

## Zaměstnanci pracující pro více než jednoho zaměstnavatele

**Mgr. et Mgr. Josef Senčík**

**Ing. Marek Nechvátal**

**Mgr. Pavlína Sedláčková**

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

Jeruzalémská 9, 110 00 Praha 1

sencikj@vubp-praha.cz

S ohledem na současný nedostatek pracovní síly pracuje stále více zaměstnanců pro více než jednoho zaměstnavatele a to na více než 40 kumulovaných hodin týdně. Tato situace nemusí být dlouhodobě udržitelná. Z tohoto důvodu je hledána inspirace v zahraničí, kde mnohdy existují právní rámce řešení takovéto situace. Na základě zahraničních zkušeností a vnitrostátních dat je uvažován návrh změny právních předpisů a možná metodika řízení takto pracujících zaměstnanců.

V České republice se problematice práce pro více než jednoho zaměstnavatele věnuje pouze okrajově zákoník práce a popřípadě ještě daňové předpisy. To samé platí pro další státy Evropské unie. Obdobně neřešená je situace například v Polsku či ve Španělsku nebo v Dánsku a Estonsku.

V zahraničí se nadějně jeví postupy např. Francie, Rakouska a Německa. Z neevropských zemí zvolil praktický přístup Nový Zéland s doporučením, jak řešit situace u zaměstnanců s více pracovními úvazky. Uvedené příklady jsou předmětem dalšího zkoumání a bude to zohledněno jako jeden z výstupů projektu - v připravované metodice.

Ta by měla vycházet především z požadavků naší právní úpravy, kdy lze využít pravděpodobně jen části zákoníku práce, které se věnují rozvržení pracovní doby a době odpočinku a nepřetržitému odpočinku a reflektovat současnou situaci. Bude tedy definovat vlastní axiomy.

Z dotazníkového šetření dosud vyplývá, že čeští zaměstnavatelé hledají při zaměstnávání zaměstnanců s více pracovními úvazky výhody pro své firmy a organizace. Dokáží je podporovat, pokud jim přináší ekonomický, organizační nebo jiný užitek. Chrání tak své investice před znehodnocením, odměňují a motivují své zaměstnance, hledají možnosti, jak využít nepotřebné nebo si jejich prostřednictvím zajišťují návratnost investic, které dříve do firem vložili.

Pozoruhodné je, že zaměstnavatelé v současnosti příliš neřeší, jaký přínos mají další úvazky u jiných zaměstnavatelů pro jejich zaměstnance. Nedokáží zcela jasně definovat překážky v zavádění lepších opatření v BOZP do praxe, ani neví jaké legislativní změny by jim v tom nejlépe pomohly.

Zkušenosti s využitím osob zaměstnaných u více zaměstnavatelů mají dobré zejména ti, kteří je začali využívat ve větší míře již v minulosti. Delší časový prostor jim umožnil to, že získali zkušenosti s těmito pracovníky a dokázali lépe odhalit jejich výhody a nastavili tak i opatření v BOZP. Někdy však dochází na pracovišti k přetěžování zaměstnanců, kteří ztrácejí přehled, kolik času vlastně firmě věnují.

Nejvíce zaměstnavatelům vyhovuje práce na plný úvazek, příp. částečný (zkrácený). Zkušenosti zaměstnavatelů s pohledem na zajištění BOZP pro zaměstnance s více pracovními úvazky pro více zaměstnavatelů jsou celkem různorodé. Jsou si vědomi toho, že takoví pracovníci vyžadují správnou organizaci systému BOZP u zaměstnavatele/lů a rozvoj nových forem a způsobů zavádění opatření BOZP do praxe, ale není to pro ně prioritní.

Podpora či nepodpora nových forem BOZP na pracovišti souvisí s tím, jakou má zaměstnavatel odvalu tyto nové přístupy vyzkoušet v praxi. Prvním krokem je nutnost uvědomit si, kdo a jaké práce a jak dlouho může bezpečně vykonávat, aby nedošlo k ohrožení bezpečnosti a zdraví na pracovišti jeho ani nikoho jiného. Právě zde se nejvíce projevují stereotypy, které zavádění nových opatření BOZP brání. Nejvýznamnějším stereotypem je, že zaměstnanec má být svému zaměstnavateli plně k dispozici kdykoliv bez ohledu na jeho vlastní zdraví (přetížení, stres, únava, nesoustředěnost). Mnohé je také o důvěře a zodpovědnosti zaměstnance, který ví, že pracuje ještě někde jinde. Svou roli zde hraje také způsob práce a rozdělení času a sil mezi dva, příp. i více zaměstnavatelů.

U zaměstnanců je evidentní, z jakých důvodů jim vícečetné pracovní úvazky vyhovují. Dokáží naplnit jejich velmi různorodé a individuální potřeby, hlavně ekonomické.

Zaměstnanci ví, že je jejich práce na pracovním trhu ceněná a potřebná. Je evidentní, že pokud začnou pracovat pro více zaměstnavatelů, riskují, že budou bojovat s nedostatkem času, spánku, nesoustředěností a tím vyšším rizikem nemoci z povolání nebo pracovního úrazu.

Zaměstnavatelé a zaměstnanci s vícenásobnými pracovními úvazky se shodují na tom, že je to pro obě strany ekonomicky výhodné. Hůře jsou na tom se zajištěním a dodržováním zásad BOZP.

Vzájemným vztahům by prospělo, kdyby zaměstnavatelé rozuměli lépe důvodům, proč zaměstnanci další zaměstnání vyhledávají a jak se k takovým zaměstnancům chovat a zajistit jejich zdraví a bezpečnost. Zaměstnavatelé by potřebovali více příležitostí k jejich využívání a také by měli umět rozlišit specifika zaměstnávání takových pracovníků, které je možné lépe připravit na takové rizikovější podmínky (školení, výcvikový program, zdravotní prohlídky,...) a přizpůsobit tomu organizaci firmy.

Zaměstnavatelé by se měli seznámit s problémy lidí, kteří mají více zaměstnání a také s jejich výhradami vůči zaměstnavateli v oblasti organizace práce a BOZP. Dále s motivy zaměstnanců, kteří si tyto změny žádají - důvody proč tomu tak je,

jejich náprava a shoda nebo dohoda. Důležitá je také kontrola zaměstnanců s více pracovními úvazky a příp. úprava jejich pracovních podmínek.

Zaměstnavatel by si měl zpracovat rozvahu jaká pracovní místa a za jakých podmínek nejen z pohledu BOZP lze těmito lidmi obsadit. Také by měli klást důraz na rozvoj podnikové kultury BOZP a integrovat do ní všechny své zaměstnance, vč. těch kteří pracují i mimo firmu/organizaci.

Zaměstnanci by měli sami uvážit, která zaměstnání jim nejvíce vyhovují a která lze kombinovat, seznámit se s legislativou, se svými právy a povinnostmi vůči zaměstnavatelům, přemýšlet o rizicích, která jim při více úvazcích hrozí, aby jim uměli čelit a obecně s výhodami a nevýhodami práce pro více zaměstnavatelů. Nesmí se bát zeptat se zaměstnavatele, pokud si myslí, že by se mohlo něco v BOZP změnit. Nesmí být opomenuta žádná možná rizika, k nimž patří ztráta zdraví.