



### Ukončení pracovních poměrů

#### Červen

Christová Vlasta – dělník v prádelně  
 Kroužil Jiří – interní auditor  
 Nepovímová Veronika – zdrav. asistent, pav. F  
 Paskalev Sotir – fyzioterapeut, pav. C  
 Vyčítalová Helena – sanitář, pav. G  
 Andryšová Lucie – sestra, pav. G  
 Kotil Jaroslav – masér, pav. G

### Nástupy do pracovních poměrů

#### Červenec

Kubelková Štěpánka - uklízečka, pav. C (z rod. dov.)  
 Chudobová Růžena – dělník v prádelně  
 Jirušová Nikola – zdrav.asistent, pav. C (zástup za PN)  
 Bluchová Martina, Bc. – fyzioterapeut, pav. A  
 Sleziaková Zuzana – sestra, pav. G (z rod. dovolené)

*Ing. Šmoková I.  
ved. PER, PAM*

### Bezbariérový vstup do areálu HL pod pavilonem „H“

Dne 15.5.2010 zahájila stavební firma PSP Milan Pelikán opravu bezbariérového vstupu pod pavilonem „H“. Oprava spočívala v demontáži stávající branky, vybetonování nájezdové rampy a opěrné zdi. Následovala montáž nové branky.

Tento vstup do areálu je zatím uzamčen z důvodu probíhajících stavebních prací na přístupové komunikaci k hradu a bude otevřen až po kolaudaci této komunikace.

*Hemerka P.  
stavební technik*

Dne 1.6.2010 jsme převzali od firmy opravený bezbariérový vstup do areálu HL pod pavilonem „H“.

### Plán vzdělávacích akcí v HL na 2. pol. 2010

PLÁN VZDĚLÁVACÍCH AKCÍ - 2. pololetí 2010 (klubovna) - aktualizace ke 30.6. 2010						
měsíc	datum	čas	druh akce	název (event. přednášející)	počet kreditů	pro koho je akce určena
září	13.9.	9.00 - 12.10	seminář	Základy budování týmu (ing. Pavel Svobodník, MBA)	1	zdravotničtí pracovníci
	22.9. nebo 29.9.- bude upřesněn	bude upřesněn	seminář	Kultura bezpečnosti ve farmakoterapii III. (prof. RNDr. Jiří Vlček, CSc.)	1	lékaři, sestry
listopad	25.11.	odpol.hodiny bude upřesněno	seminář	Sociální práce v praxi aneb povídání o práci sociální (účast MUDr. Radkína Honzáka, CSc.)	1	lékaři, JVŠ, sestry, FT, ET, NT, zdrav.-soc.pracovníci

*Bc. Kreminová M., zástupce N OP*

### **Od 1. září 2009 vstoupil v účinnost nový antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb.**

Při praktickém uplatňování práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace je největším problémem **zaměňování „rovného zacházení“ a „rovnostářství“**. O nerovný přístup či diskriminaci se v žádném případě nejedná, pokud důvody k rozlišování mezi jednotlivými zaměstnanci spočívají v jiných skutečnostech, než jsou zákonem vymezené diskriminační znaky (například kvalifikace, délka praxe, pracovní pozice, dané pracovní podmínky, výsledky práce a jejich přínos pro zaměstnavatele).

Antidiskriminační zákon stanoví možnost výjimek z obecného principu rovného zacházení se všemi zaměstnanci zaměstnavatele, které ovšem musí vyplývat buď z právního předpisu, nebo z věcného důvodu, který spočívá v povaze vykonávané práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný. Pouze těmito důvody mohou zaměstnavatelé zdůvodnit rozdílné zacházení s jednotlivými zaměstnanci nebo skupinami zaměstnanců, pokud jde o jejich pracovní podmínky, a to včetně odměňování práce a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty.

**Rovným zacházením** se tedy rozumí především zákaz diskriminace z důvodů, které stanoví zákon; tento zákaz diskriminace se týká všech pracovněprávních vztahů. Diskriminační důvody jsou vymezeny zcela kogentně, protože absolutní rovnosti (rovnostářství) lze dosáhnout jen teoreticky. Dva zaměstnanci, kteří vykonávají práci stejného druhu, mají například samozřejmě nárok na stejnou odměnu za stejnou práci, ale odvedou skutečně absolutně stejné množství práce a ve stejné kvalitě? Pokud tomu tak není, má zaměstnavatel naprosto zákonný důvod k diferenciaci a rozlišování. Obdobně je tomu, pokud zaměstnanci zastávají různé pracovní pozice či funkce v zaměstnání, popřípadě pro zaměstnavatele odpracovali jím stanovený počet let (tzv. věrnostní princip).

Problematika zákazu diskriminace a rovného zacházení se jeví jako **jednoduchá v teoretické rovině, avšak při posuzování jednotlivých případů je poměrně složitá**. Právní předpisy samy o sobě ji nevyřeší, avšak mohou napomoci k vytvoření atmosféry nediskriminačního jednání. Pro zaměstnavatele je vhodné závěrem uvést, že zejména s ohledem na optimální nastavení úrovně personálních vztahů, ale i s ohledem na ustanovení § 133a občanského soudního řádu (obrácené důkazní břemeno) je vhodné, jestliže zaměstnavatel ve vztahu k zaměstnancům veřejně a jednoznačně deklaruje, že je zaměstnavatelem rovných příležitostí, který zamezuje diskriminaci. Podle ustanovení § 133a občanského soudního řádu skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, má soud za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak. Jak již bylo uvedeno, rovněž nelze zaměňovat „rovné zacházení“ za „rovnostářství“, neboť jde o zcela rozdílné záležitosti. Tyto principy budou platit bez ohledu na znění obecných ustanovení diskriminačního zákona či zákoníku práce, protože pro praxi bude vždy rozhodující výklad těchto ustanovení.

*Zdroj: Verlag Dashöfer  
Připravil: JUDr. Chudoba*