

Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra regionálního managementu a práva

Bakalářská práce

**Dodržování pracovněprávních předpisů ze strany
zaměstnavatele a případný vliv
na nezaměstnanost**

Vypracovala: Milada Fedorová

Vedoucí práce: JUDr. Martin Slobodník, Ph. D.

České Budějovice 2021

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Milada FEDOROVÁ
Osobní číslo: E16861
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Účetnictví a finanční řízení podniku
Téma práce: Dodržování pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnavatele a případný vliv na nezaměstnanost
Zadávající katedra: Katedra regionálního managementu a práva

Zásady pro vypracování

Cíl práce:

Hlavním cílem je analyzovat dodržování pracovněprávních předpisů v různých podnicích. V práci budou nejprve definovány pracovněprávní předpisy dle odborné literatury. Dále bude sledováno, pomocí dotazníků v podnicích, zda zaměstnavatelé pracovněprávní předpisy dodržují a zda se nevyskytuje v podniku šikana či diskriminace zaměstnance zaměstnavatelem. Záměrem práce je informování zaměstnanců, jak se bránit proti porušování pracovněprávních předpisů a na které instituce se obrátit s touto problematikou. Závěrem práce bude zamýšlení, zda nedodržení pracovněprávních předpisů má vliv na nezaměstnanost.

Metodický postup:

1. Studium odborné literatury vztahující se k tématu.
2. Teoretická část – vymezení pojmů, definice.
3. Praktická část – sběr informací pomocí dotazníkového šetření a analýza zjištěných informací.
4. Závěry a obecná doporučení

Rámcová osnova:

1. Úvod. 2. Literární rešerše. 3. Teoretická část. 4. Praktická část. 5. Závěr. 6. Summary. 7. Seznam literatury 8. Přílohy.

Rozsah pracovní zprávy: 40 – 50 stran

Rozsah grafických prací: dle potřeby

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam doporučené literatury:

Čermák, J. (2008). Bezpečnost práce: aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Praha: Eurounion.

Janků, M., & kol. (2016). Základy práva pro posluchače neprávnických fakult. Praha: C. H. Beck.

Štangová, V. (2010). Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk.

ÚZ č. 1227: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci. (2017). Ostrava: Sagit.

ÚZ č. 1221: Pracovněprávní předpisy, Zaměstnanost, Odškodňování, Odbory, Inspekce práce. (2017). Ostrava: Sagit.

ÚZ č. 1242: Zákoník práce 2018, rejstřík. (2018). Ostrava: Sagit.

Internetové zdroje.

Z důvodu sloučení Katedry práva s Katedrou regionálního managementu přechází práce pod Katedru regionálního managementu a práva.

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Martin Slobodník, Ph.D.**
Katedra regionálního managementu a práva

Datum zadání bakalářské práce: **3. února 2021**
Termín odevzdání bakalářské práce: **16. dubna 2021**

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13
370 05 České Budějovice ⁽¹⁾


doc. Dr. Ing. Dagmar Škodová Parmová
děkanka


doc. PhDr. Miloslav Lápka, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 3. února 2021

Prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou - elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne:

Podpis studentky:

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala JUDr. Martinu Slobodníkovi, Ph.D. za vedení mé práce, rady, cenné připomínky a trpělivost.

Zároveň bych také ráda poděkovala respondentům, kteří se účastnili dotazníkové šetření za jejich odpovědi.

Obsah

1 Úvod	3
1.1 Definování základních pojmů pracovního práva	5
1.1.1 Zaměstnanec a zaměstnavatel.....	5
1.1.2 Pracovní poměr.....	5
1.1.3 Pracovní smlouva	6
1.1.4 Vybrané povinnosti zaměstnavatelů.....	6
1.1.5 Vybraná práva zaměstnanců.....	7
1.2 Vysvětlení pojmu nezaměstnanost a pojmů souvisejících	8
1.2.1 Druhy nezaměstnanosti	8
1.2.2 Situace na trhu práce	8
1.2.3 Příčiny nezaměstnanosti	9
2 Pracovní doba.....	10
2.1 Pracovní režimy	10
2.2 Vybrané výjimky v pracovní době.....	10
2.2.1 Pracovní doba u mladistvých zaměstnanců.....	10
2.2.2 Pracovní doba těhotných žen.....	11
2.2.3 Pracovní doba v dopravě	11
2.3 Délka týdenní pracovní doby	12
2.4 Rozvržení pracovní doby	12
2.4.1 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby	12
2.4.2 Konto pracovní doby	13
2.4.3 Pružná pracovní doba	13
3 Doby odpočinku	15
3.1 Přestávka na jídlo a oddech.....	15
3.2 Bezpečnostní přestávky.....	15
3.2.1 Bezpečnostní přestávka u zaměstnance vystaveného hluku přesahující přípustný expoziční limit.....	15
3.2.2 Bezpečnostní přestávky pro zaměstnance vystavené nestandardním teplotám	16
3.2.3 Bezpečnostní přestávky pro zaměstnance pracující v nepřírodných polohách	16
3.2.4 Bezpečnostní přestávky při práci s celkovou fyzickou a lokální svalovou zátěží	16
3.2.5 Bezpečnostní přestávky při ruční manipulaci s břemenem	17
3.2.6 Bezpečnostní přestávky při práci s rizikovými faktory	17

3.2.7 Další činnosti, kdy vzniká zaměstnanci nárok na bezpečnostní přestávku	17
3.3 Nepřetržitý odpočinek mezi směnami.....	18
3.4 Nepřetržitý odpočinek v týdnu.....	18
3.5 Dny pracovního klidu.....	18
3.6 Přestávky ke kojení	19
4 Práce přesčas, noční práce a pracovní pohotovost	20
4.1 Práce konané přesčas.....	20
4.2 Noční práce	21
4.3 Pracovní pohotovost.....	21
5 Pracovní cesty a vybrané překážky v práci ze strany zaměstnance.....	22
5.1 Pracovní cesta.....	22
5.1.1 Cestovní náhrady	22
5.2 Mateřská a rodičovská dovolená	23
5.2.1 Mateřská dovolená.....	23
5.2.2 Rodičovská dovolená.....	23
6 Instituce pomáhající proti porušování pracovně-právních předpisů	24
6.1 Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	24
6.2 Odborová organizace	24
6.3 Inspektorát práce	25
7 Cíl a metodika práce.....	26
7.1 Cíl práce	26
7.2 Metodický postup práce	26
8 Praktická část.....	27
8.1 Dotazníkové šetření.....	27
8.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření	41
9 Závěr	42
I. Summary and Key words	44
II. Seznam použitých zdrojů	45
III. Seznam grafů a tabulek	48
IV. Seznam příloh	49

1 Úvod

Téma, které jsem si vybrala pro tuto bakalářskou práci ve sféře práva je dodržování pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnavatele a případný vliv na nezaměstnanost. Toto téma jsem zvolila, protože se domnívám, že zaměstnavatelé často pracovní předpisy porušují a zaměstnanci nejsou dostatečně informováni, jaké jsou jejich práva a jak se bránit proti porušování těchto předpisů. Lidé v práci tráví velkou část svého života a porušování jejich práv souvisejících s pracovněprávními vztahy jim může silně narušovat i život mimo pracovní prostředí. Zároveň je pro zaměstnance velmi důležitá pracovní doba a její rozvržení, jelikož rozděluje práci a volný čas. Velké procento obyvatelstva patří právě mezi zaměstnance, a proto je důležité se zaměřit na dodržování pracovních předpisů v podnicích.

Bakalářská práce se zabývá pracovněprávními vztahy. Zároveň informuje o právech zaměstnanců a s nimi souvisejícími povinnostmi zaměstnavatelů. Cílem práce je dozvědět se pomocí dotazníkového šetření, zda zaměstnavatelé porušují pracovní předpisy. Zároveň poukázat na instituce zabývající se porušováním těchto předpisů. Dalším cílem je zjistit, zda by porušení pracovních předpisů zaměstnavatelem mohlo vést k ukončení pracovního poměru zaměstnancem a ovlivnit nezaměstnanost.

Teoretická část této práce se bude skládat z vymezení základních pojmů pracovněprávních vztahů a základních pojmů týkajících se nezaměstnanosti. Také se bude podrobně zabývat pracovní dobou, především její délkou a rozvržením, dobou odpočinku, pracovní pohotovostí. Zaměřím se na práci přesčas, noční práci i dny pracovního klidu. Jedna z posledních kapitol teoretické části práce bude věnována institucím, které se zajímají o pracovní podmínky a pomáhají při porušování pracovních předpisů.

Praktická část bude spočívat v dotazníkovém šetření a jeho vyhodnocení. Dotazníkové šetření bude probíhat dotazováním na internetu a přímo v různých podnicích. Vyhodnocení tohoto šetření se bude zakládat na zjištění, jestli zaměstnavatelé pracovní předpisy porušují nebo ne. Zároveň je důležitá otázka, ve kterých oblastech zaměstnavatelé tyto předpisy porušují. Na základě dotazníku se pokusím dozvědět, zda jsou zaměstnanci ochotni se přiklonit k opouštění pracovních míst z důvodu porušování pracovních předpisů, i přesto, že nemají jiné pracovní místo. Tím by mohla být ovlivněna nezaměstnanost, a to krátkodobá i dlouhodobá. Dalším úkolem dotazníkového

šetření je zjištění, jestli se zaměstnanci při porušování pracovněprávních předpisů obrací o pomoc na úřad inspekce práce.

Pracovněprávní vztahy upravuje především zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. V případě, že nelze použít zákoník práce, se řídí zákonem č. 89/2012 Sb., občanským zákoníkem. Pracovněprávními vztahy se rozumí smluvní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Základem pracovněprávních vztahů je písemná pracovní smlouva podepsaná oběma stranami. V zákoníku práce jsou vymezeny náležitosti tohoto dokumentu a zároveň práva a povinnosti, které z uzavření pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem plynou.

Jedním z důležitých aspektů uvedených v pracovní smlouvě je pracovní doba. Z pracovněprávních vztahů vyplývá, že v pracovní době má zaměstnanec povinnost vykonávat práci pro zaměstnavatele dle pracovní smlouvy. Vzhledem k bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnance je délka a rozvržení pracovní doby omezeno přestávkami v práci, ale také dobou odpočinku mezi směnami. Otázkou zůstává, zda zaměstnavatelé se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a neporušují práva zaměstnanců.

1.1 Definování základních pojmů pracovního práva

Pro tuto bakalářskou práci je nutné vymezit několik základních pojmů v pracovněprávních vztazích.

1.1.1 Zaměstnanec a zaměstnavatel

Zaměstnanec je fyzická osoba, která má podepsanou pracovní smlouvu se zaměstnavatelem v písemné podobě. Této fyzické osobě náleží určitá práva a zároveň povinnosti vůči zaměstnavateli uvedené v pracovní smlouvě a zákoníku práce. Zaměstnavatel může být fyzická, ale i právnická osoba, která v souladu se zákoníkem práce uzavřela pracovní poměr se zaměstnancem. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů)

1.1.2 Pracovní poměr

Pracovní poměr se sjednává mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem prostřednictvím písemné pracovní smlouvy na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Zaměstnanec musí s pracovní smlouvou souhlasit a stvrdit svým podpisem. Pracovní poměr vzniká dnem nástupu do práce, který musí být v pracovní smlouvě uveden. Mezi druhy pracovního poměru patří pracovní poměr na dobu určitou, případně neurčitou. Druhem pracovního poměru může být i částečný pracovní úvazek.

Podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů je zaměstnavatel před uzavřením pracovní smlouvy povinen: *„seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vyplynuly, a s pracovními podmínkami odměňování za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.“*

Pracovní poměr na dobu určitou je druh pracovního poměru sjednaný na určitou dobu stanovenou v pracovní smlouvě. Trvání tohoto typu pracovního poměru nesmí přesáhnout tři roky od vzniku pracovního poměru a může se opakovat maximálně dvakrát. Prodloužení pracovního poměru na dobu určitou je bráno též jako opakování. Pokud zaměstnavatel zaměstnanci přiděluje práci i po uplynutí doby určité, pracovní poměr na dobu určitou se mění na dobu neurčitou.

Pracovní poměr na dobu neurčitou vzniká na základě písemné pracovní smlouvy, která neobsahuje přesný údaj o dni ukončení pracovního poměru. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů)

1.1.3 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva se uzavírá mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem výhradně písemně. Zahrnuje zejména informace o druhu vykonávané práce, místu výkonu práce a důležitý je také den nástupu do práce. Pokud je sjednána zkušební doba, musí být uvedena její délka. Zkušební doba nesmí být delší než tři měsíce, ale u vedoucího zaměstnance může dosáhnout maximálně šesti měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Zaměstnanec musí nastoupit do práce v den, který je uvedený ve smlouvě, pokud mu nebrání překážka v práci. V pracovní smlouvě nesmí chybět jména a příjmení zaměstnance i zaměstnavatele, bydliště zaměstnance a sídlo zaměstnavatele. Dále se uvádí informace o délce dovolené a mzdových podmínkách (například výplatní termín, odměny apod.). Smlouva musí také obsahovat údaj o pracovní době a jejím rozvržení. Musí být uvedeny informace o výpovědních lhůtách a jejich trvání. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů)

1.1.4 Vybrané povinnosti zaměstnavatelů

Pro účely této práce je také nutné vymezit povinnosti zaměstnavatelů, které ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce vyplývají. Mezi tyto povinnosti patří zejména dodržování rovného zacházení se všemi svými zaměstnanci, přidělování práce zaměstnancům dle uzavřené pracovní smlouvy a za odvedenou práci platit mzdu. Před vznikem pracovního poměru se zaměstnancem, který se u zaměstnavatele uchází o zaměstnání, nesmí zaměstnavatel klást otázky, které se bezprostředně netýkají uzavření pracovního poměru. Dále je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance před vznikem pracovního poměru s jeho právy a povinnostmi vyplývající z pracovního poměru a s pracovními podmínkami. Zaměstnavatel nesmí po zaměstnanci požadovat zakázané práce a práce, které neodpovídají schopnostem zaměstnance a jeho zdravotnímu stavu.

Mezi povinnosti zaměstnavatele také patří informovat zaměstnance o poskytnutí pracovnělékařských služeb a zároveň nahradit zaměstnanci, který se podrobí pracovnělékařské prohlídce, ztrátu na výdělku tím způsobenou. Také je povinen informovat zaměstnance o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a zajišťovat pravidelná školení týkající se bezpečnosti. Je povinen poskytnout potřebné ochranné pracovní pomůcky zaměstnancům. Povinností zaměstnavatele také je stanovit pracovní dobu v souladu se zákoníkem práce a dodržovat přestávky v práci. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance v žádném případě diskriminovat nebo šikanovat. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů)

1.1.5 Vybraná práva zaměstnanců

Velmi důležitá jsou právě práva zaměstnanců, která určuje Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Pro zaměstnance mohou být klíčová pro zajištění spravedlivých podmínek v pracovním prostředí. Mezi práva zaměstnance patří především tyto: právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, právo na srozumitelné informace o ochranných opatřeních. Zaměstnanec může odmítnout výkon práce, pokud bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví. Stejně právo platí i v případě, že je ohrožen život nebo zdraví jiné fyzické osoby. Dalším právem zaměstnance je přestávka na jídlo a oddech nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce v délce minimálně třicet minut. Mezi práva zaměstnanců patří i právo na odměnu za odvedenou práci, a to ve formě mzdy (popřípadě platu), která není nižší než minimální mzda. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů)

1.2 Vysvětlení pojmu nezaměstnanost a pojmů souvisejících

Cílem této práce je zjistit, zda porušování pracovněprávních předpisů může ovlivnit nezaměstnanost. Proto je klíčové vysvětlit pojem nezaměstnanost, její druhy a příčiny. Zároveň je důležité vysvětlit, jaké situace na trhu mohou nastat.

Nezaměstnanost je důležitým jevem v tržním hospodářství. Nezaměstnanost její problematika a příčiny se dlouhá léta sledují a vyvíjí. Tento jev je společností brán jako významná porucha, která ukazuje sociální i politický problém. (Šmajsová Buchtová et al., 2013)

Nezaměstnaný je člověk, který nemá stálé pracovní místo, ale je schopný pracovat (má pracovní sílu). Pracovní sílu můžeme definovat jako aktivní obyvatelstvo obsahující zaměstnané i nezaměstnané. (Pavelka, 2007)

1.2.1 Druhy nezaměstnanosti

Mezi druhy nezaměstnanosti patří dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost. Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že osoba je schopná pracovat (má pracovní sílu), ale z důvodu nabízené nízké mzdy nebo jiným nevyhovujícím podmínkám¹ nevykládá svoji pracovní sílu. Tyto lidé jsou ekonomicky neaktivní.

Nezaměstnanost nedobrovolná spočívá v tom, že člověk chce pracovat, aby si zajistil obživu a jiné základní potřeby pro život, ale nemůže najít odpovídající zaměstnání na trhu práce. (Švarcová, 2013)

1.2.2 Situace na trhu práce

Na trhu práce se můžou objevit tři situace, a to rovnost nabídky a poptávky, převis poptávky nad nabídkou a převis nabídky nad poptávkou.

Rovnost nabídky a poptávky je situace, kdy neexistuje žádná nezaměstnanost. Všichni lidé jsou zaměstnání a firmy nepotřebují další pracovní síly. Tato situace je na trhu práce téměř nemožná.

Převis poptávky nad nabídkou je další možnou situací na trhu a nastává především tam, kde je nižší mzda reálná než rovnovážná. Podniky hledají nové zaměstnance, ale za stanovených mzdových podmínek a v potřebném oboru se jim je nedaří sehnat.

¹ Například nevyhovující pracovní doba, nevyhovující druh práce

Převís nabídky nad poptávkou reprezentují lidé, kteří nabízejí svou pracovní sílu na trhu práce, ale firmy ji nejsou schopni využít. Tento případ se děje v ekonomice, kde reálné mzdy převyšují rovnovážné. (Švarcová, 2013)

1.2.3 Příčiny nezaměstnanosti

U nezaměstnanosti můžeme definovat tři druhy příčin. Mezi ně patří frikční nezaměstnanost, strukturální nezaměstnanost a nezaměstnanost cyklická.

Frikční nezaměstnanost je nezaměstnanost krátkodobá. Lidé odcházejí ze zaměstnání například z důvodu stěhování a přechází do jiného zaměstnání.

Strukturální nezaměstnanost souvisí se snižováním poptávky po určitém druhu práce například z důvodu robotizace. Lidé potřebují rekvalifikaci, aby byly schopni získat práci.

Cyklická nezaměstnanost vyplývá z fungování ekonomiky v cyklech. Tento druh nezaměstnanosti se vyskytuje především v období krize, kdy roste nezaměstnanost a snižuje se výše mezd. (Švarcová, 2013)

2 Pracovní doba

Pracovní doba je pro zaměstnance ve firmách zásadní. Určuje hranici mezi časem stráveným v práci a časem volným. Pracovní doba je zakotvena v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnanec je v pracovní době povinen vykonávat druh práce uvedený v pracovní smlouvě. Zároveň zaměstnavatel má právo po zaměstnanci tuto práci v souladu s pracovní smlouvou v pracovní době požadovat. Zaměstnanec má nárok na dobu odpočinku, která se nepovažuje za pracovní dobu.

Součástí stanovené týdenní pracovní doby bez práce přesčas je směna. Směnu je zaměstnanec povinen odpracovat na základě předem daného rozvrhu pracovních směn. Pracovní režim může být dvousměnný nebo i vícesměnný. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů)

2.1 Pracovní režimy

Mezi pracovní režimy můžeme zařadit dvousměnný pracovní režim, třísměnný pracovní režim a nepřetržitý provoz. Při dvousměnném režimu práce se zaměstnanci rovnoměrně střídají ve dvou směnách během dvaceti čtyřech hodin po sobě jdoucích. Pracovníci ve dvousměnném režimu nepřekračují 38,75 hodin týdně. Ve vícesměnném pracovním režimu se zaměstnanci rovnoměrně střídají ve třech nebo i více směnách v rámci dvaceti čtyř hodin po sobě jdoucích. Rozvrhy jednotlivých směn má za úkol zaměstnavatel. Ve třísměnném pracovním režimu je maximální týdenní pracovní doba určena na 37,5 hodiny. V podnicích se může objevit nepřetržitý provoz práce. To je takový provoz, který žádá práci dvacet čtyři hodin denně sedm dní v týdnu. (Gogová et al., 2012)

2.2 Vybrané výjimky v pracovní době

Mezi zaměstnanci existuje několik výjimek v pracovní době napříč různými zaměstnáními. Například mladistvý zaměstnanec nemůže pracovat ve stejných podmínkách jako zaměstnanec plnoletý.

2.2.1 Pracovní doba u mladistvých zaměstnanců

U zaměstnanců, kteří nedosahují věku osmnácti let, je pracovní doba omezena. Směna takového zaměstnance nesmí přesáhnout osm hodin. V týdenní pracovní době to znamená, že nesmí přesáhnout čtyřicet odpracovaných hodin v celkovém souhrnu u všech svých zaměstnavatelů. Zároveň mladistvý zaměstnanec nesmí konat práci v noci.

Zaměstnanec mladší šestnácti let smí vykonat práci maximálně v rozsahu třicet hodin týdně. (Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů)

2.2.2 Pracovní doba těhotných žen

Těhotné zaměstnankyně mají podle zákoníku práce několik výjimek v pracovní době. Například zaměstnavatelé nesmějí nařídít ženám v těhotenství a ženám pečující o dítě do jednoho roku práci přesčas. Těhotná zaměstnankyně nesmí být přeložena do jiného pracoviště, pokud to není na její vlastní žádost. Zaměstnavatel má povinnost přijmout žádost zaměstnankyně na kratší pracovní dobu nebo její úpravu, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Na pracovní cestu může být těhotná žena vysílána pouze s jejím souhlasem. (Ryska, Puškinová, 2014)

2.2.3 Pracovní doba v dopravě

Zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni v dopravě, se řídí nařízením Evropského parlamentu a Rady č. 561/2006 Sb. Podle tohoto nařízení nesmí zaměstnanec pracující jako řidič překročit devět hodin řízení v jednom dni. Týdenní doba řízení nemůže překročit padesát šest hodin. Každý řidič má právo na přestávku po čtyřech a půl hodinách nepřetržité práce po dobu minimálně čtyřiceti pěti minut. Řidiči mají povinnost dodržovat denní a týdenní doby odpočinku podle tohoto nařízení. Během dvaceti čtyř hodin po ukončení předcházející týdenní či denní pracovní doby nastává pro řidiče nová denní doba odpočinku. V případě, že tato doba odpočinku během dvaceti čtyř hodin je minimálně devět hodin a zároveň není delší než jedenáct hodin, je považována za denní dobu odpočinku zkrácenou. Minimální věk průvodčího je omezen na osmnáct let. Stejně tak věk pomocníků řidiče.

Pokud se ve vozidle nachází minimálně dva řidiči náleží každému z nich denní odpočinek minimálně devět hodin po sobě jdoucích za každé období třiceti hodin. V případě, že ve vozidle se nachází pouze jeden řidič, nastává nedělený odpočinek. Nedělený odpočinek znamená, že zaměstnanec má nárok během každých dvaceti čtyř hodin mít odpočinek minimálně jedenáct hodin po sobě jdoucích. Mezi dvěma pracovními týdny musí mít zaměstnanec dvě týdenní doby odpočinku, každou v délce čtyřicet pět hodin.

Dle nařízení vlády č. 589/2006 Sb.: *„evidenci pracovní doby a pracovní pohotovosti člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě uchovává zaměstnavatel po dobu nejméně 2 let po skončení jednotlivých kalendářních roků.“*

2.3 Délka týdenní pracovní doby

Můžeme rozlišovat tři druhy týdenní pracovní doby. Nejčastějším typem týdenní pracovní doby je v rozsahu čtyřiceti hodin týdně. Tento typ pracovní doby můžeme nazývat plným pracovním úvazkem. Dalším druhem týdenní pracovní doby je zkrácená pracovní doba bez snížení mzdy. Tento druh není tak častý a může být zahrnut pouze v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu. Posledním typem je zkrácená pracovní doba se snížením mzdy. Zkrácená pracovní doba musí být uvedena v pracovní smlouvě nebo být povolena na žádost zaměstnance z vážných důvodů. Tato pracovní doba nemusí být rozložena na všechny pracovní dny a zaměstnanci náleží odměna pouze ve výši odpovídající odpracované době. (Janků, M. a kol., 2016)

2.4 Rozvržení pracovní doby

Pracovní doba může být rozvržena rovnoměrně, nerovnoměrně nebo může zaměstnavatel přistoupit k pružné pracovní době.

O tom, jak bude pracovní doba rozvržena, rozhoduje zaměstnavatel. Zároveň zaměstnavatel určuje začátek a konec směny. Pracovní doba se obvykle rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne. Pokud to druh práce neumožňuje, tak zaměstnavatel může rozvrhnout pracovní dobu na určité období. Zaměstnavatel musí při rozvržení pracovní doby dodržet zásady dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnanec má povinnost na začátku směny již být na svém pracovišti připraven k výkonu práce a pracoviště opouštět až po skončení pracovní směny.

Zaměstnavatel má povinnost svého zaměstnance seznámit s rozvrhem pracovní doby nejméně dva týdny předem. V případě konta pracovní doby musí být zaměstnanec obeznámen s rozvrhem pracovní doby alespoň týden před zahájením tohoto rozvrhu. (Machač, 2014)

2.4.1 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

Rovnoměrná pracovní doba znamená, že zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu tak, aby součet odpracovaných hodin dosahoval předem stanovené týdenní délky pracovní doby. Nejčastěji zaměstnavatel rozvrhuje pracovní dobu do pěti pracovních dní. Není to však podmínkou. Délka jedné směny může být maximálně dvanáct hodin a týdenní pracovní doba maximálně čtyřicet hodin práce. Zaměstnavatel má povinnost rozvrhnout pracovní

dobu tak, aby nebyla v rozporu se zákoníkem práce a v souladu s bezpečností práce a ochranou zdraví zaměstnanců. (Sládek, 2008)

2.4.2 Konto pracovní doby

Konto pracovní doby je druh nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Tento druh rozvržení může být uveden v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu. Konto pracovní doby nesmí být uplatňováno u státu, územních samosprávných celků, státního fondu, regionální rady regionu soudržnosti, školské právnické osoby² nebo příspěvkové organizace³ dle § 109 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

Konto pracovní doby umožňuje podnikatelům pružně reagovat na měnící se potřebu práce spojenou s odbytem produkce. Při uplatnění konta pracovní doby nesmí vyrovnávací období přesáhnout dvacet šest týdnů bezprostředně po sobě jdoucích. Kolektivní smlouva může upravit toto období až na padesát dva týdnů po sobě jdoucích. (Janků, M. a kol., 2016)

Je nezbytné, aby zaměstnavatel při uplatňování konta pracovní doby, vedl účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance k prezentaci vyplacené a skutečně dosažené mzdy. Účet pracovní doby zaměstnance musí obsahovat stanovenou týdenní pracovní dobu, rozvrh pracovní doby jednotlivých pracovních dnů včetně začátku a konce směny. Dále je třeba uvést odpracovanou dobu v jednotlivých dnech a součet za týden dle § 87 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

2.4.3 Pružná pracovní doba

K pružné pracovní době může zaměstnavatel přistoupit v zájmu potřeb svých zaměstnanců. Pružná pracovní doba se skládá ze základní a volitelné pracovní doby. Základní pracovní doba je doba, kdy zaměstnanec podléhá povinnosti být na pracovišti v čase, který stanoví jeho zaměstnavatel. U volitelné pracovní doby si stanovuje začátek a konec pracovní doby zaměstnanec. V pružné pracovní době musí být dodržena průměrná týdenní pracovní doba ve vyrovnávacím období stanoveném zaměstnavatelem. Tento typ pracovní doby se neaplikuje v době čerpání dovolené, při pracovní cestě zaměstnance nebo v době důležitých osobních překážek v práci. Neuplatní se ani

² Jedná se o školské právnické osoby zřízené Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.

³ Příspěvková organizace, která veškeré náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost zajišťuje z příspěvku na provoz poskytované z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních předpisů.

v případě, kdy brání jejímu uplatnění provozní důvody a při nutnosti provedení důležitého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven. O dalších důvodech neuplatnění pružné pracovní doby rozhodne zaměstnavatel. (Janků, M. a kol., 2016)

Zaměstnavatel má povinnost obeznámit své zaměstnance se způsobem rozvržení pracovní doby, který se rozhodl aplikovat. Tato informace může být uvedena v pracovní smlouvě, ale není povinnou náležitostí. Pokud však zaměstnavatel do pracovní smlouvy způsob rozvržení pracovní doby uvede, může ho změnit jedině se souhlasem zaměstnance. Zaměstnavatel, který se rozhodne způsob rozvržení do pracovní smlouvy neuvádět, musí zaměstnance o tomto způsobu rozvržení písemně informovat. V tomto případě může způsob rozvržení pracovní doby během pracovního poměru změnit. (Machač, 2014)

3 Doby odpočinku

Zaměstnanci mají za určitých podmínek nárok na přestávku na jídlo a oddech a někteří i na bezpečnostní přestávku. Dodržování těchto přestávek je pro zaměstnance velmi důležité z důvodu ochrany jejich zdraví při práci. Zároveň mezi doby odpočinku patří nepřetržitý odpočinek, ať už mezi dvěma směny nebo v týdnu a dny pracovního klidu.

3.1 Přestávka na jídlo a oddech

Zaměstnanec má právo na přestávku na jídlo a oddech nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce. Tuto přestávku v době trvání nejméně třicet minut zaměstnavatel nemá povinnost dodržet pouze v případě vykonávání prací, které nemůžou být přerušeny. Ale musí být zaměstnanci zajištěna přiměřená doba na jídlo a oddech i bez přerušení provozu, která je započtena do pracovní doby.

Zaměstnanec, který nedosáhl věku osmnácti let, má nárok na třicetiminutovou přestávku nejdéle po čtyřech a půl odpracovaných hodinách nepřetržité práce. Pokud byla přestávka na jídlo a oddech rozdělena, je nezbytné, aby alespoň jedna její část trvala patnáct minut nepřetržitého času. Přestávka v práci nesmí být zaměstnanci poskytnuta na začátku ani na konci jeho pracovní směny. Poskytnutá přestávka se nezapočítává do pracovní doby. O místě a způsobu využití přestávky na jídlo a oddech rozhoduje zaměstnanec sám. (Janků, M. a kol., 2016)

3.2 Bezpečnostní přestávky

Nárok na bezpečnostní přestávku nemá každý zaměstnanec. Tato přestávka je započítávána do pracovní doby, a pokud přestávka na jídlo a oddech případně na bezpečnostní přestávku, bude do pracovní doby započtena.

3.2.1 Bezpečnostní přestávka u zaměstnance vystaveného hluku přesahující přípustný expoziční limit

Bezpečnostní přestávka v práci je uplatňována v případě, že zaměstnanec pracuje obklopený hlukem, který překračuje přípustný limit. Na bezpečnostní přestávku má zaměstnanec nárok nejdéle po dvou odpracovaných hodinách, a to v délce trvání minimálně patnáct minut. Další bezpečnostní přestávku může zaměstnanec využít nejdéle dvě hodiny od ukončení předcházející přestávky. Na poslední bezpečnostní přestávku zaměstnanec nastoupí nejdéle hodinu před koncem jeho pracovní směny. Během trvání bezpečnostní přestávky nesmí být zaměstnanec vystaven hluku přesahující přípustný

expoziční limit. (Nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací)

3.2.2 Bezpečnostní přestávky pro zaměstnance vystavené nestandardním teplotám

Bezpečnostní přestávky musí být poskytovány i zaměstnancům, kteří jsou vystavováni příliš vysokým teplotám na pracovišti nebo naopak příliš nízkým teplotám. Kdy k této zátěži dochází a jakým způsobem budou bezpečnostní přestávky rozvrženy při zátěži teplem nebo chladem určuje nařízení vlády č. 361/2007 Sb., o katalogu ve veřejných službách a správě.

3.2.3 Bezpečnostní přestávky pro zaměstnance pracující v nepřírodných polohách

Zaměstnanec, který trvale vykonává pracovní úkoly v poloze, kterou si nemůže sám zvolit, ale je závislá na uspořádání pracovního místa a pracoviště, charakteru konané práce nebo na konstrukci stroje, hrozí zdravotní rizika. V případě, že zaměstnanec pracuje v pracovní poloze, která překračuje dané hygienické limity, podléhá právu na bezpečnostní přestávky po každých dvou hodinách nepřetržité práce, a to na pět až deset minut. Zaměstnanec může být zajištěno střídání činností při práci nebo střídání práce s jiným zaměstnancem. V tomto případě právu na bezpečnostní přestávku nepodléhá dle § 27 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., o katalogu ve veřejných službách a správě.

3.2.4 Bezpečnostní přestávky při práci s celkovou fyzickou a lokální svalovou zátěží

Zaměstnanec, který vykonává práci s celkovou fyzickou a lokální svalovou zátěží, která přesahuje hygienické limity, má nárok na bezpečnostní přestávky v délce pět až deset minut každé dvě hodiny. Celkovou fyzickou zátěží se rozumí zátěž, která při fyzické dynamické práci používá velké svalové skupiny a je při ní zatíženo více než padesát procent svalové hmoty zaměstnance. Za lokální svalovou zátěž se považuje zátěž malých svalových skupin během výkonu práce končetinami. Pokud nejsou zajištěny bezpečnostní přestávky po dvou hodinách práce, musí zaměstnanec měnit činnosti během pracovní doby. Existuje možnost střídání zaměstnanců při práci s celkovou fyzickou a lokální zátěží, kdy nemusí být naplňovány bezpečnostní přestávky. Hranice hygienického limitu je uvedena v nařízení vlády č. 361/2007 Sb., o katalogu ve veřejných službách a správě.

3.2.5 Bezpečnostní přestávky při ruční manipulaci s břemenem

Podle § 28 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., o katalogu ve veřejných službách a správě se manipulací s břemenem chápe: „*přepřavování nebo nošení břemene jedním nebo současně více zaměstnanci včetně jeho zvedání, pokládání, strkání, tahání, posunování nebo přemísťování, při kterém v důsledku vlastností břemene nebo ergonomických podmínek může dojít k poškození páteře zaměstnance nebo onemocnění z jednostranné nadměrné zátěže.*“

Zaměstnanec musí být před zahájením manipulace s břemenem důkladně seznámen zejména s vahou břemene a jeho vlastnostech, o umístění těžiště břemene, o správném uchopení a podobně. Pokud manipulace s břemenem u zaměstnance přesahuje hygienické limity, musí být zaměstnanci poskytnuta bezpečnostní přestávka nebo střídání činností či zaměstnanců. Zaměstnavatel by se měl pokusit minimalizovat manipulaci s břemenem. Ženy mohou zvedat a přenášet břemena s maximální vahou dvacet kilogramů. U mužů je stanovena vyšší maximálně hranice spojená s vahou zvedaného a přenášeného břemena, a to na 50 kilogramů. (Neugebauer, 2016)

3.2.6 Bezpečnostní přestávky při práci s rizikovými faktory

Pracuje-li zaměstnanec s rizikovými faktory podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, náleží mu bezpečnostní přestávka po prvních dvou hodinách nepřetržité práce, a to ve výši patnáct minut. Následně mu náleží bezpečnostní přestávky každé dvě hodiny od ukončení poslední přestávky, které trvají nejméně deset minut a poslední přestávka nesmí být déle než hodinu před koncem směny.

3.2.7 Další činnosti, kdy vzniká zaměstnanci nárok na bezpečnostní přestávku

Zaměstnancům může také vzniknout právo na bezpečnostní přestávky, když pracují s psychickou zátěží, při zrakové zátěži zaměstnance a v dalších odůvodněných případech. I při těchto činnostech bezpečnostní přestávka trvá pět až deset minut a zařazuje se každé dvě hodiny po souvislém výkonu práce.

3.3 Nepřetržitý odpočinek mezi směnami

Zaměstnanec musí mít mezi koncem jedné směny a směny, která po ní následuje nepřetržitý odpočinek v délce minimálně jedenáct hodin. Zaměstnavatel má povinnost tento nepřetržitý odpočinek zaměstnanci umožnit. Zaměstnanci, kteří jsou mladší osmnácti let mají nárok na pauzu v minimální délce dvanáct hodin během dvaceti čtyřech hodin po sobě jdoucích.

Odpočinek zaměstnance staršího osmnácti let může být zkrácen na osm hodin během dvaceti čtyř hodin pouze v případě, že následný odpočinek bude prodloužen minimálně o tu dobu, o kterou byl předchozí odpočinek zkrácen. Zkrácený odpočinek může nastat v nepřetržitých provozech, v případě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, při práci přesčas, při poskytování služeb obyvatelstvu nebo v zemědělství.

3.4 Nepřetržitý odpočinek v týdnu

Zaměstnavatel musí navrhnout pracovní dobu přesně tak, aby měl zaměstnanec minimálně třicet pět hodin v týdnu nepřetržitý odpočinek. U zaměstnance mladšího osmnácti let je nepřetržitý odpočinek navýšen na minimálně čtyřicet osm hodin v týdnu. Zaměstnavatel může v této době uložit práci pouze výjimečně. Další podrobnosti jsou uvedeny v § 92 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

„Jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle“, dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

3.5 Dny pracovního klidu

Dny pracovního klidu jsou myšleny dny, na které případně nepřetržitý odpočinek pro zaměstnance v týdnu. Do dnů pracovního klidu také patří svátky. Práce ve dnech pracovního klidu je možná pouze výjimečně. Podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů má zaměstnavatel možnost nařídit práce ve dnech pracovního klidu zejména v případě, že je potřeba provést naléhavé opravné práce, nakládací a vykládací práce, inventurní nebo závěrkové práce, práce konané v nepřetržitém režimu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu, práce v dopravě a při živelních událostech. (Janků, M. a kol., 2016)

3.6 Přestávky ke kojení

Zvláštním typem přestávek v práci je přestávka ke kojení pro ženy pečující o dítě do jednoho roku. Zaměstnavatel má povinnost poskytnout zaměstnankyni, která své dítě kojí, k běžným přestávkám v práci i přestávku ke kojení. Zaměstnankyni náleží dvě přestávky ke kojení za každé dítě do konce prvního roku v délce trvání třicet minut. V další třech měsících jí přísluší jedna půlhodinová přestávka. Pokud zaměstnankyně pracuje ve zkrácené pracovní době, ale její úvazek je alespoň poloviční, má nárok na jednu přestávku na kojení v délce třiceti minut na dítě do jednoho roku. Přestávka na kojení je započítávána do pracovní doby a náleží za ni zaměstnankyni náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. (Zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů)

4 Práce přesčas, noční práce a pracovní pohotovost

4.1 Práce konané přesčas

Práce přesčas je práce konaná nad stanovený limit týdenní pracovní doby. Není ji možné konat pravidelně. Práce přesčas může být zaměstnavatelem nařízena pouze z vážných provozních důvodů. Tato práce nesmí překročit osm hodin v týdenní pracovní době a sto padesát hodin v kalendářním roce. Pokud zaměstnavatel potřebuje překročit tyto týdenní nebo roční limity, musí učinit dohodu se zaměstnancem. Zaměstnankyně, která je těhotná a zaměstnanec pečující o dítě mladší jednoho roku nesmí konat práci přesčas. Stejně pravidlo platí pro zaměstnance mladšího osmnácti let. Zaměstnavatel je povinen vést evidenci pracovní doby do níž spadají i práce konané přesčas. Zaměstnanec, který má podle pracovní smlouvy zkrácený úvazek, nelze nařídit práci přesčas. Zaměstnanec, kterému zaměstnavatel poskytl za práci přesčas náhradní volno, se počet hodin práce přesčas nezapočítává do týdenních a ročních limitů. (Kottnauer et al., 2002-2004)

O práci přesčas nejde v případě, že zaměstnanec zůstává na pracovišti déle, ale zaměstnavatel mu práci přesčas nenařídil. V tomto případě nemá zaměstnanec žádný nárok na odměnu za práci přesčas ani na náhradní volno. Pokud zaměstnanec obdržel větší počet úkolů, než může ve své pracovní době stihnout a za účelem dokončení těchto úkolů zůstane v práci déle, jedná se o práci přesčas. Zaměstnavatel nemůže zaměstnanci nařídit práci přesčas, pokud nemá vážné důvody uvedené v zákoníku práce. (Machač, 2014)

Dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů: „*Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období podle odstavce 4 se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.*“

Zaměstnanec, který pracuje přesčas má zpravidla nárok na mzdu plus příplatek minimálně dvacet pět procent průměrného výdělku. Zaměstnavatel může zaměstnanci místo této odměny nabídnout náhradní volno, ale pouze s jeho souhlasem. Koná-li zaměstnanec práci přesčas ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, náleží mu za takovou práci příplatek ve výši padesáti procent průměrného výdělku. Pokud zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci náhradní volno za práci konanou přesčas do tří měsíců od vykonání této práce, zaměstnanec může požadovat část platové tarify, osobního příplatku, příplatek za práci ve ztíženém prostředí a příplatek za práci přesčas, pokud se nedohodnou jinak. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů)

4.2 Noční práce

Jako noční práce se počítá práce, kterou zaměstnanec vykonává mezi dvacátou druhou hodinou a šestou hodinou. Zaměstnanec vykonává noční práci v případě, že odpracuje pravidelně alespoň tři hodiny ze své pracovní doby v těchto nočních hodinách v rámci dvaceti čtyř hodin. Práce v noční době nesmí být delší než osm hodin. Zaměstnanci mají nárok dostávat příplatek za každou hodinu práce konanou v noci. Mladistvý zaměstnanec nesmí v noční době vykonávat žádnou práci. Podle zákoníku práce náleží zaměstnanci za práci vykonávanou v noci příplatek ve výši dvacet procent průměrného výdělku. (Janků, M. a kol., 2016)

4.3 Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovostí se rozumí období, kdy zaměstnanec musí být připraven vykonat práci dle pracovní smlouvy, mimo své pracoviště ve chvíli naléhavé potřeby, která bude vykonána nad limit jeho pracovního rozvrhu. Zaměstnavatel zaměstnanci nemůže pracovní pohotovost nakázat, se zaměstnancem je potřeba se dohodnout. Pokud je zaměstnanec v pracovní pohotovosti nad rámec určené týdenní pracovní doby, jedná se o práci přesčas a náleží mu za ni odměna nebo náhradní volno. V případě, že zaměstnanec v pracovní pohotovosti žádnou práci nevykoná, do pracovní doby není započítána. (Janků, M. a kol., 2016)

5 Pracovní cesty a vybrané překážky v práci ze strany zaměstnance

5.1 Pracovní cesta

Za pracovní cestu se považuje dočasné vyslání zaměstnance pracovat mimo pracoviště uvedené ve smlouvě. Zaměstnanec může odmítnout pracovní cestu, která je na dobu nezbytné potřeby. Zaměstnanec, který odjel na pracovní cestu, vykonává práci přesně podle pokynů vedoucího, který o pracovní cestě rozhodl. V případě, že zaměstnavatel pošle zaměstnance na pracovní cestu do jiné organizační složky, má možnost pověřit jiného vedoucího pracovníka, aby práci zaměstnance koordinoval. Zaměstnanec může být vyslán na pracovní cestu bez svého souhlasu, jestliže se jedná o státního zaměstnance. Podmínky, které se pracovní cesty týkají a mohou ovlivnit výši náhrad, určuje předem písemně zaměstnavatel⁴. Doba, kterou zaměstnanec stráví na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů a spadá do pracovní doby se pokládá za překážku v práci na straně zaměstnavatel. Tudíž má zaměstnanec nárok na mzdu nebo plat. Se zaměstnancem, který tráví nějaký čas na pracovní cestě v dopravním prostředku, se zaměstnavatel vypořádá ve výši stravného. Doba vyslání na pracovní cestu a vzdálenost přechodného pracoviště od místa bydliště není určena. (Stravování zaměstnanců a pracovní cesty v otázkách a odpovědích: [52 otázek a odpovědí z praxe], 2003)

5.1.1 Cestovní náhrady

Cestovní náhradou se rozumí náhrada výdajů vzniklých díky pracovní cestě. Výdaje vynaložené v souvislosti s pracovní cestou proplácí zaměstnavatel. Zaměstnavatel má povinnost poskytnout zaměstnanci zálohu ve výši předpokládaných nákladů na pracovní cestu, pokud se nedohodnou se zaměstnancem jinak. Jsou-li výdaje nižší než poskytnutá záloha, zaměstnanec má povinnost rozdíl vyplatit zaměstnavateli. Zaměstnanec musí zpravidla vynaložený výdaj prokázat například fakturou. Podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci náhradu jízdních výdajů, výdajů za ubytování, jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny, výdajů za ubytování, zvýšených stravných výdajů a nutných vedlejších výdajů. (Machač, 2014)

⁴ Například začátek a konec pracovní cesty, místo výkonu pracovní cesty, dopravní prostředek, avšak musí přihlídnout k oprávněným zájmům svého zaměstnance.

5.2 Mateřská a rodičovská dovolená

Mateřská a rodičovská dovolená se řadí do překážek v práci na straně zaměstnance. Mateřskou a rodičovskou dovolenou má zaměstnankyně a zaměstnanec nárok čerpat současně. Nárok na mateřskou dovolenou může mít i zaměstnanec, který na základě rozhodnutí příslušného orgánu, převzal dítě do péče suplující péči rodičů. V tomto případě náleží zaměstnanci mateřská dovolená v délce dvacet dva týdnů ode dne převzetí dítěte. Pokud pečuje o dvě a více dětí, tak v délce třicet jedna týdnů.

5.2.1 Mateřská dovolená

Zaměstnankyni ve spojitosti s porodem a péčí o dítě náleží mateřská dovolená, a to v délce dvacet osm týdnů. Pokud však zaměstnankyně porodila dvě a více dětí zároveň prodlužuje se mateřská dovolená na třicet sedm týdnů. Mateřská dovolená zpravidla začíná od začátku šestého týdne před porodem, ale nejdříve může začít na začátku osmého týdne před porodem. Porodí-li zaměstnankyně mrtvé dítě, přísluší jí dovolená v délce čtrnácti dnů. Mateřská dovolená nesmí být kratší než čtrnáct dní a nesmí být ukončena ani přerušena před ukončením šestého týdne ode dne porodu.

„Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby stanovené v odstavci 1. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, přísluší jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň 2 nebo více dětí.“, dle § 195 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

5.2.2 Rodičovská dovolená

V souvislosti s prohloubením péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci a zaměstnankyni na žádost rodičovskou dovolenou. Matce náleží rodičovská dovolená po ukončení mateřské dovolené. Otcí rodičovská dovolená přísluší od narození dítěte. Rodičovská dovolená je v délce, o jakou zaměstnanci požádají. Tato délka nesmí překročit tři roky věku dítěte, kterého se rodičovská týká. (Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů)

6 Instituce pomáhající proti porušování pracovněprávních předpisů

Mezi instituce pomáhající proti porušování pracovněprávních předpisů můžeme řadit například radu zaměstnanců a odborové organizace. Odborové orgány mají pravomoc provádět kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů. Nejdůležitější roli v porušování pracovněprávních předpisů hraje inspektorát práce.

6.1 Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

V zaměstnání lze vybrat radu zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Rada zaměstnanců musí mít nejméně tři členy a nejvýše může mít patnáct členů. Počet členů nesmí být sudý. Počet zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podléhá závislosti na celkovém počtu zaměstnanců u zaměstnavatele a na rizikovitosti vykonávaných úkonů. Na deset zaměstnanců může být stanoven maximálně jeden zástupce. O počtu členů rady zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci rozhoduje zaměstnavatel po projednání s volební komisí. Funkční období rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochranu zdraví při práci je v délce tři roky. Doporučovat kandidáty má možnost každý zaměstnanec zaměstnavatele v pracovním poměru. Působnost rady zaměstnanců spočívá především v informování zaměstnanců a projednání některých pracovněprávních otázek.

6.2 Odborová organizace

O pomoc můžou zaměstnanci požádat odborovou organizaci, jestliže u zaměstnavatele působí. Odborové organizace mají oprávnění jednat v pracovněprávních vztazích za podmínek stanovených zákonem nebo ujednaných v kolektivní smlouvě. Odborová organizace může jednat jen v případech, kdy je k tomu oprávněna. Podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů koná za odborovou organizaci orgán jmenovaný jejími stanovami. Pokud u zaměstnavatele působí více odborových organizací, tak má zaměstnavatel povinnost, když se jedná o větší počet zaměstnanců, vykonávat povinnosti vůči všem odborovým organizacím, není-li dohodnuto jinak. Zaměstnavatel má povinnost sdělovat odborné organizaci zejména informace o vývoji mezd a platů, ekonomické a finanční situaci podniku, právním

postavení zaměstnavatele a jeho změnách, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách a dalších. (Andraščíková, 2014)

6.3 Inspektorát práce

V České republice máme státní úřad inspekce práce a osm oblastních inspektorátů práce. Mezi ně patří OIP Hlavní město Praha, OIP Středočeský kraj, OIP Jihočeský kraj a Vysočina, OIP Plzeňský a Karlovarský kraj, OIP Ústecký a Liberecký kraj, OIP Královéhradecký a Pardubický kraj, OIP Jihomoravský a Zlínský kraj a OIP Moravskoslezský a Olomoucký kraj.

Úřad a inspektoráty kontrolují právní předpisy vymezující pracovní dobu a dobu odpočinku, právní předpisy k zajištění bezpečnosti práce, právní předpisy upravující péči o dítě v dětské skupině a mnohé další, dle zákona č. 251/2005 Sb., zákona o inspekci práce. Inspektorát zároveň uděluje opatření k odstranění nedokonalostí zjištěných při kontrole a stanovuje lhůty k jejich odstranění, kontroluje plnění opatření k odstranění zjištěných nedokonalostí, má právo kontrolovat důvody a souvislosti se vznikem pracovního úrazu, uděluje zaměstnavatelům i zaměstnancům bezúplatné poradenství ohledně ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek a podobně. Zaměstnanec, který pracuje v zaměstnání, kde se porušují pracovněprávní předpisy, se může obrátit o pomoc na inspektorát práce, který v oblasti pracoviště působí.

Působnost inspektorátu práce platí na zaměstnavatele a jejich zaměstnance, na právnické osoby, které vykonávají veřejné funkce, fyzické osoby konající veřejnou funkci, rodinný závod a další osoby uvedené v § 6 zákona č. 251/2005 Sb., zákona o inspekci práce.

7 Cíl a metodika práce

7.1 Cíl práce

Cílem této bakalářské práce je zjištění, zda zaměstnavatelé dodržují pracovní předpisy nebo je naopak porušují. Zároveň je cílem zjistit, které předpisy zaměstnavatelé porušují a zda to nemá vliv na opouštění pracovních míst jejich zaměstnanců. Posledním z cílů je zlepšit informovanost zaměstnanců ohledně pracovních předpisů a odborech, kteří se zabývají jejich porušováním.

7.2 Metodický postup práce

Napsání této bakalářské práce předcházelo studium odborné literatury. Mezi zdroje bakalářské práce patří i některé internetové stránky. Literární rešerše obsahuje vymezení základních pojmů, které se týkají pracovních předpisů, ale zároveň i nezaměstnanosti. Dále se v ní uvádí informace o pracovní době, jejích režimech, délce a rozvržení. Další část se zmiňuje o době odpočinku, především o přestávkách v práci na oddech a jídlo a bezpečnostních přestávkách. Následně je popsána práce přesčas, noční práce, pracovní pohotovost a nesmí chybět ani kapitola o pracovních cestách.

Nejdůležitějším bodem bakalářské práce je dotazníkové šetření. Dotazníkové šetření probíhalo pomocí umístěného dotazníku na internet, ale i osobně v různých podnicích. Mým cílem bylo zjistit, zda zaměstnanci mají spravedlivé pracovní podmínky v zaměstnání a nejsou nějakým způsobem omezováni v rozporu se zákoníkem práce. Dotazníkové šetření bylo zcela anonymní a použila jsem otázky uzavřené, kde měli zaměstnanci na výběr z několika odpovědí a otázky otevřené, kde zaměstnanci měli možnost vyjádřit svůj postoj.

Struktura dotazníku byla vytvořena pomocí odborné literatury a zákoníku práce. Dotazník obsahuje dvacet tři otázek, z toho dvacet dva uzavřených otázek a jednu otevřenou. Otázky jsou zaměřeny na pracovní dobu, bezpečnost práce, minimální mzdu, šikanu zaměstnanců a podobně. Získaná odpovědi jsou zpracovány v podobě tabulek a grafů.

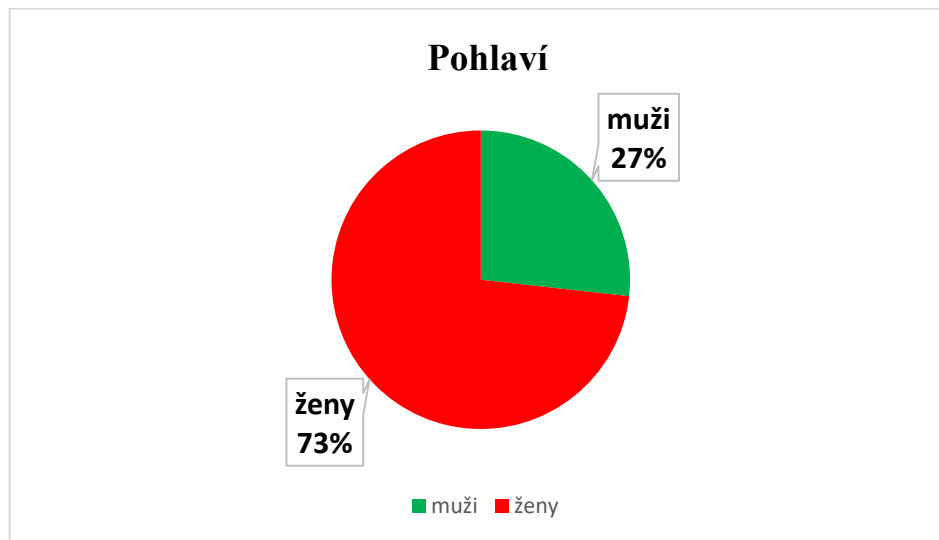
8 Praktická část

Pro zpracování bakalářské práce na téma dodržování pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnavatele a případný vliv na nezaměstnanost byl vypracován anonymní dotazník pro různé zaměstnance v České republice. Dotazníkové šetření se zúčastnilo sedmdesát jedna respondentů. Vyhodnocení dotazníku bude pomocí tabulek a grafů vytvořeno v programu Microsoft Office Excel.

8.1 Dotazníkové šetření

1. otázka: Pohlaví

Graf 1: Pohlaví respondentů



Zdroj: Vlastní zdroj

Díky grafu můžeme vidět, že 73 % z dotazovaných byly ženy a 27 % dotazovaných muži.

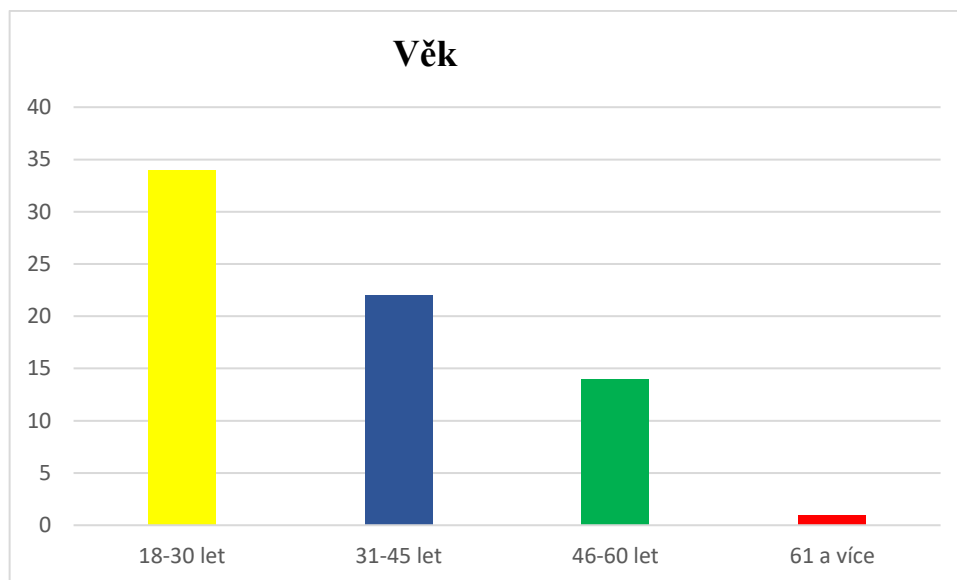
2. otázka: Věk

Tabulka 1: Věk respondentů

Věk	Muži	Ženy	Celkem
18-30 let	6	28	34
31-45 let	5	17	22
46-60 let	7	7	14
61 a více	1	0	1
Celkem	19	52	71

Zdroj: Vlastní zdroj

Graf 2: Věk respondentů



Zdroj: Vlastní zdroj

V tabulce jedna můžeme vidět, že mezi dotazovanými ženami bylo nejvíce respondentů ve věku 18-30 let a mezi dotazovanými muži nejvíce ve věku 46-60 let. Ve věku 61 let a více byl pouze jeden respondent, a to mužského pohlaví.

Z grafu máme možnost vypočítat, že nejvíce respondentů bylo ve věku 18-30 let a nejméně ve věku 61 let a více.

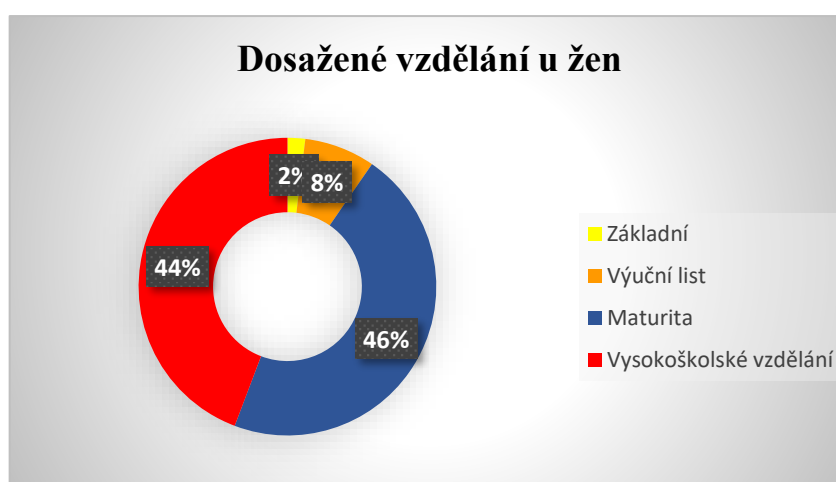
3. otázka: Dosažené vzdělání

Tabulka 2: Dosažené vzdělání

Dosažené vzdělání	Žena	Muž
Základní	1	0
Výuční list	4	3
Maturita	24	9
Vysokoškolské vzdělání	23	7
Celkem	52	19

Zdroj: Vlastní zdroj

Graf 3: Dosažené vzdělání dotazovaných žen



Zdroj: Vlastní zdroj

Graf 4: Dosažené vzdělání u dotazovaných mužů



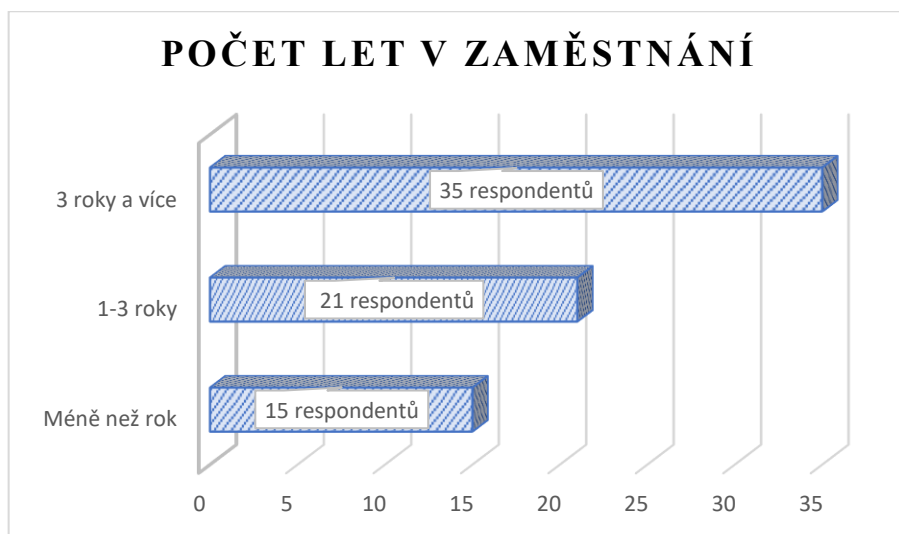
Zdroj: Vlastní zdroj

V tabulce číslo dvě můžeme vidět strukturu vzdělání u dotazovaných žen a mužů. U grafu tři názorně vidíme dosažené vzdělání u respondentů ženského pohlaví. Ve čtvrtém grafu

se nám zobrazuje dosažené vzdělání u dotazovaných mužů. Jedna z žen dosáhla základního vzdělání, mezi muži je dosažené vzdělání vyšší než základní. V grafu tři je vidět že největší procento dotazovaných žen dosáhlo maturity. Z grafu čtyři můžeme vyčíst, že nejméně mužů odpovídalo se základním vzděláním a s výučním listem se dotazníku účastnilo 16 % mužů.

4. otázka: Kolik let pracujete ve Vašem zaměstnání?

Graf 5: Počet let v zaměstnání

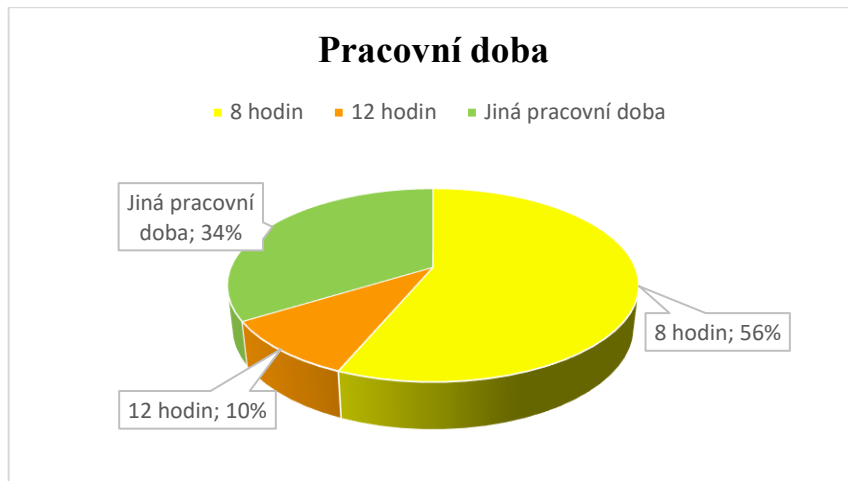


Zdroj: Vlastní zdroj

V grafu pět vidíme, že 35 z dotazovaných setrvává ve svém zaměstnání déle než tři roky, 21 respondentů 1-3 roky a 15 respondentů je ve svém zaměstnání kratší dobu než rok.

5. otázka: Jakou pracovní dobu máte uvedenou v pracovní smlouvě?

Graf 6: Pracovní doba

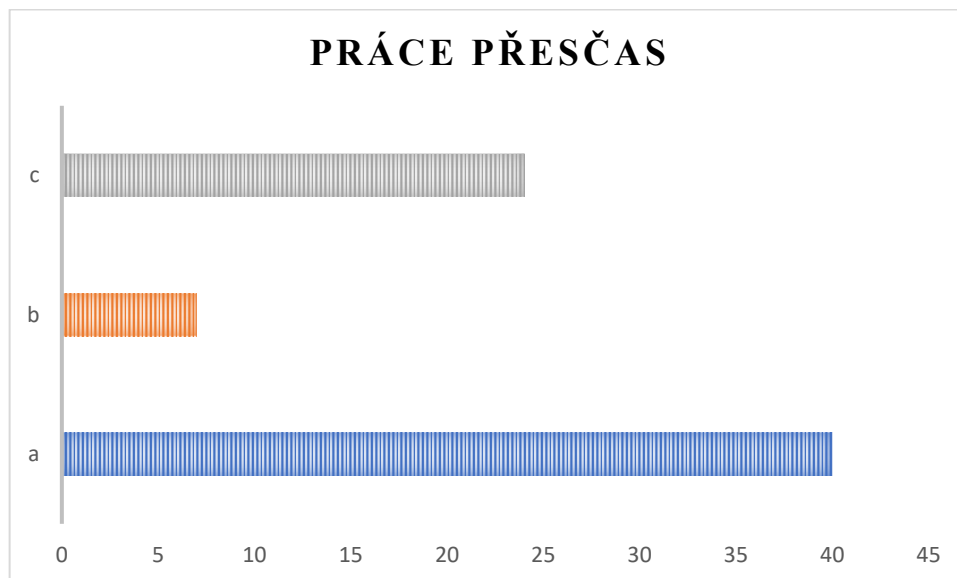


Zdroj: Vlastní zdroj

V šestém grafu vidíme, že 8 hodin pracuje 56 % z dotazovaných, 12 hodin 10 % a 34 % respondentů má v pracovní smlouvě uvedenou jinou pracovní dobu.

6. otázka: Vyžaduje Váš zaměstnavatel práci přesčas?

Graf 7: Práce přesčas



Zdroj: Vlastní zdroj

V grafu sedm vidíme, že nejvíce respondentů odpovědělo odpověď a) a nejméně b). Za a) se skrývá odpověď: Ano, ale jen z vážných důvodů nebo po domluvě se mnou. Za b) je odpověď: Ano, nařizuje práci přesčas, ale bez mého souhlasu a odpověď c) je: Ne, práci přesčas zaměstnavatel nevyžaduje.

Sedm respondentů uvedlo, že zaměstnavatel jim nařizuje práci přesčas bez vážných důvodů a jejich souhlasu. Tito zaměstnavatelé porušují pracovněprávní předpisy podle zákoníku práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

7. otázka: Pokud po Vás zaměstnavatel vyžaduje práci přesčas, dostáváte za tuto práci příplatek nebo náhradní volno?

Tabulka 3: Otázka 7

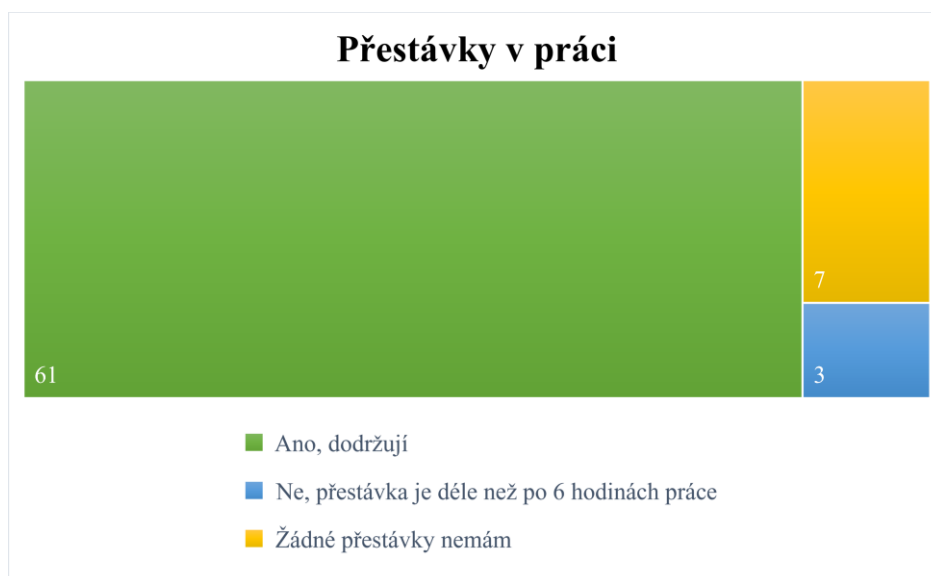
Pokud po Vás zaměstnavatel vyžaduje práci přesčas, dostáváte za tuto práci příplatek nebo náhradní volno?	
Ano, vždy dostanu příplatek za práci přesčas nebo se domluvím na náhradním volnu	36 respondentů
Ne, zaměstnavatel neposkytuje příplatek za práci přesčas ani náhradní volno	20 respondentů
Nepracuji přesčas	15 respondentů

Zdroj: Vlastní zdroj

V třetí tabulce můžeme vidět počet jednotlivých odpovědí na otázku číslo sedm. Dvacet respondentů odpovědělo, že zaměstnavatel jim neposkytuje příplatek za práci přesčas ani náhradní volno. Jednání těchto zaměstnavatelů je protiprávní. U padesáti jedna dotazovaných zaměstnanců zaměstnavatelé příplatek za práci přesčas nebo náhradní volno poskytují a jednají v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, ve znění pozdějších předpisů.

8. otázka: Dodržují se u Vás v zaměstnání povinné přestávky nejdéle po 6 hodinách práce?

Graf 8: Přestávky v práci

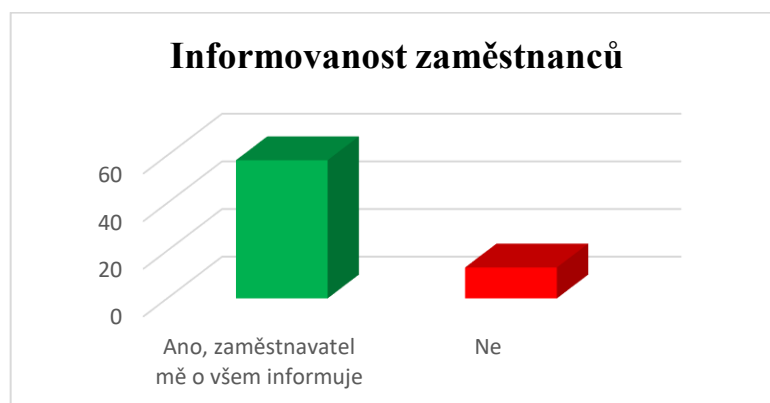


Zdroj: Vlastní zdroj

Graf 8 ukazuje, jak zaměstnavatelé dodržují přestávky v práci u dotazovaných zaměstnanců. Šedesát jedna tázaných zaměstnanců má přestávky v práci v souladu se zákoníkem práce. Zbývajících deset zaměstnanců má přestávky déle než po šesti hodinách nebo je nemá vůbec. Deset ze sedmdesáti jedna zaměstnavatelů porušuje pracovněprávní předpisy z důvodu nedodržování přestávek v práci.

9. otázka: Máte dostatek informací potřebných k výkonu Vaší práce (pracovní náplň, rozsah práce...)?

Graf 9: Informovanost zaměstnanců

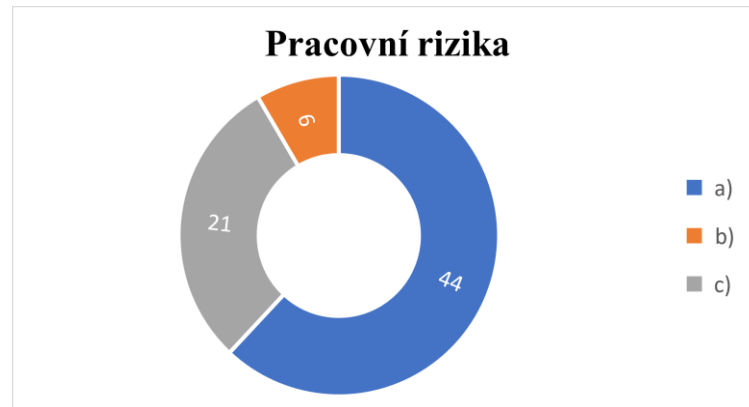


Zdroj: Vlastní zdroj

V devátém grafu je zobrazena informovanost zaměstnanců od jejich zaměstnavatelů. Třináct z tázaných zaměstnanců se vyjádřilo k informovanosti od zaměstnavatele negativně. Zaměstnanci mají nárok na dostatek informací potřebných k práci a když je zaměstnavatel neposkytne, může být stíhán pro nedodržení pracovněprávních předpisů.

10. otázka: Byl/a jste informován/a o možných rizicích při práci a předcházení jim?

Graf 10: Pracovní rizika



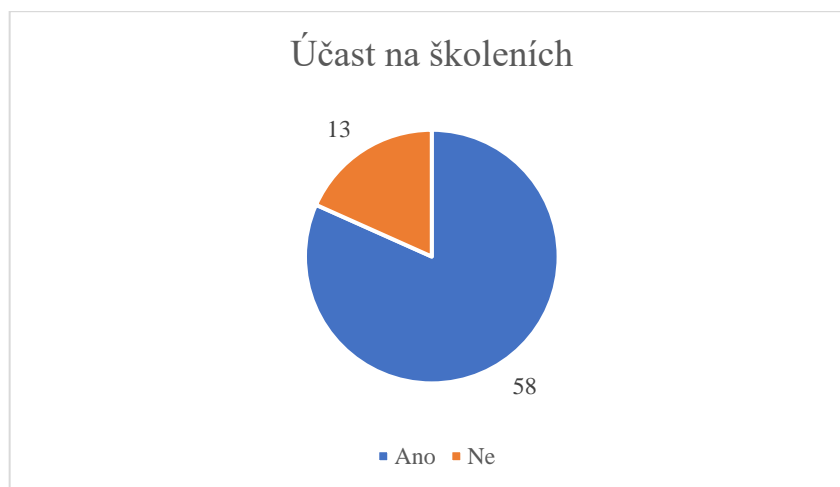
Zdroj: Vlastní zdroj

Graf deset zobrazuje odpovědi respondentů na otázku desátou. Mezi odpovědi patří: a) Ano, zaměstnavatel mě informoval o bezpečnosti práce před nástupem do zaměstnání, b) Ano, zaměstnavatel mě informoval, ale až v průběhu pracovního poměru, c) Ne, zaměstnavatel mě neinformoval.

Zaměstnavatel má povinnost zaměstnance informovat o bezpečnosti práce ještě před nástupem do zaměstnání. Z grafu tedy vyplývá, že dvacet sedm zaměstnavatelů porušilo pracovněprávní předpis uvedený v zákoníku práce.

11. otázka: Účastníte se pravidelných školení o bezpečnosti práce?

Graf 11: Účast na školeních



Zdroj: Vlastní zdroj

Graf jedenáct zobrazuje, kolik z respondentů se účastní pravidelných školení o bezpečnosti práce. Třináct respondentů uvedlo, že se pravidelných školení neúčastní, což není v souladu se zákoníkem práce.

12. otázka: Poskytuje Vám zaměstnavatel ochranné pracovní pomůcky?

Tabulka 4: Ochranné pracovní pomůcky

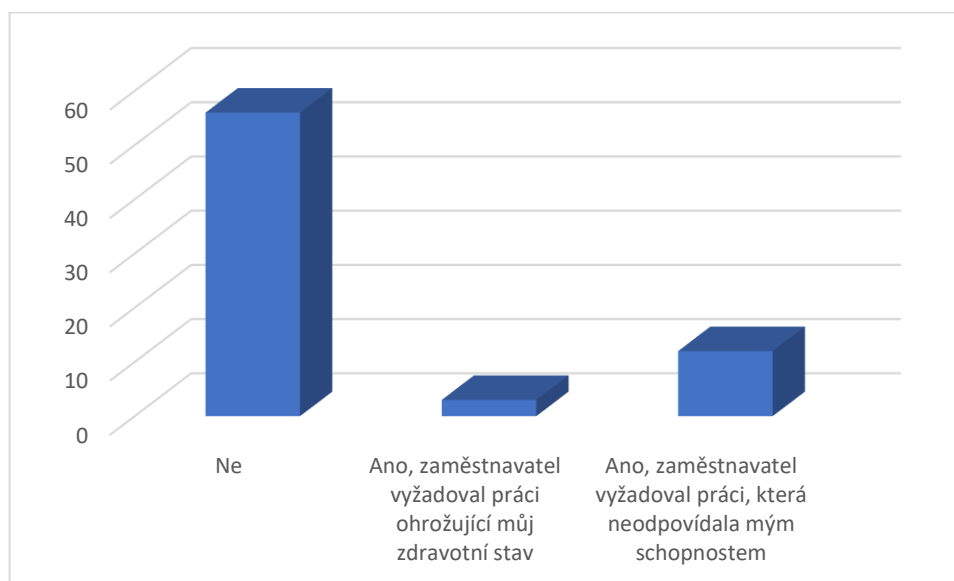
Odpověď	Počet respondentů
Ano, poskytuje	38
Ano, ale ne všechny potřebné k výkonu mého zaměstnání	16
Ne, zaměstnavatel mi neposkytuje žádné potřebné ochranné pomůcky	17
	71

Zdroj: Vlastní zdroj

V tabulce čtyři přehledně vidíme, jak dotazovaní zaměstnanci odpověděli na otázku číslo dvanáct. Pouze třicet osm respondentů uvedlo, že všechny ochranné pracovní pomůcky od svého zaměstnavatele obdrželo. Třicet tři tázaných zaměstnanců obdrželo nedostatek nebo vůbec žádné pracovní pomůcky. Zaměstnavatel má povinnost poskytnout zaměstnanci veškeré ochranné pracovní pomůcky, které ke své práci potřebuje. V tomto případě třicet tři ze sedmdesáti jedna zaměstnavatelů nejedná v souladu se zákoníkem práce.

13. otázka: Byl/a jste někdy nucen/a zaměstnavatelem k práci, která neodpovídá Vaším schopnostem nebo zdravotní stavu?

Graf 12: Otázka 13



Zdroj: Vlastní zdroj

V grafu číslo dvanáct jsou vyobrazeny odpovědi dotazovaných zaměstnanců na otázku třináct. Můžeme vidět, že nejvíce tázaných zaměstnanců odpovědělo, že nikdy nebyli nuceni k práci, která by neodpovídala jejich schopnostem nebo zdravotnímu stavu. Zatímco u zaměstnanců, kteří zvolili z dalších dvou odpovědí, dochází k porušování pracovněprávních vztahů ze strany zaměstnavatele. Dvanáct zaměstnanců odpovědělo, že zaměstnavatel po nich někdy vyžadoval práci, která neodpovídala jejich schopnostech a tři respondenti přiznali, že po nich zaměstnavatel vyžadoval práci, která neodpovídala jejich zdravotnímu stavu.

14. otázka: Prodělal/a jste ve Vašem zaměstnání pracovní úraz?

Tabulka 5: Pracovní úrazy

Odpověď	Počet respondentů
Ne, neprodělal/a	65
Ano, pracovní úraz jsem prodělal/a a byl zapsán do knihy úrazů	3
Ano, ale pracovní úraz nebyl zapsán do knihy úrazů	3
Společně	71

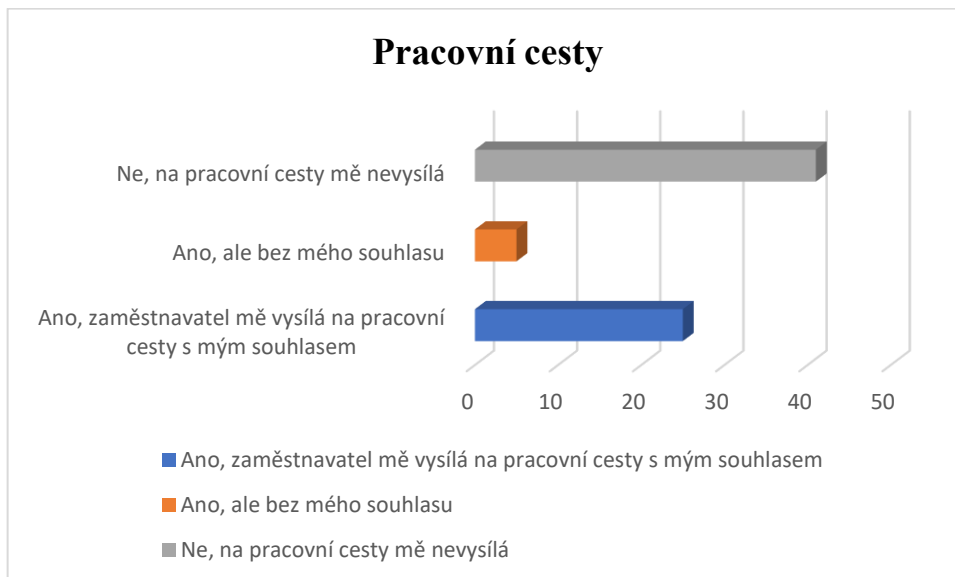
Zdroj: Vlastní zdroj

V tabulce číslo pět vidíme, že šedesát pět respondentů neprodělalo pracovní úraz. Tři respondenti pracovní úraz prodělali, ale jejich zaměstnavatel postupoval dle zákona.

U třech respondentů bylo zjištěno nedodržení pracovněprávních předpisů, jelikož prodělaný úraz nebyl zapsán do knihy úrazů.

15. otázka: Vysílá Vás zaměstnavatel na pracovní cesty?

Graf 13: Pracovní cesty



Zdroj: Vlastní zdroj

Graf číslo třináct znázorňuje strukturu odpovědí od respondentů na otázku patnáct. Čtyřicet jedna tázaných zaměstnanců odpovědělo, že jejich zaměstnavatel je na pracovní cesty nevysílá. Dvacet pět zaměstnanců jezdí na pracovní cesty vždy po dohodě se zaměstnavatelem. Pět dotazovaných zaměstnanců musí jezdit na pracovní cesty na příkaz zaměstnavatele. § 42 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů říká, že zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na pracovní cestu, a to po dobu nezbytné potřeby, pouze po dohodě s ním. To tedy znamená, že tři ze sedmdesáti jedna zaměstnavatelů porušují zákoník práce.

16. otázka: Dosahuje odměna za Vaši odvedenou práci alespoň minimální mzdy?

Tabulka 6: Minimální mzda

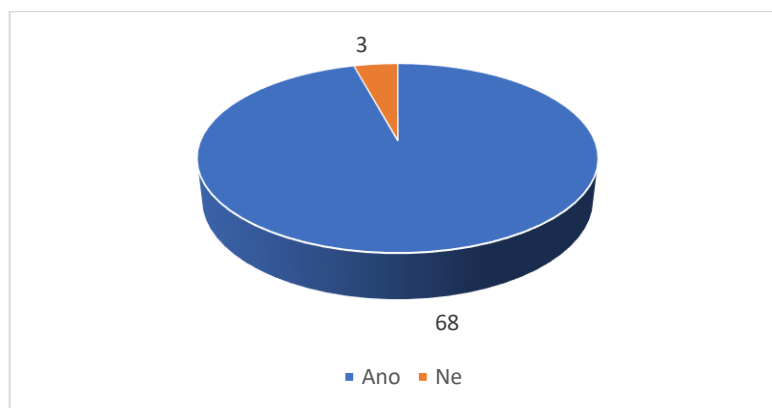
Odpověď	Počet respondentů
Ano, vždy	56
Většinou ano	5
Ne	10
	71

Zdroj: Vlastní zdroj

V tabulce šest vidíme způsob, jakým jsou tázaní zaměstnanci odměňováni. Podle § 111 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů musí zaměstnanec za práci obdržet vždy odměnu za práci ve výši alespoň minimální mzdy. V tabulce vidíme, že patnáct zaměstnavatelů tento paragraf porušuje.

17. otázka: Dostáváte od zaměstnavatele mzdu (plat) v souladu s uzavřenou pracovní smlouvou?

Graf 14: Mzdy v souladu s pracovní smlouvou

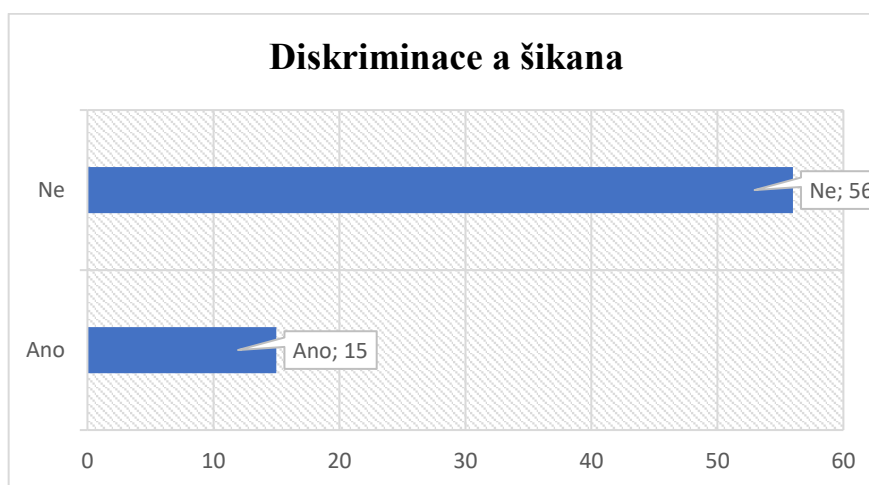


Zdroj: Vlastní zdroj

Graf čtrnáct nám ukazuje, že šedesát osm tázaných zaměstnanců dostává odměnu za práci v souladu s pracovní smlouvou a tři zaměstnanci nikoliv.

18. otázka: Všiml/a jste si ve Vašem zaměstnání šikany nebo diskriminace některého zaměstnance zaměstnavatelem?

Graf 15: Diskriminace a šikana



Zdroj: Vlastní zdroj

Graf patnáct zobrazuje počet respondentů, kteří zažili v práci šikanu nebo diskriminaci zaměstnavatelem a počet respondentů, kteří nezažili. V patnácti případech byl, podle § 16 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, porušen zákon.

19. otázka: Opustil/a byste zaměstnání v případě šikany (diskriminace) ze strany zaměstnavatele?

Tabulka 7: Šikana a diskriminace

Odpověď	Počet respondentů
Ano, pokud by se šikana týkala mé osoby	50
Ano, když by se šikana týkala mé nebo i jiné osoby	14
Ne	7
	71

Zdroj: Vlastní zdroj

V tabulce sedm můžeme vidět, že padesát zaměstnanců by opustilo své zaměstnání, pokud by je zaměstnavatel nějakým způsobem šikanoval nebo diskriminoval. Zároveň vidíme, že čtrnáct zaměstnanců by opustilo své zaměstnání nejen při šikaně a diskriminaci své osoby, ale i osoby jiné. Pouze sedm zaměstnanců by své pracovní místo z tohoto důvodu neopustilo. Z této tabulky je tedy zřejmé, že šikana a diskriminace zaměstnavatelem by mohla být důvodem k opouštění pracovních míst a z toho důvodu ovlivnit negativně nezaměstnanost.

20. otázka: Přemýšlel/a jste o odchodu z Vašeho zaměstnání?

Tabulka 8: Opouštění pracovních míst

Odpověď	Počet respondentů
Ne jsem spokojen/a	37
Ano, ale nenašel/nenašla jsem jiné odpovídající zaměstnání	26
Ano, jsem ve výpovědní lhůtě	8
	71

Zdroj: Vlastní zdroj

Z tabulky je zřejmé, že třicet sedm dotazovaných zaměstnanců je ve svém zaměstnání spokojeno, dvacet šest zaměstnanců by rádo opustilo své zaměstnání a osm zaměstnanců je již ve výpovědní lhůtě.

21. otázka: Opustil/a byste zaměstnání v případě nedodržování pracovněprávních povinností ze strany zaměstnavatele?

Tabulka 9: Setrvávání v zaměstnání při porušování pracovněprávních předpisů

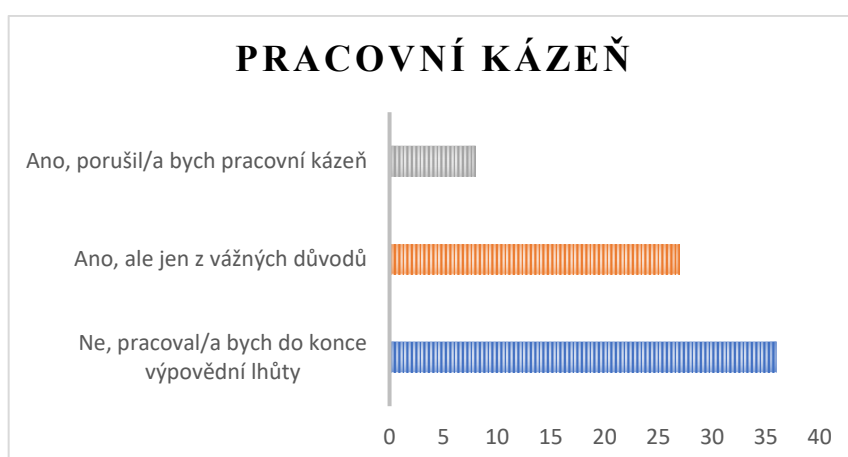
Odpověď	Počet respondentů
Ne, obrátil/a bych se na Státní úřad inspekce práce	7
Ne, zaměstnání bych neměnil/a	6
Ano, pokud bych měl/a jinou nabídku práce	39
Ano, změnil/a bych zaměstnání i v případě, že bych neměl/a jinou nabídku práce	19
	71

Zdroj: Vlastní zdroj

Podle tabulky devět by se pouze sedm zaměstnanců obrátilo při porušování pracovněprávních předpisů na Státní úřad inspekce práce. Šest respondentů by při porušování těchto předpisů neudělalo nic a dále by setrvalo v zaměstnání. Třicet devět zaměstnanců by opustilo zaměstnání pod podmínkou nalezení nového pracovního místa. Devatenáct zaměstnanců by pracovní místo v případě porušení pracovněprávních předpisů opustilo. Těchto devatenáct zaměstnanců by mohlo negativně ovlivnit nezaměstnanost.

22. otázka: Byl/a byste ochoten/ochotna porušit pracovní kázeň, pokud by Vám zaměstnavatel odmítl podepsat dohodu o ukončení pracovního poměru?

Graf 16: Pracovní kázeň



Zdroj: Vlastní zdroj

V grafu jsou znázorněny odpovědi respondentů na otázku dvacet dva. 11,27 % respondentů by porušilo pracovní kázeň v případě, že zaměstnavatel by odmítl podepsat

dohodu o ukončení pracovního poměru. 38,03 % respondentů by porušilo pracovní kázeň jen z vážných důvodů a 50,70 % respondentů by neporušilo pracovní kázeň.

23. otázka: Jaké skutečnosti by Vás vedly k opuštění stávajícího zaměstnání?

Otázka číslo dvacet tři byla otázkou otevřenou. Mezi nejčastější odpovědi respondentů patřilo snížení platu, šikana, diskriminace, mobbing, bossing, nemoc a nabídka lepšího zaměstnání. Zaměstnanci převážně odpovídali, že porušování pracovněprávních předpisů je pro ně důvod k opuštění zaměstnání.

8.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Z několika otázek dotazníkové šetření je vidět, že se vyskytují zaměstnavatelé, kteří nejednají v souladu se zákoníkem práce a porušují pracovněprávní předpisy. Podkladem pro toto tvrzení jsou odpovědi na otázky 6-18. Nejvíce zaměstnavatelů nepostupuje v souladu se zákonem při poskytování potřebných ochranných pracovních pomůcek. Dalším nejvyšším porušením pracovněprávních předpisů bylo v oblasti poskytování informací o pracovních rizicích a předcházení jim. Dvacet sedm zaměstnanců uvedlo, že je zaměstnavatel informoval pozdě nebo vůbec. Zaměstnavatelé porušují pracovněprávní předpisy v mnoha oblastech. Nejméně respondentů uvedlo porušování pracovněprávních předpisů při pracovních úrazech a při odměňování mzdou v souladu s pracovní smlouvou.

Ovlivnění nezaměstnanosti nám ukazují otázky 19 a 21. Z otázky 19 vyplývá, že 64 zaměstnanců by zaměstnání opustilo v případě šikany zaměstnavatelem. To by pravděpodobně zapříčinilo nárůst nezaměstnanosti. V otázce 21 uvedlo devatenáct respondentů, že by opustilo zaměstnání v případě porušování pracovněprávních předpisů, aniž by měli jiné pracovní místo.

Díky těmto dvou otázkám můžeme vidět, že porušování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem může mít vliv na nezaměstnanost.

Podle roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2019 bylo zjištěno celkem 594 porušení zákoníku práce za rok 2019.

9 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zjistit, zda zaměstnavatelé porušují pracovněprávní předpisy a informovat zaměstnance, jakým způsobem a jak se proti tomu bránit. Dalším cílem bylo zjištění, jestli porušování pracovněprávních předpisů může mít vliv na nezaměstnanost. Posledním cílem bylo informovat zaměstnance o institucích, které pomáhají při porušování pracovněprávních předpisů.

K dosažení výše stanovených cílů jsem provedla dotazníkové šetření u sedmdesáti jedna zaměstnanců různých firem. Jednotlivé otázky jsou v praktické části uvedeny a doplněny grafy a tabulkami, kde je přehledně vidět struktura odpovědí. O institucích pomáhajících při nedodržování pracovněprávních předpisů informuje kapitola šestá.

Mezi instituce zabývajícími se porušováním pracovněprávních předpisů patří především státní úřad inspekce práce, který má osm oblastních inspektorátů. Inspektorát práce provádí kontroly plnění povinností zaměstnavatelů a za porušení uděluje sankce. Zaměstnanci se mohou obrátit při porušení těchto předpisů na odborovou organizaci, pokud v daném zaměstnání působí.

Výše uvedené výsledky dotazníkového šetření a výsledek roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2019 dokazují, že zaměstnavatelé pracovněprávní předpisy porušují.

Zaměstnavatelé porušují pracovněprávní předpisy v mnoha oblastech. Nejčastěji se porušení pracovněprávních předpisů vyskytuje z důvodu nedostatečného poskytování potřebných pracovních ochranných pomůcek. Zaměstnanci, kterým nejsou poskytnuty všechny potřebné ochranné pracovní pomůcky, nejsou dostatečně chráněni a může jim vzniknout pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Mezi další častá porušení patří neposkytnutí školení o pracovních rizicích a předcházení jim, o bezpečnosti práce a ochraně zdraví při práci. Zaměstnavatel má povinnost informovat a zaškolit zaměstnance v souvislosti s bezpečností práce již před nástupem do zaměstnání. Často však tuto povinnost zaměstnavatelé odkládají a školení poskytují až v průběhu trvání pracovního poměru nebo vůbec. Porušení zákoníku práce bylo zjištěno v oblasti nařizování přesčasů a poskytnutí příplatků za ně (popřípadě poskytnutí náhradního volna). Bez porušení se neobešlo ani odměňování zaměstnanců, kdy některým zaměstnancům nebyla poskytnuta mzda v souladu s výší minimální mzdy nebo s pracovní smlouvou. Další hrubé porušení ze strany zaměstnavatelů se objevuje v oblasti diskriminace a šikany zaměstnanců.

Většina ze zaměstnanců dává přednost ukončení pracovního poměru se zaměstnavatelem, který porušuje pracovněprávní předpisy, před informováním úřadu inspekce práce. Někteří zaměstnanci dokonce uvádí, že by porušení pracovněprávních předpisů neřešili žádným způsobem a dále by setrvali ve svém zaměstnání. Zaměstnanci jsou ochotni opouštět pracovní místa i v případě, že nemají jinou pracovní nabídku.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že zaměstnanci by z důvodu nedodržování pracovněprávních předpisů mohli opouštět svá zaměstnání. Zaměstnavatelé o své zaměstnance dostatečně nepečují. Zaměstnanec, který nedostává za práci spravedlivou odměnu alespoň ve výši minimální mzdy nemá důvod setrávat ve stejném zaměstnání. Pro zaměstnance je demotivující pracovat v zaměstnání s nízkou mzdou s vidinou relativně vysokých sociálních dávek, které obdrží přes nižší pracovní úsilí. V tomto případě by demotivovaný zaměstnanec mohl negativně ovlivnit nezaměstnanost.

Dalším vlivem na nezaměstnanost je beze sporu šikana či diskriminace. Zaměstnanec, který je jakýmkoliv způsobem diskriminován nebo šikanován, často opouští své dosavadní zaměstnání. Tento případ může ovlivnit nezaměstnanost ve chvíli, kdy zaměstnanec bude přecházet do jiného zaměstnání nebo se mu nové zaměstnání nepodaří najít.

Vliv na nezaměstnanost má nedodržování předpisů pro ochranu zdraví zaměstnanců a bezpečnosti práce. Zaměstnanci může vzniknout pracovní úraz nebo nemoc z povolání pro které nebude moct stejnou práci již vykonávat. Takový zaměstnanec musí hledat pracovní místo v jiném oboru pro který potřebuje jinou kvalifikaci.

Zaměstnavatelé by měli dbát na dodržování pracovněprávních předpisů v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů a dalšími předpisy s ním souvisejícími. Za jejich nedodržení jim můžou být uděleny sankce úřadem inspekce práce a zároveň jejich jednání může negativně ovlivnit nezaměstnanost.

I. Summary and Key words

Summary:

This bachelor thesis deals with the compliance with labor law regulations and their impact on unemployment. The objective of this bachelor thesis is to find out if employers comply with the labor laws or not. Another objective is to determine whether non-compliance with the labor laws has an effect on unemployment. The bachelor thesis is also intended to inform employees about the methods of defense in case of violation of the labor laws by their employers.

The bachelor thesis is divided into two parts. The theoretical part is divided into several chapters. This part describes a definition of the basic concepts related to unemployment and labor relations and it also focuses on working hours and their layout. The practical part is based on a questionnaire survey. The result of this bachelor thesis is the finding that employers breach the labor laws.

Key words:

Act No. 262/2006 Coll., the Labor Code

working hours

unemployment

labor law

violation of the Labor Code

II. Seznam použitých zdrojů

- Janků, M., & kol. (2016). *Základy práva pro posluchače právnických fakult*. Praha: C. H. Beck.
- Štangová, V. (2010). *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk.
- ÚZ č. 1221: *Pracovněprávní předpisy, Zaměstnanost, Odškodňování, Odbory, Inspekce práce*. (2017). Ostrava: Sagit.
- ÚZ č. 1227: *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*. (2017). Ostrava: Sagit.
- Čermák, J. (2008). *Bezpečnost práce: aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Praha: Eurounion.
- ÚZ č. 1242: *Zákoník práce 2018, rejstřík*. (2018). Ostrava: Sagit.
- Machač, M. (2014). *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. BizBooks.
- Pavelka, T. (2007). *Makroekonomie: základní kurz* (3.vydání). MELANDRIUM
- Švarcová, J. (2013). *Ekonomie: stručný přehled: teorie a praxe aktuálně a v souvislostech: učebnice: [2013/2014]*. CEED.
- Andraščíková, M. (2015). *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015* (9. aktualiz. vyd.). ANAG.
- UHLÍŘOVÁ, Marta. *Základy práva: pro studenty Ekonomické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Ekonomická fakulta, 2015. ISBN 978-80-7394-505-3. Ryska, R., & Puškinová, M. (2014). *Právo pro střední školy: podle nového občanského zákoníku* (Vyd. 3., aktualiz. a dopl.). Eduko.
- Stravování zaměstnanců a pracovní cesty v otázkách a odpovědích: [52 otázek a odpovědí z praxe]*. (2003). ASPI Publishing.
- Sládek, V. (2008). *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. ASPI
- Kottnauer, A., Jouza, L., & Sládek, V. (2002-2004). *Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi*. ANAG.

Neugebauer, T. (2016). *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli, o čem je současná BOZP* (2., aktualizované a rozšířené vydání). Wolters Kluwer.

Šmajsová Buchtová, B., Šmajš, J., & Boleloucký, Z. (2013). *Nezaměstnanost* (2., přeprac. a aktualiz. vyd.). Grada.

Gogová, R., Hůrka, P., & Úlehlová, H. (2012). *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů* (2., přeprac. vyd.). ANAG.

Internetové zdroje:

Nariadení evropského parlamentu a rady (ES) č. 561/2006 Sb. [Online]. [cit. 2020-21-09]. Dostupné z: <https://esipa.cz/sbirka/sbsrv.dll/sb?DR=SB&CP=32006R0561>

Nariadení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací [Online]. [cit. 2020-21-09]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-272>

Nariadení vlády č. 361/2007 Sb. kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů [Online]. [cit. 2020-21-09]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2007-361>

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a změně některých souvisejících předpisů [Online]. [cit. 2020-21-09]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-258>

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce [Online]. [cit. 2020-21-09]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-251>

Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2019 [Online]. [cit. 2020-21-09].

Dostupné z: <http://www.suip.cz/files/suip-ff57ab22e75b0e506741d3b6dace9e9c/suip-rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2019.pdf>

Režimy práce řidičů [Online]. [cit. 2020-21-09]. Dostupné z: [https://www.mdcz.cz/Zivotni-situace/Silnicni-doprava/Nakladni-doprava-\(1\)/Rezimy-prace-ridicu/Rezimy-prace-ridicu](https://www.mdcz.cz/Zivotni-situace/Silnicni-doprava/Nakladni-doprava-(1)/Rezimy-prace-ridicu/Rezimy-prace-ridicu)

Základní údaje o inspekci práce [Online]. [cit. 2020-21-09]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění [Online]. [cit. 2020-21-09]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-187>

Pracovní cesty [Online]. [cit. 2020-21-09]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/pracovni-cesty>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce [Online]. [cit. 2020-21-09]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

III. Seznam grafů a tabulek

Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví respondentů	27
Graf 2: Věk respondentů.....	28
Graf 3: Dosažené vzdělání dotazovaných žen	29
Graf 4: Dosažené vzdělání u dotazovaných mužů.....	29
Graf 5: Počet let v zaměstnání	30
Graf 6: Pracovní doba	31
Graf 7: Práce přesčas	31
Graf 8: Přestávky v práci	33
Graf 9: Informovanost zaměstnanců.....	33
Graf 10: Pracovní rizika.....	34
Graf 11: Účast na školeních.....	35
Graf 12: Otázka 13.....	36
Graf 13: Pracovní cesty.....	37
Graf 14: Mzdy v souladu s pracovní smlouvou.....	38
Graf 15: Diskriminace a šikana	38
Graf 16: Pracovní kázeň	40

Seznam tabulek

Tabulka 1: Věk respondentů	28
Tabulka 2: Dosažené vzdělání	29
Tabulka 3: Otázka 7.....	32
Tabulka 4: Ochranné pracovní pomůcky.....	35
Tabulka 5: Pracovní úrazy	36
Tabulka 6: Minimální mzda.....	37
Tabulka 7: Šikana a diskriminace	39
Tabulka 8: Opouštění pracovních míst	39
Tabulka 9: Setrvávání v zaměstnání při porušování pracovněprávních předpisů	40

IV. Seznam příloh

Příloha 1:

Dotazník

Pohlaví

- a) Žena
- b) Muž

Věk

- a) 18-30 let
- b) 31-45 let
- c) 46-60 let
- d) 60 let a více

Dosažené vzdělání

- a) Základní
- b) Výuční list
- c) Maturita
- d) Vysokoškolské vzdělání

Kolik let pracujete ve Vašem zaměstnání?

- a) Méně než rok
- b) 1-3 roky
- c) 3 roky a více

Jakou pracovní dobu máte uvedenou v pracovní smlouvě?

- a) 8 hodin
- b) 12 hodin
- c) Jiná pracovní doba:

Vyžaduje Váš zaměstnavatel práci přesčas?

- a) Ano, ale jen z vážných důvodů nebo po domluvě se mnou
- b) Ano, nařizuje práci přesčas, ale bez mého souhlasu
- c) Ne, práci přesčas zaměstnavatel nevyžaduje

Pokud po Vás zaměstnavatel vyžaduje práci přesčas, dostáváte za tuto práci příplatek nebo náhradní volno?

- a) Ano, vždy dostanu příplatek za práci přesčas nebo se domluvíme na náhradním volnu
- b) Ne, zaměstnavatel neposkytuje příplatek za práci přesčas ani náhradní volno
- c) Nepracuji přesčas

Dodržují se u Vás v zaměstnání povinné přestávky nejdéle po 6 hodinách práce?

- a) Ano, dodržují
- b) Ne, přestávka je déle než po 6 hodinách práce
- c) Žádné přestávky nemám

Máte dostatek informací potřebných k výkonu Vaší práce (pracovní náplň, rozsah práce ...)?

- a) Ano, zaměstnavatel mě o všem informuje
- b) Ne

Byl/a jste informován/a o možných rizicích při práci a předcházení jim?

- a) Ano, zaměstnavatel mě informoval o bezpečnosti práce před nástupem do zaměstnání
- b) Ano, zaměstnavatel mě informoval, ale až v průběhu pracovního poměru
- c) Ne, zaměstnavatel mě neinformoval

Účastníte se pravidelných školení o bezpečnosti práce?

- a) Ano
- b) Ne

Poskytuje Vám zaměstnavatel ochranné pracovní pomůcky?

- a) Ano, poskytuje
- b) Ano, ale jen některé
- c) Ne, zaměstnavatel mi neposkytuje žádné potřebné ochranné pomůcky

Byl/a jste někdy nucen/a zaměstnavatelem k práci, která neodpovídá Vaším schopnostem nebo zdravotnímu stavu?

- a) Ne
- b) Ano, zaměstnavatel vyžadoval práci ohrožující můj zdravotní stav
- c) Ano, zaměstnavatel vyžadoval práci, která neodpovídala mým schopnostem

Prodělal/a jste ve Vašem zaměstnání pracovní úraz?

- a) Ne, neprodělal/a
- b) Ano, pracovní úraz jsem prodělal/a a byl zapsán do knihy úrazů
- c) Ano, ale pracovní úraz nebyl zapsán do knihy úrazů

Vysílá Vás zaměstnavatel na pracovní cesty?

- a) Ano, zaměstnavatel mě vysílá na pracovní cesty s mým souhlasem
- b) Ano, ale bez mého souhlasu
- c) Ne, na pracovní cesty mě nevysílá

Dosahuje odměna za Vaši odvedenou práci alespoň minimální mzdy?

- a) Ano, vždy
- b) Většinou ano
- c) Ne

Dostáváte od zaměstnavatele mzdu (plat) v souladu s uzavřenou pracovní smlouvou?

- a) Ano
- b) Ne

Všiml/a jste si ve Vašem zaměstnání šikany nebo diskriminace některého zaměstnance zaměstnavatelem?

- a) Ne
- b) Ano

Opustil/a byste zaměstnání v případě šikany (diskriminace) ze strany zaměstnavatele?

- a) Ano, pokud by se šikana týkala mé osoby
- b) Ano, když by se šikana týkala mé nebo i jiné osoby ve stejném zaměstnání
- c) Ne

Přemýšlel/a jste o odchodu z Vašeho zaměstnání?

- a) Ne, jsem spokojen/a
- b) Ano, ale nenašel/nenašla jsem jiné odpovídající zaměstnání
- c) Ano, jsem ve výpovědní lhůtě

Opustil/a byste zaměstnání v případě nedodržování pracovněprávních povinností ze strany zaměstnavatele?

- a) Ne, obrátil/a bych se na Státní úřad inspekce práce
- b) Ne, zaměstnání bych neměnil/a
- c) Ano, pokud bych měl/a jinou nabídku práce
- d) Ano, změnila bych zaměstnání i v případě, že bych neměl/a jinou nabídku práce

Byl/a byste ochoten/ochotna porušit pracovní kázeň, pokud by Vám zaměstnavatel odmítl podepsat dohodu o ukončení pracovního poměru?

- a) Ne, pracoval/a bych do konce výpovědní lhůty
- b) Ano, ale jen z vážných důvodů
- c) Ano, porušil/a bych pracovní kázeň

Jaké skutečnosti by Vás vedly k opuštění stávajícího zaměstnání?