

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ
STUDIUM**

2010 – 2013

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Pavlína Vosyková

Zákoník práce v praxi z pohledu inspektorátu práce

Praha 2013

**Vedoucí bakalářské práce:
JUDr. Lenka Papíková**

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

**BACHELOR COMBINED
STUDIES**

2010 – 2013

BACHELOR THESIS

Pavλίna Vosyková

**The Labour Code in practice from the perspective of the labor
inspectorate**

Prague 2013

**Thesis Work Supervisor:
JUDr. Lenka Papíková**

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 24. 3. 2013

Pavλίna Vosyková

Poděkování

Chtěla bych poděkovat JUDr. Lence Papíkové, vedoucí práce a JUDr. Lubošovi Vosykovi za jejich podporu.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá fungováním pracovněprávních vztahů v praxi, dodržováním vybraných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce v platném znění a to z pohledu a praxe inspektora inspektorátu pro hlavní město Prahu. Poznatky z praxe jsou konfrontovány s platným zněním zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce v návaznosti na zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce. Rozebírá zde vybrané oblasti fungování pracovně právních vztahů, které bývají, nebo mohou být předmětem kontroly inspektorátů práce a porovnává právní úpravu s praxí. Teoretická část seznamuje se základní právní úpravou, prameny pracovního práva, historií zákoníku práce a Státního úřadu inspekce práce. V praktické části jsou uvedeny statistické výsledky šetření z praxe inspektorátu práce, analýza výsledku šetření z hlediska platných právních předpisů. Závěr tvoří úvaha de lege ferenda směrem k zákonu č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

Klíčové pojmy

Analýza výsledku šetření, inspektor, inspektoráty práce, pracovněprávní vztahy, úvaha de lege ferenda, zaměstnanec, zaměstnavatel, závislá práce.

Annotation

This bachelor thesis deals with practical functioning of labour-law relationships, with the compliance of selected enactments in act Nr. 262/2006 of legal code and labour law in full from the perspective of an inspector with practical experience acquired at the Prague Inspectorate. Practical knowledge is in confrontation with effective act Nr. 262/2006 of legal code, labour code following act Nr. 251/2005 of legal code, law of labour inspection. It analyses selected branches of labour-law relationships' functioning, which usually are – or may become – an object to the labour inspectorate supervisions and compares legal provisions with common practice. Theoretical part of the thesis acquaints the reader with essentials of legal provisions, origins of labour law, history of labour code and the State Labour Inspectorate. Practical part provides a list of statistical outcomes of investigations concerning the practice of labour inspectorate and an analysis of the investigation outcome from the view of effective legal regulation. Conclusion is comprised of *de lege ferenda* reflection with respect to act Nr. 251/2005 of legal code, about the labour inspection.

Key words

Analysis of the outcome of the investigation, employee, employer, dependent work, inspector, labor inspectorates, labor-working relations, reasoning *de lege ferenda*.

OBSAH

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST	9
1 PRÁVNÍ ÚPRAVA PRACOVNÍHO PRÁVA	9
1.1 Prameny práva a pracovního práva.....	10
1.2 Základní zásady pracovního práva	11
2 INSPEKCE PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICĚ.....	13
2.1 Právní úprava inspekce práce a dozoru nad bezpečností práce v České republice.....	14
2.2 Orgány inspekce práce a organizace státního odborného dozoru.....	15
2.3 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v mezinárodních souvislostech.....	17
3 PRACOVNÍ PRÁVO A INSPEKCE PRÁCE V ČR V PRAXI	19
3.1 Diskriminační chování v pracovně právních vztazích.....	22
3.2 Vznik a změny pracovního poměru	24
3.3 Konec pracovního poměru.....	30
3.4 Neplatné rozvázání pracovního poměru	35
3.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	37
3.6 Pracovní doba a doba odpočinku	42
3.7 Péče o zaměstnance	45
3.8 Osobní spis, potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek	46
PRAKTICKÁ ČÁST	50
4 ZÁKONÍK PRÁCE V PRAXI	50
4.1 Dotazník.....	50
4.2 Vzorek a postup výzkumu	52
4.3 Interpretace výsledků výzkumu	55
4.4 Úvaha de lege ferenda.....	71
ZÁVĚR.....	76
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	78
SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ a TABULEK.....	80

ÚVOD

V České republice je problematika pracovněprávních vztahů a jejich fungování legislativně zakotvena především v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění. V praxi je však nejen zapotřebí řídit se tímto a dalšími platnými zákony, ale také uplatňovat základní morální principy a zabránit tak negativním formám chování a jednání. Výše uvedenou problematikou se zabývají inspektoráty práce.

Cílem práce je objasnit rozpor mezi právní úpravou a fungováním zákoníku práce v praxi a analyzovat místa, kde je nutné právní úpravu přezkoumat a upravit tak, aby byl její výklad transparentní a nedocházelo k chybné interpretaci ze strany zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Úvaha de lege ferenda směrem k zákonu č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, výsledně analyzuje a doplňuje současný obsah tohoto zákona v návaznosti na zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění.

Práce se skládá z teoretické a praktické části. Obsahem praktické části je empirické šetření, jehož cílem je stanovit doporučení a praktické návrhy na změnu stávajících vzorců chování, jednání a rozhodování subjektů v pracovněprávním vztahu.

Současná právní úprava pracovněprávních vztahů, její uplatnění v praxi a důsledky chybných interpretací účastníků těchto vztahů představují široké spektrum problematiky, a proto se autorka rozhodla věnovat pouze vybraným problematickým zákonným úpravám.

TEORETICKÁ ČÁST

1 PRÁVNÍ ÚPRAVA PRACOVNÍHO PRÁVA

Současná základní právní úprava

Základním současným pracovněprávním předpisem, který obsahuje ucelenou úpravu pracovněprávních vztahů, je zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce, s účinností od 1. 1. 2007.

Dalšími právními předpisy, které obsahují pracovněprávní úpravu, jsou zejména:

1. Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.
2. Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, významných dnech a o dnech pracovního klidu v týdnu, ve znění pozdějších předpisů.
3. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
4. Zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce.
5. Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
6. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
7. Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole.
8. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy.
9. Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku v dopravě.
10. Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

1.1 Prameny práva a pracovního práva

Prameny práva

Pojem pramen práva je možno pojmout z hlediska dvou základních smyslů.

Materiální pramen práva je zdroj práva, který způsobuje, že je právo vnímáno takové, jaké je. Bývá utvářeno společenskopolitickými jevy, přičemž v jednotlivých etapách historického vývoje byly za pramen práva považovány zájmy národa, pracující třídy nebo či boží vůle. V současnosti lze za materiální pramen práva považovat jak zájmy společnosti, tak i určité společenské skupiny.

Formální pramen práva je zdroj práva, ve kterém je platné právo zachyceno a ze kterého o něm můžeme získat faktické informace.

Chápání pramenů práva a jejich důležitost je především otázkou konkrétního právního řádu a právní kultury, do níž tento právní řád náleží. (Kubínková, Stránský, 2009)

Prameny pracovního práva

Za základní pramen pracovního práva lze jednoznačně považovat Listinu základních práv a svobod člověka č. 2/1993 Sb., a zákoník práce č. 65/1965 Sb.

Právní předpisy upravují pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Jedná se o vztahy individuální, které probíhají jak mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, tak i mezi jednotlivými zaměstnanci navzájem a vztahy kolektivní mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi.

Zákoník práce upravuje pracovněprávní vztah, který vzniká mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a je uzavřen pracovní smlouvou či na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

1.2 Základní zásady pracovního práva

Podle prof. JUDr. Miroslava Běliny (2012), předního odborníka na pracovní právo, lze považovat za stěžejní tyto základní zásady:

1. Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance.
2. Uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce.
3. Spravedlivé odměňování zaměstnance.
4. Řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Jestliže se zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), snaží uplatnit v pracovněprávních vztazích tyto základní zásady, což po nastudování obsahu zákoníku práce nelze zpochybnit, pak je nutné zabývat se otázkou, proč je v praxi stále složitější podle zákoníku práce postupovat a jeho zásady naplňovat. V první řadě je potřeba uvědomit si, že pracovněprávní vztahy a jejich problematiku nelze vytrhnout z kontextu propojení a vazeb fungujících napříč celou společností. Vlivem prohlubující se recese dochází v České republice k oslabení podnikatelské síly a vlivem klesající platební morálky odběratelů se bortí odběratelsko-dodavatelské vztahy, což má jednoznačný dopad i na schopnost dodržovat své povinnosti vůči zaměstnancům. Zaměstnavatel se pak ve vztahu ke svým zaměstnancům dostává do pozice dlužníka. To mimo jiné oslabuje pozici organizace, jelikož loajální zaměstnanci se svými znalostmi a schopnostmi představují, jsou pro organizaci hodnotní a utvářejí její konkurenceschopnost na trhu.

Loajalita a motivace zaměstnance klesá souběžně s přibývajícím nevyplacenou mzdou či některými jejími složkami, nestabilitou pracovního prostředí a s celkově se zhoršujícím klimatem uvnitř společnosti. Pracovní klima se pak v praxi často zhoršuje nejen mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale i ve vzájemných interakcích mezi jednotlivými kolegy.

Zákoník práce může fungovat na základě výše uvedených čtyř základních zásad, jestliže jsou v pracovněprávních vztazích uplatněny morální principy. To však není

možné v případě, že prostředí, ve kterém pracovněprávní vztahy mají fungovat, je nestabilní a zásadní principy a podmínky fungování lze naplnit jen velmi zřídka.

2 INSPEKCE PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE

Vznik inspekce práce v České republice a její cíl

Ministerstvo práce a sociálních věcí kontroluje dodržování zákoníku práce a s ním i nařízení vlády, norem, vyhlášek a dalších souvisejících předpisů prostřednictvím Státního úřadu inspekce práce, který řídí jednotlivé inspektoráty práce a jejich inspektory.

Činnost inspektora se řídí zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“). Tento zákon upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností.

V roce 2013 uplyne 44 let od zahájení činnosti, která je nyní nazývána inspekce práce, avšak při svém zrodu byla nazývána odborný dozor nad bezpečností práce. Dne 20. 12. 1968 byl Národním shromážděním přijat zákon č. 174/1968, o státním dozoru nad bezpečností práce, na základě kterého s účinností od 1. 1. 1969 vznikl Český úřad bezpečnosti práce. Souhrnným pokračovatelem tohoto úřadu se stal Státní úřad inspekce práce, ačkoliv jeho působnost a metody činnosti jsou již rozdílné. Aktuální pojetí inspekce práce zahrnuje v souladu se zákonnou úpravou jednak kontrolu nad dodržováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, tak i celkovou kontrolu ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. Reaguje nejen na změny, které probíhají v České republice, ale i na situaci v rámci celé Evropy, a proto spolupracuje s orgány inspekce práce v zemích Evropské unie.

Státní úřad inspekce práce a jeho oblastní inspektoráty jsou orgány státní správy, jejichž hlavním úkolem je kontrola dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů, a to i těch, které se týkají bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V případech, které jsou shledány odůvodněnými, mohou orgány inspekce práce ukládat pokuty za spáchání přestupku nebo správního deliktu. Státní úřad inspekce práce je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Státní úřad inspekce práce a jednotlivé inspektoráty práce mají kromě kontrolní činnosti na starost i poradenství, konzultační a osvětovou činnost. Činnost úřadu a inspektorátů se řídí zákonem o inspekcii práce.

Hlavním cílem Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce by měla být především prevence, tedy snaha předcházet negativním jevům, které mají za následek pracovní úrazy, nemoci z povolání a v neposlední řadě i havárie technických zařízení. Základní myšlenky prevence jsou zakotveny v zákoníku práce, který je základním pracovněprávním předpisem platným v ČR a existuje již od roku 1965. V současnosti je platný a účinný zákoník práce registrovaný ve Sbírce zákonů pod č. 262/2006, Sb., ve znění pozdějších předpisů. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009)

2.1 Právní úprava inspekce práce a dozoru nad bezpečností práce v České republice

Jednotný systém státního odborného dozoru nad bezpečností práce byl zaveden v roce 1968 zákonem o státním odborném dozoru č. 174/1968 Sb., který stanovil, že v českých zemích vykonával dozor Český úřad bezpečnosti práce (ČUBP) a inspektoráty bezpečnosti práce (IBP). ČUBP měl sídlo v Praze a jako úřad se statutem ústředního orgánu státní správy zřídil vyhláškou č. 18/1969 Sb. celkem 9 inspektorátů, jejichž sídlem byla (až na jednu výjimku) krajská města.

Hlavními úkoly inspektorátů bezpečnosti práce bylo:

1. Provádění dozoru (kontrol).
2. Posuzování projektování dokumentací vybraných staveb.
3. Uplatňování požadavků bezpečnosti práce při uvádění staveb do provozu.
4. Vyšetřování pracovních úrazů.
5. Vyšetřování příčin provozních havárií technických zařízení.

6. Vydávání oprávnění a osvědčení k činnostem na vyhrazených technických zařízeních (zařízení se zvýšenou mírou rizika pro obsluhu a okolí – tlaková, zdvihací, elektrická a plynová).

Poslední jmenovaná činnost se stala v devadesátých letech minulého století náplní práce samostatné státní organizace, Institutu technické inspekce Praha fungujícího dodnes. Kromě činností uvedených v zákoně poskytovaly inspektoráty i poradenství pro zaměstnance a zaměstnavatele.

Přijetím zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, který nabyl účinnosti dnem 1. 7. 2005, se tento stav zásadním způsobem změnil. Zákon přinesl několik podstatných změn do dosavadní praxe inspektorátů i centrálního úřadu, a to zejména:

1. Zrušení Českého úřadu bezpečnosti práce a vytvoření Státního úřadu inspekce práce¹ v Opavě.
2. Zrušení inspektorátů bezpečnosti práce a vytvoření oblastních inspektorátů práce².
3. Rozšíření kontrolních pravomocí o komplexní kontroly dodržování povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů.
4. Zvýšení horní hranice pokut, a to z částky 500 000 Kč na 2 000 000 Kč.
5. Přesné vymezení skutkových podstat přestupků a správních deliktů, za něž lze uložit pokuty. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009)

2.2 Orgány inspekce práce a organizace státního odborného dozoru

Orgány inspekce práce v České republice jsou Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce.

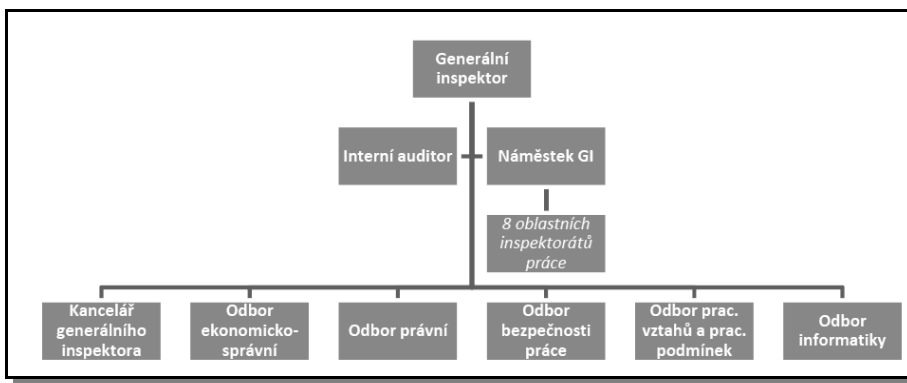
Státní úřad inspekce práce je řízen ústředním orgánem státní správy, kterým je Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky se sídlem Na Poříčním právu 1/376, Praha 2, PSČ 128 01. V čele Státního úřadu inspekce práce stojí generální

¹ Dále jen „Úřad“

² Dále jen „OIP“

inspektor jmenovaný ministrem práce a sociálních věcí. Sídlo Státního úřadu inspekce práce je od 1. 7. 2005 v Opavě. Generálním inspektorem je Mgr. Ing. Rudolf Hahn. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009)

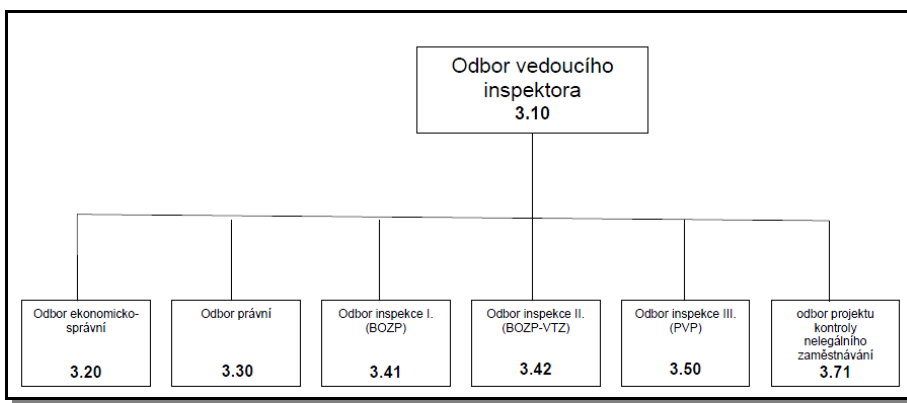
Obrázek 1: Organizační struktura Státního úřadu inspekce práce



Zdroj: interní zdroj SUIP

Státním úřadem inspekce práce jsou řízeny oblastní inspektoráty práce. V čele oblastních inspektorátů práce stojí vedoucí inspektoři jmenovaní po projednání s generálním inspektorem a ministrem práce a sociálních věcí. Vedoucím inspektorem Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu se sídlem Kladenská 103/105, Praha 6, PSČ 160 00 je JUDr. Jaroslav Stádník.

Obrázek 2: Organizační schéma Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu³



Zdroj: interní zdroj OIP

³ Platnost od 2. 1. 2012

Územní působnost oblastních inspektorátů práce je rozložena do osmi krajů:

1. „OIP 3 - OIP pro hlavní město Prahu (se sídlem v Praze).
2. OIP 4 - OIP pro Středočeský kraj (se sídlem v Praze).
3. OIP 5 - OIP pro Jihočeský kraj a Vysočinu (se sídlem v Českých Budějovicích).
4. OIP 6 - OIP pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj (se sídlem v Plzni).
5. OIP 7 - OIP pro Ústecký kraj a Liberecký kraj (se sídlem v Ústí nad Labem).
6. OIP 8 - OIP pro Královéhradecký kraj a pro Pardubický kraj (se sídlem v Hradci Králové).
7. OIP 9 - OIP pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj (se sídlem v Brně).
8. OIP 10 - OIP pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj (se sídlem v Ostravě).“ (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009, s. 23)

2.3 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci⁴ v mezinárodních souvislostech

Kvalitu BOZP států v rámci Evropské Unie⁵ lze srovnat a posuzovat, jelikož není nastaven jednotný systém organizace, a to ani v zemích, které jsou sdruženy v EU. Rovněž není zaveden systém, který by jednotně nastavil vykazování statistických ukazatelů a liší se definice pracovního úrazu. Některé státy registrují pracovní úrazy, kde pracovní neschopnost trvá jeden den.

V jednotlivých státech je kompetence inspektorů výrazně rozdílná. Inspektoráty práce na Slovensku zahrnují i činnosti, které v České Republice provádí Česká obchodní inspekce. V Rakousku jsou z kontrolních pravomocí vyjmuty některé obory činností, jako například zemědělství. Stavebnictví je z hlediska kontroly v Rakousku soustředěno do jednoho – centrálního inspektorátu. V Holandsku inspektoři pouze kontrolují, zda jsou plněna opatření v identifikaci rizik a plány na jejich odstranění zpracované specializovanými soukromými firmami s potřebnou akreditací.

⁴ Dále jen BOZP

⁵ Dále jen EU

V dalších zemích jsou ke kontrole BOZP přiřazeny i kontrolní pravomoci z oblasti hygieny práce apod.

Požadavky na kvalifikaci osob odborně způsobilých jsou rovněž rozdílné. Od 1. 1. 2007 je v České Republice účinný zákon č. 309/2005 Sb., který do jisté míry tuto oblast reguluje, například v Rakousku nebo Holandsku musí už řadu let mít „bezpečnostní technik“ státem garantované školení a zkoušky.

Prevence rizik a přístup států k této problematice se také výrazně liší. Principy jsou sice totožné, ale prostředky na jejich realizaci jsou většinou získávány z přebytků hospodaření specializovaných úrazových pojišťoven. V sousedním Rakousku pojišťovna AUVA vydává informační materiály s praktickými návody, jak organizovat péči o BOZP a zdarma je poskytuje podnikům. Mezi evropskými státy jsou však patrné snahy o sjednocování a vytváření mezinárodních standardů.

Obvykle se hovoří o postupném přizpůsobování české legislativy mezinárodním standardům. Přizpůsobování probíhá v zásadě ve dvou liniích:

1. Postupným přebíráním úmluv Mezinárodní organizace práce a jejich začleňováním do právního řádu ČR.
2. Implementací legislativy EU. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009)

3 PRACOVNÍ PRÁVO A INSPEKCE PRÁCE V ČR V PRAXI

Následující část bakalářské práce vychází z dlouholetých zkušeností a praxe, kterou autorka získala v rámci kontrolní činnosti na Oblastním inspektorátu práce pro hlavní město Prahu, kde od roku 2007 působí jako inspektorka pro oblast pracovněprávních vztahů.

Na základě výsledků šetření získaných empirickým výzkumem a sumarizací dat poskytnutých Oblastním inspektorátem práce pro hlavní město Prahu autorka označila oblasti pracovněprávních vztahů, ve kterých v současné době dochází k nejčastějšímu porušování příslušných ustanovení zákoníku práce. Na základě své praxe porovnává současnou právní úpravu některých problematických pasáží zákoníku práce a upozorňuje na její chybnou interpretaci ze strany účastníků pracovněprávních vztahů, především ze strany zaměstnavatele. V závěru se autorka zabývá otázkou, zda zákon o inspekci práce v návaznosti na zákoník práce v jeho současné právní úpravě je schopen postihnout konkrétní porušení ustanovení v zákoníku práce, tedy zda lze za jejich porušení udělit odpovídající sankci. Úvaha de lege ferenda směřem k zákonu o inspekci práce výsledně analyzuje a doplňuje současný obsah tohoto zákona v návaznosti na autorkou navrhované změny týkající se právní úpravy platného znění zákoníku práce.

Inspektoráty práce provádějí kontroly dodržování pracovněprávních předpisů na základě podnětů, či plánovaných koordinovaných akcí, na základě rozhodnutí Státního úřadu inspekce práce. Za období od 1. 1. 2012 do 25. 8. 2012 bylo zaevidováno celkem 6 319 podání podnětů, a to:

- 4 664 podnětů za porušování předpisů v oblasti pracovního práva a zákona o zaměstnanosti;
- 1 954 podnětů na nelegální zaměstnávání;
- 505 podnětů na porušování předpisů v oblasti bezpečnosti a zdraví při práci.

Celkem se jednalo o 7 123 jednotlivých podnětů do jednotlivých oblastí porušení předpisů.

Za srovnatelné období od 1. 1. 2011 do 25. 8. 2011 bylo zaevidováno celkem 3 730 podání podnětů, a to:

- 3 647 podnětů za porušování předpisů v oblasti pracovního práva.
- 416 podnětů na porušování předpisů v oblasti bezpečnosti a zdraví při práci.

Celkem se jednalo o 4 063 jednotlivých podnětů do jednotlivých oblastí porušení předpisů.(Interní zdroj SUIP)

Tabulka 1: Zjištěné a prokázané porušení vybraných ustanovení zákoníku práce v roce 2011 a 2012 a počet zjištění ⁶

		rok 2011	rok 2012	rok 2011 a 2012
Paragraf	Porušení v oblasti	Počet zjištění	Počet zjištění	Počet zjištění celkem
§ 16 odst. 1	rovné zacházení	5	1	6
§ 16 odst. 2	Diskriminace		1	1
§ 34 odst. 1 písm. a) - c)	náležitosti pracovní smlouvy	41	13	54
§ 38 odst. 1-3	povinnosti vyplývající z pracovního poměru	49	70	119
§ 49 odst. 1-3	dohoda o rozvázání pracovního poměru	3	11	15
§ 50 odst. 1	výpověď z pracovního poměru	1	1	2
§ 55 odst. 1	okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem		1	1
§ 56 odst. 1-2	okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem		7	7
§ 67 odst. 1-4	Odstupné	18	79	97
§ 74 odst. 1-2	dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (obecná ustanovení)	4		4
§ 75	dohoda o provedení práce	3	10	13
§ 77 odst. 1-3	dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (společná ustanovení)	10	9	19
§ 96 odst. 1-2	evidence pracovní doby	189	125	314
§ 109 odst. 1 a 4	mzda, plat a odměna z dohody	75	76	151
§ 111 odst. 1-3	minimální mzda	12	3	15
§ 112 odst. 1-3	zaručená mzda	275	90	365
§ 115 odst. 1-3	mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek	14	15	29
§ 116	mzda za noční práci	22	21	43
§ 118	mzda za práci v sobotu a v neděli	46	20	66
§ 141 odst. 1,3,4,5	splatnost mzdy	160	163	323
§ 222 odst. 1-4	náhrada mzdy	26	47	53
§ 313 odst. 1-2	potvrzení o zaměstnání	94	97	191
CELKEM		1047	860	1888

Zdroj: Interní zdroj SUIP

⁶ Údaje se týkají pouze Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu

3.1 Diskriminační chování v pracovně právních vztazích

Pojem diskriminace má v dnešní době široké uplatnění. Je bohatě užíván v každodenním životě i ve veřejných diskuzích. Pojem má výrazné emocionální konotace, setkáme se i s ironickým použitím. O diskriminaci se rovněž mluví v situacích, kdy lidé pocítují nespravedlnost. Podstatnější je však fakt, že mnoho lidí se cítí být tématem diskriminace osobně zasaženo.

V pracovněprávních vztazích se lidé setkávají s diskriminací pravděpodobně nejčastěji. Postiženému může vzniknout existenční, psychická, sociální či morálního újma. Mnohdy dochází i ke kombinacím vyjmenovaných možností. (Čížinský, Hubálek, 2006)

Stále častěji jsou zmiňovány pojmy jako je mobbing, bossing, staffing atd. Ujednání týkající se rovného zacházení a diskriminace je obsaženo v části první, hlavě IV § 16 zákoníku práce.

Zákonná právní úprava

„§ 16 zákoníku práce - Rovné zacházení a diskriminace

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem

je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

§ 17

Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.“ (Edice UZ, 2012, s. 12 - 13)

Případem diskriminace se může stát samotné přijímání do zaměstnání. Překážkou při získání zaměstnání může být pohlaví uchazeče, péče o děti mladší 15 let, barva pleti, ale také tělesná konstituce či celkový vzhled. Zaměstnavatel své rozhodnutí pak odůvodní jiným, nenapadnutelným důvodem.

Za diskriminaci lze dále považovat vyžadování dokladů, které s pracovním poměrem nesouvisí. Mezi takové dokumenty patří požadavek o výpis z Rejstříku trestů, prokazující bezúhonnost. V některých povoláních je tento požadavek oprávněný, ba přímo zásadní.

V rámci poradenství poskytovaného Inspektorátem práce bylo zjištěno, že zaměstnavatelé vyžadují některá další prohlášení, která se jeví jako diskriminační.

Jedná se nejčastěji o dotazy týkající se rodinného života, počtu dětí či dokonce sexuální orientace. U mladých dívek a žen vyžadují prohlášení, že během následujících tří až pěti let neotěhotní. Jednou z nejčastějších diskriminačních situací je oblast odměňování. Jednomu zaměstnanci může být za stejnou práci nabídnuta menší mzda či plat než ostatním. Diskriminace může probíhat i při udílení nenárokových složek či bonusů. V pracovněprávních vztazích se lidé často setkávají s obtěžováním. Může se tak stát ze strany nadřízeného – bossing či kolegy – mobbing.

Šetření diskriminačního jednání je obtížné, neexistují-li hmotné důkazy, kupříkladu dokumenty v písemné podobě, tzn. elektronická komunikace či dopis. Ostatní zaměstnanci z obavy o svou pozici většinou nechtějí svědčit a případ se pak uzavře jako neprokázaný.

3.2 Vznik a změny pracovního poměru

Vznik, změny a skončení pracovního poměru upravuje část druhá, hlava I až IV (§ 30 - 73a) zákoníku práce.

Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se zakládá písemnou pracovní smlouvou na základě ustanovení § 33 odst. 1 zákoníku práce. Obsah pracovní smlouvy a způsob jejího uzavření je uveden v ustanovení § 34 odst. 1 - 5 zákoníku práce.

Současná právní úprava ustanovení § 34 zákoníku práce uvádí, že:

„(1) Pracovní smlouva musí obsahovat

- a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,*
- b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,*
- c) den nástupu do práce.*

(2) Od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce.

(3) Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne (§ 350a) nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.

(4) Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně; totéž platí o změně pracovní smlouvy a o odstoupení od ní.

(5) Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy.

§ 34a

Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní

smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec.

Ustanovení § 34b zákoníku práce

(1) Zaměstnanci v pracovním poměru musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou konta pracovní doby (§ 86 a 87).

(2) Zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. U zaměstnavatele, jímž je stát, platí věta první jen tehdy, jedná-li se o výkon práce v těžce organizační složce státu.“ (Edice UZ, 2012, s. 15-16)

V praxi je však velice časté, že zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr písemně neuzavře.

Argumenty ze strany zaměstnavatele:

1. Nepřítomnost účetního pracovníka, který pracovní smlouvy připravuje.
2. Tzv. „práce na zkoušku“.

Skutečné důvody:

1. Nepřihlášení zaměstnance k účasti na sociálním a zdravotním pojištění, k dani z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a následné neplnění souvisejících povinností (měsíční odvody těmto institucím).
2. Nevyplacení mzdy, příplatků či náhrad.

Podle ustanovení § 36 zákoníku práce vzniká pracovní poměr dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

Bez písemně uzavřené pracovní smlouvy vyvstává otázka, kdy fakticky vznikl pracovní poměr a jaké jsou podmínky pracovněprávního vztahu bez písemného právního aktu.

Zaměstnavatel v takových případech nepostupoval v souladu s ustanovením § 34 odst. 4 zákoníku práce, protože neuzavřel pracovní poměr písemně. Zde je však zásadní

problém. Pracovní smlouva je dvoustranný právní akt uzavřený mezi dvěma stranami, tedy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Je proto nutné vycházet z faktu, že obě strany jsou povinny řídit se zákoníkem práce. Jestliže tomu tak není, může to způsobit vážný existenční dopad pro zaměstnance.

Dopad pro zaměstnance:

1. Nepřihlášení zaměstnance k účasti na zdravotním a sociálním pojištění – zaměstnanec je nucen pojištění doplatit, včetně vysokého penále, hrozí postih za neplnění vyživovací a alimentární povinnosti, splácení úvěrů, leasingů a exekuce na majetek.
2. Nedojde k náhradě mzdy za prvních 21 dnů trvání pracovní neschopnosti, následné neplnění ze strany správy sociálního zabezpečení po dobu nemoci.
3. Je ohrožen nárok na podporu v nezaměstnanosti.
4. Riziko při vzniku pracovního úrazu – nedojde k plnění povinností zaměstnavatele týkajících se nároku zaměstnance při pracovním úrazu.
5. Nevyplacení mzdy, příplatků a náhrad.
6. Nesplnění povinností zaměstnavatele při skončení pracovního poměru (není vystaveno potvrzení o zaměstnání, evidenční list důchodového pojištění, potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti a funkčních požitků a sražených zálohách, potvrzení o příjmu, případně posudek o pracovní činnosti).

Jestliže zaměstnavatel se zaměstnancem neuzavřel písemnou pracovní smlouvu, následně většinou nedochází ani k písemné změně pracovní smlouvy formou dodatků, ani k písemnému skončení pracovního poměru. Zaměstnanec tak skončí své působení u zaměstnavatele na základě ústního sdělení.

Při absenci písemné pracovní smlouvy má zaměstnanec právo podat žalobu k místně a věcně příslušnému soudu, ve výše uvedené věci v zákonném termínu. Zároveň může dát podnět ke kontrole k místně příslušnému Inspektorátu práce, a to podle místa výkonu práce zaměstnance. Inspektor práce je dle ustanovení § 8 písm. c) a d) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů mimo jiné povinen:

1. Chránit práva a právem chráněné zájmy kontrolované osoby.
2. Zachovávat mlčenlivost o totožnosti toho, kdo podal podnět k provedení kontroly. (Edice UZ, 2012)

V případě, že podávající inspektora této povinnosti písemně nezbaví, je téměř nemožné v rámci kontroly prokázat, zda uvedený zaměstnanec u kontrolovaného zaměstnavatele pracoval. Zaměstnavatel je povinen předložit seznamy zaměstnanců za požadované období. V případě, že zaměstnavatel zaměstnává osobu bez písemné pracovní smlouvy, téměř jednoznačně ho neuvede ani do seznamu zaměstnanců. Inspektor vázaný mlčenlivostí pak musí při kontrole vycházet z tohoto předloženého seznamu a může vyžadovat pouze písemné prohlášení, že seznam zaměstnanců ke dni zahájení kontroly, případně za kontrolované období, je úplný. Ze stejných důvodů pak nelze použít doklady ani písemnosti, které zaměstnanec v roli podávajícího inspektorovi poskytl. Kontrola může být nadále zaměřena na oblast týkající se původního podnětu, nebude však šetřen nedostatek u zaměstnance či bývalého zaměstnance, který podnět ke kontrole podal.

Jestliže podávající při kontrole zbaví inspektora povinnosti zachovávat mlčenlivost, lze použít případné doklady či písemnosti podávajícího, avšak inspektor nemůže zkoumat ani zpochybnit věrohodnost předložených dokumentů. Může je použít pouze jako vedlejší důkazní materiál. Při kontrole lze vycházet pouze z písemných, originálních a zaměstnavatelem předložených dokladů či jiných písemností.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že jestliže zaměstnavatel se zaměstnancem neuzavřeli pracovní smlouvu písemně podle ust. § 34 odst. 4, je pak velmi problematické uzavírat následné právní akty, jako dohody o změně pracovní smlouvy či ukončení pracovního poměru tak, aby uzavření bylo v souladu se zákoníkem práce.

Vzhledem ke skutečnosti, že tento problém je celorepublikově rozšířen a v rámci kontrolní činnosti ho v podstatě nelze řešit, nabízí se zásadní otázka, proč se stává právně odpovědný pouze zaměstnavatel, jestliže je pracovní smlouva dvoustranný právní akt mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jestliže jsou vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při výkonu závislé práce nazvány pracovněprávní, proč neupravuje zákon o inspekci práce i přestupky pro fyzické osoby, jež závislou práci vykonávají? V případě, že je zaměstnanec starší 18 let a právně

způsobilý, měl by být znalý základních ustanovení zákoníku práce, pokud chce být účastníkem pracovněprávních vztahů. I zde by mělo platit: „neznalost zákona neomlouvá“.

Další možností je, že zaměstnanec z důvodu absence písemné pracovní smlouvy nepřistoupí na výkon práce, neboť mu hrozí reálná sankce za přestupek, vyčíslená v zákoně o inspekci práce. Výkon s absencí písemné pracovní smlouvy má navíc za následek znevýhodněnou pozici zaměstnance proti zaměstnavateli a také neplnění povinností vůči státu, v podobě absence odvodů na zdravotním a sociálním pojištění, včetně povinných odvodů zaměstnavatele za zaměstnance a nezdaněného příjmu v případě vyplácení zaměstnance tzv. na ruku. V dnešní době nicméně platí, že nepřistoupí-li jeden zaměstnanec na podmínky zaměstnavatele, přistoupí na tyto podmínky jiný uchazeč.

Z praxe je zcela zjevné, že zaměstnanci může od tohoto kroku, byť učiněného v dobré víře a s vidinou podpisu pracovní smlouvy a splnění jejich podmínek, odradit jedině finanční dopad na jeho osobu.

Z výše uvedeného vyplývá, že takto porušovaná ustanovení zákoníku práce lze jen výjimečně prokázat. Zde vyvstává otázka, jaký přínos by sankce pro fyzickou osobu měla směrem ke kontrolní činnosti inspektora. Jednoznačně by se snížil počet přijatých a následně šetřených podnětů na jednotlivých inspektorátech. Jestliže by zaměstnanec takovýto podnět podal, byl by řešen v souladu se zákonem o inspekci práce souběžně se zaměstnavatelem i se zaměstnancem, tedy s oběma účastníky pracovněprávního vztahu, kteří způsobili, že jeho uzavření nebylo v souladu s ustanovením § 34 odst. 4, zákoníku práce, který říká, že „*pracovní smlouva musí být uzavřena písemně, totéž platí o změně pracovní smlouvy a o odstoupení od ní.*“ (Edice UZ, 2012, s. 16) Zaměstnanec by v takovém případě podával podnět ke kontrole i pro porušení ustanovení zákoníku práce týkající se jeho osoby.

Tématem práce „na černo“, správněji nelegálního zaměstnávání, se zabývá zákon č. 435/2004 Sb, o zaměstnanosti⁷, ve znění pozdějších předpisů, jehož dodržování nyní spadá pod kontrolní oblast inspektorátů práce. Ustanovení § 5 tohoto zákona definuje nelegální práci jako „*výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah.*“

⁷ Dále jen „zákon o zaměstnanosti“

(online, cit. 2013-2-15) Jedná se o práci, kterou osoba, v daném případě zaměstnanec, vykonává pro zaměstnavatele bez uzavřeného pracovněprávního vztahu nebo na vlastní živnostenské oprávnění, přičemž je mu práce přidělována zaměstnavatelem, používá jeho pracovní pomůcky a je nucen dodržovat další podmínky dané zákoníkem práce, např. dodržování pracovní doby. V těchto případech se mluví o zastřeném pracovním vztahu. Prokázáním nelegální práce se zaměstnavatel dopouští správního deliktu dle ustanovení § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti (Tamtéž), dle kterého mu hrozí sankce až do výše 10 000 000 Kč, nejméně však ve výši 250 000 Kč. Příslušné ustanovení § 140 odst. 4 písm. f) zákona o zaměstnanosti jasně hovoří o tom, že za správní delikt „se uloží pokuta“, zatímco pokud se fyzická osoba dopustí přestupku tím, že nelegální práci vykonává, pak zákon stanovuje, že za přestupek „lze uložit pokutu“ až do výše 100 000 Kč. Ačkoli se porušení zákona dopustí obě strany, v praxi je sankce uložena zaměstnavateli. Otázkou zůstává, jaký byl důvod k zaměstnávání bez uzavřeného pracovněprávního vztahu. Ze strany zaměstnavatele jsou pohnutky zřejmé – jedná se o výše popsané důvody, nepřihlášení zaměstnance k účasti na sociálním a zdravotním pojištění, k dani z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a následné neplnění povinností s tím souvisejících atd. Pokud takto definovaný pracovní vztah probíhá několik měsíců, nabízí se otázka, zda nezdaněné peníze vyplácené v hotovosti na ruku ve vyšší částce nevyhovují i „zaměstnanci“ samotnému. Situace se zpravidla mění v okamžiku, kdy „zaměstnavatel“ s vědomím toho, že je práce vykonávána bez uzavřené smlouvy, přestane peníze vyplácet. Pak se takto postižený zaměstnanec obrací na inspektorát práce ve snaze domct se spravedlnosti, aniž by si byl vědom toho, že k porušení zákona došlo i z jeho strany. Situaci ovšem nelze paušalizovat, neboť fakt, že člověk připustí možnost pracovat bez řádně uzavřeného pracovněprávního vztahu, je dán špatnou situací na trhu práce. Dotyčný je mnohdy donucen okolnostmi a ve snaze udržet si práci za každou cenu přistoupí na podmínky, o nichž ví, že nejsou v souladu se zákonem. Někteří zaměstnanci vykonávají práci v dobré víře, že zaměstnavatel s nimi nakonec smlouvu nebo dohodu písemně uzavře. Zákon o zaměstnanosti (online, cit. 2013-2-15) v případě zaměstnavatelů, ať už právnických nebo podnikajících fyzických osob, stanoví nekompromisně nejnižší hranici pokuty ve výši 250 000 Kč. To je u malých firem nebo podnikajících fyzických osob značně kontraproduktivní, neboť uložená sankce může mít radikální dopad

na chod podniku a může vést k propouštění stávajících zaměstnanců, zatímco k ukládání sankcí těm, kteří nelegálně pracují, se staví vágně. Pokud by obě strany byly sankcionovány na základě individuálního posouzení situace a výše uložená sankce by měla nejen represivní, ale i preventivní charakter, pozitivní dopady tohoto opatření by vedly k vyrovnání vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

3.3 Konec pracovního poměru

Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru v ustanovení § 48 odst. 1 zákoníku práce říká, že „*pracovní poměr může být rozvázán jen:*

1. *Dohodou.*
2. *Výpovědí.*
3. *Okamžitým zrušením.*
4. *Zrušením ve zkušební době.*“ (Edice UZ, 2012, s. 48)

Ukončení pracovního poměru výpovědí a zrušením ve zkušební době nepřináší téměř žádné nejasnosti. Alespoň to vyplývá z četnosti podnětů. Může se objevit snad jen v souvislosti s možnou diskriminací, tak, jak to může být vždy, když pracovní poměr končí.

Autorka se v této části zabývá rozvázáním pracovního poměru dohodou a okamžitým zrušením pracovního poměru dle ustanovení § 55 zákoníku práce.

Dohoda (ustanovení § 49 zákoníku práce) – současná právní úprava

„(1) *Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.*

(2) *Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná.*

(3) *Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.*“ (Edice UZ, 2012, s. 20)

Tvůrci zákoníku práce pravděpodobně nepočítali s vyšší pozicí zaměstnavatele, s celkovou situací na trhu práce a se stále se zhoršujícím sociálním chováním lidí. Dohoda má pro zaměstnavatele jednoznačnou výhodu:

1. Stanoví se datum skončení pracovního poměru dle potřeby.
2. Nevzniká nárok na odstupné ani na náhradu mzdy, nárok vzniká pouze v případě, že se jedná o dohodu z důvodů, které jsou uvedeny v ustanovení § 52 písmene a) až c) zákoníku práce:

- „a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část*
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část*
- c) stane-li se zaměstnavatel nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele.“ (Edice UZ, 2012, s. 20)*

Výše uvedené ujednání však musí být v dohodě o ukončení pracovního poměru uvedené.

V případě, že se zaměstnavatel se zaměstnancem svobodně dohodne na tomto způsobu ukončení, lze dohodu považovat za nejméně stresující způsob, zejména v případě, že zaměstnanec nastupuje u jiného zaměstnavatele, kde by mohl při zachování standardní výpovědní doby o nové místo přijít. Dohoda může fungovat jako kompromis ve chvíli, kdy jedna strana pracovního vztahu způsobila druhé straně osobní či pracovní problémy a tento způsob ukončení může být nejlepší cestou, jak ukončit spolupráci.

Inspektoráty práce však řeší případy, kdy zaměstnavatel zaměstnance nátlakem přesvědčí či přímo přinutí, aby dohodu podepsal. V opačném případě mu způsobí každodenní stres na pracovišti a poté si najde záminku, na základě které s ním okamžitě zruší pracovní poměr.

Na inspektorát přichází zaměstnanci různého pohlaví, věku i vzdělání, kteří ještě takto vynucenou dohodou nepodepsali, avšak pracovní problémy se odrážejí na jejich psychickém stavu a oni stojí před rozhodnutím, zda:

1. Dohodu nepodepsat, jelikož z práce odejít nechtějí a nechtějí se nechat zastrašit; o jiné práci neví a budou ji těžce hledat.

2. Dohodu podepsat, protože nemohou dál pracovat v takovém prostředí, nadřízený je bude hlídat, vymýšlet nesmyslné a nesplnitelné úkoly a jinak je šikanovat.

V případě, že zaměstnanec dohodu nepodepsal, lze jeho situaci hodnotit jak z právního hlediska, tak i z hlediska morálního, což zákoník práce neumožňuje. Zaměstnanec má jen dvě možnosti:

1. Dohodu nepodepsat a dál vykonávat svou práci pro zaměstnavatele v souladu s pracovní smlouvou a náplní práce. V případě šikany ze strany vedení reagovat především písemně a shromažďovat důkazy pro případný soud vedený v této věci.
2. Dohodu podepsat, jestliže mu psychika neumožňuje další setrvání u zaměstnavatele, jelikož dopad na zdraví a blízké okolí by byl mnohem vážnější než řešení šikany či jednání zvaného mobing a bossing.

Je-li již dohoda podepsána, zbývá pouze varianta podat žalobu u místně a věcně příslušného soudu, neboť jedině soud může posoudit, zda nedošlo k závadovému jednání ze strany zaměstnavatele.

Inspektorát práce nemá vyšetřovací pravomoc, a proto nemůže zkoumat, za jakých okolností byla dohoda o ukončení pracovního poměru uzavřena. V jeho pravomoci je pouze posoudit věcnost a správnost předloženého dokumentu, tedy zda je uzavřená dohoda o ukončení pracovního poměru v souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce.

Každý zaměstnanec by si měl před podepsáním dohody o ukončení pracovního poměru uvědomit, že jen těžko lze její neplatnost prokázat. Obzvláště důležité je neunáhlit se v případě, že se zaměstnanec po skončení pracovního poměru bude registrovat na úřadu práce. V tomto případě se podpora v nezaměstnanosti krátí a tím vzniká paradoxní situace, neboť zaměstnavatel ušetřil na odstupném, které by jinak musel vyplatit, kdyby byly v dohodě uvedeny skutečné důvody, pro které byl pracovní poměr ukončen, avšak zaměstnanci, který o nárok na odstupné přichází, je navíc krácena podpora v nezaměstnanosti.

Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem (ustanovení § 55 zákoníku práce), současná právní úprava:

(1) Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,

- a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,*
- b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.*

(2) Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. (Edice UZ, 2012, s. 21 - 22)

Zákoník práce ve znění tohoto ustanovení jasně neodpovídá na otázku, kterou si pokládá řada zaměstnavatelů i zaměstnanců: „Co je vlastně porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem?“ Jediné jasné vysvětlení je uvedeno pod písm. a) výše zmíněného ustanovení. To je však nedostačující. Jestliže se zaměstnavatel domnívá, že nastaly důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru, měl by mít pro své rozhodnutí dostatek argumentů a důkazů, které i případný soud vyhodnotí tak, že jednání zaměstnance skutečně vážně ohrozilo fungování organizace.

Nejčastěji používané okamžité zrušení pracovního poměru dle ustanovení § 55 zákoníku práce:

1. Neomluvená absence delší než 1 týden.
2. Výkon práce pod vlivem alkoholu či omamných a návykových prostředků.
3. Odcizení svěřených hodnot.

4. Méně často nedodržování bezpečnosti práce, nepoužívání ochranných osobních pracovních pomůcek. (Edice UZ, 2012)

V těchto a podobných případech skutečně dochází k porušení tak závažnému, že zaměstnavateli mohou nastat vážné provozní komplikace a finanční ztráty, které lze v mnoha případech přesně vyčíslit. V případě obžaloby záleží pouze na soudu, zda důvody uzná jako oprávněné.

Jelikož není v zákoníku práce konkrétněji vymezeno, kdy je zapotřebí toto ustanovení zákoníku práce použít, zaměstnavatelé toho může využít. Většinou ústně sdělí zaměstnanci své důvody, kupříkladu argumentuje úbytkem hotovosti v pokladně či úbytkem zboží. Paradox nastává, když zaměstnanec u uvedené inventury nebyl přítomen, popřípadě byl nemocen či na dovolené. Zaměstnavatel uvede argumenty, případně vyčíslí údajné ztráty a nabídne zaměstnanci, aby ihned podepsal dohodu o ukončení pracovního poměru. Zaměstnanec, který dohodu podepsat odmítne, jelikož si je vědom nedodržení některého bodu ustanovení, § 250 - 252 zákoníku práce ze strany zaměstnavatele, je „odejit“ podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. (Edice UZ, 2012) Zaměstnavatel si i přesto důvod pro ukončení pracovního poměru najde. Jeden z nejčastějších důvodů, proč se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr je odcizení svěřených hodnot. Tato problematika je zakotvena v ustanovení § 250 - 252 zákoníku práce jako Odpovědnost za škodu a její obecná odpovědnost. Zaměstnavatel však zpravidla není schopen přesně a prokazatelně porušení těchto povinností ze strany zaměstnance specifikovat.

V případě, že zaměstnavatel využije ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce s vědomím, že se takto zbavuje zaměstnance, který je pro něj nadbytečný, a vyhne se tím veškeré právní odpovědnosti, která mu dle zákoníku práce vzniká, musí tak činit s vědomím, že bude muset poskytnout důkazy svědčící pro jeho jednání u místně a věcně příslušného soudu, kam se může zaměstnanec obrátit z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru. Výše uvedeným se zabývá ustanovení § 69 - 72 zákoníku práce.

3.4 Neplatné rozvázání pracovního poměru

Současná právní úprava

Ustanovení § 69 zákoníku práce:

„(1) Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada podle věty první přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

(2) Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit; soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

(3) Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že jeho pracovní poměr skončil dohodou,

- a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,*
- b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit; v těchto případech má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby. (Edice UZ, 2012, s. 24 - 25)*

Ustanovení § 70 zákoníku práce:

„(1) Dal-li zaměstnanec zaměstnavateli neplatnou výpověď nebo zrušil-li neplatně zaměstnanec pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnavatel oznámil zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, pracovní poměr trvá i nadále. Nevyhová-li zaměstnanec výzvě zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla, ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce.

(2) Rozvázal-li zaměstnanec pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec u něho dále pracoval, platí, pokud se se zaměstnancem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že jeho pracovní poměr skončil dohodou,

- a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,*
- b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.*

(3) V případech uvedených v odstavci 2 nemůže zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatňovat náhradu škody.“ (Edice UZ, 2012, s. 25)

Ustanovení § 71 zákoníku práce:

„Při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru se postupuje při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy nebo platu obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem (§ 69). Zaměstnavatel právo na náhradu škody pro neplatnost dohody uplatňovat nesmí.“ (Tamtéž)

Ustanovení § 72 zákoníku práce:

„Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.“ (Tamtéž, s. 26)

Zákoník práce zde jednoznačně definuje práva zaměstnance i zaměstnavatele v případě, že dojde k neplatnému rozvázání pracovního poměru a stanovuje kroky, které předcházejí případné žalobě na neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí,

okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou u věcně a místně příslušného soudu.

3.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr upravuje část třetí, ustanovení § 74 - 77 zákoníku práce:

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr zahrnují dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce.

Dohoda o pracovní činnosti se svým pojetím blíží pracovnímu poměru, jelikož zakládá účast na zdravotním a sociálním pojištění a zaměstnavatel je povinen vést evidenci odpracované pracovní doby, je zde definována 15 denní výpovědní doba a rozsah práce v průměru poloviny stanovené týdenní pracovní doby, která se však posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti sjednána, nejdéle však za období 52 týdnů a to v případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace. Zásadní rozdíl mezi dohodou o pracovní činnosti a uzavřeným pracovním poměrem je zakotven v ustanovení § 77 odst. 3 zákoníku práce. Zde je uvedena úprava, která pro dohodu o pracovní činnosti neplatí. Zaměstnavatel se zaměstnancem si však může podmínky, uvedené v tomto ustanovení písemně sjednat písemně sjednat. (Edice UZ, 2012)

Dohoda o provedení práce má oproti dohodě o pracovní činnosti velmi obecnou právní úpravu, avšak v jejím důsledku představuje v pracovněprávním vztahu často nečitelné podmínky, za kterých lze dohodu o provedení práce uzavřít. Důsledky nevhodně uzavřené dohody o provedení práce dopadají v tomto případě jednoznačně na stranu zaměstnance.

Zákonná právní úprava

Ustanovení § 74 zákoníku práce – Obecné ustanovení:

„(1) Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.

(2) V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.“ (Edice UZ, 2012, s. 26)

Ustanovení § 75 zákoníku práce – Dohoda o provedení práce:

„Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.“ (Tamtéž)

Ustanovení § 76 zákoníku práce – Dohoda o pracovní činnosti:

„(1) Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin.

(2) Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

(3) Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. Není-li sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou smluvních stran ke sjednanému dni; jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.“ (Tamtéž)

Ustanovení § 77 zákoníku práce – Společné ustanovení:

(1) Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně, jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci.

(2) Dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně, jinak jsou neplatné; jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci.

(3) Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o

- a) převedení na jinou práci a přeložení,
- b) dočasné přidělení,
- c) odstupné,
- d) pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,
- e) překážky v práci na straně zaměstnance,
- f) dovolenou,
- g) skončení pracovního poměru,
- h) odměňování (dále jen "odměna z dohody"), s výjimkou minimální mzdy, a
- i) cestovní náhrady.

(4) Právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou je možné sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem, a to za podmínek uvedených v § 199, 206 a v části deváté. U dohody o provedení práce a u dohody o pracovní činnosti musí však být vždy dodržena úprava podle § 191 až 198 a § 206. (Edice UZ, 2012, s. 26)

Zásadní, avšak v praxi záměrně opomíjené je ust. § 74 odst. 1 zákoníku práce: „Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.“ (Tamtéž)

Jestliže se hovoří o dohodách konaných mimo pracovní poměr, má se na mysli dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce.

Zákonodárci se při tvorbě zákoníku práce jednoznačně podílí na skutečnosti, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nejsou transparentní, což je zakotveno hned ve druhém odst. ustanovení § 74 zákoníku práce: „V dohodách

o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.“ (Edice UZ, 2012, s. 26)

Z tohoto ustanovení tedy také vyplývá, že není povinen vést ani evidenci odpracované pracovní doby.

Jestliže u uvedených dohod není povinnost zaměstnavatele rozvrhnout pracovní dobu, potažmo evidenci odpracované pracovní doby, jak lze následně odvodit, zda odměna z dohod, která zaměstnanci náleží, odpovídá skutečně odpracovaným hodinám, za které měla být poskytnuta, je-li takto v dohodě sjednána.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, které jsou uzavřeny na základě písemné dohody o pracovní činnosti, či dohody o provedení práce jsou v pracovních vztazích využívány velice často. Lze říci, že dohoda o pracovní činnosti se svým právním pojetím velice blíží pracovnímu poměru založenému pracovní smlouvou. Tím, že dohoda o pracovní činnosti zakládá účast na zdravotním a sociálním pojištění, je jejím specifikem pouze práce vykonávaná v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, viz. ust. §76 odstavce 2 a 3 zákoníku práce. Další odklon od pracovní smlouvy je ve způsobu zrušení dohody o pracovní činnosti, viz. ust. § 76 odst. 5 zákoníku práce.

Jednoznačně největší problém je znatelně viditelný při využívání dohod o provedení práce. Zde jakoby zákonodárci chránili zájmy zaměstnavatelů natolik, že zcela legálně umožňují zaměstnancům porušit snad vše, co je v zákoníku práce zakotveno.

Zákoník práce v ustanovení § 74 zákoníku práce říká, že: „*Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.*“ (Tamtéž)

Zaměstnavatel, který bude chtít striktně dodržet povinnosti, které mu ukládá zákoník práce, by se mohl ptát:

1. Jaký je ideální poměr zaměstnanců v pracovním poměru a uzavřených dohod konaných mimo pracovní poměr, v tomto případě dohod o provedení práce v organizaci?
2. Na jaký druh práce, či rozsah činnosti mohu uzavřít dohodu o provedení práce?
3. Jaký mi hrozí postih, když poruším zákoník práce a kdy ho vlastně v tomto případě porušuji?

Podobných otázek existuje více, ale i tak by stačilo, jestliže zákoník práce jednoznačně odpověděl alespoň na výše uvedené. Jestliže zákoník práce funguje na principu „co není zakázáno, je dovoleno“ a přitom věnuje dohodám o provedení práce minimum pozornosti, je zde možné téměř všechno.

Na otázku č. 1 v zákoníku práce odpověď není. V praxi fungují zaměstnavatelé, kteří mají dohodu o provedení práce uzavřenou u osmi z deseti zaměstnanců. Jednoznačně zajišťují těmito dohodami plnění svých úkolů Call centra, a hlídací agentury. Lze říci, že zde pracují především studenti v prvním případě a důchodci v případě druhém. Zaměstnavatel nemá problém administrativně – ne fyzicky nepřekročit stanovených 300 hodin v kalendářním roce. Vždyť dohoda o provedení práce neurčuje horní hranici odměny. Musí odpovídat pouze minimální mzdě, kterou určuje Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě a nejnižších úrovních zaručené mzdy, která se určuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin. Sníží-li zaměstnavatel počet vykázaných odpracovaných hodin, zvýší odměnu. Často se proti tomu nebrání ani dotčení zaměstnanci. Nejsou totiž přímo poškozeni.

Na otázku č. 2 zákoník práce odpověď také neposkytne. Na dohodu o provedení práce pracují zaměstnanci v jakékoli pozici v různých oborech. Jistě by zákoník práce mohl jednoznačněji možnost uplatnění dohody o provedení práce zakotvit.

Existují tyto důvody, proč je pro zaměstnavatele využití dohody o provedení práce výhodné:

1. Dohoda o provedení práce nezakládá účast na sociálním a zdravotním pojištění, zaměstnavatel proto neodvádí sociální a zdravotní pojištění za firmu, což činí 25% sociální pojištění, 9% zdravotní pojištění.
2. U dohody o provedení práce není povinné vést evidenci odpracované pracovní doby, nelze tedy posoudit, zda zaměstnavatel vyplatil odměnu z dohody ve sjednané výši.
3. Pro zaměstnavatele je výhodné i ustanovení § 77 odst. 2 zákoníku práce – Společné ustanovení.

„(2) Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o

- a) převedení na jinou práci a přeložení,*
- b) dočasné přidělení,*
- c) odstupné,*
- d) pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,*
- e) překážky v práci na straně zaměstnance,*
- f) dovolenou,*
- g) skončení pracovního poměru,*
- h) odměňování (dále jen "odměna z dohody"), s výjimkou minimální mzdy, a*
- i) cestovní náhrady.*

Výše uvedené se tedy na dohody konané mimo pracovní poměr nevztahuje, není-li mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem písemně sjednáno.“ (Edice UZ, 2012, s. 26)

Zaměstnavatel je zde minimálně svázán zákoníkem práce, což ovšem nepřináší stejnou výhodu pro zaměstnance v případě, že práce, kterou vykonává, by měla být zajišťována zaměstnancem v pracovním poměru.

3.6 Pracovní doba a doba odpočinku

Pracovní dobu a dobu odpočinku upravuje část čtvrtá, hlava I až IX (ustanovení § 78 - 100) zákoníku práce.

Aby mohl inspektor správně posoudit evidenci odpracované pracovní doby z hlediska nároku zaměstnance týkající se dodržování přestávky v práci na jídlo a oddech, nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami či v týdnu a dále oblasti odměňování, především mzdy nebo náhradního volna za práci přesčas, náhradního volna nebo náhrady mzdy za svátek, příplatku za noční práci, mzdy a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a mzdy a příplatku za práci v sobotu a v neděli, musí

mít k dispozici písemnou „evidenci“, která odpovídá ustanovení § 96 odst. 1 zákoníku práce.

Současná právní úprava

Ustanovení § 96 odst. 1 zákoníku práce – Společná ustanovení o pracovní době a době odpočinku

„(1) Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce

a) odpracované

1. směny [§ 78 odst. 1 písm. c)],

2. práce přesčas [§ 78 odst. 1 písm. i) a § 93],

3. další dohodnuté práce přesčas (§ 93a),

4. noční práce (§ 94),

5. doby v době pracovní pohotovosti (§ 95 odst. 2),

b) pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel [§ 78 odst. 1 písm. h) a § 95].“ (Edice UZ, 2012, s. 31)

Zůstává však otázkou, zda „evidence“ vedená zaměstnavatelem odpovídá skutečnosti, či zda je vytvořena pouze pro případ, jestliže je požadována inspektorem při provádění kontrole. V případě, že nejsou náhrady či příplatky za dané období uvedeny ve mzdovém listě, nelze předpokládat, že zaměstnavatel předloží takovou „evidenci“, z které by nárok na jejich poskytnutí zaměstnanci vyplýval.

Zaměstnavateli by pak hrozila sankce uvedená za tento správní delikt podle ustanovení § 15 zákona o inspekci práce. Platí-li současná úprava, že je pouze na zaměstnavateli povinnost vést evidenci odpracované pracovní doby, jak lze u něj prokázat případné nedodržování zákoníku práce v uvedeném bodě?

Jako případ z praxe lze uvést šetření podnětu, které se týkalo právě porušování zákoníku práce tím, že nebyly dodržovány přestávky v práci na jídlo a oddech a dále

byly uvedeny nedostatky v oblasti náhrad a příplatků konkrétně za práci přesčas, za svátek, za noční práci a příplatku za práci v sobotu a v neděli.

V rámci místního šetření na provozovnách této společnosti byly jednotlivými manažery ke kontrole předloženy originální knihy docházek, ze kterých jednoznačně vyplynula porušení zákoníku práce v kontrolované oblasti i překročení ročního limitu u dohod o provedení práce, která dále korespondovala i s obsahem podnětu.

Odpovědný zástupce zaměstnavatele, který byl ke kontrole zplnomocněn, však vydal písemné stanovisko, které vycházelo právě z ustanovení, kdy evidenci odpracované pracovní doby vede zaměstnavatel. Jelikož byl on ustanoven odpovědným zástupcem v případě prováděné kontroly, zpochybnil existenci a pravdivost údajů, které knihy docházek obsahovaly, a vydal písemné čestné prohlášení, kde uvedl, že evidence nejsou platné, jelikož manažeri provozoven nebyli pověřeni k vedení evidence odpracované pracovní doby uvedeným způsobem.

Zaměstnavatel nepředložil žádný závazný písemný předpis ani pokyn, jakým způsobem je vedena evidence odpracované pracovní doby a kdo za její vedení odpovídá.

Jelikož ani v tomto případě nebyl inspektor zbaven povinnosti zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, které se v souvislosti s prováděnou kontrolou o podávajícím dozví, nebylo možno informace získané z podnětu konfrontovat se zaměstnavatelem. Nebylo možno ani evidence docházky z jednotlivých pracovišť posoudit jako evidenci odpracované pracovní doby vedenou zaměstnavatelem tak, jak je uvedeno v ustanovení § 96 odst. 1 zákoníku práce, jelikož odpovědný zástupce kontrolované osoby předložil evidenci, která dle jeho písemného prohlášení byla jediná zaměstnavatelem uznaná, coby originální a věcně správná. Tato „evidence“ se ovšem jednoznačně v údajích rozcházela se zjištěnými skutečnostmi.

Inspektor tak musel konstatovat, že: *„vykonanou kontrolou všech požadovaných a předložených originálních dokladů a dalších písemností ve věci předmětu kontroly, nebyl zjištěn nedostatek, který by zakládal skutkovou podstatu správního deliktu – nebylo zjištěno neplnění stanovených povinností vyplývajících pro zaměstnavatele ze zákoníku práce v platném znění.“*

V současné době má zaměstnanec jedinou možnost, a to využívat průběžně ustanovení § 96 odst. 2 zákoníku práce:

„Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a pořizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.“ (Edice UZ, 2012, s. 31)

Na základě tohoto ustanovení je pak nutné řešit případné rozdíly a nejasnosti se zaměstnavatelem ihned. Jedině tak lze předejít dlouhotrvajícím nesprávně uvedeným údajům v evidenci odpracované doby vedené zaměstnavatelem. S praxe je však zřejmé, že zaměstnanci tohoto práva v dostatečné míře nevyužívají, nebo jim je toto právo ze strany zaměstnavatele odepíráno.

3.7 Péče o zaměstnance

Ujednání týkající se pracovních podmínek zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby je obsažen v části desáté, předně IV (ustanovení § 239 - 247) zákoníku práce

Přestože v zákoníku práce a jeho právní úpravě je zakotveno ustanovení, které definuje pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek i zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby, není jednoduché zajistit jejich fungování v praxi. V mnoha případech tomu brání právě zákonná úprava, která má za následek chybné interpretační schopnosti zaměstnavatelů a vágnost této úpravy, která ve svém důsledku není schopna zajistit jasný právní výklad.

Zákonná právní úprava ustanovení § 241 odst. 1 a 2 zákoníku práce

„(1) Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn těž k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.

(2) Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká

závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.“ (Edice UZ, 2012, s. 66)

Kdo však stanoví a rozhodne, zda se jedná o vážné provozní důvody? Je pouze v kompetenci manažerů, nastavit provoz společnosti tak, aby mohly být splněny stanovené cíle. Nelze se domnívat, že je možné proniknout do organizace a bez podrobného a hlubokého zmapování a následného pochopení celého mechanismu fungování rozhodnout, zda se jedná o vážné provozní důvody, nebo jestli je to pouze nezájem managementu zaměstnat tak rizikovou skupinu, jako jsou zaměstnanci s dětmi.

Zaměstnanec, či zaměstnankyně jsou přesvědčeni o skutečnosti, že u zaměstnavatele, jehož provoz dobře znají, není důvod, pro který by zaměstnavatel nemohl vyhovět jejich žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnavatel přesto jejich žádost posoudí záporně. S uvedenými důvody většinou zaměstnanec nesouhlasí.

Řeší-li se tento případ v rámci kontrolního šetření, či obrátí se zaměstnanec s dotazem na inspektorát práce, lze pouze zkonstatovat, že proti sobě postavené důkazy může posoudit jedině místně a věcně příslušný soud. Inspektor pouze posoudí, zda byla žádost zaměstnance podána zaměstnavateli písemně a zda zaměstnavatel na žádost také písemně odpověděl včetně zdůvodnění zamítnutí žádosti.

3.8 Osobní spis, potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek

Ujednání týkající se potvrzení o zaměstnání je obsaženo v části třinácté, hlavě VII (ustanovení § 313) zákoníku práce

Zákonná úprava – ustanovení § 313 zákoníku práce

„(1) Při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm

- a) *údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,*
- b) *druh konaných prací,*
- c) *dosaženou kvalifikaci,*
- d) *odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,*
- e) *zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,*
- f) *údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.*

(2) Údaje o výši průměrného výdělku, o tom, zda pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem rozvázány z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvláště hrubým způsobem, a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.“
(Edice UZ, 2012, s. 84)

V případě, že zaměstnavatel zaměstnanci nevydá potvrzení o zaměstnání při skončení pracovního poměru, znamená to pro zaměstnance obrovské znevýhodnění jak na trhu práce, tak při evidenci na úřadu práce a žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Zde je uchazeč sice zaevidován, ale nelze mu přiznat nárok na podporu v nezaměstnanosti mimo jiné právě v případě absence potvrzení o zaměstnání.

Na inspektorát práce se obrazejí bývalí zaměstnanci s podnětem ke kontrole právě z důvodu nevydání potvrzení o zaměstnání.

Jestliže zaměstnavatel nemůže prokázat doklad o předání potvrzení o zaměstnání při skončení pracovního poměru, mělo by to znamenat jednoznačné porušení

ustanovení § 313 odst. 1 zákoníku práce. Zaměstnavatel ale při kontrole předloží kopii potvrzení o zaměstnání s datem vystavení, které je totožné s datem skončení pracovního poměru.

Na základě znění příslušného ustanovení lze pouze konstatovat, že zaměstnavatel potvrzení o zaměstnání vydal. Zákoník práce jednoznačně neříká nic o tom, zda o předání zaměstnanci musí mít zaměstnavatel písemný záznam. Jestliže zaměstnavatel písemně prohlásí, že potvrzení o zaměstnání zaměstnanci předal, nabízí se otázka, zda by inspektorát při stanovení sankce obstál při případném soudním sporu se zaměstnavatelem.

V současné době je aktuální problém, kdy někteří zaměstnavatelé ve snaze uniknout před existenčními problémy svých společností své firmy převádějí na osoby, které lze jen velice těžce, či většinou nemožně kontaktovat nebo dohledat, společnost není v insolvenční, avšak nefunguje a nelze s ní navázat kontakt. Pak se bývalí zaměstnanci těchto společností (týká se i podnikající fyzické osoby, která eviduje zaměstnance) díky nesplnění povinností zaměstnavatele při skončení pracovního poměru ocitají před neřešitelným existenčním problémem, kdy nemají nárok na sociální pomoc státu a ocitají se ve ztíženém postavení při hledání nového zaměstnání. Přesto, že na takto vzniklé situaci nemá zaměstnanec žádný podíl, jsou dopady pro něj mnohdy katastrofální. Zde je na místě pouze intuitivně vnímat jakékoli rizikové chování zaměstnavatele, které by mohlo naznačovat případnou snahu o mimozákonný postup týkající se řešení problémů své společnosti, či fyzické osoby v roli zaměstnance.

Velice úzce s uvedenou skutečností souvisí i situace matek na mateřské, či rodičovské dovolené. Zde se na inspektorát obrazejí zoufalé matky (mohou to být i otcové čerpající rodičovskou dovolenou), které ve snaze zkontaktovat svého zaměstnavatele často zjistí, že přestože je stále veden v obchodním rejstříku, či fyzická podnikající osoba v rejstříku živnostenského podnikání, na adrese uvedené jako sídlo společnosti se nezdržuje, telefon a e-mail je nefunkční a jiný kontakt veřejně neexistuje.

Jestliže tyto skutečnosti zjistí zaměstnanec, je bohužel zpravidla jisté, že ke stejnému závěru dospěje i jakýkoli kontrolní orgán. Tedy, že kontrola nemohla být provedena, jelikož se zaměstnavatele nepodařilo zkontaktovat.

Zde pravděpodobně zcela nefunguje zákonná právní úprava, podle které pracují např. živnostenské úřady, městský soud v Praze, či krajské soudy. Pravidla, podle kterých lze získat živnostenské oprávnění, založit právnickou osobu, či zaregistrovat její sídlo jsou naprosto v rozporu se zájmy společnosti. Jak jinak lze chápat virtuální sídla, či zaevidované adresy v polorozbořených objektech? Již při prvních šetřeních ještě před konečnými právními kroky je zřejmé, že se jedná pouze o fiktivní adresy a samotný vznik společnosti, či změna sídla v rejstříku je na samé hraně zákona, či ještě lépe – je využíváno znatelných trhlin, vytvořených v právní legislativě.

PRAKTICKÁ ČÁST

4 ZÁKONÍK PRÁCE V PRAXI

Provedené empirické šetření vychází z východisek zmíněných v teoretické části bakalářské práce. Šetření probíhalo formou dotazníku prostřednictvím sociálních sítí a dále pak na Oblastním inspektorátu práce pro hlavní město Prahu v rámci konzultačních hodin.

4.1 Dotazník

Pro ověření teoretických východisek byla zvolena forma kvantitativního výzkumu dotazníkovou metodou. Dotazník obsahoval 20 otázek rozdělených do tří kategorií. V první kategorii odpovídali respondenti na demografické otázky:

- Jste muž či žena?
- Jaký je váš věk?

Druhá kategorie cílila na zjištění postavení respondentů v pracovněprávním vztahu a jejich zkušeností. Obsahovala otázky:

- Jste účastníkem pracovně právních vztahů jako:
- Do jaké míry se orientujete v zákoníku práce?
- Myslíte si, že zaměstnanci všeobecně znají svá práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích?
- Jakým způsobem by mělo probíhat vzdělávání týkající se pracovněprávních vztahů?
- Řešil(a) jste v posledních pěti letech pracovněprávní problém?
- Můj problém se týkal oblasti:

- Jak jste výše uvedený problém řešil(a)?
- Byl(a) jste spokojen(a) s vyřešením problému?
- Domníváte se, že by měl být finančně postižen i zaměstnanec, který pracoval u zaměstnavatele bez pracovní smlouvy?
- Domníváte se, že by měl zaměstnavatel mít povinnost odsouhlasit měsíční evidenci odpracované pracovní doby zaměstnancem, který jí písemně odsouhlasí?
- Domníváte se, že by se měly zrušit dohody o provedení práce, jelikož se používají i tam, kde by měla být pracovní smlouva?
- Souhlasíte s názorem, že zaměstnavatel se chová tak, jak mu to zaměstnanci umožní?
- Domníváte se, že zákoník práce chrání více zájmy:

Třetí kategorie otázek zjišťovala zkušenosti respondentů s kontrolní činností Inspektorátu práce a názory na činnost inspektorů

- Znáte kompetence Inspektorátů práce?
- Domníváte se, že by se měly Inspektoráty práce zabývat každým podnětem?
- Měl by se Inspektorát práce zabývat diskriminací, i když je jasné, že ji nelze prokázat?
- Domníváte se, že zaměstnanci státní správy mají lepší pracovní a finanční podmínky, než zaměstnanci v soukromém sektoru?
- Domníváte se, že by mohli být zaměstnanci inspektorátu práce podjati?

Kompletní znění dotazníku, včetně škál možných odpovědí je k dispozici v příloze A.

4.2 Vzorek a postup výzkumu

Vzorek a postup výzkumu

Dotazník, jeho první část byl v elektronické podobě uveřejněn v období od 6. 2. 2013 do 20. 2. 2013 na internetových stránkách www.vyplnto.cz, pod názvem Uplatnění zákoníku práce v praxi. Výzkumu se zúčastnilo 68 respondentů ve věku od 18 let.

Druhá část dotazníku byla přístupná v období od 6. 2. 2013 do 20. 2. 2013 Oblastním inspektorátu práce pro hlavní město Prahu v rámci konzultačních hodin. Výzkumu se zúčastnilo 60 respondentů ve věku od 18 let.

Zdroje

Níže je uveden seznam obsahující odkazy na nejvýznamnější stránky, ze kterých se respondenti (dle refereru) dostali na stránky www.vyplnto.cz, kde mohli vyplnit výše zmíněný dotazník:

- nezjištěno (47.4%)
- spoluzaci.cz (18.1%)
- vyplnto.cz (14%)
- google.cz (5.3%)
- facebook.com (3.5%)

Souběžně s elektronickou verzí byly dotazníky postoupeny klientům Oblastního inspektorátu práce v rámci poradenské činnosti. Zde se výzkumu zúčastnilo 60 respondentů. Výsledky obou výzkumů se v několika níže uvedených otázkách jednoznačně liší:

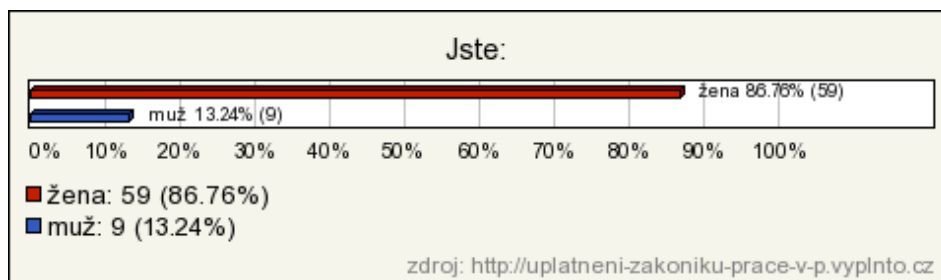
- Jste účastníkem pracovně právních vztahů jako:
- Řešil(a) jste v posledních pěti letech pracovněprávní problém?

Důvodem je skutečnost, že respondenti z OIP přicházejí s problémy, podněty, či dotazy, se kterými se osobně setkali, či je v pracovněprávních vztazích řešili jako účastníci těchto vztahů.

Zastoupení mužů a žen

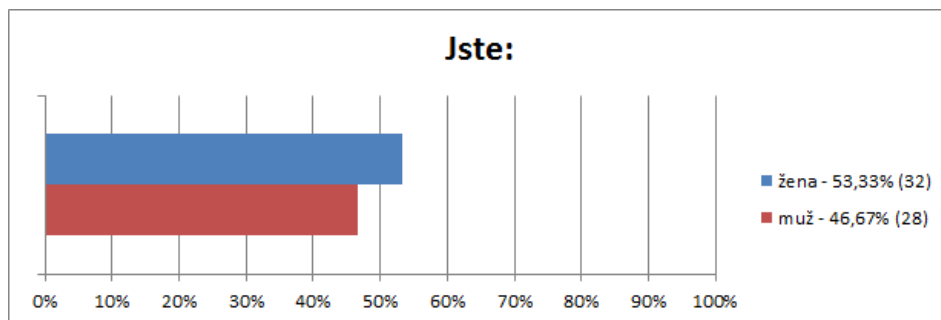
Na internetu ženy odpovídaly v počtu 59, tj. 86,76 %, oproti 6 mužům, tj. 13,24 %. Lze tedy říci, že celkově se průzkumu zúčastnily především ženy. Stejně tak tomu bylo i u dat získaných z OIP, kde se průzkumu zúčastnilo 32 žen, tedy 53,3 % a 28 mužů, tedy 46,67 %.

Graf 1: Pohlaví dotazovaných na internetu



Zdroj: www.vyplnto.cz

Graf 2: Pohlaví dotazovaných na OIP



Zdroj: autorka práce

Věková kategorie

Respondenti byli zastoupeni ve všech věkových skupinách téměř rovnoměrně. Nejvíce respondentů v OIP ale vycházelo z věkové skupiny více než 55 let. Nejméně jich bylo ve skupině 31 – 40let. Skupina 18 – 30 let čítala 16 respondentů, tj. 26,67 %, skupina 31 – 40 let 8 respondentů, tj. 13,33 %, skupina 41 – 55let 17 respondentů, tedy 28,33 % a nejpočetnější skupina 55 a více byla tvořena 19 respondenty, tedy 31,67 % z celkového počtu dotázaných.

Oproti průzkumu na OIP, je na internetu zastoupeno jednoznačně opačné věkové složení respondentů. Nejvíce dotazovaných odpovídalo ve věku od 18 - 30 let, celkem 32 lidí, tj. 47,06 %, hojně byla zastoupena i věková skupina 31 - 40 let, celkem 21 lidí, tj. 30,88 %. Nad 55 let odpovídal pouze jeden respondent, tj. 1,47 %.

Forma pracovněprávního vztahu respondentů

OIP navštívilo nejvíce zaměstnaných lidí (31, tj. 51,67 %), nezaměstnaných bylo rovných 21, tj. 35,00 %. Rodičů na mateřské či rodičovské dovolené bylo 7 (11,67 %) a zaměstnavatelů bylo nejméně, totiž 1 (1,67 %).

Nejvíce respondentů – 45 lidí, tj. 66,18 % bylo ze skupiny lidí v pracovněprávním vztahu zaměstnance. 12 odpovídajících, tedy 17,65 % bylo nezaměstnaných, 6, tedy 8,82 % bylo na mateřské či rodičovské dovolené a 5 odpovídajících (7,35 %) čítali zaměstnavatelé.

4.3 Interpretace výsledků výzkumu

Otázka č. 4

Do jaké míry se orientujete v zákoníku práce?

Tato otázka nejlépe ukázala orientaci respondentů v zákoníku práce.

26 návštěvníků OIP, tedy 43,33 % přiznalo pouze základní povědomí o existenci zákoníku práce, naopak 8 respondentů, tedy 13,33 % si myslí, že se v problematice orientují velice dobře. Pouze 2 lidé, tedy 3,33 % nemá o svých znalostech představu.

Na internetu vyšly odpovědi překvapivě pozitivně. Respondenti se v zásadě orientují – tak jich odpovědělo 40, tj. 58,82 %. Z celkového počtu respondentů pouze jeden uvedl, že se v zákoníku práce neorientuje vůbec, což znamená 1,47 % z celkového počtu odpovědí.

Obrázek 3: Do jaké míry se orientujete v zákoníku práce?



Zdroj: www.vyplnto.cz

Otázka č. 5

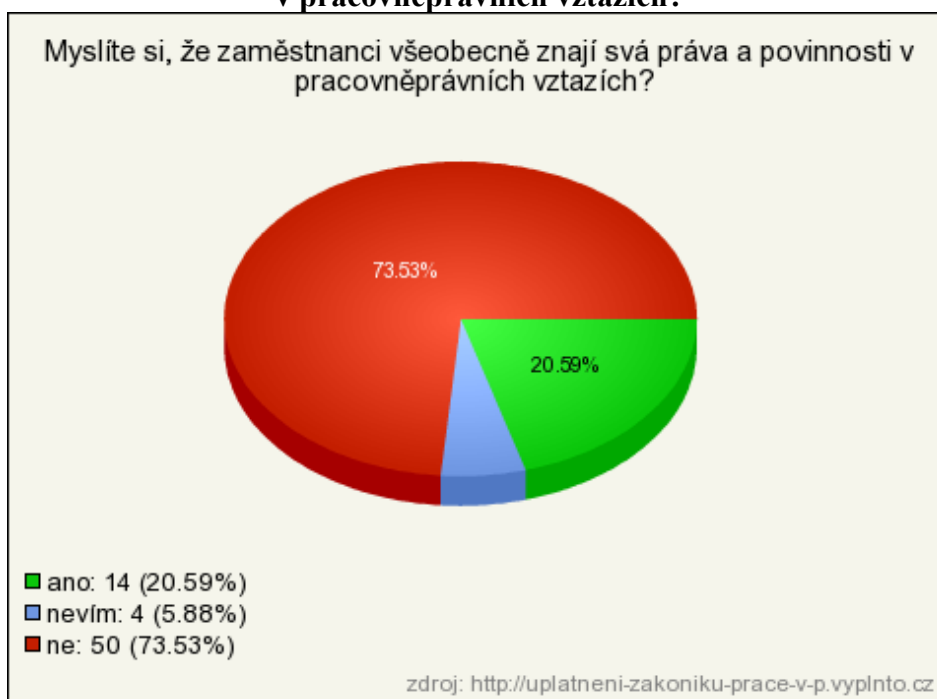
Myslíte si, že zaměstnanci všeobecně znají svá práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích?

Tato otázka cíleně navazuje na otázku č. 4.

Z odpovědí je zřejmé, že většina respondentů, která navštívila OIP se ve svých právech a povinnostech spíše neorientuje. Z celkového počtu jich 39, tedy 65 % odpovědělo, že svá práva v pracovněprávních vztazích nezná. Znalost potvrdilo 15 dotázaných, tedy 25 %.

Respondenti na internetu jsou též spíše přesvědčeni, že zaměstnanci svá práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích neznají. Tuto odpověď označilo 50 lidí, tj. 73,53 %.

Obrázek č. 4: Myslíte si, že zaměstnanci všeobecně znají svá práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích?



Zdroj: www.vyplnto.cz

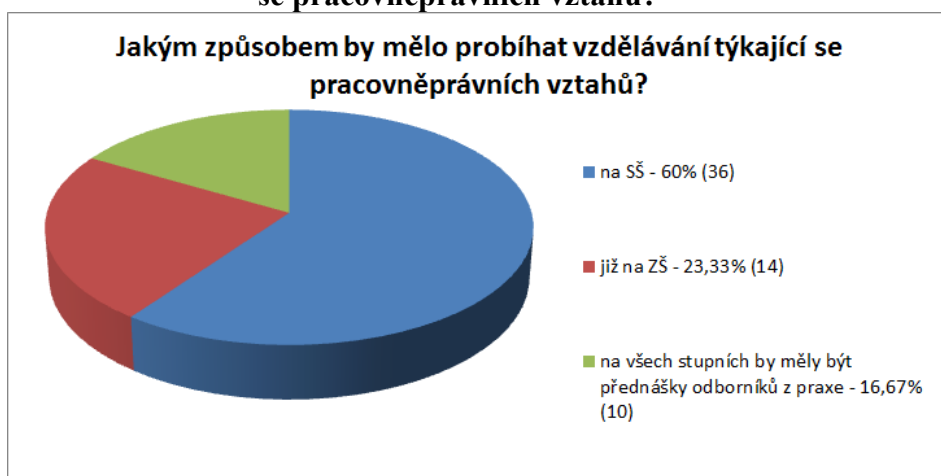
Otázka č. 6

Jakým způsobem by mělo probíhat vzdělávání týkající se pracovněprávních vztahů?

Tato otázka jasně prokázala potřebu vzdělávání v dané problematice, a to nejlépe v rámci středoškolského vzdělávání. Takový je názor 36 respondentů, tedy 60 % z celkového počtu dotázaných na OIP. Praxe odborníků se zde jeví jako nedoceněná. Tuto možnost uvedlo pouze 10 lidí, tedy 16,67 %.

Výsledek je podobný jako u průzkumu uskutečněného na OIP. Podle respondentů by to měly být opět střední školy (35 respondentů – 51,47 %), které by měly zajišťovat vzdělání a informovanost pro vstup na pracovní trh. 22 respondentů, tedy 32,35 % se shodlo na tom, že by měly na všech stupních škol probíhat přednášky odborníků z praxe a pouze 11 (16,18 %) se domnívá, že by vzdělání v této oblasti mělo být umožněno již na základní škole.

Obrázek č. 5: Jakým způsobem by mělo probíhat vzdělávání týkající se pracovněprávních vztahů?



Zdroj: autorka práce

Otázka č. 7

Řešil(a) jste v posledních pěti letech pracovní problém?

Jednalo se o povinnou otázku, kdy musel respondent zvolit jednu z nabízených odpovědí, podle které se mu případně zobrazily další otázky.

Jednoznačná odpověď ukazuje, že na OIP přicházejí pouze ti lidé, kteří se již osobně do sporu či problému se zaměstnavatelem dostali. 60 dotázaných, tj. 100 % odpovědělo kladně.

Na internetu se z dotázaných 44, tj. 64,71 % setkala s problémem v pracovním vztahu.

Otázka č. 8

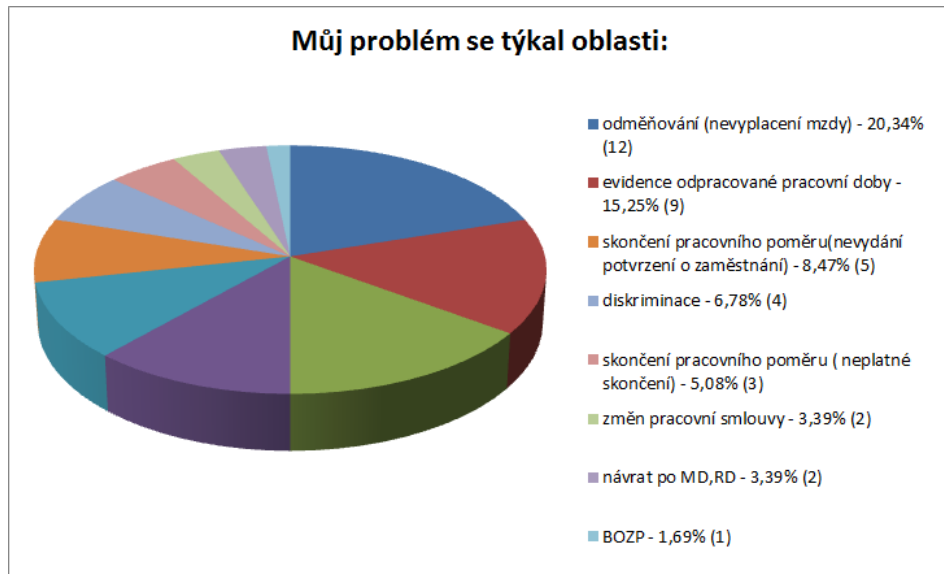
Můj problém se týkal oblasti:

Tato otázka si kladla za cíl zjistit, jaké jsou nejčastější problémy v pracovních vztazích.

Podle očekávání je v současnosti, jak vyplynulo z odpovědí na OIP nejrozšířenější porušování zákoníku práce v oblasti odměňování. Na tento fakt poukázalo 28 respondentů, tj. 47,45 % dotázaných. Další oblasti jsou zde zastoupeny téměř rovnoměrně.

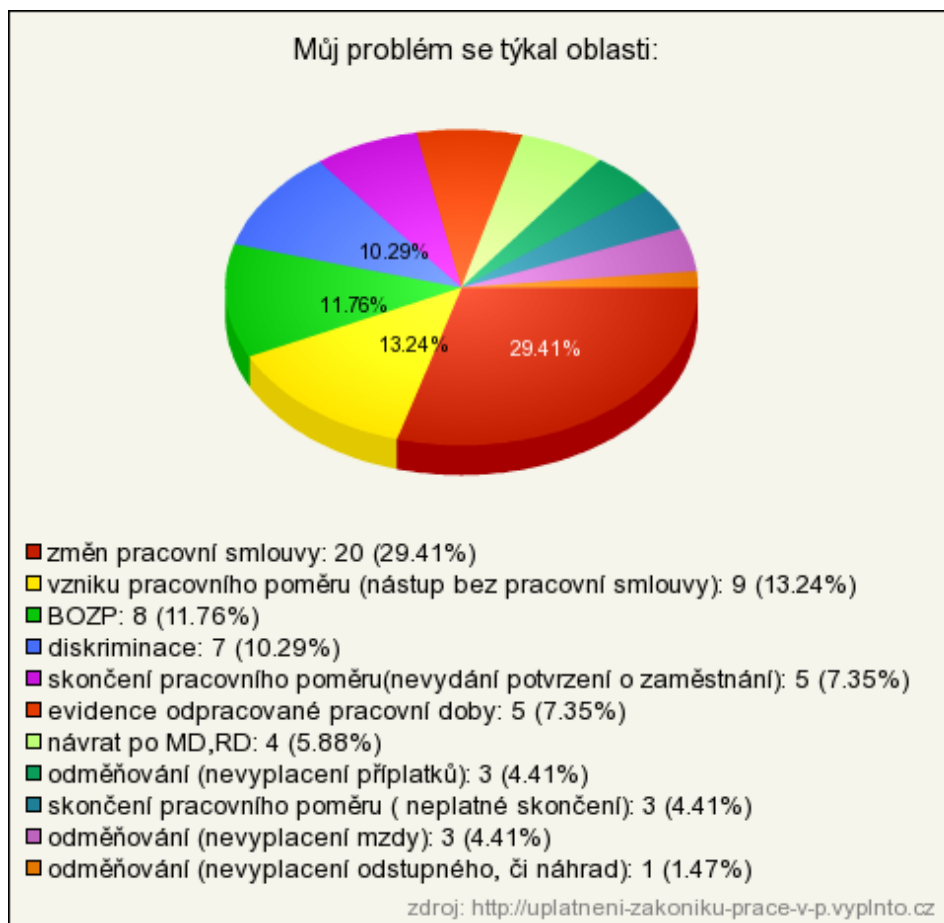
Ve srovnání s prvním dotazníkem dopadlo šetření této otázky na internetu naprosto odlišně. Odměňováním se zabývalo pouze 10 účastníků průzkumu, tj. 10,29 %. Naopak 20 lidí, tj. 29,41 % z celkového počtu účastníků uvedlo jako problém oblast změn pracovního poměru.

Obrázek č. 6: Můj problém se týkal oblasti



Zdroj: autorka práce

Obrázek 7: Můj problém se týkal oblasti:



Zdroj: www.vyplnto.cz

Otázka č. 9

Jak jste výše uvedený problém řešil(a)?

Tato otázka měla za cíl doplnit souvislosti problémů v pracovněprávních vztazích. Zjišťovala, jak zaměstnanci nejčastěji řeší své problémy. Zda komunikují s přímým nadřízeným, či volí jinou formu řešení.

Z odpovědí získaných na OIP je zřejmé, že se respondenti nejprve snaží řešit své problémy s nadřízeným a následně přichází podat podnět k prošetření na OIP. Soudní spor je zde až na posledním místě – pro ten se rozhodli pouze 3 respondenti, tedy 5 % dotázaných.

Z odpovědí na internetu vyplývá, že respondenti jednali především s nadřízeným (42 účastníků, tj. 61,76 %) a s vedením společnosti (20 lidí, tedy 29,41 %). Pouze 6 respondentů využilo OIP a příslušný soud. Jednalo se o 8,82 % z celkového počtu zúčastněných.

Obrázek č. 8: Jak jste výše uvedený problém řešil(a)?



Zdroj: autorka práce

Obrázek č. 9: Jak jste výše uvedený problém řešil(a)?



Zdroj: www.vyplnto.cz

Otázka č. 10

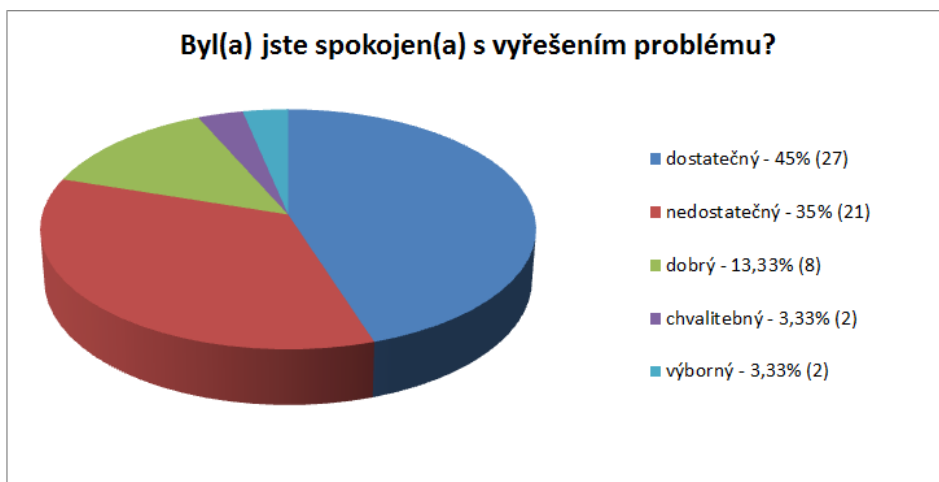
Byl(a) jste spokojen(a) s vyřešením problému?

Povinná otázka, respondent se musel rozhodnout mezi odpověďmi „výborný“, „chvalitebný“, „dobrý“, „dostatečný“ a „nedostatečný“.

Z otázky č. 10 vyplývá existence komunikační bariery mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, či nekompetentnosti managementu v řešení pracovněprávních sporů. Celých 80 % dotázaných na OIP nebylo s vyřešením sporu spokojeno. Jelikož byla mezi respondenty většina těch, kteří přišli podnět ke kontrole teprve podat, či žádat o radu, jak problém řešit, není zde možné předpokládat, že jejich nespokojenost byla spojena s postupem prošetření podnětu na OIP.

Z průzkumu na internetu však vyplynulo, že respondenti byli schopni vyřešit svůj problém uspokojivě ve většině případů. Výborného řešení problému se dočkalo 9 respondentů (13,24 %), chvalitebného 21 (30,88 %) a dobrého 20, tj. 29,41 %. 14 lidí, tj. 20,59 % svůj problém nevyřešilo vůbec a 4 (5,88 %) jen dostatečně.

Obrázek č. 10: Byl(a) jste spokojen(a) s vyřešením problému?



Zdroj: autorka práce

Otázka č. 11

Domníváte se, že by měl být finančně postižen i zaměstnanec, který u zaměstnavatele pracoval bez pracovní smlouvy?

Odpovědi na tuto otázku úzce souvisí se slabou znalostí zákoníku práce, jelikož pouze 13 respondentů na OIP, tedy 21,67 % odpovědělo kladně. Negativní dopad práce zaměstnance bez pracovní smlouvy není ještě v naší republice účastníky pracovněprávních vztahů zcela jasně vnímán, neboť 36 dotázaných (60 %) odpovědělo zamítavě.

I na internetu účastníci průzkumu v počtu 35, tj. 51,47 % z celkového počtu respondentů, odmítají postih pro zaměstnance, který u zaměstnavatele pracuje bez pracovní smlouvy. Lze se tak domnívat, že porušení spatřují především na straně zaměstnavatele. Avšak 21 (30,88 %) z celkového počtu by postihovalo i samotné zaměstnance.

Otázka č. 12

Domníváte se, že by měl zaměstnavatel mít povinnost odsouhlasit měsíční evidenci odpracované pracovní doby zaměstnancem, který jí písemně odsouhlasí?

Tato otázka byla položena za účelem zjistit, kolik lidí by uvítalo větší transparentnost ve vedení evidence odpracované pracovní doby.

V této otázce měli respondenti OIP takřka jednoznačný názor, což dokládá 49 kladných odpovědí, tedy 81,67 %. 5 dotázaných, tj. 8,33 % by s takovou povinností zaměstnavatele nesouhlasilo.

Větší transparentnost vedení evidence odpracované pracovní doby a její prokazatelné odsouhlasení zaměstnancem považuje na internetu za aktuální problém 39 lidí, tj. 57,35 % z celkového počtu účastníků. Pouhých 8 dotázaných (11,76 %) by odsouhlasení evidence zaměstnavatelem nevidělo jako povinnou a 21 dotázaných, tj. 30,88 % se k této otázce vyjádřilo odpovědí „nevím“.

Otázka č. 13

Domníváte se, že by se měly zrušit dohody o provedení práce, jelikož se používají i tam, kde by měla být pracovní smlouva?

Tato otázka se dotýkala poměrně aktuálního tématu. Problematiky, která trápí mnoho nezaměstnaných.

Záporné odpovědi (39 dotázaných, tj. 65 %) na OIP převažují nad kladnými (21, tj. 35 %). Znamená to tedy, že existence dohod o provedení práce je vnímána rozporuplně. Pravděpodobně záleží na vlastní pozitivní, či negativní zkušenosti každého jedince s prací konanou mimo pracovní poměr.

Odpovědi na internetu byly stejně překvapivé, neboť je dohoda o provedení práce i s jejími možnými negativními dopady především pro zaměstnance v praxi stále akceptována, což potvrdilo 40 účastníků, tj. 58,82 % z celkového počtu zúčastněných. 28 (41,18 %) dotázaných by tuto změnu uvítalo.

Otázka č. 14

Znáte kompetence Inspektorátů práce?

Přestože byl průzkum prováděn právě na OIP kompetence Inspektorátů práce zná pouze nadpoloviční většina dotázaných, tedy 32 lidí, což je 53,33 %.

U této otázky se neprojevil výrazný rozdíl ani v odpovědích na internetu. Kompetence Inspektorátu práce neznalo 37 účastníků, tj. 54,41 % z celkového počtu zúčastněných.

Otázka č. 15

Domníváte se, že by se měly Inspektoráty práce zabývat každým podnětem?

Je pochopitelné, že ti co na OIP přicházejí, se cítí být poškozeni, a proto jsou přesvědčeni, že je potřeba, aby se Inspektorát práce zabýval každým podnětem, který je mu postoupen.

34 lidí, tj. 50 % z celkového počtu zúčastněných na internetu se vyjádřilo pro možnost šetřit každý podnět, který je na Inspektorát práce postoupen. Výsledek obou průzkumů se tak nelišil.

Obrázek č. 11: Domníváte se, že by se měly Inspektoráty práce zabývat každým podnětem?



Zdroj: autorka práce

Obrázek č. 12: Domníváte se, že by se měly Inspektoráty práce zabývat každým podnětem?



Zdroj: www.vyplnto.cz

Otázka č. 16

Měl by se Inspektorát práce zabývat diskriminací, i když je jasné, že ji nelze prokázat?

Z většiny kladných odpovědí na OIP lze usoudit, že pouhý fakt, že se problémem člověka někdo zabývá i přesto, že nelze očekávat adekvátní výsledek, je pro poškozeného mnohdy dostatečnou satisfakcí. Na toto poukazuje 50 dotázaných respondentů, tj. 83,33 % všech zúčastněných.

Na internetu účastníci projevili zájem, aby se Inspektoráty práce zabývaly diskriminací bez ohledu na to, zda lze případný podnět ke kontrole prokázat. Tento názor prezentovalo 49 účastníků, tj. 72,06 % z celkového počtu zúčastněných.

Obrázek č. 13: Měl by se Inspektorát práce zabývat diskriminací, i když je jasné, že ji nelze prokázat?



Zdroj: autorka práce

Obrázek č. 14: Měl by se Inspektorát práce zabývat diskriminací, i když je jasné, že ji nelze prokázat?



Zdroj: www.vyplnto.cz

Otázka č. 17

Souhlasíte s názorem, že zaměstnavatel se chová tak, jak mu to zaměstnanci umožní?

U většiny dotázaných na OIP přetrvává názor, že jsou zaměstnavatelé v pracovněprávních vztazích jednoznačně nadřazení. Zaměstnanci jsou přesvědčení, že v komunikaci mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nedochází ve většině případů k demokratickému dialogu. Proto na uvedenou otázku negativně odpovědělo 52 respondentů, tj. 86,67 %.

Z odpovědí respondentů na internetu prakticky vyplynulo totéž, a tedy že zaměstnavatelé mají v pracovněprávním vztahu oproti zaměstnancům z hlediska jejich interakce jednoznačně lepší postavení.

Obrázek č. 15: Souhlasíte s názorem, že zaměstnavatel se chová tak, jak mu to zaměstnanec umožní?



Zdroj: autorka práce

Obrázek č. 16: Souhlasíte s názorem, že zaměstnavatel se chová tak, jak mu to zaměstnanec umožní?



Zdroj: www.vyplnto.cz

Otázka č. 18

Domníváte se, že zaměstnanci státní správy mají lepší pracovní a finanční podmínky, než zaměstnanci v soukromém sektoru?

U této otázky je možné pozorovat vliv médií, která přináší aktuální informace týkající se fungování Úřadů práce a dalších orgánů Státní správy. Časté reorganizace znesnadňují práci jejich zaměstnancům, kteří řeší opakující se stresové situace. 48 dotázaných na OIP, tedy 80 % z celkového počtu se nedomnívá, že by zaměstnanci státní správy měli lepší pracovní a finanční podmínky, než zaměstnanci v soukromém sektoru. 9 respondentů, tj. 15 % odpovědělo, že se mají zaměstnanci Inspektorátu práce lépe než jiní zaměstnanci.

Respondenti na internetu se v počtu 34 odpovědí (52,31 % z celkového počtu zúčastněných) nedomnívají, že by zaměstnanci státní správy měli v současné době lepší pracovní a finanční podmínky, než zaměstnanci v soukromém sektoru. 20 respondentů (30,77 %) ale odpovědělo ve prospěch zaměstnanců inspektorátu práce.

Otázka č. 19

Domníváte se, že by mohli být zaměstnanci inspektorátu práce podjatí?

Zde se výsledky obou částí průzkumu shodují. Respondenti spíše připouštějí možnost podjatosti inspektorů, která by mohla za určitých okolností nastat.

Výsledek odpovídá pravděpodobně všeobecnému názoru na podjatost kontrolních orgánů státní správy, neboť na OIP 32 dotázaných, tedy 53,33 % odpovědělo, že za určitých okolností by mohl být Inspektorát práce předpojatý, 20 dotázaných (33,33 %) svými odpověďmi potvrdilo svou domněnku o předpojatosti inspektorátu. Pouhých 8 dotázaných, tedy 13,33 % věří v nepředpojatost zaměstnanců inspektorátu

Na internetu možnost podjatosti za určitých okolností označilo za pravděpodobnou 35 dotázaných, tj. 51,47 % a 23, tj. 33,82 % dotázaných se domnívá, že jsou zaměstnanci Inspektorátu práce skutečně předpojatí. Pouze 10 respondentů, tj. 14,71 % si myslí opak.

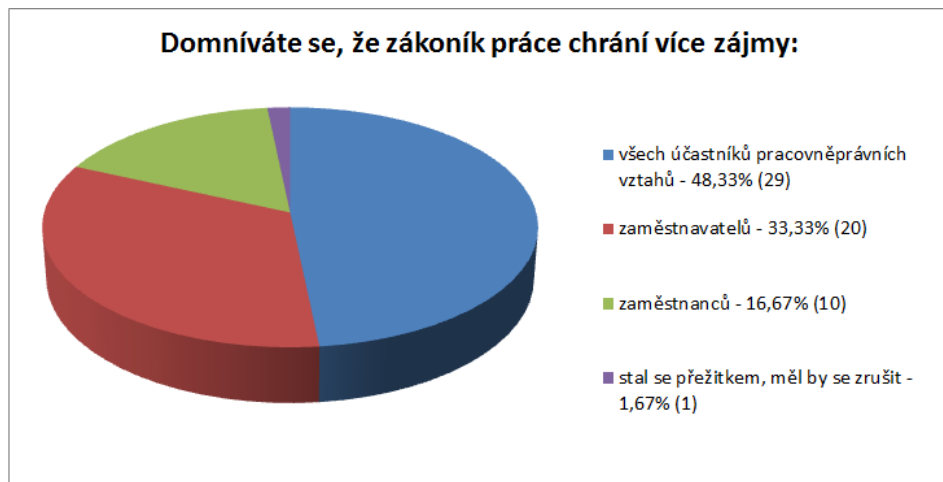
Otázka č. 20

Domníváte se, že zákoník práce chrání více zájmy:

Z odpovědí respondentů na OIP je zřejmé, že má zákoník práce v České republice stále své opodstatnění a může hájit zájmy všech zúčastněných stran. O tom je přesvědčeno 29 dotázaných, čili 48,33 % z dotazovaných. Podle 20 dotázaných, tj. 33,33 % chrání zákoník práce spíše zájmy zaměstnavatelů, jen 10 respondentů (16,67 %) se domnívá, že je tomu tak u zaměstnanců a podle jediného (1,67 %) respondenta je zákoník práce přežitkem.

Účastníci průzkumu na internetu jsou přesvědčeni, že zákoník práce chrání zájmy všech účastníků pracovněprávních vztahů. Pouze 5 respondentů pokládá zákoník práce za přežitek. Jedná se tedy pouze o 7,35 % z celkového počtu zúčastněných.

Obrázek č. 17: Domníváte se, že zákoník práce chrání více zájmy:



Zdroj: autorka práce

Obrázek č. 18: Domníváte se, že zákoník práce chrání více zájmy:



Zdroj: www.vyplnto.cz

Závěry dotazníkového šetření

Z empirického šetření a praktických poznatků autorky je zpracována úvaha de lege ferenda, která navrhuje případné změny v zákonné úpravě, doporučení a praktické návrhy na změnu stávajících vzorců chování, jednání a rozhodování subjektů v pracovněprávním vztahu. Na začátku výzkumné práce byly na základě teoretických východisek stanoveny hypotézy.

Dotazníkové šetření je součástí praktické části bakalářské práce, která jako celek poukazuje na teorii a praxi pracovně právních vztahů a jejich zákonné úpravy. Praxe poukazuje na potřebu vzdělávání potencionálních účastníků pracovněprávních vztahů již před vstupem na pracovní trh a dále po celou dobu jejich pracovní kariéry. Tuto hypotézu výsledky šetření jednoznačně potvrdily.

4.4 Úvaha de lege ferenda

Autorka v této podkapitole předkládá formou Úvahy de lege ferenda připomínky k současné právní úpravě některých vybraných ustanovení zákona o inspekci práce, se kterým souvisí i předkládané změny zákonné právní úpravy souvisejících ustanovení zákoníku práce

Rovné zacházení a diskriminace (ustanovení § 16 zákoníku práce)

Šetření podnětu, který se týká diskriminačních jevů je obtížné, pokud není důkaz v písemné formě (elektronická komunikace, dopis). Ostatní zaměstnanci z obavy o svoji pozici většinou svědectví nepodají a kontrola se tak uzavře jako neprokázaná.

Nelze proto bez patřičných důkazů prokázat zaměstnavateli správní delikt v případě, že stěžovatel sám je o diskriminačním chování určitého jednání subjektivně přesvědčen.

Změna, či úprava směrem k zákoníku práce a dále zákona o inspekci práce není v současné době aktuální.

Vznik pracovněprávního vztahu (ustanovení § 5 písm. e) bod 1 zákona o zaměstnanosti)

K prokázání práce bez písemného dokladu o uzavření pracovněprávního vztahu, jak je uvedeno v ustanovení 5 písm. e) bod 1 zákona o zaměstnanosti (online, cit. 2013-2-15), kdy se za nelegální práci považuje mimo jiné „*výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovně právní vztah*,“ ale kdy se státní orgán činný v kontrole, která se týká uvedených oblastí, tedy při kontrolní činnosti podle zákona o inspekci práce a subsidiárně zákona č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, resp. správního deliktu dozví ex post, či z jiného prokazatelného zdroje, než je fyzická osoba přítomna na místě a v době kontroly.

Na základě výše uvedených skutečností zahájit správní řízení s fyzickou osobou, která se přestupku na úseku vzniku pracovního poměru dopustila tím, že pracovala u zaměstnavatele bez písemně uzavřeného pracovněprávního vztahu.

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem (ustanovení § 55 zákoníku práce)

Uložit povinnost zaměstnavatele, aby jemu známé důvody, pro které může zrušit okamžitě pracovní poměr dle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce písemně stanovil a prokazatelně s nimi seznámil zaměstnance, nejpozději v den nástupu do práce.

V případě okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce stanovit povinnost zaměstnavatele písemně doložit a skutkově vymezit důvody, pro které byl pracovní poměr okamžitě zrušen.

Do zákona o inspekci práce zapracovat přestupek a správní delikt na základě porušení ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, pro který lze uložit pokutu z důvodu, že fyzická či právnická osoba se dopustí správního deliktu nebo přestupku na úseku vzniku změn a skončení pracovního poměru tím, že zaměstnance písemně

neseznámí s důvody, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr a písemně nedoloží a skutkově nevymezí důvody, pro které byl pracovní poměr okamžitě zrušen.

Dohoda o provedení práce (ustanovení § 75 zákoníku práce)

Do zákona o inspekci práce zapracovat přešupek a správni delikt na základě porušení ustanovení § 75 zákoníku práce, pro který lze uložit pokutu z důvodu, že fyzická či právnická osoba se dopustí správniho deliktu nebo přešupku na úseku dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tím, že u dohody o provedení práce přešupčí rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, tj. 300 hodin v kalendářním roce.

Pracovní doba a doba odpočinku (ustanovení § 96 odst. 1 - 2 zákoníku práce)

Ustanovení § 96 zákoníku práce:

Zaměstnavatel je povinen prokazatelně seznámit zaměstnance s písemně vedenou evidenci odpracované pracovní doby a to do termínu výplaty mzdy, která následuje po měsíci, za který byla evidence odpracované pracovní doby vedena.

Do zákona o inspekci práce zapracovat přešupek a správni delikt na základě porušení ustanovení § 96 odst. 3 zákoníku práce, pro který lze uložit pokutu z důvodu, že fyzická či právnická osoba se dopustí správniho deliktu na úseku pracovní doby tím, že prokazatelně neseznámí zaměstnance s evidenci odpracované pracovní doby ve stanoveném termínu.

Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby (ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce)

Ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce doplnit zákonnou právní úpravou o větu: Vážné provozní důvody je zaměstnavatel povinen písemně, přesně a prokazatelně specifikovat.

Do zákona o inspekci práce zapracovat přestupek nebo správní delikt na základě porušení ustanovení § 96 odst. 3 zákoníku práce, pro který lze uložit pokutu z důvodu, že fyzická či právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku pracovní doby tím, že prokazatelně neseznámí zaměstnance s evidencí odpracované pracovní doby ve stanoveném termínu.

V účinném a platném zákoně o inspekci práce lze pak uložit pokutu za přestupek či správní delikt podle stávajícího ustanovení § 18 odst. 1 zákona o inspekci práce (online, cit. 2013-2-16):

„Přestupky na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců, kdy se fyzická osoba dopustí přestupku na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců tím, že

- c) *nesplní povinnost vyhovět žádosti zaměstnance pečujícího o dítě mladší, než 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)^{3a}), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody.“*

Ustanovení § 31 odst. 1 zákona o inspekci práce (Tamtéž):

„Správní delikty právnických osob na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců, kdy se právnická osoba dopustí správního deliktu na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců tím, že

- c) *nesplní povinnost vyhovět žádosti zaměstnance pečujícího o dítě mladší, než 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)^{3a}), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody.*“

Potvrzení o zaměstnání (ustanovení § 313 zákoníku práce)

V účinném a platném zákoně o inspekci práce lze pak uložit pokutu za přešupek či správní delikt podle stávajícího ustanovení § 12 odst. 1 (online, cit. 2013-2-16):

„Přestupky na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kdy se fyzická osoba dopustí přestupku na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tím, že

- a) *poruší stanovené povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti ...“*

Ustanovení § 25 odst. 1:

„Správní delikty právnických osob na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kdy se právnická osoba dopustí správního deliktu na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tím, že

- a) *poruší stanovené povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti ...“ (Tamtéž)*

ZÁVĚR

Na základě zkušeností, které autorka získala při svém působení na Oblastním inspektorátu práce pro hlavní město Prahu v souvislosti s kontrolní činností, dále na základě metodiky Státního úřadu inspekce práce a soustavným prohlubováním znalostí současné právní úpravy v oblasti pracovněprávních vztahů, především zákoníku práce a dalších souvisejících zákonů, předpisů a norem, poukázala ve své práci především na skutečnost, že aplikace zákonů a dalších právních předpisů se v konečném důsledku často odchýlí od původního záměru a snahy, jakou by měla být transparentnost a jasné definice, které umožňují správnou aplikaci zákonů do praxe.

V teoretické části autorka uvádí základní právní úpravu pracovního práva, jeho prameny a zásady, seznamuje se vznikem a cíli inspekce práce, kde se dotýká i tématu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Praktická část vychází z empirického výzkumu a statistických dat poskytnutých oblastním inspektorátem práce pro hlavní město Prahu. Analýza těchto dat odhalila některé problematické pasáže nejen zákoníku práce, ale i zákona o zaměstnanosti, kdy absence či nedostatečnost formulace přináší chybnou interpretaci zákona do praxe, prostřednictvím účastníků pracovně právních vztahů.

Autorka dále porovnává současnou zákonnou právní úpravu s její aplikací do praxe. Prostřednictvím úvahy *de lege ferenda* navrhuje úpravu či doplnění této úpravy tak, aby se minimalizovaly pracovněprávní spory, výklad zákoníku práce a souvisejících právních zákonů a norem byl transparentní. Zvýší se tak účelnost kontrolní činnosti, kdy bude možné lépe prokázat přestupek či správní delikt zaměstnavatele, ale v některých případech postihnout i jinou fyzickou osobu, která přestupek, či právní akt zaměstnavateli umožnila.

Výsledky analýzy však odhalily další podstatný nedostatek, který spočívá ve slabém právním povědomí občanů České republiky týkající se pracovního práva. Ministerstvo školství ČR, Ministerstvo práce a sociálních věcí a vzdělávací instituce, které se zabývají metodikou vzdělávání a řízení lidských zdrojů by měli zpracovat ucelený vzdělávací program, který by připravoval potencionální účastníky

pracovněprávních vztahů již v průběhu přípravy na budoucí povolání, tedy v rámci základních, středních i vysokých škol tak, aby se zvýšila jejich připravenost pro vstup na trh práce a tím by se výrazně zlepšila prevence proti dopadům, které nedostatek právního povědomí v praxi způsobují.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BĚLINA, M. et al. *Zákoník práce*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-251-2

ČIŽINKÝ, P., HUBÁLEK, M. et al. *Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí*. Příbram: PBtisk s.r.o., 2006. ISBN není.

KUBÍNKOVÁ, M. a STRÁNSKÝ, J. *Základy teorie práva a pracovní právo*. 1. vydání. Praha: Universita Jana Amose Komenského, 2009. ISBN 978-80-86723-83-9.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *EU2009.CZ*. Brno: Reppress, 2009. ISBN 978-80-86878-97-3.

EDICE UZ. *Zákoník práce 2012*. Ostrava - Hrabůvka: Nakladatelství Sagit, a.s., 2012. ISBN 978-80-7208-886-7.

Seznam použitých internetových zdrojů

ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č. 251/2005 Sb. ze dne 3. května 2005 o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů*. [online] 2013. [cit. 2013-2-16]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-251>

BUSINESS CENTER. *Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti*. [online] 2013. [cit. 2013-2-15]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>

Seznam právních předpisů

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

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

Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole

Nářízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy

SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK

Seznam obrázků:

Obrázek 1: Organizační struktura Státního úřadu inspekce práce	16
Obrázek 2: Organizační schéma Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu ..	16
Obrázek 3: Do jaké míry se orientujete v zákoníku práce?	55
Obrázek 4: Myslíte si, že zaměstnanci všeobecně znají svá práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích?	56
Obrázek 5: Obrázek č. 5: Jakým způsobem by mělo probíhat vzdělávání týkající se pracovněprávních vztahů?	57
Obrázek 6: Můj problém se týkal oblasti	59
Obrázek 7: Můj problém se týkal oblasti	59
Obrázek 8: Jak jste výše uvedený problém řešil(a)?	60
Obrázek 9: Jak jste výše uvedený problém řešil(a)?	61
Obrázek 10: Byl(a) jste spokojen(a) s vyřešením problému?	62
Obrázek 11: Domníváte se, že by se měly Inspektoráty práce zabývat každým podnětem?	64
Obrázek 12: Obrázek č. 12: Domníváte se, že by se měly Inspektoráty práce zabývat každým podnětem?	65
Obrázek 13: Měl by se Inspektorát práce zabývat diskriminací, i když je jasné, že ji nelze prokázat?	66
Obrázek 14: Měl by se Inspektorát práce zabývat diskriminací, i když je jasné, že ji nelze prokázat?	66
Obrázek 15: Souhlasíte s názorem, že zaměstnavatel se chová tak, jak mu to zaměstnanec umožní?	67
Obrázek 16: Souhlasíte s názorem, že zaměstnavatel se chová tak, jak mu to zaměstnanec umožní?	68
Obrázek 17: Domníváte se, že zákoník práce chrání více zájmy	70
Obrázek 18: Domníváte se, že zákoník práce chrání více zájmy	70

Seznam tabulek:

Tabulka 1: Zjištěné a prokázané porušení vybraných ustanovení zákoníku práce
v roce 2011 a 2012 a počet zjištění.....21

Seznam grafů:

Graf 1: Pohlaví dotazovaných na internetu.....53
Graf 2: Pohlaví dotazovaných na OIP 53

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Pavlína Vosyková

Obor: 6208R180 - Manažerská studia - řízení lidských zdrojů (Bc. MS-ŘLZ)

Forma studia: bakalářská kombinovaná

Název práce: Zákoník práce v praxi z pohledu inspektorátu práce

Rok: 2013

Počet stran textu bez příloh: 69

Celkový počet stran příloh: 0

Počet titulů českých použitých zdrojů: 5

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 2

Počet ostatních zdrojů: 4

Vedoucí práce: JUDr. Lenka Papíková