a autobusové dopravě mohly dříve jenom snít. V posledních patnácti rocích se jejich sen proměnil ve skutečnost. Žen s oprávněním skupiny D evidovalo ministerstvo dopravy v roce 2008 přes tisícovku a se skupinou C celkem 23 000.

Dnes řídí nákladní vozy i mladice křehké, ale sebevědomé, bystré a pohotové s obvykle výbornou teoretickou průpravou, které si sice neumějí poradit s poškozenou pneumatikou či skytajícími motorem, zato však si v řidičských dovednostech s muži v ničem nezadají.

Řidičky tramvají nahrazovaly řidiče od let šedesátých uplynulého století. Práce nepřiliš složitá, spíše stereotypní. Nyní přibývá žen v městské a linkové autobusové dopravě. Slabě pohlaví si troufá i na těžkotonážní mezinárodní kamionovou dopravu (MKD), ale pouze některé adeptky se dokáží vyrovnat se složitějšími pracovními podmínkami šitými na míru mužským protějškům. Samotné řízení kamionu, znalost cizích jazyků, nalezení místa vykládky a naložení a s tím spojené administrativy, nepředstavují pro řidičky zvýšenou zátěž. Nicméně psychosomaticky vyčerpávají ženy časově náročné dálkové trasy a těžké činnosti spojené například se stahováním a natahováním plachty, výměnou kola, odpojováním a připojováním návěsu a podobně.

Směna řidičky kamionu začíná stejně jako u řidiče mezi půl pátou a půl šestou hodinou ranní, případně o půlnoci nebo po čtrnácté hodině a trvá s přestávkami devět i více hodin. Za tu dobu se musí řidička postarat o vyložení a naložení nového nákladu.

Dříve než se vydá na zpáteční cestu by se měla dosyta vyspat a postarat se o hygienu. Výkonnost žen rovněž oslabují menstruační příznaky manifestované tenzemi, rozladami, bolestmi hlavy a nesoustředěností. Navzdory tomu se můžeme setkat s představitelky něžného pohlaví, pro které je řízení koníčkem.

„U nás pracuje osmadvacetiletá štíhlejší blondýnka šestým rokem naprosto v pohodě. Nemá žádné úlevy a jsou na ni kladeny stejné požadavky jako na muže. Přesto patří k nejlepším řidičkám. Jezdí na pravidelné sedm set kilometrové trase do Německa, takže ví co ji čeká. Na místě vykládky pouze přepřáhá návěs. Potíže by nepochybně měla s výměnou kola,“ pje chválu jednatel středně velké dopravní společnosti a jeho názor doplňuje vyježděná pětáctýřicetiletá řidička těžkotonážního kamionu: *„Při řízení kamionu jde o sebevědomí, uvážlivost a profesionalitu. Ví, co si mohou dovolit aniž bych při tom riskovala. Chlapi bývají při řízení agresivnější a ješitní, ale pravda je, že reagují rychleji a to někdy rozhoduje.“*

Při dnešním nedostatku řidičů se snaží zaměstnavatelé předcházet úbytku řidiček MKD nejen tím, že je nasazují na nenáročné a opakující se trasy, nýbrž i tím, že jim nabízejí pozici „střídačky“. Muž řídí a odvádí těžkou práci. Žena jej při řízení střídá a stará se o „papíry.“ Oba spolu tráví, na dálkových trasách třeba do Španělska, v kabině kamionu den i noc. Časem se zpravidla vytvoří neformální „dvojka“, která se může intimně sblížit. A to obvykle odstartuje konec profesní spolupráce. Problémy se vztahem, zvláště jde-li o již zadané partnery, nezřídká také vyústí v ukončení pracovního poměru, případně i manželství.

Profesiogram řidičky v hromadné osobní dopravě obsahuje tytéž parametry jaké platí pro řidiče. Odlišnost existuje v náplni práce. Ženy nejsou nasazovány na dálkovou a zájezdovou autobusovou dopravu. Převážně pracují na kratších městských a okresních linkách.



Psychickou zátěž představuje pro pozici řidičky autobusu odpovědnost za zdraví a životy cestujících. K jejím základním povinnostem náleží hlavně dodržování předepsaného časového harmonogramu v měnicích se dopravních podmínkách. Za důležité se považuje zachování vyváženého vztahu s cestujícími. Na rozdíl od řidiček MKD jsou řidičky autobusů starší.

Průměrný věk se pohybuje od 35 do 45 let. Podobně jako řidičky tramvají mají řidičky autobusů v městské dopravě tzv. turnusy. Na směnu nastupují například okolo čtvrté hodiny ranní nebo po třinácté hodině a mohou končit i hodinu po půlnoci.

V pracovní době mají opakované desetiminutové přestávky, jednu půlhodinovou a hodinovou.

Šoféřská dovednost našich pěti pracovnic je srovnatelná s řidiči. Jsou svědomité, dostatečně sebejisté a velmi dobře vycházejí s cestujícími. Nepřišla na ně jediná stížnost.

Denně naježdí napříč Plzní, ve dne i v noci, přes 130 kilometrů. Občas se potýkají s odborným popsáním případné technické závady,“ pochvaluje ženy dispečer plzeňského podniku ČSAD autobusy a.s.. ☺

Řidičky autobusů na vesnických linkách v okresech splňují také stejné požadavky jako jejich mužské protějšky. Obvykle začínají „turnusový oběh“ o půl páté ráno a končí kolem osmnácté večer s přestávkou od 8 do 12 hodin. Za volantem jsou ve všední dny i o víkendech, ve vedrech, v mrazu, za deště, plískanic, mlhy a sněžení. Měsíčně najezdí přes pět tisíc kilometrů. Ministerstvo dopravy ČR registrovalo k 1.1.2007 celkem 7 342 646 všech řidičů, z toho řidiček 37, 2 procenta. V porovnání s rokem 1975 stoupl počet řidičů z povolání zhruba třikrát a řidiček bezmála dvakrát. Nevidaný vzrůst je nositelem skupiny D. Před 32 roky mohlo řídit autobus pouhých 127 žen. Významné odlišnosti v nehodovosti jsou mezi řidičkami – amatérkami a řidičkami z povolání. Z více jak 17 tisíc nehod, kterých se dopustili v roce 1995 ženy, měly řidičky nákladu 80 a autobusů 10 nehod. V roce 2007 to bylo z celkového počtu téměř 28 000 havárií zaviněných ženami. Profesionální řidičky nákladních vozidel měly něco málo přes 1000 střetů a u autobusů došlo jen k 44! Uvážíme-li, že řidička MKD ujede měsíčně nejméně šest tisíc kilometrů, jedná se v porovnání s amatérkami o selhání takřka výjimečné. Není sporu o tom, že většina řidiček z povolání se vyznačuje stabilizovanějším dopravním chováním, spolehlivostí, svědomitým dodržováním pravidel silničního provozu a bezpečnější jízdou ve srovnání s amatérskými řidiči a řidičkami i mnohými profesionálními řidiči.

V souladu se zákonem musí řidiči z povolání absolvovat lékařské, neurologické a dopravně psychologické vyšetření.

Analýzou závěrů výběrových dopravně psychologických vyšetření **neúspěšných** kandidátek na pozici řidičky MKD nebo autobusu dospíváme k nesejně strukturovaným skupinám. Jedná se o:

1. ženy s nízkou psychickou výkonností, závislejší, emotivně labilnější až přecitlivělé, se sklony k úzkostnému reagování, podceňování svých schopností, se sklony k nerozhodnosti, s přemírou opatrnosti, s oslabenou sebedůvěrou a sebejistotou, sníženou stresovou odolností i nedostatečnou předvídatelostí,
2. ženy s přiměřenou psychickou výkonností, přehnaně sebevědomé, nezávislé, egocentrické, lehkomyšlné, emotivně sice stabilnější, ale také chladnější, s oslabeným sebeovládáním, předvídatelostí a obezřetností a s výraznější tendencí přeceňovat se a v zátěži reagovat nepřiměřeně až agresivně.

Dlužno dodat, že ženy první skupiny se hlásí o práci řidičky z povolání velmi vzácně. Neúspěšné žadatelky o práci řidiček z povolání citovaných skupin bývají problematické v dopravním provozu i v roli amatérek. Znevýhodňují je i nižší věk, mravní nevyzrálost s krátkou praxí. Nevyježděnost a nezkušenost se projevují například jízdou nad hranici

psychosomatické kapacity, unáhleným nebo neúplným zhodnocením dopravních podmínek a situací, omezenou předvídatelostí a obezřetností například nezachováváním bezpečného odstupu mezi vozidly, nedáním přednosti v jízdě aj.

Srovnání výsledků výběrových psychologických vyšetření mužů a žen, které jsme v Centru psychologie práce pro jihozápadní Čechy doporučili pro exponovanou dopravu, nesignalizuje závažnější odlišnosti. Kapacitu schopností mají obě pohlaví takřka rovnocennou. Tak například ve zkoušce zatěžování pozornosti, která obsahuje prověrku zrakové diskriminace, stupně koncentrovanosti, úroveň vnímání, hodnocení, rozhodování a reagování, neznamenáváme významnější rozdíly. Ve stupni a kvalitě řidičské inteligence zahrnující, kromě logického myšlení i předvídatelost, také odlišnosti nenacházíme. V dopravních charakteru vyčnívají u žen spíše maskulinní rysy, samostatnost, rozhodnost, přiměřená sebedůvěra a emotivní stabilita, předvídatelost, obezřetnost, spolehlivost, odpovědnost a dostatečné sebeovládání stejně jako u řidičsky bezúhonných profesionálů. Tento typ žen nemívá problémy ani s prostorovou orientací. Řidičky z povolání s tímto psychologickým profilem, jak jsme si opakovaně ověřili, jezdí bez problémů a bez nehod. Dokáží se vyrovnat páňům řidičům a leckteré i předčí. Potvrzuje se hypotéza o tom, že řidičky, které mají najeto zhruba stejně jako muži, ovládají řízení stejně dobře, ale zůstává v platnosti i fakt, že většina profesionálek postrádá psychosomatickou kapacitu pro zvláště náročnou dálkovou kamionovou nebo zájezdovou autobusovou přepravu.

Autor je z Centra psychologie práce pro jihozápadní Čechy psycholog práce a organizace se specializací na dopravní a foremní psychologii.





ČVUT V PRAZE
MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDIÍ

EXECUTIVE MBA

- dvouleté manažerské studium
- výuka v anglickém jazyce
- 15 let zkušeností s programem MBA

PODNIKÁNÍ A MANAGEMENT V PRŮMYSLU

- dvouletý magisterský navazující program
- ve spolupráci s VŠE v Praze
- vysokoškolský titul Ing.

MANAŽERSKÉ PROGRAMY

- Certifikát v managementu
- Certifikát pro personální praxi
- kurzy na míru

SPECIFICKÝ TRÉNINK PRO KOUČE (CST)

- jednosemestrální program
- kurz splňuje požadavky ICF pro akreditaci ACC
- bezkonkurenční cena

WWW.MUVS.CVUT.CZ

Sněmovna schválila novelu zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců

Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR schválila dne 10. 6. na své 59. schůzi vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Novela pouze odsouvá účinnost problematického zákona o tři roky, tj. na rok 2013. Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zákon č. 267/2006 Sb., o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců obsahují novou úpravu pojištění zaměstnanců pro případ újmy na zdraví při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Zákon měl nabýt účinnosti dnem 1. 1. 2008; některá ustanovení však nabyla účinnosti již dnem vyhlášení, tj. 7. 6. 2006. Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců představuje zásadní systémovou změnu, která přenáší odpovědnost za provádění úrazového pojištění na stát a mění charakter pojištění. Oproti současné úpravě zákon převádí systém zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání do systému úrazového pojištění zaměstnanců jako součásti sociálního zabezpečení, odstraňuje objektivní odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu

a nemoci z povolání a převádí provádění včetně poskytování dávek na orgány sociálního zabezpečení. Dále se odstraňuje monopolní postavení dvou komerčních pojišťoven (České pojišťovny, a.s. a Kooperativy, a.s.), které byly určeny zákonem k provádění zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání. Vláda se rozhodla odložit datum účinnosti platného zákona od tři roky, neboť realizace nové právní úpravy úrazového pojištění by si vyžádala značné nároky na státní rozpočet. Náběh nového systému by byl spojen také s neúměrným organizačním zatížením České správy sociálního zabezpečení nejenom po stránce personální, kdy by bylo potřeba přijmout několik stovek nových zaměstnanců, ale zejména z hlediska technického zabezpečení. Taktéž není ještě dostatečně jasné, zda neúčinná, leč platná úprava představuje skutečně poslední slovo, anebo bude nahrazena nějakou jinou. Novela o změně data účinnosti byla definitivně schválena již v prvním čtení (podle § 90 odst. 2 zákona č. 90/1995 Sb., o jednacím řádu Poslanecké sněmovny, ve znění pozdějších předpisů) a předána Senátu. Novela má nabýt účinnosti dnem vyhlášení.

DOBRÁ RADA NAD ZLATO 2009

motto roku 2009: Partnerství jako cesta ke změně

Dne **9. června 2009** byl vyhlášen pátý ročník soutěže zaměřené na aktivity rozvoje lidských zdrojů s názvem: **DOBRÁ RADA NAD ZLATO**.

Soutěž vyhlašuje **Národní vzdělávací fond, o.p.s.**, v návaznosti na **Inspirační databanku pro rozvoj lidských zdrojů Topregion.cz**.

Do soutěže se mohou přihlásit podnikatelé, firmy, obce a města, neziskové organizace a státní i veřejné instituce se svými projekty, realizovanými nebo alespoň zahájenými, které pomáhají rozvoji lidí v regionu. Může jít o zajímavé počiny, dobré zkušenosti, aktivity, nebo o jednorázové akce v oblasti rozvoje lidských zdrojů.

Přihlásit se lze přes příslušnou krajskou radu rozvoje lidských zdrojů nebo prostřednictvím adresy: soutez@topregion.cz.

Kontakty na rady naleznete na stránkách Topregion.cz, kde je také umístěn přihlašovací formulář.

Za každý kraj ČR lze nominovat až sedm projektů.


Seznam nominovaných projektů bude zveřejněn

1. srpna 2009 na portálu Topregion.cz.


Návštěvníci portálu zde od 1. srpna do 30. září 2009 budou moci hlasovat pro projekt, který považují za nejužitečnější, nejinspirativnější nebo prostě nejlepší pro rozvoj lidí. Soutěžní projekty rovněž posoudí odborná porota. První tři nejlépe hodnocené projekty budou při slavnostní příležitosti odměněny věcnými cenami.

Soutěž **DOBRÁ RADA NAD ZLATO** se od svého vzniku snaží zviditelnit existenci a činnost krajských rad pro rozvoj lidských zdrojů a v neposlední řadě projekty samé. Rady se podílejí na koncepčním řešení problémů spojených se zaměstnaností, zaměstnatelností, vzděláváním a všestranným působením na rozvoj lidského potenciálu. Každý projekt, který se zapojí, může sloužit jako inspirace pro projekty další. Soutěž se tak nepokouší jen vybrat nejlepší projekty, ale obohatit všechny ty, které teprve vzniknou.

Společným dlouhodobým cílem soutěže i krajských rad pro rozvoj lidských zdrojů je **vzbudit zájem široké veřejnosti o aktivity**, spojené s rozvojem lidských zdrojů, tedy se vším, co vytváří šance, poskytuje možnosti a příležitosti ke **zlepšování znalostí a dovedností** a pomáhá tak člověku **udržovat svou schopnost uplatnit se v každé životní etapě**.



TOUŽÍTE PO ZMĚNĚ? ZMĚNTE SE!



DATUM	NÁZEV KURZU	KÓD	CENA vč. DPH
9. – 10. 7. 2009	Komunikace ve složitých situacích	972900	6 490 Kč
13. – 14. 7. 2009	Manažerské dovednosti	970900	6 490 Kč
15. – 16. 7. 2009	Přesvědčivá komunikace – sebevědomí a ohleduplnost si nekonkurují	972100	6 490 Kč
20. – 21. 7. 2009	Prezentační dovednosti aneb jak si na nic nehrát, ale přesto přesvědčit	971900	6 490 Kč
22. – 23. 7. 2009	Telefonická komunikace aneb všichni umíme telefonovat?	974700	6 890 Kč
12. – 13. 8. 2009	Asertivita, způsob jednání a zvládání konfliktních situací	971100	6 490 Kč
17. – 18. 8. 2009	Praktický trénink prezentačních dovedností pro pokročilé	972000	6 490 Kč
20. – 21. 8. 2009	Konflikt a jeho zvládání	972800	6 490 Kč
20. – 21. 8. 2009	Manažer v zátěži, pracovník v krizi	974000	6 490 Kč
24. – 25. 8. 2009	Poznejte své zaměstnance, kolegy, partnery	973800	6 490 Kč
24. – 25. 8. 2009	Potřebujete si více věřit? Sebezpoznaní jako nástroj k budování vyššího sebevědomí	996300	6 490 Kč
26. – 27. 8. 2009	Vyjednávání – dostanete to, co chcete	973900	6 490 Kč
26. – 27. 8. 2009	Efektivní komunikace – neverbální a verbální komunikace, asertivní jednání ve vypjatých situacích	983600	6 490 Kč
28. – 29. 8. 2009	Obchodní dovednosti aneb madam, to auto Vám vyložené sluší...	974600	3 190 Kč

1. VOX a.s. **WWW.VOX.CZ** 226 539 670, 777 741 777



Do knihovny



Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená

Autor: Eva Burdová, Marta Ženíšková, Zdeněk Schmied

Vydavatel: **Wolters Kluwer ČR, a. s.**

ISBN: 978-80-7357-371-3

Počet stran: 160

Cena: 229 Kč

Kniha srozumitelnou formou vysvětluje právní nároky v oblasti pracovního práva, nemocenského pojištění a státní sociální podpory, související s těhotenstvím, narozením dítěte a s péčí o ně do 7 let věku, na jejichž základě se poskytují ochrana a dávky. Každá kapitola přehledně odkazuje na konkrétní platné předpisy a text je doplněn řadou praktických příkladů.

V této příručce je komentována právní úprava účinná v roce 2008. K 1. 1. 2009, kdy nabyl účinnosti zákon č. 187/2009, o nemocenském pojištění, však došlo právě v oblasti nemocenského pojištění a nároků na dávky z něj k zásadním změnám. Drobné změny zaznamenaly i dávky státní sociální podpory. Čtenářům je proto na webových stránkách <http://aktualizace.wkcr.cz> k dispozici přehledně zpracovaná aktualizace (včetně nových, vyplněných formulářů), která je ke stažení ve formátu pdf.



Zákon o nemocenském pojištění. Komentář

Autor: Jan Přib

Vydavatel: **Wolters Kluwer ČR, a. s.**

ISBN: 978-80-7357-448-2

Počet stran: 320 Cena: 495 Kč

Komentář reaguje na novou právní úpravu nemocenského pojištění platnou od 1. 1. 2009. Právní stav publikace je ke 4. 7. 2009.

Zákon č. 187/2006 Sb. je uveden ve znění všech novel a ke každému ustanovení zákona je připojen podrobný výklad, který je u některých paragrafů doplněn příklady. V textu je věnována pozornost zejména změnám v okruhu pojištěných osob a novým podmínkám účasti na nemocenském pojištění, určení denního vyměřovacího základu, podmínkám nároku na jednotlivé dávky a stanovení jejich výše a doby poskytování, uplatňování nároků na výplatu dávek, posuzování zdravotního stavu a stanovení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce, provádění nemocenského pojištění, povinností a oprávněním zaměstnavatelů a orgánů nemocenského pojištění a též podmínkám poskytování náhrady mzdy za prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti. Publikace se zabývá i vztahem ke koordinačním předpisům EU a upozorňuje na další související právní předpisy, zejména o pojistném na sociální zabezpečení.

Finanční trhy a jejich regulace

Pod tímto názvem se uskutečnil 4. ročník mezinárodní konference, kterou pořádala Vysoká škola finanční a správní ve dnech 16. a 17. června.

Program konference byl zaměřen na popis a analýzu hlavních změn, k nimž v posledních letech dochází na finančních trzích a v oblasti jejich regulace a supervize ve světě i v ČR. Konference přinesla řadu podnětných vystoupení.

Bližší informace naleznete na:

www.vsfz.cz/fintrhy



VZP informuje, jak je to s preventivní zdravotní prohlídkou zaměstnanců

Zdravotnické zařízení by za preventivní prohlídky v rámci závodní péče úhradu od zaměstnance v žádném případě požadovat nemělo. Jinak je však třeba mezi preventivními prohlídkami zaměstnanců z hlediska úhrady rozlišovat. Některé jsou totiž hrazeny zdravotními pojišťovnami, jiné hradí zaměstnavatel.

Závodní preventivní péče je hrazena z prostředků veřejného zdravotního pojištění pouze v rozsahu daném zákonem č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění. Pojišťovny hrazená péče tedy zahrnuje **periodické preventivní prohlídky zaměstnanců vykonávajících činnosti epidemiologicky závažné, zaměstnanců na rizikových pracovištích, zaměstnanců, jejichž činnost může ohrozit zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných osob, a zaměstnanců, u nichž je vyžadována zvláštní zdravotní způsobilost**, dále mimořádné prohlídky nařízené ze zdravotních důvodů, dispensární prohlídky osob s hlášenou nemocí z povolání a osob, u kterých vlivy pracovních rizik působí i po ukončení expozice riziku, a zdravotní výkony provedené v rámci první pomoci.

Aby zdravotní pojišťovna mohla lékaři uhradit poskytnutou závodní preventivní péči, **musí mít dané zdravotnické zařízení tuto činnost s pojišťovnou nasmlouvanou**. Pokud tedy lékař vyžaduje od zaměstnanců, jimž má poskytovat závodní péči, úhradu v hotovosti, doporučujeme obrátit se na pracoviště naší pojišťovny v daném místě. Bylo by totiž třeba ověřit, zda s příslušným smluvním zdravotnickým zařízením jsou nasmlouvány kódy závodní preventivní péče, event. zda nedošlo ke změně.

Pokud se týká rozsahu a časového rozmezí **periodických preventivních prohlídek zaměstnanců**, zákon odkazuje na směrnici MZ ČR o posuzování zdravotní způsobilosti k práci. V ní jsou **vyjmenovány profese, resp. pracovníci, kteří jsou povinni se podrobit těmto periodickým prohlídkám, hrazeným z veřejného zdravotního pojištění**. Z veřejného zdravotního pojištění není ale hrazena administrativní činnost spojená s organizací prohlídky, zvaní zaměstnanců a opatřování podkladů potřebných pro provedení prohlídky, vypracování posudku ani případná konzultační a poradenská činnost pro zaměstnavatele. **Náklady, které nespádají pod úhradu z prostředků veřejného zdravotního pojištění, hradí zaměstnavatel**.

Na zaměstnance, pro které nevyplývají z žádného předpisu ani kategorizace prací žádné periodické prohlídky, se vztahují **řadové prohlídky prováděné u závodního lékaře**. U zaměstnanců do 50 let věku se provádějí nejméně 1x za 5 let a u zaměstnanců nad 50 let věku nejméně 1x za 3 roky. Tedy i např. úřednice, na kterou se nevztahují zdravotní prohlídky vyplývající z kategorizace prací, by měla pravidelně absolvovat lékařské prohlídky v rámci závodní preventivní péče. Cílem těchto prohlídek je sledování vývoje zdravotního stavu zaměstnance a posouzení jeho zdravotní způsobilosti k práci. **Náklady na tuto prohlídku má hradit zaměstnavatel**, pro kterého jsou daňově uznatelným nákladem.

Je třeba ještě zdůraznit, že **preventivní prohlídky prováděné u registrujícího praktického lékaře pacienta se závodní péčí nijak nesouvisí**. Je povinností zaměstnance se podrobit preventivním prohlídkám v rámci závodní péče, kterou má jeho zaměstnavatel nasmlouvanou s konkrétním zdravotnickým zařízením. Zákon k tomu uvádí, že pojištěnec má **právo na výběr lékaře** či jiného odborného pracovníka ve zdravotnictví a zdravotnického zařízení **s výjimkou závodní zdravotní služby**.

Vstupní lékařskou prohlídku u závodního lékaře je každý (budoucí) zaměstnanec povinen absolvovat, a to ještě před uzavřením pracovní smlouvy. Jinak řečeno: **vstupní prohlídku nemusíte absolvovat, ale pak s vámi zaměstnavatel neuzavře pracovní smlouvu**. Zaměstnavatel totiž nesmí zaměstnanci přidělit práci, aniž by měl lékařem potvrzeno, že k jejímu výkonu je zdravotně způsobilý. Vstupní lékařská prohlídka má být proto zaměřena na konkrétní práci na konkrétním pracovišti. Tyto informace musí lékař dodat zaměstnavateli. Vstupní prohlídka musí být uzavřena jednoznačným posudkem a ten je pro zaměstnavatele závazný. Vstupní prohlídku musí absolvovat nejen každý zaměstnanec před uzavřením pracovní smlouvy, ale dokonce i ten, který přechází na jinou práci u téže firmy.

Lékařské preventivní prohlídky prováděné za účelem posouzení zdravotní způsobilosti k práci, včetně vstupních lékařských prohlídek, jsou nedílnou součástí závodní preventivní péče. V současné době je každý zaměstnavatel povinen zajistit svým zaměstnancům závodní lékařskou preventivní péči a sjednat si smlouvu s lékařem, který bude tuto péči provádět. Proto je **vstupní lékařská prohlídka povinná ve všech případech sjednání pracovní smlouvy**. Nevztahuje se jen na zaměstnance, kteří uzavírají se dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce.

Zdravotní pojišťovny však hradí pouze preventivní prohlídky přesně specifikované v zákoně č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění. Jsou to periodické preventivní prohlídky stanovených skupin zaměstnanců, mimořádné prohlídky nařízené ze zdravotních důvodů a dispensární prohlídky opět konkrétních skupin zaměstnanců. **Úhradu ostatních prohlídek v rámci závodní péče má zajistit zaměstnavatel** (jsou to pro něj daňově uznatelné náklady).

I vstupní lékařskou prohlídku by vždy měl hradit zaměstnavatel, nikoli zaměstnanec. Vzhledem k tomu, že podle zákoníku práce náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí zaměstnavatel a součástí BOZP je i nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídal jeho zdravotní způsobilosti, nemá náklady na tuto prohlídku nést zaměstnanec. To, že vstupní prohlídka není hrazena z prostředků veřejného zdravotního pojištění, nelze nijak „obejít“ – jestliže by budoucí zaměstnanec absolvoval před nástupem do zaměstnání zdravotní prohlídku u svého praktického lékaře (který by ji vykázal k úhradě pojišťovně), nejednalo by se z právního hlediska o vstupní prohlídku.

Problém s úhradou vstupní prohlídky zaměstnavatelem by snad mohl nastat jen v případě, že závěr této prohlídky bude negativní, tedy že dotyčná osoba danou práci vykonávat nemůže, a proto s ní nebude uzavřena pracovní smlouva. Kdo hradí vstupní prohlídku v takovém případě, není nikde jednoznačně řečeno (osoba se nestala zaměstnancem, tudíž k ní zaměstnavatel nemá vlastně žádné povinnosti). Zaměstnavatel ale jistě může uhradit i takovou prohlídku v rámci smlouvy, kterou má se svým zařízením závodní preventivní péče. Koneckonců - byl to on, kdo požadoval absolvování této prohlídky.

Podotýkáme ještě, že stejný režim úhrady se týká i **prohlídek výstupních**, které se provádějí při skončení pracovněprávního vztahu pro zjištění aktuálního zdravotního stavu zaměstnance (zda nedošlo vlivem práce nebo pracovních podmínek k poškození zdraví). Ani ty nejsou hrazeny z veřejného zdravotního pojištění a hradit je má zaměstnavatel.

Vstupní lékařskou prohlídku u závodního lékaře je každý (budoucí) zaměstnanec povinen absolvovat, a to ještě před uzavřením pracovní smlouvy. Jinak řečeno: **vstupní prohlídku nemusíte absolvovat, ale pak s vámi zaměstnavatel neuzavře pracovní smlouvu**. Zaměstnavatel totiž nesmí zaměstnanci přidělit práci, aniž by měl lékařem potvrzeno, že k jejímu výkonu je zdravotně způsobilý. Vstupní lékařská prohlídka má být proto zaměřena na konkrétní práci na konkrétním pracovišti. Tyto informace musí lékař dodat zaměstnavateli. Vstupní prohlídka musí být uzavřena jednoznačným posudkem a ten je pro zaměstnavatele závazný. Vstupní prohlídku musí absolvovat nejen každý zaměstnanec před uzavřením pracovní smlouvy, ale dokonce i ten, který přechází na jinou práci u téže firmy.

Lékařské preventivní prohlídky prováděné za účelem posouzení zdravotní způsobilosti k práci, včetně vstupních lékařských prohlídek, jsou nedílnou součástí závodní preventivní péče. V současné době je každý zaměstnavatel povinen zajistit svým zaměstnancům závodní lékařskou

preventivní péči a sjednat si smlouvu s lékařem, který bude tuto péči provádět. Proto je **vstupní lékařská prohlídka povinná ve všech případech sjednání pracovní smlouvy**. Nevztahuje se jen na zaměstnance, kteří uzavírají se dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce.

Zdravotní pojišťovny však hradí pouze preventivní prohlídky přesně specifikované v zákoně č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění. Jsou to periodické preventivní prohlídky stanovených skupin zaměstnanců, mimořádné prohlídky nařízené ze zdravotních důvodů a dispensární prohlídky opět konkrétních skupin zaměstnanců. **Úhradu ostatních prohlídek v rámci závodní péče má zajistit zaměstnavatel** (jsou to pro něj daňově uznatelné náklady).

I vstupní lékařskou prohlídku by vždy měl hradit zaměstnavatel, nikoli zaměstnanec. Vzhledem k tomu, že podle zákoníku práce náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí zaměstnavatel a součástí BOZP je i nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídal jeho zdravotní způsobilosti, nemá náklady na tuto prohlídku nést zaměstnanec. To, že vstupní prohlídka není hrazena z prostředků veřejného zdravotního pojištění, nelze nijak „obejít“ – jestliže by budoucí zaměstnanec absolvoval před nástupem do zaměstnání zdravotní prohlídku u svého praktického lékaře (který by ji vykázal k úhradě pojišťovně), nejednalo by se z právního hlediska o vstupní prohlídku.

Problém s úhradou vstupní prohlídky zaměstnavatelem by snad mohl nastat jen v případě, že závěr této prohlídky bude negativní, tedy že dotyčná osoba danou práci vykonávat nemůže, a proto s ní nebude uzavřena pracovní smlouva. Kdo hradí vstupní prohlídku v takovém případě, není nikde jednoznačně řečeno (osoba se nestala zaměstnancem, tudíž k ní zaměstnavatel nemá vlastně žádné povinnosti). Zaměstnavatel ale jistě může uhradit i takovou prohlídku v rámci smlouvy, kterou má se svým zařízením závodní preventivní péče. Koneckonců - byl to on, kdo požadoval absolvování této prohlídky.

Podotýkáme ještě, že stejný režim úhrady se týká i **prohlídek výstupních**, které se provádějí při skončení pracovního vztahu pro zjištění aktuálního zdravotního stavu zaměstnance (zda nedošlo vlivem práce nebo pracovních podmínek k poškození zdraví). Ani ty nejsou hrazeny z veřejného zdravotního pojištění a hradit je má zaměstnavatel.

Zdravotnické zařízení by za preventivní prohlídky v rámci závodní péče **úhradu od zaměstnance v žádném případě požadovat nemělo**. Jinak je však třeba mezi preventivními prohlídkami zaměstnanců z hlediska úhrady rozlišovat. Některé jsou totiž hrazeny zdravotními pojišťovnami, jiné hradí zaměstnavatel.

Závodní preventivní péče je hrazena z **prostředků veřejného zdravotního pojištění** pouze v rozsahu daném zákonem č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění. Pojišťovnami hrazená péče tedy zahrnuje **periodické preventivní prohlídky zaměstnanců vykonávajících činnosti epidemiologicky závažné, zaměstnanců na rizikových pracovištích, zaměstnanců, jejichž činnost může ohrozit zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných osob, a zaměstnanců, u nichž je vyžadována zvláštní zdravotní způsobilost**, dále mimořádné prohlídky nařízené ze zdravotních důvodů, dispensární prohlídky osob s hlášenou nemocí z povolání a osob, u kterých vlivy pracovních rizik působí i po ukončení expozice riziku, a zdravotní výkony provedené v rámci první pomoci.

Aby zdravotní pojišťovna mohla lékaři uhradit poskytnutou závodní preventivní péči, **musí mít dané zdravotnické zařízení tuto činnost s pojišťovnou nasmlouvanou**. Pokud tedy lékař vyžaduje od zaměstnanců, jimž má poskytovat závodní péči, úhradu v hotovosti, doporučujeme obrátit se na pracoviště naší pojišťovny v daném místě. Bylo by totiž třeba ověřit, zda s příslušným smluvním zdravotnickým zařízením jsou nasmlouvány kódy závodní preventivní péče, event. zda nedošlo ke změně.

Pokud se týká rozsahu a časového rozmezí **periodických preventivních prohlídek zaměstnanců**, zákon odkazuje na směrnici MZ ČR o posuzování zdravotní způsobilosti k práci. V ní jsou **vyjmenovány profese, resp. pracovníci, kteří jsou povinni se podrobit těmto periodickým prohlídkám, hrazeným z veřejného zdravotního pojištění**. Z veřejného zdravotního pojištění není ale hrazena administrativní činnost spojená s organizací prohlídky, zvaní zaměstnanců a opatření podkladů potřebných pro provedení prohlídky, vypracování posudku ani případná konzultační a poradenská činnost pro zaměstnavatele. **Náklady, které nespádají pod úhradu z prostředků veřejného zdravotního pojištění, hradí zaměstnavatel**.

Na zaměstnance, pro které nevyplývají z žádného předpisu ani kategorizace prací žádné periodické prohlídky, se vztahují **řadové prohlídky prováděné u závodního lékaře**. U zaměstnanců do 50 let věku se provádějí nejméně 1x za 5 let a u zaměstnanců nad 50 let věku nejméně 1x za 3 roky. Tedy i např. úřednice, na kterou se nevztahují zdravotní prohlídky vyplývající z kategorizace prací, by měla pravidelně absolvovat lékařské prohlídky v rámci závodní preventivní péče. Cílem těchto prohlídek je sledování vývoje zdravotního stavu zaměstnance a posouzení jeho zdravotní způsobilosti k práci. **Náklady na tuto prohlídku má hradit zaměstnavatel**, pro kterého jsou daňově uznatelným nákladem.

Je třeba ještě zdůraznit, že **preventivní prohlídky prováděné u registrujícího praktického lékaře pacienta se závodní péčí nijak nesouvisejí**. Je povinností zaměstnance se podrobit preventivním prohlídkám v rámci závodní péče, kterou má jeho zaměstnavatel nasmlouvanou s konkrétním zdravotnickým zařízením. Zákon k tomu uvádí, že pojištěnec má **právo na výběr lékaře** či jiného odborného pracovníka ve zdravotnictví a zdravotnického zařízení s **výjimkou závodní zdravotní služby**.

Zaujala Vás naše nabídka? Máte zájem se připojit? Kontaktujte nás.

Klub personalistů ČR, o.s., Jankovcova 13, 170 00 Praha 7
tel., fax: 283 871 271, 606 865 940, e-mail: klub.personalistu@tiscali.cz
www.klubpersonalistu.cz

Zpravodaj Klubu personalistů ČR, o.s., je vydáván 11x ročně. Je bezplatně zasílán členům Klubu i ostatní odborné veřejnosti. Příspěvky můžete zasílat na adresu Klubu. Redakční úprava Mgr. Lenka Smrčková.