

Preventivní řízení

Zajištění pracovních míst pro osoby se závažným postižením

Účelem podnikové prevence je včas rozpoznat potíže při zaměstnávání osob s těžkým zdravotním postižením, vyřešit je nebo v ideálním případě zabránit jejich vzniku.



Přehled preventivního řízení

Zaměstnání nebo pracovní poměr osoby s těžkým zdravotním postižením je ohrožen, protože se zhoršil její zdravotní stav, objevily se potíže s chováním nebo došlo k provozním změnám.

Zaměstnavatel co nejdříve zahájí preventivní řízení a pozve na jednání zaměstnance s těžkým zdravotním postižením i orgán zastupující zaměstnance s těžkým zdravotním postižením, podnikovou/personální radu anebo orgán zastupující zaměstnance, jakož i úřad pro integraci/začleňování.

Vhodná opatření budou projednána a schválena na společném jednání.

Úspěšnost opatření bude přezkoumávána v pevně stanovených termínech. V případě potřeby budou upravena nebo rozšířena.

Cílem je překonat potíže a ochránit pracovní místa.

Foto: Shutterstock/Dusan Petkovic



Další informace naleznete na: bih.de/integrationsaemter

5 Otázky a odpovědi ...

o preventivním řízení

1 Co je preventivní řízení?

Pokud se v pracovním nebo zaměstnaneckém poměru osoby s těžkým zdravotním postižením vyskytnou potíže, které by mohly ohrozit pracovní místo, zahájí zaměstnavatel preventivní řízení. Důraz je vždy kladen na dialog mezi zúčastněnými stranami. Cílem preventivního řízení je ochrana pracovního poměru. Nejsou definována žádná kritéria, na jejichž základě se řízení zahájí. Přesný postup není předepsán ani zákonem.

2 Kdy se zahájí preventivní řízení?

V § 167 odst. 1 SGB IX (zákoník o sociálním pojištění) je stanoveno, že zaměstnavatel musí přijmout opatření, pokud se objeví osobní potíže, problémy s chováním nebo provozní obtíže, které by mohly ohrozit pracovní poměr osoby s těžkým zdravotním postižením. Je zásadně důležité, aby zaměstnavatelé vytvářeli prostředí, které umožňuje dlouhodobé zaměstnávání osoby s těžkým zdravotním postižením. To zahrnuje moderní a v případě potřeby vhodně vybavené pracoviště, jakož i vhodné procesy. Prohlubování dovedností je pro osoby s těžkým zdravotním postižením také velmi důležité. Jestliže se budou společnosti řídit těmito zásadami, mohou se vyhnout mnoha potížím. Pokud však dojde k akutnímu zhoršení zdravotního stavu, dlouhodobé nepřítomnosti v zaměstnání, potížím s chováním nebo změnám na pracovišti, doporučuje se zahájit preventivní řízení.

3 Kdo je účastníkem preventivního řízení?

Zákon nestanoví, jak má zaměstnavatel preventivní řízení v praxi realizovat. Je vhodné co nejdříve zapojit dotčenou osobu, zastupitelský orgán pro zaměstnance s těžkým zdravotním postižením, podnikovou/personální radu nebo zastupitelský orgán zaměstnanců a Úřad pro integraci/začleňování. V případě potřeby by měly být zapojeny i další zúčastněné strany, např. podnikový lékař nebo odborník na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.



4 Jak se preventivní řízení provádí v praxi?

Iniciativa vychází od zaměstnavatele. Řízení se může uskutečnit i bez souhlasu zaměstnance. Dobrá řešení lze nalézt pouze v případě, že se příslušná osoba aktivně zapojí. Pokud se v konkrétním případě ukáže, že je třeba jednat, zaměstnavatel po dohodě se všemi zúčastněnými stranami projedná a dohodne opatření k zachování pracovního místa. Tato opatření budou provedena a jejich úspěšnost bude ve stanovených termínech přezkoumána. V případě potřeby budou opatření společně upravena nebo rozšířena.

5 Jakou podporu poskytuje Úřad pro integraci/začleňování?

Pracovníci Úřadu pro integraci/začleňování vědí jaká podpora je v konkrétním případě možná, a mohou podle toho poradit. V případě potřeby se mohou do procesu zapojit např. specializované integrační služby.

