

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Bakalářská práce

Pracovní doba a kontrola jejího dodržování

Eva Kuberová

© 2014 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra práva

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Eva Kuberová

Hospodářská politika a správa

Název práce

Pracovní doba a kontrola jejího dodržování

Název anglicky

Working hours and check its compliance

Cíle práce

Cílem této práce je zjištění, pomocí vzorku, jak často se nedodrží pracovní doba. Zjistit z jakého důvodu se nedodrží a jak často jsou kontroly prováděny. Dále také prozkoumat, jak se pracovní doba dodržuje ve velkých obchodech, a jestli mají všichni zaměstnanci dovoleno využít své právo na pracovní odpočinek, volno či zákonem určenou přestávku v práci. Následně pak provést vyhodnocení.

Metodika

Metod, které budou využity v tomto výzkumu je několik. Nejprve se bude jednat o stanovení vzorků, obchodů ve městě Kutná Hora, kde bude zkontrolováno jejich dodržování/nedodržování pracovní doby. Další metodou je vypracovaný dotazník, díky kterému budou zjištěny důvody nedodržování pracovní doby. Další důležitou skutečností, je zjištění od úřadu práce, jak časté kontroly provádějí. Poslední fází je zjistit ve "velkých" obchodních centrech jestli je všem umožněna pracovní přestávka, která je daná ze zákona. Závěr pak budou představovat návrhy na případná opatření.

Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

Doporučené zdroje informací

AION CS, s.r.o. Zákony pro lidi [online]. c21.04.2006, poslední revize 1.1.2014 [cit. 2014-05 31]. Dostupný z WWW: <[http://http://www.zakonyprolidi.cz](http://www.zakonyprolidi.cz)>

Další literatura a odborné články po konzultaci s veducí BP.

Hůrka, Petr a kolektiv. Pracovní právo v bodech s příklady. Praha : WoltersKluwer Česká republika, 2012. 144s. ISBN: 978-80-7357-846-6

Janečková, Eva. Pracovní právo a mateřství. Praha: WoltersKluwer Česká republika, 2013. 130s. ISBN: 978-80-7478-337-1

Kocourek, Jiří. Zákoník práce 2013. Praha : GoldenBooks, 2013. 560s. ISBN : 978-80-9050-757-9

Neščáková, Libuše. Zákoník práce 2014 – s výkladem. Grada, 2014. 104s. ISBN: 978-80-247-5125-2

Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna. Listina základních práv a svobod. [cit. 2014-05-31]. Dostupný z WWW: <[http://http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html](http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html)>.

PSV / TREXIMA, spol. s r.o. Práce a právo [online], poslední revize 1.4.2014 [cit. 2014-05-31]. Dostupný z WWW: <[http://http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB030](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB030)>.

Sládek, Václav. Pracovní doba v novém zákoníku práce. Praha : ASPI, 2008. 257s. ISBN: 978-80-7357-387-4

Sládek, Václav. Pracovní doba v praxi. Praha : Gradapublishing, 2003. 196s. ISBN: 80-247-0730-6

Předběžný termín obhajoby

2015/06 (červen)

Vedoucí práce

Mgr. Ivana Hájková

Elektronicky schváleno dne 15.
9. 2014

JUDr. Jana Borská
Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11.
11. 2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.
Děkan

V Praze dne 02. 03. 2015

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Pracovní doba a kontrola jejího dodržování" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15. 3. 2015

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mojí práce paní Mgr. Ivaně Hajkové za ochotu a rady při zpracování bakalářské práce.

Pracovní doba a kontrola jejího dodržování

Working hours and check its compliance

Souhrn

Bakalářská práce seznamuje s částí zákoníku práce a s částí zákona o inspekci práce. Teoretická část je zaměřena na definování pojmů týkající se pracovní doby, pojmy s ní související a kontroly jejího dodržování.

V praktické části je využito více metod. Dotazníkové šetření, náhodní respondenti z Kutné Hory odpovídají, jak často a proč nedodržují pracovní dobu. Pomocí strukturovaného rozhovoru je zjištěno, jak to funguje ve velkém podniku, a zda je zaměstnancům povolena přestávka daná zákonem. Prostudování statistik státního úřadu inspekce práce ukazuje, jak často provádějí kontroly pracovní doby.

Summary

Bachelor thesis introduces the part of the Labour Code and the law on labor inspection. The theoretical part is focused on defining the concepts relating to working hours, terms relating to it and check its compliance.

In the practical part is used multiple methods. Survey, random respondents from Kutna Hora match, how often and why do not comply with working hours. Using structured interview is found, how it works in a big company, and whether employees are allowed a break required by law. Studying the statistics of the State Labour Inspection shows how often carry out checks on working time.

Klíčová slova: Pracovní doba, dodržování, kontrola, zákoník práce, doba odpočinku, přestávka v práci

Keywords: Working hours, adhering, check, codework, repose, lull at work

Obsah

1. Úvod.....	9
2. Cíl práce a metodika	10
2.1 Cíl práce	10
2.2 Metodika práce.....	10
3. Základní pojmy	11
3.1 Pracovní doba.....	11
3.2 Přestávka v práci	15
3.3 Dny pracovního klidu.....	17
3.4 Pracovní cesta.....	20
3.5 Překážky v práci	20
3.6 Dovolená	21
3.7 Mzdy, platy a odměny	21
3.8 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....	21
4. Kontrola	23
4.1 Evidence pracovní doby	23
4.2 Ochrana osobních práv zaměstnanců a ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele	23
4.3 Inspekce práce	24
4.3.1 Oblast prováděné kontroly.....	24
4.3.2 Inspektor	25
4.3.2 Co nespadá do koncepce orgánů inspekce práce.....	26
5. Seznámení s Kutnou Horou	27
5.1 Historie	27
5.2 Současnost.....	27
6. Průzkum v Kutné Hoře	28

6.1 Vyhodnocení dotazníku.....	28
6.2 Cíl 1 - Nedodržování pracovní doby	37
6.3 Cíl 2 - Důvody nedodržování pracovní doby	40
6.4 Cíl 3 - Dovolují ve velkých podnicích přestávku danou zákonem?.....	40
6.4 Cíl 4 - Jak časté jsou kontroly pracovní doby a jaké hrozí sankce?.....	41
7. Závěr	45
8. Seznam použité literatury.....	46
8.1 Odborná literatura	46
8.2 Právní předpisy.....	46
8.3 Internetové zdroje.....	46
9. Přílohy.....	48
9.1 Dotazník	48
9.2 Přehled návštěv	49
10. Seznam tabulek a grafů	50
10.1 Tabulky.....	50
10.2 Grafy.....	50

1. Úvod

S pracovní dobou se setkáváme, již od narození. Už v porodnici se střídají směny doktorů, sestřiček a ostatního personálu. Po propuštění domů s námi zůstane doma většinou jen jeden z rodičů, zato druhý musí chodit do práce a dodržovat pracovní dobu. Když začneme chodit do školky nebo školy také začneme dodržovat jakousi pracovní dobu, zůstáváme tam, dokud neskončí vyučování. Postupem času zjistíme, že s pracovní dobou se budeme setkávat skoro celý život. Až na stará kolena se dočkáme důchodu, kdy už nemusíme chodit do práce a tedy nemusíme dodržovat pracovní dobu. Za tato odpracovaná léta, dostáváme dávky důchodu.

Pracovní dobu upravuje zákoník práce č. 262/2006 Sb., kde jsou specifikovány a definovány druhy pracovní doby. Zákoník práce je součástí soukromého práva a skládá se ze čtrnácti částí: 1) Všeobecná ustanovení

2) Pracovní poměr

3) Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

4) Pracovní doba a doba odpočinku

5) Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

6) Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu

7) Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce

8) Překážky v práci

9) Dovolena

10) Péče o zaměstnance

11) Náhrada škody

12) Informování a projednávání, působnost odborné organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

13) Společná ustanovení

14) Přejícná a závěrečná ustanovení

2.Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

V teoretické části je cílem základní charakteristika pojmů spojená s pracovní dobou, právem a povinnostmi pro zaměstnance i pro zaměstnavatele. Tedy seznámení se zákoníkem práce a zákonem o inspekci práce.

Praktická část je rozdělena do čtyř hlavních cílů. Prvním cílem je zjistit, jak často se nedodrží pracovní doba v Kutné Hoře. Druhým cílem je zjistit důvody, které vedou k nedodržování pracovní doby. Třetím cílem je zjistit, jestli zaměstnavatelé umožňují právem stanovenou přestávku na oddech. A posledním, tedy čtvrtým, cílem je zjistit, jak časté jsou kontroly a jaká sankce hrozí za porušení pracovní doby.

2.2 Metodika práce

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část vysvětluje a definuje základní pojmy ohledně pracovní doby a její kontroly. Seznamuje s částí zákoníku práce a zákona o inspekci práce.

Praktická část je rozdělena do více částí podle stanovených cílů. První část vychází z náhodného navštěvování vybraných obchodů a dodržování jejich pracovní doby. Druhá část vychází z dotazníku vypracovaného stovkou náhodně vybraných zaměstnanců pracujících v Kutné Hoře a okolí. Třetí praktická část vychází z rozhovoru se zaměstnanci velkého podniku. Poslední část vychází ze statistik státního úřadu inspekce práce a zákona o inspekci práce.

3. Základní pojmy

Zákoník práce především definuje pojmy, které pak používá v oblasti pracovní doby.¹

3.1 Pracovní doba

Pracovní doba je vymezený čas, kdy zaměstnanec vykonává práci pro svého zaměstnavatele. Nebo se také hovoří o době, po kterou musí být zaměstnanec připraven podle daných pravidel k výkonu práce. Rozvrhem pracovní doby je vázán jak zaměstnavatel tak i zaměstnanec. Zákoník práce nedefinuje (jak je v jiných evropských zemích obvyklé) pracovní dobu jako dobu, kdy je zaměstnanec podle svého pracovního závazku k dispozici svému zaměstnavateli.² Začátek a konec pracovní doby většinou určuje zaměstnavatel. Výjimkou může být pružná pracovní doba. Zaměstnavatel při rozvrhnutí pracovní doby musí přihlídnout na bezpečí a zdraví zaměstnanců. Pracovní doba se zpravidla rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne³. Délka pracovní doby nesmí přesáhnout 12 hodin denně a týdenní pracovní doba je stanovena dle zákona práce na 40 hodin týdně, do kterých se nezapočítávají přestávky na jídlo a na oddech. V týdenní pracovní době je povoleno dalších 8 hodin navíc, určených pro práci přesčas. U zaměstnanců, kteří pracují v podzemí je stanovena týdenní délka pracovní doby na 37,5 hodin týdně.

Ke krácení maximální délky stanovené týdenní pracovní doby v rozsahu 40 hodin dochází:

- na základě zákona
- kolektivní smlouvou
- vnitřním předpisem.⁴

Zaměstnanci uvedeni v § 109 odst. 3 nemohou mít pracovní dobu zkrácenou na základě smlouvy nebo vnitřního předpisu.⁵

¹ NEŠKÁČKOVÁ, L.; JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2012 v praxi*, s. 125

² NEŠKÁČKOVÁ, L.; JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2012 v praxi*, s. 125

³ ZÁKONY ČR ZÁKONÍK PRÁCE, *Zákony od centrum.cz*, (online), (cit. 31. 8. 2014)

⁴ NEŠKÁČKOVÁ, L.; JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2012 v praxi*, s. 127

⁵ NEŠKÁČKOVÁ, L.; JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2012 v praxi*, s. 127

Dále se může zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnout na zkrácené pracovní době. Zaměstnanec však o zkrácení pracovní doby dostane menší mzdu nebo plat.

Odchylná úprava pracovní doby

Vláda stanovila nařízením vlády odchylnou pracovní dobu a odchylnou dobu odpočinku pro zaměstnance, kteří pracují v dopravě (č. 589/2006 Sb.) a pro členy hasičského sboru (č. 182/2007 Sb.).

Rozvržení pracovní doby

V pracovním poměru má zaměstnavatel právo rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. Zaměstnanec je povinen vykonávat práci v rozvržené pracovní době. Zaměstnavateli vzniká naopak povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní stanovené pracovní podmínky jejího rozvržení, kterými jsou práva a povinnosti smluvních stran omezeny pro tuto pracovní dobu.⁶Kdyby zaměstnavatel nepřiděloval v této době práci zaměstnancovi, jednalo by se o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle §207 a §208. V tomto případě zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši 60% až 100% průměrného výdělku. Zaměstnanec musí být připraven k výkonu práce, není-li tomu tak a neexistuje překážka, která by bránila v práci, jedná se o neomluvenou absenci. Zaměstnavatel může neomluvenou absenci řešit krácením dovolené či ukončením pracovního poměru. Při rozvržení pracovní doby se vychází ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/00/ES. Tato směrnice nahradila původní směrnici Rady 93/104/EHS ve znění Evropského parlamentu a Rady 2000/34/S. Cílem přijaté směrnice je zvýšit bezpečnost zaměstnanců a zlepšit pracovní podmínky v jednotlivých státech Evropského společenství. V souladu s uvedenou směrnicí je v zákoníku práce upravena zejména maximální délka týdenní pracovní doby včetně práce přesčas, odpočinek mezi směny a v týdnu a minimální délka dovolené ve výměře čtyř týdnů v kalendářním

⁶ JANEČKOVÁ, E. *Pracovní právo a mateřství*, s. 72-73

roce⁷. Od 1. 1. 2012 novela zákona ruší rozdělení pracovní doby na rovnoměrnou a nerovnoměrnou, ale definuje, že směna nesmí překročit 12 hodin.

U pružné pracovní doby si začátek a konec pracovní doby volí sám zaměstnanec, směna však nesmí přesáhnout 12 hodin. Uplatňuje se tam, kde provoz na sebe nenavazuje. Pružnou pracovní dobu můžeme rozdělit na základní a volitelnou. Základní pracovní doba je doba, při které musí být zaměstnanec na pracovišti. Při volitelné pracovní době zaměstnanec může, či nemusí být na pracovišti.

Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní:

a) při pracovní cestě zaměstnance,

b) při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění,

c) v dalších případech určených zaměstnavatelem.⁸

⁷ NEŠKÁČKOVÁ, L.; JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2012 v praxi*, s. 126

⁸ ZÁKONY OD CENTRUM.CZ, *Pracovní doba dle zákoníku*, (online), (cit. 11. 7. 2014)

Fond pracovní doby 2014

Tabulka č. 1 - fond pracovní doby 2014

Leden	22	176
Únor	20	160
Březen	21	168
Duben	21	168
Květen	20	160
Červen	21	168
Červenec	23	184
Srpen	21	168
Září	22	176
Říjen	22	176
Listopad	19	152
Prosinec	20	160

Zdroj: Statistika, vlastní zpracování

Práce z domova

Zaměstnanec není vázán pevnou pracovní dobou, umožňuje mu rozvrhnout si svůj pracovní čas a místo, kde práci bude vykonávat. Tuto práci vítají hlavně rodiče pečující o malé děti, ale i ti, kteří se starají o nesoběstačné závislé osoby. Data ukazují, že formu této práce vyžadují v podobné míře muži i ženy. Práce z domova je stále více dostupnější díky rozvoji telekomunikačních technologií. Mezi zaměstnanci je tato práce vyhledávanější a více se po ní poptávají, naopak zaměstnavatelé jsou s touto nabídkou práce zdrženlivější.

Kratší pracovní doba

Jedná se o dobu, která je kratší, než stanovaná týdenní pracovní doba. Známe také jako zkrácený pracovní úvazek. Tato doba je sjednaná pouze mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Plat či mzda odpovídá sjednané kratší pracovní době. V České republice je tento typ pracovní doby spíše výjimečný a využívají ho převážně ženy. Zaměstnanec, který se převážně sám stará o osobu mladší 15 let nebo osobu závislou na pomoci má právo na umožnění této pracovní doby, v případě, že neexistují na straně zaměstnavatele vážné provozní důvody.

Pracovní doba u osob mladších 18 let

Délka směny u zaměstnance, kterému nebylo 18 let, nesmí v jednotlivých dnech překročit 8 hodin. Je-li založeno více pracovněprávních vztahů, nesmí týdenní délka pracovní doby ve svém součtu překročit 40 hodin týdně. Tento princip je v souladu se směrnicí Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků, která požaduje omezit pracovní dobu dospívajících na 8 hodin denně a 40 hodin týdně, což je naplněno délkou stanovené týdenní pracovní doby v §79 odst. 1 zákoníku práce, která platí i pro mladistvé zaměstnance.⁹ Po zaměstnanci se požaduje pouze čestné prohlášení o jeho dalších pracovních aktivitách. Zaměstnavatel může pouze požadovat sdělení, jedná-li se o výkon práce shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele.

3.2 Přestávka v práci

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout přestávku kdykoliv během pracovní doby. Přestávka v práci poskytuje čas na občerstvení a oddech zaměstnance. Tato přestávka může být rozdělena i do více částí, podmínkou však je, že jedna část bude trvat nejméně 15 minut. Součet všech přestávek musí být minimálně 30 minut. Přestávka musí být poskytnuta nejdéle po 6-ti hodinách nepřetržité práce. Zaměstnanci, který tedy pracuje méně než 6 hodin, nemusí být poskytnuta přestávka. Přestávky se nezapočítávají do pracovní doby. Zaměstnanci tedy mohou během přestávky opustit pracoviště, nebrání-li tomu technické či bezpečnostní podmínky a vnitřní směrnice zaměstnavatele. U

⁹ NEŠKÁČKOVÁ, L.; JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2012 v praxi*, s. 127

zaměstnanců mladších 18 let musí být poskytnuta přestávka nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce.

Bezpečnostní přestávka se započítává do pracovní doby a zaměstnanci za ní dostávají mzdu. Na tuto přestávku mají nárok zaměstnanci, u kterých ji stanoví zvláštní právní předpis.

Přestávky na kojení

V současnosti může žena nastoupit zpět do práce, i když svoje dítě stále kojí. Na tuto situaci nezapomíná, ani zákoník práce. V praxi tato možnost není moc využívána, protože spouště matek, o tomto právu na přestávku na kojení, není známo. Žena má právo na tuto přestávku a to tehdy, kdy pracuje na týdenní pracovní dobu. Na každé dítě do jednoho roku má právo na dvě půlhodinové přestávky na kojení. V případě, že dítěti je dvanáct měsíců a není starší než patnáct měsíců, má matka nárok pouze na jednu půlhodinovou přestávku. Má-li matka zkrácený úvazek a odpracuje alespoň polovinu týdenní pracovní doby, má nárok na půlhodinovou přestávku a to do konce prvního roku dítěte. Matka, která kojí dítě starší patnácti měsíců, nebo která pracuje na kratší pracovní dobu, než je polovina týdenní pracovní doby nemá na přestávku na kojení nárok. Zaměstnavatel má povinnost tyto přestávky poskytnout. Je vhodné svého zaměstnavatele včas písemně informovat o záměru využívat přestávky ke kojení a domluvit se s ním na rozvrhu, v jakém bude zaměstnankyně přestávky využívat.¹⁰ Zaměstnanec může požadovat potvrzení o skutečnosti, že žena dítě kojí. Ideálním způsobem je potvrzení od dětského lékaře. Tyto přestávky spadají do pracovní doby, to znamená, že pracovní doba se neprodlužuje. Zaměstnankyni přísluší za tuto dobu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.¹¹ Zaměstnankyni by měla být nabídnuta místnost, kde bude mít soukromí.

¹⁰ JANEČKOVÁ. E. *Pracovní právo a mateřství*, s. 83

¹¹ JANEČKOVÁ. E. *Pracovní právo a mateřství*, s. 83

3.3 Dny pracovního klidu

Tyto dny jsou svátky nebo dny v týdnu na, kdy zaměstnanec má právo na nepřetržitý odpočinek. Zaměstnavatel může zaměstnanci nařídít výkon práce v těchto dnech jen výjimečně, nebo jsou-li tyto práce nutné.

Mezi ně patří:

- naléhavé opravné práce,
- nakládací a vykládací práce,
- inventurní a závěrkové práce
- práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,
- při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,
- práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva,
- práce v dopravě,
- krmení a ošetřování zvířat.¹²

V zákoně č. 245/2000Sb. nalezneme dny, které jsou brány za státní (§1) a ostatní (§2) svátky.

Státní svátky:

- 1. leden – Den obnovy samostatného českého státu,
- 8. květen - Den vítězství,
- 5. červenec - Den slovanských věrozvěstů Cyrila a Metoděje,
- 6. červenec - Den upálení mistra Jana Husa,
- 28. září - Den české státnosti,
- 28. říjen - Den vzniku samostatného československého státu,
- 17. listopad - Den boje za svobodu a demokracii;

¹² MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Příručka pro personální a platnou agendu*, (online), (cit. 30. 9. 2014)

Ostatní svátky:

- leden – Nový rok,
- Velikonoční pondělí,
- květen - Svátek práce,
- 24. prosinec - Štědrý den,
- 25. prosinec - 1. svátek vánoční,
- 26. prosinec - 2. svátek vánoční.¹³

Směna

Směna je předem stanovená pracovní doba.¹⁴ Jedná se o část týdenní pracovní doby, která je stanovená kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem. Do směny nezahrnujeme práci přesčas. Novela zákona práce s účinností od 1. 1. 2012 upravuje, že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Směnu dělíme na dvousměnný, nebo třisměnný pracovní režim. O dvousměnný provoz se jedná, pokud se zaměstnanci střídají po 12 hodinách v jednom dni. V třisměnném pracovním režimu se zaměstnanci střídají po 8 hodinách, které jdou po sobě.

Dvousměnná pracovní doba

V této pracovní době se zaměstnanci pravidelně střídají v rámci jedno dne, což je 24 hodin, ve dvou směnách. Při dvousměnném provozu je týdenní pracovní doba 38,75 hodin týdně.

Třisměnná pracovní doba

V třisměnném pracovním provozu se zaměstnanci pravidelně střídají v rámci 24 hodin ve třech směnách. Týdenní pracovní doba je stanovena na 37,5 hodiny.

¹³ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Příručka pro personální a platnou agendu*, (online), (cit. 30. 9. 2014)

¹⁴ ZÁKONY OD CENTRUM.CZ, *Pracovní doba dle zákoníku*, (online), (cit. 11. 7. 2014)

Nepřetržitý provoz

Představuje práci, která musí být plněna 24hodin denně. Zaměstnanci se v tomto provozu nepřetržitě střídají po sobě.

Přesčas

Za práci přesčas se považuje výkon práce zaměstnance na příkaz zaměstnavatele. Jedná se o práci, která je nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Zaměstnancům, kteří mají kratší pracovní dobu, jim nemůže být práce přesčas nařízena. Do práce přesčas neřadíme, když zaměstnanec zůstane na pracovišti déle, než je jeho pracovní doba, a koná práci z vlastního rozhodnutí, a také, když si zaměstnanec napracovává volno, které mu zaměstnanec umožnil. Práce přesčas nesmí činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

Pracovní pohotovost

Zaměstnanec je připraven k případnému výkonu práce dle jeho pracovní smlouvy. Tento výkon práce musí být v případě potřeby vykonán nad rámec jeho pracovní doby. Pracovní pohotovost musí být dohodnuta, nelze jí zaměstnanci nařídit. Dohodu lze povést na základě pracovní smlouvy nebo ústní dohodou. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, když v době pracovní pohotovosti dojde k výkonu práce. Pokud nedojde v této době k výkonu práce, je pracovní pohotovost brána jako doba odpočinku, proto se nezapočítává do pracovní doby. Pokyn zaměstnavatele, aby zaměstnanec byl mimo pracovní dobu dostupný na mobilním telefonu, není ještě sám o sobě pracovní pohotovostí, neboť zaměstnanec nemusí být připraven k výkonu práce (muže například v této době požit alkoholické nápoje).¹⁵O přesčas se jedná, je-li výkon práce v rámci pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Pracovní pohotovost se vykonává na jiném místě, než je pracoviště zaměstnavatele. To znamená, že pracovní pohotovost nemůže být vykonávána na místě pracoviště. Negativní vliv to má hlavně pro zaměstnance v nemocničních zařízeních a zdravotní záchranné služby.

¹⁵ NEŠČÁKOVÁ, L.; JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2012 v praxi*, s. 135

Noční práce

Zaměstnanec pracující v noci je ten, který pravidelně odpracuje alespoň 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci jednoho dne v noční době, tedy mezi 22hodinou a 6 hodinou ranní. Směna zaměstnance pracujícího v noční době nesmí přesáhnout 8 hodin v období 26 týdnů jdoucích po sobě. Než zaměstnance zařadí na noční práci, musí být vyšetřen lékařem. Poté pravidelně alespoň jednou za rok. V případě zdravotních poruch vyvolaných výkonem noční práce, je zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnanci pracujícímu v noci lékařské vyšetření vždy, pokud o to zaměstnanec požádá.¹⁶

3.4 Pracovní cesta

Zaměstnanec musí souhlasit s pracovní cestou, zaměstnavatel tedy může vyslat zaměstnance na pracovní cestu pouze na základě dohody. Dohoda může být součástí pracovní smlouvy nebo dohodu mohou uzavírat před každou pracovní cestou. Dohoda o pracovní cestě může být písemná nebo ústní. Zákoník práce v § 210 stanoví, že za dobu strávenou na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, pokud současně spadá do pracovní doby (rozvržené na příslušný den), se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí.¹⁷

3.5 Překážky v práci

Jedná se o skutečnosti, které mohou nastat jak na straně zaměstnavatele, tak i na straně zaměstnance, a brání výkonu práci. Objevili-li se tyto skutečnosti na straně zaměstnance, vznikne právo na pracovní volno. U zaměstnavatele vzniká právo zaměstnanci nepřidělovat práci. Ve stanovených případech pak vzniká zaměstnanci právo na náhradu mzdy za neodpracovanou dobu na hmotné zabezpečení podle nemocenského pojištění (zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů).¹⁸ Překážkou na straně zaměstnance může být osobní překážka, mateřská a rodičovská dovolená či překážka z důvodu školení. Nejčastějšími překážkami jsou ty

¹⁶ NEŠČÁKOVÁ, L.; JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2012 v praxi*, s. 135

¹⁷ NEŠČÁKOVÁ, L.; JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2012 v praxi*, s. 136

¹⁸ NEŠČÁKOVÁ, L.; JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2012 v praxi*, s. 145

osobní, jde o to, že musíme propojit pracovní a soukromý život. Do osobních překážek patří vyšetření u lékaře, zpoždění dopravních prostředků, narození dítěte nebo úmrtí.

3.6 Dovolena

Zaměstnanec, který nepřetržitě odpracoval u jednoho zaměstnavatele alespoň 60 dnů v kalendářním roce, má právo na dovolenou za kalendářní rok. Toto právo vzniká zaměstnancům, kteří mají pracovní poměr. Zaměstnanci, kteří pracují pouze na dohodu, nemají nárok na dovolenou, pokud nebylo ujednáno jinak. Dovolena obecně činí 4 týdny za kalendářní rok.

3.7 Mzdy, platy a odměny

Odměňování patří mezi základní pracovní podmínky. Problematiku odměňování upravuje zákoník práce. Pouze zákon č. 143/1992 Sb. upravuje platové podmínky vojáků z povolání. Zákoník práce upravuje, že vykonaná práce na základě pracovněprávního vztahu nemůže být konaná bez výplaty.

Plat se poskytuje v rámci pracovního poměru zaměstnancům státu, obcí, krajů, státních fondů, školských právnických osob a zaměstnancům příspěvkových organizací při daných podmínkách. Výše platu se určuje podle platové třídy a nesmí být menší, než minimální mzda (9200,-).

Mzda je odměna za vykonanou práci, vyplácí se převážně zpětně jednou za měsíc.

3.8 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Každý zaměstnavatel má povinnost udržovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci pro všechny zaměstnance, pokud jsou na pracovišti s jeho vědomím a souhlasem. V případě, že se na pracovišti setkávají zaměstnanci více firem, je riziko ohrožení zdraví vyšší. Zákoník práce upravuje v takových případech povinnost informovat a komunikovat mezi zaměstnavateli o rizicích vykonávané práce na stejném pracovišti. Podmínky pro práci by měly být bezpečné, zdravé a bez rizik. Tam, kde jsou rizika neodstranitelná, musí být minimalizovaná. Tyto podmínky zaměstnavatel musí dodržovat. Zákon č. 309/2006

Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), lze rozdělit do čtyř skupin¹⁹:

- 1) Zabývá se problematikou osobních ochranných pracovních prostředků a pracovních úrazů.
- 2) Řeší problematiku zajišťování a poskytování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- 3) Upravuje požadavky na bezpečný provoz, používání techniky, náradí a dopravních prostředků.
- 4) Obsahuje ostatní předpisy, které souvisí s bezpečností a ochranou zdraví při práci.

¹⁹ NEŠČÁKOVÁ, L.; JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2012 v praxi*, s. 217

4. Kontrola

4.1 Evidence pracovní doby

Vedení evidence pracovní doby patří do organizace každého podniku. Zákoník práce, zaznamenávání evidence pracovní doby blíže neupravuje. Měla by však být srozumitelná a přehledná jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance.

Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci:

- a) odpracované
 - pracovní doby (§ 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce),
 - práce přesčas (§ 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce),
 - další dohodnuté práce přesčas (§ 93a zákoníku práce),
 - noční práce (§ 94 zákoníku práce),
 - doby v době pracovní pohotovosti (§ 95 odst. 2 zákoníku práce),

- b) pracovní pohotovosti, kterou zaměstnavatel držel (§ 78 odst. 1 písm. h) a §95).²⁰

4.2 Ochrana osobních práv zaměstnanců a ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele

Zaměstnavatel má právo přiměřeným způsobem kontrolovat zaměstnance, jestli neužívají pracovní prostředky pro osobní potřebu. Zaměstnavatel nesmí narušit právo zaměstnanců na ochranu jejich soukromí na pracovišti. Pokud zaměstnavatel neprovozuje zvláštní činnost, nebo nemá závažný důvod, nesmí sledovat zaměstnance kamerovým systémem. V žádném případě nesmí sledovat zaměstnance ve sprchách, šatnách a dalších společenských prostorách. Dále zaměstnavatel nemá právo odposlouchávat telefonní hovory, číst elektronickou či písemnou poštu, může však zjišťovat komu nebo od koho jsou hovory, či pošta. Je-li některé z těchto práv porušeno, zaměstnanec se může obrátit na orgány inspekce práce. Orgán, může provést kontrolu, potřebuje však důkazy o které se může opřít.

²⁰ NEŠČÁKOVÁ, L.; JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2012 v praxi*, s. 136

Přiměřený způsob kontroly – hodnocení kontroly se musí řešit individuálně, vzhledem k tomu o jaké pracoviště se jedná a za jakým účelem se kontrola provádí. O přiměřenou kontrolu se nebude jednat, pokud jsou zaměstnanci sledováni trvale.

4.3 Inspekce práce

Mezi orgány inspekce patří Státní úřad inspekce práce a 8 oblastních inspektorátů práce. To je OIP Hlavní město Praha, OIP Středočeský kraj, OIP Jihočeská kraj a Vysočina, OIP Plzeňský a Karlovarský kraj, OIP Ústecký a Liberecký kraj, OIP Královéhradecký a Pardubický kraj, OIP Jihomoravský a Zlínský kraj, OIP Moravskoslezský a Olomoucký kraj. Jde o orgány státní správy, jejichž úkolem je kontrola dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů včetně předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.²¹ Při spáchání přestupku nebo správního deliktu tyto orgány mohou ukládat pokuty. Dalšími úkoly těchto orgánů je poradenství a konzultační činnost. Činnost těchto orgánů se upravuje v zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

4.3.1 Oblast provádění kontroly

1. Dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů:

- z nichž vznikají zaměstnancům, příslušného odborového orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast BOZP práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích, včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům,

- stanovících pracovní dobu a dobu odpočinku,

- k zajištění bezpečnosti práce,

- k zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví včetně vyhrazených technických zařízení,

- o zaměstnávání některých skupin zaměstnanců (žen, mladistvých apod.),

- upravujících výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi,

²¹ STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE, *Roční souhrnná zpráva*, (online), (cit. 19. 11. 2014)

- které stanoví povinnost uskutečnit veřejnou výzvu nebo výběrové řízení na obsazení místa úředníka územního samosprávného celku, jakož i to, zda veřejná výzva nebo výběrové řízení byly provedeny včetně jejich průběhu.

2. Dodržování:

- kolektivních smluv v částech, ve kterých jsou upraveny individuální pracovněprávní nároky zaměstnanců vyplývajících z právních předpisů, jakož i z vnitřních předpisů podle § 305 zákoníku práce,

- vnitřních předpisů vydaných podle zákoníku práce, jestliže zakládají práva zaměstnanců.

3. Kontroly v případech stanovených zvláštními právními předpisy (např. zákon o prevenci závažných havárií atd.).²²

4.3.2 Inspektor

Inspektor může provádět kontrolu, má právo požadovat dokumenty a údaje potřebné ke kontrole. Má právo vstoupit na pozemek, či do jiného prostoru. Ke kontrole může chtít, aby se kontrolované osoby prokázaly svými doklady totožnosti. Má právo vyslyšet zaměstnance ohledně kontrolované věci. Může nařídit zkoušku, revizi, popřípadě vydat rozhodnutí o zákazu používaných pracovních materiálů a postupů a to až do doby, kdy závady budou odstraněny. Závady musí být odstraněny do určitého přiměřeného termínu, který udá inspektor. Vydávat rozhodnutí o zákazu práce přesčas, práce v noci, práce zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců, je-li vykonávána v rozporu s právními předpisy.²³ Při kontrole může pořizovat obrazové a zvukové záznamy, vždy pouze v souvislosti s kontrolou.

²² VAVŘIČKOVÁ, P.; MARTÍKOVÁ, P. *Informační materiály*, (online), (cit. 19.11.2014)

²³ VAVŘIČKOVÁ, P.; MARTÍKOVÁ, P. *Informační materiály*, (online), (cit. 19.11.2014)

4.3.2 Co nespadá do koncepce orgánů inspekce práce.

Do koncepce inspekce práce nespadá, pokud zaměstnavatel neplatí zaměstnanci mzdu či plat, přiznání podpory v nezaměstnanosti a s tím související dávky nebo dávky v hmotné nouzi. Těmito problémem se zabývá příslušný krajský úřad práce. Dále se nezabývá hygienickými podmínky v pracovním prostředí, spadá do koncepce krajských hygienických stanic. Záležitosti týkající se nemoci z povolání řeší zdravotnická zařízení.

Dle výroční zprávy o prováděných kontrolách za rok 2013 bylo zaevidováno 8787 podnětů ke kontrole. Z toho 6635 podnětů bylo v oblasti pracovněprávních vztahů. V roce 2013 při prováděných 6871 kontrol bylo zjištěno 10021 problémů v porušení pracovněprávních předpisů. Nejvíce porušování se vyskytuje v oblasti odměňování, vyplácení náhrad, pracovní doby, BOZP a zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí. Co se týče porušování odměňování, jde hlavně o to, že zaměstnavatel nevyplácí mzdu ve správné lhůtě nebo část mzdy nevyplácí vůbec. Někteří zaměstnavatelé nezměnili, již změněnou minimální mzdu. Dalšími problémy v této oblasti je neposkytnutí příplatku za práci v noci a práci přesčas. Chyby, které byly objeveny, v oblasti pracovního poměru jsou nařizování dovolené a neinformovanost zaměstnanců o svých právech a povinnostech. K velkým problémům dochází i u pracovní doby. Zaměstnavatelé nevedou řádně evidenci pracovní doby, zaměstnancům jsou nařizovány delší směny, či není poskytován odpočinek.

Za zjištěné nedostatky a problémy inspektorát udělil 890 pokut ve výši 30,2 mil. Kč. S porovnáním s rokem 2012 podněty klesly o 8,4%. 13% z celkových podnětů bylo neoprávněných. Tyto údaje ukazují, že zaměstnavatelé a zaměstnanci nejsou stále zcela znalý v oblasti pracovněprávních vztahů.

5. Seznámení s Kutnou Horou

Město Kutná Hora leží ve Středočeském kraji, přibližně 70 km východně od hlavního města Prahy

5.1 Historie

Kutná Hora je především známá svoji historií a architekturou, její historie sahá do daleké minulosti. Ve 13. století za vlády Václava II. se hornické město, díky nalezištím stříbrné rudy, přeměnilo na královské a vévodilo i Praze. V té době král Václav II. vydal nový horní zákon (*Ius regale montanorum*). Tento zákon upravoval těžbu stříbra a udával podíl, který z této těžby připadá samotnému králi. Mincovna byla ve Vlašském dvoře, kde se razily Pražské groše, dnes funguje jako radnice. Kutná Hora i nadále vzkvétala, postihlo ji však i mnoho nešťastných událostí, jako například morová epidemie roku 1625, kterou nám připomíná Morový sloup, a o dalších 150 let později město poničily velké požáry. V Kutné Hoře se narodilo a žilo mnoho významných osobností, kteří velmi přispěli k národnímu obrození, jako je například dramatik Josef Kajetán Tyl a český básník, novinář a ekonom Karel Havlíček Borovský.

5.2 Současnost

V současnosti v městě Kutné Hoře žije 20349 obyvatel z toho 9939 mužů a 10410 žen. Kutná Hora je navštěvována turisty ze všech koutů světa, hlavně díky své bohaté historii. Chrám svaté Barbory je jedna z velkolepých památek, její stavba byla započata již roku 1388.

Občanská vybavenost je zde také na vysoké úrovni. Mateřské školky a základní školy jsou samozřejmostí, dále tu jsou 2 střední odborné školy, Gymnázium Jiřího Orteny a Církevní gymnázium, zdravotnická zařízení, divadlo, kino, knihovny, galerie a muzeum. Také se zde konají pravidelné kulturní a slavnostní akce.

Nejvíce pracovních míst, více jak 1200 zaměstnanců, v Kutné Hoře poskytuje továrna Philip Morris International, která vyrábí tabákové výrobky, nejen pro český a slovenský trh ale i pro dalších 55 trhů. V roce 2008 se otevřela továrna Foxconn Technology CZ, která zaměstnává 450 lidí s trvalým pobytem v Kutné Hoře.

Další uplatnění lidé z Kutné Hory mohou najít v jednom ze 4 supermarketů, nebo u místních podnikatelů.

6. Průzkum v Kutné Hoře

Na začátku bakalářské práce byly stanoveny čtyři základní cíle, pro jejich splnění bylo použito více metod. První metodou bylo vypracování dotazníku. Druhou metodou navštěvování vytipovaných obchodů a zaznamenávání jejich dodržování pracovní doby. Poslední metodou strukturovaný rozhovor se zaměstnanci pracujícími ve velkém podniku.

6.1 Vyhodnocení dotazníku

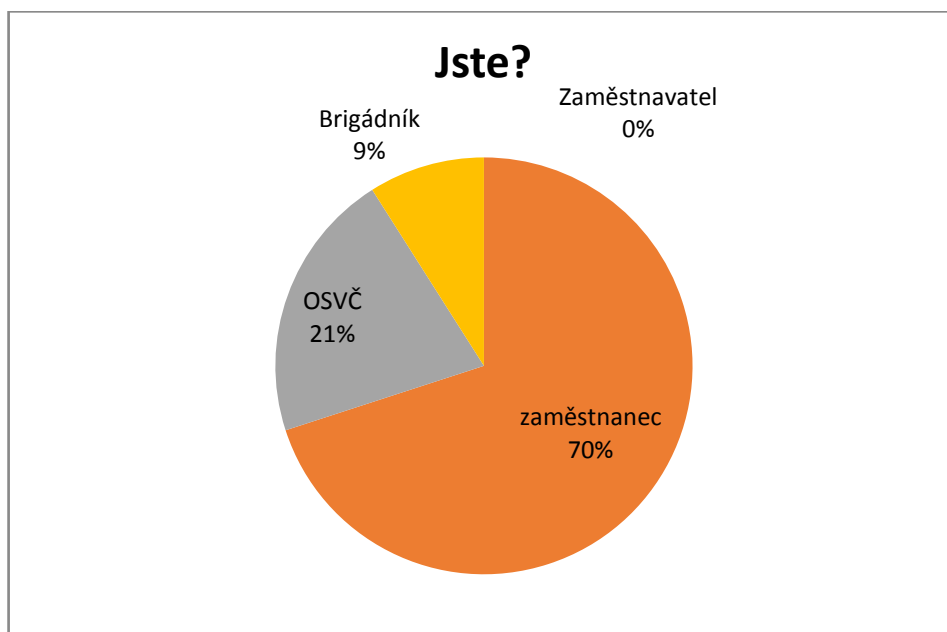
Otázka č. 1

Tabulka 2 - Vyhodnocení první otázky z dotazníku

Jste?	zaměstnavatel	zaměstnanec	OSVČ	brigádník
Počet odpovědí	0	70	21	9

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf 1 - Vyhodnocení první otázky z dotazníku



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Nejvíce respondentů, kteří se zúčastnili průzkumu jsou zaměstnanci.

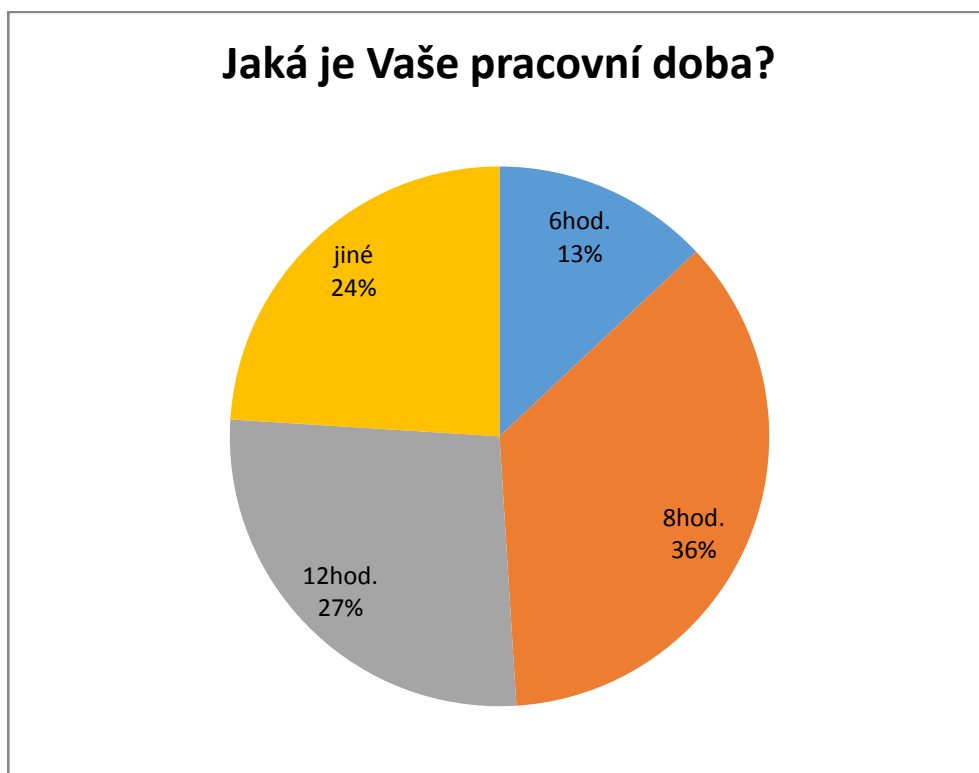
Otázka č. 2

Tabulka 3 - vyhodnocení druhé otázky z dotazníku

Jaká je Vaše pracovní doba?	6 hod.	8 hod.	12.hod	jiné
Počet odpovědí	13	36	27	24

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf 2 - Vyhodnocení druhé otázky z dotazníku



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Nejčastější pracovní doba je 8 hodinová. V dotazníku do kolonky jiné jeden z respondentů odpověděl 15 hodin, často se objevovala flexibilní pracovní doba.

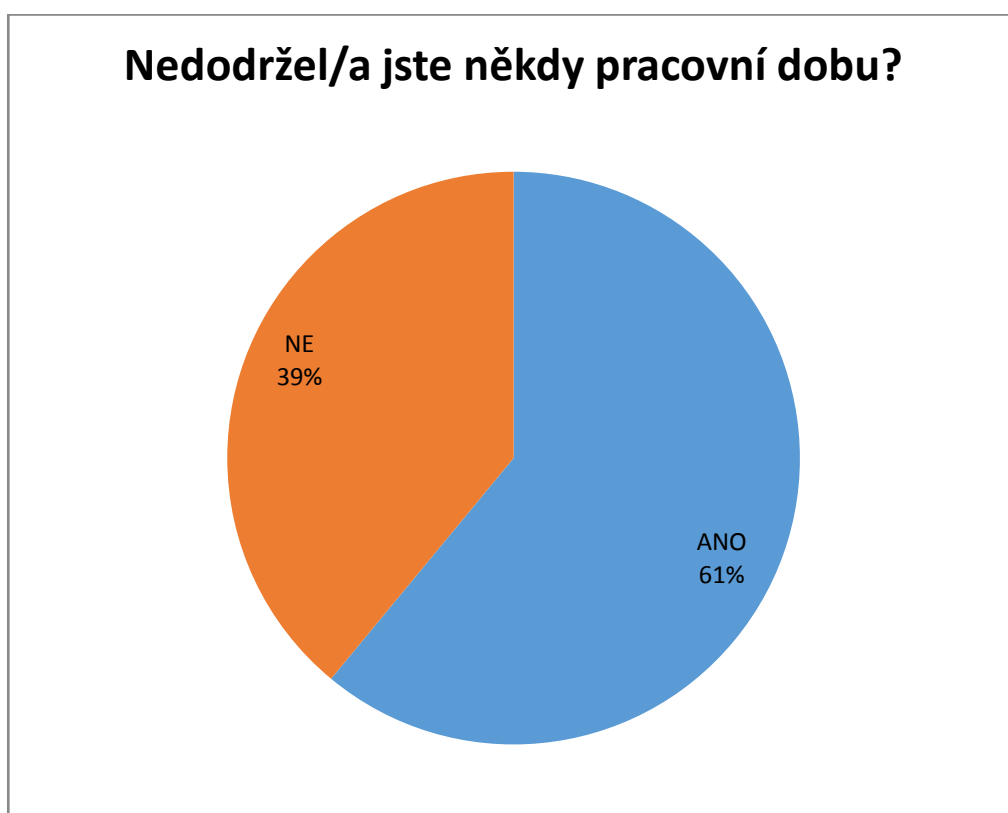
Otázka č. 3

Tabulka 4 - Vyhodnocení třetí otázky z dotazníku

Nedodržel/a jste někdy pracovní dobu?	ANO	NE
Počet odpovědí	61	39

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf 3 - Vyhodnocení třetí otázky z dotazníku



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Ze sta respondentů 61 odpovědělo, že někdy porušilo pracovní dobu.

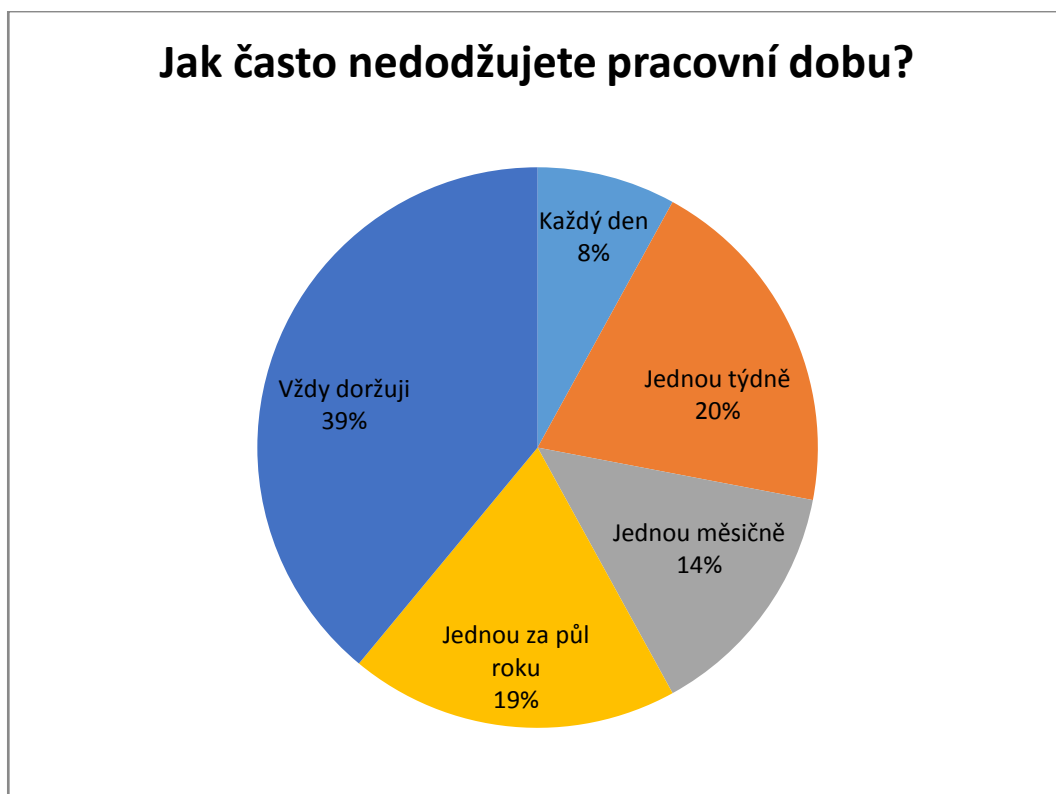
Otázka č. 4

Tabulka 5 - Vyhodnocení čtvrté otázky z dotazníku

Jak často nedodržíte pracovní dobu?	Každý den	Jednou týdně	Jednou měsíčně	Jednou za půl roku	Vždy dodržuji
Počet odpovědí	8	20	14	19	39

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf 4 - Vyhodnocení čtvrté otázky z dotazníku



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Vždy dodržuje pracovní dobu 39% respondentů, 61 respondentů porušilo někdy pracovní dobu, nejčastěji jednou týdně, nebo jednou za půl roku.

Otázka č. 5

Tabulka 6 - Vyhodnocení páté otázky z dotazníku

Z jakého důvodu nedodržujete pracovní dobu?	Zaspím	Chce se mi domů	Nebaví mě to	Jiné
Počet odpovědí	13	12	3	33

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf 5 - Vyhodnocení páté otázky z dotazníku



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

39 respondentů vždy dodržuje pracovní dobu. Nejčastější důvod porušení pracovní doby jsou jiné důvody, než že respondent práce nebaví, chce se mu domů, nebo zaspí. Do kolonky "jiné" bylo nejčastěji dopsáno rodinné důvody.

Otázka č. 6

Tabulka 7 - Vyhodnocení šesté otázky z dotazníku

Jaký postih Vás čeká, když nedodržíte pracovní dobu?	Žádný	Napomenutí	Strhnutí prémie	Jiné
	39	36	5	20

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf 6 - Vyhodnocení šesté otázky z dotazníku



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Většinu respondentů nečeká žádný postih za porušení pracovní doby, 36% dotazovaných čeká napomenutí.

Otázka č. 7

Tabulka 8- Vyhodnocení sedmé otázky z dotazníku

Dovoluje Vám Zaměstnavatel ze zákona danou přestávku?	ANO	NE
Počet odpovědí	85	15

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf 7 - Vyhodnocení sedmé otázky z dotazníku



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Podle průzkumu 15 % respondentů nemá povolenou přestávku danou zákonem.

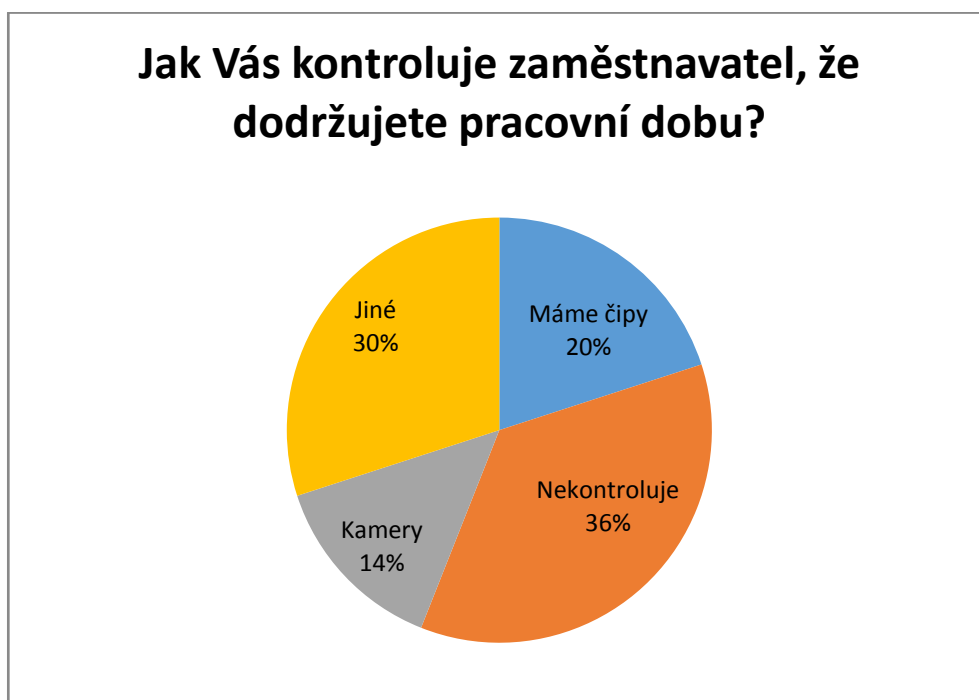
Otázka č. 8

Tabulka 9 - Vyhodnocení osmé otázky z dotazníku

Jak Vás kontroluje zaměstnavatel, že dodržuje pracovní dobu?	Máme čipy	Nekontroluje	Kamery	Jiné
Počet odpovědí	20	36	14	30

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf 8 - Vyhodnocení osmé otázky z dotazníku



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Podle průzkumu 36% respondentů zaměstnavatel nijak nekontroluje. 30% odpovědělo jiné, kde nejčastěji bylo uvedeno zaměstnavatel je na pracovišti

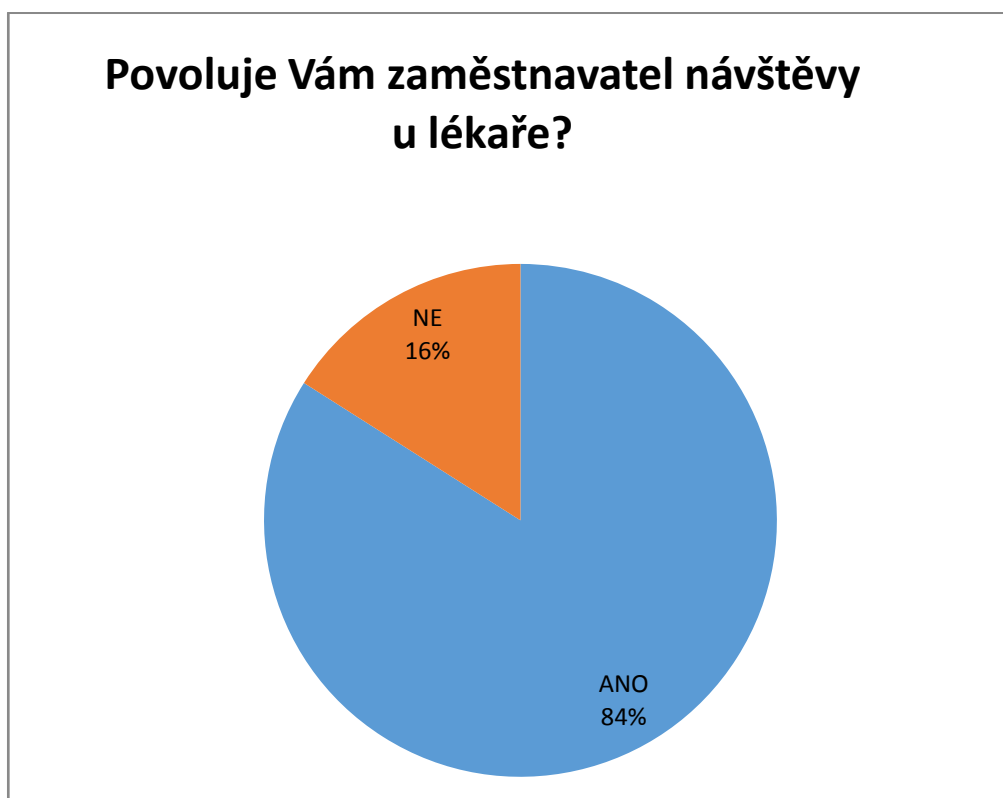
Otázka č. 9

Tabulka 10 - Vyhodnocení deváté otázky z dotazníku

Povoluje Vám zaměstnavatel návštěvy u lékaře?	ANO	NE
Počet odpovědí	84	16

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf 9 - Vyhodnocení deváté otázky z dotazníku



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Většina respondentů má povolenou návštěvu u lékaře.

6.2 Cíl 1 - Nedodržování pracovní doby

Prvním cílem práce bylo zjistit, jak často se v Kutné Hoře nedodrží pracovní doba. Pro zjištění toho to cíle byly vybrány tři obchody, které byly během měsíce 10 krát náhodně navštíveny a bylo zaznamenáno, zda dodržují pracovní dobu.

Vysvětlivky: dodržení pracovní doby - ☺

nedodržení pracovní doby - X

Obchod č. 1

Pracovní doba: Po - Pá 9:00 – 17:00

So 9:00 – 11:30

Ne - zavřeno

Tabulka 11 - Dodržování pracovní doby obchod č.1

Návštěva číslo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dodržení pracovní doby	☺	☺	☺	☺	X	☺	☺	☺	☺	☺

Zdroj: Statistika, vlastní zpracování

Obchod č. 1 při náhodném navštěvování jednou porušil pracovní dobu.

Obchod č. 2

Pracovní doba: Po - Pá 8:00 - 17:00

So 8:00 - 11:00

Ne - zavřeno

Tabulka 12 - Dodržování pracovní doby obchod č.2

Návštěva číslo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dodržení pracovní doby	😊	😊	😊	😊	😊	😊	✘	😊	😊	😊

Zdroj: Statistika, vlastní zpracování

Obchod č. 2 za sledované období jednou porušil pracovní dobu.

Obchod č. 3

Pracovní doba: Po - Pá 9:00 - 17:00

So 8:30 - 11:30

Ne - zavřeno

Tabulka 13 - Dodržování pracovní doby obchod č.3

Návštěva číslo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dodržení pracovní doby	☺	☺	☺	☺	☺	☺	☺	☺	☺	☺

Zdroj: Statistika, vlastní zpracování

Obchod č. 3 za sledované období neporušil pracovní dobu.

Ze třech odchodů, za sledované období, dva obchody porušily pracovní dobu. Dá se tedy říci, že jednou za deset dnů se porušuje pracovní doba.

Pro přesnější výsledek byla položena v dotazníku otázka, na to jak často nedodrží pracovní dobu. Dle vyhodnocení dotazníků 39% dotazovaných, vždy dodržuje pracovní dobu. Ostatních 61% někdy porušilo pracovní dobu, 20% respondentů odpovědělo, že porušuje pracovní dobu jednou týdně.

6.3 Cíl 2 - Důvody nedodržování pracovní doby

Druhým cílem bakalářské práce bylo zjistit, proč lidé v Kutné Hoře nedodržují pracovní dobu, jaké jsou důvody. Dle vyhodnocení dotazníkového šetření 39% vždy dodržuje pracovní dobu, 33 % odpovědělo jiné, kde se nejčastěji objevovaly rodinné důvody, 13% odpovědělo zaspím, 12% chce se mi domů a 3 % nebaví mě to.

6.4 Cíl 3 - Dovolují ve velkých podnicích přestávku danou zákonem?

Třetím cílem bylo zjistit, jak to funguje ve velkém podniku a zda zaměstnavatelé dovolují zaměstnancům přestávky na oddych dané zákonem. Jak již bylo zmíněno, v teoretické části, zaměstnanec má právo na přestávku po 6ti hodinové pracovní době.

Pro zjištění tohoto cíle byl vybrán velký podnik Philip Morris International v Kutné Hoře, kde byl proveden řízený rozhovor se zaměstnanci. Náhodně vybraný vzorek zaměstnanců odpověděl, že přestávku danou zákonem mají povolenou. Dokonce mají 30ti minutovou přestávku každou 2 nebo 3 odpracovanou hodinu.

Jeden z dotazovaných zaměstnanců podniku odpověděl:

- 1) Jakou máte pracovní dobu? 12 hodin, střídáme denní a noční směny.
- 2) Dovoluje Vám zaměstnavatel přestávky na oddych? Ano dovoluje, většinou máme přestávku okolo 30 minut po 2 až 3 hodinách, řídí se to podle toho kolik máme práce.
- 3) Jak Vás kontrolují? Když přijdu do práce tak si pípnu na turniketu, jdu dělat svoji práci, pokud mám hotovo, jdu za mistrem a on mi nějakou přidělí. Kontroly jsou převážně na ranních směnách, na nočních směnách většinou vedení není.
- 4) Máte na pracovišti kamery? Ano je jich tu dost, ale nejsou přímo, kde pracujeme, spíše okolo.
- 5) Přišel jste někdy pozdě, jestli ano je za to nějaká sankce ? Nepřišel, kdyby ano a stalo se to jednou, či o pár minut tak by to nikdo neřešil.

6) Potřeboval jste někdy odejít dřív domů? Ještě jsem nikdy neodešel dřív, ale ano jde to bez problémů, samozřejmě se to musí nahlásit vedoucímu. Často zaměstnanci odcházejí dřív, kvůli nemoci nebo, že si potřebují něco zařídit.

Podle dotazníku je jasné, že většina zaměstnavatelů dovoluje právem stanovenou přestávku. Pouze 15% dotazovaných nemá povolenou přestávku na oddych danou zákonem.

6.4 Cíl 4 - Jak časté jsou kontroly pracovní doby a jaké hrozí sankce?

Po prostudování statistik a elektronické komunikaci se státním úřadem inspekce práce bylo zjištěno, že statistiky nejsou vedeny podle měst ani krajů ale jsou zaznamenávány podle určitého problému. Proto nelze zjistit přesný počet kontrol v Kutné Hoře. V roce 2013 bylo celkově v České republice, v oblasti pracovněprávních vztahů vykonáno 6871 kontrol. Podle zprávy o činnosti Oblastního inspektorátu práce pro Středočeský kraj za rok 2013 je nejčastějším porušením pracovněprávních vztahů a podmínek spadajících do oblasti odměňování zaměstnanců nevyplácení odstupného, neposkytování odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, neposkytnutí příplatku ke mzdě. Dále na úseku pracovního poměru (písemné neinformování o obsahu právního poměru), pracovní doby (nevedení evidence nebo vedení dvojí evidence pracovní doby - jedné reálné a druhé pouze pro kontroly).

V oblasti dopravy se dostatečně neeviduje pracovní doba, nedodržují se přestávky a překračují délky směn a zaměstnavatelé neposílají své řidiče na zdravotní prohlídky.²⁴

Závad v oblasti pracovní doby ve Středočeském kraji bylo za rok 2013 zjištěno 411.

Ve zprávě o činnosti jsou konkrétní údaje ohledně Kutné Hory v oblasti nelegálního zaměstnávání občanů ČR a cizinců. V roce 2013 byly uděleny návrhy pokut zařazených do SŘ, pro pracoviště v Kutné Hoře to bylo 27 pokut ve výši 4 050 000,- , průměrná výše pokuty 150 000,- .

²⁴ TRUHLÁŘ, P., Zpráva o činnosti Oblastního inspektorátu práce za rok 2013, (online), (cit. 3. 2. 2015).

Pokuty a sankce

Po prostudování zákona č. 251/2005 Sb. o inspekci práce bylo zjištěno, že sankce a pokuty jsou dány právě tímto zákonem.

§ 28- Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby:

(1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku pracovní doby tím, že

a) nestanoví jednotlivým zaměstnancům pracovní dobu podle režimu jejich práce nebo nedodrží délku směny, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁴⁵),

b) nezajistí splnění podmínek při rozvržení pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁴⁶),

c) započte překážky v práci na straně zaměstnance při pružné pracovní době v rozporu se zvláštním právním předpisem⁴⁸),

d) nestanoví začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn,

e) nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti,

f) neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku,

g) odečte u prací, které nemohou být přerušeny, z pracovní doby přiměřenou dobu na jídlo a oddech,

h) nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁴⁹),

i) nařídí zaměstnanci výkon práce ve dnech pracovního klidu v jiných než stanovených případech⁵⁰),

j) zahrne nesprávně svátky do pracovní doby,

k) nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek v týdnu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁵¹),

l) nevede evidenci pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁵²),

m) nařídí zaměstnanci pracovní pohotovost v rozporu s § 95 zákoníku práce, kolektivní smlouvou, popřípadě se nařízením vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě⁴⁵),

n) nařídí zaměstnanci práci přesčas v rozporu s § 93 odst. 2, § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce,

o) nařídí zaměstnanci práci přesčas ve vyšším rozsahu, než je její týdenní nebo roční rámec vyplývající ze zákoníku práce⁵³),

p) vyžádá nebo umožní, aby byla práce přesčas konána nad rámec vyplývající ze zákoníku práce,

q) poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas,

r) zaměstná mladistvé zaměstnance³) prací přesčas⁵³),

s) zaměstná mladistvé zaměstnance³) prací v noci⁵⁴),⁵⁵), nejde-li o jejich výchovu k povolání,

t) nezajistí, aby pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nepřekročila stanovenou hranici, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁵⁴),

u) nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen lékařem⁵⁶),

v) neprojedná s příslušným odborovým orgánem nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a organizaci práce v noci,

w) nevybaví pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.

(2) Za správní delikt podle odstavce 1

a) písm. c), e) a v) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,

b) písm. l), m), t) a w) lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč,

c) písm. f), h), i), j), k), p), q), s) a u) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,

d) písm. a), b), d), g), n), o) a r) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.²⁵

²⁵§ 28 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

7. Závěr

Úkolem této práce bylo seznámit s problematikou pracovní doby a kontroly jejího dodržování. Cílem bylo zjistit, jak často a proč se nedodrží pracovní doba v Kutné Hoře a zda jsou povolované přestávky na oddych. Dále jaké sankce hrozí za porušování pracovní doby. Informace byly zjištěny pomocí prostudování zákonů, dotazníkového šetření, strukturovaného rozhovoru a pomocí náhodného navštěvování vybraného vzorku obchodů. Tento výzkum ukazuje, že více jak polovina dotazovaných někdy porušila pracovní dobu. V Kutné Hoře většině dotazovaných nehrozí žádná sankce za porušení pracovní doby nebo pouze napomenutí. Nejčastěji je porušována pracovní doba jednou týdně. Porušení pracovní doby může vést, v dnešní době plné konkurence, ke ztrátě klientů, popřípadě k ušlému zisku. Doporučením pro zaměstnavatele by bylo zvýšení kontrol zaměstnanců, zda dodržují pracovní dobu.

Kontroly zaměstnavatelů v oblasti pracovněprávních vztahů, do kterých patří zkoumaná pracovní doba, provádí státní úřad inspekce práce. Práva a povinnosti inspektora nalezneme v zákoně o inspekci práce. V tomto zákoně jsou definovány sankce a pokuty, které lze udělit za určité porušení pracovní doby.

Práce tvoří ucelený přehled základní problematiky. Praktická část nás seznamuje s Kutnou Horou, kde byl výzkum prováděn. Výsledky výzkumu ukazují, jak často a proč se nedodrží pracovní doba. Poskytnuté informace dávají přehled o tom, jak to funguje ve velkém podniku a jestli zaměstnanci mají povolenou přestávku na oddych. Poslední část ukazuje, jak časté jsou kontroly pracovní doby a jaké sankce hrozí za její porušení.

8. Seznam použité literatury

8.1 Odborná literatura

1. JANEČKOVÁ, E. Pracovní právo a mateřství. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. ISBN 978-807478-337-1.
2. NEŠČÁKOVÁ, L.; JAKUBKA, J. Pracovní právo 2012 v praxi. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-4037-9.
3. SLÁDEK, V. Pracovní doba v novém zákoníku práce. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2008. ISBN 978-80-7357-387-4.

8.2 Právní předpisy

1. Zákoník č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
2. Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce.
3. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
4. Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech pracovního klidu.
5. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě. o nejnižších úrovních zaručené mzdy o vymezení ztíženého prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztížených pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.
6. Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

8.3 Internetové zdroje

1. Foxconn. *Foxconn Technology CZ, s.r.o. a Foxconn CZ s.r.o. v Kutné Hoře*. [online], [citace: 30. listopad. 2014]. Dostupný z WWW: <http://www.foxconn.cz/czech/onas/foxconn-v-cr/chimei-innolux/>
2. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Příručka pro personální a platnou agendu*. [online], [citace: 30. říjen 2014]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB037>

3. Philip Morris International. *O společnosti Philip Morris ČR*. [online], [citace: 30. listopad 2014]. Dostupný z WWW: http://www.pmi.com/cs_cz/about_us/philip_morris_cr_overview/pages/philip_morris_cr_overview.aspx
4. Státní úřad inspekce práce. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí za rok 2013*. [online] březen 2014. [citace: 19. listopad 2014]. Dostupný z WWW: http://www.suip.cz/_files/suip-24569bb38275fcbd313b8f0c21af7cb3/rocní_souhrnna_zprava.pdf
5. TRUHLÁŘ, P. *Zpráva o činnosti Oblastního inspektorátu práce za rok 2013*, [online]. [citace: 3. únor 2015]. Dostupný z WWW: http://www.suip.cz/_files/suip-5d523cbc3b0d1a3299c1d5bd17a5668b/zprava_o_cinnosti_2013.pdf
6. VAVŘIČKOVÁ, P. ; MARTÍNKOVÁ, P. *Informační materiály - Pracovněprávní vztahy*. [online] [citace: 19. listopad 2014]. Dostupný z WWW: <http://www.suip.cz/informacni-materialy/pracovnepravni-vztahy/>
7. *Zákony od centrum.cz. Pracovní doba dle zákoníku práce*. [online], [citace: 11. červenec 2014]. Dostupný z WWW: <http://zakony.centrum.cz/clanky/pracovni-doba-dle-zakoniku-prace>

9. Přílohy

9.1 Dotazník

Tento dotazník je zcela anonymní a slouží pouze k mému výzkumu k mé bakalářské práci. Děkuji za vyplnění.

Vaši odpověď zakroužkujte, je-li potřeba, doplňte.

- **Jste?**

zaměstnavatel zaměstnanec brigádník OSVČ

- **Jaká je Vaše pracovní doba?**

6hod. 8hod. 12hod. Jiné

- **Nedodržel/a jste někdy pracovní dobu?**

ANO NE

- **Jak často nedodržujete pracovní dobu?**

každýden jednou týdně jednou měsíčně jednou za půl roku

vždy dodržuji

- **Z jakého důvodu nedodržujete pracovní dobu? (pokud pracovní dobu vždy dodržujete, NEVYPLŇUJTE)**

zaspím chce se mi domů nebaví mě to jiné.....

- **Jaký postih Vás čeká, když nedodržíte pracovní dobu?**

žádný napomenutí strhnutí prémie jiné.....

- **Dovoluje Vám zaměstnavatel ze zákona danou přestávku?**

ANO NE

- **Jak Vás kontroluje zaměstnavatel, že dodržujete pracovní dobu?**

jiné..... máme čipy nekontroluje kamery

- **Povoluje Vám zaměstnavatel návštěvy lékaře?**

ANO NE

9.2 Přehled návštěv

- 1.návštěva - 5. 2. 2015 okolo 11:00.
2. návštěva - 11. 2. 2015 okolo 14:30.
3. návštěva - 13. 2. 2015 okolo 11:30.
4. návštěva - 16. 2. 2015 okolo 9:00.
5. návštěva - 19. 2. 2015 okolo 13:15.
6. návštěva - 23. 2. 2015 okolo 13:00.
7. návštěva - 24. 2. 2015 okolo 16:50.
8. návštěva - 26. 2. 2015 okolo 14:00.
9. návštěva - 28. 2. 2015 okolo 10:15.
10. návštěva - 2. 3. 2015 - okolo 9:00.

10. Seznam tabulek a grafů

10.1 Tabulky

TABULKA Č. 1 - FOND PRACOVNÍ DOBY 2014.....	14
TABULKA 2 - VYHODNOCENÍ PRVNÍ OTÁZKY Z DOTAZNÍKU.....	28
TABULKA 3 - VYHODNOCENÍ DRUHÉ OTÁZKY Z DOTAZNÍKU.....	29
TABULKA 4 - VYHODNOCENÍ TŘETÍ OTÁZKY Z DOTAZNÍKU	30
TABULKA 5 - VYHODNOCENÍ ČTVRTÉ OTÁZKY Z DOTAZNÍKU.....	31
TABULKA 6 - VYHODNOCENÍ PÁTÉ OTÁZKY Z DOTAZNÍKU	32
TABULKA 7 - VYHODNOCENÍ ŠESTÉ OTÁZKY Z DOTAZNÍKU	33
TABULKA 8 - VYHODNOCENÍ SEDMÉ OTÁZKY Z DOTAZNÍKU	34
TABULKA 9 - VYHODNOCENÍ OSMÉ OTÁZKY Z DOTAZNÍKU	35
TABULKA 10 - VYHODNOCENÍ DEVÁTÉ OTÁZKY Z DOTAZNÍKU	36
TABULKA 11 - DODRŽOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY OBCHOD Č.1	37
TABULKA 12 - DODRŽOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY OBCHOD Č.2	38
TABULKA 13 - DODRŽOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY OBCHOD Č.3.....	39

10.2 Grafy

GRAF 1 - VYHODNOCENÍ PRVNÍ OTÁZKY Z DOTAZNÍKU	28
GRAF 2 - VYHODNOCENÍ DRUHÉ OTÁZKY Z DOTAZNÍKU	29
GRAF 3 - VYHODNOCENÍ TŘETÍ OTÁZKY Z DOTAZNÍKU	30
GRAF 4 - VYHODNOCENÍ ČTVRTÉ OTÁZKY Z DOTAZNÍKU	31
GRAF 5 - VYHODNOCENÍ PÁTÉ OTÁZKY Z DOTAZNÍKU	32
GRAF 6 - VYHODNOCENÍ ŠESTÉ OTÁZKY Z DOTAZNÍKU.....	33
GRAF 7 - VYHODNOCENÍ SEDMÉ OTÁZKY Z DOTAZNÍKU	34
GRAF 8 - VYHODNOCENÍ OSMÉ OTÁZKY Z DOTAZNÍKU	35
GRAF 9 - VYHODNOCENÍ DEVÁTÉ OTÁZKY Z DOTAZNÍKU	36