



## LÁZEŇSKÉ LÉČENÍ Z POHLEDU ZÁKONÍKU PRÁCE

Mgr. Michal Vrajík, *advokát*

Mgr. Tomáš Trojan, *advokátní koncipient*

Pojem „lázeňské léčení“ není definován v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**“), ani v jiném právním předpise. Přesto má však smysl se jeho významem zabývat, neboť zákoník práce tento pojem používá v § 53 odst. 1 písm. a), kde je použit v rámci vymezení ochranné doby. Ochrannou dobou je určité období, které může nastat v životě zaměstnance, jenž se během něj přechodně ocitne v obtížné životní situaci. Vychází se z toho, že v tomto období by si zaměstnanec jen stěží mohl hledat jinou práci, a proto je zaměstnanec zákoníkem chráněn tak, že s ním během této doby zaměstnavatel nesmí rozvázat pracovní poměr výpovědí. **V ochranné době je tedy zaměstnavateli zakázáno dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru**, a pokud by tak zaměstnavatel přesto učinil, bylo by to důvodem neplatnosti výpovědi. Zákaz výpovědi v ochranné době je ve vztahu k zaměstnavateli objektivní, tj. není rozhodující, zda zaměstnavatel věděl o tom, že u konkrétního zaměstnance nastala a existuje ochranná doba. O některých ochranných dobách nemusí dokonce vědět ani sám zaměstnanec (např. těhotenství v jeho nejvíce rané fázi).

Ochranná doba se však vztahuje výhradně **na zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem**. Ochranná doba naopak nebrání dání výpovědi ze strany zaměstnance a nebrání ani rozvázání pracovního poměru dohodou, zrušení pracovního poměru ve zkušební době či rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením (zde ovšem pozor na dílčí omezení daná § 55 odst. 2 zákoníku práce). U zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele lze upozornit na to, že v § 66 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavateli zakázáno zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. V případech, kdy pracovní poměr rozvazuje přímo sám zaměstnanec (ať již jednostranně, či prostřednictvím dohody se zaměstnavatelem), není nezbytné zaměstnance chránit, protože svou aktuální sociální situaci zná a je na jeho rozhodnutí, jak se ji rozhodne řešit.

Pro úplnost je třeba dodat, že **zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem v ochranné době není absolutní**, ale v § 54 zákoníku práce jsou definovány výjimky, na které se zákaz výpovědi v ochranné době nevztahuje, příp. i s doplněním kategorií zaměstnanců, na které daná výjimka (ne)dopadá. Výjimky ze zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem v ochranné době se vztahují na výpověď danou z důvodu organizačních změn uvedených v § 52 písm. a) a b) zákoníku práce, příp. danou z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, eventuálně pro jiné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nebo pro porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zákoníku práce (tj. dodržování vybraných povinností v rámci léčebného režimu během prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti) zvláště hrubým způsobem. Zvýšenou ochranu i v některých z těchto případů mají těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně

čerpající mateřskou dovolenou, zaměstnanci čerpající otcovskou dovolenou a zaměstnankyně a zaměstnanci čerpající rodičovskou dovolenou.

## VÝKLAD POJMU „LÁZEŇSKÉ LÉČENÍ“

Jak již bylo uvedeno výše, pojem „**lázeňské léčení**“ je použit v § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, aniž by však byl jakkoliv definován. Ustanovení § 5 odst. 2 písm. f) zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**ZZS**“), definuje jako druh zdravotní péče pouze **léčebně rehabilitační péči**, „*jejímž účelem je maximální možné obnovení fyzických, poznávacích, řečových, smyslových a psychických funkcí pacienta cestou odstranění vzniklých funkčních poruch nebo náhradou některé funkce jeho organismu, popřípadě zpomalení nebo zastavení nemoci a stabilizace jeho zdravotního stavu; v případě, že jsou při jejím poskytování využívány přírodní léčivé zdroje nebo klimatické podmínky příznivé k léčení podle lázeňského zákona, jde o **lázeňskou léčebně rehabilitační péči***“.

Citované ustanovení odkazuje na lázeňský zákon, tj. zákon č. 164/2001 Sb., o přírodních léčivých zdrojích, zdrojích přírodních minerálních vod, přírodních léčebných lázních a lázeňských místech a o změně některých souvisejících zákonů (lázeňský zákon), ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon pak v § 2 odst. 3 hovoří o „*poskytování lázeňské léčebně rehabilitační péče*.“ Přímo pojem „lázeňské léčení“ se v těchto předpisech ale nevyskytuje.

Vodítkem k výkladu pojmu „lázeňské léčení“ může být zákon č. 375/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zdravotních službách, zákona o specifických zdravotních službách a zákona o zdravotnické záchranné službě, ve znění pozdějších předpisů, který ve své části třicáté osmé, kterou se mění zákon o vojácích z povolání, obsahuje bod 7., který stanovuje, že v § 97 odst. 2 se slova „*lázeňského léčení spojeného*“ nahrazují slovy „*lázeňské léčebně rehabilitační péče spojené*“ a slova „*lázeňského léčení*“ se nahrazují slovy „*lázeňské léčebně rehabilitační péče*“. Důvodová zpráva k tomuto zákonu je poměrně stručná, ale i přesto z ní plyne, že cílem přijímaného zákona je zajištění terminologické jednotnosti právních předpisů. Úmyslem zákonodárce tedy minimálně v tomto případě bylo, aby **za „lázeňské léčení“ byla považována „lázeňská léčebně rehabilitační péče“**, která je již jako právní pojem definována a používána v jiných právních předpisech. Zákoník práce bohužel takto sjednocen dosud nebyl.

**Lázeňská léčebně rehabilitační péče** je definována v § 33 odst. 2 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o veřejném zdravotním pojištění**“ nebo „**ZVZP**“) tak, že: „*je poskytována výhradně jako následná lůžková péče ve zdravotnických zařízeních, která se nacházejí v místě výskytu přírodního léčivého zdroje nebo na území s klimatickými podmínkami příznivými k léčení, a při poskytování péče jsou tyto přírodní léčivé zdroje nebo klimatické podmínky příznivé k léčení využívány.*“

Ke stejnému závěru, že „**lázeňským léčením**“ se rozumí **lázeňská léčebně rehabilitační péče**, dospěl i Městský soud v Praze, který jako odvolací soud posuzoval případ zaměstnance, kterému byla dána výpověď v ochranné době v souvislosti s lázeňským léčením a který v rozsudku ze dne 11. září 2019, sp. zn. 23 Co 254/2019, vyšel z toho, že lázeňským léčením se podle § 33 odst. 3 ZVZP rozumí komplexní lázeňská léčebně rehabilitační péče nebo příspěvková lázeňská léčebně rehabilitační péče. Na základě toho pak Městský soud dospěl k závěru, že **zákoník práce v § 53 nerozlišuje mezi komplexní a příspěvkovou lázeňskou léčebně rehabilitační péčí a ochranná doba se tak vztahuje na obě uvedené formy lázeňské péče**. Nejvyšší soud pak při rozhodování o dovolání proti uvedenému rozsudku Městského soudu v Praze mimo jiné uvedl, že soud při vymezení pojmu „lázeňské léčení“ správně vycházel ze zákona o veřejném zdravotním pojištění.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. února 2022, sp. zn. 21 Cdo 2149/2020.

## POČÁTEK BĚHU OCHRANNÉ DOBY ANEB VÝKLAD POJMU „NÁSTUP LÁZEŇSKÉHO LÉČENÍ“

Z ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce vyplývá, že **zaměstnanec je v ochranné době „od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení“**. Tak jako v zákoníku práce není upraven samotný pojem lázeňského léčení, není v něm definován ani okamžik „nástupu“ lázeňského léčení. Přesto je z hlediska konstrukce ochranné doby nezbytné přesně určit, co je myšleno nástupem lázeňského léčení.

Dřívější zákoník práce obsahoval podobnou právní úpravu, nicméně v § 48 odst. 1 písm. a) zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinného do 31. prosince 2006, byl použit obrat „od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo **od povolení lázeňského léčení**“. Pro srovnání lze uvést, že v § 20 odst. 1 písm. d) zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, je mimo jiné uvedeno, že: „*Rozhodnutí o propuštění vojáka ze služebního poměru nesmí být vydáno od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo **od povolení lázeňského léčení** poskytovaného v době neschopnosti ke službě až do jejího skončení.*“

K obratu „od povolení lázeňského léčení“ byl již dříve přijat výklad, že **počátkem běhu ochranné doby „je zde den, kdy bylo rozhodnuto o tom, že zaměstnanec je dočasně neschopen vykonávat pro nemoc nebo úraz dosavadní zaměstnání, popřípadě den, kdy byl podán návrh na jeho ústavní ošetřování nebo mu bylo povoleno lázeňské léčení“**.<sup>2</sup>

Z výše uvedeného srovnání lze dovozovat, že zákonodárce při přijímání nového zákoníku práce v § 53 záměrně použil jiný obrat v souvislosti s lázeňským léčením, protože první část věty týkající se ústavního ošetřování zůstala ve všech uvedených případech stejná. V důvodové zprávě k zákoníku práce však nic bližšího uvedeno není, přičemž se zákonodárce omezuje pouze na konstatování, že: „*Zákaz výpovědi je specifickou ochranou zaměstnanců v situacích, kdy skutečnost, že obdrží od zaměstnavatele výpověď, by byla pro ně nepřiměřeně tvrdá.*“<sup>3</sup>

Dlouhou dobu proto zůstala nezodpovězena **otázka, zda zákonodárcem použitá formulační změna s použitím obratu „od nástupu lázeňského léčení“ znamená, že se změnil okamžik počátku ochranné doby**. Řešením této otázky se zabýval Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 18. února 2022, sp. zn. 21 Cdo 2149/2020.

Nejvyšší soud při rozhodování této otázky vyšel z toho, že lázeňská léčebně rehabilitační péče se poskytuje výhradně jako následná lůžková péče ve zdravotnických zařízeních, a tedy „*že „ústavní ošetřování“ a „lázeňské léčení“, jak je užívá § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, představují dvě obdobné tíživé životní situace, které do osobních poměrů zaměstnance zasahují přibližně stejnou intenzitou. Při zohlednění základní zásady pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance [§1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce], jejímž vyjádřením nepochybně je též § 53 zákoníku práce, nelze proto spatřovat žádný rozumný důvod k tomu, aby na uvedené dvě situace bylo z hlediska ochrany zaměstnance před rozvázáním pracovního poměru výpovědi nahlíženo rozdílně. Obdobně jako za předchozí právní úpravy účinné do 31. prosince 2006 je proto třeba zvolit výklad, podle kterého se „nástupem lázeňského léčení“ rozumí „povolení lázeňského léčení“, k němuž za současné právní úpravy dochází v okamžiku, kdy zdravotní pojišťovna schválí návrh ošetřujícího lékaře na poskytnutí lázeňské léčebně rehabilitační péče.*“<sup>4</sup>

Pro úplnost je třeba doplnit, že ze stejného rozsudku Nejvyššího soudu rovněž plyne, že vznik a existence ochranné doby jsou vázány na lázeňskou léčebně rehabilitační péči, jejíž

<sup>2</sup> Srov. Závěry k výkladu některých ustanovení zákoníku práce, Prz 35/67 a Cpj 31/67, uveřejněné ve Sborníku Nejvyššího soudu o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních III. Praha: SEVT, 1980, s. 59, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. srpna 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000.

<sup>3</sup> Důvodová zpráva k zákoníku práce.

<sup>4</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. února 2022, sp. zn. 21 Cdo 2149/2020.

poskytnutí doporučil ošetřující lékař a schválila zdravotní pojišťovna a která je „poskytovaná a hrazená v režimu komplexní lázeňské léčebně rehabilitační péče nebo příspěvkové lázeňské léčebně rehabilitační péče. **Lázeňská péče poskytovaná mimo tento režim, tzn. mimo režim veřejného zdravotního pojištění tzv. samoplátcům, tímto ‚lázeňským léčením‘ není.**“<sup>5</sup>

Výklad pojmu „nástup lázeňského léčení“, který ve výše uvedeném rozsudku poskytl Nejvyšší soud, považují autoři za poměrně překvapivý, protože pokud by vůle zákonodárce směřovala k tomu, aby byl vykládán stejně jako dříve používaný obrat „od povolení lázeňského léčení“, nic zákonodárci nebránilo použít stejný obrat.

V této souvislosti lze rovněž uvést, že ačkoliv „nástup lázeňského léčení“ není v zákoníku práce definován, tak v § 33 odst. 4 ZVZP je pojem „nástup“ použit ve zcela jiném významu, přičemž je zde mimo jiné uvedeno: „**Pojištěnec v prvním pořadí naléhavosti je k nástupu na lázeňskou léčebně rehabilitační péči předvolán nejpozději do jednoho měsíce ode dne schválení návrhu zdravotní pojišťovnou, není-li v příloze č. 5 k tomuto zákonu stanoveno jinak, případně po dohodě ošetřujícího a lázeňského lékaře je přeložen do zdravotnického zařízení poskytovatele lázeňské léčebně rehabilitační péče přímo ze zdravotnického zařízení poskytovatele lůžkové péče.**“

Vzhledem k tomu, že pojištěnce k nástupu k lázeňské léčebně rehabilitační péči předvolává zařízení lázeňské léčebně rehabilitační péče, a to v určité lhůtě od schválení návrhu ošetřujícího lékaře zdravotní pojišťovnou, lze konstatovat, že **pojem „nástup k lázeňské léčebně rehabilitační péči“ ve smyslu zákona o veřejném zdravotním pojištění má jiný význam než jaký dovozuje Nejvyšší soud ve vztahu k počátku ochranné doby** ve smyslu zákoníku práce.

Jiný výklad pojmu „nástup lázeňského léčení“ než jaký podává Nejvyšší soud lze najít i v odborné literatuře, která k ochranné době podle zákoníku práce uvádí: „*Podle názoru autora je třeba rozlišovat pojmy ústavní ošetřování a lázeňské léčení, neboť z uvedených zákonných dikce je zřejmé, že ochranná doba v případě lázeňského léčení začíná až nástupem lázeňského léčení (nikoliv tedy podáním návrhu na toto léčení, jak se v praxi občas diskutuje). Ochrannou dobu pokrývající již dobu od podání návrhu na ústavní ošetřování je možno uznat jen v případě ústavního ošetřování (např. nástup do psychiatrické léčebny).*“<sup>6</sup>

Ačkoliv lze s Nejvyšším soudem bezpochyby souhlasit v tom, že zaměstnanec, kterému lékař navrhne lázeňskou léčebně rehabilitační péči, kterou mu zdravotní pojišťovna schválí, se z tohoto důvodu bude zpravidla nacházet v tíživé životní situaci, tak **zůstává otázkou, zda výklad pojmu „nástup lázeňského léčení“ přijatý Nejvyšším soudem již nepřekračuje text zákona.** Podle názoru autorů je tak nyní řada předešlým na zákonodárci, aby buď nově-lou zřetelněji vymezil pojem „nástup lázeňského léčení“ (s tím, že by bylo vhodné se v důvodové zprávě v takovém případě vymezit vůči citovanému rozsudku Nejvyššího soudu), nebo se vrátil k původnímu obratu „od povolení lázeňského léčení“.

## POSOUZENÍ DOBY POSKYTOVÁNÍ LÁZEŇSKÉ LÉČEBNÉ REHABILITAČNÍ PÉČE VE VZTAHU K PRACOVNÍMU POMĚRU A POVINNOSTEM ZAMĚSTNANCE

Ustanovení § 33 odst. 3 ZVZP stanovuje, že lázeňská léčebně rehabilitační péče se poskytuje a hradí jako komplexní lázeňská léčebně rehabilitační péče nebo příspěvková lázeňská léčebně rehabilitační péče. Ustanovení § 33 odst. 4 ZVZP, které se týká **komplexní lázeňské**

<sup>5</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. února 2022, sp. zn. 21 Cdo 2149/2020.

<sup>6</sup> SCHMIED, Zdeněk. Vliv dočasné pracovní neschopnosti na skončení pracovního poměru. *Mzdová účtění*. Olomouc: ANAG. Roč. XXIII (2017), č. 5, str. 17–23.

**léčebně rehabilitační péče**, potom stanovuje, že: „u účastníků nemocenského pojištění se poskytuje **v době jejich dočasné neschopnosti k práci.**“

Na toto ustanovení navazuje § 57 odst. 1 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**ZNP**“), který uvádí, že: „ošetřující lékař rozhodne o vzniku dočasné pracovní neschopnosti pojištěnce, kterému byla na základě veřejného zdravotního pojištění poskytnuta komplexní lázeňská léčebně rehabilitační péče.“ Ustanovení § 59 odst. 1 písm. c) ZNP určuje, že: „ošetřující lékař rozhodne o ukončení dočasné pracovní neschopnosti pojištěnce při ukončení komplexní lázeňské léčebně rehabilitační péče, je-li splněna podmínka v písmenu a)“.

Není tedy pochyb o tom, že **dobu, po kterou bude zaměstnanci poskytována komplexní lázeňská léčebně rehabilitační péče, bude zaměstnavatel evidovat jako dočasnou pracovní neschopnost zaměstnance.** Jde tedy o překážku v práci na straně zaměstnance ve smyslu § 192 zákoníku práce s nároky na pracovní volno a náhradu mzdy či platu tam uvedenými.

Otázkou je, jak řešit případy, kdy má být zaměstnanci poskytnuta **jen příspěvková lázeňská léčebně rehabilitační péče.** Ustanovení § 33 odst. 5 ZVZP uvádí, že: „příspěvková lázeňská léčebně rehabilitační péče je poskytována především pojištěncům s chronickým onemocněním v případech, kdy nejsou splněny podmínky uvedené v odstavci 4. Hrazenými službami jsou pouze vyšetření a léčení pojištěnce.“ V těchto případech si zaměstnanec sám hradí ubytování a stravu ve zdravotnickém zařízení. Z absence obdobných ustanovení o dočasné pracovní neschopnosti, jak je uvedeno u komplexní lázeňské léčebně rehabilitační péče, je zřejmé, že **v případech příspěvkové lázeňské léčebně rehabilitační péče se o dočasnou pracovní neschopnosti zaměstnance nerozhoduje**, a zaměstnanec tak nemá ani nárok na nemocensk. Potvrzení toho, že při poskytování příspěvkové lázeňské léčebně rehabilitační péče není zaměstnanec během pobytu v dočasné pracovní neschopnosti, lze dohledat i na webových stránkách Svazu léčebných lázní České republiky<sup>7</sup>.

V praxi jsou tyto případy nejčastěji řešeny tak, že se **zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne na tom, že během pobytu v lázních bude čerpat dovolenou, eventuálně neplacené pracovní volno.** V obou případech nicméně záleží na zaměstnavateli, zda na takové řešení přistoupí, protože na čerpání dovolené v konkrétním termínu a jejím rozsahu či na poskytnutí neplaceného pracovního volna zaměstnanec nemá právní nárok.

Nedojde-li v případě příspěvkové lázeňské léčebně rehabilitační péče mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem k některé z výše uvedených dohod, **příkláníme se k tomu, že se bude jednat o jinou důležitou osobní překážku v práci** na straně zaměstnance ve smyslu § 199 odst. 1 zákoníku práce.

Vycházíme přitom z toho, že podle § 33 odst. 1 ZVZP je léčebně rehabilitační péče hrazenou službou, která je poskytována „jako **nezbytná součást léčebného procesu**, jejíž poskytnutí doporučil ošetřující lékař a schválila zdravotní pojišťovna.“ Zároveň je podle § 33 odst. 2 ZVZP poskytována „**výhradně jako následná lůžková péče ve zdravotnických zařízeních**, která se nacházejí v místě výskytu přírodního léčivého zdroje nebo na území s klimatickými podmínkami příznivými k léčení, a při poskytování péče jsou tyto přírodní léčivé zdroje nebo klimatické podmínky příznivé k léčení využívány.“

Rovněž podle § 5 odst. 2 písm. f) ZS se jedná o **druh zdravotní péče**, jejímž účelem je „**maximální možné obnovení fyzických, poznávacích, řečových, smyslových a psychických funkcí pacienta cestou odstranění vzniklých funkčních poruch nebo náhradou některé funkce jeho organismu, popřípadě zpomalení nebo zastavení nemoci a stabilizace jeho zdravotního stavu.**“ Přitom podle § 12 písm. d) ZVZP je **pojištěnec (zaměstnanec) povinen „poskytnout součinnost při poskytování zdravotních služeb a kontrole průběhu individuálního léčebného postupu a dodržovat poskytovatelem stanovený léčebný režim.“**

<sup>7</sup> Viz <http://www.lecebnelazne.cz/vse-o-laznich/jak-do-lazni>.

Tím, že je příspěvková lázeňská léčebně rehabilitační péče poskytována jako následná lůžková péče ve zdravotnických zařízeních, je **vyloučeno, aby mohla být realizována ambulantním způsobem mimo pracovní dobu** zaměstnance. Zároveň je zřejmé, že se jedná o **nezbytnou součást léčebného procesu**, a jde tedy primárně o zajištění zdravotního stavu zaměstnance, přičemž tato zdravotní péče je indikována ošetřujícím lékařem a schválena zdravotní pojišťovnou, což v praxi posuzuje revizní lékař zdravotní pojišťovny. Je nemyslitelné, aby o tom, zda zaměstnanci bude, či nebude tato nezbytná zdravotní péče poskytnuta, mohl rozhodovat zaměstnavatel nepřímo tím, zda zaměstnanci poskytne či neposkytne dovolenou či neplacené pracovní volno. Nedávalo by smysl v zákoníku práce definovat ochrannou dobu po dobu trvání „lázeňského léčení“, ale zároveň připustit výklad, že v některých případech by zaměstnavatel mohl zaměstnanci potřebné léčení znemožnit.

Autoři se proto kloní k uvedenému závěru, podle nějž **doba poskytování příspěvkové lázeňské léčebně rehabilitační péče je překážkou v práci na straně zaměstnance**, při níž ovšem zaměstnanci nenáleží náhrada mzdy či platu ani nemocenské. Na dobu této překážky v práci lze na žádost zaměstnance určit čerpání dovolené a tím zaměstnanci zajistit i finanční zabezpečení.



## ~~GENERACE 55+ ANEB NOVÝ CÍL RECRUITERŮ~~

**Mgr. et Mgr. Iveta Sigmundová, MBA,**  
*pracovní psycholog a personalista*

~~Na začátku tohoto roku jsme realizovali výběrové řízení na obsazení pozice nákupčí. Vedení firmy se rozhodovalo mezi dvěma stejně kvalitními kandidátkami. Obě byly z hlediska praxe opravdu 100%, osobnostně by zapadly do týmu velmi dobře, u obou byly vynikající reference. Jedné bylo 32 let a druhé 56 let. Nastalo dilema: pro kterou se rozhodnout? Hodit si korunou? Věkový průměr firmy (včetně majitele) byl nižší, cca 34 let. Pak mi jednatel volal s tím, že se rozhodl přijmout tu starší adeptku. Mile mě překvapil, protože, popravdě, moc šancí jsem této paní nedávala (vzhledem k mladému týmu celého osazenstva firmy). O to větší jsem měla radost.~~

~~A jak to v této firmě vypadá dnes? Paní mi několikrát volala, že v mladším týmu vnitřně omládl a pan jednatel je také nadmíru spokojen. Oceňuje, že se nová kolegyně „nehroučí“ s prvními překážkami, dokáže se na věci dívat s nadhledem a dává do řešení své zkušenosti. Je i pro ostatní členy týmu takovým majákem a zdrojem informací a hlavně zkušeností (a to nejen pracovních, ale i osobních).~~

~~V současné době akutního nedostatku pracovníků na trhu práce slyšíme čím dál více, že se dává šance lidem 50+ nebo 55+. Ve skutečnosti to ale asi tak „sluníčkové“ nebude, jak slyším od kandidátů v tomto věku.~~