

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ
Katedra veřejné správy

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE
Pracovní podmínky a jejich vliv na výkon
zaměstnance

Předkládá: Martina Štieflerová

Vedoucí práce: Mgr. Helena Sequensová

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Martina ŠTIEFLEROVÁ**
Osobní číslo: **R18B0143P**
Studijní program: **B6804 Právní specializace**
Studijní obor: **Veřejná správa**
Téma práce: **Pracovní podmínky a jejich vliv na výkon zaměstnance**
Zadávací katedra: **Katedra veřejné správy**

Zásady pro vypracování

- Úvod
- Historie
- Právní úprava pracovních podmínek
- Pracovní prostředí
- Sociálně – psychologické podmínky práce
- Pracovní výkonnost a výkon
- Oblasti řízení lidských zdrojů
- Případové studie
- Závěr

Rozsah bakalářské práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

viz zvláštní seznam

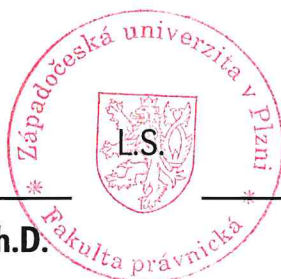
Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Helena Sequensová**
Katedra veřejné správy

Datum zadání bakalářské práce: **29. března 2020**

Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2021**

JUDr. Petra HRUBÁ SMRŽOVÁ, Ph.D. (v.z.)

JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



JUDr. Tomáš Louda, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 25. srpna 2020

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Pracovní podmínky a jejich vliv na výkon zaměstnance“ zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Plzni dne 31. 3. 2021

.....

Martina Štieflerová

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala vedoucí bakalářské práce, Mgr. Heleně Sequensové, za cenné profesionální rady, připomínky a metodické vedení práce.

Obsah

Úvod	6
1 Historie.....	7
1.1 Přechod od feudalismu ke kapitalismu	8
1.2 Průmyslová revoluce	8
1.3 Vznik a vývoj ochranného zákonodárství	11
1.3.1 Zaměstnávání dětí	11
1.3.2 Další významná zakončení ochranného zákonodárství.....	12
1.3.3 Pracovní podmínky v letech 1918-1945	13
1.3.4 Pracovní podmínky v letech 1948-1989	14
1.3.5 Pracovní podmínky po roce 1989	14
2 Právní úprava pracovních podmínek.....	16
2.1 Listina základních práv a svobod	16
2.2 Zákoník práce	17
2.3 Péče o zaměstnance	17
2.3.1 Péče o odborný rozvoj zaměstnanců.....	18
2.3.2 Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců.....	19
2.4 Pracovní doba a doba odpočinku.....	21
2.5 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	22
3 Pracovní prostředí	25
3.1 Prostorové řešení a barevná úprava pracoviště.....	26
3.2 Osvětlení.....	27
3.3 Mikroklimatické podmínky	28
3.4 Škodliviny v pracovním ovzduší	29
3.5 Hluk	30
4 Sociálně-psychologické podmínky práce.....	31
4.1 Pracovní podmínky a stres.....	32

4.2	Mobbing/Bossing.....	33
5	Pracovní výkon a výkonnost.....	35
5.1	Řízení pracovního výkonu.....	35
5.2	Hodnocení pracovního výkonu.....	36
6	Oblasti řízení lidských zdrojů	37
6.1	Motivace zaměstnanců	37
6.2	Odměňování zaměstnanců.....	38
6.3	Vzdělávání zaměstnanců	38
6.3.1	Zákonná školení.....	40
6.4	Pracovnělékařské prohlídky zaměstnanců.....	41
7	Dopady koronaviru na zaměstnance a zaměstnavatele	43
8	Případová studie - rozhovor	45
	Závěr.....	48
	Resumé	50
	Seznam literatury a informačních zdrojů	51
	Seznam tabulek.....	56
	Příloha.....	57

Úvod

Pracovní podmínky jsou velice široký pojem a je velmi těžké, řekla bych, že skoro nemožné přesně vymezit co vše pod tento pojem řadit a co už ne. Existuje mnoho přístupů, někteří si pod tímto pojmem představí například pracovní prostředí. Pracovní prostředí můžeme ale také chápat v užším i širším pojetí. Pro někoho bude znamenat technické a materiální zázemí, například osvětlení, hluk, mikroklimatické podmínky, barevnou úpravu pracoviště atd. Někdo jiný si pod pojmem pracovní prostředí představí sociálně-psychologické prostředí, které bude spíše řešit mezilidské vztahy na pracovišti. Dle mého názoru patří pod tento pojem také motivace, hodnocení, odměňování, rozvoj a vzdělávání, ale také velmi důležitá část, kterou je bezpečnost a ochrana zdraví při práci. To vše nějakým způsobem tvoří pracovní podmínky, které jsou schopny ovlivňovat výkon a spokojenost zaměstnance v konkrétním zaměstnání. A to se pak také odráží na prosperitě a konkurenci schopnosti podniků, proto je zajišťování dobrých pracovních podmínek i nad rámec těch uzákoněných nejen v zájmu zaměstnanců, ale také zaměstnavatelů.

V první části práce se zabývám historií pracovních podmínek a bezpečnosti a zdraví při práci. Této části by bylo možné věnovat celou bakalářskou práci, ale pro mé potřeby se snažím, alespoň v několika stranách nastínit vývoj v průběhu let s ohledem na vývoj a změny v pracovním právu. Zároveň neopomenout ani například zaměstnávání dětí, které bylo v historii velkým problémem. Další část tvoří právní úprava pracovních podmínek v současnosti, ve které se věnuji zejména zákoníku práce konkrétně některým jeho částem, které zakotvují pracovní podmínky. Dále už se snažím rozvést pojmy, které jsem již uvedla v prvním odstavci a které jsou dle mého názoru neodmyslitelnou součástí pracovních podmínek. V neposlední řadě jsem svou práci obohatila o aktuální téma, které se týká onemocnění Covid-19 a jeho dopadů na zaměstnance a zaměstnavatele.

Důvodem výběru tohoto tématu je nezanedbatelný vliv pracovních podmínek na výkonnost zaměstnanců a jejich celkový ekonomický dopad na podniky. Vyšší efektivity lze dosáhnout zejména zajištěním co možná nejlepších pracovních podmínek ve všech ohledech. Tento fakt si již uvědomuje většina zaměstnavatelů. Vzhledem k tomu, že jsem se zabývala tímto problémem především v rámci České republiky, využila jsem převážně českou literaturu a internetové zdroje. Cílem je snaha co nejrozsáhleji vystihnout tento pojem, zaměřit se na jednotlivé části, které ho ovlivňují a jakým způsobem působí na zaměstnance. Pro mou praktickou část jsem požádala o rozhovor ředitelku Nemocnice v Mariánských Lázních na téma pracovní podmínky zaměstnanců.

1 Historie

Pro tuto práci je vhodné již v úvodu nastínit, jaké byly pracovní podmínky v historii a jakým způsobem se vyvíjela bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Rozvojem pracovních vztahů a potřebou upravovat pracovní podmínky vzniká potřeba regulace právem. Největší rozvoj pracovního práva nastal zejména s nástupem kapitalismu, ale určitou právní úpravu dohledáme již dříve. Prvopočátky, ve kterých můžeme pozorovat první zmínky o bezpečnosti, je možné nalézt již ve starověku. Zajištění bezpečnosti bylo ekonomicky i sociálně přínosné.

Ve středověku můžeme najít právní úpravu práce zejména se vznikem Královského horního práva, čeledních řádů nebo cechovních předpisů. Královské horní právo neboli *Ius regale montanorum* se týkalo horního zákona a mincovní reformy vydané v roce 1300 Václavem II. Jedná se o významný dokument, který již upravoval podmínky pro těžbu a zpracování stříbra. Projevuje se zde snaha o zajištění dobrých životních a pracovních podmínek v hornictví. Obsahoval první bezpečnostní pravidla k zajištění bezpečnosti práce, zejména týkající se bezpečnosti dolu. Příkladem může být povinnost odvodňování, větrání a osvětlení. Řešil předpisy o výplatě mezd v hodnotné minci, nebo také délku pracovní doby. Pracovní týden měl pět dní a každý den byl rozdělen do čtyř směn po šesti hodinách, šestý den se vyplácela mzda. Dělníci měli k dispozici volné dny, kterých bylo 20 až 25. Nejčastěji se jednalo o církevní svátky a tyto dny byly placeny stejnou mzdou jako ty odpracované. Stále však obsahoval zcela asociální ustanovení jako jsou protikoaliční předpisy, které horníkům zakazovaly samostatně se organizovat ve spolcích nebo zákaz se spolčovat za účelem vyjádření nespokojenosti.

Existovalo množství dalších pracovních smluv a předpisů. „Významnou úpravou pracovních podmínek bylo také vydávání robotních patentů v sedmnáctém století. První z nich, vydaný v roce 1680, stanovil hranici robotní povinnosti na tři dny v týdnu, mimo sezónní práce. Následující robotní patenty pak již upravovaly i délku pracovní doby a stanovily rozdělení roboty na několik typů.“¹ Úroveň právní úpravy pracovních podmínek však byla stále limitována zejména nevolnictvím, které bylo pro České země zrušeno až 1. listopadu roku 1781 Patentem o zrušení nevolnictví. Přelomovým okamžikem byl postupný přechod od feudalismu ke kapitalismu, který byl rozšířen zejména rozvojem průmyslové revoluce ve vyspělých zemích. Dochází k zásadním hospodářským, společenským, kulturním změnám a novému pojetí politického života.

¹ NOVÁKOVÁ Dana. *Historie vývoje českého pracovního práva*. [online]. 2016. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://docplayer.cz/243955-Ii-historie-vyvoje-ceskeho-pracovniho-prava.html>

1.1 Přejchod od feudalismu ke kapitalismu

Feudalismus a kapitalismus můžeme chápat jako společenské řády se specifickými rysy. Hlavním znakem feudalismu je skutečnost, že hospodářská i společenská moc byla v rukou feudálů, tedy panovníka, šlechty nebo církve. Tito feudálové vlastnili převážnou většinu půdy a měli tím moc nad většinou obyvatelstva. Zejména zemědělci byli pak závislí na svých pánech. Tato závislost se v průběhu feudalismu měnila, v některých obdobích se jednalo o nevolnictví, jindy šlo o mírnější formy poddanství. Vše záleželo na celkovém hospodářském vývoji země. Uvnitř feudálních poměrů začaly vznikat první kapitalistické vztahy. Kapitalismus tedy nevznikl najednou, ale jde o dlouhodobý historický proces.²

Nejzásadnějším rozdílem mezi feudalismem a kapitalismem je v tom, že lidé jsou si před zákonem formálně rovni. Závislost poddaného na feudálovi byla postupně odstraněna, nahradila ji ekonomická závislost dělníka na kapitálu. Lidé osvobození od roboty a nevolnictví se tedy stávali dělníky v továrnách. Změnili se tak základní třídy společnosti. Poddaný, který byl v době feudalismu neplnoprávný, se stal dělníkem (proletářem) a šlechta buržoasií. Společenské postavení se tak zcela změnilo. Pokud se chtěl před zrušením nevolnictví někdo odstěhovat, potřeboval k tomu povolení vrchnosti, které bylo možné získat jen v ojedinělých případech. Díky patentu o zrušení nevolnictví nebylo obyvatelstvo již připoutáno k půdě a k feudálnímu pánovi, ale bylo možné opustit místo bydliště a přestěhovat se jinam. Vznikla tak možnost nastěhovat se do větších měst a nastoupit do měšťanských manufaktur. Jednalo se zejména o textilní manufaktury. Další výhodou bylo, že se již majitelé manufaktur nemuseli domlouvat s feudály na podmínkách možnosti zaměstnávání jejich poddaných.³

1.2 Průmyslová revoluce

„Průmyslová revoluce znamenala postupné změny ve vývoji zemědělství, výroby, těžby, dopravy a dalších hospodářských sektorů. Trvala od 17. – 19. století a historikové se shodují na tom, že šlo o jedno z nejdůležitějších období v historii lidstva. Postupně se přecházelo z ruční výroby na manufakturu, rozmohla se potřeba dělby práce a vznikaly nejrůznější specializace.“⁴

Tento proces započal zejména ve Velké Británii a postupně se dostával do dalších západních zemí. Dopady na společnost byly obrovské a ke konci tohoto procesu došlo

² KLÍMA, Arnošt. *Manufakturní období v Čechách*. Str. 335-336. Praha: Nakladatelství Československé akademie věd, 1955.

³ KLÍMA, Arnošt. *Manufakturní období v Čechách*. Str. 335-343. Praha: Nakladatelství Československé akademie věd, 1955.

⁴ LIŠKA, Martin. *Průmyslová revoluce aneb jedno z nejdůležitějších období lidstva. Jak se odrazila na dětské práci?* [online]. 6. 4. 2020. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://storymag.cz/prumyslova-revoluce-aneb-jedno-z-nejdulezitejsich-obdobi-v-dejinach-lidstva-jak-se-odrazila-na-detske-praci/>

k výraznému zlepšení životní úrovně lidí. Do té doby však válčí s chudobou a nedostatkem. Tímto tématem se rozsáhle zabýval také Karl Marx ve svém díle *Kapitál*.

„Problém je, že výrobní prostředky, kapitál, vlastní tenká vrstva buržoazie, na niž pracují jiní. Kapitalisté pak platí dělníkům méně, než kolik jejich prací vznikne. Marxovou terminologií je vykořisťují o jejich prací vytvořenou nadhodnotu, čímž vzniká zisk. Ještě horší ale je, že zatímco vlastníci kapitálu jej hromadí, akumulují, jejich opak – proletariát – žádný nemá. Nezbyvá mu tak než prodávat vlastní práci a nechat se vykořisťovat. Bohatí bohatnou a chudí chudnou.“⁵

Vlastníci manufaktur tedy bohatli, ale dělníci dostávali za práci jen minimum a životní úroveň byla velmi špatná. Dalším vznikajícím problémem bylo, že díky technickému pokroku např. výroba parních strojů, větší mechanizace, klesala fyzická náročnost a práci, kterou dříve vykonávali pouze silní muži, mohli postupem času vykonávat i slabší a nekvalifikovaní dělníci. To vedlo k zaměstnávání dětí a žen.

S příchodem průmyslové revoluce se tedy děti začínají objevovat v továrnách a dolech a neexistovala žádná významná institucionální a legislativní omezení. Byla to doba, kdy děti musely pracovat v továrnách za hrozných podmínek. Na druhou stranu se s dětskou prací setkáváme v podstatě v celé historii. Dříve šlo zejména o práci v zemědělství, ale právě průmyslovou revoluci můžeme vnímat jako to poslední období, díky kterému bylo lidstvo schopno na tolik zbohatnou, aby děti už nemuseli dále pracovat a rodiče je byli schopni sami uživit. Samozřejmě ne ve všech zemích tato revoluce proběhla, jednalo se pouze o velmi vyspělé země a bohužel i dnes se ještě v některých zemích můžeme s dětskou prací setkat.

„V českých zemích známe nejen manufaktury, ve kterých děti pracovaly vedle dospělých, ale i takové, ve kterých tvořily hlavní část zaměstnanců, takže můžeme mluvit přímo o dětské manufaktuře např. v Bělé pod Bezdězem, která zde byla ve 2. pol. 18. století.“⁶

Dle průzkumů probíhajících zejména v Anglii však začal podíl dětských pracovníků klesat samovolně již před zavedením různých zákonů omezujících práci dětí. Například v průzkumu z roku 1788 tvořily „dětí“ dvě třetiny pracovní síly na pohoném zařízení ve 143 vodních mlýnech v Anglii a Skotsku. Druhý průzkum z roku 1835 mezi 982 mlýny v Anglii a Skotsku však ukázal, že data mají sestupnou tendenci a ostatní místní data tyto změny

⁵ Lidovky.cz. *Proletáři, nadhodnota, kapitalismus. Jak rozumět světu podle Karla Marxe*. [online]. 15. 8. 2017. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: https://www.lidovky.cz/byznys/statni-pokladna/proletari-nadhodnota-kapitalismus-jak-rozumet-svetu-podle-karla-marxe.A170814_114511_statni-pokladna_pave

⁶ KLÍMA, Arnošt. *Manufakturní období v Čechách*. Str. 348. Praha: Nakladatelství Československé akademie věd, 1955.

podporují také. Podíl pracovníků mladších 18 let tvořil 43 % a to dříve, než vstoupil v platnost tovární zákon z roku 1833. V dalším průzkumu, který proběhl v Manchesteru, Stockportu a Prestonu v letech 1816-9 činil podíl 47 %, 58 % a 65 %, zatímco do roku 1835 příslušná čísla klesala na 39 %, 36 % a 47 %. Tyto průzkumy podporují názor, že podíl dětí zaměstnaných v továrnách částečně poklesl, protože zrání skupin dětských továrních dělníků podpořilo rozvoj trhu práce pro produktivní dospělé tovární dělníky. Průzkum vedoucích továrny ukazuje, že manažeři továrny považovali dětskou práci v továrně za důležité školení pro budoucí práci v továrně. Většina dospělých továrních dělníků pracovala v továrnách již jako děti. Továrny si tak vychovaly nové specializované dělníky z těchto dříve ještě dětí.⁷

Život v této době byl pro společnost velmi těžký, pracovní podmínky nebyly dobré, a to mělo vliv jednak na výkon, ale také docházelo k častým vzpourám chudých. Díky technologickému procesu zároveň lidé přichází o práci a některá odvětví výroby jsou nahrazována strojovou výrobou. V této době zároveň není prakticky žádná regulace. Pracovní právo a ochrana zaměstnanců byla v zárodku, dětská práce povolena.⁸

Často je průmyslová revoluce srovnávána právě s dnešní dobou, ale obecně život většiny lidí byl v celé historii velmi náročný i horší než během průmyslové revoluce. Právě až touto revolucí a přechodem ke kapitalismu začalo následně docházet k zásadním změnám. Postupně se zvyšovala životní úroveň, docházelo k rozvoji základních práv, lepší zdravotní péči, lepší hygieně atd.

Po nějaké době s rozvojem průmyslu a zrušením nevolnictví docházelo k rozvoji moderního pracovního práva. Nejvšeobecnější právní úpravu obsahoval všeobecný zákoník občanský z roku 1811, se zkratkou ABGB. Tento zákoník již definoval námezdní a později také služební poměr. Služební poměr byl však velmi úzce vymezený a zahrnoval především nekvalifikované dělníky. Pro ostatní pracovní vztahy se uplatňoval zejména živnostenský řád z roku 1859 a další zvláštní zákony. Pracovněprávní normy tedy neupravovaly všeobecnou závaznost pro všechny zaměstnance, ale vztahovaly se jen na některá odvětví. A tvořily tak nesourodý komplex právních norem, které neupravovaly jednotně ani základní otázky vzniku a zániku pracovního poměru, odměňování, ochranu zdraví při práci, pracovní dobu, dobu

⁷ Douglas A. Galbi. *Child Labor and the Division of Labor in the Early English Cotton Mills*. [online]. 19. 6. 1994. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <http://www.galbithink.org/child.htm>

⁸ Lidovky.cz. *Proletáři, nadhodnota, kapitalismus. Jak rozumět světu podle Karla Marxe*. [online]. 15. 8. 2017. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: https://www.lidovky.cz/byznys/statni-pokladna/proletari-nadhodnota-kapitalismus-jak-rozumet-svetu-podle-karla-marxe.A170814_114511_statni-pokladna_pave

odpočinku, nemocenské nebo důchodové pojištění atd.⁹ Až od poloviny šedesátých let minulého století bylo pracovní právo kodifikováno přehledně v jednom zákoníku.

1.3 Vznik a vývoj ochranného zákonodárství

Ochranné zákonodárství bylo zaměřené na regulaci základních pracovních podmínek v průmyslu. Určitý vývoj probíhal již za Josefa II., ale pracovní poměry v manufakturách a továrnách byly stále ponechány vůli zaměstnavatelů a zvyšující se produktivitou práce se zvyšoval také počet úrazů. Zvýšená úrazovost si vyžadovala vyšší ochranu zdraví a života pracovníků. Předpisy také postupně směřovaly k bezpečnosti a ochraně pracujících dětí.

1.3.1 Zaměstnávání dětí

Postupně se snižoval nejen věk dětí, které mohly práci vykonávat, ale také počet hodin za den, kdy mohly pracovat. „Dvorský dekret z roku 1842 povolil zaměstnávat děti až od 9 let za předpokladu, že navštěvovaly alespoň 3 roky školu, a od 12 let, pokud školu nenavštěvovaly vůbec. Pro děti do 12 let byla pracovní doba stanovena na 10 hodin a pro děti od 12 do 16 let na 12 hodin denně. Dvorský dekret z roku 1873 uložil továrníkům, aby v případě úrazu či nemoci hradili dělníkovi pobyt v nemocnici po dobu nejméně 4 týdnů. Za porušení předpisů hrozil peněžitý trest.“¹⁰

V původní podobě živnostenského řádu z roku 1859 se zakazovalo zaměstnávat ve fabrikách děti mladší deseti let. Děti od 10 do 12 let mohly ve fabrikách pracovat jen pokud o to požádal otec dítěte a na základě listu vydaného představeným obce. Jednalo se o práce, které by jim nepoškodily zdraví a nebyly na překážku jejich vzrůstu. Některá omezení platila také pro mladistvé do 16 let. Následná dělnická novela živnostenského řádu zakazovala zaměstnávání dětí, které nedovršily 12 let a za mladistvé považovala osoby ve věku 12 až 16 let. Další omezení zahrnovalo děti do 14 let věku, které bylo možné zaměstnávat v živnostech jen pokud jim nehrozila újma na zdraví, nepřekážela tělesnému rozvoji a nebránila plnění školních povinností. Pracovní doba zároveň nesměla přesahovat osm hodin denně. Ve fabrikách mohli pracovat jen mladiství starší 14 let. Také nesměli být zaměstnáváni v noci, toto omezení však bylo pro některé práce zrušeno ministrem obchodu a ministr vnitra.¹¹

⁹STEINOVÁ, Veronika. *Pracovní poměr v letech 1945-1965*. str. 11. Brno: The European society for history of law, 2019;. Monografie. ISBN 978-80-87475-60-7.

¹⁰BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo, 4.vyd.* str. 28. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-186-4

¹¹ Dny práva 2011 – Days of Law 2011 [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2012 ISBN 978-80-210-5917-7 (soubor) 9788021047334. Dostupné z:

https://www.law.muni.cz/sborniky/dny_prava_2011/files/prispevky/10%20Ovlivnovani%20sfery/26%20vojacek.pdf

„Vydání dělnické novely a pozdějších předpisů bylo významným krokem vpřed, avšak zneužívání dětské práce a práce mladistvých osob nevymýtilo. Ustanovení dělnické novely se jednak nevztahovalo na všechny sféry, kde byly děti zaměstnávány, a jednak nebyla důsledně dodržována. Práce dětí, představující vážný sociální problém, tak zůstala zcela běžným jevem, a i nadále ohrožovala zdravý tělesný a duševní vývoj budoucích generací. Zlepšení přineslo až československé zákonodárství, ale ani ono nedokázalo zamezit tomu, aby v praktickém životě nedocházelo k častým excesům. Po vzniku republiky práci mladistvých upravil zákon o osmihodinové pracovní době č. 91/1918 Sb. a práci dětí tentýž zákon a široce pojatý zákon č. 420/1919 Sb. o práci dětí.“¹²

1.3.2 Další významná zakončení ochranného zákonodárství

1.3.2.1 Horní zákon

Horní podnikání bylo potřeba upravit již na počátku kapitalistického rozvoje. Zákon č. 146/1854 ř. z., tedy Obecný horní zákon se vztahoval na všechny korunní země habsburské říše. Jeho uvozovací patent současně zrušoval všechny dřívější zákony týkající se předmětu působnosti horního zákona. Jeho přínosem byla zejména počáteční ucelenost právní úpravy, nahradil feudální právní úpravu v úpravu novější a vymezil moderním způsobem základní hranice, v nichž se České horní právo pohybuje více méně dosud.¹³ „Obsahoval ustanovení směřující k ochranně zdraví dělníků a ukládal též majitelům dolů, aby pro podporu svých dělníků zřídili samostatnou bratrskou pokladnu, čímž byl položen základ nemocenského a důchodového pojištění dělníků v rámci tzv. hornických bratrských pokladen.“¹⁴

1.3.2.2 Prosincová ústava z roku 1867

V Rakousko-Uhersku panoval dlouhou dobu po prohrané revoluci zákaz koalicí, a právě až Prosincovou ústavou z roku 1867 došlo k obnovení koaličního práva. Do té doby bojovali dělníci proti tomuto zákazu sdružováním a častými stávkami. „Právě koaliční svoboda umožnila zakládání zájmových sdružení zaměstnavatelů i odborových organizací zaměstnanců. Tím byl položen právní základ pro kolektivní vyjednávání a vznik kolektivního pracovního práva. Kolektivní vyjednávání zakončené uzavřením kolektivních smluv se tak vedle ochranného zákonodárství stalo základem pro vznik moderního pracovního práva. Podle

¹²Dny práva 2011 – Days of Law 2011 [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2012 ISBN 978-80-210-5917-7 (soubor) 9788021047334. Dostupné z:

https://www.law.muni.cz/sborniky/dny_prava_2011/files/prispevky/10%20Ovlivnovani%20sfery/26%20vojacek.pdf

¹³URBANEC, Vítězslav. *Historický význam obecného horního zákona z roku 1854*. [online]. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <http://www.hornickyspolekstribro.cz/dokumenty/historicky-vyznam-obecneho-horniho-zakona-z-roku-1854.pdf>

¹⁴BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo, 4.vyd.* str. 28. Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-186-4

zákona č. 43/1870 ř. z. již nadále nemohly být trestně stíhány stávky, při kterých nedošlo k ohrožení veřejného klidu a pořádku.“¹⁵

1.3.3 Pracovní podmínky v letech 1918-1945

Pracovní zákonodárství v této době těsně navazuje na předchozí období, navzájem se prolínají, ale zároveň dochází k významným úpravám a doplněním. Právní normy zahrnujeme do práva soukromého a veřejného. Do soukromého práva můžeme např. zahrnovat přepisy o nájmu pracovní síly. Do veřejného pak předpisy o kolektivních smlouvách, předpisy týkající se pracovní doby, bezpečnosti, ochrany zdraví při práci atd. Hlavním předpisem byl stále obecný zákoník občanský tzv. ABGB z roku 1811, který byl přejat a pouze prošel některými dílčími novelami. Ke změnám týkajících se zejména ochrany při práci dochází stále jen v určitých kategoriích zaměstnanců, nejčastěji u těch, které mají pro stát největší význam. Poválečný rozvrat, chudoba a hlad vedli k růstu revoluční aktivity dělníků, což mělo za následek některé změny v zákonodárství. Například byla zavedena 8hodinová pracovní doba zákonem č. 91/1918 Sb., o pracovní době, tento zákon také upravoval pracovní přestávky, práci přesčas, práci v noci a již zmíněnou práci vykonávanou mladistvými zaměstnanci. Dále také zákon o placené dovolené na zotavenou, nejdříve pro horníky na 5-10 dnů v roce 1921 a následně také pro ostatní dělníky na 6-8 dnů v roce 1925, nebo zákony o podporách v nezaměstnanosti atd.¹⁶

Následně však měla na vývoj pracovních podmínek vliv hospodářská krize zejména po roce 1929 a také hrozba 2. světové války. Během nacistické okupace musela být dodržována některá nacistická opatření, např. nucená práce, diskriminace spojená s perzekucí a likvidování některých skupin obyvatelstva. Odborové organizace byly spojeny v jednu tzv. Národní odborovou ústřednu zaměstnaneckou a tak podobně.¹⁷

„Aby byly zajištěny stálé pracovní výkony a nedocházelo k narušování pracovní kázně, bylo v prosinci 1941 přijato vládní nařízení č. 13/1942 Sb., o zajištění stability mezd a platů a pracovní morálky. To obsahovalo vedle mzdové úpravy také katalog zákazů směřujících k ochraně a řádnému plnění povinností z uzavřeného pracovněprávního vztahu.“¹⁸ Nově pokud zaměstnanec ohrožoval a porušoval pracovní povinnosti nebo se choval neukázněně, jednalo se o ohrožení zájmu celku a bylo stíháno státní mocí. Zaměstnanec nesměl snížit ani odepřít svůj

¹⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*, 4.vyd. str. 28. Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-186-4

¹⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*, 4.vyd. str. 29-31. Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-186-4

¹⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*, 4.vyd. str. 31. Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-186-4

¹⁸ TAUCHEN, Jaromír. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945)*. str. 62-63. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016. ISBN 978-80-7552-304-4.

výkon práce. Týkalo se to i práce přesčas, práce v noci a nedělní a sváteční práce. Hned po vyhlášení protektorátu byly zavedeny instituty jako pracovní povinnost, příkazování k výkonu určitých prací či nucená práce.¹⁹

1.3.4 Pracovní podmínky v letech 1948-1989

Předpisy z doby nacistické okupace nebyly za součást československého právního řádu uznány a pracovní zákonodárství zůstalo v platnosti, kromě ustanovení, která byla v rozporu s platnou ústavou. Počáteční období bylo velmi ekonomicky a politicky náročné, ale pracovní zákonodárství se začíná opět postupně rozvíjet. Staré zákony se doplňovaly, nebo nahrazovaly novými. Největší příznivou změnou bylo, že úpravy byly zpravidla jednotné pro všechny pracovníky v pracovním poměru. Byl tak zahájen sjednocovací proces, který podporoval rovné postavení všech členů společnosti ve vztahu k výrobním prostředkům. Po roce 1950 byla například upravena bezpečnost a ochrana zdraví při práci, odpovědnost podniků při pracovních úrazech a nemocech z povolání, pracovní doba omezena na 46 hodin týdně atd. Pracovní právo však stále tvořilo jakýsi nepřehledný komplex různých právních norem. A právě kodifikací by došlo ke sjednocení a odstranění nedostatků pracovního práva, proto bylo v roce 1960 rozhodnuto o přípravě zákoníku práce. První zákoník práce byl vydán v roce 1965 s účinností od 1. 1. 1966. Základními rysy byla jednotnost, komplexnost, kogentnost a osamostatnění. Upravil jednotně téměř všechny otázky pracovněprávních vztahů, obsahoval však zejména kogentní normy, ve smlouvách tak byl velmi malý prostor pro svá ujednání. Během působnosti tohoto zákoníku došlo k vydání několika novel, ale jednalo se pouze o drobné změny.²⁰

„Zákoník práce č. 65/1965 Sb. obsahoval v rámci části druhé (pracovní poměr) hlavu V., zabývající se bezpečností a ochranně zdravím při práci. Tento zákoník práce převzal všechny dosavadní právní principy obsažené již v předchozích zákonech o BOZP a stanovil, že péče BOZP zahrnuje též osoby, které se s vědomím zaměstnavatele zdržují na jeho pracovištích.“²¹

1.3.5 Pracovní podmínky po roce 1989

Docházelo k postupnému uvolňování kogentnosti. A velkou změnou byla možnost zaměstnávat občany fyzickými osobami v rámci soukromého podnikání. Zákoník práce zrušil zbylá ustanovení živnostenského řádu a nahradil označení zaměstnavatel a zaměstnanec za pracovníka a socialistickou organizaci, tedy organizaci, která přispívá k rozvoji socialistických

¹⁹ TAUCHEN, Jaromír. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945)*. str. 62-63. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016. ISBN 978-80-7552-304-4.

²⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo, 4.vyd.* str. 31-32. Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-186-4

²¹ VALA, Jiří. *100 let BOZP 1918-2018*. Str. 8. 1. vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018. [online]. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/sites/default/files/obsah/super-obsah/100-let-bozp-1918-2018/soubory/100-let-bozp-1918-2018-elektronicka-publikace.pdf>

vztahů. Sjednávání pracovního poměru mezi dvěma občany bylo povoleno jen za přesně stanovených podmínek. Nedostatek služeb občanům vedl k částečnému povolení podnikání, bylo však nutné mít povolení národního výboru a za přísně stanovených podmínek. Ke změně došlo až zákonem č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, který například umožnil podnikatelům nabývat majetek v jakémkoliv rozsahu a zaměstnávat neomezený počet pracovníků. Dále pak zákonem č. 103/1990 Sb., který umožnil novelou hospodářského zákoníku společné podnikání fyzických osob formou obchodních společností. Zejména na zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů navazovaly postupně i další významné předpisy. Po roce 1989 ovlivnilo pracovněprávní vztahy přijetí tří dalších zákonů, které fungovaly vedle zákoníku práce. Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, kterým byly vytvořeny předpoklady pro vznik trhu práce. Zákon č. 120/1999 Sb., který upravoval vztahy mezi odborovými organizace a zaměstnavateli a byl později novelizován zákonem č. 3/1991 Sb. A zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. V roce 2004 byl přijat nový zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zákoník práce prošel za dobu své účinnosti výraznými změnami a byl několikrát měněn a doplňován.²²

Přes velké množství novel zákoníku práce nebylo již možné ho více přizpůsobit novějším společenským a ekonomickým podmínkám. Zákoník práce z roku 1965 se stával spíše určitou překážkou ve vývoji pracovněprávních vztahů. Obsahoval stále velké množství kogentních ustanovení, která neumožňovala dostatečnou smluvní volnost. Bylo potřeba zajistit větší flexibilitu pracovního práva, proto byl v květnu roku 2006 přijat nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. Měl však mnoho nedostatků, a proto byl záhy po přijetí několikrát novelizován a Ústavní soud zrušil svým náležen v roce 2008 řadu ustanovení, které shledal v rozporu s ústavním pořádkem. Jedním z hlavních cílů nového zákoníku práce bylo naplnit jeden ze základních principů obsažený v č. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod. A tím je, že každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. V pracovněprávních vztazích je tím zajištěna větší volnost účastníků.²³

²² BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*, 4.vyd. str. 35-38. Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-186-4

²³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*, 4.vyd. str. 38-40. Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-186-4

2 Právní úprava pracovních podmínek

Obecně můžeme za prameny pracovního práva, které současně upravují pracovní podmínky považovat zejména mezinárodní smlouvy, právní předpisy, kolektivní smlouvy, nálezy Ústavního soudu a interní předpisy, popř. některé normy.

Co se týče vymezení pojmu pracovní podmínky, neexistuje přesně daná definice a existují různé postupy při vymezování. Je možné se soustředit pouze na pracovní prostředí, nebo délku pracovní doby, různé vlivy, které na člověk působí, mzdu, způsoby odměňování atd. Dobré však je vnímat pracovní podmínky jako určitý komplex, který zahrnuje společensko-politické, ekonomické, technické, psychologické, zdravotně-hygienické, ale také estetické podmínky. V rámci pracovních podmínek pracujeme zejména s pojmy ochrana práce, bezpečnost práce, hygiena práce, kultura práce, humanizace práce atd.²⁴

Mezinárodních smluv, které se nějak týkají pracovního práva a pracovních podmínek je značné množství, např. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, nebo například Mezinárodní organizace práce, která je specializovanou organizací OSN a může vydávat doporučení, nebo úmluvy. Dále pak několik mezinárodních smluv vzniklých při působení Rady Evropy, např. Evropská sociální charta, nebo Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod. Mimo to pak můžeme mluvit také o Všeobecné deklaraci lidských práv, která je však nezávislým dokumentem obsahujícím nejznámější katalog lidských práv.

Nejdůležitějšími předpisy, kterými jsou u nás upraveny pracovní podmínky jsou zejména samotná Listina základních práv a svobod, která byla přijata usnesením č. 2/1993 Sb. a již zmiňovaný zákoník práce č. 262/2006 Sb., který je nově změněn zákonem č. 285/2020 Sb. s účinností od 30. 7. 2020 a další právní předpisy například zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

2.1 Listina základních práv a svobod

V Listině základních práv a svobod můžeme zakotvení pracovních podmínek najít zejména v hlavě čtvrté, která se zabývá hospodářskými, sociálními a kulturními právy. Podle článku 28 Listiny mají zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Dále pak podle článku 29 Listiny mají ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené právo na zvláštní pracovní podmínky a zvýšenou ochranu zdraví při práci.

²⁴ JUKLÍČKOVÁ, Alena. *Pracovní podmínky*. [online]. 20. 11. 2009. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: https://www.bozpprofi.cz/33/pracovni-podminky-uniqueidgOkE4NvrWuOKaQDKuox_Z5xvYi_3TNqhRiI4FuMEYf4/

Mladistvým a osobám zdravotně postiženým přísluší zvláštní ochrana v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání. Zvláštní péče, odpovídající pracovní podmínky a ochrana v pracovních vztazích je pak také zaručena ženám v těhotenství podle článku 32 odst. 2 Listiny.²⁵

2.2 Zákoník práce

Pracovní podmínky jsou jednou z nejzásadnějších oblastí pracovního práva. Zaměstnavatelé mají povinnost zajišťovat pracovní podmínky, kterými zaručí bezpečný výkon práce svým zaměstnancům. Nejdůležitějším zákonem, ze kterého vychází základní požadavky na vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je právě zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce. Tento zákon tedy primárně stanovuje soubor základních práv a povinností smluvních stran pracovněprávních vztahů. Je rozdělený na čtrnáct částí a hlavu II, která obsahuje závěrečná ustanovení.

Podle § 1a odst. 1 zákoníku práce²⁶ smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují také základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Vzhledem k rozsahu možného uchopení a definování pojmu pracovní podmínky můžeme říct, že veškerá ustanovení zákoníku práce se pracovních podmínek nějakým způsobem týkají. V této kapitole jsou však blíže rozebrány zejména ustanovení, která obsahuje část desátá (péče o zaměstnance), část čtvrtá (pracovní doba a doba odpočinku) a část pátá (bezpečnost a ochrana zdraví při práci).

2.3 Péče o zaměstnance

Tento pojem bychom mohli definovat jako soubor práv a povinností, kterými směřujeme k vytvoření optimálních podmínek pro výkon práce. Péči o zaměstnance lze dělit na povinnou, smluvní a dobrovolnou, vzhledem k tomu, že může zahrnovat nejen činnosti, které ukládá zaměstnavatelům nějaký právní předpis, ale také další, k nimž se zavázali sami. U povinných tedy mluvíme o činnostech, které ukládá například zákoník práce. Příkladem může být povinnost zaměstnavatele umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. Smluvní jsou nejčastěji obsaženy v podnikových kolektivních smlouvách a dobrovolné závisí na daném interním předpisu zaměstnavatele. Péče o zaměstnance se v rámci interních předpisů

²⁵ Usnesení č. 2/1993 Sb. listina základních práv a svobod

²⁶ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce

bude u každého zaměstnavatele lišit v závislosti na jeho potřebách a možnostech, zejména tedy finančních. Například organizačním složkám státu a některým příspěvkovým organizacím slouží k tomuto účelu tzv. fond kulturních a sociálních potřeb, známý také pod svou zkratkou FKSP. Zaměstnavatelé provozující podnikatelskou činnost mohou založit sociální fond, který je však v tomto případě dobrovolný a jeho používání bývá sjednáno v kolektivní smlouvě.²⁷

Zaměstnavatelé jsou povinni podle §224 odst. 1 Zákoníku práce vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance také pracovnělékařské služby. Podle odst. 2 tohoto paragrafu také poskytovat zaměstnanci odměnu zejména tedy pokud se jedná o životní nebo pracovní jubileu, popřípadě přiznání invalidního důchodu pro invalidu třetího stupně, nebo dosažení nároku na starobní důchod. Dále také při pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek. Podle §226 Zákoníku práce patří k povinnostem zaměstnavatele také bezpečná úschova svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do práce.²⁸

2.3.1 Péče o odborný rozvoj zaměstnanců

Vzhledem k platné právní úpravě, zejména tedy Zákoníku práce je odborný rozvoj zaměstnanců důležitým úkolem zaměstnavatele. Samozřejmě je, ale také v zájmu samotných zaměstnanců, aby si zvyšovali a prohlubovali svou kvalifikaci. Podle § 228 Zákoníku práce, pokud zaměstnanec vstupuje do zaměstnání bez jakékoliv kvalifikace je zaměstnavatel povinen zaměstnance zaškolit nebo zaučit. I během kvalifikování má zaměstnanec nárok na mzdu nebo plat a tato doba se počítá jako výkon práce. Pokud se jedná o změnu pracoviště, nebo jiný druh práce z důvodů, které jsou na straně zaměstnavatele, zaměstnavatel má tuto povinnost také, pokud je to nezbytné.²⁹Po ukončeném zaškolení či zaučení vydává zaměstnavatel potvrzení, díky kterému může zaměstnanec získanou kvalifikaci doložit, např. při změně zaměstnání. Zaměstnavatelům dále podle § 229 Zákoníku práce připadá povinnost zabezpečit absolventům střední, vysokých a vyšších odborných škol nebo konzervatoří přiměřenou odbornou praxi. Tato praxe má za cíl získání praktických zkušeností a dovedností, které jsou potřebné pro dobrý a spolehlivý výkon práce.³⁰

²⁷ VYSOKAJOVÁ Margerita, *Personalistika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011. str. 869-870, ISBN 978-80-7357-627-1

²⁸ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce

²⁹ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce

³⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo, 4.vyd.* str. 365-366. Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-186-4

V § 230 a 231 Zákonníku práce nalezneme pojmy zvyšování a prohlubování kvalifikace. Tyto pojmy je potřeba správně rozlišit, aby nedocházelo k jejich zaměňování. Zvyšování kvalifikace chápeme jako změnu hodnoty kvalifikace, např. studiem, školením nebo jinou formou přípravy, pokud jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele. Prohlubování kvalifikace je průběžné doplňování, nemění se tak její podstata. Jedná se také o udržování nebo obnovování. Zaměstnavatel má právo prohlubování kvalifikace zaměstnanci uložit. Považuje se za výkon práce, proto má zaměstnanec právo na mzdu nebo plat. Při zvyšování kvalifikace náleží zaměstnanci pracovní volno a náhrada mzdy nebo platu minimálně v rozsahu uvedeném v § 232 Zákonníku práce. Zároveň je možné uzavřít kvalifikační dohodu, díky které se zaměstnavatel zaváže k umožnění zvýšení kvalifikace zaměstnanci poskytnutím pracovního volna a náhrady mzdy nebo platu, zatímco zaměstnanec se zaváže setrvat v pracovním poměru u zaměstnavatele po nějakou určitou dobu.³¹

Vzděláváním zaměstnanců a péčí o jejich osobní rozvoj není výsledkem pouze vyšší výkonnost, ale také zvyšujeme konkurenceschopnost a produktivitu organizace. Péče o odborný rozvoj a rekvalifikaci je tedy především v zájmu organizace. Potřeba vzdělávání zaměstnanců se týká všech organizací bez výjimky.³²

2.3.2 Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců

V již zmíněném článku 29 Listiny je zakotveno právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvláštní pracovní podmínky a zvýšenou ochranu zdraví při práci. Mladistvým a osobám zdravotně postiženým pak přísluší zvláštní ochrana v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání. Dále také článek 32 odst. 2 Listiny, který zakotvuje zvláštní péči, odpovídající pracovní podmínky a ochranu v pracovních vztazích ženám v těhotenství.³³ Tato ustanovení dále konkretizuje Zákonník práce, popřípadě odkazuje na další právní předpisy. Například povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 237 Zákonníku práce jsou blíže ustanoveny v § 67-84 Zákona o zaměstnanosti.³⁴

2.3.2.1 Zvláštní pracovní podmínky žen

„Ekonomicky a politicky vyspělou společnost si nelze představit bez úplné ekonomické a právní rovnoprávnosti žen. Její realizace vyžaduje vytvoření vhodných podmínek v oblasti ekonomické, politické a právní. Jedná se zde především o zajištění realizace důležitých

³¹ VYSOKAJOVÁ Margerita, *Personalistika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011. str. 874, ISBN 978-80-7357-627-1

³² FOLWARCZOVÁ, Ivana. *Rozvoj a vzdělávání manažerů*. Str. 168. Praha: Grada, 2010, Management Grada. ISBN 978-80-247-3067-7.

³³ Usnesení č. 2/1993 Sb. listina základních práv a svobod

³⁴ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

sociálních práv a rovného postavení žen s muži, pokud jde např. o právo na vzdělání a získání kvalifikace, přístup k výkonu povolání a funkcí atd. Pro realizaci rovnoprávnosti žen s muži je nezbytné vytvořit ženám v rodině, v práci i ve veřejné činnosti v podstatě stejné podmínky, jaké mají muži. Uskutečnění plné rovnoprávnosti žen s muži kromě toho vyžaduje, aby některé pracovní podmínky byly pro ženy upraveny diferencovaně. Právo ženy na zvláštní pracovní podmínky je jedním z nejdůležitějších sociálních práv.³⁵

Vzhledem k nezastupitelné mateřské funkci, kterou ženy mají, vznikají však četné problémy. Zejména kvůli této funkci je potřeba, aby byla ženám poskytována v pracovněprávních vztazích určitá ochrana. Tato ochrana je zaměřena na dva důležité faktory, a to biologický a společenský. Biologický faktor řeší ženský organismus z hlediska fyziologického, např. některé druhy práce mohou být pro ženy fyzicky nepřiměřené a mohou mít nepříznivý vliv na zdravotní stav, těhotenství nebo mateřství. Společenský faktor souvisí zejména s péčí o děti a domácnost. Výrazně se pak tyto faktory projevují u těhotných žen a matek malých dětí.³⁶

V Zákoníku práce je tato problematika zakotvena zejména v § 238-242. Pokud těhotná žena vykonává práci, která je těhotným ženám zakázána nebo dle lékařského posudku ohrožuje těhotenství, je zaměstnavatel povinen ji převést na práci jinou. Pokud pracuje těhotná žena v noci má právo požádat o zařazení na denní směny a zaměstnavatel je povinen ji vyhovět. Obdobně to také platí pro matku dítěte do konce devátého měsíce po porodu nebo ženu, která kojí. Podle zvláštního právního předpisu má tato zaměstnankyně právo na vyrovnávací příspěvek, pokud dosahuje bez svého zavinění nižšího výdělku než v dosavadní práci. Co se týče pracovních cest mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště, potřebuje zaměstnavatel souhlas a přeložit je smí pouze na jejich žádost. Konkrétně tedy těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnance pečující o děti do věku 8 let, nebo osoby uvedené v § 240 odst. 2 Zákoníku práce. Zaměstnavatelům je zakázáno zaměstnávat práci přesčas těhotné zaměstnankyně nebo ty kteří pečují o dítě mladší než 1 rok. Také by měl přihlížet při zařazování do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti. Požádá-li osoba uvedená v § 241 odst. 2 Zákoníku práce o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. V § 242 Zákoníku práce jsou dále zmíněny také přestávky ke kojení, na které má

³⁵BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*, 4.vyd. str. 372-373 Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-186-4

³⁶BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*, 4.vyd. str. 373-374. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-186-4

zaměstnankyně nárok, započítávají se do pracovní doby a přísluší za ně náhrada ve výši průměrného výdělku zaměstnankyně.³⁷

Aby nedocházelo k obcházení zvláštních pracovních podmínek těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě, poskytuje zákoník práce zvýšenou ochranu proti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zákoník práce zakazuje dát výpověď v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo pokud zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou s výjimkami uvedenými v § 54 písm. a) Zákoníku práce. To znamená, pokud se ruší zaměstnavatel nebo jeho část a není tedy možné dále zaměstnávat. Neplatí to však pokud se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána. Dále také platí zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.³⁸

Mateřská či rodičovská dovolená je upravena v § 195-198 Zákoníku práce. Těhotenství, porod a mateřství patří mezi velmi důležité sociální události během kterých potřebuje žena, popř. také muž co se týče mateřství pomoc společnosti a státu. Je potřeba zajistit dostatečnou lékařskou péči, pracovní volno i hmotné zabezpečení. Jednou z pomoci je právě právo zaměstnankyně čerpat mateřskou dovolenou, popř. požádat o rodičovskou dovolenou po skončení mateřské dovolené, a to až do 3 let věku dítěte. Právo na rodičovskou dovolenou má však také otec, a to od narození dítěte. Popřípadě tak mohou činit oba současně. Dále mají právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou také osoby uvedené v § 197 Zákoníku práce.

2.4 Pracovní doba a doba odpočinku

Pracovní doba je stanovený čas, ve kterém je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a měl by být připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Má také vliv na výkon zaměstnance a jeho spokojenost, zdraví a psychiku v daném zaměstnání, proto hraje často důležitou roli již při samotném výběru zaměstnání a působí tak jako jedna z motivací. Máme možnosti pracovní dobu různě organizovat, a proto existuje více pracovních režimů. Pracovní doba se zejména přizpůsobuje potřebám provozu, aby byla v souladu s cíli zaměstnavatele, ale musí respektovat a brát ohled na potřeby zaměstnanců, což se následně odráží na jejich výkonu. Abychom se vyhnuli případným konfliktům při stanovování pracovní doby řeší tuto problematiku zákoník práce (tj. zákon č. 262/2006 Sb.). Zejména tedy část čtvrtá,

³⁷ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce

³⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*, 4.vyd. str. 376-377. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-186-4

kteřá vymezuje nejen pracovní dobu, ale také dobu odpočinku, rozvržení práce, práci přesčas, noční práci, přestávku v práci, bezpečnostní přestávku, popř. také pracovní pohotovost. Nevztahuje se však na práce vykonávané mimo pracovní poměr, např. dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti.

Základní pracovní doba je 40 hodin týdně, ale existují samozřejmě výjimky, kdy je tato doba kratší např. pro pracovníky v dolech, ale také ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém provozu. Důležité je také rozlišovat mezi pracovní dobou a směnou. Nejzásadnějším rozdílem je, že do pracovní doby se započítávají také přesčasy, kdežto směna je pouze to, co bylo dohodnuto. Zásadním pravidlem pro zaměstnavatele je, že směna nesmí přesáhnout 12 hodin, existují však výjimky například nepřetržitý provoz. Nejčastěji se pracovní doba dělí na pevnou a pružnou. Pevná pracovní doba má přesně stanovený čas, ve kterém zaměstnanec musí přijít a má také pevně stanovený čas odchodu. Pružná pracovní doba je v tomto ohledu velice flexibilní, zaměstnavatel stanoví pouze základní pracovní dobu, během které musí být zaměstnanec na pracovišti, ale v rámci volitelné pracovní doby si zvolí zaměstnanec začátek a konec pracovní doby sám, což je velkou výhodou zejména pro zaměstnance, kteří mají malé děti a mohou si tak práci přizpůsobit s ohledem na ně. Popřípadě mohou také využít možnosti kratší pracovní doby. I v rámci pružné pracovní doby by však měl zaměstnanec splnit 40 hodin týdně. Dále je možné zavést také tzv. konto pracovní doby podle § 86 a 87 Záköníku práce.³⁹

Záköník práce dále upravuje dobu odpočinku, jedná se o dobu, která není pracovní dobou, například nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, nepřetržitý odpočinek v týdnu a dny pracovního klidu např. svátky a dovolené. Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanci měli náležitý a dostatečný odpočinek podle § 90-92 Záköníku práce a měl by dbát na uspokojování i jejich mimopracovních potřeb.

2.5 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Pracovní výkon významně souvisí se zdravotním stavem, psychickou pohodou a pocitem bezpečí. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci tzv. BOZP má za cíl předcházet škodám na životě, majetku a prostředí v rámci pracovního systému.⁴⁰Vzhledem k tomu, že se v pracovním prostředí pohybuje většina lidí významnou část svého života je potřeba této části klást velký důraz. Zaměstnavatel má povinnost zajistit svým zaměstnancům dostatečnou bezpečnost a ochranu zdraví při výkonu zaměstnání, tak aby minimalizoval zdravotní

³⁹ Zákön č. 262/2006 Sb. záköník práce

⁴⁰ DVORÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Str. 240. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

a bezpečností rizika. Nejedná se pouze o zákonnou, ale také morální povinnost zaměstnavatele. Zároveň je v zájmu zaměstnavatele předcházet úrazům a nemocem z povolání, vzhledem k tomu, že následná nepřítomnost zaměstnance způsobuje ztráty a škody také zaměstnavateli. Navíc z lepšího řízení problematiky zdraví a bezpečnosti plynou hmatatelné výhody jako je vyšší produktivita, nižší absence, nižší náklady související s úrazy, popřípadě soudními spory, lepší plnění požadavků klientů, lepší morálka pracovníků a lepší zaměstnanecké vztahy.⁴¹

„Zatímco dříve byla bezpečnost práce zajišťována na základě tzv. reaktivního přístupu, kdy byla příslušná opatření bezpečnosti práce přijímána standardně vždy jako reakce na vzniklý pracovní úraz, dnes je uplatňován preventivní přístup a jsou přijímána veškerá opatření s cílem zamezit vzniku jakéhokoli pracovního úrazu.“⁴²

Hlavní právní akt, který upravuje oblast BOZP v ČR je zejména zákoník práce, který však doplňují další právní předpisy například zákon o ochraně veřejného zdraví, zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zákon o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí, zákon o inspekci práce atd. Existuje v podstatě registr zákonů, které upravují BOZP. Na zákony navazuje prováděcí legislativa ve formě nařízení vlády a vyhlášek.⁴³ Předpisy stanovují zásady prevence rizik, podle kterých má zaměstnavatel povinnost se řídit, často se uvádějí v posloupnosti podle priorit. Zaměstnavatel má určité povinnosti k zajištění prevence nehod, například by měl vyhledávat rizika, nepřipustit zahájení práce pokud není zajištěna bezpečnost, zejména se přesvědčit o bezpečnosti prostředí a způsobilosti zaměstnance k výkonu dané práce. Zaměstnanec musí projít zdravotní a odbornou způsobilostí a musí být dostatečně informovaný o bezpečnosti a ochraně zdraví před zahájením práce. Zaměstnavatel má povinnost monitorovat BOZP a případně včas reagovat na neshody, zejména se jedná o monitorování zdravotního stavu, monitorování pracovních podmínek.⁴⁴

V Zákoníku práce je upravena bezpečnost a ochrana zdraví při práci v části páté § 101-108. Je zde ustanoveno, jakým způsobem má zaměstnavatel povinnost předcházet ohrožení života a zdraví při práci. Má také povinnost zajistit ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, popřípadě různé mycí, čistící a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje. Pokud

⁴¹ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*, Str. 672. Praha: Grada Publishing, a.s. 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

⁴² OUDOVÁ, Alena. *Logistika: základy logistiky*. Kralice na Hané: Computer Media, 2013, Str. 82. ISBN 978-80-7402-149-7.

⁴³ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Str. 246-247. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

⁴⁴ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Str. 242-246. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

dojde k nemoci z povolání, nebo pracovnímu úrazu, má zaměstnavatel povinnost objasnit příčiny a okolnosti vzniku. O úrazech se musí vést evidence, je povinnost je nahlašovat a přijímat opatření proti jejich opakování. Jsou zde ale ustanoveny také povinnosti zaměstnance, který má povinnost dbát podle svých možností o svou bezpečnost o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání. Má povinnost znát a dodržovat povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele. Například má povinnost podrobit se pracovnělékařským prohlídkám, školením, dodržovat při práci stanovené pracovní postupy atd.⁴⁵

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je také kontrolována orgány státního dozoru. Jedná se o Státní úřad inspekce práce, který je orgánem státní správy a je podřízen Ministerstvu práce a sociálních věcí. Jeho hlavní činností je kontrola dodržování povinností plynoucích z právních předpisů upravujících BOZP. V případě zjištění nedostatků je úřad oprávněn vyžadovat jejich odstranění, popřípadě ukládat pokuty. Dalším významným kontrolorem je např. Krajská hygienická stanice, která posuzuje pracovní činnost a prostředí a jejich důsledky na zdraví zaměstnanců. Tyto orgány mají právo provádět kontrolu v prostorech organizace, vyžadovat potřebné informace a doklady.

⁴⁵ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce

3 Pracovní prostředí

Pracovní prostředí tvoří nějaké fyzikální, chemické, biologické, sociálně-psychologické, ale také kulturní činitele, které působí na pracovníky během pracovního procesu. Pracovníkům by mělo být zajištěno co nejbezpečnější a nejpříznivější prostředí pro výkon práce. Nepříznivé pracovní prostředí totiž může znesnadňovat práci a stupňuje se tak pracovní zátěž, která má z dlouhodobého hlediska vliv na zdravotní a morální stav pracovníka. Takové prostředí způsobuje nespokojenost a odpor. To vede k poklesu pracovního výkonu, tendencím k pracovní neschopnosti a časté změně zaměstnání.⁴⁶ V horším případě může být ohrožena bezpečnost a zdraví při práci. Pokud je zaměstnanec spokojený, podává lepší pracovní výkon. To napomáhá k dosažení cílů firmy. Kvalitní úroveň pracovního prostředí je tedy i v zájmu zaměstnavatele, ne jenom zaměstnance. Nejedná se však pouze o povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci, ale také zajistit povinné vybavení na pracovištích, zajistit hygienické a sociální zařízení, popřípadě také různé estetické úpravy.

Základním nástrojem, kterým je možné hodnotit stav pracovního prostředí s ohledem na zdraví zaměstnanců jsou hygienické limity. Hygienický limit je hodnota koncentrací nebo intenzit činitelů, které se používají pro porovnání se zjištěnými hodnotami rizikového faktoru a jsme tak schopni získat představu o závažnosti možného ohrožení zdraví člověka daným faktorem v pracovním prostředí. Hodnota koncentrací se měří například u prachu a různých chemických látek a pokud jde o intenzity činitelů, jedná se nejčastěji o různé druhy hluku, vibrací nebo fyzické zátěže. Zaměstnavatelé mají povinnost negativní působení škodlivých faktorů co nejvíce minimalizovat.⁴⁷

Pracovní prostředí můžeme v užším pojetí chápat pouze jako určité technické a materiální zázemí. Například osvětlení, hluk, mikroklimatické podmínky, barevná úprava pracoviště, prostorové řešení, různé škodliviny v ovzduší atd. V širším pojetí se ale jedná také o vztahovou stránku, která se zabývá veškerými vztahy mezi pracovníky, formálními i neformálními. Dále také činností stránka, pod kterou spadá například motivace, odměňování, rozvoj a vzdělávání, popř. bezpečnostní stránka, která řeší bezpečnost pracovníků a majetku dané organizace.⁴⁸

⁴⁶ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Str. 230. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

⁴⁷ ŠAMÁNEK, Jaromír. *Hygienické limity v pracovním prostředí – Obecná informace*. [online]. 17. 3. 2008. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/hygienicke-limity-v-pracovnim-prostredi-obecna-informace>

⁴⁸ Znalostní systém prevence rizik v BOZP. *Pracovní prostředí*. [online]. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-prostredi/86-pracovni-prostredi>

3.1 Prostorové řešení a barevná úprava pracoviště

Tyto faktory blíže upravuje zejména prováděcí právní předpis, tj. nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. Bližšími hygienickými požadavky na pracovní prostředí jsou například světlá výška prostoru, objemový prostor, rozměry podlahové plochy, rozměry pracovní roviny, pracovního místa apod.

Zaměstnavatel má povinnost pro svého zaměstnance zajistit nejméně 2 m² volné podlahové plochy, 12 m³ volného vzdušného prostoru, pokud se jedná o práci v sedě, 15 m³ pro práci vstojе a 18 m³ pro těžkou tělesnou práci. Jestliže je základní pracovní poloha trvale vsedě má zaměstnavatel povinnost vybavit prostor pracovním sedadlem s nastavitelnou výškou sedáku, zádovkou opěrkou a pracovní plochou s vhodnou výškou k tělesným rozměrům pracovníka. Pracovní plocha by měla zaručit dostatečný volný prostor pro pohyb těla. Pokud zaměstnanec pracuje v kanceláři a součástí práce je práce na počítači, je potřeba zajistit jeho správné umístění. Vhodná vzdálenost obrazovky od očí se uvádí 50-80 cm. Klávesnice by měla být přemístitelná a prostor před ní volný pro ruce a zápěstí. Zápěstí by při psaní mělo být níže než loket. Obrazovka musí být nastavitelná, horní řádek obrazovky maximálně ve výši očí.⁴⁹

Velmi moderním se stal před lety trend tzv. open space kanceláří, který se k nám dostal ze západu. Jedná se o otevřený prostor kanceláří, v nichž pracuje i několik desítek lidí. Pro zaměstnavatele bývá tento prostor na první pohled velmi výhodný, mají přehled o práci zaměstnanců a mohou si je podle potřeb rozčlenit. Zároveň je zde jednodušší řešení zdrojů, připojení sítí a počítačů a samozřejmě také nižší náklady na prostory. Často jsou tyto prostory brány tak, že zlepšují spolupráci mezi zaměstnanci a podporují týmového ducha. Mnoho studií však již dnes ukazuje, že toto řešení má i spoustu nevýhod, a naopak může působit kontraproduktivně. Podle studie z Harvardu⁵⁰, open space spolupráci spíše brání a zaměstnanci si často stěžují na nedostatek soukromí, problémy s koncentrací, horší výkon, problémy s ochranou soukromí a hluk. Klesá produktivita práce a přístup k zaměstnancům se stává neindividuálním, někteří potřebují na práci klid a jiní musí neustále komunikovat s kolegy.

Nejdiskutovanější je ale zejména práce z domova, která je dnes díky internetu a technologickému pokroku stále častější. Výhodou je zejména vlastní organizace času. Práci z domova pak vítají hlavně rodiči s dětmi, pro které je tak snazší skloubit starost o rodinu

⁴⁹ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Str. 230-231. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

⁵⁰ *Frontiers in Psychology. Turning the Mirror on the Architects: A Study of the Open-Plan Office and Work Behaviors at an Architectural Company*. [online]. 20. 11. 2018. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.02178/full>

a práci. Díky takové pracovní volnosti mnozí zaměstnanci využívají možnost pracovat večer, nebo v noci. Zároveň odpadají problémy v souvislosti s dojížděním a zaměstnanci tak mají o to více času. Nevýhodami ale může být časté odbíhání od práce v souvislosti se zajišťováním chodu domácnosti, odtržení od kolektivu, popř. méně prostoru na konzultace.

Významnou součástí je také barevná úprava pracoviště, která působí na výkon a pohodu pracovníka. Barevné rozlišování v pracovním prostředí může sloužit jako prostředek signalizace, zlepšení světelných podmínek, k estetickým účelům, ale také působí na psychiku zaměstnance. Barvy dělíme zejména na bezpečnostní a psychologické. Často jsou některé barvy normalizovány, nejčastěji užívanými jsou červená, zelená, popř. oranžová, žlutá a modrá. Například červená je užívána s významem „stůj“ v dopravě, nebo tlačítko k zastavení, naopak zelená značí „bezpečí“, nebo tlačítko ke spuštění. Co se týče psychologických barev, ty dále dělíme na teplé, studené, popř. neutrální. Teplými barvami jsou například červená a žlutá, vyvolávají pocit tepla, působí živě a dynamicky. Studené barvy jsou například zelená a modrá, vyvolávají pocit chladu, jsou uklidňující a pasivní.⁵¹ Důležitá je také sytost barev, kdy syté a teplé barvy prostor opticky zmenšují a světlé a studené barvy zvětšují. Volba barev závisí také na charakteru práce a typu pracoviště. Například v kanceláři nejlépe působí na psychiku světlé a teplé barvy, vhodné jsou například pastelové barvy, světle oranžová, žlutá apod. Naopak velmi syté barvy jsou pro člověka často nepříjemné. Například červená zvyšuje tep a teplotu a může podněcovat impulsivitu až agresivitu, proto je vhodnější spíše jako bezpečnostní a výstražná barva.

3.2 Osvětlení

Zaměstnavatel má povinnost zajistit osvětlení pracoviště, pokud možno denním světlem. Požadavky na osvětlení jsou podrobněji upraveny zejména v nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, popř. také 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. K osvětlení pracovišť a spojovacích cest se využívá zejména denní světlo, popř. umělé, nebo sdružené osvětlení. Musí odpovídat zrakové náročnosti vykonávané práce.⁵²

⁵¹ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*, Str. 42-43. Praha: Grada Publishing, a.s. 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

⁵² BusinessInfo.cz. Péče o zaměstnance a pracovní podmínky. [online]. 20. 6. 2013. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/pece-o-zamestnance-a-pracovni-podminky/3/>

„Při hodnocení kvality osvětlení se zkoumá zejména osvětlenost, rozložení jasu v zorném poli, oslnění, rovnoměrnost (poměr minimální a průměrné osvětlenosti na daném povrchu), směrovost světla a barevný tón světla (u umělého osvětlení). Osvětlenost je množství světla na dané ploše. Průměrná hodnota, pod kterou nesmí poklesnout, je stanovena normou.“⁵³Jedná se o české technické normy ČSN 73 0580 Denní osvětlení budov, ČSN 36 0020 Sdružené osvětlení a ČSN EN 12464-1 Světlo a osvětlení – Osvětlení pracovních prostorů.⁵⁴

Pro člověka je obecně nejlepší denní světlo, které může být přímé nebo nepřímé. Jeho kvalitu ovlivňuje řada činitelů, např. tvar, velikost a umístění oken. Vzhledem k jeho výkyvům v průběhu roku je však potřeba podle potřeby doplňovat denní světlo umělým.⁵⁵ Množství světla závisí také na druhu vykonávané práce, prostředí a měří se v tzv. luxech. Lux (lx) představuje jednotku intenzity osvětlení. Nejčastěji se intenzita osvětlení pracoviště pohybuje v rozmezí mezi 500 až 1000 luxy. Pro běžnou kancelářskou práci se uvádí 500 lx.

3.3 Mikroklimatické podmínky

Mikroklimatické podmínky tvoří zejména teplota vzduchu, relativní vlhkost a rychlost proudění vzduchu. Pokud tyto podmínky nejsou optimální pro výkon konkrétní práce působí nepříznivě nebo přímo škodlivě na organismus. Proto je důležité zajistit tepelnou rovnováhu, kdy okolí odebírá organismu tolik tepla, kolik ho právě produkuje a tělesná teplota se tak udržuje v konstantní výši. Například u fyzicky náročné práce budou žádoucí nižší hodnoty tepelné rovnováhy oproti práci lehké.⁵⁶

Tyto podmínky upravuje nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. V roce 2012 proběhla novela tohoto nařízení novým nařízením vlády č. 93/2012 Sb. Značná část této novely se týká právě mikroklimatických podmínek a teplené zátěže i větrání na pracovištích. Místo termínu vnitřní pracoviště se používá nevenkovní pracoviště s neudržovanou teplotou a nevenkovní pracoviště s udržovanou teplotou. Zásadním rozdílem je způsob obměny vzduchu na pracovištích, která musí být pravidelně zajišťována. U nevenkovního pracoviště s neudržovanou teplotou se jedná o vnitřní pracoviště větrané

⁵³ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Str. 231. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

⁵⁴ BusinessInfo.cz. Péče o zaměstnance a pracovní podmínky. [online]. 20. 6. 2013. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/pece-o-zamestnance-a-pracovni-podminky/3/>

⁵⁵ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Str. 232. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

⁵⁶ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Str. 232. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

jakýmkoliv způsobem, na druhou stranu nevenkovní pracoviště s udržovanou teplotou je vnitřní pracoviště s klimatizací.⁵⁷

V následující tabulce jsou vytvořeny třídy práce kdy I. značí práci vsedě s minimální pohybovou aktivitou, např. práce administrativní a V. značí velmi fyzicky náročnou práci spojenou s rozsáhlou a velmi intenzivní činností svalstva. Tomu odpovídá energetický výdej, výsledná nebo operativní teplota, kde je uvedena její max. a min. hodnota, popř. rychlost proudění vzduchu a relativní vlhkost vzduchu, která by měla být mezi 30 až 70 %.

Tabulka č. 1: Zátěž teplem při práci

Třída práce	M[W.m ⁻²] (brutto)	t _{omin} nebo t _{gmin}	t _{omax} nebo t _{gmax}	V _a [m.s ⁻¹]	Rh[%]
		[°C]	[°C]		
I	≤80	20	27	0,01 až 0,2	30 až 70
IIa	81 až 105	18	26		
IIb ³⁾	106 až 130	14	32	0,05 až 0,3	
IIIa	131 až 160	10	30		
IIIb	161 až 200	10	26		
IVa	201 až 250	10	24	0,1 až 0,5	
IVb ¹⁾	251 až 300	10	20		
V ²⁾	301 a více	10	20		

Zdroj: *Zákonyprolidi.cz. Nařízení vlády č. 93/2012 Sb.*

3.4 Škodliviny v pracovním ovzduší

Výskyt škodlivin na pracovišti může nejen ztěžovat práci, ale také vést k poškození zdraví, různým nemocem a v krajních případech můžou způsobit i smrt. Škodliviny mohou být vytvářeny důsledkem výroby, nebo mohou být jejím doprovodným jevem. Dále také mohou vznikat nečekaně důsledkem nežádoucích jevů, např. nějaký únik látek, výbuch, požár, popřípadě může dojít k pochybení během výroby např. použitím nesprávných látek.

Ustanovení, která se podrobněji týkají škodlivin v pracovním ovzduší nalezneme zejména v nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, popř. v jiných prováděcích právních předpisech. Podle §7 tohoto nařízení je ustanoveno, že pokud se na pracovištích zaměstnavatele vyskytují rizikové faktory, je zaměstnavatel povinen pravidelně, a bez zbytečného odkladu vždy, pokud dojde ke změně podmínek práce, měřením zjišťovat a kontrolovat jejich hodnoty a zabezpečit, aby byly vyloučeny nebo alespoň omezeny na nejmenší rozumně dosažitelnou míru.⁵⁸

⁵⁷ MATHAUSEROVÁ, Zuzana. *Mikroklimatické podmínky podle nařízení vlády č. 93/2012 Sb.* [online]. 22. 5. 2014. [cit. 2020-03-05]. Dostupné <https://www.bozpinfo.cz/mikroklimaticke-podminky-podle-narizeni-vlady-c-932012-sb>

⁵⁸ Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. nařízení vlády, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

Škodlivinou může být prach, ale také existují různé chemické a biologické škodliviny. Prach se dělí podle stupně působení, převážně s fibrogenním účinkem, kdy po vdechnutí dochází k chronickému zánětu, převážně s dráždivým účinkem a prach s převážně nespécifickým účinkem. Chemické škodliviny jsou také děleny a mezi zvláště nebezpečné patří chemické karcinogeny a mutageny. Biologické škodliviny pak představují různé choroboplodné organismy jako jsou plísně, bakterie, prvoci a paraziti.⁵⁹

Jsou určeny přípustné expoziční limity tzv. PEL, jedná se o časově vážené průměry koncentrací, plynů, par nebo aerosolů, kterým mohou být zaměstnanci vystaveni, aniž by byl ohrožen jejich zdravotní stav. Dále je také určena nejvyšší přípustná koncentrace chemických látek, tzv. NPK-P, která nesmí být překročena v žádném časovém úseku pracovní směny.⁶⁰

3.5 Hluk

Hluk můžeme označovat jako jakýkoliv škodlivý, rušivý nebo pro člověka nepříjemný zvuk. Vzniká jako vedlejší produkt lidské činnosti, například při provozu některých strojů, zejména v průmyslových oborech.⁶¹ Dlouhodobé vystavování nadměrnému hluku může vést k trvalému poškození sluchu. Zároveň má vliv na psychiku, emocionální postoj a motivaci. Popřípadě se může projevit na pracovním výkonu. Právě hluk je považován za jednu z nejzávažnějších škodlivin.⁶² Hlavním předpisem z oblasti ochrany zdraví při práci v hluku je nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací. Toto nařízení zpracovává příslušné předpisy Evropské unie a upravuje hygienické limity hluku v různých prostředích a upravuje způsob měření a hodnocení hluku a vibrací.⁶³

Nepříznivé účinky hluku závisejí na řadě faktorů, např. jaká je pravidelnost výskytu, délka působení a závisí také konkrétním pracovníkovi. Hůře ho bude snášet například starší pracovník se špatným zdravotním stavem oproti mladému zdravému jedinci. Možnosti ochrany pracovníka před hlukem nejsou vždy snadné, nejúčinnější by byla změna technologie, snížení vibrací, izolací, či absorbováním zdroje hluku. Pokud žádná z těchto variant není možná je potřeba, alespoň zajistit používání osobních ochranných pracovních pomůcek.⁶⁴

⁵⁹ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Str. 233. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

⁶⁰ Znalostní systém prevence rizik v BOZP. *Rizikové faktory*. [online]. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-prostredi/rizikove-factory/104-chemicke-factory>

⁶¹ Szu.cz. Státní zdravotní ústav. Hluk v pracovním prostředí. [online]. 12. 11. 2007. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/hluk-v-pracovnim-prostredi>

⁶² DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Str. 234. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

⁶³ Nařízení vlády č. 272/2011 Sb. o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací

⁶⁴ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Str. 234-236. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

4 Sociálně-psychologické podmínky práce

Existuje mnoho aspektů, které ovlivňují podmínky práce a ze sociálního a psychologického hlediska se může jednat například o pracovní klima, pracovní vztahy, ale také psychickou zátěž, různé stresové situace na pracovišti.

Na první pohled by se mohlo zdát, že nejdůležitějšími faktory, podle kterých budeme vybírat své budoucí zaměstnání, jsou platové podmínky, pracovní doba, nebo různé benefity. Pravdou však je, že velmi významným faktorem je právě pracovní klima. Pokud budeme mít sice skvěle placené zaměstnání, ale špatný kolektiv, ve kterém bude panovat napjatá atmosféra, skvělé finanční ohodnocení už nebude tak důležité. Mnoho případů odchodu ze zaměstnání jsou následkem špatných mezilidských vztahů. Špatné vztahy jsou totiž významným stresorem a psychicky vyčerpávají. Následně opadá pracovní nasazení, výkonnost a zhoršuje se chování pracovníka. Naopak pokud se pracovník cítí dobře v pracovním kolektivu, podává lepší výsledky, je motivovanější, šťastnější a tím pádem přínosnější pro organizaci. Často je možné také zaznamenat snížení nákladů např. v důsledku nižší nemocnosti.

Zaměstnavatel, nebo vedoucí by se měl zajímat a starat o co nejlepší pracovní vztahy jak formální, tak neformální. Základem je kvalitní organizační struktura. Tato struktura rozděluje role a vztahy a má napomáhat, aby kolektivní úsilí bylo v zájmu dosažení konkrétních výsledků dané organizace. Je nezbytné rozdělit jednotlivé činnosti a pravomoci a zároveň zajišťovat koordinaci a kontrolovat jejich plnění. I formální vztahy mezi pracovníky, které udává organizační struktura, ovlivňují pracovní klima mezi pracovníky. Vedoucí by také měl umět motivovat, stimulovat pracovníky k lepším pracovním výkonům a starat se o pozitivní a aktivní přístup k práci. Zároveň by měl mít autoritu a umět usměrňovat, pokud je to potřeba. Neměl by problémy na pracovišti přehlížet a měl by je včas rozpoznat a řešit, popř. rozpoznat jedince, kvůli kterým jsou špatné vztahy v kolektivu. Existuje mnoho možností, jakými utužovat kolektiv a které mnoho firem využívá např. různé teambuildingové akce, které zlepšují společenské vztahy a vymezují role v rámci týmů. Každý člověk je specifický a je potřeba aby vedoucí uměl vybrat a poskládat ideální skupinu pracovníků, kteří si budou navzájem rozumět a budou se doplňovat.

To, jestli je atmosféra zaměstnaneckých vztahů dobrá nebo špatná je možné určovat podle toho, do jaké míry si vedení podniku a pracovníci navzájem důvěřují, nakolik vedení podniku jedná s pracovníky slušně a ohleduplně, zda jsou ohledně svých kroků a záměrů otevření. Zda jsou v každodenním styku udržovány harmonické vztahy, ze kterých by měla vycházet spíše dobrovolná a chtěná spolupráce, než nechtěná a zdráhavá poslušnost. A pokud

dojde k nějakému konfliktu, na kolik je řešen bez použití krajních prostředků a dochází k řešení, které je výhodné pro obě strany. Dalším ovlivňujícím faktorem je také to, do jaké míry jsou pracovníci oddáni zájmům organizace a jak dalece s nimi vedení podniku jedná.⁶⁵

Základem právní úpravy prevence před riziky spojené s psychickou zátěží je zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména §5, který stanovuje, že zaměstnavatel je povinen organizovat práci a stanovit pracovní postupy tak, aby byly dodržovány zásady bezpečného chování na pracovišti a aby zaměstnanci nevykonávali činnosti jednotvárné a jednostranně zatěžující organismus.⁶⁶ Podrobnosti jsou pak stanovené například v nařízení vlády č. 361/2007 Sb. V § 31 tohoto nařízení je ustanoveno, jakou prací se rozumí práce s psychickou zátěží, např. práce spojená s monotonií, ve vnuceném pracovním tempu, v třísměnném nebo nepřetržitém provozu, nebo práce vykonávaná pouze v noční době.

4.1 Pracovní podmínky a stres

Samotný stres je otázkou především organizace práce, která diktuje náplň práce, pracovní metody a časové aspekty práce. Faktorů, které stres zvyšují může být spousta, často se jedná o tlak na zvyšování produktivity práce v co nejkratší době, ke kterému jsou zaměstnavatelé nuceni zejména konkurencí a zaměstnanec zjistí, že není těmto nárokům schopen vyhovět. Dalším faktorem je také nejistota práce, zaměstnanci žijí v neustálém strachu z propuštění. V souvislosti s mezilidskými vztahy na pracovišti může také docházet k různým formám násilí, např. psychosociální násilí jako je mobbing nebo bossing.⁶⁷

Příčinou mohou být tedy kolegové, nadřízení, ale také klienti. Každý vedoucí má jiný styl řízení a pokud je jejich vedení špatné, neumí správně rozdělovat práci, motivovat, řešit konflikty atd., vede to k dalšímu stresu. Také nemusí nutně docházet k nějakým formám násilí, někdy stačí obyčejné pomluvy, různé naschvály od kolegů, a to pak znesnadňuje každodenní život na pracovišti. Dalšími stresory může být i změna práce, prostředí, kolegů, málo soukromý atd. Mezi závažnější stresory pak patří práce monotónní, v nuceném tempu, v časovém presu, v třísměnném a nepřetržitém provozu nebo noční práce.⁶⁸

⁶⁵ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*, Str. 632. Praha: Grada Publishing, a.s. 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

⁶⁶ Zákona č. 309/2006 Sb. o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, §5

⁶⁷ BOZPProfi.cz. *Meze psychické zátěže a stresu na pracovišti*. [online]. 19. 5. 2019. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: https://www.bozpprofi.cz/33/meze-psychicke-zateze-a-stresu-na-pracovisti-uniqueidgOkE4NvrWuOKaQDKuox_ZzbfUc0YJL86iZirc5-dg/

⁶⁸ Dashöfer Verlag. *Pracovní podmínky a stres*. 14. 9. 2009. [cit. 2020-03-05].

4.2 Mobbing/Bossing

Pojem mobbing spojený s určitými způsoby chování na pracovišti rozšířil Heinz Leymann. Mobbing označuje různé formy znepríjemňování života na pracovišti. Jedná se nejčastěji o útoky skupiny proti jednotlivci, které mohou mít různé podoby a stupně intenzity. Šikanující používají různých, zpravidla rafinovaných intrik, které navenek vypadají banálně a neškodně. Takové jednání je proto těžko dokazatelné. Jde např. o ponižování, obviňování, podceňování, zastrašování, zesměšňování, pomluvy a další. Mobbing je charakterizován jako soustavná činnost, ke které dochází alespoň jednou týdně po dobu šesti měsíců. Podle statistik se s formou této šikany setkává dokonce až 8 % zaměstnanců.

Můžeme rozlišovat čtyři fáze mobbingu, které určil Pavel Beňo. První je fáze konfliktů, pomluv a schválností, kdy ještě nejde o promyšlené chování. Druhá fáze je přechod k systematickému psychoteroru a záměrem je poškodit druhého. Šikanovaná osoba je v roli oběti, je citlivější a zranitelnější. Zhoršuje se její psychický i fyzický stav. Roste jeho nejistota a uzavírá se sám do sebe. Třetí fáze je konkrétní napadání a obviňování, je označen za „černou ovci“ společnosti a jsou proti ní činěny sankce. Čtvrtá fáze nastává v důsledku dlouhodobého kritizování a člověk je na dně. Vykazuje všechny známky toho, co mu bylo zpočátku neoprávněně vytýkáno. Oběť je tělesně i duševně vyčerpaná. Nastává otázka času, než jí dojdou síly a z práce odejde.⁶⁹

Pokud je iniciátorem psychického nátlaku nadřízený, mluvíme o tzv. bossingu. Vedoucí využívá svého postavení a pravomocí, proto může být tato forma ještě nebezpečnější. Za bossing může být považováno např. arogantní chování, slovní urážky, sexuální obtěžování, přehnané kontrolování, přemíra přesčasů, zadávání příliš náročných úkolů, znevýhodňování v oblasti odměňování a další. Typická je bohužel určitá podlost, skrytost a vychytralost tohoto jednání. Zpravidla se postupně vyvíjí a stupňuje.

Oběť je často vyřazována z kolektivu a trpí dlouhodobým stresem, zejména pokud si nemůže dovolit z práce odejít. Pokud je zaměstnanec soustavně vystavován takovému jednání, může tato zkušenost negativně ovlivnit jeho psychický stav. Častými projevy mohou být např. bolesti hlavy, poruchy spánky, poruchy koncentrace, deprese, žaludeční problémy, strach ze selhání a další. Lidé pak často tyto situace řeší nadměrným pitím alkoholu, nebo braním léků. Ve výjimečných případech může dojít i k sebepoškozování, nebo sebevraždě.

⁶⁹ Respektneboli.eu. *Mobbing*. [online]. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <http://www.respektneboli.eu/sites/default/files/mobbing.pdf>

Cílem obou typů chování je nejčastěji poškození oběti a jejího následného propuštění z práce. Příčiny, proč se tak kolegové či nadřízení chovají, mohou být různé. Např. pocit ohrožení a strach ze ztráty pozice na straně agresora, závist ze strany kolegů týkající se pracovního zařazení, získání zakázky nebo výše mzdy, kterou zaměstnanec pobírá, dále také konkurenční vztahy a osobnostní charakteristiky. Někdy je to dáno i frustrací vedoucího, jemuž se z nějakého důvodu nedaří a vinu za své neúspěchy potřebuje delegovat na někoho jiného. Šikanující může dokonce trpět konkrétní psychickou poruchou, deprivací nebo nadměrným stresem.

Obrana proti mobbingu a bossingu je v praxi velmi obtížná. Potíž je zejména s prokazatelností šikany na pracovišti, ať už jde o bossing nebo mobbing. Většinou je totiž nedoprovází fyzické násilí a útoky zůstávají jen v psychické rovině. Řešení problémů se šikanou na pracovišti vyžaduje od zúčastněných také jistou míru statečnosti a vytrvalosti v boji proti tomuto chování.

K tomu, aby se zaměstnanec mohl účinně bránit je nezbytné, aby měl k dispozici důkazy sloužící ke snadnějšímu prokazování tvrzených skutečností. Právě na zaměstnanci bude, aby prokázal, jakým jednáním byl šikanován. Mezi takové důkazy mohou patřit výpovědi svědků, kolegů nebo alespoň soupis situací, e-mailů či urážek, které by mohly být proti zaměstnanci či zaměstnavateli použity.

Dalším možným řešením je také vyhledání odborné pomoci, např. informovat příslušný inspektorát práce. Ten je povinen se podnětem zabývat a popřípadě provést na daném pracovišti kontrolu. Možnou alternativou obrany je i podání žaloby na ochranu osobnosti dle občanského zákoníku. Zejména v případě, pokud se jedná o diskriminační kritéria, např. pohlaví, rasa, zdravotní postižení, sexuální orientace atd. Pomocí žaloby je možné kromě upuštění od diskriminace a odstranění následků požadovat i přiměřené zadostiučinění majetkové i nemajetkové újmy.

Nejúčinnější obranou je však prevence. Od počátku působení na pracovišti se snažit budovat pozitivní vztahy s kolegy i nadřízenými. Výrazně se tak sníží možnost toho, že se zaměstnanec stane obětí šikany. A pokud by k ní došlo, pravděpodobně se ostatní kolegové zastanou a nedají agresorovi šanci v šikaně pokračovat. Může se stát, že šikana na pracovišti dojde tak daleko, že se oběť už nemůže bránit. V takovém případě je nejlepším řešením změnit zaměstnání. A čím dřív, tím líp. Při odchodu je vhodné všechny důvody sdělit nadřízenému a tím zabránit tomu, aby se podobná situace opakovala a oběť se stal někdo další.

5 Pracovní výkon a výkonnost

„Pracovní výkonnost je schopnost člověka splnit požadovaný pracovní výkon. Hranice pracovní výkonnosti jsou biologicky a společensky omezené. Jsou podmíněny individuálními dispozicemi člověka (zdravotním stavem, zdatností, kvalifikací apod.), faktory pracovních podmínek (technickou úrovní výroby, organizací práce apod.) a motivací pracovníka na plnění pracovního výkonu.“⁷⁰ K úspěšnému vykonávání určitého druhu práce je tedy potřeba určitá funkční kapacita, která je dána strukturou biologických předpokladů člověka.⁷¹

Jsou důležité jak technické a organizační podmínky, tak společenské, osobní, popř. situační podmínky. Mezi technické a organizační podmínky může spadat již zmiňovaná bezpečnost práce, hygiena, pracovní doba, výše mzdy, nebo platu, technické vybavení atd. Společenské podmínky určují zejména pracovní vztahy, schopnost vedoucích starat se o zaměstnance, způsob, jakým s lidmi pracují, ale také osobní a rodinný život zaměstnanců. Mezi osobní předpoklady pracovníka řadíme psychické a fyzické zdraví, morálku, motivaci, odhodlání, úsilí, odborné způsobilosti atd. Pracovní výkonnost mohou ale také ovlivnit různé nečekané události, ať už osobní nebo pracovní.

Pouhá motivace pracovníka tedy nestačí. Ani přes vysokou motivaci nemůže pracovník, který má nedostatečné schopnosti, znalosti a dovednosti dosáhnout maximálních výkonů. Dovednosti, schopnosti a znalosti však nejsou zárukou vysokého výkonu, pokud na druhou stranu nebude pracovník i dostatečně motivovaný.⁷² Výkon je jedním z předmětů hodnocení spolu s pracovním a sociálním chováním. Při hodnocení se ale musí přihlížet také k faktorům vnitřního prostředí organizace, které s pracovníkem nesouvisí, nemůže je ovlivnit, ale může jimi být ovlivněno plnění zadaných úkolů. Například pokud budou nejasná pravidla a metody řízení, které práci ovlivní, nedostatečná spolupráce ze strany spolupracovníků, špatná kontrola pracovníka, nevhodné podmínky při práci, nedostatečné zaškolení pracovníka, všechny tyto faktory musí být do hodnocení zahrnuty.⁷³

5.1 Řízení pracovního výkonu

„Řízení pracovního výkonu lze definovat jako systematický proces zlepšování pracovního výkonu organizace pomocí rozvíjení výkonu jedinců a týmů. Znamená to odvádět

⁷⁰ Ebozp encyklopedie BOZP. *Pracovní výkonnost*. [online]. 6. 5. 2020. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: https://ebozp.vubp.cz/wiki/index.php?title=Pracovni%20v%C3%BDkonnost#cite_note-2

⁷¹ Ebozp encyklopedie BOZP. *Pracovní výkonnost*. [online]. 6. 5. 2020. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: https://ebozp.vubp.cz/wiki/index.php?title=Pracovni%20v%C3%BDkonnost#cite_note-2

⁷² LAUFER, Hartmut. *99 tipů pro úspěšné vedení lidí*. Str. 54. Praha: Grada, 2008, Management (Grada). ISBN 978-80-247-2445-4.

⁷³ DUDA, Jiří. *Řízení lidských zdrojů*. Str. 79. Ostrava: Key Publishing, 2008. Management. ISBN 978-80-87255-14-8.

lepší výsledky pomocí znalosti a řízení pracovního výkonu v dohodnutém rámci plánovaných cílů, standardů a požadavků týkajících se schopností.“⁷⁴

Řízení je založeno na základě písemné smlouvy nebo ústní dohody mezi zaměstnavatelem a pracovníkem o budoucím pracovním výkonu. Touto smlouvou a na jejím základě dochází k provázání vytváření pracovních úkolů, hodnocení, odměňování a vzdělávání a rozvoji pracovníka.⁷⁵ Obecným cílem je snaha o nastolení kultury vysokého výkonu. Vedoucí se snaží o neustálé zlepšování podnikových procesů a zabezpečení toho, aby lidé vyznávali a dodržovali hlavní podnikové hodnoty. Od pracovníka se očekávají určité kvality, dovednosti, chování, ale také odpovědnost. A cílem je jejich schopnosti dále rozvíjet, maximalizovat potenciál a podporovat zlepšení a rozvoj. Tedy dostat z nich to nejlepší a propojit tak individuální cíle s cíli organizace za účelem dosažení žádoucích výsledků. Zaměřuje se spíše na spolupráci a dohodu více než na kontrolu, přinucení a rozkazování. Vedoucí a jimi řízení pracovníci fungují jako partneři v rámci systému. Zpětnou vazbou je pro pracovníky zejména uznání a odměňování.⁷⁶

5.2 Hodnocení pracovního výkonu

Hodnocení bude mít vliv nejen na uvědomění pracovníků, ale také na jejich reálnou výkonnost. Je v zásadě zaměřeno na zvýšení výkonnosti a velmi často je hodnocení pracovníků nástrojem k jejich odměňování. Vedoucí zadává úkoly a cíle a následně vyhodnocuje jejich plnění. Bez hodnocení pracovníků by se výrazně omezily možnosti ovlivňovat výkon a výkonnost. Proto je potřeba se zaměřovat na systém hodnocení tak, aby správně fungoval. Mluvit s pracovníky, motivovat je tak, aby oni sami měli zájem být autory různých návrhů cílů a způsobů jejich dosažení. V zásadě existují tři oblasti hodnocení pracovníků. Výstup, vstup a proces. Výstup představují výkony a výsledky, vstupy jsou různé kompetence, ale i zkušenosti pracovníka a procesem je hodnocení přístupu pracovníka a jeho pracovní chování. Nejdůležitějším cílem hodnocení pracovníka je tedy zejména identifikovat jeho potenciál, poskytovat zpětnou vazbu, identifikovat potřeby v oblasti rozvoje, zlepšovat výkon v budoucnosti a v zásadě již zmíněné napomáhání v oblasti odměňování.⁷⁷

⁷⁴ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*, Str. 413. Praha: Grada Publishing, a.s. 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

⁷⁵ ALTAXO. *Řízení pracovního výkonu zaměstnanců*. [online]. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://www.altaxo.cz/provoz-firmy/personalistika/rizeni-lidskych-zdroju/rizeni-pracovniho-vykonu-zamestnancu>

⁷⁶ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*, Str. 413-415. Praha: Grada Publishing, a.s. 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

⁷⁷ HRONÍK, František. *Hodnocení pracovníků*. Str. 14-23. Praha: Grada Publishing, 2006. Vedení lidí v praxi. ISBN 80-247-1458-2.

6 Oblasti řízení lidských zdrojů

„Řízení lidských zdrojů (personální řízení) tvoří tu část podnikového řízení, která se zaměřuje na vše, co se týká člověka v pracovním procesu, tedy jeho získávání, formování, fungování, využívání, jeho organizování a propojování jeho činností, výsledků jeho práce, jeho pracovních schopností a pracovního chování, ve vztahu k vykonávané práci, podniku a spolupracovníkům a rovněž jeho osobního uspokojení z vykonávané práce, jeho personálního a sociálního rozvoje.“⁷⁸ Právě lidské zdroje určují prosperitu a konkurenceschopnost organizací a podniků, jedná se o základ celého řízení.

Existuje mnoho důležitých faktorů v oblasti řízení lidských zdrojů a mnoho z nich již bylo v této práci zmíněno. S ohledem na pracovní podmínky a jejich vliv na výkon zaměstnance je vhodné ještě podrobněji rozvést oblasti motivace, odměňování a vzdělávání.

6.1 Motivace zaměstnanců

Jak správně a čím motivovat zaměstnance je ve velkých firmách většinou důkladně zpracované a jasně definované. Slouží k tomu tzv. motivační programy, které si každá firma vytvoří a řídí se jimi. V menších firmách to tak časté není. Většinou si vystačí s náhodnou motivací i hodnocením pracovníků, která jsou spíše intuitivní. Na zpracovanost mají zásadní vliv vývojové fáze, kterými si každá firma postupně prochází a spolu s nimi dochází ke změnám i motivačních a hodnotících kritérií.⁷⁹

Zásadní rozdíl mezi motivací a hodnocením je zejména v tom, že motivace se zaměřuje na budoucnost, na podnět zájmu, snahy a aktivity, ale hodnocení je součástí motivace a soustředí se na minulost, na chování, činy, výsledky. Motivace spolu s hodnocením napomáhá k vyšší loajalitě a stabilizaci zaměstnanců, zvyšuje výkonnost. Práce se zefektivňuje a dochází k vyšším úsporám, zároveň vede ke snížení stresu zaměstnanců. Motivátory a různé benefity můžeme dělit na peněžité a nepeněžité. Peněžité bývají ve formě různých zaměstnaneckých odměn, prémie a bonusů, např. příspěvky na stravování, na sport, příspěvky na rekreaci, na dopravu do zaměstnání, někdy také na ubytování, příplatky k nemocenské, příspěvky na školné pro děti, dále také různé kurzy, školení, vzdělávání atd. Nepeněžitými benefity mohou být

⁷⁸ DUDA, Jiří. *Řízení lidských zdrojů*. Str. 7. Ostrava: Key Publishing, 2008. Management. ISBN 978-80-87255-14-8.

⁷⁹ EVANGELU, Jaroslava Ester. *Rozvoj a motivace zaměstnanců v malé a střední firmě*. Str. 93-94. Ostrava: Key Publishing, 2013. Monografie (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-198-6.

nadstandardní dny dovolené, volno pro osobní záležitosti, pružná pracovní doba, možnost home office atd.⁸⁰

Mezi nejoblíbenějšími benefity, které zaměstnanci často vyžadují jsou proplacená doprava do práce, firemní akce, mobilní telefon, notebook, nebo auto pro soukromé účely, různé zaměstnanecké slevy, práce z domu, flexibilní pracovní doba, dovolená navíc, nápoje zdarma, proplacení sportovních aktivit, např. velmi časté tzv. multisport karty.

6.2 Odměňování zaměstnanců

Odměňování zaměstnanců nezahrnuje pouze mzdu nebo plat, ale také povýšení, formální uznání ve formě pochval a různé zaměstnanecké výhody zmíněné v předešlé podkapitole. Z toho vyplývá, že se může dělit na peněžní a nepeněžní formy odměňování.

Odměňování je potřebné k zabezpečení toho, aby bylo to, čím zaměstnanci přispívají organizaci, uznáno a odměněno peněžní i nepeněžní formou. Zároveň musí být uspokojeny obě strany. Osoba, která práci vykonává a organizace, která ji poskytuje. Cílem je odměňovat spravedlivě, zaslouženě, důsledně podle toho, jakou mají pro organizaci opravdovou hodnotu a tím také motivovat a udržovat si jejich loajalitu a angažovanost. Lidé musejí cítit, že je s nimi spravedlivě, férově zacházeno a kritéria pro rozhodování jsou uplatňována důsledně u všech pracovníků. Pro každou úroveň práce existuje jakýsi formálně nestanovený standard slušné peněžní odměny. Existuje přímo tzv. slušný systém odměňování, při kterém by lidé neměli dostávat nižší odměnu, než si v porovnání se svými spolupracovníky zaslouží a musí se respektovat hodnotu práce a schopnosti jedince. Důležitá je tedy rovnost, nestrannost, průhlednost a přiměřenost.⁸¹

Často se však setkáváme s nespravedlivým a netransparentním odměňováním, přeplácení nebo nedoceňováním některých zaměstnanců a druhů profesí a pozic. V rámci diskriminace je možné se na některých místech stále ještě setkat např. s různým odměňováním mužů a žen při stejné práci.⁸²

6.3 Vzdělávání zaměstnanců

Aby firma zvyšovala svou efektivitu a výkon, je potřeba k tomu přistupovat i s ohledem na potřebu vzdělávání zaměstnanců. Investice by se pak měla vracet v podobě zvýšené

⁸⁰ EVANGELU, Jaroslava Ester. *Rozvoj a motivace zaměstnanců v malé a střední firmě*. Str. 94-95. Ostrava: Key Publishing, 2013. Monografie (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-198-6.

⁸¹ ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Str. 20-22. Praha: Grada Publishing, a.s. 2009. ISBN 978-80-247-2890-2.

⁸²PILAŘOVÁ, Irena. *Jak efektivně hodnotit zaměstnance a zvyšovat jejich výkonnost*. Str. 61. Praha: Grada, 2008. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2042-5.

produktivity práce, využití nových znalostí, větší motivace zaměstnanců přicházet s novými nápady a tím dosahovat konkurenčních výhod. Formuje se tím také osobnost zaměstnance a jeho přizpůsobování se firemní kultuře, zaměstnanec dostává lepší šanci na kariérní postup a případně má lepší uplatnění na trhu práce. Zároveň se zlepšují vztahy zaměstnanců a zaměstnavatele a zaměstnavatel je pak z pohledu trhu práce atraktivnější. Mnoho úspěšných firem vnímá vzdělávání jako nutnost, a ne jako benefit. Je nezbytné pro růst firmy jako celku.

Využívají se různé trendy ve vzdělávání, ať už se jedná o nárazové a neplánované výcvikové kurzy, se kterými se můžeme setkat zejména u malých firem, nebo celostní přístup, který podporuje permanentní učení zaměřené na zvýšení výkonnosti. Dále se také využívají vzdělávací aktivity, které se naplánují na určité období dle potřeb firmy a vznikají na základě předchozí analýzy. Možné je využít komplexní rozvojový plán, který je z těchto aktivit sestaven a obsahuje i další rozvojové úkoly.⁸³

Vzdělávání zaměstnanců můžeme dělit na offline a online, podle toho, jakým způsobem probíhá. Offline vzdělávání zaručí lepší interakci, ale zaměstnanci musejí na školení někam pravidelně dojíždět (pokud neprobíhá v místě jejich pracoviště), což narušuje jejich běžný den. Online vzdělávání je více flexibilní, bývá finančně výhodnější, ale chybí přímý kontakt. Často se využívá tzv. e-learning. Je na každé firmě, jaký způsob je pro ni výhodnější a pro který se rozhodne. Dále můžeme vzdělávání dělit také na interní a externí. Interní vzdělávání probíhá nejčastěji v místě a během výkonu práce, externí mimo práci. Mezi interní zahrnujeme zácvik nového zaměstnance, týmovou výměnu na pracovišti, jednorázové instruktáže a přednášky, coaching, mentoring, samostudium, popř. rotaci práce, při níž je pracovník postupně vždy na určité období pověřován úkoly v různých částech podniku. Externí vzdělávání zahrnuje například účasti na workshopech, konferencích, praxe v jiných organizacích, přednášky spojené s diskuzí a jiné.⁸⁴

Funkcí vzdělávání je zejména rozvoj způsobilostí, kompetencí a zvýšení krátkodobé a dlouhodobé výkonnosti zaměstnance. Vzdělávání má podle obsahového a procesního charakteru adaptovat, integrovat, kvalifikovat, motivovat, specializovat, nebo také inovovat a měnit. Existují různé oblasti vzdělávání. Pro práci na určitých pozicích je často potřeba mít funkční vzdělání, které bývá předmětem certifikace a může probíhat formou rotace nebo mimo práci formou přednášek. Pokud je potřeba pouze rozšíření znalostí, využívá se doplňkové

⁸³HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Str. 116-118. Praha: Grada Publishing, 2007. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1457-8.

⁸⁴DUDA, Jiří. *Řízení lidských zdrojů*. Str. 171-121. Ostrava: Key Publishing, 2008. Management. ISBN 978-80-87255-14-8.

funkční vzdělávání, např. u projektantů bývá navíc výcvik v obchodních dovednostech. Velmi časté bývá také manažerské vzdělávání, které rozvíjí manažerské dovednosti a způsobilosti. Dále se využívají různá jazyková vzdělání, IT školení a účelová vzdělání.⁸⁵ Pro tuto práci je však zásadní školení ze zákona, kterému se bude věnovat následující kapitola.

6.3.1 Zákonná školení

Zákonná školení má povinnost zajistit každý zaměstnavatel. Jedná se o školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, školení požární ochrany, školení řidičů, popř. školení první pomoci.

6.3.1.1 Školení BOZP

Školením bezpečnosti a ochrany zdraví při práci musí projít každý zaměstnanec. Zákoník práce ovšem neupravuje, jak by takové školení mělo vypadat, pouze ukládá v § 103 odst. 2., že je zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP.⁸⁶ Zároveň neukládá, kdo konkrétně by měl školení provádět. Školitele určí sám zaměstnavatel a provádí se vždy první den nástupu do práce, popř. v den nějaké změny, která by mohla mít vliv na bezpečnost a zdraví zaměstnance.

„Žádný zákon nestanovuje, jak často by se mělo školení BOZP opakovat. Pouze říká, že pokud to vyžaduje povaha a závažnost potenciálního rizika, musí být opakováno v pravidelných lhůtách a termínech, které ale nejsou nikde specifikovány, takže četnost je pouze na uvážení a odpovědnosti zaměstnavatele. Školení by se tedy mělo opakovat tak často, aby to odpovídalo povaze práce a z ní vyplývajících rizik. Obvykle je doba opakování 1x za 2 až 3 roky.“⁸⁷

Tuto povinnost má zaměstnavatel při nástupu nového zaměstnance, tzv. vstupní školení BOZP, pokud zaměstnanec změní práci nebo pracovní zařazení, pokud dojde k nějaké změně např. ve výrobě jsou použity nové technologie, popř. mají okolnosti přímý vliv na bezpečnost a zdraví při práci. S tím souvisí také školení zvláštní odborné způsobilosti, kterým musí zaměstnanec projít, pokud obsluhuje vyhrazená technická zařízení, která ho mohou ohrozit na životě a zdraví.⁸⁸

⁸⁵HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Str. 127-130. Praha: Grada Publishing, 2007. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1457-8.

⁸⁶Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce. §103

⁸⁷Bozp.cz. Bezpečnost práce. *Slovník pojmů z oblasti BOZP a PO*. [online]. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/slovník-pojmu/skoleni-bozp/>

⁸⁸Bozp.cz. Bezpečnost práce. *Slovník pojmů z oblasti BOZP a PO*. [online]. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/slovník-pojmu/skoleni-bozp/>

6.3.1.2 Školení PO

Školení zaměstnanců o požární ochraně musí proběhnout při každém nástupu nového zaměstnance nebo při nástupu do nového zaměstnání a změně pracoviště. Poté se opakuje minimálně jednou za dva roky u řadového zaměstnance. Pro vedoucí zaměstnance je lhůta minimálně jednou za 3 roky a v případě osob, které zabezpečují požární ochranu minimálně jednou za rok.⁸⁹ Další konkrétní ustanovení jsou uvedena ve vyhlášce č. 246/2001 Sb., o požární prevenci. Jsou zde uvedeny také parametry jednotlivých pasivních a aktivních prvků požární ochrany, které musejí být na pracovišti zajištěny.

„Školení požární ochrany provádí buď proškolený vedoucí zaměstnanec, požární preventista nebo technik požární ochrany, dle stupně požárního nebezpečí v daném provozu. Dodržování zásad požární bezpečnosti, včetně povinnosti školení zaměstnanců kontroluje místně příslušný úřad hasičského záchranného sboru.“⁹⁰

6.3.1.3 Školení řidičů

Jedná se o školení řidičů z povolání a je podmínkou pro výkon činnosti. Tento řidič je profesionál a používá vozidlo k přepravě nějakého nákladu nebo osob. Řízení vozidla je jeho hlavní pracovní náplní. Školení probíhá jednou za rok v akreditovaném školicím středisku nebo autoškole. Nejčastější náplní bývá osvětlení si všech znalostí zejména bezpečného provozu. Je třeba prověřit profesní způsobilost řidiče tak, aby byla zajištěna bezpečnost a zdraví při práci.

6.4 Pracovnílékařské prohlídky zaměstnanců

Účelem pracovnílékařské prohlídky je zjistit aktuální zdravotní stav pracovníka a posoudit, zda je způsobilý k výkonu dané práce. Někdy stačí pouze nastavit nějaká omezení s ohledem na zdraví pracovníka, jindy je pracovník z výkonu dané práce vyloučen zcela. Cílem je chránit jeho bezpečnost a zdraví, ale také osoby v jeho okolí. Zaměstnavatel má povinnost tyto prohlídky hradit a mít smluvního poskytovatele pracovnílékařských služeb.

Pracovnílékařské prohlídky můžeme dělit na vstupní, periodické, mimořádné a výstupní, popř. následné. Vstupní prohlídkou musí projít každý zaměstnanec před nástupem do nové práce nebo před převedením na práci jinou s odlišnými podmínkami. Periodické prohlídky se provádějí za účelem včasného zjištění případné změny zdravotního stavu pracovníka tak, aby se předešlo možnému poškození jeho zdraví nebo zdraví osob v jeho okolí. Práce zaměstnance se zařazuje do čtyř kategorií podle míry nebezpečí a rizika. Čím vyšší je

⁸⁹ Vyhláška č. 246/2001 Sb. o požární prevenci

⁹⁰ Bozp.cz. Bezpečnost práce. *Slovník pojmů z oblasti BOZP a PO*. [online]. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/slovník-pojmu/skoleni-pozarni-ochrany/>

kategorie, tím je možné větší riziko pracovního úrazu a riziko ohrožení zdraví, a proto je potřeba pracovní prohlídku provádět v tomto případě častěji. Opakování pracovnělékařských prohlídek závisí také na věku pracovníka. Rozděluje se na mladší 50 let a starší 50 let, u starších je prohlídka častěji. Pro některé specifické činnosti jsou uvedeny podmínky jiné, může se jednat např. o řidiče z povolání nebo práce vykonávané v noci. Mimořádné prohlídky se provádí, pokud existuje důvodné podezření, že došlo ke ztrátě nebo změně zdravotní způsobilosti pracovníka nebo pokud dojde ke zvýšení rizika. Výstupní prohlídka se provádí při ukončení pracovního poměru a cílem je zjistit, zda došlo k nějaké změně zdravotního stavu v souvislosti s výkonem dané práce. Týká se podle § 13 vyhlášky č. 79/2013 Sb. prací, které jsou zařazeny do kategorie II. až IV., dále také pracovníka, kterému byla uznána nemoc z povolání, utrpěl pracovní úraz, nebo po ukončení rizikové práce a pokud tak stanoví jiný právní předpis.⁹¹

⁹¹ BOZP.cz. Bezpečnost práce. *Novinky, Pracovnělékařské prohlídky zaměstnanců. Druhy, lhůty a termíny.* [online]. 26.01.2018. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/pracovnelekarske-zdravotni-prohlidky/>

7 Dopady koronaviru na zaměstnance a zaměstnavatele

První případy nákazy virové choroby covid-19 byly v České republice zaznamenány 1. března 2020 a od té doby vzniklo mnoho opatření za účelem minimalizace rizik nákazy a snaha zamezit dalšímu šíření. V souvislosti s tím zavedlo Ministerstvo práce a sociálních věcí řadu základních doporučení pro zaměstnavatele. Tato doporučení mají přispět k ochraně zdraví zaměstnanců na pracovišti.

Základním opatřením bylo stanoveno tzv. 3R, tedy roušky, ruce, rozestupy. Ale nejvýraznější změnou, co se týče pracovních podmínek bylo zavedení práce z domova tzv. home office všude kde to povaha práce dovoluje.⁹² Na práci z domova se však podle zákoníku práce musí zaměstnanec se zaměstnavatelem bez výjimky dohodnout, jednostranně nařízenou práci z domova zákoník práce nepřipouští. Pokud se však dohodnou, zaměstnavatel je povinen zajistit technické vybavení a pokrýt náklady vzniklé s výkonem práce. Zaměstnanec může využít i vlastní vybavení, měl by za to však obdržet přiměřenou náhradu. V rámci práce z domova však může vzniknout problém s bezpečností některých citlivých informací, to je však na zvážení zaměstnavatele. Tuto situaci můžeme vnímat jako jakýsi test důvěry mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, protože kontrola není v rámci home office snadná.

Pokud možnost home office není možná, je potřeba zajistit co nejbezpečnější pracovní prostředí. Zásadní tedy je předejít zanesení infekce do prostor zaměstnavatele, minimalizovat riziko šíření a pomoci svým zaměstnancům, aby se nenakazili mimo pracoviště. Schůzky by měly probíhat v co nejmenším počtu osob a v co největším prostoru. Kontakty musejí být co nejkratší. Nutné je samozřejmě poskytovat dezinfekci. Vhodné je také organizovat zaměstnance do týmů tak, aby se vůbec nepotkávali. Pokud dojde vlivem covid-19 ke zvýšení absence zaměstnanců, je potřeba mít připravený nějaký plán pro zachování chodu firmy. Úprava pracoviště by měla zajistit dodržení dvoumetrového odstupu mezi zaměstnanci.⁹³

Aktuálně je od 1. 3. 2021 účinné mimořádné opatření, které ukládá všem zaměstnavatelům povinnost zajistit zaměstnancům ochranné prostředky dýchacích cest, tedy respirátor s filtrační schopností alespoň 94 % a to v dostatečném počtu na každou pracovní směnu.⁹⁴ Zaměstnavatel má dále povinnost zaměstnance pravidelně každý týden testovat, od

⁹² Mpsv.cz. *Bezpečné pracovní prostředí v době koronaviru*. [online]. 4. 11. 2020. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Bezpecne_pracovni_prostredi_v_dobe_koronaviru.pdf

⁹³ Mpsv.cz. *Bezpečné pracovní prostředí v době koronaviru*. [online]. 4. 11. 2020. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Bezpecne_pracovni_prostredi_v_dobe_koronaviru.pdf

⁹⁴ Koronavirus.mzcr.cz. *Mimořádné opatření*. [online]. 26. 2. 2021. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/wp-content/uploads/2021/02/Mimo%20C5%99%C3%A1dn%C3%A9-opat%C5%99en%C3%AD-%E2%80%93-no%C5%A1en%C3%AD-ochrann%C3%BDch->

22. 3. 2021 platí tato povinnost i pro nejmenší firmy, které mají od 1 do 10 zaměstnanců. Test nesmí být starší než 7 dní. Momentálně mohou zaměstnavatelé využít příspěvku z veřejného zdravotního pojištění 60 Kč na jeden test.

Ke změnám došlo také v provádění pracovně lékařských služeb, kterým je věnována pozornost v podkapitole 6.4. Pokud pracovní vztah vznikl během trvání nouzového stavu lze čestným prohlášením nahradit pracovně lékařskou prohlídku pro některé druhy práce, zejména pokud jsou v I. a II. kategorii. Součástí sjednané práce nesmí být činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jiným právním předpisem, až na některé výjimky, a nebyla u těchto osob dosud provedena vstupní lékařská prohlídka.⁹⁵

Tato pandemie velmi tvrdě dopadá nejen na zdraví a životy, ale také na rozpočty domácností a psychiku lidí. Státisíce lidí čelí ekonomickým dopadům vládních opatření. Firmy propouštějí, krachují a lidé přicházejí o živobytí. Spoustu zaměstnanců aktuálně nepracuje vůbec, protože místo výkonu jejich práce je kvůli nařízení vlády zavřené a home office si vzít nemohou.

Zaměstnancům přísluší v době dočasné pracovní neschopnosti či karantény náhrada mzdy ve výši 60 % redukováného průměrného výdělku. A nově byla upravena výše mimořádného příspěvku na 370 Kč. Součet však nesmí přesáhnout 90 % průměrného výdělku. „Dočasné uzavření anebo omezení provozu v důsledku mimořádných opatření, která byla provedena na základě mimořádných opatření, jsou brány jako jiné překážky na straně zaměstnavatele. Týká se to především aktuálně uzavřených obchodů, restaurací, posiloven atd. Podle zákoníku práce zaměstnancům těchto provozoven náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši 100 %.“⁹⁶

[prost%C5%99edk%C5%AF-d%C3%BDchac%C3%ADch-cest-s-%C3%BA%C4%8Dinnost%C3%AD-od-1.-3.-2021-do-odvol%C3%A1n%C3%AD.pdf](#)

⁹⁵Peytonlegal.cz. *Pracovnělékařské prohlídky zaměstnanců v nouzovém stavu*. [online]. 10. 11. 2020. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://www.peytonlegal.cz/hr-prohlidky-nouzovy-stav-2020/>

⁹⁶Finance.cz. *Když teď nemůžete pracovat, máte nárok na náhradu mzdy?* [online]. 18. 3. 2021. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/531644-uzavreni-omezeni-provozu-nahrada-mzdy/>

8 Případová studie - rozhovor

S ohledem na aktuální situaci jsem se rozhodla požádat paní ředitelku Nemocnice v Mariánských Lázních o rozhovor. Otázky jsou orientovány na to, jak zvládají zaměstnanci nemocnice pracovní podmínky spojené s onemocněním Covid-19 a jaký na ně má tato těžká situace vliv, popř. co jim pomáhá ji lépe zvládat.

1. Jak snášíte zdravotníci fyzickou, ale i psychickou zátěž?

Vzhledem k povaze onemocnění Covid-19 je péče o tyto pacienty opravdu velmi psychicky a fyzicky náročná. Naprostou většinu času tráví zdravotníci v ochranném obleku, štítu, respirátoru. Kolektiv je skvělý, drží pohromadě, ale několikaměsíční vypětí se na nich velmi podepisuje.

2. Využili jste pro zdravotníky během situace s onemocněním covid-19 například nějakou pomoc psychologů?

Ano, všichni v nemocnici máme to štěstí, že nám tu slouží skvělá psychiatricka. Ta nám byla podporou v době karantény i později, když už jsme tu nebyli zavřeni a mohli chodit domů. Sama od sebe se nabídne a jde mezi zaměstnance, aby se zeptala, jak se vede.

3. Kolik máte zaměstnanců?

Momentálně máme okolo sta zaměstnanců.

4. Pomáhala veřejnost nějakým způsobem s podporou zdravotníků v takto těžké době?

Zapojily se firmy, organizace, nadace, a především místní jednotlivci z řad obyvatel Mariánských Lázní, kteří během posledních týdnů podporují naše zdravotníky. Pro všechny zaměstnance je to velkým povzbuzením. (nosí výborné domácí dortíky, koláče, svačinky nebo zásoby energy drinků). Dobroty ve velkém připravují i Husité Mariánské Lázně. Děkujeme také projektu Pomoc nemocnicím a všem dárcům, kteří přispěli na jejich transparentní účet a partnerům tohoto projektu, společností UNILEVER ČR, EULIQUID, Productboard a Košík.cz - obdrželi jsme stejně jako na jaře pořádný přísun ovoce plného vitamínů, drogerii, sladkosti. O pitný režim zdravotníků se stará opět Mattoni, skvělou kávu dodala Lázeňská pražírna. Poděkování patří také David Folprecht Hotely Mariánské Lázně / Marienbad Hotels, který věnoval a rozsvítil vánoční stromečky na pokojích pacientů, kteří musí Vánoce trávit na nemocničním lůžku a Orea Spa Hotel Cristal za tablety, které zajistily propojení s rodinami pomocí videohovorů.

5. Co personál nemocnice nese nejhůř?

Péče o Covid pacienty je těžší a úmrtnost je vyšší. Na smrt je zdravotnický personál zvyklí, ale ne v takové míře. Je to vždy demotivující a bolestivé. Zároveň je velká zátěž i na psychiku z důvodu upozadění svého osobního života (nedostatek času na svou rodinu). Na druhou stranu jim ale každý vyléčený pacient dává pocit, že jejich práce má smysl a je důležitá nejen v tomto náročném období.

6. Chtějí tedy zdravotníci i nadále vykovávat svou práci, nebo jste se setkala s tím, že někteří zvažují odejít?

Zatím nemáme žádné informace, že by chtěl někdo z našich zaměstnanců odejít ze zdravotnictví.

7. Měli jste během této situace vždy dostatek ochranných oděvů a pomůcek pro zaměstnance? Co jde nejvíce na odbyt a co je nejvíce nedostatkové?

Na jaře loňského roku jsme bojovali i my s nedostatkem ochranných pomůcek jako každé zdravotnické zařízení, dnes je situace jiná. Vše máme dostatečně zajištěno. Momentálně je trh s ochrannými pomůckami dostatečně saturován. Nejvíce stále respirátory a rukavice.

8. Většina ochranných pomůcek je jednorázových, kolik jich nemocnice například denně spotřebuje? Kolik to nemocnici stojí, mění se hodně ceny?

Před rokem byla cena těchto pomůcek navýšena ze stran dodavatelů až trojnásobně. Nyní se situace zlepšila. Denně jsou spotřebovávány stovky od jednotlivých pomůcek (respirátory, rukavice, obleky). Měsíční náklad je v řádech statisíců.

9. Dostávají zdravotníci nějaké bonusy, odměny?

Stejně tak jako v loňském roce i letos připravuje MZČR dotační program na podporu mimořádného finančního ohodnocení zaměstnanců v souvislosti s epidemií covid-19.

10. Měli jste někdy během onemocnění covid-19 nedostatek personálu?

Při první vlně pandemie nám přijela na pomoc z důvodu vysoké nákazy mezi zdravotníky AČR a doplnila tak chybějící stavy z řad personálu. V dalších vlnách jsme byli víceméně schopni zajistit péči vlastními silami, jen jsme z důvodu náročnosti péče o Covid pacienta doplňovali ošetrovatelský personál například příslušníky HZS, dobrovolníky z řad studentů zdravotnických škol.

11. Řekla byste, že máte v nemocnici dobrý kolektiv? Nebo řešíte i nějaké rozpory?

Zatím je nálada dobrá, všechno funguje, ale samozřejmě si všichni pokládáme otázku, co bude dál, jak dlouho to bude trvat, jak to budeme zvládat. Únavu samozřejmě pociťujeme. Je to ale naše práce, která nás baví, a děláme ji rádi. I na ostatních pracovištích je ale práce momentálně náročná. Na všech našich oddělení jsou úžasné týmy lékařů, sestřiček, sanitárek a sanitářů. Jsme si navzájem velkou oporou. Nesmírně si vážím celého kolektivu.

Dotaz na zdravotní sestru pracující na covidovém oddělení:

1. Jste každodenně vystavená kontaktu s pozitivními pacienty. Máte z nákazy strach?

Já se nebojím, ale respekt mám, velký. Mám malé děti, rodinu. Na jaře jsem toto onemocnění sama prodělala. Myslím si, že je důležité dodržovat hygienické pokyny a nosit ochranné pomůcky, pak není potřeba se bát. Myslím si ale, že by se toto onemocnění nemělo brát na lehkou váhu.

Závěr

Pracovní podmínky mají na spokojenost a s tím spojený výkon a výkonnost zásadní vliv. Zaměstnavatelé mají povinnost zajišťovat minimálně podmínky ustanovené v právních předpisech, ale dnes se již většina firem snaží zlepšovat pracovní podmínky nad rámec svých povinností. Příznivé pracovní podmínky pozitivně ovlivňují zdraví, spokojenost, motivaci, schopnosti, výsledky a chování zaměstnanců a jsou skvělým prostředkem k vyšší produktivitě práce.

Cílem teoretické části mé práce bylo definovat základní pojmy související s pracovními podmínkami a snaha vymezit faktory působící na zaměstnance při výkonu práce. V první kapitole jsem se věnovala historii vývoje pracovních podmínek, která nastiňuje, jak značný rozdíl byl v pracovních podmínkách v porovnání s těmi dnešními. Právě až průmyslovou revolucí a přechodem ke kapitalismu začalo postupně docházet k zásadním změnám zejména v úrovni bezpečnosti práce. Dnes již existuje mnoho právních předpisů, které zajišťují kvalitní podmínky pro výkon práce a ukládají zaměstnavatelům a zaměstnancům určitá práva a povinnosti. Základ tvoří zákoník práce, ale také listina základních práv a svobod. Vliv na pracovní výkon a spokojenost zaměstnance má mnoho faktorů a ve své práci jsem blíže rozvedla jednotlivé z nich. Dle mého názoru je zásadní zajistit dobrou péči o zaměstnance, která by měla být ze strany zaměstnavatele nejen povinná a smluvní, ale také dobrovolná. Pracovní výkon dále významně ovlivňuje míra spokojenosti s odměnami za odvedenou práci, doba strávená na pracovišti, doba odpočinku, ale také zdravotní stav, psychická pohoda a pocit bezpečí. Prostředkem pro zvýšení pracovní výkonnosti a kvality pracovníka je také zajistit možnosti vzdělávání a motivovat k lepším výsledkům formou různých benefitů.

Jedny z nejzásadnějších faktorů jsou právě mezilidské vztahy na pracovišti. Právě dobrý kolektiv a výborné vedení je to, co působí na psychiku a výkon nejlépe, i když je práce někdy velmi náročná. To také dokazuje můj rozhovor s ředitelkou Nemocnice v Mariánských Lázních. Zdravotníci tráví naprostou většinu času v ochranném obleku, štítu či respirátoru. Denně se starají o několik desítek vážně nemocných pacientů, ale berou svou práci jako poslání a ve skvělém kolektivu se vzájemně podporují. Vedení bylo schopné i přes problémy, které vznikly v průběhu rozšíření onemocnění covid-19 sehnat ochranné a hygienické pomůcky, aby zajistili zdraví a bezpečnost svých zaměstnanců. S psychickou pohodou vyčerpaným zaměstnancům pravidelně pomáhá místní psychiatricka, kterou nemocnice poskytuje. Dále se zapojily také firmy, organizace, nadace, a především místní jednotlivci z řad obyvatel Mariánských Lázní, kteří je podporují a pro všechny zaměstnance je to velkým povzbuzením. V této nelehké době pomáhali také příslušníci Armády České republiky a Hasičský záchranný

sbor České republiky. Zjistila jsem, že zejména v těch nejtěžších situacích jsou právě spolupracovníci a dobré vedení základem pro lepší psychiku a jsou schopni se vzájemně motivovat k lepším výkonům, když se semknou.

Je možné říct, že pracovní podmínky procházejí největšími změnami za poslední desetiletí. Určitých změn bude muset jistě projít zákoník práce i další právní předpisy. Je těžké soudit jakých konkrétních změn se dočkáme po konci pandemie a návratu do běžného života. Mnoho firem možná zjistí, že je pro ně například výhodnější nedržet velké prostory, ale poskytovat i na dále možnost práce z domova. Jaký to bude mít vliv na spokojenost a výkon zaměstnance z dlouhodobého hlediska? U některých pracovníků by dle mého názoru mohla ztráta kontaktu se spolupracovníky vést k demotivaci a poklesu výkonu.

Resumé

This bachelor thesis deals with working conditions and their impact on employee performance. There are many approaches to working conditions, some of which imagine, for example, the working environment. However, we can also understand the working environment in a narrower and broader sense. For some, it will mean technical and material background, such as lighting, noise, microclimatic conditions, workplace color scheme, etc. Someone else will imagine a socio-psychological environment under the term work environment, which will rather address interpersonal relationships in the workplace. In my opinion, this concept also includes motivation, evaluation, remuneration, development and education, but also a very important part, which is safety and health at work. All of this in some way creates working conditions that are able to influence the performance and satisfaction of the employee in a particular job. If the organization pays sufficient attention to these issues, appropriate interventions can improve employee performance, which is a way to gain a competitive advantage in the market.

The theoretical part of this work is focused on the introduction of basic factors that can affect working conditions. In the first part of the work I also deal with the history of working conditions and safety and health at work. The next part consists of the legal regulation of working conditions at present, in which I deal mainly with the Labor Code, specifically some of its parts, which enshrine working conditions. A large part is devoted to the factors of the work environment, socio-psychological conditions of the work environment, work performance and areas of human resource management that affect the performance of employees.

The practical part contains an interview with the director of the hospital in Marienbad.

Seznam literatury a informačních zdrojů

Monografie:

ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing, a.s. 2009. ISBN 978-80-247-2890-2.

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. Praha: Grada Publishing, a.s. 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo, 4.vyd.* str. 28. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-186-4.

DUDA, Jiří. *Řízení lidských zdrojů*. Ostrava: Key Publishing, 2008. Management. ISBN 978-80-87255-14-8.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

EVANGELU, Jaroslava Ester. *Rozvoj a motivace zaměstnanců v malé a střední firmě*. Ostrava: Key Publishing, 2013. Monografie (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-198-6.

FOLWARCZOVÁ, Ivana. *Rozvoj a vzdělávání manažerů*. Praha: Grada, 2010, Management Grada. ISBN 978-80-247-3067-7.

HRONÍK, František. *Hodnocení pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2006. Vedení lidí v praxi. ISBN 80-247-1458-2.

HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2007. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1457-8.

HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k l. 3. 2018. 4., aktualiz. vyd.* Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1.

KLÍMA, Arnošt. *Manufakturní období v Čechách*. Praha: Nakladatelství Československé akademie věd, 1955.

LAUFER, Hartmut. *99 tipů pro úspěšné vedení lidí*. Praha: Grada, 2008, Management (Grada). ISBN 978-80-247-2445-4.

OUDOVÁ, Alena. *Logistika: základy logistiky*. Kralice na Hané: Computer Media, 2013. ISBN 978-80-7402-149-7.

PILAŘOVÁ, Irena. *Jak efektivně hodnotit zaměstnance a zvyšovat jejich výkonnost*. Praha: Grada, 2008. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2042-5.

STEINOVÁ, Veronika. *Pracovní poměr v letech 1945-1965*. Brno: The European society for history of law, 2019. ISBN 978-80-87475-60-7.

STÝBLO, Jiří, Jan URBAN a Margerita VYSOKAJOVÁ. *Personalistika. 4. vydání*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. ISBN 978-80-7357-627-1.

TAUCHEN, Jaromír. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945)*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016. ISBN 978-80-7552-304-4.

Právní dokumenty:

Nariadení vlády č. 272/2011 Sb. o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací.

Nariadení vlády č. 361/2007 Sb. nariadení vlády, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

Usnesení č. 2/1993 předsednictva ČNR o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR.

Vyhláška č. 246/2001 Sb. o požární prevenci.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákona č. 309/2006 Sb. o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Ostatní informační zdroje:

ALTAXO. *Řízení pracovního výkonu zaměstnanců*. [online]. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://www.altaxo.cz/provoz-firmy/personalistika/rizeni-lidskych-zdroju/rizeni-pracovniho-vykonu-zamestnancu>

Bozp.cz. *Bezpečnost práce. Novinky, Pracovnílékařské prohlídky zaměstnanců. Druhy, lhůty a termíny*. [online]. 26.01.2018. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/pracovnelekarske-zdravotni-prohlidky/>

Bozp.cz. *Bezpečnost práce. Slovník pojmů z oblasti BOZP a PO*. [online]. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/slovník-pojmu/skoleni-bozp/>

Bozp.cz. *Bezpečnost práce. Slovník pojmů z oblasti BOZP a PO*. [online]. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/slovník-pojmu/skoleni-pozarni-ochrany/>

BOZPProfi.cz. *Meze psychické zátěže a stresu na pracovišti*. [online]. 19. 5. 2019. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: https://www.bozpprofi.cz/33/meze-psychicke-zateze-a-stresu-na-pracovisti-uniqueidgOkE4NvrWuOKaQDKuox_ZzhbfdUc0YJL86iZirc5-dg/

BusinessInfo.cz. *Péče o zaměstnance a pracovní podmínky*. [online]. 20. 6. 2013. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/pece-o-zamestnance-a-pracovni-podminky/3/>

Dashöfer Verlag. *Pracovní podmínky a stres*. 14. 9. 2009. [cit. 2020-03-05].

Dny práva 2011 – Days of Law 2011 [online]. [cit. 2020-03-05]. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5917-7 (soubor) 9788021047334. Dostupné z: https://www.law.muni.cz/sborniky/dny_prava_2011/files/prispevky/10%20Ovlivnovani%20sfery/26%20vojacek.pdf

Douglas A. Galbi. *Child Labor and the Division of Labor in the Early English Cotton Mills*. [online]. 19. 6. 1994. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <http://www.galbithink.org/child.htm>

Ebozp encyklopedie BOZP. *Pracovní výkonnost*. [online]. 6. 5. 2020. [cit. 2020-03-05].

Dostupné z:

https://ebozp.vubp.cz/wiki/index.php?title=Pracovn%C3%AD_v%C3%BDkonnost#cite_note-2

Finance.cz. *Když teď nemůžete pracovat, máte nárok na náhradu mzdy?* [online]. 18. 3. 2021. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/531644-uzavreni-omezeni-provozu-nahrada-mzdy/>

Frontiers in Psychology. *Turning the Mirror on the Architects: A Study of the Open-Plan Office and Work Behaviors at an Architectural Company*. [online]. 20. 11. 2018. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.02178/full>

JUKLÍČKOVÁ, Alena. *Pracovní podmínky*. [online]. 20. 11. 2009. [cit. 2020-03-05].

Dostupné z: https://www.bozpprofi.cz/33/pracovni-podminky-uniqueidgOkE4NvrWuOKaQDKuox_Z5xvYi_3TNqhRiI4FuMEYf4/

Koronavirus.mzcr.cz. *Mimořádné opatření*. [online]. 26. 2. 2021. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/wp-content/uploads/2021/02/Mimo%20%C5%99%C3%A1dn%C3%A9-opat%C5%99en%C3%AD-%E2%80%93-no%C5%A1en%C3%AD-ochrann%C3%BDch-prost%C5%99edk%C5%AF->

d%C3%BDchac%C3%ADch-cest-s-%C3%BA%C4%8Dinnost%C3%AD-od-1.-3.-2021-do-odvol%C3%A1n%C3%AD.pdf

Lidovky.cz. *Proletáři, nadhodnota, kapitalismus. Jak rozumět světu podle Karla Marxe*. [online]. 15. 8. 2017. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: https://www.lidovky.cz/byznys/statni-pokladna/proletari-nadhodnota-kapitalismus-jak-rozumet-svetu-podle-karla-marxe.A170814_114511_statni-pokladna_pave

LIŠKA, Martin. *Průmyslová revoluce aneb jedno z nejdůležitějších období lidstva. Jak se odrazila na dětské práci?* [online]. 6. 4. 2020. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://storymag.cz/prumyslova-revoluce-aneb-jedno-z-nejdulezitejsich-obdobi-v-dejinach-lidstva-jak-se-odrazila-na-detske-praci/>

MATHAUSEROVÁ, Zuzana. *Mikroklimatické podmínky podle nařízení vlády č. 93/2012 Sb.* [online]. 22. 5. 2014. [cit. 2020-03-05]. Dostupné <https://www.bozpinfo.cz/mikroklimaticke-podminky-podle-narizeni-vlady-c-932012-sb>

Mpsv.cz. *Bezpečné pracovní prostředí v době koronaviru*. [online]. 4. 11. 2020. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Bezpecne_pracovni_prostredi_v_dobe_koronaviru.pdf

NOVÁKOVÁ Dana. *Historie vývoje českého pracovního práva*. [online]. 2016. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://docplayer.cz/243955-li-historie-vyvoje-ceskeho-pracovniho-prava.html>

Peytonlegal.cz. *Pracovnílékařské prohlídky zaměstnanců v nouzovém stavu*. [online]. 10. 11. 2020. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://www.peytonlegal.cz/hr-prohlidky-nouzovy-stav-2020/>

Respektneboli.eu. *Mobbing*. [online]. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <http://www.respektneboli.eu/sites/default/files/mobbing.pdf>

Szu.cz. *Státní zdravotní ústav. Hluk v pracovním prostředí*. [online]. 12. 11. 2007. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/hluk-v-pracovnim-prostredi>

ŠAMÁNEK, Jaromír. *Hygienické limity v pracovním prostředí – Obecná informace*. [online]. 17. 3. 2008. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/hygienicke-limity-v-pracovnim-prostredi-obecna-informace>

URBANEC, Vítězslav. *Historický význam obecného horního zákona z roku 1854*. [online]. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <http://www.hornickyspolekstibro.cz/dokumenty/historicky-vyznam-obecneho-horniho-zakona-z-roku-1854.pdf>

VALA, Jiří. *100 let BOZP 1918-2018*. Str. 8. 1. vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018. [online]. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/sites/default/files/obsah/super-obsah/100-let-bozp-1918-2018/soubory/100-let-bozp-1918-2018-elektronicka-publikace.pdf>

Znalostní systém prevence rizik v BOZP. *Pracovní prostředí*. [online]. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-prostredi/86-pracovni-prostredi>

Znalostní systém prevence rizik v BOZP. *Rizikové faktory*. [online]. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-prostredi/rizikove-faktory/104-chemicke-faktory>

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Zátěž teplem při práci (zdroj: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-93>)

Příloha

Otázky v rozhovoru:

1. Jak snášíte zdravotníci fyzickou, ale i psychickou zátěž?
2. Využili jste pro zdravotníky během situace s onemocněním covid-19 například nějakou pomoc psychologů?
3. Kolik máte zaměstnanců?
4. Pomáhala veřejnost nějakým způsobem s podporou zdravotníků v takto těžké době?
5. Co personál nemocnice nese nejhůř?
6. Chtějí tedy zdravotníci i nadále vykovávat svou práci, nebo jste se setkala s tím, že někteří zvažují odejít?
7. Měli jste během této situace vždy dostatek ochranných oděvů a pomůcek pro zaměstnance? Co jde nejvíce na odbyt a co je nejvíce nedostatkové?
8. Většina ochranných pomůcek je jednorázových, kolik jich nemocnice například denně spotřebuje? Kolik to nemocnici stojí, mění se hodně ceny?
9. Dostávají zdravotníci nějaké bonusy, odměny?
10. Měli jste někdy během onemocnění covid-19 nedostatek personálu?
11. Řekla byste, že máte v nemocnici dobrý kolektiv? Nebo řešíte i nějaké rozpory?
12. Jste každodenně vystavená kontaktu s pozitivními pacienty. Máte z nákazy strach?