

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta



Matěj Stulík

Dodržování pracovních podmínek ve společnosti Amazon.com

Diplomová práce

Olomouc 2017

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Dodržování pracovních podmínek ve společnosti Amazon.com vypracoval samostatně a citoval jsem všechny použité zdroje.“

V Olomouci 20. 11. 2017

Matěj Stulík

Děkuji vedoucímu mé diplomové práce, JUDr. Petru Podrazilovi, Ph. D., za odborné vedení, připomínky a cenné rady při zpracování této diplomové práce, a rovněž pak mému kolegovi Mgr. Martinu Chmelovi, za to že mě přivedl na stopu zajímavému tématu.

Obsah

Úvod	5
1 Obecný význam pracovních podmínek	8
1.1 Pojem pracovních podmínek.....	8
1.2 Funkce pracovních podmínek	9
2 Prameny právní úpravy.....	11
2.1 Listina základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy	11
2.2 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce	13
2.2.1 Pracovní doba a doba odpočinku.....	14
2.2.2 Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka.....	15
2.2.3 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	16
3 Pracovní podmínky zaměstnanců společnosti Amazon.....	20
3.1 Společnost Amazon	20
3.2 Pracovní podmínky zaměstnanců v zahraničí.....	20
4 Pracovní podmínky zaměstnanců společnosti Amazon v ČR	24
4.1 Výsledky dotazníku	24
5 Žádost o informace dle zákona č. 106/1999 Sb.....	45
5.1 Protokol o kontrole	46
5.2 Kontrolní zjištění	47
Závěr.....	49
Seznam použitých zdrojů.....	53
Seznam použitých zkratk	57
Shrnutí	58
Abstract.....	59
Seznam klíčových slov / Key words.....	60

Úvod

Tato diplomová práce si klade za cíl zhodnotit souladnost pracovních podmínek zaměstnanců internetového giganta, společnosti Amazon.com (dále jen Amazon), s účinnou právní úpravou České republiky. Tohoto cíle by mělo být dosaženo na základě právní analýzy pracovních zkušeností zaměstnanců společnosti Amazon na pozicích řadových pracovníků distribučních center.

Téma diplomové práce jsem si zvolil hned z několika důvodů. Vezmu-li v potaz otázku práva zaměstnance na příznivé pracovní podmínky, je dle mého názoru v současné době jedním z nejdiskutovanějších témat důraz na efektivnost pracovních výkonů zaměstnanců distribučních center amerického kolosu Amazon. Do nedávné doby mohly být zprávy o pracovních podmínkách skladníků této společnosti nahlíženy pouze skrze reportáže zahraničních novinářů. To se však změnilo v září roku 2015 historickým zahájením plného provozu skladu amerického internetového obchodu Amazon na našem území. Kromě nezpochybnitelného pozitivního vlivu z výstavby distribučního centra v Dobrovízi u Prahy, jakým je skutečně masivní podpora zaměstnanosti v širokém regionu, je však dle mého názoru potřeba vzít v potaz i kvalitu pracovních podmínek těchto zaměstnanců, zvláště pak v případě společnosti, na jejíž pracovněprávní etiku jsou v zahraničí opakovaně podávány stížnosti. Předmětem těchto stížností jsou velice znepokojující informace o pracovních podmínkách, v jakých pracovníci distribučních center Amazonu svoje povolání vykonávají.¹ Na základě těchto důvodů jsem se tedy rozhodl posoudit dodržování pracovních podmínek zaměstnanců této společnosti v českých podmínkách.

Ve své práci se tedy konkrétně zaměřuji na pracovní podmínky zaměstnanců distribučních center PRG1 a PRG2 společnosti Amazon v Dobrovízi u Prahy, kteří jsou respondenty připraveného dotazníku prověřujícího kvalitu pracovních podmínek ve společnosti. Témata jednotlivých otázek, které jsou obsahem předmětného dotazníku, nejsou náhodná. Jednotlivé dotazy byly vytvářeny s vědomím právě těch institutů pracovních podmínek, které byly v zahraničních provozech společnosti Amazon podrobeny největší kritice.

Odborné práce, které byly dosud na téma pracovních podmínek zpracovány, jsou zejména zaměřeny na zpracování obecné problematiky tématu pracovních podmínek jako takových, případně je zvláštní důraz kladen na zvláštní pracovní podmínky některých skupin

¹Hrozba výpovědi při nastoupení pracovní neschopnosti, nemožnost vyčerpat zákonem stanovené přestávky v práci, rozdílné pracovní podmínky agenturních a tzv. kmenových zaměstnanců společnosti a další. viz např. CADWALLADR, Carole. *My week as an Amazon insider*. [online] theguardian.com, 1. prosince 2013 [cit. 6. února 2017] Dostupné na: <<http://www.theguardian.com/technology/2013/dec/01/week-amazon-insider-feature-treatment-employees-work>>.

zaměstnanců, jakými jsou například ženy, mladiství či osoby se zdravotním postižením. Co se však týká posuzování pracovních podmínek ve vztahu ke konkrétním činnostem či společnostem, je dosud zpracovaných témat pouze omezené množství. V případě prací, které by se zabývaly přímo pracovními zkušenostmi zaměstnanců distribučních center společnosti Amazon, lze uvést jen laické rozbory v zahraničních médiích. S ohledem na vstup tohoto zaměstnavatele na český pracovní trh proto považuji za přínosné, podrobit pracovní podmínky zaměstnanců v nově vzniklých distribučních centrech v Dobrovízi u Prahy důkladnější právní analýze.

Z hlediska struktury je možné mou práci rozdělit na část teoretickou a část praktickou. Cílem úvodu teoretické části je zejména vysvětlit čtenáři obecný význam pracovních podmínek, jako stěžejního institutu pracovního práva a vymezit jejich hlavní funkce, které v tomto soukromoprávním odvětví plní. Předmětem následující kapitoly je pak rozbor hlavních pramenů a v nich obsažené problematiky spadající do množiny pracovních podmínek. Je pochopitelné, že z důvodu omezeného rozsahu diplomové práce není možné poskytnout detailní analýzu veškerých institutů, které lze pod pojem pracovních podmínek zařadit. Mým cílem je proto rozebrat právě ty fragmenty, které souvisejí co možná nejužěji s tématem práce. Závěrečné pasáže teoretické části pak náleží obecnému seznámení čtenáře se společností Amazon, které mu umožní dostatečně pochopit význam této společnosti na globálním trhu a také čtenáře seznámí se zkušenostmi zaměstnanců s pracovními podmínkami společnosti Amazon v zahraničí. Tyto zkušenosti pak mají v mé práci stěžejní roli, protože slouží jako klíčový pramen pro tvorbu hypotéz a zároveň pro konstrukci otázek dotazníku.

Na tuto teoretickou část navazuje část praktická. V této části diplomové práce jsou ověřovány jednotlivé hypotézy formou otázek adresovaných zaměstnancům distribučních center společnosti Amazon pomocí elektronického dotazníku. Takto získané výsledné odpovědi jsou pak podrobeny právní analýze, jejíž výsledky slouží společně s protokolem o kontrole provedené příslušným inspektorátem jako podklad pro potvrzení či vyvrácení hlavní hypotézy této práce.

V návaznosti na shora zmíněné, tedy hlavní hypotéza práce předpokládá, že společnost Amazon bude v oblasti pracovních podmínek porušovat zákonné mantinely obdobným způsobem, jak je tomu v zahraničí. Za účelem ověření této hypotézy, jsem si stanovil hlavní výzkumné otázky, jejichž cílem bylo zjistit, zda mají zaměstnanci dočasně přidělení k práci některou z agentur práce v souladu s ustanovením § 16 a § 17 ZP a ustanovením § 309 odst. 5 ZP stejné pracovní podmínky jako zaměstnanci tzv. kmenoví, zda je zaměstnancům distribučních skladů poskytována zákonná přestávka v práci na jídlo a oddech dle § 88 ZP

v jejím zákonem stanoveném rozsahu a zda jsou zaměstnanci schopni tuto přestávku využít v celé její délce.²

Cílem další výzkumné otázky bylo ověřit přiměřenost bezpečnostních opatření, kterým jsou pracovníci skladů podrobováni, a způsobů kontroly výkonu jejich pracovních povinností. V návaznosti na kontrolu kvality plnění pracovních úkolů je pak zjišťováno, zda v případě nesplnění stanovených limitů hrozí zaměstnancům uložení sankcí. Kromě potenciálního sankcionování za nesplněné pracovní limity, je dále zjišťováno, zda jsou zaměstnanci penalizováni i v případě nastoupení pracovní neschopnosti. Dále pak je prověřována kvalita ochranných pomůcek, či celková náročnost pracovních povinností respondentů, a to jak po fyzické, tak i psychické stránce. Výsledná zjištění sestávající se z potvrzených či vyvrácených hlavních výzkumných otázek práce, jsou pak subsidiárně doplněny o další informace vyplývající z předmětného dotazníku, což pak v konečném výsledku vytváří komplexní mozaiku kvality pracovních podmínek zaměstnanců ve společnosti.

Druhý nástroj, který je v praktické části využíván a slouží k objektivizaci předmětných zjištění, je žádost o informace dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím. Adresátem této žádosti byl Oblastní inspektorát práce pro Středočeský kraj jako místně příslušný správní úřad, který je na základě ustanovení § 2 odst. 2 zákona o svobodném přístupu k informacím tzv. povinným subjektem.³ Na základě odpovědí respondentů a protokolu o kontrole provedené inspekcí práce, pak mohu posoudit hlavní hypotézu této práce, předpokládající, že společnost Amazon porušuje na našem území právní předpisy v oblasti pracovních podmínek zaměstnanců distribučních center obdobným způsobem jako to činí v zahraničí. Jak již bylo zmíněno, diplomová práce má jenom omezené možnosti v pokrytí celé komplexní problematiky pracovních podmínek. Je zde tedy dle mého názoru velký potenciál pro vytvoření dalších výzkumných prací zabývajících se instituty pracovních podmínek, které musely být z rozsahových důvodů v mé práci opomenuty.⁴

² zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

³ zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů

⁴ Diplomová práce se zabývá právě těmi instituty pracovních podmínek, které byly v zahraničních provozech společnosti podrobeny největší kritice. Nebyla tak zařazena např. problematika práce přesčas, maximální délka směn a mnoho dalších.

1 Obecný význam pracovních podmínek

1.1 Pojem pracovních podmínek

Pracovní podmínky jsou nedílnou součástí pracovního práva jako takového a jejich dodržování je zásadním předpokladem každého řádného pracovněprávního vztahu. Aby bylo možné se v následujících kapitolách blíže zabývat konkrétními složkami problematiky pracovních podmínek, je nejprve nutné si pojem pracovních podmínek obecně vymezit

Přestože jsou pracovní podmínky pojmem tradičně užívaným, a to jak vnitrostátními předpisy, tak i mnohými mezinárodními úmluvami, není pro tento termín stanovena českým právním řádem žádná legální definice. Jednu z možných definicí toho termínu přináší Milan Galvas, když říká, že pracovní podmínky lze chápat jako „*soubor všech činitelů, které působí na zaměstnance v souvislosti s výkonem práce.*“⁵

Zaměstnanec je během výkonu své práce vystaven působení mnoha vlivů, které mohou být přímo spjaty s pracovním procesem, ale také s ním mohou souviset jen nepřímo. Z těchto důvodů tak můžeme obecně pracovní podmínky dělit na pracovní podmínky v širším slova smyslu, tedy takové pracovní podmínky, které nelze oddělit od obecných životních podmínek jako takových, a na pracovní podmínky v užším slova smyslu, které jsou předmětem úpravy pracovního práva.⁶

Mezi pracovní podmínky v širším slova smyslu můžeme zahrnout například stav životního prostředí, úroveň zdravotní péče, dostupnost bydlení, úroveň služeb nebo dopravu do zaměstnání. Ačkoliv se na první pohled nejedná o faktory, které by měly přímo souviset s výkonem konkrétní pracovní činnosti, jsou přesto schopny výrazně ovlivnit situaci na trhu práce, když mohou být jedním z rozhodujících činitelů při rozhodování potenciálního zaměstnance o volbě svého pracovního místa. Tyto faktory pak mohou mít vliv i na zaměstnavatele, jelikož například právě míra nezaměstnanosti v regionu bude mít vliv na výši mzdy či jiných benefitů, které bude zaměstnavatel svým zaměstnancům nabízet.⁷

Pracovní podmínky v užším slova smyslu pak můžeme dle jejich povahy dělit do dvou skupin. První skupina zahrnuje materiálně technické pracovní podmínky, které jsou přímo spjaty s pracovním procesem a jsou dány zejména technickými, technologickými a materiálovými parametry výrobního procesu (vybavení stroji a zařízeními, jejich technická úroveň apod.). Dalším klíčovým faktorem je úroveň pracovního prostředí, ve kterém je práce bezprostředně vykonávána, psychofyziologické faktory nebo podmínky bezpečnosti práce.

⁵ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Doplněk, 2004. s. 453-455

⁶ KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009. s. 9

⁷ Tamtéž s. 10

Tato skupina pracovních podmínek působí přímo na organizmus zaměstnanců a působí-li škodlivě, může vézt k ohrožení či dokonce poškození života a zdraví zaměstnanců.⁸

Druhou skupinou jsou pak pracovní podmínky nehmotné povahy, které jsou spjaty s pobytem zaměstnance u zaměstnavatele v pracovní době, jedná se o pracovní podmínky organizační povahy, do kterých můžeme zařadit dělbu práce, či rozvržení pracovní doby, dále pracovní podmínky ekonomicko-sociální povahy, jako je mzda či plat, a do třetice sociálně psychologické aspekty, jakými jsou vztahy na pracovišti, nebo možnosti odborného růstu.⁹

Ze shora zmíněného tedy jednoznačně vyplývá, že problematika pracovních podmínek není otázkou několika ustanovení, jak by se mohlo zdát zběžným nahlédnutím do znění pracovněprávního kodexu, nýbrž se jedná o vysoce komplexní problematiku, která prochází mnoha oblastmi pracovního práva jako takového a je tak jeho nedílnou součástí. Jak rovněž vyplývá ze zmíněného, nejedná se pouze o otázky regulované pracovním právem, v širším slova smyslu lze pracovní podmínky obecně chápat i jako podmínky životní, které přesto že nejsou přímo právem regulované, mají svůj nezpochybnitelný vliv na kvalitu podmínek, ve kterých zaměstnanci plní své pracovní povinnosti.

1.2 Funkce pracovních podmínek

Funkcemi práva obecně rozumíme určité cíle, které právo sleduje, a na které je zaměřeno. Teorie práva shodně poukazuje na dvě nejdůležitější funkce pracovního práva. Jedná se o funkci ochrannou a organizační, přičemž ta ochranná neoddělitelně souvisí právě s pracovními podmínkami. Pracovní právo vzniká na přelomu 19. a 20. století, jako soubor právních norem chránící nositele pracovní síly. Přičemž tato ochranná funkce je příznačná pro pracovní právo do dnešní doby.¹⁰

Klíčovým nástrojem této ochranné funkce v účinném ZP je specifická úprava kogentních norem vyplývající z ustanovení § 4a ZP. Toto ustanovení je základním interpretačním ustanovením ZP, které vyjadřuje princip autonomie vůle a možnost účastníků pracovněprávních vztahů se od dikce zákona odchýlit vždy, když tomu zákon nebrání. Přestože však je pro soukromé právo typický důraz na dispozitivnost právních norem, je v případě pracovního práva, právě vzhledem k jeho ochranné funkci, tato dispozitivnost do určité míry omezována. Pro pracovní právo je tak typické užívání tzv. relativně kogentních norem, které účastníkům pracovněprávních vztahů umožňují částečné odchýlení od zákonné úpravy, ale vždy jen v jednom směru. V ZP se jedná zpravidla o normy, které zaměstnanci stanovují hranici

⁸ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Doplněk, 2004. s. 453-454

⁹ Tamtéž, s. 454

¹⁰ GREGOROVÁ, Zdeňka. In GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 43

maxima povinností či naopak minima práv. Relativně kogentní povaha norem pracovního práva se tak uplatní například při stanovení maximální délky pracovní doby, kterou je zaměstnanec povinen strpět nebo naopak v úpravě doby odpočinku, která zaměstnanci zaručuje její minimální rozsah.¹¹

Potřeba zavedení určité elementární ochrany zaměstnanců, respektive jejich pracovních podmínek, byla tedy jedním z hlavních důvodů pro vytváření pracovního práva jako takového. Přestože od té doby prošla pracovněprávní úprava mnoha změnami, zůstává do dnešní doby ochranná funkce pracovního práva, jejíž podstatou je ochrana pracovních podmínek zaměstnanců, jednou z hlavních funkcí pracovněprávní úpravy a má svůj silný odkaz i v současném znění zákoníku práce.

¹¹ BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce – komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 56

2 Prameny právní úpravy

2.1 Listina základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy

Základním kamenem úpravy pracovních podmínek v právním řádu České republiky je bezpochyby čl. 28 LZPS, který stanoví, že „zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.“¹² Článek 28 se řadí mezi hospodářská práva a obsahově navazuje na právo na práci obsažené v čl. 26 odst. 3 LZPS, které ustanovuje právo na získání prostředků k zajištění svých životních potřeb prací. Avšak zatímco právo na práci obsažené v čl. 26 se týká samotné existence pracovního poměru, tedy jakési povinnosti státu vyvinout úsilí k zajištění práce zájemcům, týká se čl. 28 obsahu pracovního poměru, a to konkrétně ochrany zaměstnance jako slabší strany soukromoprávního vztahu.¹³

Ačkoliv se úprava pracovních podmínek obsažená v LZPS, jež pouze stanovuje právo zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky, může jevit jako poměrně strohá, je potřeba při jejím výkladu přihlédnout k mezinárodním závazkům České republiky. Z těchto je pak nutné zmínit zejména Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Evropskou sociální chartu.¹⁴

Článek 7 MPHKS zaručuje právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, které má být zajišťováno zejména spravedlivou odměnou, poskytovanou mu za práci stejné hodnoty bez jakéhokoliv rozlišování a která má zajistit slušný život pracovníkům i jejich rodinám. Dále pak mají pracovníci právo na bezpečné a nezávadné pracovní podmínky nebo na rovnocennou příležitost k dosažení povýšení na odpovídající vyšší stupeň, s délkou zaměstnání a schopnostmi, jako jedinými kritérii. Posledním bodem je pak právo na odpočinek, zotavení a rozumné vymezení pracovních hodin, pravidelnou placenou dovolenou, jakož i odměnu za práci ve dnech veřejných svátků.¹⁵

Druhou významnou mezinárodní smlouvou upravující pracovní podmínky, kterou je Česká republika vázána, je pak shora zmíněná Evropská sociální charta. Tato mezinárodní úmluva v čl. 2 druhé části zaručuje ochranu práva na spravedlivé pracovní podmínky, když zavazuje smluvní strany ke stanovení přiměřené denní a týdenní pracovní doby s cílem postupného zkracování pracovního týdne v závislosti na produktivitě práce a dalších činitelích. ESCH dále klade důraz na ochranu zvláště ohrožených pracovníků, když zajišťuje dodatkovou

¹² Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

¹³ WINTR, Jan. In WAGNEROVÁ, Eliška (ed). *Listina základních práv a svobod – komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 609

¹⁴ Tamtéž s. 611

¹⁵ Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, ve znění pozdějších předpisů

placenou dovolenou nebo zkrácení pracovní doby v povoláních uznaných za nebezpečná nebo zdraví škodlivá. Kromě ochrany práva na spravedlivé pracovní podmínky ESCH v následujících člancích 3 a 4 zaručuje i právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky a spravedlivou odměnu za práci. Česká republika se tak například zavázala uznat právo pracovníků na vyšší odměnu za přesčasovou práci, či povolit srážky ze mzdy jen za podmínek a v rozsahu daném vnitrostátními zákony, předpisy, kolektivními smlouvami, či na základě rozhodčího nálezu.¹⁶

Z výčtu veškerých těchto práv týkajících se spravedlivých či uspokojivých pracovních podmínek, které jsou obsaženy ve zmíněných mezinárodních úmluvách, jež Česká republika přijala, je tedy jasně patrné, že pojem uspokojivých právních podmínek, tak jak jej stanovuje LZPS, není pouze určitou prázdnou formulací, která by snad postrádala svůj obsah, ale je ji třeba chápat a vykládat právě v kontextu zmíněných mezinárodních smluv a práv v nich obsažených.

Pro faktický význam práva dle čl. 28 LZPS je pak podstatné jeho uvedení ve výčtu obsaženém v čl. 41 odst. 1 LZPS, z něž vyplývá, že se lze práva dle čl. 28 domáhat pouze v mezích zákonné úpravy, jež článek provádějí. Na základě tohoto ustanovení je tak vyloučeno podání ústavní stížnosti, jež by namítala protiústavnost zásahu veřejné moci do těchto práv, opírá-li se tento zásah o zákonnou úpravu. Ústavní stížnost je však přesto možné podat k zajištění ústavněprávní konformity zákonů provádějící předmětný článek LZPS, což může otevřít širší pole použitelnosti stížností.¹⁷ Tak je ostatně možné interpretovat bod 114 nálezu Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 1/08 stanovující, že „*případné individuální zásahy jsou však pochopitelně i nadále reparovatelné standardními postupy včetně ústavní stížnosti*“,“¹⁸ přesto je však ustanovení čl. 41 odst. 1 nutno chápat jako právní princip, který má vést Ústavní soud ke zdrženlivosti při výkladu hospodářských práv a určitému respektu vůči zákonodárci, který je obdařen legitimitou k úpravě rozsahu těchto práv.¹⁹

Restriktivní přístup k ústavním stížnostem můžeme kromě shora zmíněného čl. 41 odst. 1 i pro hospodářská práva analogicky dovodit rovněž z nálezů Ústavního soudu týkajících se sociálních práv. Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 8/07 říká, že „*je pro přezkum ústavnosti zákonů obsahujících úpravu sociálních práv dán užší prostor, než je tomu u základních práv*

¹⁶ sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s., o Evropské sociální chartě, ve znění pozdějších předpisů

¹⁷ WINTR, Jan. In WAGNEROVÁ, Eliška (ed). *Listina základních práv a svobod – komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 611

¹⁸ - nález Ústavního soudu ze dne 20. května 2008, sp. zn. Pl. ÚS 1/08, bod 114

¹⁹ WINTR, Jan. In WAGNEROVÁ, Eliška (ed). *Listina základních práv a svobod – komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 611

dle hlavy druhé, třetí a páté Listiny.²⁰ Význam zakotvení těchto práv v Listině tedy v souladu s nálezem Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 2/08 tkví zejména v tom, aby byl „zachován určitý minimální standard těchto sociálních práv.“²¹ Meze tohoto respektu vůči demokratické vůli zákonodárce pak můžeme nalézt vtělené do čl. 4 odst. 4 LZPS, který stanovuje, že „při používání ustanovení o mezích základních práv a svobod musí být šetřeno jejich podstaty a smyslu.“²² Podstata a smysl předmětných práv jsou tak právě těmi pomyslnými mantinely, bránícími před případnými excesy v zákonodárně tvorbě.

Podstatné je rovněž zmínit, že práva upravená v čl. 28 LZPS přísluší pouze zaměstnancům,²³ přičemž při definici pojmu zaměstnanec můžeme vycházet ze zákoníku práce, který za zaměstnance označuje fyzickou osobu, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu, přičemž tato závislá práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance.²⁴ Článek 28 však zahrnuje nejen osoby vykonávající závislou práci v pracovním poměru, ale rovněž ty, které tak činí na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Domáhat se práv obsažených v čl. 28 tedy může každý takový zaměstnanec, a to bez ohledu na státní občanství.²⁵

Když se zaměříme konkrétně na právo na uspokojivé pracovní podmínky, chápeme ho jako určitou povinnost státu zakotvit či zachovat různorodé záruky k ochraně zaměstnance jako slabší strany v pracovněprávním vztahu. Pod zastřešující termín uspokojivých pracovních podmínek, pak můžeme řadit například úpravu pracovní doby, právo na přestávku v práci, či zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. K zajištění tohoto závazku stát prostřednictvím zákoníku práce zavazuje zaměstnavatele množstvím kogentních norem, jejichž dodržování pak kontroluje pomocí orgánů inspekce práce.²⁶

2.2 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Stejně jako je tomu v případě úpravy pracovních podmínek v LZPS, tak by se i v případě zákoníku práce mohlo na první pohled zdát, že jsou pracovní podmínky zaměstnanců v ZP upraveny poměrně stroze, když zákon výslovně zmiňuje tento termín pouze v § 224, když obecně ukládá zaměstnavatelům povinnost vytvářet pracovní podmínky, jež zaměstnancům

²⁰ - nález Ústavního soudu ze dne 23. března 2010, sp. zn. Pl. ÚS 8/07, bod 81

²¹ - nález Ústavního soudu ze dne 23. dubna 2010, sp. zn. Pl. ÚS 2/08, bod 56

²² usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

²³ WINTR, Jan. In WAGNEROVÁ, Eliška (ed). *Listina základních práv a svobod – komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 613

²⁴ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²⁵ WINTR, Jan. In WAGNEROVÁ, Eliška (ed). *Listina základních práv a svobod – komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 613

²⁶ Tamtéž, s. 614-615

umožní bezpečný výkon práce a v souladu se zvláštními předpisy zajistí pro zaměstnance pracovnělékařské služby. Jak však vyplývá již z obecného vymezení pojmu pracovních podmínek a taktéž z nastínění veškerých práv vyplývajících z LZPS, tak jak byly vymezeny v předcházejících kapitolách, je i v případě ZP potřeba nahlížet ochranu pracovních podmínek nejen omezeným prizmatem ustanovení § 224, ale mnohými dalšími instituty obsaženými v pracovněprávním kodexu, které jsou rovněž nedílnou součástí problematiky pracovních podmínek. Mezi klíčová témata tak řadíme zejména část čtvrtou zabývající se pracovní dobou a dobou odpočinku, část pátou upravující bezpečnost a ochranu zdraví při práci a část šestou zabývající se odměňováním.²⁷

Ze shora zmíněného výkladu je zřejmé, že pracovní podmínky obsahují celou škálu institutů plnící ochranou funkci pracovního práva, nicméně z důvodu omezeného rozsahu diplomové práce je nutné provést selekci těch institutů, které se co možná nejúžeji dotýkají tématu diplomové práce.

2.2.1 Pracovní doba a doba odpočinku

Jedním z hlavních cílů čtvrté části zákoníku práce upravující pracovní dobu a dobu odpočinku je ochrana zdraví zaměstnance před dlouhotrvajícím výkonem práce. Ideovým východiskem této úpravy je pak právo státu omezit zaměstnance, a to i proti jeho vůli, ve výdělečné činnosti, resp. v rozsahu výdělečné činnosti.²⁸

Pracovní dobou rozumíme jakoukoliv dobu, během níž zaměstnanec plní nebo je povinen plnit pracovní úkoly, a to bez ohledu na to, zda se nachází na pracovišti či nikoliv. Pokud se však na pracovišti nachází, pak je pracovní dobou také doba, v níž je zaměstnanec připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Vymezení obsahu pojmu „pracovní doba“ obsaženého v ustanovení § 78 odst. 1 písm. a) ZP představuje komplexní transpozici čl. 2 odst. 1 směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy, jehož závazný výklad provedl ve svém rozhodnutí C-303/98, SIMAP Soudní dvůr Evropské unie, když vyložil, že se jedná o „*jakoukoli dobu, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svoji činnost nebo povinnosti, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi, a že stejný pojem musí být chápán jako protiklad odpočinku, jelikož tyto dva pojmy se navzájem vylučují.*“²⁹ Podle Martina Štefka však nelze souhlasit s názory, že pracovní dobou je jakákoliv doba přítomnosti zaměstnance na pracovišti. Za pracovní dobu podle něj nelze označit dobu,

²⁷ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²⁸ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce – komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 515

²⁹ Rozsudek ze dne 3. října 2000, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) proti Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, C-303/98, Sb. rozh. s. I-07963, bod 47.

kdy zaměstnanec v rozporu s příkazy zaměstnavatele, pracuje pro sebe či pro jiného zaměstnavatele.³⁰ Dle Radany Gogové je naopak jako pracovní dobu nutné posoudit i jen pouhou fyzickou přítomnost zaměstnance na pracovišti požadovanou zaměstnavatelem za účelem možného započítání výkonu práce.³¹ Dle mého názoru je nutné souhlasit se Štefkem, když jen pouhá přítomnost na pracovišti sama o sobě nezakládá existenci pracovní doby. Domnívám se, že je nutné, aby zaměstnanec, který v konkrétní chvíli přímo neplní uložení povinnosti, musel být alespoň připraven započítat výkon pracovních úkolů, kdykoliv mu je zaměstnavatel uloží. Souhlasím rovněž s požadavkem určité loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli, která vyplývá ze samotného pracovního vztahu jako takového.³²

Doba odpočinku je pak v zákoníku práce vymezena negativně ve vztahu k legální definici pracovní doby jako veškerá doba, která není pracovní dobou zaměstnance.³³ Konkrétně se pak jedná o délku přestávek v práci, nepřetržitého odpočinku mezi směnami a nepřetržitého odpočinku v týdnu.³⁴ Kromě vymezení samotné pracovní doby a doby odpočinku by bylo možné se v této části zabývat několika dalšími instituty, které se k otázce pracovní doby a doby odpočinku bezprostředně váží, ať už se jedná například o problematiku maximální délky směn či práce přesčas. Pro účel teoretické části mé práce, jejímž cílem je vymežit a vysvětlit základní pojmy, které jsou kostrou pracovních podmínek, je však tento rozsah plně dostačující.

2.2.2 Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka

Dalším klíčovým prvkem čtvrté části ZP, který je bezprostředně spjat s institutem pracovních podmínek zaměstnanců a zároveň s předmětem diplomové práce, je úprava přestávky v práci a bezpečnostní přestávky. Dikce ZP v § 88 stanoví zaměstnavateli povinnost poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut, v případě mladistvého zaměstnance je pak tato povinnost uložena nejdéle po 4,5 hodinách. V případě, že se jedná o práci, která namůže být přerušena, musí být zaměstnanci i bez přerušování provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo, taková doba se pak započítává do pracovní doby. Mladistvému však musí být vždy poskytnuta přestávka jako v případě provozu, který přerušeno být může.³⁵

³⁰ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce – komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 516

³¹ GOGOŤ, Radana. In KOTTNAUER, Antonín. (ed). *Zákoník práce – komentář s judikaturou*. Praha: Leges, 2012, s. 325

³² BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce – komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 33

³³ GOGOŤ, Radana. In KOTTNAUER, Antonín. (ed). *Zákoník práce – komentář s judikaturou*. Praha: Leges, 2012, s. 325

³⁴ ŠTEFKO, Martin. Porovnání úpravy pracovní doby a doby odpočinku pro účely směrnice Č. 96/71/ES. *Právník*, 2010, roč. 149, č.1, s. 56

³⁵ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Druhý odstavec tohoto ustanovení umožňuje zaměstnavateli, aby tuto půl hodinovou přestávku na jídlo a oddech zaměstnanci rozdělil, vždy však musí alespoň jedna část činit nejméně 15 minut. Zaměstnavateli je zapovězeno stanovit tyto přestávky na začátku a konci pracovní doby. Takto stanovené přestávky na jídlo a oddech pak nejsou započítávány do pracovní doby, tedy s výjimkou těch v nepřetržitém provozu.³⁶

Přestávka se tedy nezapočítává do pracovní doby a zaměstnanec během jejího průběhu není povinen plnit pokyny zaměstnavatele, jelikož jak se vyjádřil Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 42/2006, „*dochází v daném časovém úseku k suspenzi pracovního závazku a přerušeni výkonu práce, neboť zaměstnanec je povinen vykonávat práci pouze v pracovní době, a nezapočítává-li se tato přestávka do pracovní doby, může se jednat jen o dobu odpočinku ve smyslu ustanovení § 83 odst. 2 zák. práce.*“³⁷

Jak již bylo zmíněno výše, lze zákonnou 30minutovou přestávku dělit, byla-li však přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut, ostatní pak mohou činit 5 či 10 minut. Jejich minimální výměra není zákoníkem práce vymezena. Podstatné ovšem je, že zaměstnavatel nesmí zneužít svého práva na dělení přestávky tak, aby znemožnil naplnění jejího cíle,³⁸ např. 15 minutových přestávek jistě nemůže naplnit účel, pro který je pracovní přestávka určena, tedy možnost, aby se zaměstnanec najedl a odpočinul si.³⁹ Pokud by tedy například zaměstnavatel požadovanou 15minutovou přestávku zaměstnanci umožnil, ale její faktický výkon a naplnění jejího účelu, tedy možnost, aby se zaměstnanec najedl a odpočinul si, byl z různých provozně technických důvodů zaměstnanci odepřen, jednalo by se o porušení povinnosti, kterou zákon zaměstnavateli ukládá.

2.2.3 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je pravděpodobně jedním z nejpodstatnějších rysů pracovních podmínek a její kořeny sahají k počátkům vzniku pracovního práva jako takového. Obecně lze BOZP definovat jako „*stav pracovních podmínek, které vylučují působení nebezpečných a škodlivých faktorů pracovního procesu na zaměstnance.*“⁴⁰

Hlavním cílem právní úpravy BOZP v zákoníku práce je předcházet nebo alespoň omezit rizika, která mohou ohrožovat životy a zdraví zaměstnanců ve vztahu k výkonu jejich práce. Jedná se tak o jeden z výrazných prvků ochranné funkce pracovního práva. Právní úprava

³⁶ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

³⁷ - rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. ledna 2007, sp. zn. 21 Cdo 42/2006, bod 114

³⁸ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce – komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 540-541

³⁹ GOGOŤ, Radana, HŮRKA, Petr, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 68

⁴⁰ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 607

BOZP je výjimkou v tendenci pojmout všechny otázky pracovněprávní problematiky do jednoho kodexu, když v ZP upravuje pouze základní instituty této problematiky a úpravu podrobných otázek ponechává zejména zákonu č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dalším zvláštním předpisům.⁴¹

Ustanovení § 101 odst. 1 zákoníku práce stanovuje zaměstnavateli povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, které se týkají výkonu práce.⁴² K úplnému pochopení tohoto ustanovení je však nutné vyložit si zákonodárcem zavedenou legislativní zkratku „rizika“, která není v zákoníku práce blíže specifikována. Tento pojem je většinou spojován s pravděpodobností výskytu určitého nebezpečné události a jejich případných následků. Tato rizika pak můžeme dále členit například jako odstranitelná či neodstranitelná, významná a nevýznamná nebo přijatelná či nepřijatelná. Rovněž unijní právo nedefinuje pojem rizika, přesto je však díky směrnici 89/391/EHS významným pramenem v oblasti identifikace rizik a nástrojů vedoucí k jejich odstranění,⁴³ když „obsahuje obecné zásady týkající se prevence pracovních rizik, bezpečnosti a ochrany zdraví, odstranění rizikových a úrazových faktorů, informování, projednávání, vyvážené účasti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi a školení zaměstnanců a jejich zástupců, a také obecná pravidla pro uskutečňování zmíněných zásad.“⁴⁴

Je-li tedy pojem riziko možné v oblasti BOZP definovat jako kombinaci četnosti a pravděpodobnosti výskytu určené nebezpečné události a jejich následků, je dle Jana Pichrta a Jaroslava Stádníka rovněž možné v rámci snahy o minimalizaci těchto rizik rozeznat následující kroky: prevence, snaha o kontinuální zlepšování úrovně, průběžná kontrola jednotlivých kroků přijatých za účelem zjištění a samozřejmě prosazování takových postupů, které budou zaměstnanci zajišťovat zdravé a bezpečné podmínky při současné odpovědnosti zaměstnavatele za jejich realizaci.⁴⁵

Z dikce § 101 odst. 1 ZP by bylo možné dovodit, že povinnost zajistit zaměstnancům BOZP tíží zaměstnavatele, tak jak jej definuje § 7 a 9 ZP, pouze ve vztahu k zaměstnancům, jako osobám zavázaným k výkonu závislé činnosti ve smyslu § 2 a 3 ZP, pokud však následně

⁴¹ PITCHRT, Jan, STÁDNÍK, Jaroslav. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce – komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 575-577

⁴² zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴³ PITCHRT, Jan, STÁDNÍK, Jaroslav. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce – komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 578

⁴⁴ Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Úřední věstník L 183, 29/06/1989 S. 0001-0008

⁴⁵ PITCHRT, Jan, STÁDNÍK, Jaroslav. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce – komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 580

pokročíme k odst. 5 stejného ustanovení dozvíme se, že povinnost zajistit BOZP, má zaměstnavatel ve vztahu ke všem osobám, které se na jeho pracovišti s jeho vědomím zdržují. Z dikce tohoto ustanovení jsou tak patrná potenciální rizika. Plnění těchto povinností může být pro zaměstnavatele často velice problematické, a to zejména v případech úrazů na území velkých továrních závodů, obvykle navíc dále ztížených protichůdnými názory na vědomost či nevědomost zaměstnavatele o pohybu poškozeného v jeho výrobních prostorech. Odst. 5 ZP tak v oblasti BOZP zaměstnavateli ukládá nepoměrně větší rozsah povinností, než je tomu v případě odst. 1.⁴⁶

Podstatné je rovněž zmínit, že tato povinnost není kladena pouze na zaměstnavatele jako takového, ale je skrze odst. 2 § 101 ZP uložena všem vedoucím zaměstnancům na všech stupních řízení v rozsahu pracovních míst, která zastávají.⁴⁷ Legální definici vedoucího zaměstnance pak nalezneme v ustanovení § 11 ZP, které nám říká, že vedoucími zaměstnanci jsou takoví zaměstnanci, kteří jsou oprávněni ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly a dávat jim za tímto účelem závazné pokyny.⁴⁸ K otázce vymezení pojmu vedoucího zaměstnance se vyjádřil i Nejvyšší soud, když ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1863/2003 judikoval, „že vedoucím zaměstnancem může být pouze takový zaměstnanec, kterému je na základě pověření zaměstnavatele podřízen nejméně jeden další zaměstnanec, jemuž je v rozsahu pověření oprávněn průběžně a soustavně stanovit a ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny. Pro vymezení pojmu vedoucího zaměstnance tedy není podstatné, jakým způsobem je funkce formálně označena, či jaké je v rámci zaměstnavatele její postavení ve vztahu k jiným funkcím; rozhodující je pouze to, zda tomuto zaměstnanci jsou podřízeni zaměstnanci, jimž je oprávněn vydávat závazné pokyny.“⁴⁹

Závěrem je třeba podotknout, že v případě nedodržování některých povinností stanovených v ustanovení § 101 ZP je inspekci práce svěřeno oprávnění vyplývající z § 7 odst. 1 písm. f) ZIP,⁵⁰ dle kterého je oprávněna vydat rozhodnutí o zákazu používání objektů, pracovišť, výrobních, pracovních prostředků nebo zařízení, pracovních nebo technologických postupů, látek nebo materiálů, vykonávání prací nebo činností, které bezprostředně ohrožují bezpečnost zaměstnanců nebo dalších fyzických osob zdržujících se s vědomím kontrolované

⁴⁶ PITCHRT, Jan, STÁDNÍK, Jaroslav. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce – komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 578-579

⁴⁷ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁸ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁹ - rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. února 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003

⁵⁰ PITCHRT, Jan, STÁDNÍK, Jaroslav. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce – komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 586

osoby v jejích prostorech, a to až do doby odstranění závady a za tím účelem mohou nařídit, aby přítomné fyzické osoby ihned opustily prostory, ve kterých je bezprostředně ohrožena jejich bezpečnost.⁵¹

⁵¹ zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

3 Pracovní podmínky zaměstnanců společnosti Amazon

3.1 Společnost Amazon

Společnost Amazon.com byla založena Jeffem Bezošem roku 1994, jako společnost zabývající se prodejem knih. Hned následujícího roku je dne 16. července 1995 po důkladném testování spuštěn on-line obchod s katalogem, který zprvu obsahuje 200 tisíc knižních titulů, ale nabídka se rychle rozšiřuje a internetové knihkupectví brzy získává značnou popularitu. Již první rok provozu pak společnost rozesílá knihy zákazníkům z takřka všech států USA a do 40 zahraničních zemí.⁵²

Přestože se společnost nejprve profiluje jako prodejce knih, postupem času začíná internetový obchod prodávat knihy, hudbu, filmy, domácí potřeby, elektroniku, hračky a mnoho dalších produktů, a to buď přímo nebo jako prostředník mezi ostatními prodejci a miliony zákazníků společnosti. Amazon rovněž podniká na poli webových služeb jako pronajímatel datových úložišť, či poskytovatel tzv. „cloud computingu“.⁵³ V době otevření distribučního centra v Dobrovízi u Prahy dne 8. září 2015,⁵⁴ je pak společnost Amazon největším internetovým obchodem na světě se součtem hodnot všech akcií ve výši 264 miliard dolarů⁵⁵ a s více jak třemi sty tisíci zaměstnanci po celém světě.⁵⁶

3.2 Pracovní podmínky zaměstnanců v zahraničí

V této kapitole se budu zabývat zkušenostmi zaměstnanců společnosti Amazon v zahraničí. Zprávy o podmínkách, ve kterých byli zahraniční pracovníci společnosti Amazon nuceni vykonávat své zaměstnání, byly ostatně jedním z hlavních důvodů volby tématu mé diplomové práce. V průběhu posledních několika let vyšlo ve významných novinách Spojených států (The New York Times) a západní Evropy (The Independent, The Guardian) několik článků zabývajících se katastrofálními pracovními podmínkami zaměstnanců v této gigantické společnosti.

Vůbec poprvé se pracovní podmínky zaměstnanců společnosti Amazon dostávají do středu zájmu médií v roce 2011 v Pensylvánii, když vychází najevo, že zaměstnanci byli nuceni

⁵² KAPOUN, Jan. *Historie Amazon.com*. [online] businessworld.cz, 20. listopadu 2009 [cit. 14. října 2017] Dostupné na: <<http://businessworld.cz/cio-bw-special/historie-amazon-com-5292>>.

⁵³ HALL, Mark. *Amazon.com*. [online] britannica.com, 17. srpna 2017 [cit. 14. října 2017] Dostupné na: <<https://www.britannica.com/topic/Amazoncom#toc18771main>>.

⁵⁴ ZAHRADNICKÁ, Eva, BŮNOVÁ, Michaela. [online] idnes.cz, 25. srpna 2015 [cit. 11. listopadu 2017] Dostupné na: <https://praha.idnes.cz/amazon-v-dobrovizi-otevre-8-zari-dal-/praha-zpravy.aspx?c=A150825_163447_praha-zpravy_nub>.

⁵⁵ ČERNÝ, Aleš. *Amazon se stal nejcennějším obchodem světa, překonal i tradiční Wal-Mart*. [online] ekonomika.idnes.cz, 24. července 2015 [cit. 14. října 2017] Dostupné na: <https://ekonomika.idnes.cz/akcie-amazonu-vzrostly-o-18-procent-dtb-/ekonomika.aspx?c=A150724_091106_ekonomika_rny>.

⁵⁶ SWARTZ, Jon. *Amazon is creating 100,000 U.S. jobs, but at what cost?* [online] usatoday.com, 13. ledna 2017 [cit. 14. října 2017] Dostupné na: <<https://www.usatoday.com/story/tech/columnist/2017/01/13/amazons-jobs-creation-plan-comes-amid-labor-pains/96488166/>>.

pracovat ve skladech při teplotách přesahujících 40 °C.⁵⁷ V roce 2015 pak vychází obsáhlý článek amerického deníku New York Times, který například popisuje důmyslný systém monitoringu zaměstnanců, který pomocí elektronického systému zajišťuje, že zaměstnanci zabalí dostatečný počet balíků každou hodinu. Případné neplnění limitů pak společnost bez ohledu na zdravotní problémy zaměstnanců trestala hrozbami výpovědí. Situace podle deníku New York Times došla tak daleko, že někteří zaměstnanci, kteří procházeli osobní krizí, či těžkým onemocněním čelili místo podpory snaze o jejich propuštění z důvodu nižší produktivity práce. Efektivita pracovní činnosti zaměstnanců ostatně nebyla kontrolována pouze elektronickým systémem zaměstnanců, ale taktéž pomocí vnitřní směrnice, která motivovala zaměstnance, aby oznamovali vedení nedostatky v práci svých kolegů.⁵⁸

Negativní zkušenosti s pracovními podmínkami ve společnosti Amazon však nepochází jenom ze Spojených států, také ve Velké Británii v nedávné době musely být řešeny závažné stížnosti ze strany zaměstnanců. V roce 2013 nechala britská média nosit zaměstnance distribučního centra společnosti během jeho směny systém GPS, který spočítal, že zaměstnanec byl v rámci plnění svých pracovních úkolů nucen během směny nachodit 27 mil.⁵⁹ Zaměstnanci rovněž vypověděli, že během směny měli zakázáno mluvit s ostatními pracovníky pod hrozbou výpovědi. Stejně jako v případě jejich kolegů ve Spojených státech jim byl měřen čas při roznášení a balení jednotlivých zásilek, kromě toho však měli být časem limitováni i při použití sociálního zařízení.⁶⁰

Pracovní týden v distribučním skladu Amazonu ve velšském Swansea si v roce 2013 na vlastní kůži vyzkoušela i redaktorka deníku the Guardian Carole Cadwalladr. Stejně jako drtivá většina ostatních zaměstnanců pracujících ve skladu nebyla kmenovým zaměstnancem společnosti Amazon, ale byla k výkonu práce přidělena agenturou práce.⁶¹ Možnost stálého místa ve společnosti totiž dostává pouze malé procento pracovníků. Konkurenční boj o tato místa je založen na bodovém systému společnosti, ve kterém zaměstnanec v případě absence,

⁵⁷ SOPER, Spencer. *Inside Amazon's Warehouse*. [online] mcall.com, 18. září 2011 [cit. 2. února 2017] Dostupné na: <http://www.mcall.com/news/local/amazon/mc-allentown-amazon-complaints-20110917-story.html#page=1>.

⁵⁸ KANTOR, Jodi; STREITFELD, David. *Inside Amazon: Wrestling Big Ideas in a Bruising Workplace*. [online] nytimes.com, 15. srpna 2015 [cit. 2. února 2017] Dostupné na: http://www.nytimes.com/2015/08/16/technology/inside-amazon-wrestling-big-ideas-in-a-bruising-workplace.html?_r=1.

⁵⁹ 43,45 Km

⁶⁰ JOHNSTON, Ian. *Amazon: Devastating expose accuses internet retailer of oppressive and callous attitude to staff*. [online] independent.co.uk, 17. srpna 2015 [cit. 2. února 2017] Dostupné na: <http://www.independent.co.uk/news/business/news/amazon-devastating-expose-accuses-internet-retailer-of-oppressive-and-callous-attitude-to-staff-10458159.html>.

⁶¹ V českém právním řádu je agenturní zaměstnávání upraveno v ustanovení § 307a a násl. Zákoníku práce.

byť způsobené odůvodněnými a řádně omluvenými zdravotními potížemi, obdrží trestný bod. Zisk tří bodů pak končí propuštěním zaměstnance. Vidina stálého místa je však silným hnacím motorem pracovníků přidělených společnosti agenturou práce, jelikož kromě stálého místa a celkově lepšího postavení ve společnosti, mají kmenoví zaměstnanci Amazonu podle výpovědi jednoho z bývalých zaměstnanců i vyšší plat.⁶² Takovéto rozdílné zacházení mezi kmenovými zaměstnanci společnosti a zaměstnanci dočasně přidělenými pracovní agenturou, by dle českého právního řádu pravděpodobně nespĺňovalo zákonné podmínky ustanovení § 16 a § 17 ZP zaručující rovné zacházení se všemi zaměstnanci a podmínky agenturního zaměstnávání v ustanovení § 309 odst. 5 ZP.⁶³

Redaktorka deníku dále popisuje nedostatečné ochranné pomůcky, konkrétně plastovou obuv, která je zaměstnancům společností Amazon k práci zajišťována a kterou jsou pracovníci, kteří vydrží ve společnosti delší dobu nuceni nahrazovat obuví pořízenou na své vlastní náklady, aby byli schopni náročnou práci zvládnout. Tato situace by mohla být v případě užití české právní úpravy v rozporu se samotnou podstatou závislé práce, která stanovuje zaměstnavateli povinnost chránit zdraví zaměstnanců a jejich bezpečnost při práci,⁶⁴ jedním z důsledků závislé práce je pak navíc její výkon na náklady zaměstnavatele.⁶⁵ Konkrétní úpravu předmětné povinnosti pak můžeme nalézt v ustanovení § 104 ZP, které stanoví zaměstnavateli za určitých okolností povinnost poskytnout zaměstnanci bezplatně osobní ochranné pracovní prostředky.⁶⁶ Takový postup společnosti Amazon by tedy byl přinejmenším problematický. Problematickou se pak ukazuje také povinná přestávka na jídlo a oddech, kterou zaměstnanci reálně nemohli využít, když mnohdy i více jak třetinu času strávili přecházením obřího skladu a následně ztratili několik minut, než se jim podařilo projít přes bezpečnostní rámy, které je kontrolují, aby ze skladu nic nevynášeli. Když se pak konečně dostali ke své skříňce, mnohdy nemohli strávit oddechem ani celou minutu, aby se zvládli včas vrátit na své pracoviště.⁶⁷ Takovéto jednání by na našem území bylo s vysokou pravděpodobností v rozporu s úpravou přestávky v práci upravenou v § 88 ZP.⁶⁸

⁶² CADWALLADR, Carole. *My week as an Amazon insider*. [online] theguardian.com, 1. prosince 2013 [cit. 6. února 2017] Dostupné na: <<http://www.theguardian.com/technology/2013/dec/01/week-amazon-insider-feature-treatment-employees-work>>.

⁶³ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁴ BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce – komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 33

⁶⁵ ŠUBRT, Bořivoj, TREZZIOVÁ, Dana. Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém“ od 1.1.2012 – I. část. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 12, s. 21

⁶⁶ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁷ CADWALLADR, Carole. *My week as an Amazon insider*. [online] theguardian.com, 1. prosince 2013 [cit. 6. února 2017] Dostupné na: <<http://www.theguardian.com/technology/2013/dec/01/week-amazon-insider-feature-treatment-employees-work>>.

⁶⁸ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

O situaci se rovněž zajímala britská BBC, která nechala svého 23letého reportéra Adama Littlera tajně natáčet průběh jeho směny na pozici tzv. pickera, tedy osoby jejímž úkolem je sesbírat ze skladu jednotlivé objednávky. K této činnosti byl vybaven ručním zařízením, které ho informovalo, jaké věci má sbírat, důležitou součástí tohoto zařízení pak byl odpočet času, který mu byl na nalezení požadované věci dán. Záznamy o jednotlivých časech pak byly přímo odesílány nadřízeným, kteří ho následně v případě neplnění stanovených limitů varovali před případnými sankcemi, pokud nedojde ke zlepšení. Přestože se jednalo o mladého zdravého člověka, reportér pro BBC přiznal, že byl po deset a půl hodiny dlouhé noční směně, při které podle GPS zařízení nachodil téměř 11 mil, zničený. K záznamům získaným reportérem se po jejich shlédnutí vyjádřil Michael Marmot, jeden z předních britských odborníků zabývajících se stresovými situacemi na pracovišti, který k nim prohlásil, že takový druh práce vykazuje zvýšené riziko fyzického a psychického poškození zdraví, když důraz na efektivitu práce je zde kladen na úkor zdraví a psychické pohody jednotlivce.⁶⁹

Ze zkušeností popsaných zaměstnanci amerického giganta a reportéry, kteří si vyzkoušeli práci v zahraničních distribučních centrech společnost Amazon, je možné vyzorovat mnohá úskalí, jež by z pohledu českého právního řádu mohla být v rozporu s ustanoveními zákoníku práce, která plně v souladu s ochranou funkcí pracovního práva chrání zaměstnance před nepříznivými pracovními podmínkami. Cílem mé práce v následujících řádcích bylo tedy zjistit, zda je možné výše zmíněné praktiky zahraničních distribučních center společnosti Amazon vysledovat i v českých podmínkách a následně zanalyzovat jejich souladnost s pracovněprávními předpisy.

⁶⁹ BBC. *Amazon workers face 'increased risk of mental illness'*. [online] bbc.com, 25. listopadu 2013 [cit.6.února 2017] Dostupné na: <<http://www.bbc.com/news/business-25034598>>.

4 Pracovní podmínky zaměstnanců společnosti Amazon v ČR

Teoretická část práce, která byla završena předcházející kapitolou mi pomohla zejména definovat pojem pracovních podmínek, jeho zákonitosti a jednotlivé složky upravené v českém právním řádu, a dále pak na základě pracovních zkušeností zaměstnanců Amazonu v zahraničí, vytvořit základní výzkumné otázky, jejichž zodpovídání je předmětem praktické části této práce. Cílem výzkumných otázek, které převážně vycházejí z pracovních podmínek doložených v zahraničních provozech společnosti Amazon, je získání povědomí o pracovních podmínkách zaměstnanců skladů společnosti v Dobrovízi u Prahy, a to jak pracovních podmínek v širším, tak zejména pak těch v užším slova smyslu, které jsou předmětem úpravy pracovního práva. Na základě získaných informací o stavu pracovních podmínek v českých distribučních centrech a posouzení jejich souladnosti s českým pracovním právem, pak bude možné potvrdit či vyvrátit hlavní hypotézu práce předpokládající, že společnost Amazon bude v oblasti pracovních podmínek porušovat zákonné mantinely obdobným způsobem, jako to činí v zahraničí.

Mého výzkumu se prostřednictvím online dotazníku, obsahujícího celkem 32 uzavřených i otevřených otázek, zúčastnilo celkem 91 respondentů, kteří jsou současnými nebo bývalými pracovníky skladů společnosti Amazon v Dobrovízi u Prahy.

4.1 Výsledky dotazníku

První výzkumná otázka směřovala ke zjištění, jak velká část z celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou ve společnosti zaměstnání, patří mezi tzv. kmenové zaměstnance, tedy je v pracovním poměru či obdobném vztahu přímo se společností Amazon a kolik jich je společnosti pouze dočasně přiděleno agenturou práce, dle ustanovení § 307a ZP.⁷⁰ Ze shora uvedené reportáže redaktorky deníku the Guardian Carole Cadwalladr totiž vyplývá, že drtivá většina zaměstnanců pracujících ve velšském skladu nebyla v pracovním poměru či obdobném vztahu přímo se společností, ale byla k výkonu práce přidělena právě pracovními agenturami.⁷¹ Tato otázka je důležitá, protože pokud by z navazující otázky vyplynulo, že stejně jako v zahraničních provozech mají i v našem prostředí přidělení zaměstnanci horší pracovní podmínky než jejich kolegové,⁷² je podstatné zjistit, jak velké množství pracovníků je takto

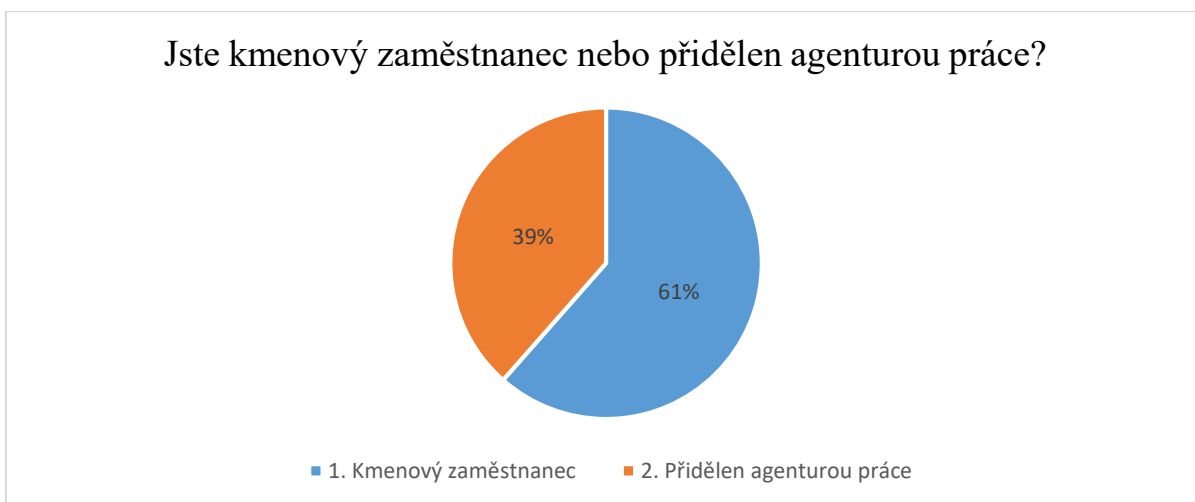
⁷⁰ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁷¹ CADWALLADR, Carole. *My week as an Amazon insider*. [online] theguardian.com, 1. prosince 2013 [cit. 6. února 2017] Dostupné na: <<http://www.theguardian.com/technology/2013/dec/01/week-amazon-insider-feature-treatment-employees-work>>.

⁷² Tamtéž

zkracováno na svých právech vyplývajících z ustanovení § 309 odst. 5 ZP⁷³ a tedy v jakém rozsahu je zákon potenciálně porušován.

Na základě získaných odpovědí pracovníků českého distribučního centra v Dobrovízi u Prahy, se však lze domnívat, že pracovníci dočasně přidělení agenturou práce netvoří výraznou většinu, jako tomu je v případě britského skladu společnosti, ale „pouze“ 38,5 % procent. Přesto se však jedná o nezanedbatelné číslo a je proto důležité, aby bylo zajištěno, že v souladu s ustanovením § 309 odst. 5 nebudou mít agenturní zaměstnanci horší podmínky, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance.⁷⁴ Pro pojem srovnatelný zaměstnanec přitom zákonodárce vytváří v ustanovení § 308 odst. 1 písm. f) legální definici, když stanoví, že pod tímto pojmem lze chápat zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe.⁷⁵ Požadavek srovnatelných pracovních a mzdových podmínek přiděleného zaměstnance je pak zejména snahou o eliminaci hrozby sociálního dumpingu, přičemž zároveň odpovídá principu stejné mzdy za stejnou práci vyjádřenému v § 110 odst. 1 ZP.⁷⁶



Následující otázka již směřovala právě na ověření toho, zda mají zaměstnanci dočasně přidělení k práci některou z agentur práce stejné pracovní podmínky jako zaměstnanci kmenoví. V řeči zákona tedy zda společnost splňuje zákonné podmínky ustanovení § 16 a § 17 ZP zaručující rovné zacházení se všemi zaměstnanci a podmínky agenturního zaměstnávání v ustanovení § 309 odst. 5 ZP.⁷⁷ Ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES, o agenturním zaměstnávání pak v čl. 5 odst. 1 nalezneme, že „základní pracovní podmínky a

⁷³ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁷⁴ Tamtéž

⁷⁵ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁷⁶ PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C.H. Beck., 2013. s. 129

⁷⁷ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce jsou po dobu trvání jejich přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě."⁷⁸

Jak vyplývá ze shora zmíněné reportáže z velšského distribučního centra, měli kmenoví zaměstnanci v tomto skladu celkově lepší postavení ve společnosti a vyšší plat. V případě potvrzení této hypotézy předpokládající rozdílné ohodnocování kmenových zaměstnanců společnosti Amazon se zaměstnanci dočasně přidělenými jednou z agentur práce, by tak došlo k porušení práva přiděleného zaměstnance na stejné pracovní a mzdové podmínky dle § 309 odst. 5 ZP⁷⁹ a naplnění skutkové podstaty ustanovení § 24 ZIP. Toto ustanovení v písm. a) praví, že právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku rovného zacházení v případě, kdy nezajistí všem zaměstnancům rovné pracovní podmínky, včetně odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění.⁸⁰ Za takové jednání by pak Amazonu hrozila dle ustanovení § 24 odst. 2 písm. a) ZIP pokuta až do výše 1 000 000 Kč.⁸¹ Zajištění rovného zacházení mezi dočasně přidělenými a kmenovými zaměstnanci uživatele přitom obecně představuje jeden z nejproblematictějších bodů úpravy agenturního zaměstnávání.⁸²

K této skutkové podstatě, která se zabývá obecně problematikou rovného zacházení se zaměstnanci, je nutné v případě problematiky agenturního zaměstnávání připojit rovněž ustanovení § 33a odst. 1 ZIP, které se zabývá správními delikty právnických osob přímo na úseku agenturního zaměstnávání. Klíčové je pro nás toto ustanovení zejména z důvodu sankce za porušování právě zmíněného ustanovení § 309 odst. 5 ZP, za které zákon umožňuje dle § 33a odst. 2 ZIP uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.⁸³

Tuto hypotézu však na základě odpovědí dotazovaných subjektů českého skladu nelze potvrdit. V dotazníku drtivá většina 80,6 % respondentů vypověděla, že agenturní zaměstnanci mají shodné pracovní podmínky se zaměstnanci společnosti Amazon a nelze proto prokázat, že by v tomto případě agentura práce či společnost Amazon jako uživatel porušili svou zákonnou povinnost.

⁷⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008, o agenturním zaměstnávání. Úřední věstník C 61, 14.3.2003, S. 124.

⁷⁹ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

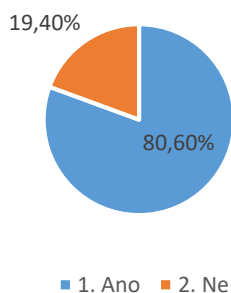
⁸⁰ Tamtéž

⁸¹ zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

⁸² STRÁNSKÝ, Jaroslav. Právo agenturních zaměstnanců na rovné zacházení pod zorných úhlem evropské směrnice. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2011, č. III, s. 234

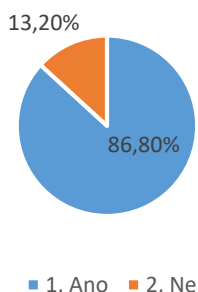
⁸³ zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Mají agenturní zaměstnanci shodné pracovní podmínky s kmenovými zaměstnanci společnosti?

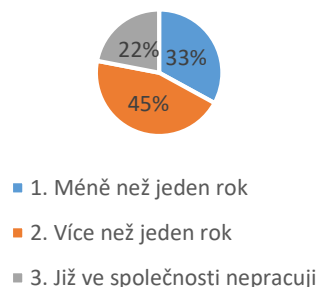


Následující dvě otázky směřovaly na údajně vysokou míru fluktuace zaměstnanců společnosti, která může do určité míry odrážet úroveň, na které se nachází pracovní podmínky ve skladech v Dobrovízi u Prahy. Téměř 87 % respondentů vypovědělo, že ve společnosti dochází k velmi častým obměnám zaměstnanců. Pokud bychom se pak zaměřili konkrétně na situaci zúčastnivších se subjektů, lze pracovníky rozdělit do 3 skupin, a to na pracovníky, kteří ve společnosti pracují méně než jeden rok, více jak jeden rok a na ty, kteří již ve společnosti nepracují. U posuzování výsledků této otázky je třeba vzít v potaz, že distribuční centrum v Dobrovízi u Prahy bylo otevřeno teprve na podzim roku 2015, proto se nedá očekávat, že by zde pracovali zaměstnanci ve velké míře více jak jeden rok, na druhou stranu je možná o to větší důležitost možné přisoudit procentuálnímu vyjádření zaměstnanců, kteří ve skladech v období od jejich otevření začali pracovat a nyní již ve společnosti nefigurují. Těchto respondentů je dle odpovědí dotázaných celých 22 %.

Dochází ve společnosti k častým změnám zaměstnanců?



Jak dlouho ve společnosti pracujete?



Logickým východiskem předcházející dvojice otázek, pak byla snaha o zjištění konkrétních důvodů těchto častých obměn pracovníků. Následující otevřená otázka proto směřovala na konkrétní příčiny, které vedly subjekty k ukončení vzájemné spolupráce.

Respondenty uváděné důvody můžeme dle teoretického vymezení pracovních podmínek rozlišit na neuspokojivé pracovní podmínky v širším smyslu, tedy takové pracovní podmínky, které nelze oddělit od obecných životních podmínek,⁸⁴ a pracovní podmínky v užším smyslu. Hlavním důvodem pro ukončení pracovního poměru pro neuspokojivé pracovní podmínky v širším smyslu, byly uváděny příliš dlouhé cesty na místo výkonu práce. Využívání dálkových autobusů je přitom zavedenou praxí při svozu zaměstnanců zejména z Ústeckého kraje. Na této trase stráví zaměstnanci při cestě do práce i dvě hodiny.⁸⁵ Kromě pracovních podmínek v širším smyslu pak byly jako důvody ukončení spolupráce uváděny i pracovní podmínky v užším smyslu, a to zejména ty nehmotné povahy, jako je nedostačená organizace práce, či stížnosti na penalizace v případě nastoupení pracovní neschopnosti. Bohužel není možné dohledat žádné vnitřní předpisy typu pracovního řádu společnosti, které by mohly osvětlit povahu uváděných penalizací, z toho důvodu se lze pouze na základě reportáže Lidových novin domnívat, že se jedná o nevyplacené pracovní bonusy v návaznosti na docházku a pracovní výkony zaměstnanců.⁸⁶

Jednou z podstatných náležitostí postupu před vznikem pracovního poměru je dle ustanovení § 31 ZP povinnost zaměstnavatele seznámit fyzickou osobu mimo jiné i s pracovními podmínkami.⁸⁷ Proto bylo mým následujícím cílem zjistit, zda sjednané pracovní podmínky skutečně odpovídaly následné pracovní zkušenosti zaměstnanců. Zde celých 83,5 % respondentů vypovědělo, že společnost skutečně dodržela vše, na čem se při sjednávání pracovního poměru domluvili, a jen pouhých 16,5 % tvrdilo, že následné podmínky neodpovídali tomu, co bylo společností před vznikem pracovního poměru avizováno.

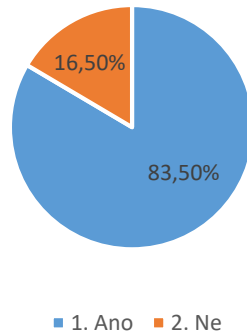
⁸⁴ KOMENDOVÁ, Jana. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009. s. 10

⁸⁵ ROZSYPALOVÁ, Michaela. *Práci v Amazonu našly přes čtyři tisíce lidí z Ústeckého kraje*. [online] denik.cz, 12. prosince 2016 [cit. 5. října 2017] Dostupné na: <<http://www.denik.cz/ekonomika/praci-v-amazonu-nasly-pres-ctyri-tisice-lidi-z-usteckeho-kraje-20161210.html>>.

⁸⁶ VYHNANOVSKÝ, Ondřej. Plnil jsem vánoční sny. *Lidové noviny*, 16. prosince 2016, s. A1-A3.

⁸⁷ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Odpovídaly sjedané podmínky skutečnosti?



Následující otevřená otázka byla zacílena právě na subjekty, které vypověděly, že skutečné pracovní podmínky neodpovídaly tomu, s čím je zaměstnavatel seznámil v rámci postupu před vznikem pracovního poměru dle § 31 ZP. Zajímalo mě, co konkrétně nebylo ze strany zaměstnavatele v rámci pracovních podmínek splněno. Ačkoliv nebylo možné přinést na tuto otázku jednoznačnou odpověď, z nemnoha odpovědí, které byly do dotazníku vyplněny, usuzuji, že spíše než o pochybení společnosti, odpovědi vypovídají o tom, že zaměstnanci často nevědí, na co ve skutečnosti mají či nemají nárok. To ostatně vyplývá například z odpovědi, ve které si respondent stěžuje na to, že si nemohl vybrat dovolenou, kdy chtěl, přestože ZP v ustanovení § 217 stanoví, že dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel.⁸⁸

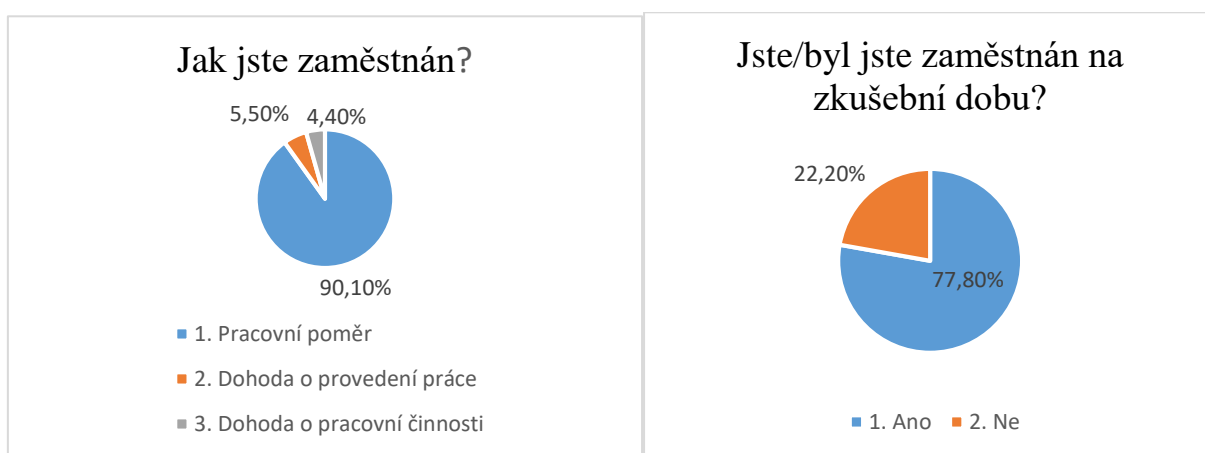
Následující dvě otázky směřovaly na povahu pracovněprávního vztahu zaměstnanců a zaměstnavatele. První z těchto otázek zjišťovala, zdali jsou pracovníci zaměstnáváni pouze v pracovním poměru, či určitá část z nich pracuje na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle ustanovení § 74–77 ZP. Druhá pak, zda jsou zaměstnanci při svém nástupu do společnosti zaměstnáváni na zkušební dobu dle ustanovení § 35 ZP. Z odpovědí na první z těchto otázek vyplývá, že 90,1 % respondentů je ve společnosti zaměstnáno v pracovním poměru a podléhá tak na rozdíl od zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovních poměr úpravě skončení pracovního poměru dle ustanovení § 48 ZP a násl., která jim dle mého názoru přináší větší pracovní jistotu. Navíc jim pak garantuje některá zvláštní práva, jako právo na dovolenou, či odstupné.⁸⁹

Z odpovědí na druhou otázku pak vyplývá, že celých 77,8 % zúčastněných subjektů mělo v pracovní smlouvě sjednanou zkušební dobu. Nespornou výhodou institutu zkušební doby, tak jak je upraven v českém pracovním právu je, že oběma stranám pracovněprávního vztahu umožňuje poměrně snadné rozvázání pracovního poměru v jeho průběhu. Během

⁸⁸ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁹ Tamtéž

zkušební doby tak mohou obě strany kdykoliv pracovní poměr zrušit, pokud jim z jakéhokoliv důvodu nevyhovuje. Jelikož zkušební doba běží i po dobu trvání překážek v práci, jakými jsou např. doba pracovní neschopnosti či doba částečné nezaměstnanosti podle § 209 ZP, je tak dokonce možné zrušit pracovní poměr ve zkušební době i v období, kdy zaměstnanec pro překážku v práci nepracuje, a to i přes to, že o dobu překážky v práci, pro kterou zaměstnanec nekoná práci ve zkušební době, se zkušební doba prodlužuje.⁹⁰ Využívání pracovníprávního institutu zkušební doby, je dle mého názoru oboustranně užitečným nástrojem, který zaměstnanci umožňuje vyzkoušet si práci, která je od něj očekávána, a zároveň zaměstnavateli poznat kvality zkoušeného zaměstnance.



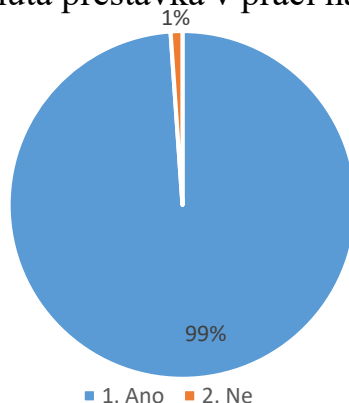
Dále bylo zkoumáno, zda byla zaměstnancům poskytnuta zákonná přestávka v práci na jídlo a oddech dle § 88 ZP, která v souladu s judikaturou Nejvyššího soudu, konkrétně rozsudkem sp. zn. 21 Cdo 4446/2011, „není pracovní dobou a zaměstnavatel tak není oprávněn jakýmkoliv způsobem zaměstnance omezovat.“⁹¹ Zde téměř stoprocentní většina respondentů vypověděla, že jí byla tato přestávka v práci umožněna. Většina dotazovaných pak v doplňující otevřené otázce týkající se délky této přestávky uvedla, že jim byla zaměstnavatelem poskytnuta v délce třiceti minut, tedy v souladu se zákonnou úpravou v ustanovení § 88 odst. 1 ZP.⁹²

⁹⁰ JAKUBKA, Jaroslav. Pracovní poměr se zkušební dobou a jeho problémy. *Mzdová účetní*, 2010, roč. 16, č. 3, s. 14-20.

⁹¹- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. února 2011, sp. zn. 21 Cdo 4446/2011

⁹² zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

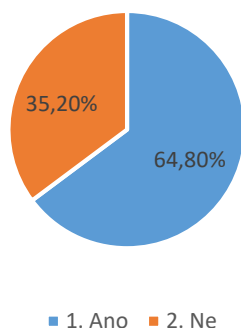
Byla Vám poskytnuta přestávka v práci na jídlo a oddech?



Cílem následující otázky bylo zjistit, zda bylo možné celou přestávku v práci fakticky vyčerpat, a zda tedy nedocházelo ke stejným situacím jako v zahraničních provozech společnosti (viz výše). Potvrzením takového postupu i v českém prostředí, by mohla být naplněna skutková podstata zabývající se správnými delikty právnických osob na úseku pracovní doby. Ustanovení § 28 ZIP písm. f) upravuje situaci, kdy zaměstnanci není poskytnuta přestávka na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávka.⁹³ Za takové porušení může být dle § 28 odst. 2 písm. c) ZIP uložena pokuta až do výše 1 000 000 Kč.⁹⁴

Ačkoliv výsledky studie ukázaly, že většina zaměstnanců má možnost využít celou délku zákonné přestávky, rovněž z nich vyplývá, že je zde více jak třetina pracovníků, která tuto možnost postrádá. Více jak 35 % dotazovaných totiž uvedlo, že jim fakticky nebyla celá doba přestávky k dispozici, přičemž mohou citovat zaměstnance, který doslova uvedl, že „odchod na oběd je možný pouze za ostré chůze, stejně jako návrat na pracoviště, proto někteří zaměstnanci preferují místo jídla 2-3 cigarety za sebou“.

Mohl jste reálně využít celou délku Vaší přestávky?



⁹³ zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁴ Tamtéž

Pro tuto hypotézu ostatně hovoří i výsledky další otázky, které ukázaly, že se většina pracovníků musí pravidelně podrobovat bezpečnostním prohlídkám. K takovému kroku může z důvodu ochrany svého majetku zaměstnavatel dle ustanovení § 248 odst. 2 ZP přistoupit a provádět tak v nezbytném rozsahu kontrolu věcí, které k němu zaměstnanci vnášejí nebo od něho vynášejí.⁹⁵ Tyto přísné bezpečnostní kontroly jsou zřejmě opodstatněné, když v reportáži Lidových novin z distribučního centra v Dobrovízi jeden ze zaměstnanců přiznává, že pokusy o krádeže uskladněného zboží jsou poměrně časté.⁹⁶ Z doplňující otevřené otázky pak vyplývá, že se rovněž jako v případě zkušeností zahraničních pracovníků jedná o bezpečnostní kontroly ve formě určitých bezpečnostních detektorů, jejichž cílem je zamezit zaměstnancům ve vynášení předmětů ze skladových prostor.



Z výpovědí některých zahraničních pracovníků dále vyplývalo, že byli limitováni určitým časovým intervalem při užívání sociálního zařízení.⁹⁷ Otázka možnosti užití sociálního zařízení v pracovní době není na zákonné úrovni přímo řešena, když pouhou povinností vybavit pracoviště sanitárními zařízeními řeší nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. Jak tvrdí Pavel Kučina, „otázka možnosti opuštění pracoviště z důvodu jedné ze základních fyziologických potřeb člověka nemá právní řešení, ale etické,“⁹⁸ přesto se však domnívám, že ačkoliv chybí konkrétní zákonná úprava, která by

⁹⁵ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁶ VYHNANOVSKÝ, Ondřej. Plnil jsem vánoční sny. *Lidové noviny*, 16. prosince 2016, s. A1-A3.

⁹⁷ JOHNSTON, Ian. *Amazon: Devastating expose accuses internet retailer of oppressive and callous attitude to staff*. [online] independent.co.uk, 17. srpna 2015 [cit. 2. února 2017] Dostupné na: <<http://www.independent.co.uk/news/business/news/amazon-devastating-expose-accuses-internet-retailer-of-oppressive-and-callous-attitude-to-staff-10458159.html>>.

⁹⁸ KUČINA, Pavel. *V práci můžeme na WC pouze o přestávkách. Co s tím?* [online] bozpinfo.cz, 4. března 2013 [cit. 11. října 2017] Dostupné na: <<http://www.bozpinfo.cz/v-praci-muzeme-na-wc-pouze-o-prestavkach-co-s-tim>>.

zaměstnavateli ukládala povinnost umožnit zaměstnancům užití sociálního zařízení v případě potřeby, můžeme tuto problematiku jistě zařadit pod institut pracovních podmínek. Dle odpovědí respondentů však nebylo potvrzeno, že by měli být pracovníci českého distribučního centra jakýmkoliv způsobem omezováni v užití toalety, když výrazná většina 85,7 % zaměstnanců vypověděla, že jim jsou ze strany zaměstnavatele poskytovány dostatečné přestávky na její užití.

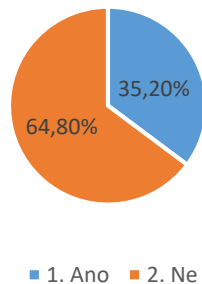


Další dvojice otázek směřovala na možnost dostatečného doplňování tekutin zaměstnanců. *Podle ZP je zaměstnavatel povinen zajistit na pracovištích takové pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, odstraňovat rizikové a namáhavé práce a zřizovat, udržovat a zlepšovat zařízení pro zaměstnance, včetně vzhledu a úpravy pracovišť. Mezi tyto povinnosti patří i poskytování nápojů na pracovišti.*⁹⁹ Z výzkumu vyplynulo, že zaměstnanci ve většině případů nejsou oprávněni mít na pracovišti vlastní nápoje, proto bylo podstatné zjistit, zda jim je tento deficit nahrazen ze strany zaměstnavatele jiným způsobem. Z odpovědí na navazující otázku vyplývá, že doplnění pitného režimu je v dostatečné míře zajištěno zaměstnavatelem. Na pracovišti je povoleno mít vodu v průhledné lahvi, další nápoje, jako limonáda nebo káva, kterou Amazon zdarma poskytuje svým zaměstnancům, mohou zaměstnanci využít v kantýně.¹⁰⁰

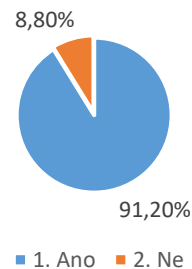
⁹⁹BERÁNKOVÁ, Kateřina. *Povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci nápoje na pracovišti*. [online] mpsv.cz, 20. června 2006 [cit. 11. října 2017] Dostupné na: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/2877/200606b.pdf>>.

¹⁰⁰ VYHNANOVSKÝ, Ondřej. Plnil jsem vánoční sny. *Lidové noviny*, 16. prosince 2016, s. A1-A3.

Bylo Vám umožněno mít na pracovišti vlastní pití?



Byla Vám možnost doplnění tekutin dostatečně zajištěna zaměstnavatelem?



Z dikce ustanovení § 301 ZP mimo jiné vyplývá, že je zaměstnanec povinen plnit své pracovní úkoly kvalitně a včas.¹⁰¹ Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 2172/2002 má pak zaměstnavatel právo „soustavně kontrolovat, zda zaměstnanci plní své pracovní úkoly tak, aby nedocházelo ke škodám, jako součást systému prevenčních povinností, ukládá zaměstnavateli přijmout a soustavně uplatňovat takový souhrn způsobů a forem kontroly plnění pracovních úkolů zaměstnanci, který lze po něm vzhledem ke konkrétní časové a místní situaci rozumně požadovat a který je způsobitelný co nejvíce omezit a snížit riziko vzniku škod; zaměstnavateli však není uložena povinnost předvídat každý v budoucnu možný vznik škody a tím případný vznik škody zcela vyloučit.“¹⁰² Přestože však můžeme souhlasit s tím, že má zaměstnavatel právo, kontrolovat, jak jeho zaměstnanci plní své pracovní povinnosti, je nutné, aby nedocházelo k nepřiměřenému narušování osobních práv zaměstnance v rozporu s ustanovením § 316 odst. 2 ZP.¹⁰³ K otázce kontroly zaměstnanců se vyjádřil i ESLP, když ve věci *Niemietz versus Německo* prohlásil, že „respektování soukromého života musí do určité míry zahrnovat právo na vytváření a rozvíjení vztahů s dalšími lidskými bytostmi, přičemž neexistuje důvod pro to, aby tento způsob chápání pojmu "soukromý život" vylučoval aktivitu profesní nebo obchodní povahy, protože právě během své pracovní činnosti má většina lidí značnou, ne-li největší příležitost rozvíjet vztahy s vnějším světem.“¹⁰⁴

Cílem následujících otázek, proto bylo ověřit, zda společnost Amazon užívá rovněž v českém distribučním centru elektronické systémy na kontrolu rychlosti práce svých zaměstnanců, jako je tomu běžnou praxí ve shora zmíněných zahraničních provozech. Jak vyplývá z výpovědí pracovníků skladů v Dobrovízi je i v českém prostředí rychlost práce

¹⁰¹ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

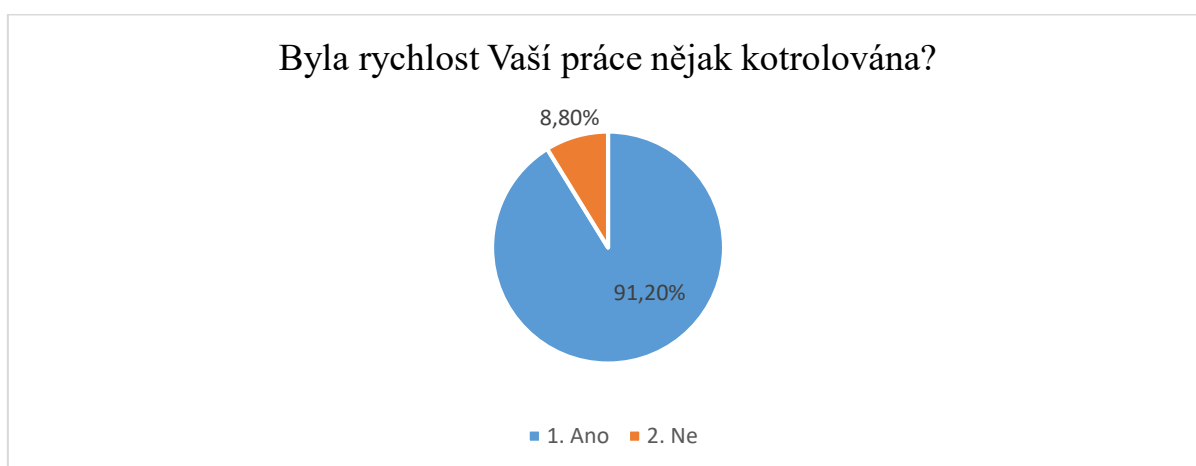
¹⁰² - rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. května 2003, sp. zn. 21 Cdo 2172/2002

¹⁰³ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁴ Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 16. prosince 1992, *Niemietz versus Německo*, A/251-B, bod 29.

zaměstnanců kontrolována. Tuto praxi ve společnosti potvrdilo celých 91,2 % dotázaných. Z následující otevřené otázky pak vyplynulo, že je tak činěno stejným způsobem, jako v zahraničních provozech, tedy technickými prostředky, které zaměstnanci určují jednotlivé časové intervaly, během kterých je pracovník povinen plnit stanovené úkoly. Výsledky ze skenerů se zobrazují nadřizným, kteří pak tak mohou zjistit, zda zaměstnanci pracují dostatečně rychle.¹⁰⁵

Vzhledem k předmětu této práce je zcela na místě zabývat se tím, zda takto plošné sledování zaměstnanců splňuje podmínky závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který by tak zavedení kontrolních mechanismů, dle ustanovení § 316 odst. 2 ZP odůvodňoval. Jistě bude také zajímavé sledovat, jakým způsobem do této problematiky zasáhne nové evropské nařízení na ochranu osobních údajů neboli GDPR (General Data Protection Regulation), které začne v celé EU platit jednotně od 25. května 2018.¹⁰⁶ Štefko jako závažný důvod pro zavedení sledovacích opatření mimo jiné uvádí i kontrolu pracovních povinností zaměstnance, rovněž lze na základě získaných informací usuzovat na to, že se nejedná o sledovací systém, který by uchovával informace sloužící k identifikaci osob, při jehož užití je třeba vzít v potaz zvláštní doporučení.¹⁰⁷¹⁰⁸ Z toho tedy vyplývá, že Amazon zřejmě postupuje v souladu s dikcí zákona. Osobně se však přesto domnívám, že takovéto plošné sledování, byť zobrazující „pouze“ rychlost s jakou pracovníci vykonávají své pracovní povinnosti, by mohlo být chápáno jako problematické, tím spíše pokud jsou požadované limity nastaveny na relativně vysoké úrovni.



¹⁰⁵ VYHNANOVSKÝ, Ondřej. Plnil jsem vánoční sny. *Lidové noviny*, 16. prosince 2016, s. A1-A3.

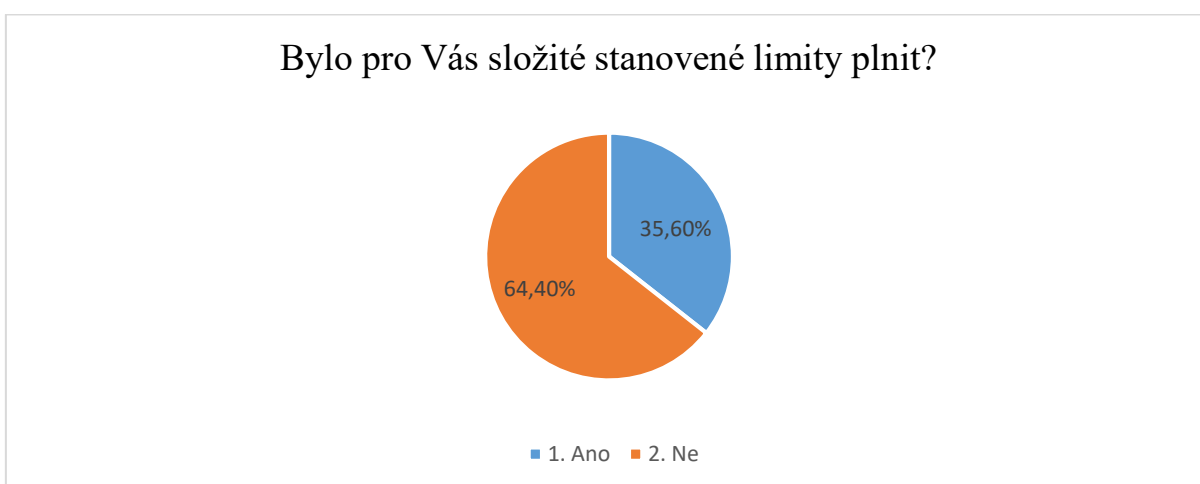
¹⁰⁶ GDPR. *Co je to GDPR a jak budu aplikováno v Česku*. [online] gdpr.cz, [cit.29. listopadu 2017] Dostupné na: <<https://www.gdpr.cz/gdpr/co-je-gdpr/>>.

¹⁰⁷ Sledování je možno provádět pouze namátkově, sledovat lze prostory, kde došlo k protiprávnímu jednání, nebo jde o plnění povinností stanovených obecně závaznými právními předpisy.

¹⁰⁸ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce – komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1243-1244

Jak vyplývá ze shora zmíněného, zaměstnavatel tedy má na určitou míru kontroly svých zaměstnanců právo. Dle mého názoru je však žádoucí zajišťovat, aby se účinky takových kontrol nedostaly do rozporu s BOZP, tak jak je upravuje ZP v ustanovení § 101 ZP a násl. Ze shora zmíněné reportáže BBC z britského skladu společnosti vyplynulo, že plnění zaměstnavatelem stanovených limitů se vyznačovalo vysokou mírou fyzické zátěže, a to i pro mladého muže,¹⁰⁹ proto mě zajímalo, zda i v českém prostředí jsou tyto limity nastaveny takto striktně a zda tak při výkonu tohoto druhu práce může hrozit zvýšené riziko fyzického a psychického poškození zdraví, jak ho popsal Marmot.¹¹⁰

Z odpovědí respondentů však nevyplývá, že by v českém prostředí měly být tyto limity pro pracovníky stanoveny na přespříliš vysoké úrovni. Více jak 64 % zaměstnanců totiž vypovědělo, že plnit stanovené limity pro ně nebylo složité. I přesto je však dle mého názoru potřebné, aby byla situace dále monitorována, a aby tak postupem času nedocházelo k nepřiměřenému zvyšování pracovních nároků a ty tak nadále zůstaly v přípustných mezích. Ačkoliv totiž většina zaměstnanců nevypověděla, že by pro ně bylo složité plnit tyto limity, stále z výsledků můžeme vyčíst více jak třetinovou menšinu, která limity za složité splnitelné označila. Rovněž je zde otázka, jaký vliv může mít výkon práce v prostředí neustálé kontroly a časových intervalů na zdravotní stav zaměstnanců v dlouhodobém horizontu. Je jasné, že za tak krátké období zatím není možné přinést objektivní výsledky takovýchto pracovních podmínek na zdravotní stav pracovníků. Doufám tak, že tato studie může v budoucnu podnítit další výzkum.



V návaznosti na předcházející otázku mě zajímalo, jak společnost přistupovala k pracovníkům neplnící stanovené limity, zda vše s jednotlivými „hříšníky“ řešila domluvou

¹⁰⁹ BBC. *Amazon workers face 'increased risk of mental illness'*. [online] bbc.com, 25. listopadu 2013 [cit.6.února 2017] Dostupné na: <<http://www.bbc.com/news/business-25034598>>.

¹¹⁰ Tamtéž

nebo určitými doporučeními, či bylo přístupováno k určité formě penalizace. K této otázce je třeba říci, že ZP v ustanovení § 346b zakazuje zaměstnavateli ukládat zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající mu ze základního pracovněprávního vztahu peněžní postihy, s výjimkou škody, za kterou zaměstnanec odpovídá. Rovněž pak ZP upravuje situace, kdy je zaměstnavatel oprávněn strhnout zaměstnanci část mzdy. K tomuto kroku lze přistoupit pouze v případě, kdy to zákon výslovně upravuje, dále v případě, že se na tom strany dohodnou, k uspokojení závazků zaměstnance, či za účelem úhrady členských příspěvků zaměstnance, pokud je členem odborové organizace.¹¹¹

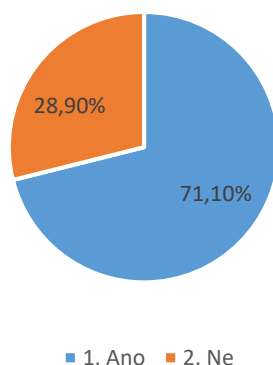
Z odpovědí respondentů můžeme dovodit, že společnost určitým způsobem pracovníky při nesplnění časových limitů skutečně penalizovala. Výrazná většina 71 % tuto praxi potvrdila a důležitou otázkou, která se nabízela, tak bylo, k jakým konkrétním krokům společnost v případě provinění přistupuje. Ačkoliv nebylo možné na tuto otázku přinést jednoznačnou odpověď, z důvodu obecně nižší účasti respondentů na otevřených otázkách, z odpovědí vyplývá, že neúspěšní pracovníci byli postiženi finančními penalizacemi, formou nižších odměn. Jedná se dle mého názoru právě o tu odměnu, kterou ve své reportáži popisují Lidové noviny, když je uchazečům o zaměstnání v Amazonu při postupu před vznikem pracovního poměru oznamováno, že kromě základní stopěťadvacetikorunové hodinové sazby se zaměstnanec může v návaznosti na docházku a výkony propracovat k celoročnímu bonusu 10 procent.¹¹² Jedná se tedy v souladu s judikaturou Nejvyššího soudu, konkrétně rozsudkem sp. zn. 21 Cdo 3914/2007, „o tzv nenárokovou složku mzdy, která je charakteristická tím, že bez rozhodnutí zaměstnavatele má tato složka mzdy povahu fakultativního plnění, kterou ztrácí a stává se nárokovou složku mzdy teprve v okamžiku, kdy zaměstnavatel rozhodne o přiznání tohoto nároku zaměstnanci; kdy a zda takovéto rozhodnutí mající konstitutivní povahu učiní, záleží jen na úvaze zaměstnavatele.“¹¹³

¹¹¹ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹¹² VYHNANOVSKÝ, Ondřej. Plnil jsem vánoční sny. *Lidové noviny*, 16. prosince 2016, s. A1-A3.

¹¹³ - rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. prosince 2008, sp. zn. 21 Cdo 3914/2007

Hrozili Vám v případě nesplnění limitů nějaké postihy?



Dotazovaní rovněž odpovídali, zda byli nějakým způsobem postihováni v případě absence způsobené onemocněním. Tato hypotéza byla opět založena na shora zmíněné zahraniční praxi, založené na bodovém systému, ve kterém zaměstnanec v případě absence, byť způsobené odůvodněnými a řádně omluvenými zdravotními potížemi, obdrží trestný bod. Případný zisk tří bodů pak končí propuštěním zaměstnance.¹¹⁴ Z převažujících odpovědí na tuto otázku vyplynulo, že společnost praxi užívanou ve velšském skladu v českých podmínkách nevyužívá. Hrozbu sankcí pro nemocné pracovníky, však přesto potvrdilo téměř 35 % dotázaných.

Rovněž zde jsem se tedy pomocí návazné otevřené otázky tázal respondentů, jakým způsobem konkrétně jsou absentující zaměstnanci penalizováni. Z odpovědí vyplývá, že stejně jako v případě velšského provozu i zde bylo agenturním zaměstnancům v případě zdravotní absence znemožněn přesun ke kmenovým zaměstnancům společnosti Amazon. Mezi dalšími postihy byly uváděny například nižší měsíční bonusy dané sníženou docházkou,¹¹⁵ či dokonce výpovědi.

Otázkou však zůstává, zdali i přes to, že se jedná v případě měsíčních bonusů o nenárokovou část mzdy, zde nemůžeme vysledovat určité porušení práva zaměstnance na rovné zacházení či ochranu před diskriminací, tak jak je upraveno v ustanovení § 16 ZP,¹¹⁶ a jak jej chápe antidiskriminační zákon. V takovém případě, by se dalo uvažovat v souladu se skutkovou podstatou § 24 ZIP o porušení práva na úseku rovného zacházení, konkrétně v tomto případě

¹¹⁴ CADWALLADR, Carole. *My week as an Amazon insider*. [online] theguardian.com, 1. prosince 2013 [cit. 6. února 2017] Dostupné na: <<http://www.theguardian.com/technology/2013/dec/01/week-amazon-insider-feature-treatment-employees-work>>.

¹¹⁵ VYHNANOVSKÝ, Ondřej. Plnil jsem vánoční sny. *Lidové noviny*, 16. prosince 2016, s. A1-A3.

¹¹⁶ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

zakazu diskriminace dle § 24 odst. 1 písm. b) ZIP. Za diskriminaci zaměstnanců lze přitom dle ustanovení § 24 odst. 2 písm. a) ZIP společnosti uložit pokutu až do 1 000 000 Kč.¹¹⁷

Uvažovat by zde konkrétně šlo o nepřímé diskriminaci dle § 3 odst. 1 ADZ, tedy jednání, kdy na základě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého ze zakázaných důvodů osoba znevýhodněna oproti ostatním. Uvažovanými diskriminačními důvody, by pak v našem případě mohlo být pohlaví dle § 2 odst. 3 a 4 ADZ,¹¹⁸ v případě kdy by zdánlivě neutrální kritérium znevýhodňovalo skupinu tvořenou z velké části jedním pohlavím, často ženami¹¹⁹ nebo zdravotně postižené dle § 2 odst. 3 ADZ.¹²⁰ Představit si lze situaci, kdy např. matka musí hlídat své nemocné dítě či zdravotně postižený musí jednou za čas navštívit zdravotní zařízení, přičemž tato návštěva koliduje s jeho rozpisem směn. Ve výsledku pak tyto osoby nejsou schopny dosáhnout na bonus za plnou pracovní docházku. Aby se však u těchto situací dala nepřímá diskriminace vůbec uvažovat, je třeba, aby zmíněná praxe nebyla odůvodněna legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení by nebyly přiměřené a nezbytné.¹²¹

Pokud bychom vzali v potaz zjištění týkající se skutečně velkých obměn zaměstnanců, vyplývajících z výsledků dotazníku, lze si bezpochyby představit provozní problémy, které při takto masivní fluktuaci zaměstnanců může zaměstnavatel pociťovat. Domnívám se proto, že je možné v tomto případě vysledovat legitimní cíl, kterým se Amazon snaží motivovat zaměstnance k co možná nejvyšší pracovní docházce, tak aby byl schopen pokrýt své provozní nároky. V potaz je rovněž nutné vzít skladbu možných zaměstnanců, které Amazon nabírá a jež se Úřad práce snaží obsadit z řad nezaměstnaných.¹²² To s sebou jistě může přinést rizika nižších pracovních návyků potenciálních uchazečů.

Co se týče uváděných výpovědí, přestože nebylo možné zjistit další podrobnosti, se vzhledem ke zjištění, které vyplynulo z výsledků dotazníku, tedy že Amazon využívá často institutu zkušební doby, domnívám, že se bude jednat spíše o zrušení pracovního poměru ve zkušební době dle § 66 ZP, a nepůjde tak o porušování ustanovení § 52 ZP, které taxativně stanovuje důvody, pro které může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, či dokonce ustanovení § 53 odst. 1 písm. a), které zakazuje, aby byla zaměstnanci dána výpověď v době,

¹¹⁷ zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

¹¹⁸ zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

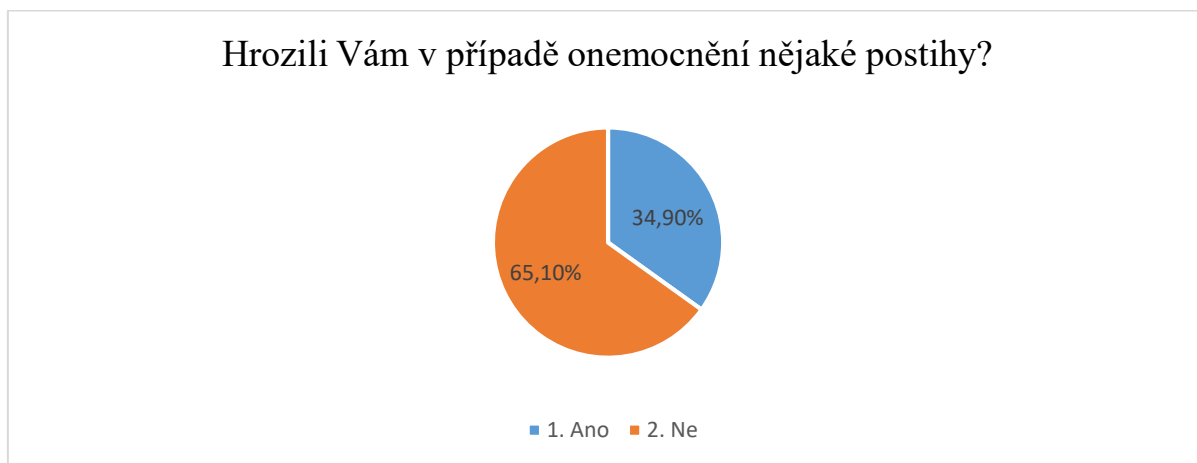
¹¹⁹ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon – komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2016. 76

¹²⁰ zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

¹²¹ Tamtéž

¹²² HOLANOVÁ, Tereza. *Skladníci za 110 korun. Amazon nabírá nové lidi*. [online] aktualne.cz, 28. dubna 2015 [cit. 15. listopadu 2017] Dostupné na: <<https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/amazon-nabira-v-cesku-zamestnance-pro-distribucni-sklad/r~9b280f3aed8811e49e4e002590604f2e/>>.

kdy je dočasně uznán práce neschopným.¹²³ Přesto je však třeba vzít na vědomí, že i v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době, nemůže v souladu s judikaturou Nejvyššího soudu, zaměstnavatel jednat diskriminačně. V rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2195/2008 totiž Nejvyšší soud mimo jiné judikoval, že „z žádného ustanovení zákoníku práce nelze dovodit, že by jeho pravidla o rovném zacházení a zákazu diskriminace nedopadala na úkon zaměstnavatele spočívající ve zrušení pracovního poměru ve zkušební době“.¹²⁴ Prokázání diskriminačního jednání však bude v takovém případě mimořádně obtížné, vezmeme-li v potaz, že pracovní poměr lze zrušit z jakéhokoliv důvodu, či také bez udání důvodu, přičemž za diskriminační lze tento postup považovat jen v případě, kdy je naprosto zjevné, že jediným důvodem zrušení pracovního poměru byla některá ze skutečností představující porušení zákazu diskriminace.¹²⁵



Další ověřovaná hypotéza vycházející ze zahraničních zkušeností zaměstnanců společnosti Amazon, měla potvrdit či vyvrátit, zda jsou zaměstnanci stejně jako jejich kolegové v amerických distribučních centrech společnosti motivováni, aby sdělovali nadřízeným případné nedostatky v práci svých kolegů.¹²⁶ Na tuto otázku vyzpovídáné subjekty většinou odpověděly, že zaměstnanci žádným způsobem k této činnosti v českém prostředí motivováni nebyli. Přesto však z výzkumu vyplývá, že téměř třetina respondentů určitou zkušenost s takovými praktikami má. Dle mého názoru tyto výsledky ukazují, že zřejmě v českých podmínkách neexistuje žádná vnitřní směrnice, která by centrálně motivovala

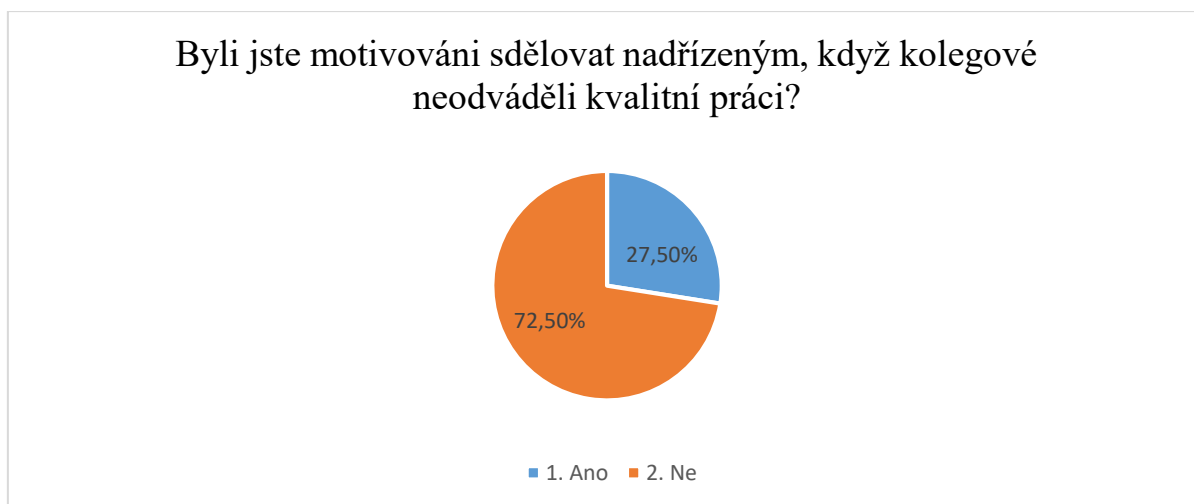
¹²³ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹²⁴ - rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008

¹²⁵ BUKOVJAN, Petr. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době a zákaz diskriminace. *Práce a mzda*, 2009, roč. 57, č. 6, s. 34

¹²⁶ KANTOR, Jodi; STREITFELD, David. *Inside Amazon: Wrestling Big Ideas in a Bruising Workplace*. [online] nytimes.com, 15. srpna 2015 [cit. 2. února 2017] Dostupné na: <http://www.nytimes.com/2015/08/16/technology/inside-amazon-wrestling-big-ideas-in-a-bruising-workplace.html?_r=1>.

zaměstnance, aby oznamovali vedení nedostatky v práci svých kolegů, jak bylo popisováno ve Spojených státech.¹²⁷ Je však možné, že některé pracovní skupiny jsou svými vedoucími, k takové činnosti nabádány.



Následující dvě otázky směřovaly na celkovou náročnost této práce, a to jak po stránce fyzické, tak psychické. Jak vyplývá ze zmíněné reportáže BBC, ale rovněž i z článku Lidových novin týkajícího se distribučního centra v Dobrovízi, tak zaměstnanci, kteří připravují zboží k odeslání během směny nachodí v průměru 12 kilometrů a podle některých není dokonce výjimkou ani několikanásobek tohoto čísla.¹²⁸

Domnívám se, zvládnání těchto vzdáleností může být pro fyzicky ne příliš zdatného jedince velice náročné. Tento předpoklad pak potvrdily odpovědi respondentů, když prozradily, že svoji práci považuje za fyzicky náročnou více jak 63,7 % z nich. Stejně tak se domnívám, že skenery, které kontrolují, zda pracovníci nepřesahují časové intervaly, které jim jsou dány k plnění pracovních povinností,¹²⁹ mohou mít na některé jedince stresující účinky. Rovněž v tomto případě byl předpoklad potvrzen, když téměř 63 % dotázaných vypovědělo, že považují svou práci za psychicky náročnou. Zde je třeba upozornit na chystanou novelu zákoníku práce, která obsahuje rozšíření povinnosti zaměstnavatele vytvářet zaměstnancům vhodné pracovní podmínky mimo jiné o předcházení stresu spojeného s prací.¹³⁰ Při hodnocení těchto odpovědí je však třeba vzít v potaz, že samotná náročnost práce nemusí být jako taková negativním

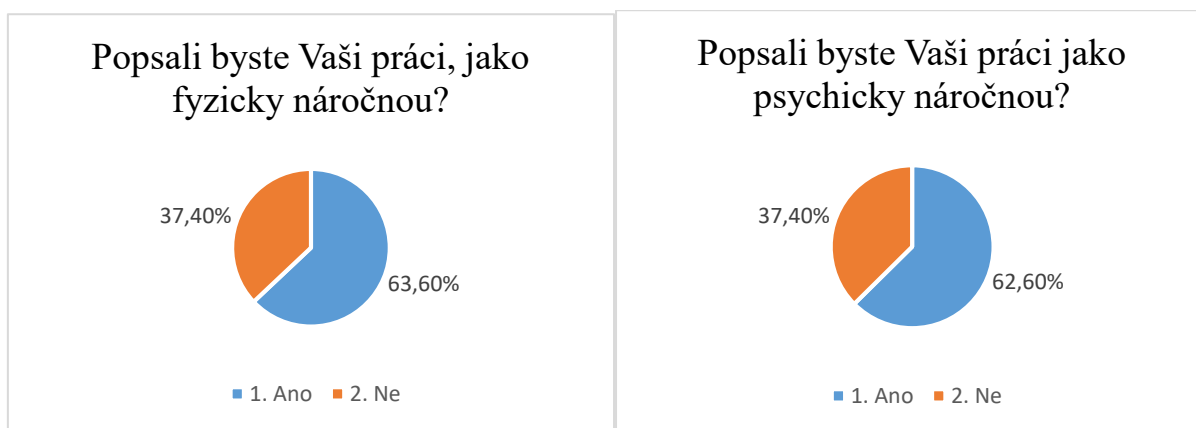
¹²⁷ KANTOR, Jodi; STREITFELD, David. *Inside Amazon: Wrestling Big Ideas in a Bruising Workplace*. [online] nytimes.com, 15. srpna 2015 [cit. 2. února 2017] Dostupné na: <http://www.nytimes.com/2015/08/16/technology/inside-amazon-wrestling-big-ideas-in-a-bruising-workplace.html?_r=1>.

¹²⁸ VYHNANOVSKÝ, Ondřej. Plnil jsem vánoční sny. *Lidové noviny*, 16. prosince 2016, s. A1-A3.

¹²⁹ Tamtéž

¹³⁰ Sněmovní tisk 903/0, Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

hlediskem, musí však být vyvážena odpovídajícími pracovními podmínkami, a to ať se jedná například o pracovní podmínky ekonomicko-sociální povahy, jako je mzda či plat či podmínky materiálně technické jako úroveň pracovního prostředí, ve kterém je práce bezprostředně vykonávána, psychofyziologické faktory a zejména pak bezpečnost práce,¹³¹ aby tak nedocházelo ke zvýšení rizika fyzického a psychického poškození zdraví.



Cílem další ověřované hypotézy bylo zjistit, zda zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům v souladu s ustanovením § 104 ZP ochranné pracovní prostředky a pokud ano, zda se jedná o pomůcky dostačující kvality. Dle mého názoru, podloženého předloženými fakty týkajícími se fyzické náročnosti práce, a to zejména pro pohybový aparát pracovníků, je nezbytné, aby byla zaměstnancům v souladu s § 104 odst. 2 ZP poskytnuta jako osobní ochranný prostředek kvalitní obuv.¹³² Zaměstnavatel má přitom povinnost udržovat tyto prostředky v použitelném stavu, tedy zajišťovat provádění jejich údržby čištění apod.¹³³ Cílem bylo tedy ověřit, zda na rozdíl od zahraničních provozů, kde byla pracovníkům poskytována nekvalitní plastová obuv, kterou byli pracovníci nuceni nahrazovat obuví pořízenou na své vlastní náklady, aby tak byli vůbec schopni náročnou práci zvládnout,¹³⁴ jsou v českých skladech společnosti tyto pomůcky vyhovující. Pokud by se totiž potvrdila stejná praxe společnosti i v českých distribučních skladech, bylo by možné uvažovat o porušení ustanovení § 30 odst. 1 písm. d) ZIP trestající chování zaměstnavatele, který na zaměstnance přenesl náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Za takový delikt přitom lze uložit dle ustanovení § 30 odst. 2 písm. d) ZIP pokutu až do výše 2 000 000 Kč.¹³⁵

¹³¹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Doplněk, 2004. s. 453-454

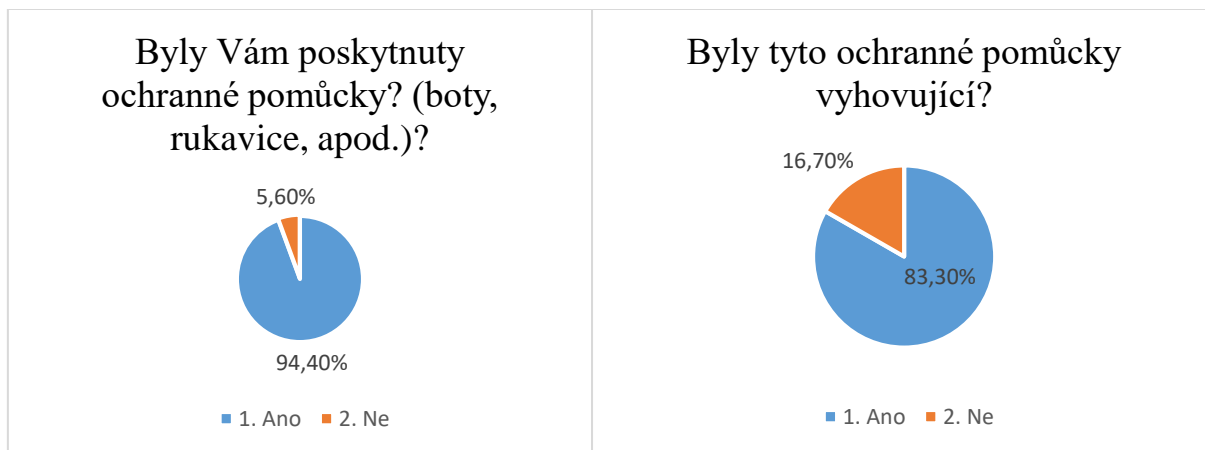
¹³² zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹³³ NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a hygiena práce v kostce neboli o čem je současná BOZP*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. s. 101

¹³⁴ CADWALLADR, Carole. *My week as an Amazon insider*. [online] theguardian.com, 1. prosince 2013 [cit. 8. října 2017] Dostupné na: <<http://www.theguardian.com/technology/2013/dec/01/week-amazon-insider-feature-treatment-employees-work>>.

¹³⁵ zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Z odpovědí pracovníků vyplývá, že Amazon stejně jako ve svých zahraničních distribučních centrech, poskytuje i českým pracovníkům ochranné pomůcky, na rozdíl od stížností pracovníků distribučního skladu Amazonu ve velšském Swansea, jsou zde však v drtivé většině zaměstnanci s kvalitou těchto pomůcek spokojeni.



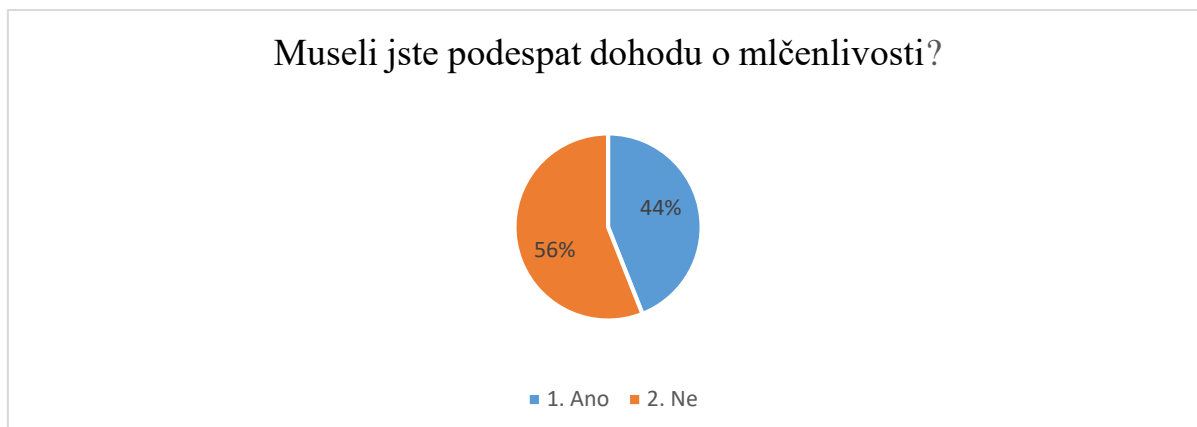
Bez zajímavosti dle mého názoru není ani fakt, že celých 44 % zaměstnanců v dotazníku uvedlo, že byli nuceni podepsat dohodu o mlčenlivost. Mnoho pracovníků ostatně k vyplnění dotazníku svolilo až po záruce absolutní anonymity. Nedomnívám se, že by bylo obvyklou praxí jiných společností, aby požadovaly po svých pracovnících působících na obdobných pozicích podepisování dohod tohoto typu. Veřejný ochránce práv k této věci ve své tiskové zprávě připomenul, že podle ZP se povinnost mlčenlivosti a priori vztahuje pouze na taxativně vymezené zaměstnance veřejné správy dle ustanovení § 303 ZP. V soukromé sféře pak taková povinnost stanovena není. Pokud tedy zaměstnavatel vyžaduje mlčenlivost svých zaměstnanců, musí takovou povinnost se zaměstnancem sjednat buď v pracovní smlouvě nebo zvláště např. v dohodě o mlčenlivosti.¹³⁶ Otázkou je, zdali tento výklad VOP není v rozporu např. s úpravou porušení obchodního tajemství dle ustanovení § 2985 OZ, který stanovuje, že obchodní tajemství poruší ten, kdo jiné osobě neoprávněně sdělí obchodní tajemství, které může být využito v soutěži a o němž se dověděl, a to i v tom případě, kdy mu toto tajemství bylo zpřístupněno na základě pracovního poměru.¹³⁷ Rovněž je třeba vzít v potaz, že ze samotného pracovního vztahu jako takového vyplývá závazek loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli.¹³⁸ I pokud bychom však vzali v potaz oba výklady, lze říci, že společnost Amazon v tomto případě postupuje v souladu se zákonem, když povinnost mlčenlivost zakládá

¹³⁶ VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. *Zaměstnavatel nesmí ukládat povinnost nad rámec zákona*. [online] ochrance.cz, 28. ledna 2016 [cit. 13. října 2017] Dostupné na: <<https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2016/zamestnavatel-nesmi-ukladat-povinnosti-nad-ramec-zakona/>>.

¹³⁷ zákon č. 90/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

¹³⁸ BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce – komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 33

dohodou o mlčenlivosti. Dle mého názoru však tyto dohody, v případě takto masivního užívání, mohou společnosti, která se jinak prezentuje svou otevřeností ubírat na transparentnosti.



Posledním důležitým faktem, který je dle mého názoru potřeba zmínit, a je druhou věcí, která je kromě striktních pracovních podmínek se společností Amazon spojena, je celosvětově známý odpor Amazonu vůči odborům. Například v USA se Amazonu podařilo odborové organizace prakticky vymazat. Zaměstnanci českého skladu se opakovaně pokoušeli založit ve společnosti odbory, jejich pokusy však zatím vždy z nejasných důvodů ztroskotaly. Odborové svazy situaci považují za kritickou, firma však odmítá, že by vzniku odborů jakkoli bránila. Vztah společnosti k zakládání odborů, však lze vytušit již z vyjádření někdejšího šéf evropských operací Amazonu Tima Collinse, který již před otevřením skladu v Dobrovízi u Prahy uvedl, že nevidí v Česku pro zakládání odborových organizací potřebu.¹³⁹

¹³⁹ VYHNANOVSKÝ, Ondřej. *České odbory v Amazonu neprorazily*. [online] lidovky.cz, 24. března 2017 [cit. 8. října 2017] Dostupné na: <https://byznys.lidovky.cz/cesi-pracujici-pro-americky-gigant-si-stezuji-na-tlaky-branici-zalozeni-odboru-mame-zamestnanecka-f-iqs-firmy-trhy.aspx?c=A170323_213216_firmy-trhy_ELE>.

5 Žádost o informace dle zákona č. 106/1999 Sb.

Zjištění nabytá pomocí dotazníku vyplněného současnými a bývalými zaměstnanci společnosti Amazon, konkrétně Amazon Logistic Prague s.r.o. s distribučním centrem v Dobrovízi u Prahy, pocházejí ze skutečností a poznatků, které jsou částečně subjektivní povahy a mohou tak být v některých případech ovlivněny případnými antipatiemi zaměstnanců. Proto jsem se rozhodl výsledky dotazníku subsidiárně doplnit o již čistě objektivní zjištění nabytá orgánem státní správy, konkrétně příslušné inspekce práce, která provedla ve společnosti své šetření. K tomuto kroku jsem využil zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, a dotázal Oblastní inspektorát práce pro Středočeský kraj, jako místně příslušný správní úřad, který je subjektem, kterému zákon svěřil rozhodování o právech, právem chráněných zájmech nebo povinnostech fyzických nebo právnických osob v oblasti veřejné správy v rozsahu jeho rozhodovací činnosti, a je tak podle ustanovení § 2 odst. 2 zákona o svobodném přístupu k informacím tzv. povinným subjektem.¹⁴⁰

V souladu se ZSPI jsem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb odeslal žádost o poskytnutí následujících informací:

1. Řešil příslušný inspektorát práce v období od 8.9.2015 do 31.12.2016 podněty ke kontrolám ve společnosti Amazon Logistic Prague s.r.o.? Pokud ano, kolikrát a čeho se jednotlivé podněty ke kontrolám týkaly?

2. Prováděl příslušný inspektorát práce kontrolní činnost v od 8.9.2015 do 31.12.2016 ve společnosti Amazon Logistic Prague s.r.o. z úřední povinnosti? Pokud ano, s jakými výsledky?

Jako odpověď na mou žádost o informace mi bylo po zákonné lhůtě Oblastním inspektorátem práce pro Středočeský kraj doručeno oznámení o požadavku úhrady nákladů podle ustanovení § 17 ZSPI.¹⁴¹ Jako důvod úhrady nákladů byla Oblastním inspektorátem práce uvedena je nutnost vyhledat tyto informace fyzicky individuálně ve spisech, jelikož požadované informace nejsou vedeny elektronicky s možným vyhledáváním pomocí softwaru, a rovněž tyto informace zpracovat v mnou požadované struktuře. Inspektorát práce stanovil, že vyhledávání požadovaných informací zabere minimálně 4 hodiny práce, které zaměstnanci inspektorátu budou muset vyřízení žádosti věnovat. S ohledem na výše uvedené vyčíslil inspektorát náklady

¹⁴⁰ zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴¹ Tamtéž

na vyřízení žádosti spočívající v mimořádně rozsáhlém vyhledávání a zpracování informací na 3.200,- Kč.¹⁴²

Dle mého názoru je otázkou, zdali jsou skutečnosti uvedené orgánem inspekce práce dostatečně důvodné pro stanovení poplatku za mimořádně rozsáhlé vyhledávání, když i dle rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 10. 2016, č.j.: 5 As 35/2016-25, správní orgán „pokud žádá úhradu nákladů za mimořádně rozsáhlé vyhledávání, musí odůvodnit, proč se jedná o mimořádně rozsáhlé vyhledávání informací a nejde o vyhledávání běžné.“¹⁴³ Sama skutečnost, že požadované informace nejsou vedeny elektronicky s možným vyhledáváním pomocí softwaru a bude tedy nutné informace hledat ve spisech, dle mého názoru dostatečným odůvodněním není.

Jelikož pro mě byla požadovaná částka nepřijatelná, rozhodl jsem se svou žádost zúžit tak, abych se vyhnul otázkám, které mohly být předmětem zmíněného mimořádně rozsáhlé vyhledávání, tedy konkrétně otázky na podněty podané inspekci práce, (např. v roce 2012 obdržely orgány inspekce práce celkově 11 123 podnětů),¹⁴⁴ a přesto od místně příslušného inspektorátu práce obdržel užitečné informace, které by mohly vhodně doplnit má zjištění.

Dne 3. 3. 2017 jsem tedy podal novou žádost dle ZSPI jejíž předmětem mělo být poskytnutí informace, zda v období od 8. 9. 2015 do 31. 12. 2016 prováděl příslušný inspektorát práce kontrolu ve společnosti Amazon Logistic Prague s.r.o., a pokud ano, s jakými výsledky.

5.1 Protokol o kontrole

Dne 18. 3. 2017 mi byla provozovatelem poštovních služeb doručena odpověď na mou žádost, která obsahovala protokol o kontrole, jako standardní výstup z provedené kontroly, jehož obsahem jsou zformalizovaná konkrétní zjištění,¹⁴⁵ provedená podle ustanovení § 5 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, v rozsahu ustanovení § 3 ZIP pořízeny ve smyslu ustanovení § 9 písm. f) zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (dále jen „kontrolní řád“), Oblastním inspektorátem práce pro Středočeský kraj se sídlem v Praze.

¹⁴² Tato částka vychází jednak z celkového počtu hodin, kterou budou muset zaměstnanci inspektorátu věnovat vyřízení žádosti, tedy 4 hodin, a sazebníku úhrad nákladů Státního úřadu inspekce práce, který za jednu hodinu mimořádného vyhledávání stanovuje částku 800,- Kč. viz Státní úřad inspekce práce. *Povinně zveřejněné informace*. [online] suip.cz, [cit.1.dubna 2017] Dostupné na: <<http://www.suip.cz/oip04/o-nas/povinne-zverejnene-informace/>>). Pro srovnání Ministerstvo vnitra náklady na mimořádně rozsáhlé vyhledávání stanovuje ve výš 251,- Kč. viz Ministerstvo vnitra ČR. Jak žádat o informace. [online] mvcr.cz, [cit.1.dubna 2017] Dostupné na: <<http://www.mvcr.cz/clanek/jak-zadat-o-informace-453908.aspx>>).

¹⁴³ - rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. října 2016, sp. zn. 5 As 35/2016

¹⁴⁴ STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Orgány inspekce práce a podněty ke kontrole. *Práce a mzda*, 2013, roč. 61, č. 10, s. 46-47

¹⁴⁵ STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Povinnosti inspektora v rámci kontrolního procesu. *Práce a mzda*, 2014, roč. 62, č. 6, s. 41

Z protokolu o kontrole vyplývá, že příslušná inspekce práce zahájila kontrolu prvním kontrolním úkonem, předložením průkazu dne 13. 5. 2016, následně byly prováděny kontrolní úkony dne 30. 5. 2016 a celý proces byl završen následujícího dne 31. 5. 2016, kdy byla provedena závěrečná kontrola provozní dokumentace. Kontrolovaným pracovištěm bylo předmětné distribuční centrum Amazon PRG2 v Dobrovízi u Prahy. Z úvodní části protokolu o kontrole vyplývá, že u kontrolovaného subjektu nepůsobí odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Inspekce práce se při svém šetření zaměřila na dodržování povinností vymezených v ustanovení § 3 odst. 1 ZIP se zaměřením zejména na dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a povinností na úseku pracovní doby.

Při své kontrole si inspekce vyžádala následující doklady:

1. Pracovní smlouvy kontrolovaných zaměstnanců
2. Doklady o zdravotní způsobilosti kontrolovaných zaměstnanců
3. Písemný rozvrh týdenní pracovní doby kontrolovaných zaměstnanců
4. Evidence odpracované pracovní doby kontrolovaných zaměstnanců za 4-5/2016
5. Dokumentace o vstupních školeních BOZP kontrolovaných zaměstnanců
6. Dokumentace o vyhledávání rizik přijatých opatřeních k jejich omezení ze dne 1. 8. 2015 – všeobecná rizika, ruční manipulace, expedice, doprava – nakládka a vykládka, sklad, příjem, balící automat, elektrická zařízení, regály, válečkový dopravník, kyselina sírová, manipulace s poškozenými paletami paketovací ks. engineering
7. Směrnice k zajištění BOZP ze dne 1. 8. 2015
8. Směrnice pro poskytování OOPP ze dne 1. 8. 2015
9. Místní řád skladů ze dne 1. 8. 2015
10. Kniha úrazů
11. Záznam o úrazech 2016
12. Dokumentace o školení obsluh motorových vozíků kontrolovaných zaměstnanců
13. Osvědčení o odborné způsobilosti k prevenci rizik BOZP
14. Smlouva o poskytování pracovně lékařských služeb ze dne 1. 12. 2015

5.2 Kontrolní zjištění

Na základě předložených dokladů a provedených šetření inspekce práce došla k následujícím zjištěním:

V hale 2 na úseku příjmu zboží, kde jsou manipulační jednotky skladovány stohováním nebyla na dobře viditelném místě umístěna tabulka určující maximální přípustnou nosnost podlahy v kg/m² jak stanovuje též ČSN 26 9030 čl. 4.3.6. Tím zaměstnavatel nesplnil povinnost

vyplývající z ustanovení § 4 odst. 1 příloha bod přílohy 10.1 nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí.

K provozovaným zařízením pro plynulou dopravu nákladů např. na úseku balení zboží zaměstnavatel nezpracoval místní provozní bezpečnostní předpis v rozsahu stanoveném níže uvedeným předpisem. Tím zaměstnavatel nesplnil povinnost vyplývající z ustanovení § 3 odst. 5 písm. d) přílohy 5 nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí.

Dále zaměstnavatel nezajistil kontrolovanému zaměstnanci seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jeho práce a pracoviště. Kontrolovaný zaměstnanec byl při nástupu seznámen s dokumentem „Seznámení zaměstnanců s riziky vyskytujícími se na pracovišti“, přičemž tento dokument obsahuje pouze přehled možných rizik, avšak neobsahuje žádná opatření na ochranu před jejich působením. Kontrolovaný zaměstnanec nebyl seznámen s dokumentací zaměstnavatele o vyhledávání rizik a přijatých opatření k jejich omezení ze dne 1. 8. 2015 případně další dokumentací k zajištění BOZP vydané zaměstnavatelem dne 1. 8. 2015 v rozsahu týkající se jeho práce a pracoviště. Tím zaměstnavatel nesplnil povinnost vyplývající z ustanovení § 103 odst. 1 písm. f) ZP a rovněž § 103 odst. 2 ZP.

Zaměstnavatel rovněž nevede dostatečnou dokumentaci o školení bezpečnosti práce kontrolovaných řidičů motorových manipulačních vozíků. Kontrolovaným zaměstnancům byly předloženy záznamy o školení a praktickém zaučení obsluh motorových vozíků, ve kterých nejsou zadokumentovány školené předpisy či odkaz na konkrétní osnovu nebo dokumentaci o školení. Zaměstnavatel rovněž nevede dokumentaci o seznámení kontrolovaných zaměstnanců s návody k obsluze a o praktickém zácviku v obsluze jimi užívaných typů motorových vozíků, jak stanovuje též čl. 3.3.2 písm. e) ČSN 26 8805. Tím zaměstnavatel nesplnil povinnost vyplývající z ustanovení § 103 odst. 1 poslední věta ZP.

Z kontrolních zjištění lze tedy vyvodit zejména porušení zákonných povinností zaměstnavatele na úseku bezpečnosti práce, za které mu dle ustanovení § 17 odst. 1 písm. f) ve spojení s § 17 odst. 2 písm. a) ZIP lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.¹⁴⁶

¹⁴⁶ zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Závěr

Cílem závěrečné části diplomové práce, je vyjádřit se ke zjištěním nabytým pomocí jednotlivých výzkumných otázek, jejichž zodpovídání bylo obsahem praktické části práce. Na základě konkrétních zjištění, pak potvrdit, či vyvrátit hlavní hypotézu práce předpokládající, že společnost Amazon bude v oblasti pracovních podmínek porušovat zákonné mantinely obdobným způsobem, jako to činí v zahraničí. Jednotlivé výzkumné otázky tedy směřovaly zejména na nejvíce problematická místa pracovních podmínek zahraničních provozů společnosti Amazon, tak jak byly definovány v úvodu práce.

První výzkumná otázka prověřovala, zda mají zaměstnanci dočasně přidělení k práci některou z pracovních agentur v souladu s ustanovením § 16 a § 17 ZP a ustanovením § 309 odst. 5 ZP stejné pracovní podmínky jako zaměstnanci kmenoví.¹⁴⁷ V dotazníku drtivá většina 80,6 % respondentů vypověděla, že agenturní zaměstnanci mají shodné pracovní podmínky se zaměstnanci společnosti Amazon a nelze proto tvrdit, že by v tomto případě agentura práce či společnost Amazon jako uživatel porušili svou zákonnou povinnost.

Dále jsem se zabýval otázkou, zda je zaměstnancům distribučních skladů poskytována zákonná přestávka v práci na jídlo a oddech dle § 88 ZP v jejím zákoně stanoveném rozsahu a zda jsou zaměstnanci schopni tuto přestávku využít v celé její délce. Téměř stoprocentní většina respondentů vypověděla, že jim byla tato přestávka v práci umožněna. Většina dotazovaných pak v doplňující otevřené otázce týkající se délky této přestávky uvedla, že jim byla zaměstnavatelem poskytnuta v délce třiceti minut, tedy v souladu se zákonnou úpravou v ustanovení § 88 odst. 1 ZP.¹⁴⁸ Dále však bylo rovněž zjišťováno, zda bylo možné celou přestávku v práci fakticky vyčerpat a tedy zda nedocházelo ke stejným situacím jako v zahraničních provozech společnosti, ve kterých nebylo reálně možné celou přestávku využít, když mnohdy i více jak třetinu času strávili pracovníci přecházením obřího skladu a následně ztratili dalších několik minut, než se jim podařilo projít přes bezpečnostní rámy, které kontrolují, aby zaměstnanci ze skladů nic nevynášeli.¹⁴⁹ Ačkoliv výsledky studie ukázaly, že většina zaměstnanců má fakticky možnost využít celou délku zákonné přestávky, rovněž z nich vyplývá, že je zde více jak třetina pracovníků, která tuto možnost postrádá. Více jak 35 % dotazovaných totiž uvedlo, že jim fakticky nebyla celá doba přestávky k dispozici.

¹⁴⁷ zákon č. 90/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴⁸ Tamtéž

¹⁴⁹ CADWALLADR, Carole. *My week as an Amazon insider*. [online] theguardian.com, 1. prosince 2013 [cit. 6. února 2017] Dostupné na: <<http://www.theguardian.com/technology/2013/dec/01/week-amazon-insider-feature-treatment-employees-work>>.

Předmětem další výzkumné otázky pak bylo ověření způsobů kontroly výkonu pracovních povinností zaměstnanců. Jak vyplývá z odpovědí pracovníků skladů v Dobrovízi, je i v českém prostředí rychlost práce zaměstnanců kontrolována. Tuto praxi ve společnosti potvrdilo celých 91,2 % dotázaných. Z následující otevřené otázky pak vyplynulo, že je tak činěno stejným způsobem, jako v zahraničních provozech, tedy technickými prostředky, které zaměstnanci určují jednotlivé časové intervaly, během kterých je pracovník povinen plnit stanovené úkoly. Výsledky ze skenerů se zobrazují nadřizeným, kteří pak tak mohou zjistit, zda zaměstnanci pracují dostatečně rychle. Tato metoda byla v práci podrobena analýze, zaměřující se na její souladnost s ustanovením § 316 odst. 2 ZP. Na základě legitimacy důvodů sledovacích opatření a obsahu, který je prostřednictvím skenerů získáván, se lze domnívat, že tato metoda není v rozporu se zákonnou úpravou. Osobně se však přesto domnívám, že takovéto plošné sledování, byť zobrazující „pouze“ rychlost s jakou pracovníci vykonávají své pracovní povinnosti, by mohlo být chápáno jako problematické, tím spíše pokud jsou požadované limity nastaveny na relativně vysoké úrovni.

V návaznosti na kontroly kvality plnění pracovních úkolů bylo zjišťováno, zda v případě nesplnění stanovených limitů hrozí zaměstnancům uložení sankce. Z odpovědí respondentů můžeme dovodit, že společnost určitým způsobem pracovníky při nesplnění časových limitů skutečně penalizuje. Výrazná většina 71 % tuto praxi potvrdila a důležitou otázkou, která se nabízela, tak bylo, k jakým konkrétním krokům společnost v případě provinění přistupuje. Ačkoliv nebylo možné na tuto otázku přinést jednoznačnou odpověď, z odpovědí vyplývá, že neúspěšní pracovníci byli postiženi finančními penalizacemi, formou nižších odměn, když jim nebyla vyplácena tzv. nenároková část mzdy.

Přestože se na základě odpovědí respondentů nepotvrdilo, že by byli zaměstnanci přímo sankcionováni za absenci způsobenou nastoupením pracovní neschopnosti, lze ze získaných informací dovozovat, že byli v případě nižší než stoprocentní pracovní docházky, způsobené absencemi jakéhokoliv druhu, kráceni o měsíční bonusy spadající pod nenárokovou mzdu. V návaznosti na tato zjištění bylo zkoumáno, zdali i přes to, že se jedná o nenárokovou část mzdy, zde nemůžeme vysledovat určité stopy nepřímé diskriminace postihující zaměstnance, kteří jsou z vážných důvodů častěji ohroženi možnými vynucenými absencemi. Pokud však bereme v potaz zjištění týkající se skutečně velkých obměň zaměstnanců v distribučních skladech, lze si představit provozní problémy, které při takto masivní fluktuaci zaměstnanců může zaměstnavatel pociťovat. Do úvahy je rovněž nutné vzít skladbu možných zaměstnanců,

keré Amazon nabírá a jež se Úřad práce snaží obsadit z řad nezaměstnaných.¹⁵⁰ To s sebou jistě může přinést riziko nižších pracovních návyků některých uchazečů. Domnívám se proto, že je možné v tomto případě vysledovat legitimní cíl, kterým se Amazon snaží motivovat zaměstnance k co možná nejvyšší pracovní docházce, aby tak byl schopen pokrýt své provozní nároky.

Dále pak byla ověřována kvalita ochranných pomůcek. Cílem další ověřované hypotézy bylo zjistit, zda zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům v souladu s ustanovením § 104 ZP ochranné pracovní prostředky, a pokud ano, zda se jedná o pomůcky dostačující kvality. Z odpovědí pracovníků vyplývá, že Amazon stejně jako ve svých zahraničních distribučních centrech poskytuje pracovníkům ochranné pomůcky. Na rozdíl od stížností pracovníků distribučního skladu Amazonu ve velšském Swansea, jsou zde však v drtivé většině zaměstnanci s kvalitou těchto pomůcek spokojeni.

Na závěr pak byla zjišťována celková náročnost pracovních povinností respondentů, a to jak po fyzické, tak i psychické stránce. 63,7 % respondentů zodpovědělo, že svoji práci považuje za fyzicky náročnou. Téměř 63 % dotázaných pak vypovědělo, že považují svou práci za psychicky náročnou. Zajímavé je na tomto místě připomenout zmíněnou chystanou novelu ZP, která do § 224 odst. 1 ZP doplňuje rozšíření povinnosti zaměstnavatele vytvářet zaměstnancům vhodné pracovní podmínky o předcházení stresu spojeného s prací.¹⁵¹ Při hodnocení těchto odpovědí je však třeba vzít v potaz, že samotná náročnost práce nemusí být jako taková negativním hlediskem, musí však být vyvážena odpovídajícími pracovními podmínkami zahrnujícími, a to ať se jedná o pracovní podmínky ekonomicko-sociální povahy, jako je mzda či plat nebo podmínky materiálně technické jako úroveň pracovního prostředí, ve kterém je práce bezprostředně vykonávána, psychofyziologické faktory, a zejména pak bezpečnost práce,¹⁵² tak aby nedocházelo ke zvýšení rizika fyzického a psychického poškození zdraví.

To nás přivádí ke zjištěním vyplývajícím z protokolu o kontrole Oblastního inspektorátu práce pro Středočeský kraj, který jako místně příslušný správní úřad prováděl v distribučních centrech v Dobrovízi u Prahy své kontrolní šetření. Z protokolu o kontrole lze vyvodit zejména právě porušení zákonných povinností zaměstnavatele na úseku bezpečnosti práce, vyplývající

¹⁵⁰ HOLANOVÁ, Tereza. *Skladníci za 110 korun. Amazon nabírá nové lidi*. [online] aktualne.cz, 28. dubna 2015 [cit. 15. listopadu 2017] Dostupné na: <<https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/amazon-nabira-v-cesku-zamestnance-pro-distribucni-sklad/r~9b280f3aed8811e49e4e002590604f2e/>>.

¹⁵¹ Sněmovní tisk 903/0, Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

¹⁵² GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Doplněk, 2004. s. 453-454

z ustanovení § 103 odst. 1 písm. f) ZP, § 103 odst. 2 ZP a z ustanovení § 103 odst. 1 poslední věta ZP, která mohou být právě v kombinaci se zvýšenou náročností práce výrazným rizikovým faktorem. Za tato porušení ZP, pak společnosti Amazon dle ustanovení § 17 odst. 1 písm. f) ve spojení s § 17 odst. 2 písm. a) ZIP hrozí pokuta až do výše 2 000 000 Kč.¹⁵³

Syntézou zjištění získaných na základě hlavních výzkumných otázek práce a dalších informací vyplývajících z předmětného dotazníku, je možné vytvořit si obraz o pracovních podmínkách zaměstnanců. Z práce vyplývá, že v prostředí českých skladů v Dobrovízi u Prahy není zasahováno do práv pracovníků, tak hrubým způsobem jako je tomu u jejich zahraničních kolegů. V podstatě veškeré výzkumné otázky zkoumající porušení práv chránících pracovní podmínky zaměstnanců byly většinou respondentů vyvráceny. Jediné porušení právních předpisů chránících pracovní podmínky zaměstnanců je možné vysledovat v případě porušení § 103 ZP zabývajících se BOZP. Přes tato pozitiva, zde však dle mého názoru není prostor pro přílišný optimizmus. Předmětná zjištění naznačují, že zde jsou některé zákonné povinnosti plněny částečně jen „na papíře“. Příkladem toho budiž omezení podstatné části zaměstnanců v možnosti fakticky využít celou zákonem stanovenou přestávku na jídlo a oddech. Dále se rovněž domnívám, že i přes to, že v současné době shledávám plošné využívání nenárokové mzdy na základě pracovní docházky zaměstnanců, jako nikoli diskriminační, myslím si, že by společnost měla do budoucna hledat jiné cesty k motivaci svých zaměstnanců. Rovněž plošný monitoring zaměstnanců vyjadřuje extrémní nedůvěru k řádnému plnění pracovních povinností zaměstnanců a dosahuje dle mého názoru krajních limitů ustanovení § 316 odst. 2 ZP.

Úplným závěrem považuji za důležité konstatovat, že je to právě nezastupitelná role inspekce práce, která má pravomoc k tomu, aby se svou aktivní činností zasadila o zlepšování stavu pracovních podmínek zaměstnanců distribučních skladů společnosti Amazon a nedopustila naopak svou liknavostí vznik stejných problémů, které jsou nám známy ze zahraničních provozů společnosti.

¹⁵³ zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Seznam použitých zdrojů

Knihy a komentáře:

BĚLINA, Miroslav a kol. (ed). *Zákoník práce – komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 1613 s.

BOUČKOVÁ, Pavla a kol. (ed). *Antidiskriminační zákon – komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2016. 76

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Doplněk, 2004. 671 s.

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 828 s.

GOGOVÁ, Radana, HŮRKA, Petr, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, 295 s.

KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009. 158 s.

KOTTNAUER, Antonín a kol. (ed). *Zákoník práce – komentář s judikaturou*. Praha: Leges, 2012, 1087 s.

NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a hygiena práce v kostce neboli o čem je současná BOZP*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 260 s.

PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C.H. Beck., 2013. 375 s.

STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr, ŠTEFKO, Martin (ed). *Zákon o inspekci práce – Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 316 s.

WAGNEROVÁ, Eliška a kol. (ed). *Listina základních práv a svobod – komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, 906 s.

Odborné časopisy:

BUKOVJAN, Petr. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době a zákaz diskriminace. *Práce a mzda*, 2009, roč. 57, č. 6, s. 33-34

JAKUBKA, Jaroslav. Pracovní poměr se zkušební dobou a jeho problémy. *Mzdová účetní*, 2010, roč. 16, č. 3, s. 14-20.

STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Povinnosti inspektora v rámci kontrolního procesu. *Práce a mzda*, 2013, roč. 61, č. 9, s. 37-43

STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Orgány inspekce práce a podněty ke kontrole. *Práce a mzda*, 2013, roč. 61, č. 10, s. 46-47

STRÁNSKÝ, Jaroslav. Právo agenturních zaměstnanců na rovné zacházení pod zorných úhlem evropské směrnice. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2011, č. III, s. 234-238

ŠTEFKO, Martin. Porovnání úpravy pracovní doby a doby odpočinku pro účely směrnice Č. 96/71/ES. *Právník*, 2010, roč. 149, č.1, s. 52-66

ŠUBRT, Bořivoj, TREZZIOVÁ, Dana. Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém“ od 1.1.2012 – I. část. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 12, s. 16-22

Noviny a časopisy s nižší než 14denní periodicitou:

VYHNANOVSKÝ, Ondřej. Plnil jsem vánoční sny. *Lidové noviny*, 16. prosince 2016, s. A1-A3.

Soudní rozhodnutí:

- nález Ústavního soudu ze dne 20. května 2008, sp. zn. Pl ÚS 1/08, bod 114
- nález Ústavního soudu ze dne 23. března 2010, sp. zn. Pl ÚS 8/07, bod 81
- nález Ústavního soudu ze dne 23. dubna 2010, sp. zn. Pl ÚS 2/08, bod 56
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. ledna 2007, sp. zn. 21 Cdo 42/2006, bod 114
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. února 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003
- rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 4. srpna 2005, sp. zn. 2 As 43/2004
- rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. října 2016, sp. zn. 5 As 35/2016
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. února 2011, sp. zn. 21 Cdo 4446/2011
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. května 2003, sp. zn. 21 Cdo 2172/2002
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. prosince 2008, sp. zn. 21 Cdo 3914/2007
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008

Rozsudek ze dne 3. října 2000, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) proti Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, C-303/98, Sb. rozh. s. I-07963, bod 47.

Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 16. prosince 1992, *Niemietz versus Německo*, A/251-B, bod 29.

Internetové stránky:

CADWALLADR, Carole. *My week as an Amazon insider*. [online] theguardian.com, 1. prosince 2013 [cit. 6. února 2017] Dostupné na: <<http://www.theguardian.com/technology/2013/dec/01/week-amazon-insider-feature-treatment-employees-work>>.

KAPOUN, Jan. *Historie Amazon.com*. [online] businessworld.cz, 20. listopadu 2009 [cit. 14. října 2017] Dostupné na: <<http://businessworld.cz/cio-bw-special/historie-amazon-com-5292>>.

HALL, Mark. *Amazon.com*. [online] britannica.com, 17. srpna 2017 [cit. 14. října 2017] Dostupné na: <<https://www.britannica.com/topic/Amazoncom#toc18771main>>.

ZAHRADNICKÁ, Eva, BŮNOVÁ, Michaela. [online] idnes.cz, 25. srpna 2015 [cit. 11. listopadu 2017] Dostupné na: <https://praha.idnes.cz/amazon-v-dobrovizi-otevre-8-zari-da1-praha-zpravy.aspx?c=A150825_163447_praha-zpravy_nub>.

ČERNÝ, Aleš. *Amazon se stal nejcenějším obchodem světa, překonal i tradiční Wal-Mart.* [online] ekonomika.idnes.cz, 24. července 2015 [cit. 14. října 2017] Dostupné na: <https://ekonomika.idnes.cz/akcie-amazonu-vzrostly-o-18-procent-dtb-ekonomika.aspx?c=A150724_091106_ekonomika_rny>.

SWARTZ, Jon. *Amazon is creating 100,000 U.S. jobs, but at what cost?* [online] usatoday.com, 13. ledna 2017 [cit. 14. října 2017] Dostupné na: <<https://www.usatoday.com/story/tech/columnist/2017/01/13/amazons-jobs-creation-plan-comes-amid-labor-pains/96488166/>>.

SOPER, Spencer. *Inside Amazon's Warehouse.* [online] mcall.com, 18. září 2011 [cit. 2. února 2017] Dostupné na: <<http://www.mcall.com/news/local/amazon/mc-allentown-amazon-complaints-20110917-story.html#page=1>>.

KANTOR, Jodi; STREITFELD, David. *Inside Amazon: Wrestling Big Ideas in a Bruising Workplace.* [online] nytimes.com, 15. srpna 2015 [cit. 2. února 2017] Dostupné na: <http://www.nytimes.com/2015/08/16/technology/inside-amazon-wrestling-big-ideas-in-a-bruising-workplace.html?_r=1>.

JOHNSTON, Ian. *Amazon: Devastating expose accuses internet retailer of oppressive and callous attitude to staff.* [online] independent.co.uk, 17. srpna 2015 [cit. 2. února 2017] Dostupné na: <<http://www.independent.co.uk/news/business/news/amazon-devastating-expose-accuses-internet-retailer-of-oppressive-and-callous-attitude-to-staff-10458159.html>>.

BBC. *Amazon workers face 'increased risk of mental illness'.* [online] bbc.com, 25. listopadu 2013 [cit. 6. února 2017] Dostupné na: <<http://www.bbc.com/news/business-25034598>>.

ROZSYPALOVÁ, Michaela. *Práci v Amazonu našly přes čtyři tisíce lidí z Ústeckého kraje.* [online] denik.cz, 12. prosince 2016 [cit. 5. října 2017] Dostupné na: <<http://www.denik.cz/ekonomika/praci-v-amazonu-nasly-pres-ctyri-tisice-lidi-z-usteckeho-kraje-20161210.html>>.

VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. *Zaměstnavatel nesmí ukládat povinnost nad rámec zákona.* [online] ochrance.cz, 28. ledna 2016 [cit. 13. října 2017] Dostupné na: <<https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2016/zamestnavatel-nesmi-ukladat-povinnosti-nad-ramec-zakona/>>.

GDPR. *Co je to GDPR a jak budu aplikováno v Česku.* [online] gdpr.cz, [cit. 29. listopadu 2017] Dostupné na: <<https://www.gdpr.cz/gdpr/co-je-gdpr/>>.

KUČINA, Pavel. *V práci můžeme na WC pouze o přestávkách. Co s tím?* [online] bozpinfo.cz, 4. března 2013 [cit. 11. října 2017] Dostupné na: <<http://www.bozpinfo.cz/v-praci-muzeme-na-wc-pouze-o-prestavkach-co-s-tim>>.

BERÁNKOVÁ, Kateřina. *Povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci nápoje na pracovišti.* [online] mpsv.cz, 20. června 2006 [cit. 11. října 2017] Dostupné na: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/2877/200606b.pdf>>.

HOLANOVÁ, Tereza. *Skladníci za 110 korun. Amazon nabírá nové lidi.* [online] aktualne.cz, 28. dubna 2015 [cit. 15. listopadu 2017] Dostupné na: <<https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/amazon-nabira-v-cesku-zamestnance-pro-distribucni-sklad/r~9b280f3aed8811e49e4e002590604f2e/>>.

Státní úřad inspekce práce. *Povinně zveřejněné informace*. [online] suip.cz, [cit.1.dubna 2017]
Dostupné na: <<http://www.suip.cz/oip04/o-nas/povinne-zverejnene-informace/>>.

Ministerstvo vnitra ČR. *Jak žádat o informace*. [online] mvcr.cz, [cit.1.dubna 2017] Dostupné
na: <<http://www.mvcr.cz/clanek/jak-zadat-o-informace-453908.aspx>>.

Seznam použitých zkratek

ZP	Zákoník práce
LZPS	Listina základních práv a svobod
MPHKSP	Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
ESCH	Evropská sociální charta
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
EHS	Evropské hospodářské společenství
ZIP	Zákon o inspekci práce
ADZ	Antidiskriminační zákon
ř. z.	Říšský zákon
ZSS	Zákon o státní službě
ČNR	Česká národní rada
ESLP	Evropský soud pro lidská práva
ZSPI	Zákon o svobodném přístupu k informacím
ČSN	Česká technická norma
VOP	Veřejný ochránce práv
OZ	Občanský zákoník

Shrnutí

Diplomová práce pojednává o pracovních podmínkách zaměstnanců společnosti Amazon.com. Cílem je zejména posoudit, zda jsou pracovní podmínky zaměstnanců v distribučních skladech této společnosti v Dobrovízi u Prahy v souladu s českými pracovněprávními předpisy. Za tímto účelem je v úvodní teoretické části nejprve vysvětlen obecný význam pracovních podmínek, jako stěžejního institutu pracovního práva a jeho funkce, kterou v tomto soukromoprávním odvětví plní. Následně jsou pak detailně rozebrány stěžejní instituty pracovních podmínek, které jsou předmětem praktické části práce.

Obsahem praktické části práce pak je právní analýza zjištění vyplývajících z elektronického dotazníku, vyplněného současnými a bývalými zaměstnanci distribučních center společnosti Amazon v Dobrovízi u Prahy. Druhým nástrojem, který je v praktické části využíván, je pak analýza protokolu o kontrole provedené inspekcí práce v areálu distribučních skladů v Dobrovízi. Na základě těchto poznatků jsou pak formulovány teze, které se snaží přinést odpovědi na hlavní výzkumnou otázku této práce, tedy zda jsou v distribučních centrech společnosti Amazon v Dobrovízi u Prahy dodržovány pracovněprávní předpisy upravující pracovní podmínky zaměstnanců.

Abstract

This thesis deals with the working conditions of Amazon.com employees. The aim is to assess whether the working conditions of employees in the distribution centers of this company in Dobrovíz near Prague comply with Czech labor law. For this purpose, the introductory theoretical part explains at first the importance of working conditions as a crucial institute of labor law and its function in private law. Subsequently, the core institutes of the working conditions, which are the subject of the practical part of the thesis, are analyzed in detail.

The subject of the practical part of thesis is the legal analysis of the findings from the electronic questionnaire, completed by current and former employees of Amazon distribution centers in Dobrovíz near Prague. The second tool, which is used in the practical part, is the analysis of the inspection protocol carried out by labor inspection in the distribution warehouses in Dobrovíz. Based on these findings are formulated the thesis that seeks to provide answers to the key question of this study, therefore, whether the distribution centers of Amazon in Dobrovíz near Prague compliance with labor regulations of the working conditions of employees.

Seznam klíčových slov / Key words

Pracovní právo	/	Labor Law
Zákoník práce	/	Labor Code
Pracovní podmínky	/	Working Condition
Zaměstnanci	/	Employees
Inspekce práce	/	Labor Inspectorate
Amazon.com	/	Amazon.com
Dotazník	/	Questionnaire