Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva

Teze diplomové práce

Právní úprava pracovní doby a její úprava u konkrétního subjektu

Bc. Michal Vlach

© 2017 ČZU v Praze

Souhrn

Tato práce je zaměřena na vymezení pojmu pracovní doba. V teoretické části je analyzována pracovní doba dle právních předpisů, zejména zákoníku práce. Podrobně jsou rozebírány její jednotlivé instituty, jako je např. délka, rozvržení pracovní doby, práce přesčas, pracovní pohotovost atd. Vůči pracovní době jsou vymezeny pojmy pracovní přestávka a doba odpočinku. Zvláštní prostor je věnován definování zákonné povinnosti evidence pracovní doby a jejímu vymezení vůči evidenci docházky. Každý institut pracovní doby je rozebírán na teoretické rovině a jsou popsány případné problémy s jeho praktickou aplikací. V práci je ověřováno, zda je legislativa na sledovaném úseku dostatečná a jak k tomu přispěje plánovaná novela zákoníku práce. Praktická část je věnována analýze pracovní doby u konkrétní společnosti. Je zde zjišťováno, zda aplikace jednotlivých institutů je v souladu s legislativou a v souvislosti s tím jsou ověřovány dílčí hypotézy o pracovní době v dané společnosti. V případě zjištěných nesrovnalostí s právními předpisy jsou navrhována řešení k jejich odstranění. Dále je zde rozebírán docházkový systém dané společnosti a je zjišťováno, zda společnost správně eviduje pracovní dobu. Cíle praktické části jsou podpořeny metodami kvalitativního výzkumu, a to zejména polostrukturovanými rozhovory s personalisty dané společnosti.

Klíčová slova

zákoník práce, pracovní doba, zaměstnavatel, zaměstnanec, přesčas, pohotovost, překážky v práci, evidence pracovní doby, docházkový systém, kolektivní smlouva

Cíl práce

Cílem této práce je zjistit zejména, zda legislativa týkající se dané problematiky pracovní doby je dostatečná a zda je místě navrhnout změny. Dále zjistit jaké jsou nejčastější problémy s výkladem jednotlivých institutů pracovní doby a jaká pochybení zaměstnavatelů z toho vyplývají. Také zjistit, jaký bude dopad plánovaných změn zákoníku práce na právní úpravu pracovní doby.

Cílem praktické části je ve spolupráci s konkrétní společností zhodnotit její aplikaci pracovní doby. Zjistit, zda je problematika pracovní doby jako její délka, rozvržení, dodržování atd., v souladu s legislativou. Dílčími cíli je ověření hypotéz o pracovní době v dané společnosti,

jako např. zda se zvýšením délky stanovené týdenní pracovní doby kleslo využití práce přesčas a pracovních pohotovostí a zda druhé úvazky k hlavním pracovním poměrům neporušují právní předpisy. Dále ověřit hypotézu, že daná společnost neeviduje odpracované směny a jiné časové úseky (§ 96 odst. 1 ZP) jako povinnost dle zákoníku práce. A v souvislosti s tím zhodnotit současný docházkový systém a vymezit ho vůči povinnosti evidovat pracovní dobu. A v poslední řadě zhodnotit, zda plánovaná změna docházkového systému bude přínosem, jak z hlediska legislativy, tak i pro zaměstnavatele a jeho zaměstnance, kteří s ním budou pracovat.

Metodika

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část je zpracována na základě literární rešerše vybrané legislativy, zejména zákoníku práce a dalších sekundárních zdrojů, zejména odborné literatury, oficiálních dokumentů a elektronických zdrojů, zejména státní správy. V dané části jsou analyzovány základní pojmy z oblasti pracovního práva, zejména pracovní doby a při jejich zpracování jsou použity základní metody výkladu práva.

V praktické části práce je provedena analýza konkrétního subjektu z hlediska aplikace legislativy týkající se zejména pracovní doby, příp. dalších oblastí pracovního práva. Analýza je provedena na základě informací získaných studiem interních dokumentů, a to zejména pracovního řádu, podnikové kolektivní smlouvy a dalších interních pracovněprávních směrnic. K doplnění informací získaných ze studia dokumentů je použito pozorování v praxi, například dodržování pracovní doby apod., a analýzy dat na základě vlastního přístupu do interních systémů společnosti, a to databáze zaměstnanců, mzdového systému, docházkového systému apod. Dílčí cíle praktické části jsou podpořeny vybranou metodou kvalitativního výzkumu, a to polostrukturovaným rozhovorem se zaměstnanci vybrané společnosti, zejména zaměstnanci zabývajícími se oblastí pracovního práva, tzn. personalisty. K vyhodnocení jednotlivých zjištění je použita metoda syntézy.

Zhodnocení výsledků praktické části

Z výzkumů provedených v praktické části práce vyplývá, že vybraná společnost neporušuje zásadně předpisy týkající se pracovní doby, zejména zákoník práce. Jediný zjištěný vážný nedostatek je z oblasti evidence pracovní doby. Daná společnost instituty pracovní doby v pracovním řádu a podnikové kolektivní smlouvě pouze konkretizuje a blíže rozvádí jednotlivá

ustanovení zákoníku práce. U některých institutů jako jsou např. překážky v práci a pracovní přestávky stanovuje společnost podmínky nad zákoník práce, jako benefit pro zaměstnance.

V dané společnosti v poslední době proběhla řada změn v souvislosti s novou podnikovou kolektivní smlouvou, z nichž ta nejdůležitější je zrušení zkrácené pracovní doby a stanovení délky pracovní doby na úroveň dle zákoníku práce. Touto změnou se společnost připravila o významný benefit pro zaměstnance, ale pro samotnou společnost to přineslo samé výhody. Zaměstnanci vykonají více práce při stejné mzdě, čerpají méně přesčasových hodin a méně hodin pracovních pohotovostí. Zaměstnancům klesnou průměrné hodinové výdělky a z nich počítané příplatky. V souvislosti s tím byla v práci ověřena zadaná hypotéza, že zaměstnancům skutečně po zvýšení délky pracovní doby kleslo využití práce přesčas a díky tomu společnosti klesly náklady až o 40%. Společnosti je doporučováno, aby kladla do budoucna větší důraz na kontrolu vykazování práce přesčas. Je zde totiž oprávněná obava, že zaměstnanci, kteří takto přišli o část výdělků, si budou vykazovat více přesčasových hodin, aby se dostali na stejnou úroveň, jak byli zvyklí po mnoho let při zkrácené pracovní době.

Stejná hypotéza byla ověřena i v případě pracovních pohotovostí. Čerpání pracovních pohotovostí s růstem délky pracovní doby kleslo, nicméně ne tak markantně jako v případě přesčasů.

Dále bylo v práci zjištěno, že i přes značné množství druhých pracovních úvazků, formou sjednaného DPČ nebo DPP k hlavnímu pracovnímu poměru, neporušuje společnost zákoník práce. Tito zaměstnanci totiž v druhém úvazku vždy vykonávají činnost jinak druhově vymezenou než v hlavním pracovním poměru.

V práci bylo dále zjištěno, že současný docházkový systém společnosti nezakládá povinnost evidovat pracovní dobu. Jeho analýzou bylo ověřeno, že daný systém je pouze podkladem pro výpočet mezd a reflektuje realitu pouze do té míry, aby zúčtování mezd proběhlo správně. Neeviduje tak všechny stanovené časové úseky dle § 96 zákoníku práce. Na základě rozhovorů bylo zjištěno, že pracovní doba je ve společnosti evidována různě a nejednotně. Na některých odděleních formou papírových výkazů, na některých odděleních formou elektronické tabulky a na některých odděleních vůbec. Proto jako navrhované řešení je v prvé řadě sjednocení pravidel společnosti o evidování pracovní doby formou interní směrnice a evidování pracovní doby do jednotného elektronického formuláře. Do budoucna je pak navrhováno sofistikovanější elektronické řešení, kdy by byl současný koncept plánovaného docházkového systému změněn na pozitivní vykazování odpracované doby. Po této změně by systém dostál povinnosti evidovat pracovní dobu

dle zákoníku práce a byl by přínosem nejenom z hlediska uživatelské práce, ale i z hlediska legislativy.

Na základě provedených rozhovorů s personalisty dané společnosti bylo zjištěno, že jako zaměstnanci jsou spokojeni s pracovní dobou, i když jim nevyhovuje zrušení zkrácené pracovní doby. Zvýšení délky pracovní doby v celé společnosti snížilo motivaci zaměstnanců a zapříčinilo nárůst výpovědí. Jakožto nejlepší benefit v souvislosti s pracovní dobou považují respondenti možnost pružného rozvržení pracovní doby, která tak dané prodloužení zčásti kompenzuje. Respondenti dále uvedli, že i přes spokojenost s délkou pracovní doby někteří nestíhají plnit všechny svoje úkoly v základní pracovní době.

Respondenti jsou spokojeni s prací s docházkovým systémem, a jako odborníci vědí, že není totéž jako evidence pracovní doby. Většina dotazovaných si sama neeviduje pracovní dobu a ví, že mu není evidována ani nadřízeným. I když jsou si vědomi, že tím porušují zákoník práce, nicméně uvedli, že se tak neděje soustavně v celé firmě, ale pouze na některých odděleních. Názor jak tomu předcházet se ve většině případů shoduje s navrhnutým řešením autora, které jim bylo předloženo.

Dotazovaným obecně oblast pracovního práva a její budoucí vývoj přijde příliš striktní, na základě většího ochranného postavení zaměstnance. Jakožto zástupci zaměstnavatele by požadovali vývoj pracovního práva k větší flexibilitě i přes hrozbu zneužití v neprospěch zaměstnance. Jinak v současné úpravě téměř žádný dotazovaný nebyl schopen najít nějaký vážný nedostatek či prostor ke zlepšení. Stejně tak nevidí dotazovaní přínos v plánované novele, která přinese pouze striktnější pravidla a více práce na její aplikování do praxe.

Závěr

Právní úprava pracovní doby spadá do kodifikovaného právního odvětví, do pracovního práva. Pracovní právo je upraveno zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Zákoník práce stanovuje instituty pracovní doby a pravidla jejich užití. Ta se zdají být jednoznačná a jasná, ale při podrobnějším zkoumání touto prací bylo dosaženo zjištění, že se k jejich výkladu nebo praktické aplikaci pojí řada problémů, které jsou popsány v této práci. I přes tyto výkladové nedostatky je **právní úprava** na daném úseku **dostatečná** a současná praxe **nevyžaduje** její **změnu**. Ani na základě rozhovorů s odborníky z dané oblasti provedenými v praktické části práce nebyl nalezen vážný nedostatek právní úpravy pracovní doby a důvod k její změně. Dle názoru těchto odborníků by se měla právní úprava do budoucna vyvíjet směrem k větší flexibilitě v pracovněprávních

vztazích. Právní úprava pracovní doby, jako součást pracovního práva je založena na základních zásadách pracovněprávních vztahů, zejména zákonné ochrany postavení zaměstnance. Zde se střetávají názory zástupců zaměstnanců, kteří požadují striktnější pravidla směrem k ochraně zaměstnance a zaměstnavatelů, kteří požadují možnost větší flexibility pracovněprávních vztahů k výkonu jejich činnosti. Dotazovaní personalisté, kteří vystupují více z pozice zaměstnavatele, by více preferovali druhou možnost i přes hrozbu zneužití v neprospěch zaměstnanců. K větší ochraně zaměstnance směřuje plánovaná novela zákoníku práce, která zpřesňuje výklad některých institutů a u některých institutů zpřísňuje pravidla jejich užití. Proto v ní dotazovaní odborníci nespatřují větší přínos. Jakákoliv změna v této oblasti je velmi obtížná, jelikož se zde střetávají úplně protichůdné názory. A také proto, že se pracovní doba dotýká každého z nás, je každá změna velmi medializovaná a diskutovaná. A v neposlední řadě je právní úprava povinna respektovat právní řád EU a nemůže si jít úplně vlastní cestou.

Z výzkumů provedených v praktické části této práce vyplývá, že vybraná společnost **neporušuje** zásadně **předpisy** týkající se pracovní doby, zejména zákoník práce. Jediný zjištěný vážný **nedostatek** je z oblasti **evidence pracovní doby**. Daná společnost instituty pracovní doby v pracovním řádu a podnikové kolektivní smlouvě pouze konkretizuje, blíže rozvádí jednotlivá ustanovení zákoníku práce a případně stanovuje pravidla nad rámec zákoníku práce ve prospěch zaměstnance, formou zaměstnaneckých benefitů. Na základě analýz je ověřena hypotéza, že po zrušení benefitu zkrácené pracovní doby kleslo využití přesčasové práce. Což ukazuje na správné využití přesčasů pouze jako výjimečné práce v případě vážných provozních důvodů a ne plánovaně. Na stejném základě byla ověřena hypotéza o snížení počtu pracovních pohotovostí. Bylo také ověřeno, že daná společnost neporušuje zákoník práce v druhých úvazcích k hlavnímu pracovnímu poměru. Tito zaměstnanci totiž v druhém úvazku vždy vykonávají činnost jinak druhově vymezenou než v hlavním pracovním poměru.

Ze zjištění této diplomové práce dále vyplývá, že často zaměňované pojmy evidence pracovní doby a evidence docházky nejsou totožné. Evidence pracovní doby je povinnost zaměstnavatele dle § 96 ZP a jedná se o záznam doby výkonu práce zaměstnance. Naopak evidence docházky vymezuje dobu mezi příchodem a odchodem zaměstnance z objektu zaměstnavatele, což není shodný údaj s evidencí pracovní doby. Současný docházkový systém společnosti tak nezakládá povinnost evidovat pracovní dobu. Jeho analýzou bylo ověřeno, že daný systém je pouze podkladem pro výpočet mezd a reflektuje realitu pouze do té míry, aby zúčtování mezd proběhlo správně. Bylo zjištěno, že pracovní doba je ve společnosti evidována nejednotně různými způsoby.

Na některých odděleních formou papírových výkazů a formou elektronické tabulky. Na některých odděleních **není pracovní doba evidována** vůbec. Proto jako navrhované řešení je v prvé řadě sjednocení pravidel společnosti o evidování pracovní doby formou interní směrnice a evidování pracovní doby do jednotného elektronického formuláře. Do budoucna je pak doporučováno zavést sofistikovanější elektronické řešení, kdy by byl koncept plánovaného docházkového systému změněn na pozitivní vykazování odpracované doby. Po této změně by systém dostál povinnosti evidovat pracovní dobu dle zákoníku práce a byl by **přínosem z legislativního hlediska**. Bez této změny bude nový systém přínosem jen z uživatelského hlediska, např. díky lepší možnosti plánování směn.

Vybrané bibliografické zdroje

- Česko. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.
- Česko. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
- Česko. Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.
- ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2016.* 10. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016. 1272 s. ISBN 978-80-7263-992-2.
- GOGOVÁ, Radana, a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2. přeprac. vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 295 s. ISBN 978-80-7263-759-1.
- HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 1. vydání. Praha: Portál, 2005. 408 s. ISBN 80-7367-040-2.
- JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 200 s. ISBN 978-80-7478-518-4.
- KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 252 s. ISBN 978-80-7552-286-3.
- MACHAČ, Martin. *Vyznejte se v pracovním právu*. 1. vydání. Brno: BizBooks, 2014. 144 s. ISBN 978-80-265-0266-1.
- ŽUFAN, Jan. *Informační systémy v moderním personálním řízení*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 120 s. ISBN 978-80-7357-955-5.
- EUROPEAN COMMISION. *Working Conditions – Working time directive.* [online]. 2016 [cit. 2017-03-02] Dostupné z: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Příručka pro personální a platovou agendu: Překážky v práci*. [online]. MPSV.CZ, 2016 [cit.2017-01-23] Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB038