

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2013–2016

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Kateřina Kuthanová**

**Pracovní doba a přestávky v práci v českém právu a v  
praxi**

Praha 2016

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Lenka Papíková

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR COMBINED STUDIES**

2013-2016

**BACHELOR THESIS**

**Kateřina Kuthanová**

**Working hours and breaks in the Czech law and in practice**

Prague 2016

The Bachelor Thesis Work Supervisor: JUDr. Lenka Papkov

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne.....Kateřina Kuthanová

## **Poděkování**

Tímto bych chtěla poděkovat paní JUDr. Lence Papíkové za ochotu, lidskost a odbornou pomoc při zpracování mé bakalářské práce.

## **Anotace**

Bakalářská práce se zabývá pracovní dobou, dobou odpočinku a všemi pojmy, které s danou tematikou souvisejí. Ve své teoretické části detailně rozebírá a popisuje historii pracovního práva a pracovní doby od prvotních počátků, až po současnost. Vysvětluje základní pojmy, kterými jsou rozvržení pracovní doby, práce přesčas a noční práce. Přesně definuje dobu odpočinku a obecné ustanovení o dovolené. V praktické části je popisována společnost, ve které se zákoník práce dodržuje a společnost, kde jeho dodržování chybí. Další praktická část je věnována průzkumu, který je zaměřen na znalost zákoníku práce a jeho správného dodržování v praxi, pomocí dotazníkového šetření. Závěrem autorka hodnotí skutečnosti, které vyplynuly z provedeného průzkumu, a předkládá jejich řešení.

## **Klíčová slova**

Dovolená, pracovní doba, práce přesčas, směna, zaměstnanec, zaměstnavatel, zákon, zákoník práce.

## **Annotation**

This thesis deals with working time, rest periods and all concepts that are related to these topics. The theoretical part analyzes in detail and describes the history of labor law and working hours from early beginnings to the present. It explains the basic concepts, which are the distribution of working time, overtime and night work. It precisely defines rest period and a general provision on vacation. In the practical part is described a society in which the Labour Code and adheres to a society where the respect is missing. Another practical part is devoted to the survey, which focuses on knowledge of the Labour Code and its proper observance in practice, using a questionnaire. Finally, the author evaluates the facts that emerged from the survey and submit their solutions.

## **Keywords**

Employee, employer, holidays, law, labor law, overtime, shift, working hours.

<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>13</b>
<b>1 HISTORIE PRACOVNÍHO PRÁVA A PRACOVNÍ DOBY</b> .....	<b>13</b>
<b>2 PRACOVNÍ DOBA</b> .....	<b>18</b>
<b>3 ZÁKLADNÍ POJMY PRACOVNÍ DOBY</b> .....	<b>20</b>
3.1 Rozvržení pracovní doby.....	20
3.1.1 Rozvržení pružné pracovní doby.....	21
3.1.2 Konto pracovní doby.....	22
3.2 Práce přesčas.....	23
3.3 Noční práce.....	25
3.4 Kratší pracovní doba a pracovní pohotovost.....	26
<b>4 DOBA ODPOČINKU</b> .....	<b>27</b>
4.1 Základní pojmy doby odpočinku.....	27
4.1.1 Přestávky v práci.....	28
4.1.2 Odpočinek mezi dvěma směny.....	28
4.1.3 Nepřetržitý odpočinek v týdnu.....	29
4.1.4 Dny pracovního klidu.....	30
<b>5 DOVOLENÁ</b> .....	<b>32</b>
5.1 Obecné ustanovení o dovolené.....	32
5.2 Jednotlivé druhy dovolené.....	34
<b>PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>36</b>
<b>6 DODRŽOVÁNÍ ZÁKONÍKU PRÁCE V PRAXI</b> .....	<b>36</b>
6.1 Společnost pracující dle zákoníku práce.....	37
6.2 Společnost nedodržující zákoník práce.....	39
<b>7 PRŮZKUM A JEHO METODOLOGIE</b> .....	<b>42</b>
<b>8 CHARAKTERISTIKA RESPONDENTŮ</b> .....	<b>44</b>
8.1 Vyhodnocení charakteristiky respondentů.....	46
<b>9 OTÁZKY TÝKAJÍCÍ SE ZNALOSTI ZP</b> .....	<b>48</b>
9.1 Vyhodnocení otázek ze znalosti ZP.....	57
<b>10 OTÁZKY TÝKAJÍCÍ SE DODRŽOVÁNÍ ZP V PRAXI</b> .....	<b>59</b>
10.1 Vyhodnocení otázek týkající se dodržování ZP.....	67

<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>69</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....</b>	<b>71</b>
<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>73</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ .....</b>	<b>74</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>77</b>



## ÚVOD

Obsah a tematika této bakalářské práce, jsou zvoleny autorkou záměrně a to z důvodů zvědavosti, zda jsou správně chápána psaná nařízení v zákoníku práce, týkající se pracovní doby a doby odpočinku, jak ze strany zaměstnavatele, který by se měl plně orientovat v těchto zákonech, tak ze strany zaměstnance, který by měl ve svém vlastním zájmu znát svá práva, která mu nesmí být odepírána. V zaměstnání tráví pracující člověk velikou část svého produktivního života, a tudíž by tyto pojmy měly být správně chápány a hlavně dobře aplikovány. Nechceme se přeci vrátit do období feudalismu, kdy pracovní síla měla jen velmi malou pravomoc. Pracovní doba je nedílnou součástí, každého pracovněprávního vztahu. Uchazeče při podpisu pracovní smlouvy o zaměstnání, v první řadě zajímá, za jakou odměnu bude danou práci vykonávat, ale aby si mohl spočítat, zdali je nabídka pracovního místa lukrativní, musí samozřejmě znát za jaký časový úsek je nabízená odměna vyplácena.

V této bakalářské práci, budou zanalyzovány možnosti rozvržení pracovní doby dle zákoníku práce a v praxi. Tedy, jaká je teorie a jak je tato teorie praktikována do praxe. Autorku také zajímalo, má-li zaměstnanec v dnešní době převážně soukromého sektoru, právo na uspokojivé pracovní podmínky, do kterých pracovní doba a doba odpočinku bez pochyby patří. Může se zaměstnanec bránit, pokud mu zaměstnavatel nařizuje práci přesčas, která přesahuje více než 8 hodin v každém týdnu a 150 hodin ročně? Anebo jestliže chce zaměstnavatel po zaměstnanci, aby odpočinek, který je nezbytný pro rekonvalescenci krátil? Dle českých zákonů se zaměstnanec bránit může, ale je tomu opravdu tak i v praxi?

Cílem této bakalářské práce je zanalyzovat pracovní dobu a přestávky v práci, dle českého práva a v praxi pomocí dotazníkového šetření. Autorka pro lepší orientaci propojila zákoník práce s aplikací v praxi a pro úplné naplnění stanoveného cíle této bakalářské práce popsala společnost, ve které se zákoník práce dodržuje a společnost, kde dodržování pracovněprávních vztahů, které jsou dané zákonem, chybí. Práce je teoreticko-empirická, tedy rozvržená do dvou částí teoretické a praktické.

V první kapitole teoretické části, autorka rozebírá historii pracovního práva a pracovní doby. Historie pracovního práva sahá až kolem roku 1300, kdy dal král Václav II. vypracovat Horní zákon pro doly a hutě, avšak historie pracovní doby se

rozvíjela, až o mnoho let později, i když např. robotní patent z roku 1775 upravoval, že v zimním období bude pracovní den 8 hodin. Roku 1782 byly zase vydány čelední řády. V období absolutní monarchie do roku 1848 byl viditelný nárůst a zkvalitnění pracovních předpisů. Tyto pracovní pravidla, však vycházela ze starých právních norem. V letech 1918 až 1945 se pracovní zákonodárství rozděluje na soukromé a veřejné, ale i po roce 1918 legislativa úzce navazuje na legislativu časů minulých. Po roce 1948 bylo pracovní právo ovlivňováno centrálním systémem, plánovitého řízení národního hospodářství a pracovněprávní legislativa stagnovala. K legislativní aktivitě zase dochází až po roce 1956 a to zákonem č. 45/1956 Sb. Zákon č. 81/1959 Sb. dokončil vývoj právní úpravy. V šedesátých letech se stalo pracovní právo velmi nepřehledné, proto byly v roce 1962 zahájeny práce na jeho uzákonění. V této kapitole autorka také zmiňuje důležitost zákoníku práce, který byl roku 1965 schválen a 16. 6. 1965 Národním shromážděním ČSSR usnesen a vyhlášen, jako zákon č. 65/1965 Sb., první zákoník práce. Po vydání ZP se pracovní právo stalo, samostatným právním odvětvím. Povahu pracovněprávních vztahů po roce 1989, tedy ovlivnilo vydání zákoníku práce, který pracovní právo specifikuje i v dnešní době, a to zákonem č. 262/2006 Sb. Tento zákon nabyl účinnosti 1. 1. 2006 a stal se druhým a stávajícím zákoníkem práce.

Druhá kapitola, má název Pracovní doba, je tedy věnována právnímu rozboru, co se pod pojmem pracovní doba skrývá, a jaká vlastně délka této stanovené doby v současnosti je. Pracovní doba je nezbytnou součástí pro uzavření každé pracovní smlouvy, je to zákonem stanovený čas a rozsah spotřeby práce. Mezi první zákony, které upravovaly pracovní dobu v Československé republice patřil zákon č. 91/1918 Sb. z. n., o osmihodinové pracovní době. Tento zákon např. upravoval délku pracovní doby, pracovní přestávky a práci v noci. V současné době pracovní dobu upravuje zákon č. 262/2006 Sb. § 78 až 100 ZP. Pracovní doba musí být určena proto, aby práva a povinnosti zaměstnance nebyly prováděny kdykoliv, ale výhradně v této stanovené době. Zaměstnavatel je povinen určit začátek a konec pracovní doby a o té době vést evidenci.

Ve třetí kapitole autorka analyzuje základní pojmy pracovní doby a její rozvržení. Základními pojmy jsou: práce přesčas, noční práce, kratší pracovní doba a pracovní pohotovost. Práce přesčas je práce vykonávaná nad stanovenou pracovní dobu. Za práci

přesčas zaměstnanci náleží příplatek, který je ze zákona stanoven na minimálně 25% z průměrné mzdy nebo náhradní volno. Noční práce je taková práce, která je prováděna v noční době, to znamená v rozmezí mezi 22:00 a 06:00 hodinou. I za tuto práci zaměstnanci náleží příplatek v podobě 10% z průměrné mzdy. Kratší pracovní doba je časový úsek, který je pod rozsah stanovené pracovní doby týdenní. Pracovní pohotovost je doba, ve které je zaměstnanec připravený k potencionálnímu výkonu práce, dle pracovní smlouvy, kterou musí splnit v případě naléhavé potřeby. Pracovní pohotovost je ohodnocena 10% z průměrného výdělku zaměstnance. Rozvržení pracovní doby se po novelizaci zákoníku práce v roce 2013 dělí na rozvržení pracovní doby pružné a pracovní konto.

Čtvrtá kapitola je zaměřena na dobu odpočinku. Doba odpočinku se dělí na krátkodobou a dlouhodobou. Krátkodobá doba odpočinku je popsána v § 88 až § 92 ZP, který upravuje a definuje přestávky v práci, bezpečnostní přestávky, nepřetržitý odpočinek mezi koncem jedné a začátkem další směny, dny kdy je nařízen pracovní klid a dny nepřetržitého odpočinku v kalendářním týdnu. Zákon č. 245/2000 Sb., zase přesně definuje státní svátky a významné dny. Jedinou dlouhodobou dobou odpočinku je pak dovolená, které je věnovaná následující samostatná kapitola této bakalářské práce.

Poslední kapitola teoretické části této bakalářské práce popisuje dovolenou a její druhy. Dovolená na zotavenou se rozděluje na tři druhy a to: dovolená za kalendářní rok, dovolená za odpracované dny a dodatková dovolená. V zákoníku práce je dovolená popisována v části deváté § 211 až § 223, kde je přesně definováno obecné ustanovení o dovolené, způsob čerpání dovolené, náhrada za dovolenou, ale i důvody pro které může zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou krátit. Nárok na dovolenou má každý zaměstnanec, který vykonává pro zaměstnavatele práci v nepřetržitém trvání pracovního poměru.

Praktická část je především zaměřena na průzkum, který je veden pomocí dotazníkového šetření. Dotazník je rozdělen na část teoretickou, kde se autorka ptá na znalost ZP a část praktickou, ve které pomocí otázek autorka potvrdí, nebo vyvrátí hypotézy, které byly pro praktickou část stanoveny. Každá část je jednotlivě vyhodnocena. Dotazníky byly rozdány 60 náhodně zvoleným respondentům, v různých firmách, kteří v jednotlivých otázkách odpovídali, jak chápou pracovní dobu, dobu odpočinku a pojmy s tímto spojené. Dále nám dotazníkové šetření objasní, jestli se

právě pracovní doba dle zákoníku práce skutečně praktikuje v praxi. V případě, že není zákoník práce správně aplikován, zdali zaměstnanci vědí kam se s touto skutečností obrátit. Dotazníkové šetření je vyhodnoceno pomocí grafů, každá položená otázka je jednotlivě zanalyzována a zpracována.

V šesté kapitole praktické části, autorka popisuje z vlastní zkušenosti dvě společnosti. V jedné společnosti je zákoník práce dodržován, ve druhé společnosti však nikoliv. Autorka touto zkušeností chce poukázat na důležitost ZP a jak je nezbytné jeho dodržování. Ve společnosti, kde se zákoník práce dodržuje, je lépe nastaveno pracovní klima, zaměstnanci mají přesně stanoveno, který půjde daný den na směnu, kdo si kdy udělá přestávku v práci a který zaměstnanec v určitém období bude čerpat dovolenou. V této společnosti je vše dopředu dané a domluvené dle docházkového listu. Jsou zde propláceny směny přesčas, noční práce, práce ve dnech pracovního klidu a dnech svátku. Kdežto ve společnosti, kde se ZP nedodržuje, se zaměstnanci často dohadují kvůli směnám a dovoleným. Pracovní klima je dosti nepříjemné a v neposlední řadě v této společnosti zaměstnavatel hrubě porušuje zákon. Zaměstnanci ve společnosti, která nedbá stanovených pravidel, častěji ukončují pracovní poměr, protože v případě, že se ohradí proti jednání zaměstnavatele, je s nimi pracovní poměr ukončen.

## TEORETICKÁ ČÁST

### 1 HISTORIE PRACOVNÍHO PRÁVA A PRACOVNÍ DOBY

První kapitola bakalářské práce je zaměřena na vznik pracovního práva, kam až se datují jeho počátky neboli stopové prvky a kdy se začala upravovat pracovní doba. Pracovní právo je považováno za novodobé odvětví práva, které je přisuzováno za typický právní institut do období kapitalismu. Jelikož se pracovní právo vyvíjelo postupně, nelze přesně určit jeho vznik. (Kelenská, 2006, s. 7, online, cit. 2016-01-15)

Již v období feudalismu se, ale na území našeho státu objevují právní úpravy, kde jsou popisovány vztahy, při kterých je někým využívána cizí pracovní síla např. v horním právu, v cechovních předpisech, v řádech pro čeledíny, v robotních patentech atd. Král Václav II. asi kolem roku 1300, dal vypracovat „*Ius regale montanorum*“, byl to Horní zákon pro doly a hutě v Kutné hoře, kde se zpracovávalo a těžilo stříbro. Tento zákoník je členěn do čtyř knih a pracovní právo je v těchto knihách také obsaženo. V období stavovské monarchie u nás byly pracovní smlouvy např. čelední, tovaryšské, učednické. Čelední smlouva byla vystavena na dobu určitou, uzavírala se na sv. Martina 11. listopadu a přesně za rok končila. „*Právní skutečnosti, znamenající uzavření čelední smlouvy, byl tzv. závdavek, který zaměstnavatel (pán) zaměstnanci (čeledínovi, děveče, služce) dal. Samotná odměna za práci se pak vyplácela až po skončení pracovního období, do té doby pracoval „zaměstnanec“ pouze za byt a stravu.*“ (Spirit es a., 1999, s. 16–17)

V 16. století, už byly zformulovány a zemskými sněmy písemně vydány čelední řády. Ty stanovovaly skutečnost, že osoba ucházející se o práci se má prokazovat fedrovním listem neboli písemným povolením svého pána, u něhož byla poddaným. Učednické a tovaryšské smlouvy u nás byly ve 13. a 16. století upraveny cechovním právem, což znamenalo: „*předpisy a obyčeji řemeslníků sdružených v odborových společenstvech zvaných cechy a spadajících do širšího rámce práva městského.*“ (Tamtéž, s. 17) V Českých zemích v období absolutní monarchie do roku 1848, byl patrný nárůst a zkvalitnění předpisů o práci. Tyto pracovněprávní předpisy vycházely ze starých norem práva cechovního, horního práva, čeledních předpisů a robotních patentů.

Cechovní právo bylo v té době, ale již v úpadku, naopak předpisy práva horního se uplatnily i nadále. Čelední předpisy se rozšířily na pracovní poměry ve městech i na venkově a to roku 1782, kdy byly vydány čelední řády pro čeled' venkovskou a čeled' městskou. Robotní patenty se staly pramenem pracovního práva a platily v nich výhody pro celou zemi. Roku 1775 např. robotní patent upravoval, že v zimním období bude pracovní den osm hodin. (Tamtéž, s. 16–17)

V letech 1918 až 1945 se pracovní zákonodárství rozděluje do dvou základních skupin, které se vzájemně prolínají a navazují na sebe. Jedná se o právní normy soukromé a veřejné. Do soukromého práva spadají zejména předpisy o nájmu pracovní síly, věkové hranice pro vstup do pracovního poměru a sjednání pracovní smlouvy, kde je vymezeno, co pracovní smlouva obsahuje. Právo veřejné obsahovalo zejména bezpečnost a ochranu zdraví při práci, závodní zastupitelstva a služební poměry ve státní a veřejné správě. I po roce 1918 zákonodárství těsně navazuje na zákonodárství dob předchozích. *„Obecný občanský zákoník upravoval služební (námezdní) smlouvu a smlouvu o dílo převážně dispozitivními ustanoveními, ponechávajícími co nejvíce smluvní volnosti smluvním stranám (prakticky zaměstnavateli, jehož podmínky byl dělník zpravidla nucen přijmout).* (Kelenská, 2006, s. 9–10, online, cit. 2016-01-15)

Až třetí dílčí novela z roku 1916, která upravovala smlouvu služební, sebou přinesla některá ustanovení, nařizující se zaměřením na ochranu práv zaměstnanců. Nově vytvořený stát, který vznikl po první světové válce, přejímané pracovní zákonodárství upravoval a doplňoval. Poválečný rozvrat, který provázela bída a hlad přispíval k růstu uvolnění aktivity dělníků, což donutilo stát k ústupkům v pracovním zákonodárství. Stát začal vydávat nové zákony, jako zákon z roku 1918 o osmihodinové pracovní době, zákon z roku 1921 o placené dovolené na zotavenou pro horníky v rozsahu 5 až 10 dnů. Zákon z roku 1925 pro ostatní zaměstnance v rozsahu 6 až 8 dnů a zákon o podporách v nezaměstnanosti z roku 1918 až 1921. Nové znění § 1164 o. z. stanovené zákonem č. 497/1920 Sb. z. a n. vložilo do občanského zákoníku tzv. „donucovací předpisy“, které např. říkaly: *„práva zaměstnancova vycházející z ustanovení dvacáté šesté hlavy nemohou být pracovní smlouvou ani zrušena, ani omezena“* (Tamtéž, s. 10)

V letech 1918 až 1939 byl především přijat zákon o osmihodinové pracovní době zákon č. 91/1918 Sb. z. a n. Platnost tohoto zákona se uplatňovala v podnicích podrobeného živnostenskému řádu, nebo provozovaných živnostenskou činností, dále

v podnicích, závodech a ústavech provozovaných státem. Tento zákon také nařizoval, že nejdéle po pěti hodinách nepřetržité práce museli mít zaměstnanci umožněnou přestávku minimálně 15 minut. Mladiství zaměstnanci do 18 let museli mít poskytnutou přestávku v práci po 4 hodinách nepřetržité práce. Jednou týdně v pracovním procesu musela být umožněna nepřetržitá povinná přestávka, v délce alespoň 32 hodin, která měla připadnout na neděli, pokud to šlo organizačně zajistit. Zákon také určil, co jsou to práce přesčas, jak budou vypláceny a kolik práce přesčas nesmí překročit v kalendářním roce týdnů, nebo hodin (20 týdnů, nebo 240 hodin). Noční práce od 22:00 do 05:00 byla povolena pouze v podnicích, kde byl nepřetržitý provoz a to byly takové podniky, kde se z technických důvodů nemohla práce zastavit a tuto práci mohli vykonávat jen muži starší 16 let. Ženy noční práci nemohly vykonávat vůbec, výjimku mohl povolit pouze ministr sociální péče a to pro podniky a závody ve kterých se zpracovávaly suroviny, nebo látky, které měly rychle se kazící charakter. Tato výjimka byla povolena pouze ženám starším 18 let. (Spirit et al., 1999, s. 20–21)

V dobách okupace Československa 1939 až 1945 platily základní pracovní právní předpisy, které byly ponechány, avšak doplněny opatřeními, která podporovala úsilí válečného Německa. Úřady práce nahradily veřejné zprostředkovatelné práce a tyto úřady práce především po roce 1941 dávaly souhlas k sjednávání a rozvazování pracovních poměrů. Bylo také zavedeno nucené přidělování práce. Národní odborová ústředna zaměstnanosti (NOÚZ), do které byly v roce 1942 zařazeny i zaměstnavatelé, nahradila svobodné odborové organizace. Staré kolektivní smlouvy byly dočasně ponechány v platnosti, avšak nové kolektivní smlouvy se nesjednávaly. (Tamtéž, s. 22)

V roce 1945 po osvobození se mohlo po přechodnou dobu používat předpisů, které nebyly v rozporu se zněním nebo demokratickými zásadami Československé ústavy z roku 1920. Předpisy z doby okupace, nebyly uznány za součást československého právního řádu. Rok 1945 až 1947 přinesl některé pracovní právní úpravy, které upřednostňovaly třeba odměňování podle zásluh, sjednocení úpravy dovolené na zotavenou, účast závodních výborů na řízení podniků atd. Po roce 1948 pracovní právní legislativa stagnovala, pracovní právo bylo totiž ovlivňováno centrálním administrativním systémem plánovitého řízení národního hospodářství neboli nucené přidělování práce. K legislativní aktivitě dochází po roce 1956. V tomto roce zákon

č. 45/1956 Sb. zkrátil pravidelnou pracovní dobu na 46 hodin týdně, zaměstnancům byla vyplácena náhrada mzdy za svátky, které byly státem uznány, a za práci v den státního svátku byl stanoven příplatek. Zákon č. 81/1959 Sb. dokončil vývoj právní úpravy v dovolené na zotavenou a uzákonil rovnost mezd mužů a žen. V těchto letech bylo vydáno mnoho pracovněprávních předpisů, které byly „*silně ovlivněné sovětským zákonodárstvím a politikou tzv. lidově demokratického státu*“. Zřejmě proto se v šedesátých letech pracovní právo stalo velmi nepřehledným a proto byly v roce 1962 zahájeny práce na uzákonění pracovního práva. (Tamtéž, s. 23–24)

V roce 1963 byly do celostátní diskuze předloženy zásady zákoníku práce, prostřednictvím odborů v té době Revolučního odborového hnutí ROH. V roce 1965 byly schváleny zásady pro zákoník práce a 16. června 1965 byl Národním shromážděním ČSSR usnesen a vyhlášen, jako zákon č. 65/1965 Sb. Po vydání zákoníku práce se pracovní právo stalo samostatným právním odvětvím. Zákoník práce upravoval jednotlivě práva a povinnosti pro zaměstnance v pracovním poměru a řešil právní otázky v pracovněprávních vztazích. Pracovněprávní úpravy pokračovaly i po vydání zákoníku práce, pracovní právo se vyvíjelo. Roku 1966 byla týdenní pracovní doba zkrácena na 42 až 44 hodin. V roce 1968 na 40 až 42,5 hodin týdně. (Tamtéž, s. 24)

Po roce 1989 nastaly v zákoníku práce zásadní změny, omezilo se působení státu do pracovněprávních vztahů. Vydání Základní listiny práv a svobod je každému dovoleno podnikat, každý má právo na hmotné zabezpečení, jestliže nemůže bez své viny získat prostředky na životní potřeby prací a každý má právo na svobodnou volbu povolání. Podnikatelé mohou zaměstnávat jakýkoliv počet zaměstnanců a mohou nabývat majetek. Zákon č. 100/1990 Sb., určuje jednotný režim vlastnictví a všem vlastníkům zajišťuje rovné podmínky a rovnou ochranu. Novelou zákoníku práce č. 74/1994 Sb., se opět začaly používat pojmy: zaměstnavatel a zaměstnanec, tyto pojmy byly v totalitním prostředí nazývány: organizací a pracovníkem. Novelou zákoníku práce č. 3/1991 Sb., vznikla větší možnost pro kolektivní vyjednávání. Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, vymezil působení odborových organizací, státní orgán již nemusí souhlasit se vznikem odborů. Právní úprava v zákonech a v zákoníku práce odpovídá požadavkům pro dané období. Zákoník práce je tedy velmi důležitý pro pracovní právo a každý, kdo



pracuje s pracovním právem v praxi, s touto skutečností souhlasí. (Kelenská, 2006, s. 14–15, online, cit. 2016-01-15)

Za porušování zákoníku práce hrozí zaměstnavatelům nemalé pokuty, avšak ani tato skutečnost nevede k jeho úplnému dodržování. V roce 2015 vyměřil Státní ústav inspekce práce, pokuty v hodnotě přesahující 57 miliónu korun, právě za porušování zákoníku práce. (Nakladatelství FORUM s.r.o., online, cit. 2016-01-02)

Charakter pracovněprávních vztahů po roce 1989 tedy ovlivnilo vydání zákoníku práce, mimo ale ZP je důležité zmínit přijetí 3 zákonů, které také ovlivnily povahu pracovněprávních vztahů.

**Těmito zákony jsou:**

- zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti (několikrát novelizovaný),
- zákon č. 120/1990 Sb., kterým byly upraveny některé vztahy mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi (tento zákon byl novelizován zákonem č. 3/1991 Sb.),
- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. (Bělina et al., 2007, s. 31–32 )

V roce 2000 byla právní úprava značně ovlivněna implementací Směrnic EU v rámci asociační dohody o přistoupení České republiky do EU. Důležitá byla především novela zákoníku práce č. 155/2000 Sb. Jejím významem bylo docílení srovnání právní úpravy s právem EU. Touto novelizací zákoníku byla zavedena pružná pracovní doba. Roku 2007 a to 1. 1. nabyl účinnosti zákon č. 262/2006 Sb., druhý, stávající zákoník práce. Tento zákoník změnil formulaci pracovní doby a zavedl konto pracovní doby. (Gogová, Hůrka a Úlehlová, 2012, s. 18)

## 2 PRACOVNÍ DOBA

Pracovní doba je nezbytnou součástí každé pracovní smlouvy. Bez určení a rozvržení pracovní doby, tedy jejího začátku a konce, nemůže zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat stanovenou práci. Zaměstnavatel má povinnost vést evidenci pracovní doby u každého zaměstnance, kde musí být přesně vyznačen začátek a konec vykonané směny, přesčasové práce, práce v noci a pracovní pohotovosti. V zákoníku práce je pracovní doba popisována v § 78–§ 100.

S pracovní dobou úzce souvisí i doba odpočinku. Autorka v této bakalářské práci věnuje době odpočinku samostatnou kapitolu a to kapitolu č. 4. V České republice pracovní dobu a dobu odpočinku určuje zákon č. 262/2006 Sb., který upravuje vztahy právní, které vznikají při vykonávání závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Takto vzniklé vztahy se označují, jako pracovněprávní (§ 1, odst. a, Pracovně právní předpisy, 2015, s. 14)

Pracovní doba je zákonem stanovená délka a míra spotřeby práce a je součástí každého pracovněprávního vztahu. Představuje důležitou ekonomickou kategorii v praxi označovanou, jako fond pracovní doby, tedy časový úsek, který má zaměstnavatel k dispozici, aby v něm mohl napláňovat práci pro zaměstnance. Pracovní doba představuje jednu z důležitých pracovních podmínek i pro zaměstnance, neboť zaměstnanec tráví v zaměstnání značnou část svého života a pracovní doba určuje, kdy dochází k překročení stanovené doby, a kdy se tedy jedná, už o práci přesčas. Mezi první zákony, které upravovaly pracovní dobu v tzv. Československé republice patří zákon č. 91/1918 Sb. z. n., o osmihodinové pracovní době, který byl schválen dne 19. prosince 1918 a účinnosti nabyl 10. ledna 1919. Tento zákon byl platný do 31. prosince 1965, kdy ho zrušil první zákoník práce a to § 279 odst. 1 bod 9. Porovnáme-li zákon o osmihodinové pracovní době, s právní úpravou pracovní doby můžeme říct, že uvedený zákon položil základy právní úpravě pro pracovní dobu a dobu odpočinku, přičemž na něj navazující zákony právní úpravu vylepšovaly.

*K základním úpravám, které zákon o osmihodinové době pracovní obsahoval, patřily:*

- *délka pracovní doby,*
- *pracovní přestávky,*
- *práce přesčas,*

- *práce v noci,*
- *mladiství zaměstnanci,*
- *osoby v domácnosti zaměstnané, resp. domácí zaměstnanci,*
- *úprava sankcí.* (Kottnauer, Gogová a Sládek, 2009, s. 15)

Zákon č. 91/1918 Sb. z. n. se vztahoval na podniky provozované živnostenským způsobem nebo podniky podřízené živnostenskému úřadu, dále také na závody, ústavy a podniky provozované státem, spolky, soukromými nebo veřejnými svazky, spolky, fondy a společnostmi, na hornické podniky pod zemí i na povrchu a na osoby žijící mimo hospodářovu domácnost, které byly pravidelně zaměstnány v lesních a zemědělských podnicích a měly nárok na denní plat. Tento zákon stanovil délku pracovní doby nejprve na 8 hodin ve 24 hodinách a nakonec na 48 hodin týdně. Stanovil také pevné přestávky u nepřetržitého odpočinku mezi směnami a u nepřetržitého odpočinku v týdnu. Přestávky v práci musely být nejdéle po 5 hodinách nepřetržité práce a to v délce trvání 15 minut. V případě mladistvých zaměstnanců do 18 let, už však po 4 hodinách nepřetržité práce. Výše uvedený zákon určoval mladistvé zaměstnance, jako osoby, které dosáhly věku 14 let a ukončily povinnou školní docházku. (Tamtéž, s. 16)

Určení pracovní doby má význam z důvodu, aby práva a povinnosti jednotlivce pracovního poměru nebyly realizovány kdykoliv, ale zásadně v této době. Mimo určenou dobu, pouze v případě, že to stanoví právní předpis, kterým je např. pracovní pohotovost, jelikož tato doba je již doba mimopracovní. Pracovní doba může být upravena kolektivní smlouvou, jestliže to zákoník práce umožňuje. (Spirit et al., 1999, s. 87)

Délka pracovní doby tedy závisí na dohodě zaměstnavatele a zaměstnance, přičemž nesmí být delší, než jak ji stanovuje zákon a to § 79 ZP. Pracovní doba se nepočítá na kalendářní měsíce, nýbrž na týdny. Rozvržením pracovní doby zaměstnavatel určuje, v jakých časových úsecích pro něho budou zaměstnanci vykonávat určenou práci. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci určit začátek a konec jeho pracovní doby a tuto dobu naplánovat do pracovních směn. Jestliže zaměstnavatel pracovní dobu zaměstnanci neurčí, jedná se o překážku v práci ze zaměstnavatelových důvodů a zaměstnanci náleží náhrada mzdy za tuto dobu. (Hůrka et al., 2008, s. 55–56)

## 3 ZÁKLADNÍ POJMY PRACOVNÍ DOBY

### 3.1 ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

Rozvržení pracovní doby stanovuje zaměstnavatel, je to jedna z povinností zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Tento čas však nesmí být v rozporu se zákoníkem práce. Bez přesného rozvržení směny, tedy kdy začíná pracovní doba a kdy končí, nemůže zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat přidělenou práci. Naopak zaměstnanci ukládá zákon povinnost být na svém pracovišti ve stanoveném čase a odcházet ze svého pracoviště až po ukončení pracovní doby. Zaměstnavatel musí zaměstnance písemně informovat, tedy vypracovat písemný týdenní rozvrh pracovní doby a seznámit zaměstnance s jeho obsahem a to nejpozději 2 týdny před začátkem stanovené pracovní doby a 1 týden, když má zaměstnanec konto pracovní doby, pokud se nedohodnou na jiné době seznámení. Trvání směny nemůže být delší než je 12 hodin. (§ 81–§ 84 ZP, 2014, s. 28) Stanovení týdenní pracovní doby je popsáno v zákoníku práce. Délka základní týdenní doby je 40 hodin za týden. U zaměstnanců, kteří pracují v podzemí, s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem tato doba činí 37,5 hodiny za týden. Zaměstnanci ve dvousměnném pracovním režimu mají tuto dobu stanovenou na 38,75 hodin za týden. Zkrácení pracovní doby týdenní bez snížení platu může upravit jen vnitřní předpis nebo kolektivní smlouva. Toto zkrácení pracovní doby nesmí nicméně realizovat úřad práce. (§ 79 ZP, 2014, s. 27)

Je možné sjednat i kratší dobu pracovní. Tato doba může být sjednaná pouze dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž zaměstnanci náleží mzda, která odpovídá sjednané době. (§ 80 ZP, 2014, s. 27)

Podoba vedení o pracovní době zaměstnance není stanovena zákonem, tudíž může být vedena v jakékoliv formě, ale musí být zpřístupněna k nahlédnutí. (Kubínová et al., 2006, s. 41)

Směny mohou být rozvrženy do jednosměnného, dvousměnného, třisměnného nebo vícesměnného pracovního režimu. Pracovní režim může být i nepřetržitý, zaměstnanci se však musejí vzájemně střídat v rámci 24 hodin a sedmi dnů v týdnu. (Hůrka et al., 2008, s. 56)

Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby zaměstnavatel rozvrhne směny tak, aby jejich součet v každém týdnu odpovídal stanovené týdenní délce pracovní doby. Nejčastěji se tato doba rozvrhuje na 5 pracovních dní po 8 hodinách. To, ale neznamena, že nemůže být týdenní pracovní doba rozvržena jiným způsobem, např. na 4 dny po 10 hodinách. Podstatné je dodržet maximální dovolenou délku směny, tedy 12 hodin a rozvržení týdenní pracovní doby 40 hodin. Naopak při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby se nevyžaduje splnění stanovené týdenní doby v samostatných týdnech, ale až v průměru za delší období. (Machač, Kristýn, Obšasník, Spirová a Zoufalá, 2014, s. 67–68)

### **3.1.1 ROZVRŽENÍ PRUŽNÉ PRACOVNÍ DOBY**

Pružná pracovní doba zahrnuje rozvržení na časové úseky, které se dělí na základní a volitelné. Při pružném rozvržení pracovní doby zaměstnavatel určuje v jednotlivých dnech základní úsek pracovní doby, při kterém musí být zaměstnanec na svém pracovišti a vykonávat svou práci. Ve volitelném časovém úseku pracovní doby si zaměstnanec určuje sám začátek a konec pracovní směny, při čemž pracovní směna nesmí přesáhnout 12 hodin. (§ 85 ZP, 2014, s. 28)

#### **Pružná pracovní doba se neuplatňuje v případě:**

- pracovní cesty,
- nutnosti zajištění neodkladného úkolu ve směně, kde začátek a konec je stanoven pevně,
- nedovolují-li jejímu naplnění provozní důvody,
- důležitých osobních překážek v práci, při kterých zaměstnanci přísluší náhrada mzdy dle §192 ZP. (Hůrka et al., 2008, s. 57)

Zákoník práce tedy pamatuje i na případy, kdy se pružná pracovní doba neuplatní a to odstavcem 5 v § 85 ZP, který říká, že v případě neuplatnění se pružné pracovní doby, platí týdenní určení doby pracovní do směn, které je v tomto případě zaměstnavatel povinen určit.

Dle Dandové (2004, s. 136) má tato pracovní doba i své nevýhody „*pružná pracovní doba má ale i určité své nevýhody. Jednou takovou je čerpání překážek v práci. Překážky v práci se posuzují jako výkon práce pouze v rozsahu, ve kterém nezbytně zasáhly do základní pracovní doby. Pokud zasáhly do volitelné pracovní doby, posuzují se sice jako omluvené, ale neposkytuje se za ně náhrada mzdy. Zvláštní právní úprava je u pružné pracovní doby, i pokud se týká práce přesčas*“.

### **3.1.2 KONTO PRACOVNÍ DOBY**

Konto doby pracovní je druh pracovní doby, která se smí sjednat zaměstnavatelem, kde není odborová organizace. Sjednává se jen kolektivní smlouvou, nebo vnitřním předpisem. Konto pracovní doby nesmí být sjednáno u zaměstnavatelů, kterými jsou stát, územní samosprávný celek a státní fond.

Před novelizací zákoníku práce, která byla v roce 2013, se konto pracovní doby řadilo do nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Novela zákoníku však zrušila rozdělovat pracovní dobu na rovnoměrnou a nerovnoměrnou a pracovní doba se dělí pouze na pružné rozvržení doby pracovní § 85 ZP a konto doby pracovní § 86 ZP.

Zákoník práce umožňuje od 1. 1. 2007 při rozvržení pracovní doby větší pružnost a to právě zavedením konta pracovní doby. Takto rozvržená pracovní doba umožňuje zaměstnavateli, aby zaměstnanci, který je u něho v pracovním poměru, vyplácel stálou mzdu a mohl mu přidělovat práci v takovém rozsahu, v jakém to bude odpovídat jeho potřebě. I v případě, kdy zaměstnavatel využije konto pracovní doby, není možné, aby délka směn přesáhla 12 hodin. Zaměstnavatel musí mít k uplatnění konta pracovní doby souhlas. Tento souhlas musí být od jednotlivých zaměstnanců, pro které bude konto pracovní doby platit. (Bělina et al., 2007, s. 215–216)

Konto pracovní doby je tedy jinak rozvržená pracovní doba, která umožňuje zaměstnavateli, aby ve vyrovnávacím období upravoval zaměstnanci práci v rámci provozních potřeb. Mzda, která je vyplácena zaměstnanci u konta pracovní doby, bez ohledu na dobu výkonu práce musí být minimálně 80% průměrného měsíčního výdělku. Rozhodné období pro určení stálé mzdy je předchozích 12 po sobě jdoucích měsíců. (Hůrka et al., 2008, s. 58)

### **Způsob fungování konta pracovní doby:**

- zaměstnavatel musí určit období, ve kterém se konto bude počítat, neboli vyrovnávací období. Toto období nesmí překročit 26 po sobě jdoucích týdnů, jen v případě kolektivní smlouvy se toto období může sjednat nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích,
- práce přesčas může být odpracována v kontu pracovní doby, ale tato skutečnost musí být sjednaná v kolektivní smlouvě a vyrovnávací období nesmí přesáhnout nejvýše 52 po sobě jdoucích týdnů, v rozsahu nejvýše 120 hodin,
- zaměstnavatel musí vést každému zaměstnanci účet mzdy a účet pracovní doby,
- na účtu pracovní mzdy zaměstnavatel vykazuje mzdu, na kterou má zaměstnanec nárok dle pracovní smlouvy,
- na účtu pracovní doby zaměstnavatel vykazuje pracovní dobu týdenní, rozvrh pracovní doby do směn včetně začátku a konce směn skutečně odpracované pracovní doby,
- v případě, že je použita kratší etapa, než je 26 po sobě jdoucích týdnů a 52 týdnů po sobě jdoucích, musí být brán ohled na danou dobu pracovní, která je skutečně odpracována. (§ 86–§ 87 ZP, 2014, s. 28)

## **3.2 PRÁCE PŘESČAS**

Práce přesčas je práce konaná nad stanovenou pracovní dobu. Tuto práci může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit, jen ve výjimečných případech, kdy však přesčasová práce nemůže překročit v průměru více než 8 hodin v jednotlivých týdnech u zaměstnance, tato doba může být nanejvíce 26 po sobě jdoucích týdnů a 150 hodin ročně. Pokud však zaměstnavatel po zaměstnanci požaduje práci přesčas nad rozsah uvedený výše, je to přípustné, ale pouze na základě dohody se zaměstnancem. Zákoník práce v § 93 upravuje přesčasové práce na dohodnutou práci v týdnu, jenž není zahrnut v rozvrhu pracovních směn.

Dle ustanovení v zákoníku práce vyplývá, že v případě práce přesčas jde o takovou práci, kterou zaměstnanec vykonává z příkazu či souhlasem zaměstnavatele a to nad pracovní dobu týdenní, jenž není zahrnut v rozvrhu pracovních směn. Mezi práci

přesčas se však nesmí zařazovat taková práce, kdy zaměstnanec napracovává pracovní volno, které zaměstnavatel zaměstnanci na jeho žádost poskytl, práce při které zaměstnanec napracovává pracovní dobu, která mu pro nepříznivé povětrnostní vlivy odpadla a práce zaměstnance s kratší pracovní dobou. (Spirit et al., 1999, s. 91)

V případě, že je zaměstnavatelem týdenní pracovní doba rovnoměrně rozvržena do pěti pracovních dnů, činí tato doba 40 hodin týdně, pokud ale zaměstnanec vykoná třeba o jednu hodinu navíc, tedy 41 hodin týdně, vykonává, už práci přesčas. Při sjednané kratší pracovní době, nastává práce přesčas tehdy, jeli práce vykonávaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu dle zákona, nikoliv tedy nad pracovní dobu, která je dohodnutá se zaměstnavatelem v rámci kratšího úvazku. Pokud se zaměstnanec zdržuje na pracovišti déle, než je jeho pracovní doba, neznamená to ještě, že se automaticky jedná o práci přesčas, za kterou musí zaměstnavatel zaměstnanci dát odměnu. Pokaždé je totiž důležité, aby zaměstnavatel o práci přesčas věděl a s takovouto prací souhlasil. Na druhé straně není zákoníkem práce dáno v jaké podobě a v jakém časovém intervalu musí být práce přesčas oznámena. Není tedy nezákonné, když zaměstnavatel zaměstnanci práci nad rámec jeho pracovní doby oznámí v daný den, kdy tato skutečnost nastává. Zaměstnavatel by však měl akceptovat, zdali z osobních důvodů může zaměstnanec práci přesčas vykonat. (Machač, Kristýn, Obšasník, Spirová a Zoufalá, 2014, s. 69–71)

Práci přesčas však nemůže vykonávat každý zaměstnanec. Do zaměstnanců, kteří nemohou vykonávat tuto práci, se řadí: těhotné zaměstnankyně, zaměstnanci pečující o dítě mladší než je jeden rok a mladiství. Těhotné zaměstnankyně a mladiství nesmí práci přesčas vykonávat v žádném případě, zakazuje jim to přímo zákon, kdežto zaměstnanci pečující o dítě mladší než je jeden rok tuto práci vykonávat mohou, pokud s touto prací budou souhlasit, ale práce přesčas jim nemůže být nařízena. Zaměstnavatel je povinen spravovat docházkový list každého zaměstnance, kde je přesčasová práce uvedena. (Tamtéž, s. 72–74)

Zaměstnanci za práci přesčas náleží příplatek v podobě 25% průměrného výdělku. Za přesčasovou práci může být dohodnuto i náhradní volno, v tomto případě však zaniká nárok na příplatek. Zákon nestanovuje, do jaké výše může tento příplatek být, určuje pouze minimální hranici. (Tamtéž, s. 75)



### 3.3 NOČNÍ PRÁCE

Noční práce je taková práce, která je vykonávána v noční době. Noční dobou rozumíme dobu mezi 22:00 a 06:00 hodinou. Délka směny v noci nesmí pro zaměstnance přesáhnout 8 hodin v rámci 24 po sobě jdoucích hodin. Jestliže je z provozních důvodů nemožné tuto dobu dodržet, musí zaměstnavatel dle ZP rozvrhnout práci v týdnu tak, že průměrný čas doby pracovní nebude delší než 8 hodin v rozmezí 26 týdnů, které jdou po sobě. Přitom u výpočtu zaměstnancovi průměrné délky v noční službě se bere v úvahu 5 pracovních dnů v týdne pracovního. Zaměstnanci pracující v noci mohou tedy také pracovat ve směnách, které trvají 12 hodin, ale jejich plán musí být sestaven tak, aby se jejich odpracovaná doba srovnala do průměrné délky v období 6 měsíců a ne v období 12 měsíců, jak stanovuje ZP. (Dandová, 2004, s. 153)

Při výkonu práce v noci je zaměstnavatel povinen zajistit pro zaměstnance lékařské vyšetření a to ještě před tím, než zaměstnanec na noční směnu nastoupí. Toto lékařské vyšetření musí zaměstnavatel zaměstnanci pracujícímu v nočních směnách zajišťovat periodicky a to minimálně jednou za rok. V případě, že o lékařské vyšetření zaměstnanec sám požádá, kvůli zdravotním potížím vyvolaným výkonem noční práce, musí mu být toto vyšetření umožněno vždy při výkonu noční směny. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci zdravotní prohlídky uhradit a to nejen ty periodické, ale i ty mimořádné, kdy se zaměstnanci zhorší zdravotní stav při výkonu noční práce. (Dandová, 2004, s. 153)

Práce v noci ukládá pro zaměstnavatele i povinnosti v oblasti přiměřeném sociálním zajištěním, hlavně možností občerstvení se a nutností opatřit pracoviště, kde se vykonává noční práce prostředky pro zajištění první pomoci. Tuto povinnost ukládá zaměstnavatelům § 94 ZP v odst. 3 a 4. Za práci v noci přísluší zaměstnancům příplatek v podobě 10% průměrného výdělku. (§ 116 ZP, 2014, s. 40)

### 3.4 KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA A PRACOVNÍ POHOTOVOST

Zaměstnanec může vykonávat i kratší pracovní dobu, která je pod míru pracovní doby týdenní. Tato doba může být dohodnutá jen mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a zaměstnanci náleží mzda, která odpovídá domluvené kratší pracovní době. (§ 80 ZP, 2014, s. 27)

Kratší pracovní doba se sjednává u zaměstnání, u kterého charakteristika práce nepožaduje úplnou pracovní dobu např. u úklidových prací. Takto upravená pracovní doba může být sjednaná i na žádost pracovníka, pokud to umožňují provozní možnosti a to nejčastěji u částečných invalidních důchodců, nebo zaměstnanců starajících se o malé děti. Kratší pracovní doba může být vykonávána jen v některých dnech pracovního týdne, nemusí být tedy stanovena na každý pracovní den. (Dandová, 2004, s. 137)

Pracovní pohotovost je doba, která musí být dopředu dohodnuta mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a až po dohodnutí této skutečnosti může zaměstnavatel po zaměstnanci pracovní pohotovost vyžadovat. Za pracovní pohotovost náleží zaměstnanci odměna minimálně ve výši 10% průměrného výdělku. Pokud dojde k výkonu práce v této době, náleží zaměstnanci plat, ale odměna v podobě 10% se již za konkrétní vykonanou činnost nevyplácí. I přesto, že je pracovník neustále připraven v pracovní pohotovosti a k této skutečnosti nedojde, znamená to nezapočtení této doby do doby pracovní. (§ 95 ZP, 2014, s. 31)

Zákoník práce formuluje pracovní pohotovost v § 78 odst. 1 písm. h) jako dobu, ve které je zaměstnanec připravený k potencionálnímu výkonu dle pracovní smlouvy, který musí splnit v případě naléhavé potřeby a to nad rámec jeho předem stanovených pracovních směn.

V případě, že by byl zaměstnanec připraven k výkonu pracovní pohotovosti na jeho pracovišti, jednalo by se od 1. 1. 2007, už o dobu pracovní. V době pracovní pohotovosti práce konaná není, zaměstnanec je, nicméně připraven práci uskutečnit jeli to vyžadováno v naléhavém případě. Tuto pohotovost může zaměstnavatel po zaměstnanci vyžadovat, pouze v případě oboustranné dohody a při sjednání rozsahu takto konané práce. V případě překročení stanovených týdenních pracovních hodin se jedná o práci přesčas. (Bělina et al., 2007, s. 217)

## 4 DOBA ODPOČINKU

### 4.1 ZÁKLADNÍ POJMY DOBY ODPOČINKU

Dobu odpočinku rozděluje zákoník práce na odpočinek nepřetržitý mezi dvěma směny, na pracovní dny klidu a odpočinek nepřetržitý v kalendářním týdnu. Toto rozdělení je popsáno v hlavě IV § 90–§ 92 ZP . Doba odpočinku je tedy dobou, která není dobou pracovní.

Dobu odpočinku nařizuje zákon, který byl státem stanoven k ochraně zaměstnance, před negativními následky, které by mohly ohrozit jeho zdraví. V pracovněprávních předpisech je tato doba nařízená a nelze jí tedy zaměstnanci upřít, zkrátit, nebo neposkytnout v menším než stanoveném rozsahu a to ani v případě, že by s takto upravenou dobou odpočinku zaměstnanec souhlasil. Ve výjimečných případech právní úprava připouští, aby zaměstnanec i v době odpočinku práci vykonal. Výkon práce v této době je dovolen jen v naléhavých případech, které jsou popsány v § 90 odstavci 2 ZP. (Bělina et al., 2007, s. 222)

Doba odpočinku je tedy takový časový úsek, ve kterém není zaměstnanec povinen vykonávat sjednanou práci, kterou si sjednal se zaměstnavatelem a zaměstnavateli není dovoleno, až na výjimky, které stanovuje zákon tuto sjednanou práci po zaměstnanci požadovat. Úprava doby pracovní a doba odpočinku je zakotvena v Listině základních práv a svobod a má veliký význam pro realizaci práva na odpočinek. Dobu odpočinku můžeme rozdělit na krátkodobou a dlouhodobou.

#### **Krátkodobá doba odpočinku představuje:**

- přestávky v práci,
- odpočinek mezi dvěma směny,
- odpočinek v týdnu,
- dny pracovního klidu a svátky.

Kdežto dlouhodobou dobou odpočinku je dovolená na zotavenou. (Spirit et al., 1999, s. 93)

#### 4.1.1 PŘESTÁVKY V PRÁCI

Přestávky v práci jsou oddechovým časem zaměstnanců při výkonu jejich zaměstnání. Zákoník práce přesně definuje čas a délku, kdy tato doba odpočinku má nastat a to nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce v trvání nejméně 30 minut. Mladistvým zaměstnancům musí být tato přestávka v práci umožněna po odpracování 4,5 hodinách práce, kterou vykonává nepřetržitě. V případě, jde-li o druh práce, která nemůže být přerušena, pracovníkovi musí být poskytnuta přestávka na jeho odpočinek a jídlo i bez přerušení provozu. V tomto případě se přestávka poskytnuta pracovníkovi započítá do jeho doby pracovní. Mladistvým zaměstnancům vždy náleží přestávka na jídlo a odpočinek po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Přestávka v práci na jídlo a oddech může být i rozdělena, ale platí to, že vždy poměrná část na přestávku činí minimálně 15 minut. Na začátku a na konci pracovní doby se neposkytuje přestávka na oddech a jídlo. Tato přestávka se nezapočítává do pracovní doby. V případě, že má zaměstnanec při výkonu svého zaměstnání právo na bezpečnostní přestávku, počítá se tato doba přerušení práce do doby pracovní, a to i v době, která je souběžná s dobou přestávky v časovém rozmezí vyhrazeném pro jídlo a odpočinek. (§ 88–§ 89 ZP, s. 29)

Přestávky se nemohou uplatňovat na začátku a konci pracovní doby, jelikož pak by zaměstnanci zanikl nárok na přestávku po celý zbytek jeho pracovní směny. V případě, že by si zaměstnanec nemohl odpočinout v průběhu směny, která trvá např. 8 hodin a tuto směnu vykonával v kuse, byl by tento zaměstnanec více ohrožený pro pracovní úrazy vzniklé únavou. Ani po zdravotní stránce není vhodné vykonávat nepřetržitou směnu v délce trvání 8 hodin, aniž by zaměstnanec neměl možnost se občerstvit. „*Přestávku na jídlo a oddech je nutno chápat jako institut prevence před úrazy obecně chránící zdraví zaměstnance.*“ (Dandová, 2004, s. 141)

#### 4.1.2 ODPOČINEK MEZI DVĚMA SMĚNAMI

Povinností zaměstnavatele je umožnit zaměstnanci nepřetržitý odpočinek mezi jednou a druhou směnou a to způsobem, že bude mít zaměstnanec mezi směnami odpočinek po dobu alespoň 11 hodin. U mladistvých zaměstnanců po dobu alespoň

12 hodin. Tento odpočinek může být zkrácen na 8 hodin v rozmezí 24 hodin jdoucích po sobě, ale jen zaměstnanci, který je starší 18 let a za podmínek, že následující odpočinek bude o tuto dobu zkrácení prodloužen. Odpočinek, který je zkrácený mezi koncem jedné směny a začátkem směny následující, může být zaměstnanci staršímu 18 let vynahrazen v zemědělství při sezónních pracích tak, že mu bude poskytnut v následujících 3 týdnech od jeho zkrácení. (§ 90–§90a ZP, 2014, s. 29)

**Zkrácení odpočinku mezi dvěma směny je možné jen:**

- v nepřetržitém provozu,
- při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby,
- při přesčasové práci,
- v zemědělských pracích,
- při poskytování služeb obyvatelům (ve veřejném stravování, ve zdravotnických službách, v telekomunikacích, poštovních službách atd.),
- při naléhavých opravných pracích
- při živelných událostech. (§ 90 odst. 2 ZP, 2014, s. 29)

Bělina (2007, s. 224) definuje nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny takto: *„Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny zajišťuje zaměstnanci, aby měl mezi koncem jedné směny a začátkem další směny dobu odpočinku. Toto právo spolu s omezením maximální délky směny chrání zaměstnance před deletrvajícím výkonem práce vcelku“.*

Zkracování odpočinku mezi dvěma směny formou, že pokračením odpočinku v jeden den musí být druhý den o dobu zkrácení odpočinek prodloužen, je novodobou záležitostí. Tato podmínka dříve v zákoníku práce nebyla a odpočinek mohl být krácen třeba i 5 dní po sobě jdoucích. (Dandová, 2004, s. 143)

#### **4.1.3 NEPŘETRŽITÝ ODPOČINEK V TÝDNU**

Zaměstnavatel má povinnost naplánovat zaměstnanci pracovní dobu tak, aby odpočinek v týdnu byl pro zaměstnance v době trvání nejméně 35 hodin nepřetržitě. U mladistvého zaměstnance 48 hodin. Pokud je to možné z provozních důvodů,

naplánuje se tento odpočinek všem zaměstnancům na stejné dny a to tak, aby v těchto dnech byla zahrnuta i neděle. U nepřetržitého provozu, při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby, při práci přesčas, v zemědělství, při poskytování služeb obyvatelstvu, při naléhavých opravných, při živelních událostech a u procesů technologických, které nemůžou být nedokončeny, je zaměstnavateli dovoleno naplánovat pracovní dobu tak, aby nepřetržitý odpočinek trval nejméně 24 hodin, toto je možné pouze u pracovníků starších 18 let. Pokud bude takto odpočinek zkrácen, musí být těmto zaměstnancům umožněn nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů trvala délka tohoto odpočinku celkově minimálně 70 hodin. V zemědělských pracích může být poskytnut odpočinek za období 3 týdnů alespoň v celkové míře 105 hodin, nebo při sezónních pracích za období 6 týdnů a to minimálně v celkové míře 210 hodin, pokud je to však takto dohodnuto. (§ 92 ZP, 2014, s. 30)

Nepřetržitý odpočinek v týdnu je dalším z odpočinků v pracovním režimu, který je velmi důležitý při zajištění prevence zaměstnanců před nebezpečím plynoucím z pracovního procesu a chrání tak zaměstnancovo zdraví. Povinný odpočinek v týdnu byl do zákoníku práce zanesen, už v roce 1968. V té době nepřetržitý odpočinek činil 32 hodin. První euronovelou byl tento odpočinek navýšen na 35 hodin a byla naprosto nově zavedena hodnota nepřetržitého odpočinku pro zaměstnance mladší 18 let. Stále však nebylo úmyslně ustanoveno, že sobota je běžným dnem volna a to z důvodu, že by tato skutečnost učinila mnohým zaměstnavatelům problémy a to zejména v obchodě a službách. Sobota tedy není stanovena, jako běžný den volna, ale vzhledem k tomu, že zákon stanovuje lhůtu na 35 hodin nepřetržitého odpočinku v týdnu, je ve většině případů právě alespoň část soboty do tohoto odpočinku zahrnuta. (Dandová, 2004, s. 144)

#### **4.1.4 DNY PRACOVNÍHO KLIDU**

Dny v pracovním klidu, jsou takové dny, na které připadá zaměstnancův nepřetržitý odpočinek v týdnu a o svátcích (zákon č. 245/2000 Sb.) V těchto dnech sice může zaměstnavatel zaměstnanci práci nařídít, ale jen ve výjimečných případech, kterými např. jsou: naléhavé práce opravné, práce v dopravě, práce nakládací a vykládací, práce

vykonávaná v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu atd. (§ 91 ZP, 2014, s. 29–30)

Jak již bylo zmíněno výše, zákon č. 245/2000 Sb., upravuje státní svátky, významné dny a dny pracovního klidu. Těmito dny jsou: 1. 1., Velikonoční pondělí, 1. 5., 8. 5., 5. 7., 6. 7., 28. 9., 28. 10., 17. 11., 24. 12., 25. 12., 26. 12., a nově od roku 2016 Velký pátek. V tyto dny je tedy možné nařídít práci, která může být nařízena i ve dnech nepřetržitého odpočinku. Zaměstnanci, kteří vykonávají práci v noční směně, začíná den pracovního klidu hodinou odpovídající jejich nástupu směny, která nastupuje v týdnu, jako první dle rozvrhu směn. (Hůrka et al., 2008, s. 63–64)

Bělina (2007, s. 226) definuje rozlišení státních svátků, významných dnů a dnů pracovního klidu takto: *„Rozlišení svátků na státní svátky a ostatní nemá v pracovněprávních předpisech žádný význam. Zásadně platí, že ve dnech pracovního klidu nemůže zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat práci a nesmí mu ji nařizovat.“* Svátek se započítává i do mzdy. Zaměstnanec, který nepracoval z důvodu, že mu svátek připadl na jeho pracovní směnu a je mu vyplácena měsíční mzda se tento den ze mzdy neodpočítává. Naopak zaměstnanec, který v den svátku pracuje, má nárok na mzdu a příplatek ve výši 100% jeho průměrného platu. (Bělina et al., 2007, s. 226–227)

Obrázek 1: Státní svátky v roce 2016

Pá	1. leden	Nový rok a Den obnovy samostatného českého státu
Pá	25. březen	Velký pátek
Po	28. březen	Velikonoční pondělí
Ne	1. květen	Svátek práce
Ne	8. květen	Den vítězství
Út	5. červenec	Den věrozvěstů Cyrila a Metoděje
St	6. červenec	Den upálení mistra Jana Husa
St	28. září	Den české státnosti
Pá	28. říjen	Den vzniku Československa
Čt	17. listopad	Den boje za svobodu a demokracii
So	24. prosinec	Štědrý den
Ne	25. prosinec	1. svátek vánoční
Po	26. prosinec	2. svátek vánoční

Zdroj: Gnozeo, online, cit. 2016-01-28

*„V roce 2016 bude poprvé slaven nový státní svátek Velký pátek, na konci března tedy budou čtyři dny pracovní volna za sebou.“* (Gnozeo, online, cit. 2016-01-28).

## 5 DOVOLENÁ

### 5.1 OBECNÉ USTANOVENÍ O DOVOLENÉ

Dovolená je jedinou dlouhodobou dobou odpočinku a je jí tedy věnovaná pátá a poslední kapitola v teoretické části této bakalářské práce. Zákoník práce věnuje době dovolené § 211 až § 223. Na čerpání dovolené mají nárok zaměstnanci, kteří vykonávají pro zaměstnavatele práci v nepřetržitém trvání pracovního poměru.

**Obecné ustanovení o dovolené § 216 ZP** – jako nepřetržitě trvání pracovního poměru je považováno i ukončení pracovního poměru, který doposud trval a okamžitě navazující vznik nového pracovního vztahu ke stejnému zaměstnavateli. Doba, kterou zaměstnanec zameškal pro důležité osobní překážky v práci, (pokud nejsou uvedeny ve zvláštním právním předpise) se pro účely dovolené nepovažuje za výkon jeho práce. (§ 199 odst. 2 ZP, 2014, s. 57)

Pro účely čerpání dovolené se považuje, jako výkon práce rovněž doba čerpání mateřské dovolené, popřípadě čerpání rodičovské dovolené po dobu, kdy zaměstnanec čerpá mateřskou dovolenou. Doba, v které je zaměstnanec z důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání v pracovní neschopnosti. Kdežto pro určení čerpání dovolené se za výkon práce nepovažuje rodičovská dovolená. (Machač, Kristýn, Obšasník, Spirová a Zoufalá, 2014, s. 81)

**Čerpání dovolené** – dobu, kdy bude dovolená čerpána, určuje vždy zaměstnavatel. Zaměstnavatel má povinnost umožnit zaměstnanci čerpání dovolené v kalendářním roce, za který mu náleží. Pokud zaměstnavateli brání překážky v práci ze strany zaměstnance nebo neodkladné důvody v provozu, nemusí být dovolena zaměstnanci poskytnuta v daném kalendářním roce. Zaměstnavatel má však povinnost poskytnout zaměstnanci dovolenou tak, aby zaměstnanec vyčerpal dovolenou nejdéle do konce následujícího kalendářního roku. Jestliže nemůže být dovolená čerpána ani do konce kalendářního roku následujícího a to z důvodu, kterými jsou dočasné uznání zaměstnance neschopným práce, dále kvůli čerpání rodičovské a mateřské dovolené, má zaměstnavatel za povinnost stanovit po skončení těchto překážek v práci dobu čerpání této dovolené.



Zaměstnavatel je povinen oznámit zaměstnanci dobu čerpání dovolené písemně a to nejméně 14 dnů předem, nedohodnou-li se jinak. Při poskytování dovolené v jednotlivých částech, musí být minimálně jedna část dovolené 2 týdny vcelku, nedohodnou-li se jinak. Při splnění zákonných podmínek má právo zaměstnavatel určit hromadné čerpání dovolené, neboli celozávodní dovolenou, pokud je to nutné z provozních důvodů a to v délce nejvýše 2 týdnů v kalendářním roce, u uměleckých souborů 4 týdny. Čerpání dovolené nelze určit a to ani se souhlasem zaměstnance na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské a výjimečné vojenské cvičení, je-li zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti, při čerpání mateřské a rodičovské dovolené. (Hůrka et al., 2008, s. 69–70)

Za dobu čerpání dovolené zaměstnanci náleží vyplacená mzda nebo plat ve výši průměrného výdělku. Tato náhrada se vyplácí v běžných výplatních termínech. Mzda nebo plata za dovolenou, která není vyčerpaná, přísluší zaměstnanci jen v případech, kdy je ukončen pracovní poměr. Za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou, není možné poskytnout náhradu mzdy ani platu, tato dovolená musí být vyčerpana přednostně. (Dandová, 2004, s. 176)

**Krácení dovolené** - zaměstnavatel může zaměstnanci krátit dovolenou, jen v případech, které jsou uvedeny v § 223 ZP. Pokud zaměstnavatel krátí dovolenou, znamená to, že zaměstnanci zaniká právo na tu část dovolené, o kterou byla dovolená zkrácena. Dovolená může být krácena pouze v kalendářním roce, v kterém nastal důvod pro krácení dovolené.

**Zaměstnavatel může krátit dovolenou v případě:**

- že zaměstnanec neodpracoval v důsledku překážky v práci, která se pro účel dovolené neposuzuje jako výkon práce, alespoň 100 směn, a to tak, že se dovolená krátí o jednu dvanáctinu,
- za každých 21 takto zameškaných pracovních dnů, také o jednu dvanáctinu,
- kdy zaměstnanec vykonává trest odnětí svobody, a to za každých 21 takto zameškaných pracovních dnů,
- vzetí do vazby a to za podmínek popsanych v zákoníku práce,
- neomluvené absence, přičemž neomluvené zmeškání kratších části směn se mohou sčítat (v tomto případě může být dovolena krácena o 1 až 3 dny).

V případě, že zaměstnavatel zaměstnanci, který u něho vykonával pracovní poměr celý kalendářní rok, kráti dovolenou, musí být tomuto zaměstnanci poskytnuta dovolená alespoň v délce dvou týdnů. (Macháč, Kristýn, Obšasník, Spirová a Zoufalá, 2014, s. 80–81)

## 5.2 JEDNOTLIVÉ DRUHY DOVOLENÉ

Dovolená je tedy delší časový úsek pracovního volna, který slouží k regeneraci sil. Zaměstnanci, který je v pracovním poměru a vykonává pro zaměstnavatele práci, vzniká za podmínek stanovených v části deváté § 211 ZP právo na určité druhy dovolené.

### **Jednotlivé druhy dovolené:**

- dovolená za kalendářní rok nebo na její poměrnou část,
- dovolená za odpracované dny,
- dodatková dovolená.

**Dovolená za kalendářní rok** - v případě, že zaměstnanec vykonává u zaměstnavatele práci v nepřetržitém trvání pracovního poměru, alespoň 60 dnů v kalendářním roce má nárok na dovolenou za kalendářní rok. Jestliže pracovní poměr netrval po dobu celého roku, má zaměstnanec nárok na její poměrnou část. Délka dovolené činí dle zákoníku práce nejméně 4 týdny v kalendářním roce. V případě, kdy je zaměstnanec zaměstnán v tzv. státní sféře výměra dovolené činí 5 týdnů v kalendářním roce. Pedagogickým nebo akademickým pracovníkům vysoké školy náleží dovolená za kalendářní rok v rozsahu 8 týdnů. (§ 212–§ 213 ZP, 2014, s. 60–61)

Pokud zaměstnanec u zaměstnavatele odpracoval 60 dnů, ale pracovní poměr netrval celý kalendářní rok, náleží zaměstnanci poměrná část dovolené za kalendářní rok, která činí za každý kalendářní měsíc jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok, při nepřetržitém trvání pracovního poměru. (Macháč, Kristýn, Obšasník, Spirová a Zoufalá, 2014, s. 79)

**Dovolená za odpracované dny** - náleží zaměstnanci, který nemá nárok na dovolenou z důvodu, že nevykonával u téhož zaměstnavatele v kalendářním roce práci v trvání alespoň 60 dnů. Tomuto zaměstnanci bude náležet dovolená za dny, které odpracoval. (§ 214 ZP, 2014, s. 61)

Toto ustanovení se nejčastěji používá v situacích, kdy je pracovní poměr uzavírán na konci roku, tedy v listopadu a prosinci, nebo když pracovní poměr končí na začátku roku, tedy v lednu, nebo únoru. Nárok na dovolenou za odpracované dny může vzniknout i v situaci, kdy má zaměstnanec sjednán pracovní poměr pouze na jeden den v týdnu a splní podmínku odpracování 21 dnů v příslušném kalendářním roce. (Dandová, 2004, s. 166)

Novela zákoníku práce v roce 2007 přinesla změnu výpočtu dovolené za odpracované dny a to takto: „§ 214 dovolená za odpracované dny se nově počítá z každých 21 (dosud 22) odpracovaných dnů“. (Nový zákoník práce 2007, online, cit. 2016-01-28)

**Dodatková dovolená** – tato dovolená náleží zaměstnancům, kteří pracují u stejného zaměstnavatele celý kalendářní rok a vykonávají práce v dole. Na dodatkovou dovolenou mají tedy nárok zaměstnanci, kteří vykonávají práci zvláště obtížnou, nebo zdraví škodlivou. Dodatková dovolená činí 1 kalendářní týden a je uvedena v § 215 odst. 1 ZP. Zaměstnanci, kteří mají nárok na dodatkovou dovolenou, jsou popsáni v zákoníku práce v § 215 odst. 2. a jsou to např. zaměstnanci, kteří pracují trvale, nebo alespoň z poloviny pracovní doby na pracovišti, kde při ošetřování v nemocnicích přicházejí do styku s nemocnými, kteří mají např. nakažlivou formu tuberkulózy, dále v laboratořích při práci s infekčními materiály, v psychiatrických zařízeních při ošetřování duševně nemocných, vychovatelé, kteří uskutečňují výchovu mládeže v podmínkách, které jsou ztížené, zaměstnanci ve Vězeňské službě České republiky, nebo jako pracovníci poskytující zdravotnickou záchrannou činnost.

## PRAKTICKÁ ČÁST

### 6 DODRŽOVÁNÍ ZÁKONÍKU PRÁCE V PRAXI

V praktické části této bakalářské práce rozebereme dvě rozdílné společnosti, jelikož se autorka domnívá, že nejlepší názornou ukázkou důležitosti zákoníku práce pro zaměstnance je ukázka z praxe. Názvy společností byly pozměněny pro jejich anonymitu.

Autorka v prvním případě chce poukázat na správně fungující firmu, která dodržuje veškeré předpisy dané zákoníkem práce a chce zdůraznit, že takto dodržované předpisy jsou kladným přínosem firmě, která se díky splňování těchto jasně daných zákonů vyhne trestným přestupkům a neprávniho jednání vůči státu a zaměstnancům. Právě díky dodržování striktně daných pravidel se předpokládá zajištění právní bezúhonnosti vůči státu a takovému jednání ze strany vedení firmy zajišťuje firmě prosperitu.

Nicméně, tak jak je kladen důraz na dodržování zákoníku práce z důvodu právní bezúhonnosti a ochrany firmy, tak v neposlední řadě tento zaměstnavatel také velice striktně dbá na veškerá práva svých zaměstnanců a to především vůči jejich maximální spokojenosti. Je známo, že každý z takto spokojených pracovníků se do spravedlivě vedené společnosti vrací raději, nežli do opačně fungujícího podniku, jenž bude zmiňován v druhém případě. Je nutno podotknout, že spokojený pracovník, kterému nejsou odebírána žádná jeho práva vyplývající ze zákona, bude odvádět svou práci s větším nasazením a bude chtít plnit co nejlépe svou pracovní náplň, neboť k tomu bude řádně motivován.

V této části bakalářské práci je vyzdviženo správné vedení společnosti, v které se zákoník práce dodržuje ve všech směrech, týkající se pracovní doby, přestávek v práci a pojmům s tímto spojených a naopak pro srovnání důležitosti je i popsána společnost, v níž se zákoník práce nedodržuje.

Obě společnosti, které byly pro tento účel použity, jsou z vlastního pracovního prostředí autorky a tedy z vlastních zkušeností. V první společnosti je autorka zaměstnána, může tedy potvrdit řádné dodržování zákoníku práce. Druhá společnost působí, jako externí zaměstnavatel v tom samém podniku.

Dále autorka pro zjištění zdali mají zaměstnanci znalost zákoníku práce a jestli je zákoník používán v jejich zaměstnání, použila náhodné průzkumové šetření v podobě dotazníků, které je rozebíráno v kapitole sedm.

## **6.1 Společnost pracující dle zákoníku práce**

Společnost Manunn a.s., má 9 zaměstnanců a působí v zábavním průmyslu. Zaměstnanci pracují v nepřetržitém provozu, tudíž jsou směny rozděleny do 12 hodin. Přestávky v práci se poskytují po 4 hodinách odpracované směny v délce trvání 15 minut, zaměstnanci čerpají dvě přestávky za směnu. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny a v týdnu je dodržován dle zákoníku práce a to tak, že nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny je 11 hodin a nepřetržitý odpočinek v týdnu je vždy v nepřetržitém trvání nejméně 35 hodin. Vzhledem k tomu, že se jedná o nepřetržitý provoz, kdy se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v rámci 24 hodin denně po dobu 7 dnů v týdnu, práce, která připadá na dny pracovního klidu, svátky a noční práci, je odměňována příplatkem.

Práce přesčas je konaná jen výjimečně z důvodu čerpání dovolené ostatních zaměstnanců, nebo v případě větší návštěvnosti tohoto centra, kterou způsobuje sezónní období a je tedy zapotřebí více personálu pro zajištění maximální spokojenosti zákazníků. Zaměstnanci je tato práce vedoucím pracovníkem vždy oznámena minimálně týden předem, než tato skutečnost nastane, a to i přes to, že zákoník práce tuto povinnost neukládá. Na práci přesčas se vždy zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnou. Firma má nastavena interní pravidla o práci přesčas, která jsou podepisována při podpisu smlouvy, jako dodatek. Zmiňovaný dodatek je kladným přínosem, jak pro firmu, tak pro zaměstnance, hlavně z důvodu, že zaměstnanci mají čas na své osobní zájmy a zaměstnavatel nemusí řešit neshody v kolektivu. Práce přesčas v této firmě v žádném případě nepřesahuje 150 hodin za rok a 8 hodin v jednotlivých týdnech. Za takto konanou práci náleží zaměstnanci příplatek v podobě 25%. V případě pracovní neschopnosti některého pracovníka, jsou směny řešeny brigádníky a to právě z důvodu, aby práce přesčas nepřesáhla stanovený rámec, který určuje zákoník práce.

Délka noční směny nepřekračuje v průměru 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v období 26 týdnů. Jelikož se na nočních směnách vzájemně střídají všichni zaměstnanci, je už při nástupu do firmy požadováno lékařské vyšetření, které je zaměstnavatelem propláceno. Toto lékařské vyšetření je po zaměstnancích vyžadováno každý rok a vždy je zaměstnavatel řádně proplatí. Zaměstnanci za práci v noci dostávají příplatek v podobě 15%. Pracovišti je opatřeno lékárníčkou pro poskytnutí první pomoci a zaměstnanci mají možnost občerstvení se v personální části.

Dovolená na zotavenou je rozdělována dle potřeb zaměstnanců v délce trvání 4 týdnů za kalendářní rok. I na okolnostech týkající se dovolené je pamatována při podpisu smlouvy a to opět interním dodatkem, jenž vnáší do kolektivu dobré vztahy. Zaměstnanci se na způsobu čerpání dovolené domlouvají společně, tak aby si vzájemně vyšli vstříc. Tyto navrhované termíny dovolených poté schvaluje vedoucí pracovník.

Evidence docházky je řádně zaznamenávána ve formě docházkového listu. Směny jsou plánovány vždy na začátku kalendářního roku a to na celý kalendářní rok. Každý zaměstnanec má možnost do tohoto docházkového listu nahlížet a odpracované směny si kontrolovat.

## 6.2 Společnost nedodržující zákoník práce

Společnost Gladiátor a.s., je externí společností, jež zajišťuje ochranu a bezpečí jak návštěvníkům, tak i zaměstnancům ve společnosti Manunn a.s., která si tuto agenturu najímá. Zaměstnanci v této společnosti pracují v nepřetržitém provozu, stejně jako zaměstnanci ve společnosti Manunn a.s., která je popisována výše. Avšak ve společnosti Gladiátor a.s., se zákoník práce nedodržuje a je v mnoha směrech hrubě porušován.

Evidenci docházky přenechává vedení firmy na zaměstnancích a nekontroluje ji, tak jak by mělo. Z těchto důvodů se, už dopouští nedodržování zákoníku práce, jelikož si zaměstnanci plánují směny, jak se jim to hodí, nebo jak je potřeba a neberou ohled na nepřetržitý odpočinek v průběhu dvou směn a v týdnu. Dle slov jednotlivých pracovníků: *„Nejsou lidi, tak co máme dělat, když chceme práci?“* Směny jsou tedy plánovány ze dne na den. Už několikrát nastala situace, kdy do zaměstnání nikdo nenastoupil a musel na směně tedy zůstat zaměstnanec, který, už jednu směnu v délce trvání 12 hodin odpracoval. V případě, že připadne směna zaměstnanci na dny svátku, nemají ve mzdě příplatek za svátek proplacený. Zaměstnanci totiž kolikrát ani nevědí, že za takovéto dny mají ze zákona nárok na příplatek, nebo náhradní volno.

Pojem práce přesčas v této firmě také žádnou roli nehraje. Mzda je sice vyplácena za odpracované hodiny, ale nejsou v ní zahrnuty žádné příplatky, i když pracovníci mají sepsané pracovní smlouvy a nejsou tedy zaměstnání, jako brigádníci, ani nemají sepsané dohody o provedené činnosti. Přesčasové hodiny překračují povolený roční limit a to mnohonásobně.

Dovolené jsou propláceny a to jak u zaměstnanců, kteří chtějí dovolenou proplatit, tak i u zaměstnanců, kteří jí proplatit nechtějí a raději by si řádnou dovolenou za kalendářní rok v rozsahu 4 týdnů vyčerpali celou. Bohužel, ale zaměstnanci, kteří by dovolenou čerpat chtěli, nemohou v takové míře, v jaké by jim to vyhovovalo a na jakou mají nárok, jelikož není pracovník, který by nastoupil na jejich pracovní směnu. Z tohoto důvodů vznikají mezi zaměstnanci spory a zaměstnanci se mezi sebou raději dohodnou na 24 hodinové směně, z důvodu, aby ti co si chtějí vybrat dovolenou, si jí vybrat mohli.

Vzhledem k tomu, že se jedná i o noční práci, je zaměstnavatel povinen zajistit pro zaměstnance lékařské vyšetření, avšak toto lékařské vyšetření také chybí.

Pokud nějaký z pracovníků vznesl námitku proti tomuto nezákonnému jednání, je s ním rozváznán pracovní poměr a na jeho pracovní místo je přijat zaměstnanec nový, kterému buď budou podmínky ve firmě vyhovovat, anebo firmu opět opustí. Pro představu autorka použila docházkový list této společnosti.

Obrázek 2: Docházkový list společnosti Gladiátor a.s.

	<b>Ranní směna 07-19h.</b>	<b>Noční směna 19-07h.</b>		<b>Ranní směna 07-19h.</b>	<b>Noční směna 19-07h.</b>
<b>Datum</b>	<b>Jméno zaměstnance</b>	<b>Jméno zaměstnance</b>	<b>Datum</b>	<b>Jméno zaměstnance</b>	<b>Jméno zaměstnance</b>
1.1.2016	zaměstnanec 1	zaměstnanec 2	18.1.2016	zaměstnanec 3	zaměstnanec 1
2.1.2016	zaměstnanec 3	zaměstnanec 2	19.1.2016	zaměstnanec 1	zaměstnanec 2
3.1.2016	zaměstnanec 1	zaměstnanec 2	20.1.2016	zaměstnanec 3	zaměstnanec 2
4.1.2016	zaměstnanec 1	zaměstnanec 2	21.1.2016	zaměstnanec 1	zaměstnanec 3
5.1.2016	zaměstnanec 3	zaměstnanec 2	22.1.2016	zaměstnanec 1	zaměstnanec 3
6.1.2016	zaměstnanec 1	zaměstnanec 3	23.1.2016	zaměstnanec 2	zaměstnanec 2
7.1.2016	zaměstnanec 1	zaměstnanec 2	24.1.2016	zaměstnanec 1	zaměstnanec 2
8.1.2016	zaměstnanec 3	zaměstnanec 1	25.1.2016	zaměstnanec 1	zaměstnanec 3
9.1.2016	zaměstnanec 3	zaměstnanec 2	26.1.2016	zaměstnanec 3	zaměstnanec 1
10.1.2016	zaměstnanec 1	zaměstnanec 1	27.1.2016	zaměstnanec 2	zaměstnanec 1
11.1.2016	zaměstnanec 3	zaměstnanec 1	28.1.2016	zaměstnanec 2	zaměstnanec 1
12.1.2016	zaměstnanec 2	zaměstnanec 3	29.1.2016	zaměstnanec 2	zaměstnanec 1
13.1.2016	zaměstnanec 1	zaměstnanec 2	30.1.2016	zaměstnanec 3	zaměstnanec 2
14.1.2016	zaměstnanec 3	zaměstnanec 2	31.1.2016	zaměstnanec 3	zaměstnanec 1
15.1.2016	zaměstnanec 3	zaměstnanec 1			
16.1.2016	zaměstnanec 3	zaměstnanec 2			
17.1.2016	zaměstnanec 3	zaměstnanec 2			

Zdroj: Společnost Gladiátor a.s., 2016

Z tohoto docházkového listu společnosti Gladiátor a.s., je patrné, že zaměstnanec č. 1 odpracoval v měsíci lednu 22 směn, v délce trvání 12 hodin, tudíž 253 hodin, přičemž měsíční fond činil v nepřetržitém provozu za měsíc leden 157,5 hodin. Tento pracovník odpracoval tedy v prvním měsíci kalendářního roku 95,5 přesčasových hodin. Podíváme-li se dále na docházkový list společnosti Gladiátor a.s., vyplývá nám z něho, že tento zaměstnanec dne 10. 1. sloužil směnu v délce trvání 24 hodin a hned 11. 1. nastoupil na noční směnu. Oddech mezi směnami tedy dodržen nebyl. Z 18. 1. na 19. 1. odpracoval zaměstnanec č. 1 opět 24 hodin nepřetržitě.



U zaměstnance č. 2 je situace obdobná. Tento pracovník odpracoval v měsíci lednu 21 směn v délce trvání 12 hodin, tedy 241,5 hodin z čehož bylo 84 hodin přesčasových. Dne 23. 1. sloužil také 24 hodin v kuse, a opět nastoupil 24. 1. na noční směnu, tedy jeho další směna následovala za 12 hodin od odpracované směny, která byla v délce trvání 24 hodin nepřetržitě.

Zaměstnanec č. 3 má odpracovaných směn v měsíci lednu 19, což znamená 218,5 hodin. Jeho práce přesčas byla 61 hodin v daném měsíci. I tento pracovník odpracoval jednu směnu, která trvala 24 hodin a to z 25. 1. na 26. 1.

Jediné co je v této firmě dodržováno dle zákoníku práce, jsou přestávky v práci na oddech a jídlo a to z důvodu, že zaměstnanci vykonávají práci, která jim to umožňuje a to v neomezené míře. Náplň této práce, totiž nevyžaduje být na stanoveném pracovišti v nepřetržitém čase.

Pokud má autorka zhodnotit tyto dvě společnosti popsané výše je patrné, že ve společnosti ve které se zákoník práce dodržuje, panuje pozitivnější pracovní klima, oproti společnosti, kde se zákoník práce nedodržuje. Zaměstnanci ve správně fungující firmě dostávají do mzdy všechny zákonné příplatky, jak za noční práci, tak za práci přesčas a práci konanou ve dnech pracovního klidu a svátku. Odpočinek v týdnu a mezi jednotlivými směnami je dodržován dle zákoníku práce v plném rozsahu, který je povolen pro práci v nepřetržitém provozu. Zaměstnanci mají zajištěné také zdravotní prohlídky u lékaře, jelikož vykonávají i noční směny a zabezpečené sociální zázemí. V případě, že by se zaměstnanci stal nějaký úraz, je na pracovišti lékárnička, která je vedoucím pracovníkem kontrolována a doplňována dle povinné výbavy. Vzhledem k tomu, že firma Manunn a.s., má všechny náležitosti splňující noční práci, může být bráno, že tyto náležitosti má i firma Gladiátor a.s., tedy kromě již zmíněných zdravotních prohlídek, které zaměstnancům této firmy chybí.

Dodržování zákoníku práce je tedy důležité jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Pro zaměstnance z důvodu, že nepřichází o svá práva a o mzdové nároky. Pro zaměstnavatele z toho důvodu, že nejednají v rozporu se zákonem a nemusí neustále hledat nové zaměstnance, což se u zaměstnavatelů, kteří nejednají dle zákoníku práce, tvrdit nedá.

## 7 PRŮZKUM A JEHO METODOLOGIE

Druhá polovina této bakalářské práce v empirické části je věnována průzkumu. Cílem průzkumu je zjistit názory oslovených lidí, neboli respondentů na otázky které se týkají znalosti zákoníku práce, jestli je v jejich zaměstnání zákoník práce dodržován a v případě nedodržení pracovních práv, zdali tito zaměstnanci vědí kam se obrátit, čímž také autorka vyvrátí či potvrdí stanovené hypotézy.

### **Stanovené hypotézy pro průzkum:**

- hypotéza č. 1: znalost zákoníku práce je důležitá, neboť zaměstnancům upravuje pracovní dobu a čas strávený v zaměstnání,
- hypotéza č. 2: ne v každém zaměstnání je postupováno dle zákoníku práce, neboť někteří zaměstnavatelé tohoto nařízení nedbají a zaměstnanci nemají úplné znalosti o nařízeních, které zákoník práce obsahuje,
- hypotéza č. 3: zaměstnavatelé ne vždy dodržují zákoník práce, neboť předpokládají, že většina zaměstnanců neví, kam se s tímto problémem obrátit a raději to neřeší.

Průzkum je prováděn kvantitativně, neboť autorka chce získat názory od široké škály oslovených, ne jen od vybraných skupin. V tomto případě by tedy kvalitativní průzkum nebyl tak účinný. Autorka v dotazníkovém šetření zjišťovala znalost zákoníku práce a jeho správné dodržování v praxi, z tohoto důvodu byla jediná podmínka pro provádění průzkum a to vybrat respondenty, kteří jsou zaměstnání. Vzhledem k tomu, že byl průzkum prováděn ve firmách, tato podmínka byla splněna.

Pro tuto formu průzkumu je použito dotazníkové šetření, dotazníky měla autorka v tištěné podobě v počtu 60 kusů, jenž každý obsahoval 20 otázek. Všech 60 dotazníků bylo vyplněno. Otázky jsou uzavřené a nabízejí respondentům na výběr z jednotlivých variant. Dotazníkové šetření autorka uskutečnila mezi zaměstnanci náhodně vybraných podniků, které osobně v období od 11. 1. 2016 do 22. 1. 2016 za tímto účelem navštívila a dotazníky s jednotlivými respondenty vyplnila. Přičemž autorka nezasahovala do odpovědí oslovených pracovníků. Dotazník je směřován na teoretickou část, kde se autorka ptá na znalost zákoníku práce a na praktickou část, v níž autorka chce zjistit fungování tohoto zákoníku v praxi.

V první teoretické části je zahrnuto představení autorky, cíl dotazníku, odhadovaný čas pro vyplnění, hypotéza č. 1 a poděkování za ochotu vyplnit dotazník. Otázky č. 1 až č. 12 jsou zaměřeny na identifikaci respondentů a znalost zákoníku práce. Druhá praktická část obsahuje hypotézu č. 2, č. 3 a otázky č. 13 až č. 20, které jsou zaměřeny na dodržování zákoníku práce v praxi. Závěr dotazníku opět obsahuje poděkování respondentům.

Odpovědi mají označení a) až c) v některých případech až d) a možnosti ano/ne/nevím. U otázek, kterými autorka chtěla zjistit znalost zákoníku práce, a aplikaci ZP v praxi jsou odpovědi stanoveny možnostmi, přičemž je vždy jedna odpověď správná. Všechny otázky, které byly v dotazníku použity, jsou graficky vyhodnoceny a jednotlivě analyzovány. V případě otázek, které se zaměřovaly na znalost zákoníku práce je ve shrnutí uvedena i správná odpověď.

## 8 CHARAKTERISTIKA RESPONDENTŮ

Otázky 1 až 3 slouží k identifikaci zúčastněných respondentů.

### Otázka 1. Vaše pohlaví?

Tabulka 1: Pohlaví respondentů

Pohlaví	Počet respondentů	Hodnota v %
Muži	22	37
Ženy	38	63
<b>Celkem</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Zdroj: Vlastní tvorba

Graf 1: Pohlaví respondentů



Zdroj: Vlastní tvorba

## Otázka 2. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Tabulka 2: Vzdělání respondentů

Nejvyšší dosažené vzdělání	Počet respondentů	Hodnota v %
Základní	0	0
Střední odborné	12	20
Středoškolské	30	50
Vysokoškolské	18	30
<b>Celkem</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Zdroj: Vlastní tvorba

Graf 2: Vzdělání respondentů



Zdroj: Vlastní tvorba

### Otázka 3.: Váš věk?

Tabulka 3: Věk respondentů

Věk respondentů	Počet respondentů	Hodnota v %
18-29	15	25
30-40	24	40
41-50	11	18
51-65	10	17
<b>Celkem</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Zdroj: Vlastní tvorba

Graf 3: Věk respondentů



Zdroj: Vlastní tvorba

## 8.1 VYHODNOCENÍ CHARAKTERISTIKY RESPONDENTŮ

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 60 respondentů. Z dat získaných pomocí průzkumu vyplývá skutečnost, že nejvýše zastoupená skupina respondentů tvoří ženy, a to v počtu 38 žen což znamená 63%. Mužů se zúčastnilo 22, což je 37%. Nejvíce jsou

zastoupeni respondenti se středoškolským vzděláním v počtu 30, a to odpovídá 50% zúčastněných. Vysokoškolské vzdělání má 18 respondentů, tedy 30%. Respondentů se středním odborným učilištěm odpovídalo 12, což znamená 20% a se základním vzděláním se nezúčastnil nikdo. Z otázky č. 3 vyplynul faktický poznatek, který nám ukazuje, že nejvýše zastoupená věková skupina respondentů je ve věku 30 až 40 let, tedy 40%, což autorka uvítala, neboť předpokládala, že respondenti v této věkové hranici budou mít objektivnější pohled na danou problematiku, nežli respondenti v ostatních skupinách. Zdali se tato domněnka autorce potvrdila, ukáže celkové vyhodnocení dotazníkového šetření. Druhou nejpočetnější skupinu tvoří respondenti ve věku 18 až 29 let, což je 25%. Věkovou skupinu 41 až 50 let tvoří 18% a poslední skupinou jsou respondenti ve věku 51 až 65 let, tedy 17%. Autorka tabulkou č. 4 detailně zanalyzovala charakteristiku respondentů, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření dle pohlaví, věkové kategorie a vzdělání.

Tabulka 4: Charakteristika respondentů

Otázka	Respondenti	Hodnota v %
<b>Pohlaví</b>	ženy	63%
	muži	37%
<b>Věková kategorie</b>	18-29	25%
	30-40	40%
	41-50	18%
	51-65	17%
<b>Vzdělání</b>	základní	0%
	střední odborné	20%
	středoškolské	50%
	vysokoškolské	30%

Zdroj: Vlastní zdroj

## 9 OTÁZKY TÝKAJÍCÍ SE ZNALOSTI ZP

### Otázka č. 4: Kolik hodin činí týdenní pracovní doba dle ZP?

Správná odpověď: 40 hodin

Na první otázku, kterou autorka chce zjistit znalost zákoníku práce, odpovědělo správně 39 respondentů, kteří tak tvoří 65% z celku. To znamená, že zaměstnanci v tomto případě mají relativní pojem o tom, kolik hodin ze zákona v týdnu mohou odpracovat. Tato otázka se vztahuje k hypotéze č. 1. Hypotéza v tomto případě byla potvrzena.

Tabulka 5: Týdenní pracovní doba

Odpoověď	Počet respondentů	Hodnota v %
40	39	65
38	18	30
42	3	5
<b>Celkem</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Zdroj: Vlastní tvorba

Graf 4: Týdenní pracovní doba



Zdroj: Vlastní zdroj



### Otázka č. 5: Kolik hodin může mít maximálně směna dle ZP?

Správná odpověď: 12 hodin.

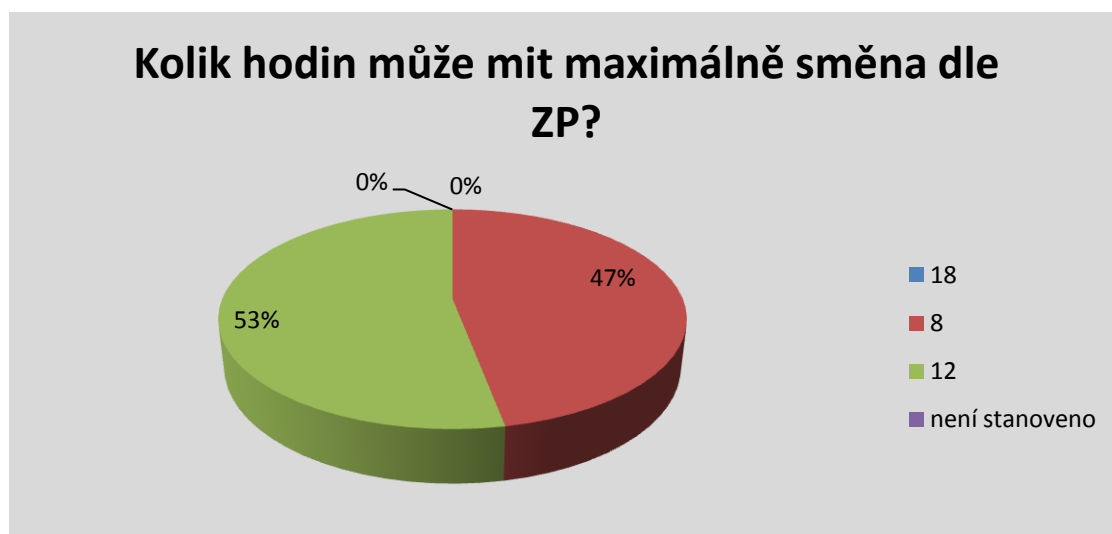
Na tuto otázku správně odpovědělo 53% tázaných respondentů, výsledek není špatný. Všichni respondenti tedy vědí, že je pracovní doba daná zákoníkem práce a nemůže být delší, než je 12 hodin. Tato otázka se vztahuje k hypotéze č. 1. Hypotéza v tomto případě byla potvrzena.

Tabulka 6: Délka pracovní směny

Odpověď	Počet respondentů	Hodnota v %
18	0	0
8	28	47
12	32	53
Není stanoveno	0	0
<b>Celkem</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Zdroj: Vlastní tvorba

Graf 5: Délka pracovní směny



Zdroj: Vlastní tvorba

**Otázka č. 6: Po kolika odpracovaných hodinách má zaměstnanec starší 18 let nárok na přestávku ZP?**

Správná odpověď: po 6 hodinách

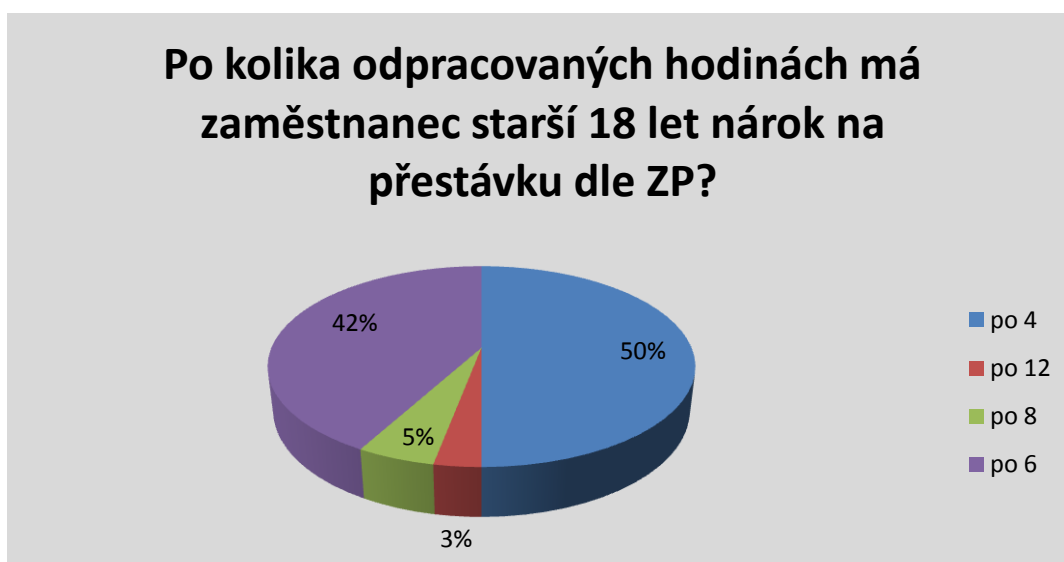
U této otázky docházelo k mylným domněnkám způsobených pravděpodobně z doby, kdy přestávka v práci byla skutečně po 4 hodinách.

Tabulka 7: Nárok na přestávku

Odpověď	Počet respondentů	Hodnota v %
Po 4	30	50
Po 12	2	3
Po 8	3	5
Po 6	25	42
<b>Celkem</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Zdroj: Vlastní tvorba

Graf 6: Nárok na přestávku



Zdroj: Vlastní tvorba

### Otázka č. 7: Započítávají se přestávky v práci do pracovní doby?

Správná odpověď: ne

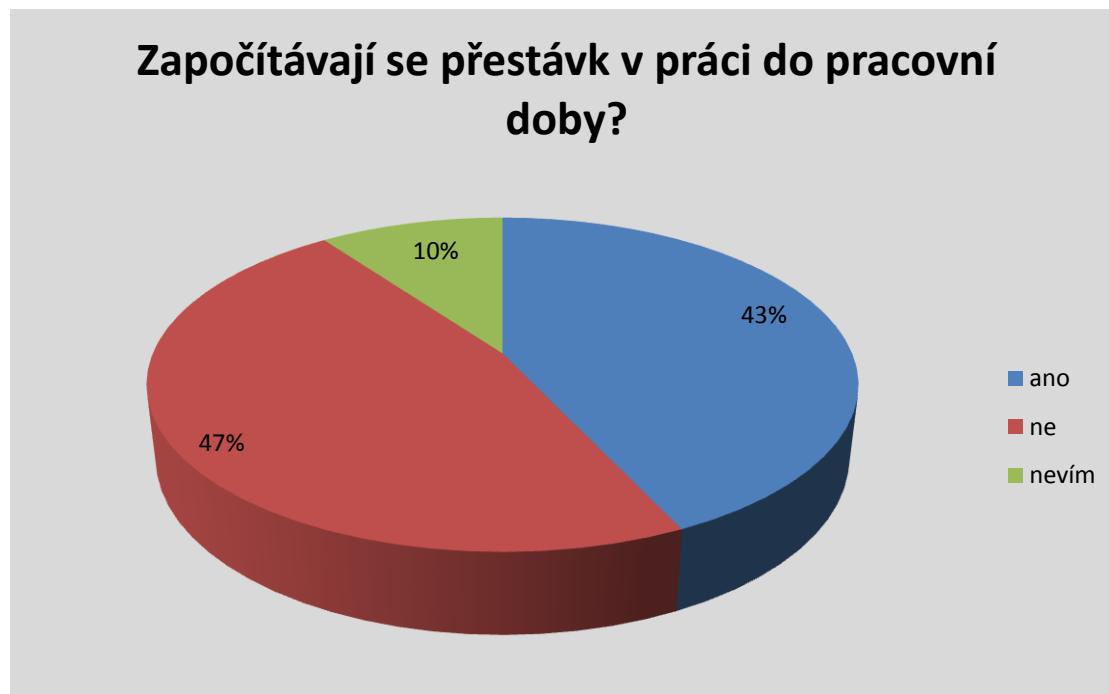
Ani v tomto případě nebyla odpověď respondentů zcela správná, autorka se domnívá, že je to způsobeno stejnými důvody, jako u otázky č. 6.

Tabulka 8: Přestávky v práci

Odpověď	Počet respondentů	Hodnota v %
Ano	26	43
Ne	28	47
Nevím	6	10
<b>Celkem</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Zdroj: Vlastní tvorba

Graf 7: Přestávky v práci



Zdroj: Vlastní zdroj

### Otázka č. 8: Kolik hodin za rok může činit práce přesčas dle ZP?

Správná odpověď: 150 hodin

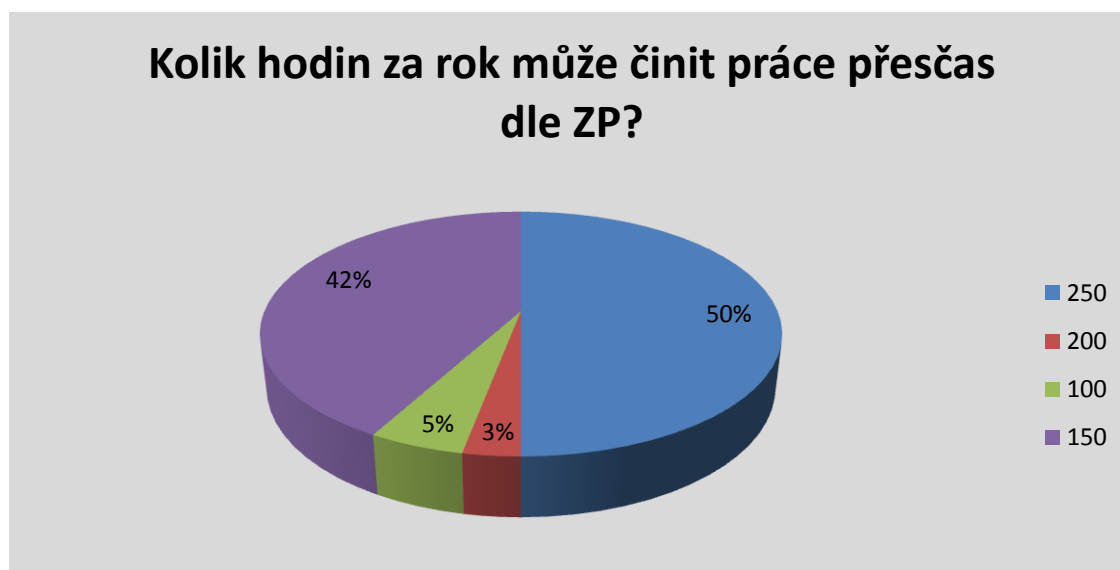
Tato odpověď je zarážející, neboť více než jedna polovina respondentů neodpověděla správně a nejvíce respondentů označilo odpověď s nejvyšším počtem hodin. Tato otázka se vztahuje k hypotéze č. 1. V tomto případě se hypotéza nepotvrdila.

Tabulka 9: Přesčasové hodiny za rok

Odpověď	Počet respondentů	Hodnota v %
250	30	50
200	2	3
100	3	5
150	25	42
<b>Celkem</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Zdroj: Vlastní zdroj

Graf 8: Přesčasové hodiny za rok



Zdroj: Vlastní zdroj

### Otázka č. 9: Je práce přesčas odměňována příplatkem?

Odpověď: ano

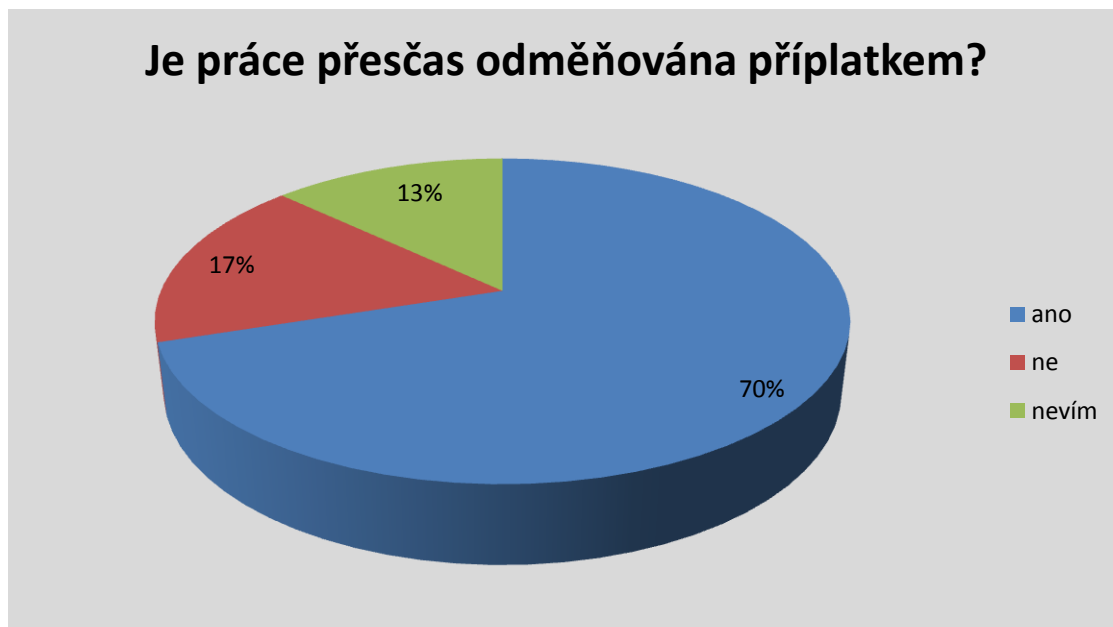
U této odpovědi respondenti neváhali a ve větší míře byly odpovědi správné a to v 70%.

Tabulka 10: Odměňování práce přesčas

Odpověď	Počet respondentů	Hodnota v %
Ano	42	70
Ne	10	17
Nevím	8	13
<b>Celkem</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Zdroj: Vlastní zdroj

Graf 9: Odměňování práce přesčas



Zdroj: Vlastní zdroj

### Otázka č. 10: Může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci práci přesčas?

Odpověď: ano, ale jen z vážných provozních důvodů

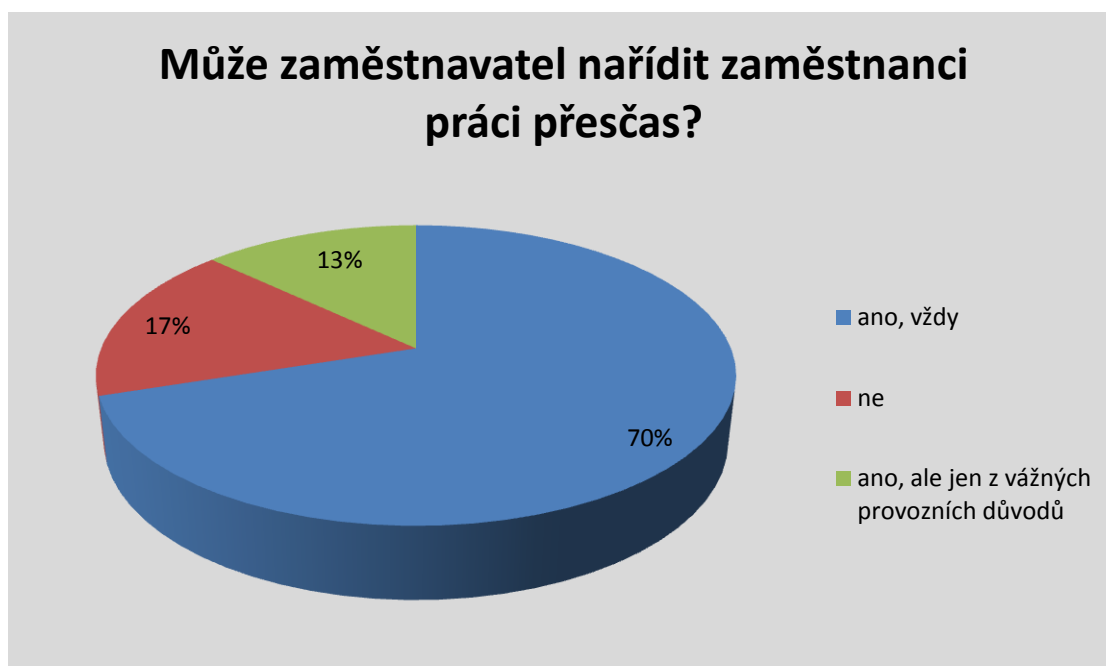
Tato otázka názorně ukazuje o neinformovanosti, kterou zaměstnanci mají ohledně zákoníku práce. Tato otázka se vztahuje k hypotéze č. 1. V tomto případě se hypotéza nepotvrdila.

Tabulka 11: Nařízení práce přesčas

Odpověď	Počet respondentů	Hodnota v %
Ano, vždy	28	70
Ne	15	17
Ano, ale jen z vážných provozních důvodů	17	13
<b>Celkem</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Zdroj: Vlastní zdroj

Graf 10: Nařízení práce přesčas



Zdroj: Vlastní zdroj

### Otázka 11: Kdo rozvrhuje pracovní dobu?

Správná odpověď: zaměstnavatel

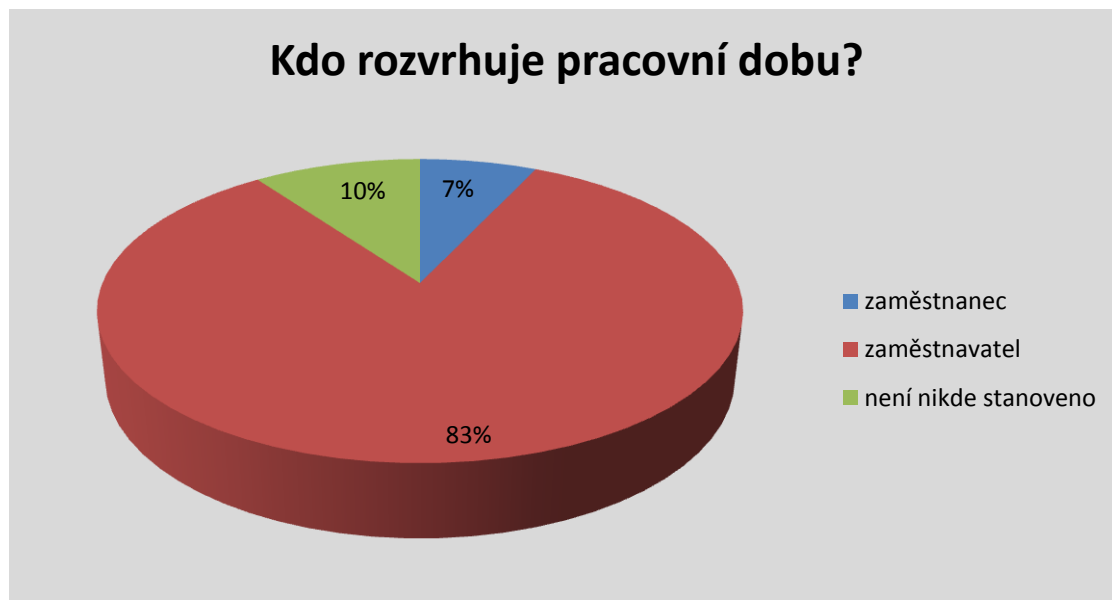
Na tuto otázku respondenti odpovídali bez zaváhání, což dokazuje následující tabulka. Tato otázka se vztahuje k hypotéze č. 1. V tomto případě se hypotéza potvrdila.

Tabulka 12: Rozvržení pracovní doby

Odpověď	Počet respondentů	Hodnota v %
Zaměstnanec	4	7
Zaměstnavatel	50	83
Není nikde stanoveno	6	10
<b>Celkem</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Zdroj: Vlastní zdroj

Graf 11: Rozvržení pracovní doby



Zdroj: Vlastní zdroj

### Otázka 12: Je zaměstnavatel povinen vést evidenci pracovní doby?

Správná odpověď: ano

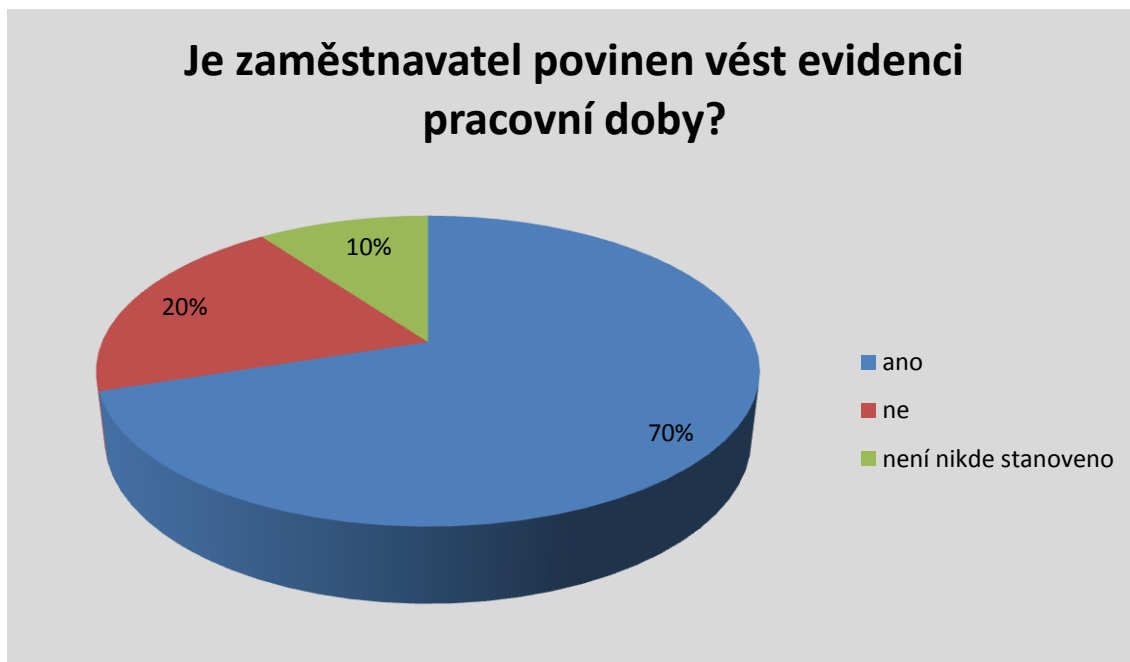
Z odpovědí na tuto otázku je zřejmé, že zaměstnavatelé evidenci pracovní doby vedou, což je pochopitelné, jelikož je to v jejich vlastním zájmu.

Tabulka 13: Evidence pracovní doby

Odpověď	Počet respondentů	Hodnota v %
Ano	42	70
Ne	12	20
Není nikde stanoveno	6	10
<b>Celkem</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Zdroj: Vlastní zdroj

Graf 12: Evidence pracovní doby



Zdroj: Vlastní zdroj



## 9.1 VYHODNOCENÍ OTÁZEK ZE ZNALOSTI ZP

Tabulka 14: Vyhodnocení znalostních otázek

Otázka	Počet chybných odpovědí	% chybných odpovědí	Počet správných odpovědí	% správných odpovědí
4. Kolik hodin činí týdenní pracovní doba dle ZP?	21	35	39	65
5. Kolik hodin může mít maximálně směna dle ZP?	28	47	32	53
6. Po kolika odpracovaných hodinách má zaměstnanec starší 18 let nárok na přestávku dle ZP?	35	58	25	42
7. Započítávají se přestávky v práci do pracovní doby?	32	53	28	47
8. Kolik hodin za rok může činit práce přesčas dle ZP?	35	58	25	42
9. Je práce přesčas odměňována příplatky?	18	30	42	70
10. Může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci práci přesčas?	43	87	17	13
11. Kdo rozvrhuje pracovní dobu?	10	17	50	83
12. Je zaměstnavatel povinen vést evidenci pracovní doby?	18	30	42	70

Zdroj: Vlastní zdroj

Vyhodnocení teoretické části z průzkumného šetření autorka pro lepší průhlednost provedla pomocí tabulky č. 13. Z uvedených dat je patrné, že výsledek v této části dotazníkového šetření, vyšel relativně dobře. Autorce se tedy potvrdila domněnka, kterou měla na začátku průzkumného šetření. Touto domněnkou byl pocit, ohledně věkové kategorie respondentů, v které byli, nejvíce zastoupeni respondenti, ve věku 30 až 40 let. Chybné odpovědi, jsou v celkovém počtu 4. Jsou to odpovědi u těchto otázek: č. 6, č. 7, č. 8, a č. 10. Počet správných odpovědí, je v celkovém počtu 5. Těmito odpověďmi jsou, otázka: č. 4, č. 5, č. 9, č. 11 a č. 12. Autorka při průzkumném šetření zaznamenala skutečnost, že otázky které vyšly chybně, neměly pro zaměstnance až tak veliký význam. Po vyplnění každého dotazníku, autorka respondentovi řekla správné odpovědi, které obsahuje část dotazníku, zaměřena na znalosti zaměstnanců v oblasti zákoníku práce. Při otázce č. 6, která se týká přestávek v práci, respondenti ani moc nepřemýšleli a spíše odpovídali z vlastních zkušeností. V případě otázky č. 7, která se dotazuje, zdali se přestávky v práci započítávají do pracovní doby, měli respondenti tendence autorce tvrdit, že pravdu mají oni a přestávky v práci se opravdu započítávají do pracovní doby. U otázky č. 8, která se ptá na přesčasové hodiny za rok, autorka v mnoha případech slyšela odpověď typu: „*Když mi řeknou, tak jdu, jsou to peníze navíc*“, což odpovídá i skutečnosti proč zaměstnanci správně neodpověděli na otázku č. 10, která se dotazovala, zdali může zaměstnavatel nařídít práci přesčas.

## 10 OTÁZKY TÝKAJÍCÍ SE DODRŽOVÁNÍ ZP V PRAXI

Druhá část dotazníkového šetření je zaměřena na otázky, které se týkají dodržování zákoníku práce v praxi. Autorka těmito otázkami chce zjistit, jak je zákoník práce aplikován v praxi.

### Otázka 13: Jaké máte rozvržení pracovní doby?

Respondenti v 45% mají týdenní rozvržení pracovní doby, což je dle názoru autorky nejjednodušší a nejrozšířenější rozvržení pro pracovní dobu.

Tabulka 15: Vaše rozvržení pracovní doby

Odpověď	Počet respondentů	Hodnota v %
Týdenní	27	45
Pružné	18	30
Mám konto pracovní doby	15	25
<b>Celkem</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Zdroj: Vlastní zdroj

Graf 13: Vaše rozvržení pracovní doby



Zdroj: Vlastní tvorba

#### Otázka 14: Po kolika hodinách odpracované směny máte přestávku v práci?

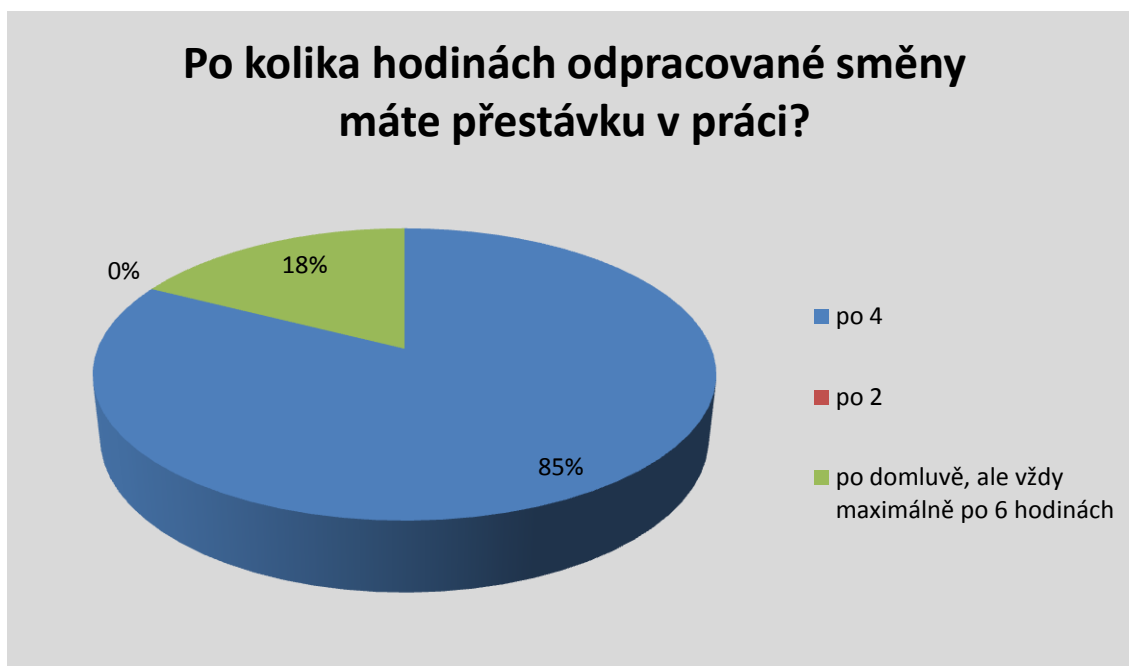
Přestávka v práci po 4 hodinách odpracované směny je nejběžnější praxí, zvláště u zaměstnanců, kteří mají 8 hodinovou pracovní směnu.

Tabulka 16: Vaše přestávky v práci

Odpověď	Počet respondentů	Hodnota v %
Po 4	49	82
Po 2	0	0
Po domluvě, ale vždy maximálně po 6	11	18
<b>Celkem</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Zdroj: Vlastní zdroj

Graf 14: Vaše přestávky v práci



Zdroj: Vlastní zdroj

### Otázka 15: Je ve Vašem zaměstnání postupováno dle ZP?

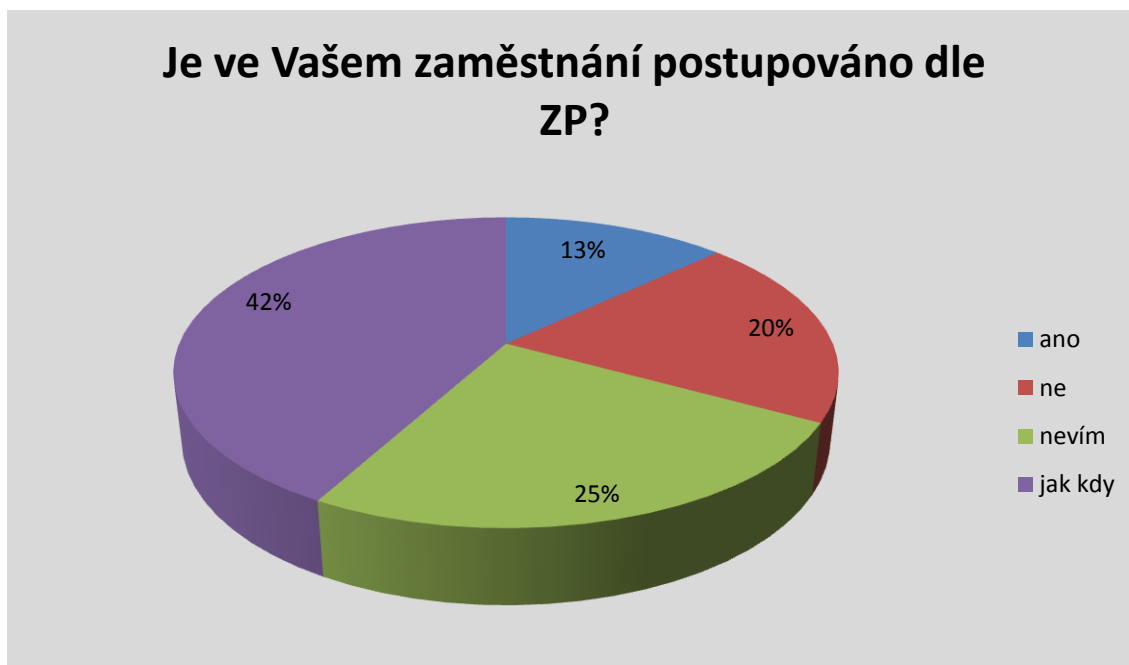
Nejčastější odpověď v tomto případě byla: jak kdy, a to 42%. V případě 20% respondentů odpovědělo, že ne a jen 13% kladně. Tato otázka se vztahuje k hypotéze č. 2. V tomto případě se hypotéza potvrdila.

Tabulka 17: Dodržování ZP

Odpověď	Počet respondentů	Hodnota v %
Ano	12	13
Ne	8	20
Nevím	15	25
Jak kdy	25	42
<b>Celkem</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Zdroj: Vlastní zdroj

Graf 15: Dodržování ZP



Zdroj: Vlastní zdroj

**Otázka 16: Víte kam se obrátit, v případě, že by nebylo ve Vašem zaměstnání postupováno dle ZP?**

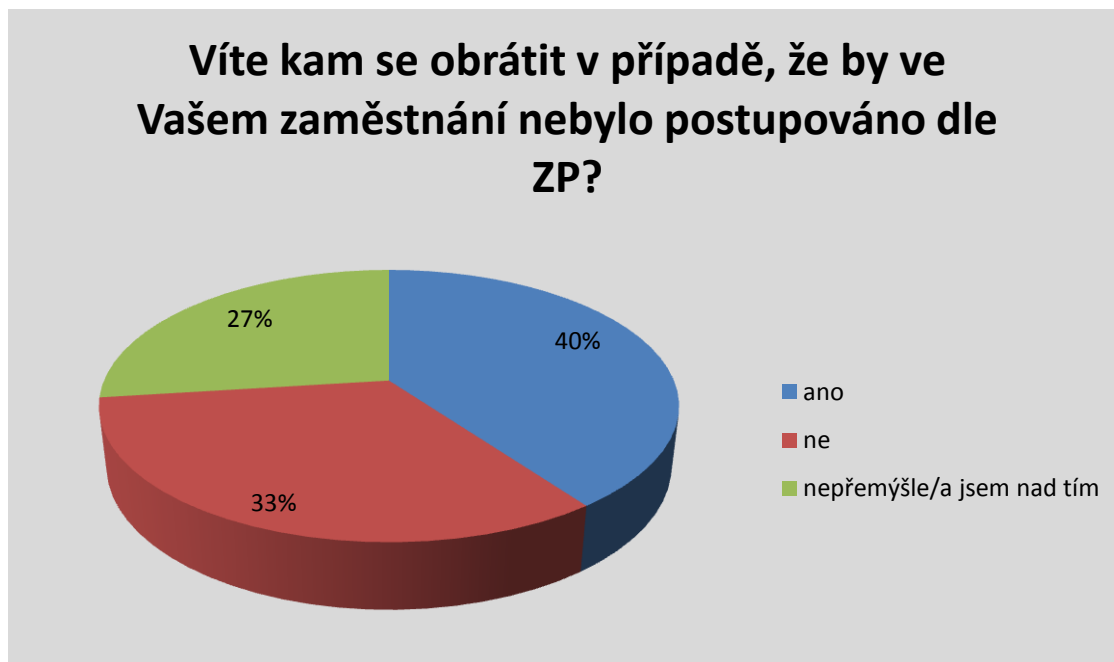
Jestliže z 100% dotazovaných respondentů, ví jen 40% kam se obrátit, je tato odpověď alarmující. Tato otázka se vztahuje k hypotéze č. 3. V tomto případě se hypotéza nepotvrdila.

Tabulka 18: Kam se obrátit

Odpověď	Počet respondentů	Hodnota v %
Ano	24	40
Ne	20	33
Nepřemýšlel/a jsem nad tím	16	27
<b>Celkem</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Zdroj: Vlastní zdroj

Graf 16: Kam se obrátit



Zdroj: Vlastní zdroj

**Otázka 17: Pokud by ve Vašem zaměstnání nebylo postupováno dle ZP, řešili byste to nějak?**

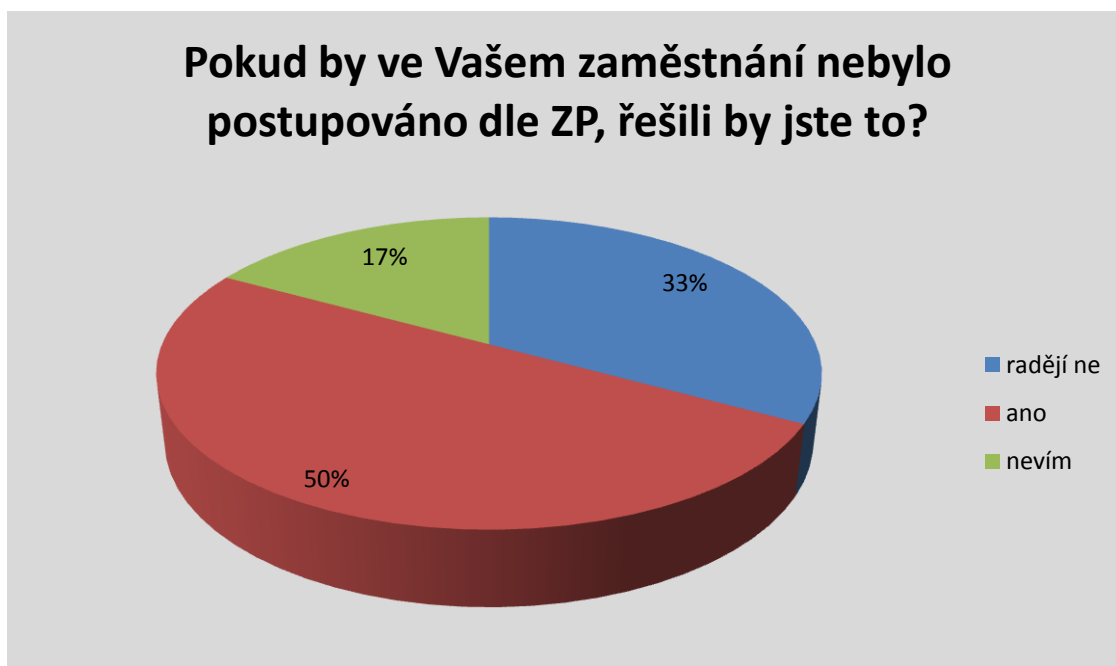
Při této otázce 50% respondentů odpovědělo kladně, což pro autorku není uspokojivý výsledek. Autorka předpokládala, že kladných odpovědí bude 100%. Tato otázka se vztahuje k hypotéze č. 3. V tomto případě se hypotéza nepotvrdila.

Tabulka 19: Řešení vzniklé situace

Odpověď	Počet respondentů	Hodnota v %
Raději ne	20	33
Ano	30	50
Nevím	10	17
<b>Celkem</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Zdroj: Vlastní zdroj

Graf 17: Řešení vzniklé situace



Zdroj: Vlastní zdroj

### Otázka 18: Kolik přesčasových hodin vykonáte za kalendářní rok?

Autorka v případě této odpovědi, očekávala, že více respondentů odpoví na otázku: více, než 150 hodin, vzhledem k odpovědím, které autorka obdržela v teoretické části tohoto dotazníku v otázce č. 8.

Tabulka 20: Přesčasové hodiny

Odpověď	Počet respondentů	Hodnota v %
Méně než 150	27	45
Více než 150	22	37
Nevím, nikdy jsem o tom nepřemýšlel/a	11	18
<b>Celkem</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Zdroj: Vlastní zdroj

Graf 18: Přesčasové hodiny



Zdroj: Vlastní zdroj



### Otázka 19: Jste odměňováni za práci přesčas?

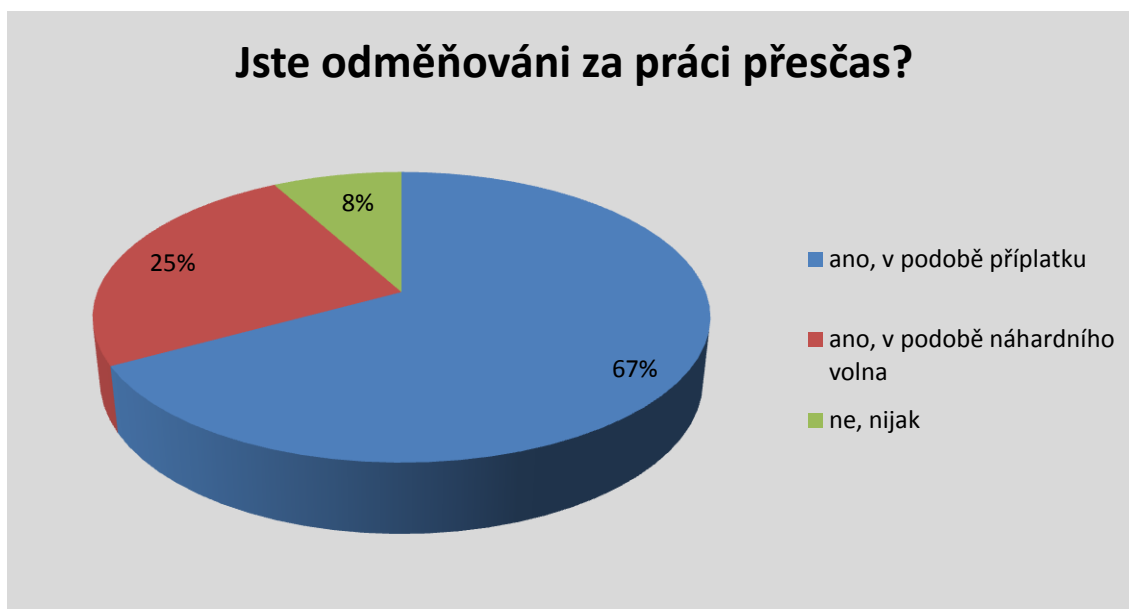
Kladné odpovědi v této otázce jsou pochopitelné, ve zbývajících 8% záporných odpovědí, autorka neví, proč respondenti, kteří nemají práci přesčas proplacenou, tuto práci vykonávají.

Tabulka 21: Odměňování za práci

Odpověď	Počet respondentů	Hodnota v %
Ano, v podobě příplatků	40	67
Ano, v podobě náhradního volna	15	25
Ne, nijak	5	8
<b>Celkem</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Zdroj: Vlastní zdroj

Graf 19: Odměňování za práci



Zdroj: Vlastní zdroj

### Otázka 20: Použil/a jste někdy zákoník práce?

Z těchto odpovědí je patrné, že 63% respondentů zákoník práce nikdy nepoužilo. Tato otázka se vztahuje k hypotéze č. 2. V tomto případě se hypotéza potvrdila.

Tabulka 22: Použití ZP v praxi

Odpověď	Počet respondentů	Hodnota v %
Ano	22	37
Ne	38	63
<b>Celkem</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Zdroj: Vlastní zdroj

Graf 20: Použití ZP v praxi



Zdroj: Vlastní zdroj

## 10.1 VYHODNOCENÍ OTÁZEK TÝKAJÍCÍ SE DODRŽOVÁNÍ ZP

Respondenti v 45% mají týdenní rozvržení pracovní doby, 30% respondentů pracuje v pružné pracovní době a zbývajících 25% má konto pracovní doby. Ve většině případů jsou přestávky v práci po 4 hodinách odpracované doby a to 82%. Po méně než 4 hodinách odpracované směny, nemá přestávku žádný z respondentů a jen 18% respondentů si vybírá přestávku po domluvě, ale ani v tomto případě ne děle, než stanovuje zákon a to po 6 hodinách. Jen 13% respondentů odpovědělo na otázku, zdali je v jejich zaměstnání postupováno dle zákoníku práce kladně, 20% odpovědělo, že ne, 25% respondentů neví a 42% respondentů mají pocit, že jak kdy. Při otázce, zdali respondenti vědí, kam se obrátit v případě, že by nebylo v jejich zaměstnání postupováno dle zákoníku práce, se autorka podivila nad odpověďmi. Z 100% dotazovaných respondentů, odpovědělo, jen 40% kladně, celých 33% neví, kam se v tomto případě obrátit a 27% nad tímto problémem nikdy nepřemýšlelo. Toto je opravdu alarmující výsledek. Další otázka, která následovala, autorku také dosti překvapila. Znění otázky bylo: Pokud by ve vašem zaměstnání nebylo postupováno dle ZP, řešili byste to nějak? Pouhých 50% odpovědělo ano, 33% raději ne a 17% respondentů neví. V tomto případě by dle autorky odpověď měla být kladná v 100%. Přesčasových hodin, které jsou v souladu, se zákoník práce vykoná 45% respondentů, v případě 37% respondentů zaměstnavatelé porušují zákon a zbývajících 18% respondentů ani neví, kolik přesčasových hodin odpracují. Za takto vykonanou práci 67% respondentů dostane příplatek, 25% respondentů náhradní volno a 8% respondentů práci přesčas vykonávají bez jakékoli odměny.

Pokud má autorka zhodnotit odpovědi respondentů v praktické části tohoto dotazníku, je viditelné, že ne každý zaměstnavatel postupuje dle zákoníku práce. V mnoha případech se na tomto jednání podílí sami zaměstnanci, a to přístupem, který k porušování zákonů ze strany zaměstnavatele mají. Pokud by zaměstnanec, který je nucen porušovat zákon, proti této skutečnosti jednal, zaměstnavatelé by nedostávali příležitosti takto činit. V mnoha případech zaměstnanec neví, kam se s tímto problémem obrátit, avšak autorka se domnívá, že v dnešní době internetu není problém, jakoukoliv problematiku vyhledat.

## **Potvrzení nebo vyvrácení stanovených hypotéz**

**Hypotéza č. 1:** Znalost zákoníku práce je důležitá, neboť zaměstnancům upravuje pracovní dobu a čas strávený v zaměstnání.

K této hypotéze se vztahují otázky č. 4, č. 5, č. 8, č. 10, č. 11 v dotazníkovém šetření. Analýzou získaných dat z průzkumového šetření byla tato hypotéza **potvrzena**. Větší počet respondentů má v případě pracovní doby dobré znalosti. Dobré znalosti o pracovní době respondentů, jsou získané právě z důvodu, že pracovní doba ovlivňuje i soukromý život zaměstnancům. U 3 otázek, které byly pro tuto hypotézu stanoveny, respondenti odpověděli správně.

**Hypotéza č. 2:** Ne v každém zaměstnání je postupováno dle zákoníku práce, neboť někteří zaměstnavatelé tohoto nařízení nedbají a zaměstnanci nemají úplné znalosti o nařízeních, které zákoníku práce obsahuje.

K této hypotéze se vztahují otázky č. 15 a č. 20 v dotazníkovém šetření. Analýzou získaných dat, byla tato hypotéza **potvrzena**. V otázce č. 15, která se dotazovala, zdali je v zaměstnání respondentů postupováno dle zákoníku práce, odpovědělo více respondentů záporně. Zbývající respondenti nevědí a důvěřují svému zaměstnavateli, že postupuje dle zákoníku práce. Tomuto tvrzení nasvědčuje otázka č. 20, která zjišťuje, kolik respondentů někdy použilo zákoník práce. Více respondentů zákoník nikdy nepoužilo.

**Hypotéza č. 3:** Zaměstnavatelé ne vždy dodržují zákoník práce, neboť předpokládají, že většina zaměstnanců neví, kam se s tímto problémem obrátit a raději to neřeší.

K této hypotéze se vztahují otázky č. 16 a č. 17. Analýzou získaných dat v průzkumovém šetření, **nebyla** tato hypotéza **potvrzena**. Větší počet respondentů v otázce č. 16, která se dotazovala, zdali vědí kam se obrátit v případě, že by v jejich zaměstnání nebylo postupováno dle zákoníku práce, odpovědělo kladně. Otázka č. 17, která mapovala, zdali by nějak respondenti řešili skutečnost, pokud by v jejich zaměstnání nebylo postupováno dle zákoníku práce, vyšla také kladně.

## ZÁVĚR

Pracovní doba a doba odpočinku je nedílnou součástí každého pracujícího člověka, tato doba ovlivňuje profesní i soukromý život a právě proto k ní nesmí být přistupováno laxně. Laxní přístup v tomto případě může mít za následky vážné zdravotní komplikace a to jak po stránce psychické, tak fyzické.

Cílem této bakalářské práce bylo analyzovat pracovní dobu a dobu odpočinku, tak jak je určovaná zákonem a jak skutečně aplikována do praxe. Potvrdit či vyvrátit stanovené hypotézy a odpovědět na otázky, které byly položeny v úvodu této práce. Dále se podívat na problematiku daného tématu v reálném pracovním světě a najít vhodná řešení, popřípadě doporučení, která by se mohla aplikovat do pracovněprávních vztahů.

Pokud má být nalezeno nějaké řešení v pracovněprávních vztazích, musí být nejprve vysvětleno, jak takovéto vztahy fungují, co se pod jednotlivými pojmy skrývá a co vlastně dané určení říká. Teoretická část této práce, má za úkol všechny tyto pojmy řádně vysvětlit a zanalyzovat. Kapitoly jsou rozděleny právě na jednotlivé pojmy, dle zákoníku práce a každý tento pojem je řádně vysvětlen. První úvodní kapitola popisuje historii pracovní doby, jak vznikla, proč vlastně vznikla a jak dlouhá cesta byla k jejímu uzákonění. Následující kapitoly na sebe navazují a již zmíněné pojmy pracovní doby a doby odpočinku jednotlivě a detailně vysvětlují.

V empirické části, je pro lepší názornost uveden příklad společnosti, která zákoník práce dodržuje a společnosti, která se dodržováním zákonů nikterak nezabývá. Z daného příkladu je patrná skutečnost, že společnost, která zákoník práce nedodržuje, má větší problémy s udržením si zaměstnanců a v neposlední řadě, tato společnost porušuje zákon. Nedodržování zákonů, může vést k značným problémům pro samotného majitele. Dále empirická část obsahuje průzkum, který je zaměřen na znalosti zaměstnanců v oblasti pracovního práva a na správné dodržování zákoníku práce zaměstnavateli. Průzkum je veden pomocí dotazníkového šetření, při kterém bylo osloveno 60 respondentů, kteří odpovídali na otázky, jak správně chápou zákoník práce a jak je tento zákoník dodržován v jejich zaměstnání. Z dotazníkového šetření vyplynula skutečnost, že podvědomost respondentů, jak se orientovat v zákoníku práce není veliká. Názornou ukázkou je např. otázka č. 10, v které se autorka ptá, zdali může

zaměstnavatel nařídít práci přesčas. Z dotazovaných respondentů 70% odpovědělo, že ano. Přičemž správná odpověď je sice ano, ale má dovětek: ano, ale jen z vážných provozních důvodů. Přestože tuto odpověď dotazník také nabízel, byla označena pouze 13% respondentů. Dalším příkladem o neinformovanosti respondentů je otázka č. 8, která zní: kolik hodin za rok může činit práce přesčas dle zákoníku práce. V tomto případě odpovědělo 50% dotazovaných respondentů 250 hodin. Ani tato odpověď nebyla správná. Jednou z překážek porozumění zákoníku práce vidí autorka ve skutečnosti, že zákoník práce a předpisy s ním související, jsou popsány právníkou řečí, která je pro většinu laické veřejnosti nesrozumitelná.

Doporučení autorky, pro vyřešení této skutečnosti, je možnost následující: formou osvěty, např. využitím televize, která je jedním z fenoménů naší doby, vytvořit poučně-zábavný pořad, kde by byla tato témata formou zábavnou a poučnou prezentována a vysvětlována. Autorka provedeným průzkumem, který má název „Teoretické znalosti a praktické dodržování zákoníku práce“ dále odpověděla na otázky, které byly položeny v úvodu této bakalářské práce. Otázkami byly: může se zaměstnanec bránit, pokud mu zaměstnavatel nařizuje práci přesčas, která přesahuje více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin za rok, anebo jestliže chce zaměstnavatel po zaměstnanci, aby odpočinek, který je nezbytný pro rekonvalescenci krátil. Těmito otázkami autorka chtěla nastínit celkovou problematiku nedodržování zákonů ze strany zaměstnavatele. Odpověď na dané otázky zní: ANO! Autorka se domnívá, že zaměstnanec se bránit může a to např. využitím veřejných sdělovacích prostředků. Vždyť v dnešní době internetu a dostupné literatury má každý možnost vyhledat si otázky, které ho trápí a prostřednictvím těchto sdělovacích prostředků najít odpověď. V případě, že by někdo nedisponoval internetem, nebo naučnou literaturou, není důvod proč nechat zaměstnavatele sebou manipulovat. V každém městě, kde sídlí Úřad práce, najde zaměstnanec právní oddělení, které se touto problematikou zabývá. Tato bezplatná právní poradna jakémukoliv tazateli ráda poradí, jak daný problém vyřešit. Je také nutné apelovat na etické svědomí podnikatele, aby si uvědomil, že spokojený zaměstnanec je dobrý zaměstnanec. Autorka se domnívá, že všechna nabízená řešení, která uvádí v závěru této práce, by alespoň dílčím způsobem přispěla k vyřešení této situace, která je způsobená nepochopením daných zákonů v pracovněprávní oblasti.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-672-5.

DANDOVÁ, E. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: Katedrála andragogiky a personálního řízení Univerzita Karlova, 2004. ISBN 80-86284-38-7.

GOGOVÁ, R., P. HŮRKA a H. ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-759-1.

HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 1. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2008. ISBN 978-80-7357-352-2.

KOTTNAUR, A., R. GOGOVÁ a V. SLÁDEK. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2009. ISBN 978-80-7263-536-8.

KUBÍNOVÁ, M. a kol. *Zaměstnanec a pracovní právo v české republice*. Učební manuál, 2006.

MACHÁČ, M., M. KRISTÝN, L. OBŠASNÍK, I. SPIROVÁ a K. ZOUFALOVÁ. *Vyznejte se v pracovním právu*. 1. vyd. Brno: BizBooks, 2014. ISBN 978-80-265-0266-1.

PRACOVNĚ PRÁVNÍ PŘEDPISY. *Zákon o zaměstnanosti*. Ostrava-Hrabůvka: Sagit, a.s., 2015. ISBN 978-80-7488-130-5.

SPIRIT, M. et al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení*. 1. vyd. Praha: PROSPEKTRUM spol. s r.o., 1999. ISBN 80-7175-079-4.

ZÁKONÍK PRÁCE. Úplné znění. Ostrava-Hrabůvka: Sagit, a.s., 2014. ISBN 978-80-7488-010-0.

## Seznam použitých internetových zdrojů

GNOZEO. [online]. © 2016 [cit. 2016-01-28]. Dostupné z:

<http://www.gnozeo.com/cs/o/statni-svatky-2016>

KELENSKÁ, M. *K vývoji pracovního práva. Aplikované právo č. 1/2016* [online]. © 2006 [cit. 2016-02-01]. Dostupné z: <http://www.aplikovanepravo.cz/clanky-pdf/41.pdf>

NAKLADATELSTVÍ FORUM, s.r.o. *Pokuty za nedodržování zákoníku práce se meziročně zvýšily 2014* [online]. © 2016 [cit. 2016-01-02]. Dostupné z:

<http://www.forum-media.cz/aktualne/pokuty-za-nedodrzovani-zakoniku-prace-se-zvysuji.html>

NOVÝ ZÁKONÍK PRÁCE 2007 [online]. © [cit. 2016-01-28]. Dostupné z:

<http://www.hledampraci.cz/pracovni-pravo/novy-zakonik-prace.php>



## **SEZNAM ZKRATEK**

ČSSR – Československá socialistická republika

EU – Evropská unie

NOÚZ – Národní odborová ústředna zaměstnanosti

ROH – Revoluční odborové hnutí

ZP – Zákoník práce

# SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

## Seznam obrázků

Obrázek 1: Státní svátky v roce 2016 .....	31
Obrázek 2: Docházkový list společnosti Gladiátor a.s. ....	40

## Seznam tabulek

Tabulka 1: Pohlaví respondentů .....	44
Tabulka 2: Vzdělání respondentů .....	45
Tabulka 3: Věk respondentů .....	46
Tabulka 4: Charakteristika respondentů .....	47
Tabulka 5: Týdenní pracovní doba .....	48
Tabulka 6: Délka pracovní směny .....	49
Tabulka 7: Nárok na přestávku .....	50
Tabulka 8: Přestávky v práci .....	51
Tabulka 9: Přesčasové hodiny za rok .....	52
Tabulka 10: Odměňování práce přesčas .....	53
Tabulka 11: Nařízení práce přesčas .....	54
Tabulka 12: Rozvržení pracovní doby .....	55
Tabulka 13: Evidence pracovní doby .....	56
Tabulka 14: Vyhodnocení znalostních otázek .....	57

Tabulka 15: Vaše rozvržení pracovní doby .....	59
Tabulka 16: Vaše přestávky v práci.....	60
Tabulka 17: Dodržování ZP .....	61
Tabulka 18: Kam se obrátit.....	62
Tabulka 19: Řešení vzniklé situace .....	63
Tabulka 20: Přesčasové hodiny .....	64
Tabulka 21: Odměňování za práci .....	65
Tabulka 22: Použití ZP v praxi .....	66

### **Seznam grafů**

Graf 1: Pohlaví respondentů .....	44
Graf 2: Vzdělání respondentů .....	45
Graf 3: Věk respondentů.....	46
Graf 4: Týdenní pracovní doba .....	48
Graf 5: Délka pracovní směny .....	49
Graf 6: Nárok na přestávku.....	50
Graf 7: Přestávky v práci .....	51
Graf 8: Přesčasové hodiny za rok .....	52
Graf 9: Odměňování práce přesčas .....	53
Graf 10: Nařízení práce přesčas .....	54
Graf 11: Rozvržení pracovní doby.....	55

Graf 12: Evidence pracovní doby .....	56
Graf 13: Vaše rozvržení pracovní doby .....	59
Graf 14: Vaše přestávky v práci .....	60
Graf 15: Dodržování ZP .....	61
Graf 16: Kam se obrátit .....	62
Graf 17: Řešení vzniklé situace .....	63
Graf 18: Přesčasové hodiny .....	64
Graf 19: Odměňování za práci.....	65
Graf 20: Použití ZP v praxi.....	66

## SEZNAM PŘÍLOH

<b>Příloha A - Dotazník .....</b>	<b>I</b>
-----------------------------------	----------

## **Příloha A - Dotazník**

### **TEORETICKÉ ZNALOSTI A PRAKTICKÉ DODRŽOVÁNÍ ZÁKONÍKU PRÁCE**

Dobrý den, jmenuji se Kateřina Kuthanová, studuji 3 ročník na univerzitě Jana Ámose Komenského v Praze a poprosila bych Vás o vyplnění stručného dotazníku. Jeho cílem je zjistit podvědomí lidí – zaměstnanců o znalosti zákoníku práce, a zdali je správně chápán a dodržován v praxi. Tento dotazník je anonymní a bude sloužit pro zpracování mé bakalářské práce. Celkový čas vyplňování dotazníku je odhadován na 10 minut. Zkratka ZP v tomto dotazníku znamená: zákoník práce. Předem děkuji za Váš čas strávený při vyplňování tohoto dotazníku.

#### **1. Vaše pohlaví?**

- a) žena
- b) muž

#### **2. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

- a) základní
- b) střední odborné učiliště
- c) středoškolské
- d) vysokoškolské

#### **3. Váš věk?**

- a) 18 – 29
- b) 30 – 40
- c) 41 – 50
- d) 51 – 62

#### **4. Kolik hodin činí týdenní pracovní doba dle ZP?**

- a) 40
- b) 38
- c) 42

#### **5. Kolik hodin může mít maximálně směna dle ZP?**

- a) 18
- b) 8
- c) 12
- d) není stanoveno

**6. Po kolika odpracovaných hodinách má zaměstnanec starší 18 let nárok na přestávku dle ZP?**

- a) po 4
- b) po 12
- c) po 8
- d) po 6

**7. Započítávají se přestávky v práci do pracovní doby?**

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

**8. Kolik hodin za rok může činit práce přesčas dle ZP?**

- a) 250
- b) 200
- c) 100
- d) 150

**9. Je práce přesčas odměňována příplatky?**

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

**10. Může zaměstnavatel nařídít zaměstnanci práci přesčas?**

- a) ano, vždy
- b) ne
- c) ano, ale jen z vážných provozních důvodů

**11. Kdo rozvrhuje pracovní dobu?**

- a) zaměstnanec
- b) zaměstnavatel
- c) není nikde stanoveno

**12. Je zaměstnavatel povinen vést evidenci pracovní doby?**

- a) ano
- b) ne
- c) není nikde stanoveno

**13. Jaké máte rozvržení pracovní doby?**

- a) týdenní
- b) pružné
- c) mám konto pracovní doby

**14. Po kolika hodinách odpracované směny máte přestávku v práci?**

- a) po 4
- b) po 2
- c) po domluvě, ale vždy maximálně po 6 hodinách

**15. Je ve Vašem zaměstnání postupováno dle ZP?**

- a) ano
- b) ne
- c) nevím
- d) jak kdy

**16. Víte kam se obrátit, v případě, že by nebylo ve Vašem zaměstnání postupováno dle ZP?**

- a) ano
- b) ne
- c) nepřemýšlel/a jsem nad tím

**17. Pokud by ve Vašem zaměstnání nebylo postupováno dle ZP, řešili byste to nějak?**

- a) raději ne
- b) ano
- c) nevím

**18. Kolik přesčasových hodin vykonáte za kalendářní rok?**

- a) méně než 150
- b) více než 150
- c) nevím, nikdy jsem o tom nepřemýšlel/a

**19. Jste odměňováni za práci přesčas?**

- a) ano, v podobě příplatků
- b) ano, v podobě náhradního volna
- c) ne, nijak



**20. Použil/a jste se někdy zákoník práce?**

a) ano

b) ne

Ještě jednou Vám děkuji za Váš čas strávený vyplněním tohoto dotazníku.

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Kateřina Kuthanová**

**Obor: Manažerská studia – řízení lidských zdrojů**

**Forma studia: kombinované studium**

**Název práce: Pracovní doba a přestávky v práci v českém právu a v praxi**

**Rok: 2016**

**Počet stran textu bez příloh: 70**

**Celkový počet stran příloh: 4**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 10**

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0**

**Počet internetových zdrojů: 4**

**Vedoucí práce: JUDr. Lenka Papíková**