**Název projektu:** Spolupráce sociálních partnerů v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích

**Registrační číslo projektu:** CZ.03.1.52/0.0/0.0/15\_002/0002060

**Vzorová metodika**

**pro zaměstnavatele a zaměstnance**

**„Péče o zdraví zaměstnanců“**

***motto***

***„Zdraví je stav úplné duševní, tělesné a sociální pohody, a nejen nepřítomnost nemoci nebo vady“***

*Světová zdravotnická organizace (WHO)*

**OBSAH**

 **Úvod**

1. **Přehled základní právní úpravy v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců**
2. **Zdravotní gramotnost a nástroje na její podporu**
3. **Metodická část**
4. **Autonomní dohody evropských sociálních partnerů v oblasti péče o zdraví zaměstnanců**
5. **Sociální dialog v oblasti péče o zdraví zaměstnanců a jeho vliv na zdravotní prevenci**
6. **Preventivní prohlídky a jejich role v posílení zdravotní gramotnosti**
7. **Doby odpočinku a jejich vliv na zdraví zaměstnanců**
8. **Zaměstnanecké benefity poskytované v rámci péče o zdraví zaměstnanců**
9. **Boj proti kouření na pracovišti jako fenomén prevence**

 **Závěr**

**ÚVOD**

**Péče o zdraví zaměstnanců a podpora ochrany jejich zdraví na pracovišti je součástí firemní strategie zaměstnavatele doplňující současný systém péče o zdraví při práci. Na rozdíl od bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci neexistují v České republice pro tento proces v podnicích právní požadavky ani jiná závazná pravidla. Jedním z procesů, které mohou do této oblasti přinést nový impulz je sociální dialog. Právě proto realizuje Asociace samostatných odborů ve spolupráci s Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů projekt „Spolupráce sociálních partnerů v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích“ (registrační číslo projektu: CZ.03.1.52/0.0/0.0/15\_002/0002060).**

**Cílem vzorové metodiky je, mimo jiné, informovat zaměstnavatele i zástupce zaměstnanců o základní právní úpravě, podle níž je v dané oblasti zaměstnavatel povinen postupovat, ale též o možnostech sjednat v rámci sociálního dialogu kolektivního vyjednávání i taková opatření, která budou mít za důsledek rozvoj podpory zdraví zaměstnanců na pracovišti. Současný nedostatek vhodných zaměstnanců na trhu práce lze alespoň částečně řešit zvýšenou péčí o zdraví zaměstnanců. Mezi výhody podpory zdraví zaměstnanců patří nejen nižší nemocnost, ale také zlepšení pracovní pohody zaměstnanců a následné zvýšení produktivity práce.**

**Zdravý zaměstnanec, který je v dobré fyzické i psychické pohodě, pracuje efektivněji a je motivován k větším výkonům a loajalitě, což samozřejmě znamená také ekonomický přínos pro celou firmu. Pokud je péče o zdraví a životní pohodu zaměstnanců správně nastavena, je dosaženo typické situace „win-win“, kdy je zaměstnanec spokojený, rád pracuje a přináší firmě vysokou přidanou hodnotu a kdy je také zaměstnavatel spokojený, protože dosahuje vyšších výnosů a zisků a silněji vnímá přidanou hodnotu svých zaměstnanců. Ve vyspělých státech světa je tato strategie uplatňována již několik desetiletí se stoupající intenzitou.**

**Pracovní podmínky a pracovní prostředí mají významný vliv na zdraví a pohodu zaměstnanců. Pokud zdraví zaměstnanců v souvislosti s prací není sledováno a správně řízeno, mohou tyto negativní vlivy vyústit až do nemoci z povolání a zároveň přispět ke zvýšení míry jejich pracovní neschopnosti. V konečném důsledku tento jev negativně ovlivňuje produktivitu práce a souvisí se zvýšenými finančními náklady společnosti.**

**Hlavním aktérem v oblasti ochrany vlastního zdraví je každý jedinec – zaměstnanec sám. On sám se musí chovat tak, aby své zdraví posiloval a neoslaboval. Aktivní péče člověka o zdravý životní styl je předpokladem k tomu, aby život byl prožíván v žádoucí kvalitě do vysokého věku. Aby člověk tento předpoklad mohl naplnit, musí splňovat určitou míru tzv. zdravotní gramotnosti.**

**Zdravotní gramotnost označuje znalosti lidí, jejich motivace a kompetence získat, porozumět, vyhodnotit a aplikovat zdravotně relevantní informace tak, aby byli v každodenním životě schopni posoudit a rozhodovat se pokud jde o zdravotní péči, prevenci nemocí a podporu zdraví v zájmu udržení či zlepšení kvality jejich života v průběhu životního cyklu. Podstatou zdravotní gramotnosti je pochopení hodnoty zdraví, zájem o zdraví, odpovědnost za zdraví a schopnost rozhodovat se v zájmu svého zdraví.**

**Hlavním předpokladem úspěšné péče o zdraví je pochopit a uznat zdraví jako individuální i sociální hodnotu, jako východisko a podmínku úspěšného ekonomického a sociálního rozvoje společnosti.**

**Zdravotní gramotnost, její podpora a rozvoj, by se měla stát integrální součástí péče o zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích a důležitým tématem sociálního dialogu.**

**I.**

**Přehled základní právní úpravy v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců**

Účelem právní úpravy v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích je především prevence, čímž je vyjádřena ochranná funkce pracovního práva. Cílem zdravotní prevence je zejména udržení zdravotní způsobilosti zaměstnanců a zlepšování jejich zdravotního stavu. Právní úpravu je třeba brát jako minimální standard, který je nutné dál prohlubovat prostřednictvím sociálního dialogu, zejména kolektivních smluv.

Zaměstnavatelé jsou podle platné právní úpravy povinni zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Dále jsou zaměstnavatelé povinni vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházením rizikům. S těmito povinnostmi koresponduje i další povinnost zaměstnavatelů zajišťovat zaměstnancům poskytování pracovnělékařských služeb.

Pracovnělékařské služby jsou zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění preventivních prohlídek a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi, souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby.

Přehled základní právní úpravy:

* Listina základních práv a svobod
* Úmluva MOP č. 148 o ochraně pracovníků proti nebezpečím z povolání způsobeným znečištěním vzduchu, hlukem a vibracemi na pracovištích (publikovaná sdělením č. 444/1991 Sb.)
* Úmluva MOP č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí (publikovaná vyhláškou č. 20/1989 Sb.)
* Úmluva MOP č. 161, o závodních zdravotních službách (publikovaná sdělením č. 145/1988 Sb.)
* Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
* Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
* Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů
* Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
* Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů
* Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů
* Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
* Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
* Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci
* Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů
* Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí
* Nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků
* Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů
* Vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, ve znění vyhlášky č. 107/2013 Sb.
* Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče)
* Autonomní rámcová dohoda o stresu spojeném s prací (2004)
* Autonomní rámcová dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti (2007)

**II.**

**Zdravotní gramotnost a nástroje na její podporu**

Zdravotní gramotnost společnosti se stala zásadním faktorem ovlivňujícím zdraví celé populace. Umožňuje správnou volbu zdravého chování a do značné míry ovlivňuje dovednosti, které se vytvářejí již v dětství. Nízká úroveň zdravotní gramotnosti je spojena s rizikovým chováním, horším zdravotním stavem, častější hospitalizací a zvýšenými náklady na zdravotní péči. Zvýšení zdravotní gramotnosti přispívá k budování odolnosti jedinců i komunit, pomáhá řešit nerovnosti ve zdraví a zlepšovat úroveň zdraví a životní pohody. Schopnost poradit si sám při řešení běžných zdravotních problémů je zároveň prevencí dalšího zhoršení choroby.

Pro úspěšné uplatnění zdravotní gramotnosti v každodenním životě lze použít algoritmus „Chci – Umím – Mohu“**[[1]](#footnote-1)**.

**Chci – Umím – Mohu**

1. **Chci.** Vnitřní motivace je nezbytná v každém věku.
2. **Umím.** Kromě motivace (zájmu) musí jedinec disponovat základními znalostmi, kterých nebude nadbytek, a zároveň budou jeho věku přiměřené a dostatečné pro správné rozhodování v rozsahu jeho odpovědnosti. Potřebné informace by měl umět najít (také vnímat, přijímat), porozumět jim a vyhodnotit je v konkrétních situacích. Nedílnou součástí je následná schopnost chovat se podle těchto informací a znalostí v každodenním životě.
3. **Mohu.** Vytvoření nezbytných podmínek pro to, aby člověk mohl své znalosti, schopnosti i zájmy uplatnit v denním životě, závisí na mnoha proměnných, z nichž ovšem pouze část lze ovlivnit a zajistit jím samým.

**Tři úrovně modelu zdravotní gramotnosti z pohledu péče o zdraví zaměstnanců**

1. **Funkční zdravotní gramotnost (pasivní)**

Cílem je rozšířit a prohloubit znalosti zaměstnanců o zdravotních rizikových faktorech a vést je k ochotě přijímat předepsaná opatření. Nevyžaduje oboustrannou komunikaci, ale jedná se o jednostrannou komunikaci, která neposiluje samostatnost osob. (např.: účast na očkování, dodržení preventivních prohlídek).

**Nástroji jsou brožurky, letáky a zdravotní výchova pacientů.**

1. **Interaktivní zdravotní gramotnost (aktivní)**

Cílem je rozvíjet schopnosti zaměstnanců jednat samostatně a posílit jejich motivaci a odpovědnost při respektování pokynů. Zdravotničtí pracovníci zde nepůsobí jako dominantní učitelé, ale jako konzultanti poukazující na možnost volby a očekávané přínosy i rizika jednotlivých aktivit.

**Patří sem zdravotně výchovné programy orientované na konkrétní problémy některých skupin.**

1. **Kritická zdravotní gramotnost (aktivní tvůrčí)**

Rozvíjí u jedinců takové schopnosti, které se týkají jak jejich individuálního chování, tak sociálně a politicky orientovaných činností, jejichž smyslem je podílet se na vytváření zdravotně příznivého sociálního zařízení.  Spadá sem i [mediální gramotnost](https://cs.wikipedia.org/wiki/Medi%C3%A1ln%C3%AD_gramotnost), kdy by se daná osoba měla orientovat ve zdravotnických informacích, které jsou dostupné v [médiích](https://cs.wikipedia.org/wiki/M%C3%A9dia).

**Obsahem je poskytování informací i rozvíjení komunikace o zdraví.**

Péče o ochranu zdraví zaměstnanců a podpora a rozvoj zdravotní gramotnosti zahrnují široké spektrum nástrojů k jejich realizaci. V pracovněprávních vztazích je ideálním nástrojem kolektivní smlouva, prostřednictvím které lze blíže rozvést a konkretizovat pracovní podmínky týkající se ochrany zdraví stanovené zákonem (například v oblasti pracovní doby, BOZP, překážek v práci) a která může obsahovat i další opatření různého druhu nad rámec zákona (například finanční příspěvky na individuální péči o zdraví zaměstnanců, podporu vzdělávacích kampaní a aktivit, postupy a nástroje prevence stresu v zaměstnání). Návrhy konkrétních opatření jsou blíže rozvedeny v následující části.

 **III.**

**Metodická část**

V rámci projektu bylo vypracováno šest odborných studií:

1. Autonomní dohody evropských sociálních partnerů v oblasti péče o zdraví zaměstnanců – jejich implementace a přínos
2. Sociální dialog a jeho vliv na zdravotní prevenci
3. Preventivní prohlídky a jejich role v posílení zdravotní gramotnosti
4. Realita a praxe dob odpočinku a jejich vliv na zdraví zaměstnanců
5. Role zaměstnaneckých benefitů v péči o zdraví zaměstnanců
6. Boj proti kouření na pracovišti jako fenomén prevence

Jejich obsah byl zaměřen na oblast péče o zdraví zaměstnanců a zvyšování zdravotní gramotnosti. V rámci těchto studií byly formulovány konkrétní závěry a doporučení postupů zaměstnavatelů v předmětné oblasti.

Problematika ochrany zdraví na pracovišti se může týkat různých aspektů zdraví - podpory zdravého životního stylu, boje se stresem, zajištění bezpečných pracovních pomůcek a prostředí, zajištění a smysluplného využití preventivních zdravotních prohlídek, boje proti násilí na pracovišti, boje proti kouření a mnohých dalších. Obecně se jedná o souhrn vzdělávacích, motivačních, organizačních a technických programů a aktivit, které jsou zaměřené tak, aby se snažily podporovat zdravý životní styl zaměstnance a jeho rodinných příslušníků.

1. **Autonomní dohody evropských sociálních partnerů v oblasti péče o zdraví zaměstnanců**

Článek 155 SFEU (bývalý článek 139 Smlouvy o ES) stanoví, že pokud si to sociální partneři přejí, může dialog mezi nimi na úrovni Evropské unie vést ke smluvním vztahům včetně uzavírání dohod. Texty těchto autonomních dohod jsou smluvními stranami (evropskými sociálními partnery) vytvořeny s tím vědomím, že budou uváděny v život samotnými sociálními partnery na nižších úrovních (národní či podnikové), tj. vhodně zvolenými nástroji, které budou formulovány a uplatňovány způsobem vycházejícím ze znalosti konkrétního prostředí a jeho specifik. Kolektivní vyjednávání představuje základní nástroj směřující k tomu, aby pravidla obsažená v dohodě evropských sociálních partnerů reálně ovlivnila pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Pro oblast péče o zdraví zaměstnanců jsou významné především Autonomní rámcová dohoda o stresu spojeném s prací z roku 2004 a Autonomní rámcová dohoda proti obtěžování a násilí v práci z roku 2007.

* 1. **Stres spojený s prací a postupy k jeho zvládnutí**
		1. Stres v práci

Jedním z největších zdravotních problémů současnosti je stres. Mezi jeho časté příčiny patří práce. Pracovní život se v několika posledních desetiletích výrazně změnil. Nyní jsou na zaměstnance kladeny vyšší nároky, než kdy předtím. Stres přitom může ovlivnit každého. Týká se zaměstnanců i manažerů, nových i zkušených zaměstnanců.

Stres je stav, který je doprovázen fyzickými, psychickými či sociálními potížemi nebo dysfunkcemi a který je výsledkem toho, že se člověk necítí schopen vyrovnat se s požadavky či očekáváními do něj vkládanými. Nejde o nemoc, ale dlouhodobé vystavení stresu může snížit efektivnost práce a může nemoc způsobit.

Stres při práci má dopad nejen na zaměstnance s negativními důsledky na jeho zdraví včetně depresí, ale také na zaměstnavatele zvýšenou mírou nepřítomnosti zaměstnanců v práci nebo naopak zvýšenou mírou jejich přítomnosti v situacích, kdy chodí do zaměstnání, i když pro to nejsou dostatečně fit, sníženou produktivitou a vysokou fluktuací či zhoršením kvality služeb poskytovaných zákazníkům.

Stres může postihnout kterékoli pracoviště a kteréhokoli zaměstnance, bez ohledu na velikost podniku, oblast činnosti, či formu pracovní smlouvy či poměru.

Mezi důvody způsobující pracovní stres patří například i dlouhá pracovní doba s omezeným kontaktem s jinými lidmi, nedostatečné vzdělání v rámci práce, nedostatečné zapojení a nekvalitní komunikace mezi kolegy, nejistota práce, fyzické a zdravotní problémy, nedostatek zdrojů, nedostatek kvalifikovaného personálu, nedostatečný přístup k informacím, časová náročnost, finanční náklady za vzdělávání, monotónnost práce, nevyhovující pracovní prostředí, nepochopené zadání nebo nejasně definované povinnosti a úkoly, příliš velké či příliš malé množství práce nebo zodpovědnosti, anebo malý prostor pro svůj rozvoj na pracovišti. Mezi stresory se řadí rovněž obtěžování a násilí na pracovišti. Vliv na duševní zdraví zaměstnanců má i restrukturalizace, a to nejen těch, kteří ztratí práci, ale i těch, kteří zůstávají na svém místě (tzv. "survivor syndrom" se vyznačuje vyšší mírou úzkostí a stresu, nedostatku motivace a angažovanosti, všeobecné nespokojenosti s pracovními podmínkami a nedůvěry vůči podniku).

* + 1. Postupy ke zvládání stresu

Aby bylo dosaženo cíle sledovaného Autonomní rámcovou dohodou o stresu spojeném s prací, je nutné přistupovat ke stresu spojenému s prací jako ke kolektivnímu problému, nesmí zůstávat v individuální sféře jednotlivých zaměstnanců. Kroky vedoucí ke zjištění, prevenci nebo zvládnutí stresu by měly být podniknuty ve spolupráci se zaměstnanci a jejich zástupci.

Dobré pracovní pohody lze lépe dosáhnout tak, že zaměstnavatelské organizace zavedou nástroje pro hodnocení a zvládání rizik způsobených pracovním stresem. Investováním do prevence stresu je možné zvýšit pracovní pohodu a produktivitu a dosáhnout pozitivního efektu, pokud jde o absence a pracovní úrazy. Vyžaduje to však nové přístupy k organizaci práce. Zaměstnavatelé a zaměstnanci se musejí přizpůsobit a zvládat mnoho různých metod, postupů, nástrojů, technik, pracovních a mezilidských vztahů atd., aby byli schopni překonat stres.

Zjištění, zda jde o problém stresu spojeného s prací, může zahrnovat analýzu faktorů jako je organizace práce a pracovní postupy (uspořádání pracovní doby, stupeň autonomie, soulad mezi kvalifikací pracovníka a požadavky pracovního místa, pracovní zatížení apod.), pracovní podmínky a prostředí (vystavení hrubému chování, hluku, horku, nebezpečným látkám apod.), komunikace (nejistota ohledně toho, co se v práci očekává, perspektivy zaměstnání či nadcházející změny apod.) a subjektivní faktory (emocionální a sociální tlaky, pocit vlastní neschopnosti, vnímaný nedostatek podpory apod.)

Je-li zjištěn problém stresu spojeného s prací, musí být podniknuty kroky k jeho prevenci, odstranění či zmenšení. Určení vhodných opatření je odpovědností zaměstnavatele, který by tak měl učinit ve spolupráci se zástupci zaměstnanců.

Řešení problémů stresu spojeného s prací lze realizovat v rámci celkového procesu hodnocení rizika, prostřednictvím zvláštní protistresové politiky anebo konkrétními opatřeními zaměřenými na identifikované stresory.

Prevence, odstraňování či zmenšování problémů stresu při práci může obsahovat různá opatření. Tato opatření mohou být kolektivní, individuální, nebo obojí. Mohou být zaváděna formou konkrétních opatření zaměřených na identifikované stresory, nebo jako součást integrované protistresové politiky zahrnující jak preventivní, tak nápravná opatření.

Zavedená protistresová opatření by měla být pravidelně přezkoumávána s cílem hodnocení efektivnosti, toho, zda optimálně využívají zdrojů a jsou stále vhodná či nezbytná.

Mezi taková opatření může například patřit:

* manažerská a komunikační opatření jako je vyjasnění cílů podniku a role jednotlivých zaměstnanců, zajištění dostatečné manažerské podpory jednotlivcům a týmům, zajištění souladu odpovědnosti a kontroly práce, zlepšení organizace práce a pracovních postupů, pracovních podmínek a prostředí,
* školení manažerů a zaměstnanců s cílem zvýšit znalosti a chápání stresu, jeho možných příčin, toho, jak s ním zacházet anebo se přizpůsobit změnám,
* poskytování informací zaměstnancům a konzultace s nimi anebo s jejich zástupci v souladu s právní úpravou a platnou kolektivní smlouvou.
	1. **Obtěžování a násilí v práci a postupy k jeho zvládnutí**
		1. Obtěžování a násilí v práci

S obtěžováním a násilím na pracovišti i stresem spojeným s prací se dnes setkává mnoho zaměstnanců. Jedním z důvodů konfliktů na pracovišti může být i přetíženost zaměstnance.

Násilí na pracovišti s sebou přináší také širší negativní dopady, jako je narušení mezilidských vztahů, deformace pověsti organizace a prostřednictvím zásahu do pracovního výkonu rovněž snížení produktivity a konkurenceschopnosti organizace navenek.

V širším pojetí představuje násilí v práci negativní incident, jako je slovní útok (zesměšnění, urážka, pomluva apod.), šikana (manipulace, naschvály, vydírání, hrozby apod.), fyzický útok (facka, strkání, úder pěstí, kopání apod.), vyhrožování fyzickým útokem, vynucený sexuální styk nebo pokus o vynucený sexuální styk anebo jiné sexuální obtěžování (nevhodné komentáře, osahávání, obnažení apod.), které ohrožují zdraví, bezpečnost nebo tělesnou a duševní pohodu jedinců. Fyzické násilí bývá poměrně snadno prokazatelné, protože na těle oběti často zanechává znatelné stopy. Psychické násilí zahrnuje skrytou agresi či záměrné zneužití moci (pracovního zařazení, pozice v kolektivu apod.) jako verbální ponižování, mobbing (šikana mezi kolegy), bossing (nadřízený šikanuje své podřízené), staffing (zaměstnanci šikanují svého nadřízeného), slovní obtěžování (včetně sexuálního) apod.

Autonomní rámcová dohoda o stresu spojeném s prací vyzývá k boji proti veškerému nepřijatelnému chování, které může vést k obtěžování a násilí na pracovišti. Odsuzuje všechny formy obtěžování a násilí a potvrzuje povinnost zaměstnavatele chránit před nimi zaměstnance.

* + 1. Postupy ke zvládání obtěžování a násilí v práci

Podniky musí vydat jasné prohlášení, z něhož bude vyplývat, že obtěžování a násilí nebude tolerováno (tzv. politika nulové tolerance). Toto prohlášení by mělo stanovit postupy, podle kterých se bude jednat, jestliže k takovým případům dojde. Tyto postupy mohou zahrnovat neformální fázi, ve které je osoba, která má důvěru vedení i zaměstnanců, připravena poskytnout radu a pomoc. Pro řešení obtěžování a násilí mohou být rovněž vhodné již existující postupy pro řešení stížností (např. firemní ombudsmani).

Vhodný postup by měl splňovat minimálně tyto podmínky:

* Je v zájmu všech stran postupovat s nezbytnou ohleduplností, aby byla zachována důstojnost a soukromí všech.
* Žádné informace by neměly být poskytnuty stranám, které nejsou do případu zapojeny.
* Stížnosti by měly být prošetřeny a vyřízeny bez prodlení.
* Všem zúčastněným stranám by se mělo dostat objektivního slyšení a spravedlivého zacházení.
* Stížnosti by měly být podloženy podrobnými informacemi.
* Falešná nařčení by neměla být tolerována a mohou vyústit v disciplinární řízení.
* Externí podpora může být nápomocná.

Jestliže se zjistí, že došlo k obtěžování a násilí, měla by být ve vztahu k pachateli (pachatelům) přijata příslušná opatření. Ta mohou zahrnovat disciplinární opatření včetně propuštění.

Oběť (oběti) by měla obdržet podporu a, jestliže je to nezbytné, i pomoc při opětovném začlenění.

Zaměstnavatelé po konzultaci se zaměstnanci či jejich zástupci by měli ustanovit, posoudit a sledovat tyto postupy, aby se ujistili, že jsou efektivní jak při předcházení problémům, tak při jejich včasném řešení.

Obdobně mohou být řešeny i případy vnějšího násilí (ze strany zákazníků či třetích osob).

Opatření by se měla zaměřit nejen na identifikaci problémů a jejich řešení, ale také na jejich prevenci. Mezi nejčastěji používané nástroje prevence patří sdílení společných hodnot v rámci organizace a firemní kultury (např. důraz na týmovou práci, sdílení znalostí a zkušeností, volnost v projevu a srozumitelnost v komunikaci, informovanost o vzájemné odpovědnosti, možnost diskutovat o problémech a adekvátně reagovat v případě porušení povinností), interní pracovní předpisy (pracovní řády, kodexy chování), využívání systémů pro identifikaci, vyhodnocení, sledování a řízení rizik, podpora různých aktivit zaměřených na zlepšení ochrany zdraví na pracovišti, vzdělávání v této oblasti, to vše s cílem ovlivnit každodenní chování jednotlivců na pracovišti v duchu předcházení obtěžování a násilí na pracovišti. Veškeré tyto nástroje by měly jasně ukázat, že obtěžování a násilí v práci nebudou tolerovány a že incidenty v této oblasti budou nekompromisně trestány, včetně možnosti skončení pracovního poměru.

1. **Sociální dialog v oblasti péče o zdraví zaměstnanců a jeho vliv na zdravotní prevenci**

Sociální dialog zahrnuje všechny typy vyjednávání, konzultací nebo výměny informací mezi sociálními partnery - zástupci vlády, zaměstnavatelů a zaměstnanců ohledně záležitostí společného zájmu ve vztahu k hospodářské a sociální politice. Obsahem sociálního dialogu je zejména vzájemná spolupráce mezi sociálními partnery, jejímž cílem je úprava vzájemných vztahů v oblasti hospodářských, sociálních, mzdových, bezpečnostních, pracovních a dalších podmínek, které upravují vzájemné pracovněprávní vztahy, tedy vztahy, které vznikají při výkonu závislé pracovní činnosti a jsou realizovány zejména prostřednictvím institutů informování, projednávání a spolurozhodování. Cílem sociálního dialogu je dosažení sociálního smíru, tzn. takového stavu, kdy charakter vzájemných vztahů mezi sociálními partnery nebude mít formu uplatňování mocenského postavení ale spíše povahu vzájemného vyjednávání.

Sociální dialog může být realizován na různých úrovních:

* evropské
* národní
* regionální
* odvětvové
* podnikové

Pojem kolektivní vyjednávání představuje v rámci širšího sociálního dialogu vyjednávání o mzdových, platových a dalších právech v pracovněprávních vztazích vedené na podnikové úrovni mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací s cílem uzavřít kolektivní smlouvu.

Společným cílem zaměstnavatele i odborové organizace je vytváření a provozování pouze takových pracovišť a pracovního prostředí, kde nebude docházet k pracovním úrazům a nemocem z povolání. Následná doporučení jsou proto zaměřena na kolektivní vyjednávání, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy, která by obsahovala instituty z oblasti zdravotní prevence, které by měly bezpochyby pozitivní vliv na upevňování či zvyšování ochrany zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.

Ochrana zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích je zakotvena prostřednictvím několika institutů zejména v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (zákoník práce, pátá část) a dále např. v zákoně o specifických zdravotních službách. Další instituty lze dojednat prostřednictvím kolektivního vyjednávání v kolektivních smlouvách v rámci zásady, že „dovoleno je vše, co není zakázáno“. Sociálního dialogu tak lze jednak využít k rozšíření a důslednějšímu uplatňování a využívání stávajících institutů, které jsou zakotveny v platných právních předpisech, a jednak k tomu, aby bylo dosaženo prostřednictvím sociálního dialogu nových opatření pro zvýšení zdravotní prevence zaměstnanců a prohloubení jejich zdravotní gramotnosti (nové benefity).

Nedostatek zdravotní prevence může vést k častějšímu onemocnění zaměstnanců a nemocem z povolání. Sociální partneři by si v rámci sociálního dialogu (kolektivního vyjednávání) měli snažit dohodnout ve větší míře zdravotní benefity.

* 1. **Rozšíření a uplatňování stávajících institutů v oblasti zdravotní prevence**
		1. Oblast prevence rizik

Prevencí rizik se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik. Zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění a provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce dosud zařazené podle zvláštního právního předpisu jako rizikové mohly být zařazeny do kategorie nižší. K tomu je zaměstnavatel povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav výrobních a pracovních prostředků a vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, a dodržovat metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle zvláštního právního předpisu.[[2]](#footnote-2)

*V rámci sociálního dialogu lze provádět společné hodnocení rizikových faktorů zaměstnavatelem a odborovou organizací v pravidelných intervalech, jejich společné vyhodnocování a spolupráce v přijímání opatření proti těmto rizikovým faktorům. Měření rizikových faktorů je možné sjednat i na podnět odborové organizace.*

* + 1. Oblast poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a desinfekčních prostředků

Pokud není možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat další požadavky stanovené zvláštním právním předpisem. Osobní ochranné pracovní prostředky musí zaměstnavatel poskytovat podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních pracovních podmínek. Dále je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnancům mycí, čisticí a desinfekční prostředky na základě rozsahu znečištění kůže a oděvu. Na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami, v rozsahu a za podmínek stanovených prováděcím právním předpisem zaměstnavatel poskytuje též ochranné nápoje.[[3]](#footnote-3)

*Prostřednictvím sociálního dialogu lze dojednat poskytování většího rozsahu a výběru kvalitativně lepších a účinnějších osobních ochranných pracovních prostředků (kvalitnější materiál, účinnější ochrana před rizikovými faktory) a mycích, čisticích a desinfekčních prostředků. Ochranné nápoje lze na základě dohody poskytovat v rozsahu nad minimální limit (množství, druh), který je stanoven prováděcím právním předpisem.*

* + 1. Oblast zásobování pracovišť pitnou vodou

Povinností zaměstnavatele je zásobování prostoru určeného pro práci pitnou vodou v množství postačujícím pro potřeby pití zaměstnance a zajištění předlékařské pomoci a teplé tekoucí vody pro zajištění osobní hygieny.[[4]](#footnote-4)

*Dohodou se zaměstnavatelem lze stanovit a specifikovat odpovídající přístup k pitné vodě s ohledem na zajištění pitného režimu, osobní hygienu a poskytování předlékařské pomoci (určení místa a maximální vzdálenosti její dostupnosti a konkretizaci případného poskytování pitné vody náhradním způsobem).*

* + 1. Oblast zřizování odpočinkových místností

Odpočinkovou místností se rozumí pomocné zařízení, které slouží jako místnost pro odpočinek od nepříznivých vlivů práce. Tato místnost se zřizuje, pokud to vyžaduje bezpečnost a ochrana zdraví při práci s ohledem na vykonávanou činnost a v blízkosti pracoviště. Místnost pro odpočinek musí být dostatečně velká, větraná, osvětlena denním světlem a vytápěna nejméně na 20°C. Vybavuje se sedacím nábytkem s opěrkami zad a stoly tak, aby jejich počet odpovídal počtu zaměstnanců nejpočetněji zastoupené směny. Pokud má sloužit i pro konzumaci jídla, musí mít v dostatečném množství zajištěnu tekoucí pitnou a teplou vodu a musí být vybavena umývadlem, kuchyňským dřezem a zařízením na ohřívání a uchovávání jídla.[[5]](#footnote-5)

*Zaměstnavatel nemá výslovně stanovenu povinnost zřizovat odpočinkové místnosti. Toto však lze dohodnout v rámci sociálního dialogu. Rovněž lze stanovit vybavení těchto místností nad stanovený limit (nadstandardní vybavení těchto místností zařizovacími předměty s ohledem na výkon rizikové práce).*

* + 1. Oblast stravování zaměstnanců

*Zaměstnavatel nemá povinnost zajišťovat stravování pro zaměstnance. V rámci sociálního dialogu lze zajistit stravování pro zaměstnance ve všech směnách formou výběru jídel z nabídky, příp. zajištění možnosti výběru stravy. Možnost zajištění i dietního stravování pro zaměstnance se speciálními stravovacími potřebami. Dále možnost zajištění občerstvení pro zaměstnance (nápojové automaty, kávovary, apod.). Nebo je možné dojednat příspěvek na stravování (nejčastěji formou stravovacích poukázek se spoluúčastí zaměstnance nebo i bez ní).*

* + 1. Oblast ergonomie práce

Zaměstnavatel má mj. za povinnost zajistit, aby stroje, technická zařízení, dopravní prostředky a nářadí byly vybaveny nebo upraveny tak, aby odpovídaly ergonomickým požadavkům a aby zaměstnanci nebyly vystaveni nepříznivým faktorům pracovních podmínek.[[6]](#footnote-6)

*V rámci sociálního dialogu lze prosazovat uplatňování ergonomického hlediska při přizpůsobování pracovišť a pracovního prostředí zaměstnancům (humanizace pracovišť, přizpůsobování pracovišť zaměstnancům, uplatňování ergonomického designu, prosazováním vhodných pracovních podmínek optimalizovat činnost zaměstnanců, apod.).*

* + 1. Oblast pracovní doby, dovolené a vzdělávání zaměstnanců
* Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně. U pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerostných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu činí 37,5 hodin týdně, na pracovištích s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodin týdně a na pracovištích s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodin týdně. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah uvedený výše může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis.[[7]](#footnote-7)

*V rámci sociálního dialogu lze stanovenou týdenní pracovní dobu zkrátit pod rozsah stanovený zákoníkem práce, případně zavést kratší pracovní týden.*

* Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby. Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut. Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a na konci pracovní doby. Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.[[8]](#footnote-8)

*V rámci sociálního dialogu lze dohodnout poskytování více odpočinku pro zaměstnance formou delších nebo častějších přestávek v práci.*

* Má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních předpisů, započítává se tato přestávka do pracovní doby. Připadne-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby.[[9]](#footnote-9)

*V rámci sociálního dialogu lze se zaměstnavatelem dohodnout možnost poskytování více bezpečnostních přestávek nebo jejich poskytování v delší výměře, než stanoví prováděcí právní předpis.*

* Zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za podmínek stanovených v této části právo na dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část, dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou.[[10]](#footnote-10)

*V rámci sociálního dialogu lze dojednat rozšíření délky dovolené nad stanovenou základní výměru, která je zakotvena v zákoníku práce (o dny či týdny).*

* Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování. Toto školení musí zaměstnanec zajistit vždy při nástupu zaměstnance do zaměstnání (vstupní školení), a dále při změně pracovního zařazení a druhu práce, při zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů. Dále musí toto školení zajistit v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Zaměstnavatel je rovněž povinen určit obsah a četnost školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, způsob ověřování znalostí zaměstnanců a vedení dokumentace o provedení školení. Pokud to vyžaduje povaha rizika a jeho závažnost, musí být toto školení pravidelné opakováno (periodické školení).[[11]](#footnote-11)

*V rámci sociálního dialogu lze stanovit systém organizace školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro zaměstnance v rámci zaměstnavatele a rozšířit jeho obsah o témata posilující zdravotní gramotnost zaměstnanců. Rovněž lze dohodnout i školení pro zaměstnance zaměřené na podporu ochrany zdraví na pracovišti s cílem zlepšení pocitu pohody zaměstnanců při práci (např. školení na správné postupy při manipulaci s břemeny).*

* + 1. Oblast poskytování pracovnělékařských služeb

Zaměstnavatel je povinen sdělit zaměstnancům, u kterého poskytovatele pracovnělékařských služeb jim budou tyto služby poskytnuty a jakým druhům očkování a jakým pracovnělékařským prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví. Dále je zaměstnavatel v souvislosti s poskytováním pracovnělékařských služeb nahradit zaměstnanci, který se podrobí pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování případnou ztrátu na výdělku, a to ve výši průměrného výdělku, popřípadě ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy nebo platu nebo nemocenským a průměrným výdělkem.[[12]](#footnote-12) Poskytování pracovnělékařských služeb je legislativně vymezeno zejména zákonem o specifických zdravotních službách[[13]](#footnote-13) a dalšími právními předpisy. Pracovnělékařské služby jsou zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění preventivních prohlídek a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby. Zaměstnavatel je povinen mít poskytovatele pracovnělékařských služeb pro své zaměstnance. Poskytovatel pracovnělékařských služeb je povinen mj. spolupracovat se zaměstnavatelem, zaměstnanci, odborně způsobilými osobami v oblasti prevence rizik, odborovou organizací a kontrolními orgány v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

*V rámci sociálního dialogu lze se zaměstnavatelem dohodnout rozšíření pracovnělékařských služeb nad rámec jejich právního vymezení, např:*

* *lepší dostupnost poskytovatelů pracovnělékařských služeb (např. umístění poskytovatele přímo v místě pracoviště v určitou stanovenou dobu).*
* *rozšíření obsahu pracovnělékařských služeb nad zákonný rámec (např. organizování prohlídek pracovišť v režimu větší četnosti, než je stanoveno prováděcím právním předpisem, poskytování speciálních očkování pro zaměstnance /např. očkování proti klíšťové encefalitidě, hepatitidě a chřipce/).*
* *Zdravotní péče pro zaměstnance, která je obsahem pracovnělékařských služeb, může být rozšířena o speciální zdravotní prohlídky s využitím moderních léčebných metod a přístrojů.*
	1. **Poskytování nových benefitů v oblasti zdravotní prevence**

V procesu sociálního dialogu, jehož výsledkem je uzavření kolektivní smlouvy (podnikové či vyššího stupně) je možné vyjednat i další instituty, které nejsou zakotveny v právních předpisech a závisí na samotném výsledku kolektivního vyjednávání a na ekonomických možnostech zaměstnavatele. Níže je uveden přehled některých benefitů v oblasti podpory zdraví zaměstnanců, které se v praxi v kolektivních smlouvách vyskytují:

* *Programy prevence pro zaměstnance (ambulantní, pobytové).*
* *Rekondiční a rehabilitační pobyty pro zaměstnance pracující v rizikových profesích (masáže, sauny, elektroléčby, fitness, wellness, apod.).*
* *Realizace specializovaných zdravotních programů přímo na pracovištích (očkovací programy, zavádění nekuřáckých programů, osvětové dny zdraví na pracovišti, programy na zvládání stresu, prevence a kontrola obezity, programy ozdravění výživy, programy prevence nádorových, kardiovaskulárních a respiračních chorob).*
* *Podpora pracovní rehabilitace s cílem umožnění dřívějšího návratu do zaměstnání po nemocenské vzniklé následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.*
* *Psychologické poradenství pro zaměstnance s cílem řešení emočního stresu a osobních problémů, zvládání pracovních změn, zvládání konfliktů se spolupracovníky, řešení pracovní přetíženosti, zdravotních problémů vyplývajících z psychické nepohody, syndromu vyhoření, chronické únavy, apod.*
* *Edukační programy zaměřené na prevenci civilizačních onemocnění (cukrovka, roztroušená skleróza, kardiovaskulární choroby, revmatické choroby, obezita, rakoviny, alergie, apod.), správný životní styl a stravování (nekouření, zdravá výživa, omezení sladkostí a vysokokalorických pokrmů, omezení konzumace soli, používání dostatek rostlinných a rybích tuků, požívání více ovoce a zeleniny), propagaci zdravého životního stylu (zvýšení fyzické aktivity, aktivní odpočinek a vyhýbání se stresu), kurzy prevence zaměřené na fyzické a duševní zdraví.*
* *Individuální fitness programy.*
* *Cílené programy podle věku zaměstnanců.*
* *Podpora aktivit zamezujících zhoršování funkčních schopností s cílem udržení dobrého zdraví zaměstnanců a vytvoření příznivých podmínek na zvyšování jejich pracovního výkonu.*
* *Příspěvky zaměstnavatele na nákup vitamínů, potravinových doplňků a zdravotních pomůcek.*
* *Poukázky od zaměstnavatele na nákup sportovních, léčebných a rekreačních aktivit.*
* *Příspěvky zaměstnavatele na léčebné, rekondiční nebo rehabilitační účely v závislosti na rizikovosti práce zaměstnance, po závažných pracovních úrazech a pro ostatní zaměstnance.*
* *Poskytování „sick-days“ (dny volna z důvodu nemoci) zpravidla v rozsahu 3 – 5 dnů, které obvykle stačí k vyléčení bez nutnosti vystaveného potvrzení o pracovní neschopnosti. Lze je čerpat i jednotlivě, ale v případě virózy (navíc spojené s víkendem) k vyléčení často postačuje. Případně v kombinaci s pracovní neschopností, tj. první tři dny místo karenční lhůty sick days a od čtvrtého dne náhrada mzdy od zaměstnavatele. Jedná se o stále populárnější benefit pro zaměstnance.*
* *Zavedení Cafeteria systému – tj. systému volitelných zaměstnaneckých výhod obsažených v katalogu odměn (vhodné zaměření na zdravotní prevenci)*
1. **Preventivní prohlídky a jejich role v posílení zdravotní gramotnosti**
	1. **Preventivní prohlídky**

Preventivní prohlídky se vykonávají na základě zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, a jeho prováděcího předpisu, vyhlášky č. 20/2012 Sb., o preventivních prohlídkách. Vyhláška podrobně stanoví typy preventivních prohlídek, poskytovatele zdravotních služeb tyto prohlídky provádějící, frekvenci preventivních prohlídek a jejich náplň. Preventivní prohlídky jsou na základě zákona č. 48/1992 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, hrazeny z veřejného zdravotního pojištění.

V současné době existují v České republice celkem čtyři druhy preventivních prohlídek. Jsou to:

* všeobecná preventivní prohlídka
* všeobecná preventivní prohlídka dětí
* zubní prohlídka
* gynekologická preventivní prohlídka

Poskytovatelem provádějícím preventivní prohlídku je příslušný registrující poskytovatel ambulantní péče v daném oboru.

Z výsledků zkoumání v rámci daného projektu vyplynulo, že problematika všeobecných preventivních prohlídek naráží na dva zásadní problémy. Jednak na značně nerovnoměrnou a v některých regionech zcela nedostačující síť poskytovatelů této péče, jednak na nízký podíl preventivních prohlídek v rámci činnosti všeobecných praktických lékařů.

Celková účast občanů na všeobecných preventivních prohlídkách je zcela nedostatečná. Při dvouletém cyklu této prohlídky je ideální stav, kdy v jednom roce absolvuje prohlídku 50% registrovaných pacientů. K tomuto počtu se žádný z regionů České republiky ani nepřibližuje, v krajích, kde je situace nejhorší, je účast na všeobecných preventivních prohlídkách pouze poloviční ve srovnání s ideálním stavem.

* 1. **Pracovnělékařské prohlídky**

Pracovnělékařské prohlídky se vykonávají na základě zákona č. 373/2001 Sb., o specifických zdravotních službách. Dále se této problematiky dotýká zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, a to v oblasti stanovení tzv. kategorií prací. Z kategorizace prací podle tohoto zákona vyplývá, jak je příslušné pracovní zatížení pro zaměstnance rizikové.

Podrobně pak problematiku pracovnělékařských prohlídek rozebírá prováděcí právní předpis k zákonu o specifických zdravotních službách – vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče. Tato vyhláška stanoví jednotlivé druhy pracovnělékařských prohlídek, jejich frekvenci a konkrétní náplň.

Povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců týkající se oblasti pracovnělékařských podmínek upravuje zákoník práce.

Problematika pracovnělékařských služeb je v systému zdravotní péče velmi specifická a do značné míry odlišná od ostatních oborů. Klíčovou roli v systému hraje zaměstnavatel, který má zákonnou povinnost zajistit poskytovatele pracovnělékařských služeb smluvně. Pro zaměstnance je pak zákonná povinnost pravidelné prohlídky absolvovat.

Pracovnělékařské služby může provádět pouze poskytovatel se specializací v oboru pracovní lékařství nebo všeobecné praktické lékařství. Není přitom žádný rozdíl v kompetenci stran rozsahu poskytovaných služeb. Síť specializovaných poskytovatelů v oboru pracovní lékařství je však velmi řídká a většinu pracovnělékařských služeb provádějí poskytovatelé se specializací všeobecné praktické lékařství.

Obsah pracovnělékařských prohlídek se také výrazně odlišuje od jiných oborů. V centru není celkový zdravotní stav pacienta, resp. jeho celkový zdravotní stav se posuzuje podle náročnosti práce, kterou dotyčný vykovává, a podle specifických zdravotních rizik, které vykovávaná práce přináší. O rozsahu prohlídek tak rozhoduje především kategorie rizika, do které je zaměstnanec (pacient) zařazen.

Existující čtyři typy pracovnělékařských prohlídek:

* vstupní prohlídka
* periodická prohlídka
* výstupní prohlídka
* mimořádná prohlídka

***Vstupní prohlídka***

*Vstupní prohlídka se provádí za účelem zajištění, aby k výkonu práce v podmínkách s předpokládanou zdravotní náročností nebyla zařazena osoba ucházející se o zaměstnání, jejíž zdravotní způsobilost neodpovídá zařazení k předpokládané práci. Jde tedy o jednorázové vyšetření, které se opakuje pouze v případě změny zaměstnavatele.*

***Periodická prohlídka***

*Periodická prohlídka se provádí za účelem zjištění včasné změny zdravotního stavu vzniklé v souvislosti se zdravotní náročností vykonávané práce nebo stárnutím organizmu, kdy další výkon práce by mohl vést k poškození zdraví posuzovaného zaměstnance, nebo k poškození zdraví jiných osob. Frekvence prohlídek závisí na kategorii vykonávané práce a na věku zaměstnance.*

*V kategorii první se provádí jednou za 6 let, nebo jednou za 4 roky, jde-li o zaměstnance, který dovršil 50 let věku.*

*V kategorii druhé se provádí jednou za 5 let, nebo jednou za 3 roky, jde-li o zaměstnance, který dovršil 50 let věku.*

*V kategorii druhé rizikové a kategorii třetí se provádí jednou za 2 roky.*

*V kategorii čtvrté jednou za 1 rok*

***Výstupní prohlídka***

*Výstupní prohlídka se provádí na základě žádosti zaměstnance, nebo pokud tak stanoví jiný právní předpis, za účelem zjištění zdravotního stavu zaměstnance v době ukončení výkonu práce. Jde tedy o vyšetření prováděné ve specifických případech, které nemá zásadní význam z hlediska prevence.*

***Mimořádná prohlídka***

*Mimořádná prohlídka se provádí za účelem zjištění zdravotního stavu posuzovaného zaměstnance v případě důvodného předpokladu, že došlo ke ztrátě nebo změně zdravotní způsobilosti k práci nebo pokud dojde ke zvýšení míry rizika již dříve zohledněného rizikového faktoru pracovních podmínek. Opět jde tedy o vyšetření prováděné ze zcela specifických a individuálních důvodů.*

* 1. **Preventivní prohlídky, jejich vliv na zdravotní gramotnost a možnosti sociálního dialogu**

Hlavní charakteristiky periodických prohlídek

|  |  |
| --- | --- |
| Všeobecná preventivní prohlídka | Pracovnělékařská periodická prohlídka |
| Náplň prohlídky:Záchyt nejrozšířenějších a nejzávažnějších onemocnění v populaci – kardiovaskulární, plicní nádorová. Zaměřena na rizika pacienta ve vztahu k jeho osobní a rodinné anamnese a individuálním rizikovým faktorům  | Náplň prohlídky:Zjištění rizik poškození zdraví v souvislosti se zdravotní náročností vykonávané práce. |
| Frekvence:Jedenkrát za dva roky | Frekvence:Závisí na náročnosti vykonávané práce. Frekvence po roce resp. po dvou se týká menšiny zaměstnanců. Většinově jde o frekvenci po šesti či pěti letech (resp. čtyřech a třech letech u zaměstnanců starších 50. let)  |
| Dosah:Všechna populace nad 18 let věku. Při započteních všeobecných preventivních prohlídek dětí pak všechna populace od narození do úmrtí.  | Dosah:Zaměstnanci  |
| Účast:De iure povinná, de facto dobrovolná. Dlouhodobě celkově kolem 50 % cílového stavu. Téměř 100 % v novorozeneckém věku, pak postupně klesající. Nejsou relevantní data o účasti jednotlivých věkových skupin dospělých.  | Účast:Povinná, se sankcemi. Nejsou k dispozici přesná celorepubliková data. Velmi pravděpodobně se blížící 100% u velkých zaměstnavatelů.  |

Pokud má periodická prohlídka vytvářet a udržovat zdravotní gramotnost zaměstnanců – tedy porozumění a trvalý zájem o vlastní zdravotní stav a minimalizaci zdravotních rizik – musí být vykonávána pravidelně, s maximální účastí a co možná nejvíce individuálně.

Pravidelnost splňují oba typy prohlídek, nicméně frekvence pracovnělékařských periodických prohlídek je příliš řídká (pomineme-li zaměstnance pracující ve vysokém riziku). V šestiletém intervalu se řada nemocí nedá odhalit v časném stadiu.

Maximální účast v současnosti všeobecná preventivní prohlídka nesplňuje. Sice se ji formálně má účastnit každý občan, ale skutečnost je tristní. Pracovnělékařské periodické prohlídky mají vysokou účast zejména u velkých zaměstnavatelů, ale z nich vypadávají velké skupiny populace – důchodci, nezaměstnaní, OSVČ. Přitom jde v řadě případů o občany s vysokým zdravotním rizikem.

Pokud budeme považovat všeobecnou preventivní prohlídku jako základní nástroj ke zvyšování zdravotní gramotnosti zaměstnanců v této oblasti, pak je cílem co nejvyšší zapojení zaměstnanců do programu těchto prohlídek.

V rámci sociálního dialogu (zejména prostřednictvím kolektivních smluv) lze uvažovat nad následujícími možnými opatřeními, které by mohly napomoci zvýšení účasti na preventivních prohlídkách, a tedy ke zvýšení zdravotní gramotnosti zaměstnanců:

* Zvýšení periodicity pracovnělékařských periodických prohlídek (možnost včasného odhalení závažných chorob)
* Rozšíření obsahu pracovnělékařských periodických nad zákonný rámec související pouze s vykonávanou prací (možnost odhalení závažných nemocí nesouvisejících s výkonem práce)
* Závazek zaměstnavatele poskytnout vždy pracovní volno s náhradou mzdy k absolvování preventivních prohlídek všech druhů bez vazby na podmínky stanovené v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (tzn. bez vazby na skutečnost, zda nebylo možné prohlídku absolvovat mimo pracovní dobu)
* Benefity za prokázání absolvování všeobecné preventivní prohlídky (motivace zaměstnanců k důslednější péči o své zdraví)
* Možnost pro zaměstnance využívat smluvního poskytovatele pracovnělékařských služeb i jako registrujícího praktického lékaře (usnadnění přístupu k lékařské péči, sjednocení všeobecné zdravotní péče a pracovnělékařské péče v jedné osobě či jednom zařízení umožní efektivnější využití informací o zdravotním stavu zaměstnance).
1. **Doby odpočinku a jejich vliv na zdraví zaměstnanců**

V rámci daného tématu byla předmětem posuzování zejména část dob odpočinku – přestávky v práci.

* 1. **Právní úprava přestávek v práci**

Podle § 88 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby. Mladistvému zaměstnanci musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech podle věty první. Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut. Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby. Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

Přestávka v práci má sloužit k odpočinku a občerstvení zaměstnance. Je to doba osobního volna, po kterou dochází k suspenzi pracovního závazku, a zaměstnanec během jejího průběhu není povinen plnit pokyny zaměstnavatele, ani není povinen se zdržovat na pracovišti. Zaměstnavatel nemá právo jakýmkoli způsobem kontrolovat, jak zaměstnanec čas přestávky využívá (jakým způsobem ji tráví). Zaměstnanec je však povinen být po skončení přestávky v práci (na svém pracovišti) připraven k okamžitému výkonu práce.

Dobu čerpání přestávky určuje zaměstnavatel, a to buď hromadně pro všechny zaměstnance nebo individuálně tak aby se zaměstnanci v čerpání přestávky mohli vystřídat, aniž by byl přerušen chod pracoviště. Přestávka může být určena pevným časovým rozmezím od – do, nebo může být její čerpání určeno individuálně příslušným vedoucím zaměstnancem každý pracovní den jinak, případně může být její čerpání ponecháno na samotných zaměstnancích s tím, že jsou povinni si přestávku vyčerpat nejpozději po 6 hodinách nepřetržité práce (u mladistvých po 4,5h) – v takovém případě by měli na řádné plnění této povinnosti dohlížet příslušní vedoucí zaměstnanci.

Ať už je způsob určení přestávky v práci jakýkoli, je v zájmu nejen zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů, aby byla poskytnuta řádně v souladu s příslušnou právní úpravou. Za neposkytnutí přestávky v práci může být zaměstnavatel sankcionován.

Délka přestávky v práci, resp. alespoň její část musí činit minimálně 15 minut. Zákoník práce další dělení nijak neomezuje, avšak zaměstnavatel nesmí zneužít svého práva a dělit přestávku na jídlo a oddech na drobné úseky, které nepostačují k naplnění svého cíle.

Pokud zaměstnanci z provozních důvodů přestávku mít nemohou (vyžaduje se jejich stálá přítomnost na pracovišti nebo v jeho blízkosti a i když je jim poskytnut nějaký čas na jídlo a odpočinek, musí vždy v případě potřeby odpočinek přerušit a začít pracovat), nesmí být krácená pracovní doba a veškerý čas se musí započítávat do pracovní doby. Takové případy však musí být zapříčiněné nějakým objektivním, například technologickým důvodem, ne jen špatnou organizací práce či rozhodnutím zaměstnavatele.

* 1. **Závěry dotazníkového šetření zaměřeného na přestávky v práci**

V rámci projektu bylo provedeno dotazníkové šetření k předmětné problematice. Ze zjištěných poznatků vyplynuly zejména následující závěry:

* 1. Na některých pracovních pozicích jsou přestávky v práci pouze formální záležitostí. Otázkou zůstává, zda je tato skutečnost způsobena zažitou praxí nebo zda se jedná o správní delikty ze strany zaměstnavatele.
	2. Většina respondentů uvedla, že má pevně stanovené přestávky (67 %), ale za pozornost stojí zbytek respondentů, kteří přestávky v práci pravidelně stanovené nemají.
	3. Většina respondentů uvedla, že si přestávku čerpají po 4,5 hodinách a to ke stravování.
	4. Nemalá část respondentů uvedla, že po dobu čerpání přestávky v práci nemohou opustit pracoviště.
	5. **Doporučení týkající se přestávek v práci a jejich role v péči o zdraví zaměstnanců**

Jen odpočatý zaměstnanec pracuje kvalitně. Je v zájmu zaměstnavatelů, aby byly přestávky nejen formálně čerpány, ale aby je zaměstnanci v rámci možností mohli trávit aktivním odpočinkem nebo alespoň odpočívat v příjemném prostředí. Pokud zaměstnanec ani v době přestávky neopustí své pracoviště, pouze se nají (v řadě případů u svého pracovního stolu), je sporné, nakolik tato doba slouží ke skutečnému odpočinku a regeneraci jeho sil.

Někdy dochází i k případům, kdy zaměstnanec vůbec nepřestane pracovat, i když má již přestávku podle stanovených pravidel čerpat, nebo ji sice čerpá, ale pouze z části tak, aby se co nejrychleji vrátil opět do pracovního procesu. Zaměstnavatel by toto měl sledovat a snažit se těmto situacím předcházet, aby byl zaměstnanec na práci odpočatý a aby nedocházelo k porušení zákona. U některých zaměstnavatelů se vzhledem k výše uvedenému přistupuje k nařízením zakazujícím pobyt na pracovišti během přestávky, nebo přikazujícím vypnutí stroje během přestávky. Rovněž příslušný vedoucí by měl v individuálních případech dohlédnout, aby si i při velkém pracovním nasazení zaměstnanec přestávku řádně v plném rozsahu vyčerpal.

V praxi se stává, že odpracuje-li zaměstnanec pracovní směnu v délce 6 hodin, případně i kratší, z důvodu například návštěvy lékaře či z důvodu jiné překážky v práci, přestávka mu není poskytnuta vůbec. Ačkoli je to z formálního hlediska správně, zaměstnanec tak ztrácí možnost se v průběhu dne najíst a odpočinout si, neboť část směny strávil lékařským vyšetřením a zbytek celý odpracoval. Pro zaměstnancovo zdraví a pohodu by bylo lepší, aby mu byla přestávka poskytnuta i v těchto případech, což je možné dojednat v kolektivních smlouvách.

Vzhledem k pracovní hygieně by bylo vhodné kromě stravování trávit přestávku i jinými činnostmi, které by lépe naplnily smysl přestávek – zotavení. V rámci sociálního dialogu je možné vyjednat úpravy částí pracovišť pro aktivní odpočinek, např. sport či jiné aktivity, zajistit odpočinkové místnosti s vhodným vybavením sloužícím k relaxaci či přípravě a konzumaci jídel.

Obdobně se možnostmi sociálního dialogu v oblasti přestávek týkají i další části této metodiky – viz část 2.1.4., 2.1.5. a 2.1.7.

1. **Zaměstnanecké benefity poskytované v rámci péče o zdraví zaměstnanců**

Dodržování zásad zdravého životního stylu může mít pozitivní vliv na pracovní výkonnost, motivovanost v práci a pracovní efektivitu. To pak může vést k celkové větší spokojenosti zaměstnanců i v osobním životě. Zároveň lze konstatovat, že pokud je práce seberealizací a vede k naplnění, nemělo by docházet k tomu, že ruinuje lidské tělo fyzicky, nebo psychicky. Zdravý a spokojený zaměstnanec navíc nejen že pracuje a plní úkoly, které jsou mu svěřeny, ale má také mnohem větší tendenci přicházet s inovacemi, a tím ještě zvyšuje přidanou hodnotu pro svého zaměstnavatele.

Zaměstnavatelé by měli vytvářet dobré podmínky pro to, aby negativní dopady pracovní činnosti byly co nejmenší. Má to ale své limity a těmi je postoj a rozhodování samotných zaměstnanců.

Dalším důležitým faktorem pro nadstandardní péči o zdraví a životní pohodu zaměstnanců je nízká nezaměstnanost a stárnutí populace. Pracovní trh nemá neomezené množství lidí, ze kterých může zaměstnavatel vybrat kdykoli jakkoli kvalitního zaměstnance. Kvalifikovaných zaměstnanců je nedostatek a proto je nezbytné o ně pečovat a ve firmě je udržet například i pomocí motivace prostřednictvím zaměstnaneckých benefitů.

* 1. **Zaměstnanecké benefity v teorii**

Zaměstnanecký benefit můžeme definovat jako určitou výhodu danou zaměstnanci jeho zaměstnavatelem nad rámec mzdy. Jde o dobrovolné plnění, k němuž nemá zaměstnavatel povinnost ze zákona. Benefity mají významnou motivační roli pro stávající zaměstnance i pro nové potenciální zaměstnance. Benefity mohou být poskytnuty v peněžní či nepeněžní formě.

V současné době zaměstnavatelé poskytují zaměstnancům obrovskou škálu zaměstnaneckých benefitů. Od mobilních telefonů a výhodných tarifů, přes nápoje během pracovní směny zdarma, dny dovolené navíc, dny volna pro případ krátkodobé nemoci (tzv. „sick-days“), až po využití firemních automobilů k soukromým účelům. Specifickou kategorii pak tvoří benefity z vlastních produktů firem.

Benefity je možné rozdělit do určitých obecnějších kategorií:

* **benefity v oblasti zajištění života**

Sem patří příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, či životní pojištění.

* **benefity související s výkonem práce**

Jde o benefity, které zaměstnanci umožňují využívat primárně firemní prostředky k soukromým účelům. Jde například o využívání firemního telefonu k soukromým hovorům, využívání přenosného počítače k soukromým účelům, nebo využívání služebního automobilu k soukromým jízdám, možnost práce z domova (tzv. Home Office).

* **benefity mající přímý či nepřímý vliv na zdraví a životní pohodu („well-being“) zaměstnanců**

Tato kategorie je velmi široká. Začíná příspěvkem na stravování, nebo stravenkami, které zajišťují pravidelný příjem potřebných kalorií a také důležitou přestávku v práci. Z průzkumů vyplývá, že právě benefity v oblasti péče o zdraví a život jsou benefity, jejichž poptávka bude stoupat. Současně s tím lze očekávat zvyšující se poptávku po nadstandardní lékařské péči a péči o duševní zdraví.

* **benefity přímo zaměřené na zdraví zaměstnanců**

Do této kategorie lze zařadit například možnost bezplatného očkování, využívání soukromých zdravotnických zařízení s nadstandardními službami, příspěvky na nákup potravinových doplňků a léků, apod.

* **tzv. volnočasové benefity**

 Jde například o příspěvek na využití kulturních či sportovních zařízení, anebo příspěvek na dovolenou. Ty umožňují zaměstnancům kvalitně odpočívat, mentálně i fyzicky relaxovat, a zotavit se tak, aby v práci mohli odvádět optimální výkon.

* Jsou také určité benefity, které mohou být – z hlediska péče o zdraví – považovány za sporné. Jde např. o zřízení kuřáren v prostorách zaměstnavatele. Je pravda, že kouření je pro zdraví škodlivé. Je ale také pravda, že kouření je z medicínského pohledu považováno za nemoc (ne závislost) a pokud zaměstnancům pouze zakážeme kouřit, aniž bychom jim dali jinou alternativu, bude to na jejich fyzickou i psychickou kondici mít horší vliv, než když je necháme kouřit.

Nejlépe propracovanými systémy zaměstnaneckých benefitů jsou tzv. Cafeterie. Jsou to vlastně internetové obchody, kde mohou zaměstnanci nakoupit obrovskou škálu benefitů – řádově stovky až tisíce. Peníze, za které mohou zaměstnanci benefity nakupovat, jim poskytuje zaměstnavatel formou kreditu, který je připisován na individuální zaměstnanecké účty zpravidla každý měsíc. Škála benefitů, která je v rámci Cafeterií nabízena, zpravidla reflektuje kategorie daňově zvýhodněných benefitů tak, jak jsou definovány v § 6 odst. 9, písm. d) zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Jsou to tedy oblasti, jejichž úhrada je pro zaměstnavatele daňově výhodnější, než poskytování mzdy (platu). Jde zejména o kategorie použití zdravotnických, vzdělávacích nebo rekreačních zařízení (u rekreace a zájezdu je u zaměstnance maximální limit stanoven ročně). Dále použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona, tělovýchovných a sportovních zařízení a příspěvky na kulturní nebo sportovní akce. Aby měl zaměstnavatel jistotu, že zaměstnanci nevyužijí benefity mimo oblasti definované zákonem, musí provozovatelé Cafeterií garantovat zajištění účelovosti využití peněz a soulad s příslušnou právní úpravou.

Zaměstnancům je tedy u Cafeterií dána svoboda volby v rámci daných mantinelů. Zároveň ale zaměstnavatel má jistotu, že takto alokované peníze zaměstnanec nevyužije jinak. Benefit totiž není poskytován v hotovosti, ale formou poukazů, poukázek, elektronických poukázek, či benefitových platebních karet, které lze uplatnit pouze účelově, tzn. v přesně dané smluvní síti prodejen a poskytovatelů služeb, a za přesně stanovené kategorie zboží, či služeb. V tom spočívá „řízení“ té svobody volby.

Výhodou zaměstnaneckých benefitů tedy je, že jsou to účelově vázané finanční prostředky, které nelze použít na něco jiného. Proto jsou tak vhodné k efektivní stimulaci péče o zdraví zaměstnanců. Jsou to peníze, které zaměstnanec nemůže utratit v jiné oblasti, než pro kterou jsou určeny. Pokud je nevyužije, tak o ně přijde. A to drtivá většina zaměstnanců neudělá.

* 1. **Zaměstnanecké benefity v praxi**

Zaměstnanecké benefity nejsou právně vymahatelné a zaměstnavatelé si mohou nastavit svůj vlastní systém benefitů dle potřeb. Každý zaměstanavatel je jiný, má různé zaměstnance. Co je motivační pro jedny, pro jiné být nemusí. Vždy záleží na konkrétních podmínkách zaměstnavatele. Zaměstnanci by však měli vnímat tyto benefity jako opravdovou výhodu, ne jako automatickou složku jejich mzdy.

Prostředky vynaložené na zaměstnanecké benefity, včetně těch zaměřených na péči o zdraví zaměstnanců, by měly být zaměstnavateli vnímány jako investice a ne jako náklad. Tak jako zaměstnavatel musí investovat do vývoje a inovací, pokud chce být konkurenceschopný, musí stejně investovat do lidí, kteří ty inovace vymýšlejí, učí se s nimi pracovat a uvádí je do praxe. Jinak klíčové zaměstnance ztratí a konkurenceschopný přestane být.

Základní formou odměny zaměstnance je samozřejmě mzda či plat, což je také určitě základní motivační prvek k výkonu práce. Neplatí však, že čím vyšší má zaměstnanec příjem, tím lépe pečuje o své zdraví, resp. tím více peněz investuje do svého zdraví. Zaměstnanecké benefity mohou být tím pomyslným jazýčkem na vahách, který rozhoduje o tom, zda se konkrétní zaměstnanec rozhodne pracovat v té či oné firmě. Šíře a výše zaměstnaneckých benefitů je totiž to, co zaměstnanec vnímá jako snahu zaměstnavatele, aby byl opravdu spokojený a byly uspokojeny i jeho potřeby, které nezbytně nesouvisí přímo s prací. Benefity daleko lépe vyjadřují pracovněprávní vztah právě jako vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Je to něco navíc, o čem zaměstnanec ví, že to dostávat nemusí, ale o to více ho potěší, že to dostává. Proto jsou zaměstnanecké benefity tak důležité a hrají klíčovou roli v budování dlouhodobého zaměstnaneckého vztahu, udržení kvalitních zaměstnanců a podpory jejich motivace u konkrétní firmy pracovat.

Aby vše opravu fungovalo, je potřeba vytvořit systém, který bude zaměstnance motivovat ke zdravému životnímu stylu, ale nebude jim přesně nařizovat, co mají dělat. Systém, který zaměstnancům dá k dispozici peníze na péči o zdraví, ale zároveň zajistí, že peníze budou čerpány právě k tomu účelu, ke kterému byly poskytnuty. Dobře koncipovaný systém zaměstnaneckých benefitů je pro to ideálním nástrojem. Je dostatečně flexibilní, aby si každý mohl vybrat oblast, která mu vyhovuje, ale zároveň je dostatečně kontrolovatelný, aby nedocházelo ke zneužití. Někdy je to nazýváno „řízenou svobodou“. Jako optimální nástroj pro poskytování benefitů se v tomto směru jeví Cafeteria (viz výše).

Mezi nejrozšířenější benefity lze v současné době zařadit:

* příspěvek na stravování – nejčastěji ve formě stravenky
* mobilní telefon
* vzdělávací a jazykové kurzy
* pružná pracovní doba
* týden dovolené navíc
* služební auto i pro soukromé účely
* příspěvky na volnočasové aktivity

Významným rozhodovacím faktorem pro volbu těch správných zaměstnaneckých benefitů je mimo jiné jejich daňový dopad, a to jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele.

Zaměstnanecké benefity můžeme dle jejich daňové výhodnosti rozdělit do několika skupin:

* **Daňově maximálně výhodné benefity** – pro zaměstnavatele jsou daňovým nákladem a pro zaměstnance daňově osvobozeným příjmem
* Závodní stravování do stanoveného limitu, a to i formou stravenek
* Příspěvky zaměstnavatele na penzijní a životní pojištění do stanoveného limitu
* Kurzy a školení, které souvisejí s činností zaměstnavatele
* Úhrada za přechodné ubytování zaměstnanců do stanoveného limitu
* **Daňově výhodné benefity**– pro zaměstnavatele jsou sice nedaňovým nákladem, ale neplatí z jejich poskytnutí sociální a zdravotní pojištění a pro zaměstnance se jedná o daňově osvobozený příjem
* Nepeněžní plnění ve formě příspěvků na vzdělávání, kulturu, sport a zdraví (například formou poukázek či voucherů nebo v systému Cafeteria)
* Úhrada za nadstandardní zdravotní péči
* Poskytnutí rekreace v nepeněžní formě do stanoveného limitu
* Poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti
* Hodnota závodního stravování nad limit stanovený zákonem
* Bezplatné využití firemní mateřské školky
* Dárky zaměstnancům do stanovené výše splňující účel stanovený vyhláškou o fondu kulturních a sociálních potřeb (pracovní výročí, životní jubilea, mimořádná aktivita ve prospěch zaměstnavatele při poskytnutí osobní pomoci v mimořádných případech apod.)
* **Daňově neutrální benefity**– u těchto benefitů je režim zdanění stejný jako u výplaty mzdy, tzn. daňově uznatelný náklad na straně zaměstnavatele, ale příjem podléhá zdanění na straně zaměstnance a odvodům na sociální a zdravotní pojištění. U většiny z nich je ale podmínkou ujednání nároku na tento benefit ve vnitřních předpisech zaměstnavatele či pracovní smlouvě.
* Firemní vozidlo pro služební i soukromé účely (základ daně se zvyšuje o 1% z pořizovací ceny takového vozidla)
* Týden dovolené navíc
* Příspěvek na dopravu do zaměstnání
* Úhrada za přechodné ubytování zaměstnanců nad stanovený limit
* Výrobky a služby poskytované zaměstnanci za cenu nižší než obvyklou – základ daně se zvyšuje o rozdíl cen
* „Sick days“ – placené zdravotní volno, které není třeba dokládat rozhodnutím lékaře apod.
* **Daňově nevýhodné benefity**– pro zaměstnavatele jsou nedaňovým nákladem a zároveň podléhají u zaměstnance zdanění a odvodům na sociální a zdravotní pojištění, např.:
* Poskytnutí rekreace v nepeněžní formě nad stanovený limit
* Dárky zaměstnancům jiné, než reklamní a propagační předměty a nesplňující účel stanovený vyhláškou o Fondu kulturních a sociálních potřeb (např. vánoční kolekce, sportovní vybavení apod.)

Od roku 2015 začal další trend v oblasti zaměstnaneckých benefitů – tzv. holistický přístup. Nároky na zaměstnance jsou čím dál vyšší. Zaměstnavatelé se snaží být co nejefektivnější, neustále přicházejí nové a novější technologie, a je čím dál méně času se s nimi naučit pracovat. To a mnoho dalších vlivů způsobuje velkou fyzickou, ale také psychickou zátěž, která pak může vést až k nadměrnému stresu a depresím zaměstnanců.

Holistický přístup k zaměstnaneckým benefitům spočívá v tom, že mezi benefity se neobjevují jen služby zaměřené na fyzické zdraví, ale i na zdraví psychické. Mezi benefity se tedy začínají dostávat i možnosti využít krizovou telefonickou linku, nebo navštívit psychologa.

Dalším trendem posledních let je realizace kampaní zaměřených na konkrétní oblast týkající se zdraví zaměstnanců (např. boj s kouřením či obezitou). Do této oblasti lze zařadit například různé kurzy a školení o zdravé výživě a zdravém životním stylu. Úspěch těchto akcí je ale určen nejen jejich promyšleností a propracovaností, ale také přístupem zaměstnanců, jejich vůlí změnit své chování a ochotou dodržovat pravidla zdravého životního stylu dlouhodobě.

V ideálním případě by měl nastavený systém benefitů reflektovat celostní přístup k člověku a jeho potřebám. Každý člověk žije v nějakém prostředí a součástí jeho života je celá řada vztahů, které jsou pro něj důležité. Jsou to vztahy s nejbližšími rodinnými příslušníky, životními partery, dětmi, prarodiči. Celostní přístup v péči o zdraví zaměstnanců se tedy netýká pouze fyzického zdraví, týká se i psychické pohody a duševního zdraví a v neposlední řadě i péče o lidi, které jsou zaměstnanci nejbližší. Kromě klasické škály zaměstnaneckých benefitů je v rámci tohoto přístupu možné nabídnout různé speciální služby. Například společnost Sodexo Benefity od roku 2015 poskytuje asistenční službu nejen pro zaměstnance, ale také pro jejich rodinné příslušníky. Ti mají k dispozici nonstop telefonní linku, na kterou mohou kdykoli (i anonymně) zavolat s jakýmkoliv problémem a zkonzultovat ho se zkušenými poradci a odborníky z oborů psychologie, ale také financí, nebo právních služeb.

Ve světle stále se zvyšujících požadavků na pracovní výkon, stárnutí populace a existence „sendvičové“ generace lze u benefitů v oblasti péče o vlastní zdraví očekávat zvyšující se poptávku po nadstandardní lékařské péči a péči o duši, v oblasti péče o zdraví rodinných příslušníků pak poptávku po sociálních službách, ať terénních nebo pobytových.

Inspiraci v přístupu k benefitům lze hledat i v zahraničí. Ve Francii je jedním z benefitů, který může zaměstnavatel poskytnout svému zaměstnanci, příspěvek na tzv. služby pro domácnost. Tyto služby pokrývají velmi širokou škálu činností, které usnadňují zaměstnancům život. Jsou to jednak rodinné služby, do kterých patří péče o děti, péče o děti mimo domov, asistence při přepravě dětí, pomoc ve škole (doučování), pomoc při využívání výpočetní techniky a administrativní výpomoc. Pak jsou to služby v domácnosti, jako domácí práce, žehlení, zahradnické práce, kutilství, příprava jídel a nakupování, dodávka jídel, apod. V neposlední řadě to jsou i služby pro starší, závislé a invalidní osoby, jako asistence, ošetřování (s výjimkou lékařské péče), kosmetické služby, péče o domácí zvířata, asistence při přepravě, apod. O benefity obdobného typu by měli zájem jistě i čeští zaměstnanci

1. **Boj proti kouření na pracovišti jako fenomén prevence**
	1. **Boj proti kouření**

Boj proti kouření ve veřejných prostorách a tedy také na pracovišti je fenoménem poslední doby. Vychází ze zostřeného vnímání škodlivosti kouření a důsledků, včetně těch ekonomických, které má kouření na celou společnost. Jedním z aktérů tohoto boje se stávají i zaměstnavatelé, kteří mají v ruce nástroje, byť ne vždy jednoznačně vymezené, jak kouření omezovat.

Z lékařského hlediska je kouření nahlíženo jako nemoc či závislost. Tomu odpovídá diagnóza F 17 – závislost na tabáku, která je samostatným stavem v Mezinárodní klasifikaci nemocí WHO. Úspěšnost v odvykání kouření bez pomoci se v České republice pohybuje zhruba kolem 4%, přičemž kuřáci zkouší přestat kouřit zhruba 30 -120x za život.

Kouření tabáku (aktivní kouření) je nejzávažnějším známým a preventabilním (je ovlivnitelný vlastním jednáním člověka) rizikovým faktorem, ovlivňujícím vznik, rozvoj a průběh mnoha onemocnění, vedoucím k předčasnému úmrtí. Kouření ovšem není rizikovým faktorem jen u kuřáků, ale za určitých okolností i u nekuřáků, a to především v uzavřených prostorech, kde jsou nekuřáci vystaveni pasivnímu kouření (tzv. kouření z druhé ruky). Také pasivní kouření se obdobně jako u kuřáků podílí na vzniku, rozvoji a průběhu mnoha onemocnění. V poslední době se začíná také diskutovat na téma vlivu zakouřeného prostředí na zdraví člověka (tzv. kouření z třetí ruky), s obavou z rakovinotvorného působení látek zachycených v textiliích, v nábytku, stěnách a kobercových krytinách.

Fenomén kouření je jedna z oblastí, ve kterých dochází v poslední době ke stále silnější regulaci, a to také na základě tlaku Světové zdravotnické organizace a Evropské unie. Přes dlouhodobý boj proti kouření je nutné si uvědomit, že v České republice kouří cca 30 % populace a významná většina z nich toho v nejbližší době neplánuje zanechat.

Za účelem regulace kouření vznikla na mezinárodní úrovni řada dokumentů, které jsou zaměřeny na regulaci kouření na veřejných místech, školách, zdravotnických zařízení, v restauracích a jiných místech, ale i na informovanost veřejnosti, prevenci kouření a jeho léčbu. Všechny tyto dokumenty zdůrazňují zdravotní škodlivost kouření a kladou si za cíl kouření ve společnosti regulovat a to prostřednictvím cenových, daňových a dalších opatření snižovat poptávku, regulovat obsah tabákových výrobků a vypracovat směrnice pro jejich testování, balení a značení, vzdělávat a informovat veřejnost, zakázat reklamu a sponzorování, poskytnout ochranu před vystavováním se tabákovému kouři na vnitřních pracovištích, ve veřejné dopravě, vnitřních veřejných místech, případně dalších veřejných místech.

Podle příslušných ustanovení zákoníku práce je zaměstnavatel povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky a to vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům. V rámci toho je zaměstnavatel mimo jiné povinen zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy. Zaměstnancům je zákonem uložena povinnost nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci. Porušením zákazu kouření se zaměstnanec dopouští porušení svých pracovních povinností, což znamená, že za určitých okolností, zejména v případě opakování takového jednání či ohrožení bezpečnosti, by s ním z tohoto důvodu mohl zaměstnavatel i skončit pracovní poměr.

* 1. **Praktický přístup k boji proti kouření na pracovišti**

Boj proti kouření na pracovišti je jedním z komplexních témat, které je ovlivněno mnoha faktory. Získaný návyk kuřáka, resp. závislost na kouření, ať už psychická, sociální nebo fyzická, je ovlivňována člověkem samotným, společností ve které žije, legislativou, která se tématu týká a také postojem zaměstnavatele.

Z hlediska pracovněprávních vztahů lze na kouření nahlížet optikou přenesených povinností na zaměstnavatele a jejich nákladů, otázkou vlivu kouření na pracovní výkon a kvalitu práce, případně optikou společenské odpovědnosti zaměstnavatele ve vztahu k napomáhání řešení problémů vlastních zaměstnanců. Z obsahového hlediska je velmi žádoucí, aby zaměstnavatelé v případě tohoto fenoménu postupovali společně se zaměstnanci, resp. jejich zástupci, tedy aby otázka boje proti kouření na pracovišti byla obsahem sociálního dialogu.

Zaměstnavatel může mít na kouření zaměstnance samozřejmě velký vliv. To je dáno relativně velkým množstvím času, kdy zaměstnanec pro zaměstnavatele pracuje a zaměstnavatel může nastavit různá pravidla a omezení v rámci pracovní doby. Velmi důležitý je způsob, jakým zaměstnavatel nastavená pravidla vymáhá (důslednost, formálnost) a případná podpora, kterou je ochoten zaměstnanci poskytnout. Tím jsou dotčeny všechny klíčové složky problému: motivace zaměstnavatele se tímto tématem zabývat a vlastní hranice, které si pro tuto oblast stanoví, nastavení a dodržování pravidel a zákonných ustanovení a realizace podpůrných opatření ve vztahu k zaměstnanci.

Základem pro vytváření postoje zaměstnavatele je identifikace všech vlivů kouření na pracovišti a jejich dopadů, včetně ekonomického vyhodnocení jejich vlivu na firmu. Kouření obecně (aktivní kouření, pasivní kouření, negativní vliv zakouřeného prostředí) může mít na zaměstnavatele následující dopady:

* Zkrácení reálně odpracované doby při současném vynaložení mzdových nákladů za fakticky neodpracovanou dobu (vykouří-li zaměstnanec za směnu 4-5 cigaret, odpovídá to cca 1 hodině)
* Poškození pracovních prostor
* Poškození zdraví nekuřáků ve firmě
* Náchylnost kuřáků k onemocnění (60% vyšší nemocnost a absence)
* Snížení pracovního výkonu (snížená koncentrace, rychlejší únava organismu, ….)
* Náklady na budování a provoz oddělených kuřáren (dobrovolné)
* Zvýšené náklady na úklid a údržbu (nedopalky, malování, redukce pachu, …)
* Problémy ve vztazích mezi zaměstnanci (kuřáci vs. nekuřáci, pocity nerovného zacházení)

Zaměstnavatelé nejsou ze zákona povinni na pracovištích zřizovat tzv. kuřárny. Pokud se zaměstnavatel rozhodne kouření v určitých prostorách povolit, je vhodné ve vnitřním předpisu přesně definovat, ve kterých prostorách (místech) je kouření povolené a kde je zakázané a jakým způsobem se to odrazí v evidenci odpracované doby. V takovém případě však musí zaměstnavatel v souladu s příslušnými právními předpisy toto místo řádně označit a zajistit jeho dostatečné větrání. Nikdy však nelze povolit kouření na pracovištích, kde pracují také nekuřáci, a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci.

Častým opatřením je v praxi úplný zákaz kouření v objektech zaměstnavatele, s případnou možností kouřit pouze na vyhrazených venkovních prostranstvích a pouze v době přestávek v práci. Důvodem zaměstnavatele pro takové opatření může být nejenom skutečnost, že se na jeho pracovišti prakticky nevyskytují místa, kde by se nezdržovali také nekuřáci, ale také například protipožární opatření, nebo prostě vlastní přesvědčení o správnosti a účinnosti takového postupu.

Pokud zaměstnavatel dovoluje zaměstnancům kouření během pracovní doby, měl by jednoznačně stanovit, kdy a za jakých podmínek může kuřák přerušit pracovní dobu a jít kouřit a jak to bude s napracováním pracovní doby, kterou tzv. prokouřil. Takovým opatřením se zaměstnavatel vyhne případnému nerovnému zacházení se zaměstnanci, kteří přerušení pracovní doby z důvodu kouření nepotřebují, a zároveň přispěje k budování dobrých vztahů na pracovišti a k efektivitě vynakládaných mzdových prostředků. Vhodným nástrojem pro úpravu těchto podmínek je pracovní řád.

Zaměstnavatelé by k problematice kouření zaměstnanců, resp. boje s ním, měli přistupovat komplexně v rámci realizace různých programů podpory zdraví na pracovišti, preventivních programů a případně programů odvykání kouření.

Kouření u člověka začíná zpravidla z jiných, než tělesných potřeb (tělesná závislost se vytváří až po relativně dlouhé době) a má-li být omezeno, nebo skončit, je nezbytné opět se zabývat také jinými, nežli jen tělesnými aspekty této závislosti (zejména psychickými a sociálními potřebami člověka a ekonomickými souvislostmi). Vnímání fenoménu kouření ve všech jeho souvislostech, častokráte komplikovaných, je tak východiskem pro nastavení na jednu stranu citlivého, na druhou stranu efektivního a účinného přístupu k tomuto tématu a hledání účinného způsobu pomoci. Jedním z podstatných východisek je jednoznačné ujasnění si základního postoje – **vnímat kouření zaměstnanců a jeho důsledky jako složitý, firmě a jejím zájmům nepřátelský problém, místo jeho ignorování, zlehčování nebo formálního naplňování požadavků zákona**. Pomoc, která bude účinná, musí být komplexní a zahrnout v sobě prvky represe, prevence i pomoci a podpory. Vnější motivace, ať už pozitivní nebo negativní, nejlépe obojí, může být v případě boje se závislostí u člověka – zaměstnance výrazným motivačním stimulem a pomocí.

Komplexní přístup k prevenci kouření na pracovišti zahrnuje zejména:

* Vnímání kouření jako nemoci, nikoliv moderního stylu života (viz dříve tabákové reklamy)
* Jednoznačný postoj managementu zaměstnavatele
* Zapojení smluvního lékaře v rámci pracovnělékařských služeb
* Spolupráce zaměstnavatele a zaměstnanců (např. odborové organizace)
* Spolupráce s odbornými pracovišti při odvykání kouření
* Edukace zaměstnanců, zvýšení informovanosti a kompetence týkající se kouření
* Neustálá komunikace a motivace
* Nastavení podpory zaměstnanců při odvykání kouření – např. formou benefitů
	+ psychická, psychoterapeutická pomoc
	+ finanční pomoc
	+ časová pomoc (v rámci pracovní doby)
	+ podpora společného postupu (vzájemná motivace)
* Trpělivost, vytrvalost a důslednost

Takový přístup by měl dát zaměstnanci najevo, že se nejedná o útok na jeho osobnost či svobodu a tedy nevyvolá přirozené obranné reakce, ale zároveň dá zaměstnanci také najevo, že žádané jednání je, aby přestal kouřit (k tomu dostane podporu), v případě, že nechce přestat, aby se smířil s tím, že nebude kouřit v pracovní době, případně odešel pracovat jinam.

Zaměstnavatelům lze doporučit zaměstnavatelům například následující postup:

* Kontaktovat lokální centrum léčby závislosti na tabáku a zjistit dostupnost pomoci v místě zaměstnání.
* Zajistit, aby se zaměstnanci dozvěděli, kdy, kde a jak se mohou léčit.
* Zajistit tuto léčbu přímo na pracovišti.
* Umožnit zaměstnancům, aby se léčby zúčastnili v pracovní době bez ztráty mzdy.
* Spolupracovat s ostatními zaměstnavateli v daném regionu a podělit se s nimi
o zkušenosti.
* Vytvořit pro zaměstnance pracovní řád nekuřáckého pracoviště.
* Stanovit zaměstnancům, zda mají nárok čerpat kuřácké přestávky a pokud ano, tak kde, jak často a jak dlouho.
* Poskytnout vybraným zaměstnancům (například z personálního oddělení) vyškolení v možnostech pomoci kuřákům.

**Závěr**

Péče o zdraví zaměstnanců se vyplatí, protože zdravý zaměstnanec je předpokladem efektivní firmy. Komplexní přístup k péči o fyzickou i duševní pohodu příznivě ovlivňuje nejen motivaci zaměstnanců, ale především jejich produktivitu a vztah k práci. Proto by se podpora zdraví a zdravého životního stylu měla stát součástí firemní kultury každého zaměstnavatele.

Témat a oblastí, které souvisí s péčí o zdraví zaměstnanců, může být podstatně více. Vždy je však třeba vzít v úvahu i druh provozu a podmínky výkonu práce u konkrétních zaměstnavatelů. Sociální dialog je správnou metodou pro nalezení a realizaci potřebných řešení vedoucích k posílení ochrany zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Cílené postupy zaměstnavatelů v oblasti ochrany zdraví zaměstnanců, které vycházejí jak z příslušné právní úpravy, tak z dohod dosažených v rámci sociálního dialogu, zcela nepochybně napomáhají i ke zvyšování zdravotní gramotnosti zaměstnanců.

1. Zdroj: zdravotnigramotnost.cz [↑](#footnote-ref-1)
2. § 102 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce [↑](#footnote-ref-2)
3. § 104 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce [↑](#footnote-ref-3)
4. § 53 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci [↑](#footnote-ref-4)
5. § 55 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci [↑](#footnote-ref-5)
6. § 4 zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci [↑](#footnote-ref-6)
7. § 79 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce [↑](#footnote-ref-7)
8. § 88 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce [↑](#footnote-ref-8)
9. § 89 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce [↑](#footnote-ref-9)
10. § 211 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce [↑](#footnote-ref-10)
11. § 103 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce [↑](#footnote-ref-11)
12. § 103 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce [↑](#footnote-ref-12)
13. Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách [↑](#footnote-ref-13)