

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra Práva



Bakalářská práce

Nejčastější případy porušování zákoníku práce zaměstnavatelem

Táňa Polícarová

© 2011 ČZU v Praze

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva

Akademický rok 2009/2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Táňa Polícarová

obor Veřejná správa a regionální rozvoj - Litoměřice

Vedoucí katedry Vám ve smyslu Studijního a zkušebního řádu ČZU v Praze
čl. 16 určuje tuto bakalářskou práci.

Název práce: **Nejčastější případy porušování zákoníku práce
zaměstnavatelem**

Osnova bakalářské práce:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Přehled platné právní úpravy
4. Vlastní práce
5. Poznatky ze zkoumání
6. Závěr
7. Seznam použitých zdrojů
8. Přílohy

Rozsah hlavní textové části: 30 - 40 stran

Doporučené zdroje:

Občanský zákoník s judikaturou, ISBN: 80-7179-426-0, rok vydání: 2006, autor: Balák, Korecká, Vojtek

Zákoník Práce, ISBN: 80-7179-382-5, rok vydání: 2006, autor: Novotný Zdeněk, Drápal Ljubomír

Pracovní právo, ISBN: 978-80-7179-672-5, rok vydání: 2007, autor: Bělina Miroslav


Nový zákoník práce, ISBN: 978-80-7201-724-9, rok vydání: srpen 2008, autor JUDr. Josef Hochman, JUDr. Antonín Kottbauer, JUDr. Helena Úlehlová

Přehled judikatury ve věcech náhrady škody, ISBN: 80-7357-194-3, rok vydání: 2009, autor: Petr Vojtek

a další literatura dle požadavků vedoucího bakalářské práce

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Daniela Světlíková**

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2011



.....

Vedoucí katedry



.....

Děkan

V Praze dne: 19. 2. 2010

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 použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 31. 3. 2011

Táňa Policarová

Táňa Policarová
.....

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala své vedoucí Bakalářské práce JUDr. Daniele Světlíkové za odborné vedení, ochotu a cenné rady při zpracování této práce. Také bych chtěla poděkovat své rodině, za nekonečnou trpělivost.

Nejčastější případy porušování zákoníku práce zaměstnavatelem

The most common violations of the Labor Code by the employer

SOUHRN

Cílem bakalářské práce je poukázat na nejčastěji porušovaná ustanovení zákoníku práce ze strany zaměstnavatele, rozšířit obecné znalosti zákoníku práce mezi zaměstnavatele i zaměstnance.

Teoretická část se zabývá pracovním právem, zákoníkem práce ČR, směrnicemi Evropské Unie, úmluvami organizace spojených národů a úmluvami mezinárodní organizace práce.

Praktická část sleduje, do jaké míry je zákoník práce ze strany zaměstnavatele dodržován, poukázat na jeho nejčastější porušování, rozšířit povědomí o právech a povinnostech vycházejících ze zákoníku práce nejen mezi zaměstnavatele, ale také mezi zaměstnance.

Klíčová slova: diskriminace, dovolená, porušování, pracovní doba, pracovní neschopnost, pracovní poměr, pracovní právo, zákoník práce, zaměstnanec, zaměstnavatel.

SUMMARY

This essay is about most frequently observed violations of the provisions of the Labor Code, of the employer to extend a general knowledge of the Labour Code, the employer and the employee.

The theoretical part deals with labor law, Labor Code CR directives of the European Union, the United Nations Convention and ILO Conventions.

The practical part monitors to what extent the Labour Code is complied by the employer, to identify the most frequent violations, to expand awareness of the rights and obligations emanating from the Labour Code, not only between employers, but also among employees.

Keywords: discrimination, leave, violations, working hours, leave, employment, labor law, Labor Code, employer, employee.

Obsah

1. Úvod	9
2. Cíl práce a metodika.....	11
2.1 Cíl práce.....	11
2.2 Metodika	11
3. Přehled platné právní úpravy.....	12
3.1 Pracovní právo	12
3.1.1 Individuální pracovní právo.....	13
3.1.2 Kolektivní pracovní právo.....	14
3.1.3 Právní úprava zaměstnanosti	14
3.2 Historie pracovního práva	14
3.3 Prameny pracovního práva	15
3.4 Zásahy EU do pracovního práva ČR.....	15
3.4.1 Orgány Evropské unie	16
3.4.1.1 Evropská komise.....	16
3.4.1.2 Rada Evropské unie	16
3.4.1.3 Evropský parlament	17
3.4.1.4 Evropský soudní dvůr	17
3.4.1.5 Evropský hospodářský a sociální výbor.....	17
3.4.1.6 Výbor pro zaměstnanost	17
3.4.1.7 Výbor pro sociální ochranu	17
3.4.1.8 Evropský sociální fond.....	17
3.4.2 Prameny Evropského komunitárního práva	18
3.4.3 Směrnice EU ovlivňující pracovní právo České Republiky	18
3.5 Zákoník práce ČR.....	21
3.5.1 Historie zákoníku práce ČR.....	21
3.5.2 Platný zákoník práce	21
3.6 Další zákony týkající se pracovního práva	28
3.7 Úmluvy OSN (organizace spojených národů).....	29
3.8 Úmluvy MOP (Mezinárodní organizace práce)	30
4. Vlastní práce.....	33

4.1	Vyhodnocování odpovědí z dotazníku	34
5.	Poznatky ze zkoumání.....	48
6.	Závěr.....	50
7.	Seznam použitých zdrojů:	51
8.	Přílohy	52
	Seznam grafů.....	53

1. Úvod

Pracovně právní oblast v minulosti byla převážně zaměřena na zvýraznění sociální stránky a jistoty zaměstnanců, nezohledňovala ekonomické možnosti jednotlivých zaměstnavatelů ani státu.

V současné době se do popředí dostává především požadavek flexibility pracovně právních vztahů. V následující době by pracovní právo mělo umožnit realizaci činnosti zaměstnavatelů při řízení závislé práce zaměstnanců využitím racionálního organizování. Současně je třeba zohlednit adekvátní pracovní i mzdové podmínky zaměstnanců.

Zaměstnání se řadí mezi nejdůležitější prvky sociálního procesu, jehož cílem není pouze získávání finančních prostředků, ale také seberealizace a rozvoj osobnosti.

Právní normou, která upravuje vzájemné pracovně právní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, je zákoník práce. Při přípravě nové právní úpravy je proto zcela nezbytné brát na zřetel stanovisko zástupců jak zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců, kteří vyjadřují postoje, požadavky nikoli jen momentální politickou situaci.

V úvodních ustanoveních obsahuje zákoník práce interpretační pravidlo pro rozlišení, od kterých norem se lze, či nelze odchýlit. Obsahuje základní zásady pracovněprávních vztahů a vymezující práci závislou, kterou lze vykonávat pouze ve vztazích podle zákoníku práce. Nový zákoník práce je postaven na principu – co není zakázáno, je dovoleno, nejedná se o relativně samostatný právní předpis, je vázán na občanský zákoník, kdy nový zákoník práce vyjmenovává jednotlivá ustanovení občanského zákoníku, jež lze použít v pracovněprávních vztazích.

Cílem této bakalářské práce je zjistit, na základě výzkumu vybraného vzorku respondentů, jaká je v oblasti pracovně právních vztahů informovanost, znalost právních norem a právního vědomí jak zaměstnavatelů, tak zaměstnanců. Nedílnou součástí výzkumu je i zjištění, kdy a jakou formou je zákoník práce ze strany zaměstnavatele nejčastěji porušován.

Největším úskalím bývá určitá nesrozumitelnost zákoníku práce pro lidi s nižším právním vědomím. Tyto osoby si nedovedou samy dle zákona vyložit svá práva a povinnosti. Skutečností je to, že o svá zákonná práva se začínají zajímat až v době, kdy se s problémem setkají.

Vhledem k tomu, že je Česká republika od roku 2004 členem EU, je tato bakalářská práce zaměřena na danou problematiku i se zaměřením z hlediska směrnic EU. Zohledňuje

také úmluvy MOP a OSN. Praktická část této práce je zaměřena tak, aby prezentovala na základě odpovědí vzorku respondentů, které jednotlivé paragrafy zákoníku práce jsou nejčastěji porušovány.

Podkladem pro praktickou část je dotazník pro respondenty zaměřený na dodržování a porušování zákoníku práce, na jehož podkladě byly zpracovány statistické údaje použité v této práci.

2. Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem bakalářské práce je poukázat na nejčastěji porušovaná ustanovení zákoníku práce ze strany zaměstnavatele, neboť zaměstnanci jsou v pracovněprávních vztazích považováni za slabší článek pracovněprávního vztahu. Záměrem výzkumu je snaha získat co nejvíce informací a poznatků, zpracovat je, analyzovat a vyhodnotit, nalézt pro obě strany co nejpříjemnější řešení, či opatření. Je zapotřebí se co nejvíce snažit omezit porušování zákoníku práce ze strany zaměstnavatelů a tím pomoci zaměstnancům, kteří jsou v současné době některými svými zaměstnavateli poškozováni na právech ať vědomě, nebo z neznalosti zákona. Je proto důležité rozšířit znalost zákoníku práce mezi zaměstnance i zaměstnavatele, aby si uvědomovali nejen svá práva, ale i povinnosti.

2.2 Metodika

Bakalářská práce čerpá především z odborné literatury, která je uvedena v seznamu literatury. Byly analyzovány právní předpisy týkající se této problematiky, jak z hlediska zákonů České republiky, tak i z hlediska směrnic Evropské unie, úmluv Mezinárodní organizace práce (MOP) a Organizace spojených národů (OSN). Některé podklady byly získány z dostupných věrohodných internetových portálů a jsou uvedeny v seznamu dalších použitých zdrojů.

Praktická část vychází z výsledků, získaných z dotazníku, kdy sto náhodně vybraných zaměstnanců odpovídalo na předem připravené otázky. Výsledky tohoto šetření byly zpracovány, analyzovány, procentuelně vyhodnoceny, zaznamenány do grafů a byl z nich učiněn závěr.

3. Přehled platné právní úpravy

3.1 Pracovní právo

Pracovní právo je souborem právních norem, které upravují jedny z významných oblastí práva. Pracovní právo je v České republice i ostatních zemích považováno za samostatné právní odvětví.

Pracovní právo vytváří rámec a podmínky, za nichž se uskutečňuje pracovní proces, vymezuje míru práce, odměny za práci a stanoví pravidla pro fungování trhu práce. Poskytuje zaměstnavatelům nástroje pro řízení podniku, jednotlivých zaměstnanců a jejich kolektivu.¹

Pracovní právo vzniklo z důvodů potřeby chránit slabší stranu pracovního vztahu, tj. zaměstnance. Stanovuje kogentní úpravu minimálních pracovních podmínek, které musí druhá smluvní strana, tj. zaměstnavatel dodržovat. Zaměstnavatel nemůže zaměstnanci sjednat nevýhodnější úpravu, než stanoví zákon (minimální výše mzdy, minimální rozsah dovolené, maximální rozsah přesčasů, apod.). Základním prvkem tohoto vztahu je pracovní smlouva, která vytváří vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi smluvními stranami. Zaměstnavatel je oprávněn úkolovat zaměstnance a zaměstnanec je povinen tyto úkoly respektovat a plnit. Pracovní právo jednak upravuje vztahy vniklé na základě pracovních smluv, jednak vlastní pracovní smlouvy. Pracovní právo též ochraňuje zaměstnance před neopodstatněným jednostranným rozvázáním pracovního vztahu ze strany zaměstnavatele.

Pracovní právo je od konce 90.let výrazně ovlivňováno právem Evropského společenství. Nejvýznamnější změna nastala před vstupem ČR do EU *harmonizační novelou č. 155/2000Sb., která harmonizovala české pracovní právo s desítkami směrnic EU a dotkla se mnoha desítek ustanovení stávajícího zákoníku práce*. Došlo ke změnám jen některých částí pracovního práva (např. oblasti diskriminace, pracovní doby, doby odpočinku, bezpečnosti a ochrany zdraví). U některých oblastí ke změnám nedošlo (např. odpovědnost za škodu, apod.)

¹ BĚLINA, Miroslav a kolektiv, *Pracovní právo*, str.4

Základním požadavkem pracovního práva je flexibilita. Je snaha o zavedení trendů²

- *Eliminovat rozšiřování závaznosti kolektivních smluv*
- *Omezovat národní kolektivní smlouvy a kolektivní vyjednávání tlačít na podnikovou úroveň*
- *Umožnit podnikovým kolektivním smlouvám, jít pod úroveň dosaženou vyšších kolektivních smluv*
- *Umožnit jednání a dohody jdoucí pod úroveň minimálních zákonných standardů (v otázkách pracovních dob, přesčasových dob)*
- *Zavést nové omezení stávek*
- *Upravit zvláštní výjimky pro pracovní podmínky v malých a středních firmách*
- *Prodloužit výrazně zkušební dobu*
- *Připustit nové, zvláštní individuální pracovní smlouvy s menší sociální ochrannou*
- *Vytvořit delší vyrovnávací období pro kalkulaci přesčasů za účelem umožnit zaměstnavateli rozšíření pracovní doby bez placení přesčasů*
- *Omezit platby, které nejsou vázány na výkon práce, včetně dovolené, svátků, pracovní neschopnosti apod.*

Pracovní právo upravuje celkem tři oblasti.

3.1.1 Individuální pracovní právo

Řadí se mezi historicky první a nejdůležitější oblast

Většinou chápáno jakou soubor právních vztahů, v nichž je využívána pracovní síla fyzické osoby za odměnu jiným subjektem (zaměstnavatelem - fyzická nebo právnická osoba).

Individuální pracovní právo se zabývá vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Hlavní zdroj úpravy těchto vztahů se nachází v zákoníku práce.

² BĚLINA, Miroslav a kolektiv, *Pracovní právo*, str.14

3.1.2 Kolektivní pracovní právo

Řadí se do druhé oblasti pracovního práva a v řadě případů se prolíná s individuálním pracovním právem a doplňuje ho.

Kolektivní pracovní právo řeší pracovněprávní vztahy zahrnující vztahy mezi subjekty, které zastupují kolektivy zaměstnanců (odborové organizace) a zaměstnavateli.

Součástí kolektivního práva je též soubor norem, které jsou výsledkem smluvněprávních jednání uvedených subjektů kolektivních právních vztahů.

Kolektivní pracovněprávní vztahy jsou upraveny jednak v zákoníku práce, tak v zákoně o kolektivním vyjednávání. Zákoník práce upravuje především hmotněprávní stránku, zákon o kolektivním vyjednávání upravuje procesněprávní stránku kolektivních pracovněprávních vztahů

3.1.3 Právní úprava zaměstnanosti

Právní úprava zaměstnanosti je třetí oblastí pracovního práva.

Zabývá se regulací vztahů, vznikajících při realizaci práva občana získávat prostředky pro své životní potřeby prací dle čl. 26 Listiny práv a svobod. Tyto vztahy vznikají zejména mezi občany a příslušnými státními orgány (úřady práce, MPSV), mezi zaměstnavateli a uvedenými státními orgány a také mezi občany a zaměstnavateli.

Tyto vztahy jsou upraveny zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a prováděcími předpisy k tomuto zákonu.

3.2 Historie pracovního práva

Vznik pracovního práva se datuje cca v druhé polovině 19. století. V České Republice po roce 1948 nepřipouštěla direktivně řízená ekonomika smluvní volnost a nedávala prostor kolektivnímu vyjednávání. Ideologická koncepce vycházela z toho, že práce není zbožím, tudíž nemůže být upravována občanským právem. V důsledku toho začali v šedesátých letech vznikat kodifikace a v roce 1965 s účinností od 1.1.1966 byl přijat zákoník práce, který odtrhl pracovní právo od občanského práva. Typické rysy právní úpravy dané zákoníkem byly:

- a) Jednotnost právní úpravy
- b) Komplexnost právní úpravy
- c) Kogentnost právní úpravy
- d) Osamostatnění právní úpravy

3.3 Prameny pracovního práva

Pramen práva má více významů. Zpravidla rozlišujeme prameny práva ve formálním smyslu (vnější forma právních norem) a prameny práva v materiálním smyslu (zdroj obsahu těchto norem)³. V České Republice jsou uznávány prameny práva ve formálním smyslu.

Typy právní kultury pocházející z Evropy dělíme do čtyř hlavních druhů pramenů práva:

- Právní předpisy (normativní akty)
- Právní obyčeje
- Soudní precedenty
- Normativní smlouvy

Právní řád České Republiky patří ke kontinentálnímu typu právní kultury, je založen na psaném právu, tvořen zákony a dalšími obecně závaznými právními předpisy, ratifikovanými a vyhlášenými mezinárodními smlouvami, k nimž dal souhlas Parlament ČR dle čl. 10 Ústavy ČR.

3.4 Zásahy EU do pracovního práva ČR

Vztah mezi českým právem a evropským komunitárním právem je vymezen dvěma zásadami:

- Zásada aplikačních předností práva ES před národním právem – tzn., že v případě neshody mezi evropským a národním právem má vždy přednost evropské právo
- Zásada bezprostředního účinku práva ES – tzn., že primární a sekundární právo je přímo vázané ve vztahu k vnitrostátním subjektům

³ BĚLINA, Miroslav a kolektiv, *Pracovní právo*, str.45

Uplatnění obou zásad je však limitováno principem subsidiarity, který předepisuje, že svěřená působnost může být vykonávána orgány EU jen v rozsahu, který překračuje efektivní možnosti států v oblasti zajištění sociální ochrany, a pouze v rozsahu působnosti jim svěřené členskými státy EU.⁴

Nejvýznamnějším pramenem pracovního práva jsou ústavní zákony.

EU se nejvíce snaží o „flexicuritu“ – spojení flexibility a jistoty v pracovněprávních vztazích. Postup, jak tohoto dosáhnout je v „Zelené knize Rady EU z 23.11.2006: *Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvu 21. Století*“. Ovšem pojem „flexicurita“ je rozporný. Pojmy flexibilita a jistota jdou svým způsobem proti sobě.

V Evropských společenstvích je komunitární pracovní právo úzce spojeno se sociální politikou Evropských společenství (EU). Zprvu pracovněprávní otázky nehrály v Evropském společenství žádnou důležitou úlohu. Až v polovině 20. století došlo vlivem rozvoje politiky sociální integrace i k rozvoji evropského komunitárního pracovního práva. Významnou roli hrál rok 1989, kdy byla podepsána *Charta společenství o základních sociálních právech zaměstnanců*. Je to deklarační dokument představitelů členských států ES a platí pouze pro tyto členské státy. Stanovuje závazek členských států přijaté normy promítat do vnitrostátního zákonodárství.

Bohužel ani přesto, stále neexistuje ucelený systém evropského komunitárního pracovního práva. Sice zasahuje do stále většího množství oblastí sociálního života, ale ještě není v Evropském společenství úplně sjednoceno.

3.4.1 Orgány Evropské unie

3.4.1.1 Evropská komise

Je to orgán s výlučnou zákonodárnou iniciativou. Rada EU nemůže rozhodovat, pokud od Evropské komise nemá předložen návrh.

3.4.1.2 Rada Evropské unie

Zastupuje vlády členských států EU a spolurozhoduje o všech zásadních otázkách společné politiky. Rada rozhoduje konsensuálně nebo na základě stanovené většiny, kde má každý stát přidělen určitý počet hlasů.

⁴ BĚLINA, Miroslav a kolektiv, *Pracovní právo*, str.46

3.4.1.3 Evropský parlament

Je to přímo volený orgán, má 732 členů a je volen na období 5 let. Nemá samostatnou iniciativní pravomoc, může ale požádat Evropskou komisi, aby Radě přednesla návrh komunitárního aktu. Na legislativním procesu se podílí spolurozhodovacím nebo konzultačním režimem.

3.4.1.4 Evropský soudní dvůr

Sídlí v Lucembursku, byl založen v roce 1952 Smlouvou o založení Evropského společenství uhlí a oceli. Jeho úkolem je zajišťovat, aby bylo komunitární právo vykládáno a aplikováno ve členských státech Evropské unie jednotně.

Má pravomoc řešit soudní spory, které se týkají porušování primárního a sekundárního práva Evropských společenství.

3.4.1.5 Evropský hospodářský a sociální výbor

Je to poradní orgán, zastupující zaměstnavatele, odborové svazy, zemědělce, spotřebitele a další zájmové skupiny tvořící „organizovanou občanskou společnost“.

Členové Evropského hospodářského a sociálního výboru jsou jmenováni na návrh členských států na období 4 let.

3.4.1.6 Výbor pro zaměstnanost

Je to poradní orgán složený ze zástupců členských států. Jeho úkolem je monitorovat zaměstnanost a politiky zaměstnanosti členských států Evropského společenství, předkládat stanoviska na žádost Rady nebo Komise, nebo z vlastní iniciativy a přitom konzultovat zástupce zaměstnavatelů a zaměstnanců.

3.4.1.7 Výbor pro sociální ochranu

Ustanovuje ho Rada Evropské unie po konzultaci s Evropským parlamentem. Jeho úkolem je vykonávat poradní funkce na podporu spolupráce v oblasti sociální ochrany mezi členskými státy a Evropskou komisí.

3.4.1.8 Evropský sociální fond

Byl zřízen k uskutečňování záměrů sociální politiky. Jeho cílem je investování do odborného vzdělávání a do rekvalifikace, podpora intervencí členských států v oblastech s určitými skupinovými problémy či mimořádně vysokou úrovní nezaměstnanosti.

Fond spravuje Evropská komise. Činnost tohoto fondu je koordinována společně s jinými fondy.

3.4.2 Prameny Evropského komunitárního práva

Evropské komunitární právo je tvořeno dvěma úrovněmi:

- Primární právo – spadají sem mezinárodní smlouvy
- Sekundární právo – tvořeno zejména nařízeními a směrnicemi

Jedním z nejdůležitějších dokumentů, který zvýraznil roli sociálních partnerů při sestavování pracovněprávní legislativy, byla Maastrichtská smlouva. Byla podepsána v Maastrichtu 7. února 1992 a vstoupila v platnost 1. listopadu 1993. Zavedla nové oblasti spolupráce členských zemí. Přidáním této mezivládní spolupráce ke stávajícímu „systému Společenství“ vytvořila Maastrichtská smlouva novou politickou a zároveň hospodářskou strukturu sestávající z tzv. „tří pilířů“:

- Evropské unie (EU) - stávající Evropská společenství tvoří tzv. první pilíř
- Společné zahraniční a bezpečnostní politiky - tvoří tzv. druhý pilíř
- spolupráce v oblasti spravedlnosti a vnitřních věcí - tvoří tzv. třetí pilíř

Jednou z hlavních metod evropského zákonodárství je *harmonizace* pracovního práva. Nástrojem jsou směrnice, kterými se členské státy musí řídit a které musí mít implementovány ve vnitrostátní právní úpravě.

3.4.3 Směrnice EU ovlivňující pracovní právo České Republiky

- Směrnice Rady ES č. 75/117 EHS – **o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejného odměňování mužů a žen**
- Směrnice Rady ES č. 2000/43 EEC – **o rovném zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ**
- Směrnice Rady ES č. 2000/78 EEC – **o rovném zacházení v zaměstnání a povolání**
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73 EEC – **o zavedení rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky**

- Směrnice Rady ES č. 91/533 EEC – **o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách týkajících se jeho pracovní smlouvy nebo pracovního poměru**
- Směrnice Rady ES č. 94/45 EEC – **o zřízení Evropské podnikové rady nebo procedury v podnicích s působností v rozsahu Společenství a e sdruženích podniků s působností v rozsahu Společenství pro účely informování zaměstnanců a konzultování s nimi**
- Směrnice Rady ES č.97/81 EEC – **o rámcových dohodách, o pracovních a částečný úvazek uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC**
- Směrnice Rady ES č. 80/987 EEC – **o sblížení právních předpisů členských států o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele**
- Směrnice Rady 89/391/EHS - **o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**
- Směrnice 91/383/EHS - **doplňuje opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pracovníků se stálým nebo přechodným pracovním poměrem**
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/104/ES ze dne 16. září 2009 **o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání pracovního zařízení zaměstnanci při práci**
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 **o agenturním zaměstnávání**
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 **o některých aspektech úpravy pracovní doby**
- Směrnice 2003/10/ES - **o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích proti rizikům vyplývajícím z vystavení pracovníků fyzikálním vlivům (hluk)**
- Směrnice 2002/44/ES - **o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích proti rizikům vyplývajícím z vystavení pracovníků fyzikálním vlivům (vibrace)**
- Směrnice 2002/15/ES - **o organizaci pracovní doby řidičů motorových vozidel.**
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/54/ES - **o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí biologických činitelů při práci**

- Směrnice 1999/92/ES - o minimálních bezpečnostních a zdravotních požadavcích na ochranu pracovníků pracujících v prostředí s nebezpečím výbuchu
- Směrnice Rady 95/63/ES - *pozměňující* směrnici 89/655/EHS) o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při používání pracovního zařízení při práci
- Směrnice 92/85/EHS - o zavedení opatření pro podporu zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví pracovnic těhotných, nedávno rodičích nebo kojících
- Směrnice Rady 94/33 ES - o ochraně mladistvých pracovníků
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady ES č. 96/71 EEC – o vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb, která směřuje k odstranění překážek volného pohybu osob a služeb mezi členskými státy
- Směrnice Rady ES 98/59 EHS č. 98/59 – o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění
- Směrnice Rady ES č. 2001/23 EHS – o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniku, podnikání nebo částí podniků
- Směrnice Rady ES č. 1999/70 – o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP, EKOS
- Směrnice Rady 89/656/EHS - o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci
- Směrnice Rady 89/655/EHS - o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání pracovního zařízení zaměstnanci při práci
- Směrnice Rady 89/654/EHS - o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti
- Směrnice Rady 83/477/EHS - o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí azbestu při práci

3.5 Zákoník práce ČR

3.5.1 Historie zákoníku práce ČR

Starý zákoník práce č. 65/1965Sb., měl od počátku svého vzniku kogentní povahu a byl postaven na zásadě „*co není dovoleno, je zakázáno*“.

Novela zákoníku práce (dále ZP) provedená zákonem č. 155/2000 Sb. způsobila velký zvrat. Cílem této novely bylo promítnout Příslušné směrnice ES do pracovněprávní úpravy a dosáhnout plné slučitelnosti zákoníku práce s právem ES. Tato novela posílila postavení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích zejména zavedením směrnic týkajících se rovného zacházení se všemi zaměstnanci, zákazem diskriminace v pracovněprávních vztazích, povinnost komunikace zaměstnavatele se zaměstnanci nebo jejich zástupci bez rozdílů jejich organizovanosti. Těmito směrnicemi došlo též ke změnám v pracovní době, zajištění vyšší úrovně bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnanců, apod.

3.5.2 Platný zákoník práce

Nový zákoník práce byl přijat v květnu s účinností od 31.12. 2006 a publikován pod č. 262/2006 Sb., ve znění zákona č. 585/2006 Sb. Je zde snaha o liberalizaci pracovněprávních vztahů. Je postaven na zásadě „*co není zakázáno, je dovoleno*“. V ustanovení §2 odst.1 věty první ZP je definováno, že „*práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit (př. taxativně uvedená stanovení)*“.

Zákoník práce upravuje vzájemné vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při výkonu závislé práce.

Zaměstnavatel je fyzická či právnická osoba starší 18-ti let, která má právo zaměstnávat jakoukoliv fyzickou osobu starší 15-ti let s ukončenou povinnou školní docházkou a s tím, že tato osoba musí být trvale žijící na území České Republiky.

Pracovněprávní vztahy by se měly řídit Základními zásadami pracovněprávních vztahů v specifikovaných v § 13⁵ ZP. Mezi nejdůležitější body patří: souhlas

⁵ BENEŠOVÁ, Libuše a kol., *PORADCE s.r.o., Zákoník práce s komentářem*, str. 34

s pracovněprávním vztahem obou stran, jak zaměstnavatele, tak fyzické osoby ucházející se o post zaměstnance, dále jsou zde uvedeny povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci a práva a povinnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli.

V dnešní době nemusí být **pracovní poměr** jedinou formou zapojení se do pracovní činnosti. Je možno zaměstnávat více způsoby. Dalším ze způsobu možnosti práce je zaměstnávání na **dohodu o provedení práce**, která se řídí dle §75⁶ ZP, s tím, že tato práce nesmí přesáhnout 150 hodin/rok pro jednoho zaměstnavatele. Další z možností je **dohoda o pracovní činnosti**, řídící se §76 ZP, s tím, že tato nesmí přesáhnout polovinu pracovní doby/týden a nesmí být delší než 52 týdnů. Tato dohoda bývá využívána při práci na poloviční úvazek, např. jako přivýdělek na mateřské dovolené, či u osob trvale pečujících o osobu blízkou.

Pracovní poměr musí být vždy sjednán na základě písemné smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tato smlouva by měla obsahovat základní náležitosti vyspecifikované v §34 ZP. Co se týká dohody o provedení práce, je možno tuto smlouvu uzavřít výhradně písemně. V případě dohody o pracovní činnosti je ústní uzavření smlouvy neplatné.

Mezi základní náležitosti pracovní smlouvy by měly patřit: Základní údaje o zaměstnavateli (název firmy, adresa sídla firmy, IČ), základní údaje o zaměstnanci (jméno, příjmení, trvalé bydliště, rodné číslo, číslo OP), druh práce, kterou by měl zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, den nástupu do práce, místo výkonu práce, délka zkušební doby, platové podmínky, datum podpisu pracovní smlouvy a originál podpisy. Poté jedno vyhotovení této pracovní smlouvy si nechá zaměstnavatel, který je povinen pro případy sociální kontroly tuto smlouvu prokazovat po celou dobu pracovněprávního vztahu se zaměstnancem a druhé vyhotovení obdrží zaměstnanec pro svoji osobní kontrolu.

V pracovní smlouvě by měly být výše uvedené podstatné náležitosti co nejpřesněji vyspecifikovány (druh práce, místo výkonu), aby nemohlo docházet k pozdějším neshodám.

⁶ JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L., *Zákoník práce s komentářem k 1.1.2010*, str.152

Zkušební doba dle zákoníku práce není povinná, ale pro zaměstnavatele i zaměstnance je výhodná. Během této doby, která však nesmí přesáhnout 3 po sobě jdoucí měsíce si zaměstnavatel i zaměstnanec mohou vzájemně ověřit vhodnost uzavřeného pracovního vztahu. Pokud je zkušební doba sjednaná, musí být písemně, jinak je neplatná. Během zkušební doby může zaměstnavatel i zaměstnanec ukončit pracovněprávní vztah bez udání důvodu. Na rozdíl od pracovní smlouvy může být ukončení pracovního vztahu ve zkušební době pouze ústní dohodou.

Pracovní poměr je na dobu neurčitou, pokud není písemně sjednána doba určitá.

Do konce roku 2009 se používala doba určitá např. při zaměstnávání důchodců, kteří nemohli být ze zákona zaměstnáváni déle jak 1 rok. Od 1.1. 2010 se toto změnilo a i důchodci mohou být zaměstnáváni na dobu neurčitou.

Pokud je uzavírána se zaměstnancem pracovní smlouva na dobu určitou, nesmí tato smlouva přesáhnout délku 2 roky ode dne vzniku pracovního vztahu. Po skončení této doby nesmí mezi těmito účastníky vzniknout nový pracovněprávní vztah a to minimálně 6 měsíců po ukončení předchozího pracovněprávního vztahu. Pokud však pokračuje zaměstnanec po uplynutí sjednané doby uvedené v pracovní smlouvě s vědomím zaměstnavatele dále v konání práce, automaticky se mění pracovní poměr z doby určité na pracovní poměr na dobu neurčitou.

Obsah pracovního poměru lze měnit pouze se souhlasem obou stran a tyto změny musí být písemně buď jako dodatek k původní pracovní smlouvě nebo uzavřením nové pracovní smlouvy. Jedná se např. změny ve funkci – povýšení, jmenování nebo převedení na jinou práci. Převedení na jinou práci by mělo mít pádny důvod. Hlavní důvody převedení na jinou práci jsou specifikovány v § 41 ZP⁷.

Ukončení pracovního poměru musí být písemné. Pracovní poměr může být rozvázán dle §48 ZP a to buď dohodu obou stran, výpovědí ze strany zaměstnavatele, výpovědí ze strany zaměstnance, okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době. Pokud se jedná o pracovní vztah na dobu určitou, tak uplynutím sjednané doby, v případě

⁷ JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L., *Zákoník práce s komentářem k 1.1.2010*, str.96

zaměstnávání cizinců je pracovní poměr ukončen dnem ukončení pobytu na území ČR, vyhoštěním z území ČR. V případě úmrtí zaměstnance, zaniká pracovní poměr dnem úmrtí. V případě úmrtí zaměstnavatele je tento vztah upravován dle § 342 odst.1. Pokud zaměstnavatel byl firma, která nezaniká, pracovní vztah nadále trvá. Pokud zaměstnavatel byl fyzická osoba, pracovní vztah zaniká. Potvrzení o zaměstnání pak vystaví zaměstnanci Úřad práce příslušný místu činnosti zaměstnavatele na základě předložení dokladů zaměstnancem (pracovní smlouva....)

Ukončení pracovního poměru dohodou musí být dle §49 ZP písemné a na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Na výslovné přání zaměstnance mohou být v této dohodě o ukončení pracovního poměru uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru.

Ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele musí být písemná a může být pouze z důvodů uvedených v §52 ZP. Důvod pro ukončení pracovního poměru musí ve výpovědi vymezit tak, aby nebylo možno ho zaměnit s jiným. Ve většině případů bývá dána výpověď ze strany zaměstnavatele z důvodu §52 písm.

- a) *ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,*
- b) *přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,*
- c) *stane-li e zaměstnanec nadbytečným,*
- d) *nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí,*
- e) *pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci,*
- f) *nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce,* ale vyskytují se i případy, kdy zaměstnavatel ukončí pracovní poměr se zaměstnancem z důvodu závažného porušování povinností zaměstnancem (§ 52 písm. g)), např. nevykonání dohodnuté práce, úmyslné poškozování majetku zaměstnavatele, vykonávání konkurenční výdělečné činnosti shodující se s předmětem činnosti svého zaměstnavatele, nedodržování pracovní doby, apod.

Ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance může být z jakéhokoliv důvodu či bez uvedení důvodu. Výpověď musí být písemně a doručena zaměstnavateli, jinak je neplatná.

Pokud byla dána výpověď, pracovní poměr končí až uplynutím výpovědní doby. Ta začíná prvním dnem následujícího kalendářního měsíce po doručení výpovědi a trvá 2 měsíce. Tedy, pokud byla výpověď podána 4. února, tak výpovědní doba začíná běžet 1. března a ukončení pracovního poměru je k 30. dubnu.

Zaměstnanec má dle § 199 ZP ve výpovědní lhůtě nárok na pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 půlden v týdnu na hledání nového zaměstnání.

V případě zpětvzetí výpovědi, je toto možné, ale se souhlasem obou stran a musí být opět písemně potvrzeno.

Zákoník práce dále upravuje v § 53 ZP případy, ve kterých nesmí dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď. Je to v době, kdy se na zaměstnance vztahuje tzv. „ochranná doba“ -zaměstnanec je v pracovní neschopnosti (nemocenská), zaměstnankyně je těhotná či na mateřské dovolené, zaměstnanec ve výkonu vojenského cvičení.

Pokud byla zaměstnanci dána výpověď ještě před počátkem ochranné doby, prodlužuje se výpovědní doba o dobu, kterou zaměstnanec strávil v ochranné době. Zaměstnanec však na tomto trvat nemusí.

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem může nastat pouze z výjimečných důvodů uvedených v § 55 ZP. **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 spáchan při plnění pracovních úkonů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. b) poruší-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.**

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance je upravováno §56 ZP a to ze zdravotních důvodů, či v případě, že zaměstnavatel neplní podmínky pracovní smlouvy (*nevyplacení mzdy, nebo její části do 15 dnů po uplynutí splatnosti*).

Dále zákon upravuje v § 67 ZP výši a nárok na odstupné. Zaměstnanec má nárok na odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku v případě, že byl pracovní poměr rozvázán z důvodu, uvedeném v § 52 ZP písm. a), b), c) nebo § 56 ZP. V případě, že pracovní poměr byl ukončen z důvodu §52 písm. d) *nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí,..* má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném pro výplatu.

§ 78 ZP upravuje pracovní dobu a délku pracovní doby, kterou zaměstnavatel nesmí porušovat. Pracovní doba je doba, po níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci. V závislosti na tom, o jaký provoz se v podniku jedná (jednosměnný, dvousměnný, třisměnný), od toho se pak odvíjí úprava pracovní doby.

Dle §79 ZP je stanovena délka pracovní doby na 40 hodin týdně, která nesmí být překročena. U zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a ostatních fyzicky náročných výkonech a u třisměnného provozu s nepřetržitým pracovním režimem nesmí pracovní doba přesáhnout 37,5 hodin týdně. U dvousměnných pracovních režimů nesmí být překročeno 38,75 hodin týdně.

Rozvržení pracovní doby určuje zaměstnavatel s tím, že musí přihlížet k tomu, aby rozvržení pracovní doby nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce. Zaměstnanec je povinen dodržovat pracovní dobu s tím, že by měl být na pracovišti před začátkem pracovní doby a odcházet až po skončení pracovní doby. Kontrola dodržování pracovní doby musí být prováděna zaměstnavatelem přímo na pracovišti v rámci pracovní doby.

Dále mezi povinnosti zaměstnavatele patří dodržování bezpečnostních přestávek zaměstnanců. Toto upravuje § 88 ZP. Mezi základní patří 30minutová přestávka na jídlo a oddech po nejdéle 6-ti hodinách nepřetržité práce. U mladistvých, tj. u osob mezi 15 -18 rokem, je tato přestávka povinná po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Tato přestávka se nezapočítává do pracovní doby. Jinak je toto upravováno u řidičů z povolání, kde je

povinnost po čtyřech hodinách nepřetržité doby řízení minimálně 30-ti minutová přestávka.

Zaměstnanci mají též dle zákoníku práce § 211 nárok na dovolenou. Její výši upravuje § 213 ZP dle zaměstnání. Základní výměra dovolené je stanovena na minimální dobu odpočinku ve výši 4 týdnů/kalendářní rok, tj. 20 pracovních dnů. U zaměstnanců specifikovaných v § 109 odst. 3, tj. zaměstnanci státu, územních samosprávních celků, státních fondů, příspěvkových organizací, veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízení, činí dovolená 5 týdnů. U pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 8 týdnů v kalendářním roce, atd...

Další z povinností zaměstnavatele jsou v § 103, kde zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce, či práce náročnější, než jsou odpovídající fyzické schopnosti zaměstnance, informovat zaměstnance o jeho pracovním zařazení, zajistit zaměstnancům bezpečné pracoviště, poskytnout jim pracovní pomůcky potřebné k výkonu práce, umožnit zaměstnanci nahlížení do evidence, která je o něm vedena, apod.

V případě pracovního úrazu je zaměstnavatel, u něhož došlo k pracovnímu úrazu povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu a zajistit výpovědi ostatních zaměstnanců nebo přítomných osob a pokud možno neměnit stav na místě úrazu. Všechny pracovní úrazy musí zaměstnavatel vést v knize úrazů i v případě, že nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost kratší než 3 kalendářní dny. Zaměstnavatel je povinen ohlásit jakýkoliv pracovní úraz stanoveným orgánům a institucím. Další povinnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu zaměstnance jsou v § 105 ZP.

Práva a povinnosti zaměstnance upravuje zákoník práce v § 106. Mezi základní práva zaměstnance patří zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnavatelem. Zaměstnanec má právo odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví (př. Vyjetí v zimním období se služebním vozem s neodpovídajícími pneumatikami, či nedostatečným vzorkem na zimní pneumatice). Toto odmítnutí nemůže zaměstnavatel posuzovat jako nesplnění povinnosti.

Mezi povinnosti zaměstnance patří, že každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou bezpečnost, o své zdraví, je povinen účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem, podrobovat se preventivním prohlídkám, vyšetřením, očkováním, dodržovat právní a vnitřní předpisy k zajištění bezpečnosti, nepožívat alkoholické či návykové látky na pracovišti, oznamovat svému nadřízenému nedostatky na pracovišti, apod.

Za dodržování veškerých úmluv mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, náleží zaměstnanci odměna, dle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance vykonávající stejnou práci odměnit stejnou finanční částkou. Nesmí žádného ze zaměstnanců diskriminovat ani upřednostňovat. Mzda se může lišit pouze v případě, že se jedná o případ, kdy má zaměstnanec menší odpovědnost, bezpečnější pracovní podmínky, aj. více v §110 ZP

3.6 Další zákony týkající se pracovního práva

Kromě zákoníku práce č. 262/2006 Sb., ve znění zákona č. 585/2006 Sb., se zaměstnavatelé musí řídit ještě dalšími zákony. Mezi tyto patří:

- Zákon č. 309/2006 Sb., *o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci* - týká se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- Zákon č. 251/2005 Sb., *o inspekci práce* – má povahu obecně sankčního předpisu při porušení pracovních podmínek
- Zákon č. 2/1991 Sb., *o kolektivním vyjednávání*
- Zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*
- Zákon č. 174/1968 Sb., *o státním odborném dozoru nad bezpečností práce*
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., *o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí*
- Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., *o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě*
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., který stanovuje okruh a obsah jiných důležitých osobních překážek v práci
- a další zákony v návaznosti za pracovní právo.

3.7 Úmluvy OSN (organizace spojených národů)

Organizace spojených národů je mezinárodní organizace, jejímiž členy jsou skoro všechny státy světa.

Organizace spojených národů byla založena 26. června 1945 v San Franciscu na základě přijetí Charty OSN. První valné shromáždění Organizace spojených národů se konalo 10. ledna 1946 v Londýně.

Cílem OSN je zachovávat mezinárodní mír a bezpečnost a zajistit mezinárodní spolupráci. Jednotlivé státy mají v OSN svá zastoupení. Každý členský stát disponuje při Valném shromáždění jedním stejně platným hlasem.

Rada bezpečnosti OSN – je výkonným orgánem, má 15 členů. Pět stálých členů volí Charta OSN a 10 jich je voleno Valným shromážděním. Tito členové jsou nestálé a jsou voleni na dvouleté období.

Ekonomická a sociální rada (ECOSOC) – má 54 členů, volených na tříleté období. Tyto členy volí Valné shromáždění. Funkční období členského státu končí 31. prosince posledního roku.

Mezinárodní soudní dvůr – má sídlo v Haagu, má 15 členů volených Valným shromážděním a Radou bezpečnosti. Soudci jsou voleni na devítileté období, které končí 5. února roku, který je uveden za jmény soudců v závorce. Při volbě je zohledňována zásada, že mají být zastoupeny všechny regiony světa a též jednotlivé právní kultury. Rozhodnutí mezinárodního soudního dvora jsou závazná a definitivní

Cílem OSN do roku 2015 je například:

- snížení chudoby a sociální vyloučení
- dosažení universálního primárního vzdělání
- prosazení rovnosti mužů a žen a poskytování ženám více možností prosadit se ve společnosti
- snížení dětské úmrtnosti
- zlepšení zdraví matek
- boj s HIV/AIDS, malárií a dalšími nemocemi
- zajištění environmentální udržitelnosti

- vybudování globálního partnerství pro rozvoj
- udržení mezinárodního míru a bezpečnosti

Odborná organizace OSN týkající se zákoníku práce či pracovního práva je Mezinárodní organizace práce ILO. Tato organizace usiluje o prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných pracovních práv.

Mezinárodní organizace práce (ILO) byla založena 11. dubna 1919 ve Versailles s cílem podpory světového míru na základě sociální spravedlnosti. Od 14. prosince 1946 sídlí s OSN v Ženevě.

ILO formuluje mezinárodní přístupy a programy na podporu základních lidských práv, zdokonalování pracovních a životních podmínek, vytváří mezinárodní pracovní standardy sloužící vládám států za model při zavádění vlastních programů, poskytuje rozsáhlé programy mezinárodní technické spolupráce formulované a prováděné v aktivním partnerství se členskými státy v zájmu pomoci zemím a také se angažuje v oblasti školení, vzdělávání a výzkumu za účelem dosažení pokroku.

ILO formuluje mezinárodní pracovní standardy zejména v oblastech:

- základních principů práv v práci, zejména svobody odborového sdružování a výkonu odborových práv, odstranění diskriminace v práci a zajištění rovnosti v odměňování, odstranění nucené a dětské práce, rovnosti příležitostí a zacházení
- zaměstnanosti, zejména zajištění důstojné práce pro všechny a boji proti nezaměstnanosti
- sociální ochrana, zejména pracovní podmínky, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, migrace za prací
- sociální dialog, zejména kolektivní vyjednávání
- regionální a technická spolupráce

3.8 Úmluvy MOP (Mezinárodní organizace práce)

Cílem úmluvy MOP je podpora sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Vznikla roku 1919 v rámci Versailleského mírového procesu a roku 1946 byla jako první přijata do systému OSN. Sídlem MOP je Ženeva.

Základní činností MOP je formulování, přijímání a prosazování mezinárodních pracovních standardů, které jsou přijímány ve formě úmluv, protokolů a doporučení. Především se týkají svobody sdružování, politiky zaměstnanosti, pracovních podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci sociálního zabezpečení.

Mezi hlavní tři orgány základní struktury MOP patří:

Mezinárodní konference práce (MKP), kde je každý stát reprezentován jedním delegátem zaměstnavatelů a jedním delegátem zaměstnanců. Zde se stanovují a přijímají pracovní standardy, je zde diskutováno o celosvětově významných sociálních a pracovních otázkách, přijímán rozpočet MOP s finančními příspěvky jednotlivých členů. Dále má za úkol volit členy Správní rady

Správní rada (SR), je výkonným orgánem. Skládá se z 56 řádných a 66 zastupujících členů. Schází se třikrát ročně v Ženevě. Správní rada volí generálního ředitele MÚP, rozhoduje o konkrétní politice MOP, realizaci programů, navrhuje rozpočet a program činností, které jsou následně postoupeny ke schválení MKP.

Mezinárodní úřad práce (MÚP) je stálým sekretariátem MOP a středobodem jejích každodenních aktivit. MÚP jsou řízeny Správní radou. V čele stojí generální ředitel, který je volen Správní radou na dobu pěti let s možností opakovaného zvolení. Tento úřad má cca 1900 úředníků z různých zemí. Úřad mimo jiné provozuje výzkumné a dokumentační středisko a nakladatelství, vydávající široké spektrum specializované literatury.

Úmluvy MOP ratifikované Českou republikou

- č. úmluvy 100 týkající se rovnosti odměňování, je publikována ve Sbírce zákonů pod č. 450/1990
- č. úmluvy 111 týkající se diskriminace, je publikována ve Sbírce zákonů pod č. 465/1990
- č. úmluvy 45 týkající se práce pod zemí je publikována ve Sbírce zákonů pod č. 441/1990
- č. úmluvy 122 týkající se politiky zaměstnanosti, je publikována ve Sbírce zákonů pod č. 490/1990

- č. úmluvy 142 týkající se rozvoje lidských zdrojů, je publikována ve Sbírce zákonů pod č. 141/1980
- č. úmluvy 159 týkající se pracovní rehabilitace a zaměstnávání osob se zdravotním postižením, je publikována ve Sbírce zákonů pod č. 72/1985
- č. úmluvy 26 týkající se mechanismu stanovení minimálních mezd, je publikována ve Sbírce zákonů pod č. 439/1990
- č. úmluvy 95 týkající se ochrany mzdy, je publikována ve Sbírce zákonů pod č. 411/1991
- č. úmluvy 1 týkající se Pracovní doby v průmyslu, je publikována ve Sbírce zákonů pod č. 80/1922
- č. úmluvy 49 týkající se zkrácení pracovní doby, je publikována ve Sbírce zákonů pod č. 354/1938
- č. úmluvy 90 týkající se noční práce mladistvých v průmyslu, je publikována ve Sbírce zákonů pod č. 460/1990
- č. úmluvy 132 týkající se placené dovolené, je publikována ve Sbírce zákonů pod č. 229/1998
- č. úmluvy 140 týkající se placeného studijního volna, je publikována ve Sbírce zákonů pod č. 491/1990
- č. úmluvy 171 týkající se noční práce, je publikována ve Sbírce zákonů pod č. 230/1998
- č. úmluvy 155 týkající se bezpečnosti práce a ochrany zdraví, je publikována ve Sbírce zákonů pod č. 20/1989
- č. úmluvy 12 týkající se odškodnění pracovních úrazů, je publikována ve Sbírce zákonů pod č. 437/1990
- č. úmluvy 18 týkající se odškodnění pracovníků v nemoci z povolání, je publikována ve Sbírce zákonů pod č. 196/1990

4. Vlastní práce

Zákoník práce je předpis, který upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a proto je zcela nezbytné při přípravě nové právní úpravy znát stanoviska těch, kdo za zaměstnavatele a zaměstnance vyjadřují jejich postoje a požadavky. Individuální pracovní právo upravuje právní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, vztahy kolektivní povahy, vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů, pracovní podmínky zaměstnanců a ochranu jejich zdraví.

Zákoník práce vymezuje subjekty pracovního práva, zabývá se pracovním poměrem, vznikem pracovních poměrů, skončením a změnou pracovního poměru, pracemi konanými mimo pracovní poměr, odpovědností za škodu i dalšími.

Cílem této praktické části je zjistit, do jaké míry je zákoník práce ze strany zaměstnavatele dodržován, poukázat na jeho nejčastější porušování, rozšířit povědomí o právech a povinnostech vycházejících ze zákoníku práce nejen mezi zaměstnavatele, ale také mezi zaměstnance.

Výzkumným vzorkem bylo sto náhodně zvolených zaměstnanců, kteří zaznamenávali, dle vlastních zkušeností, odpovědi do připraveného dotazníku (viz. příloha)

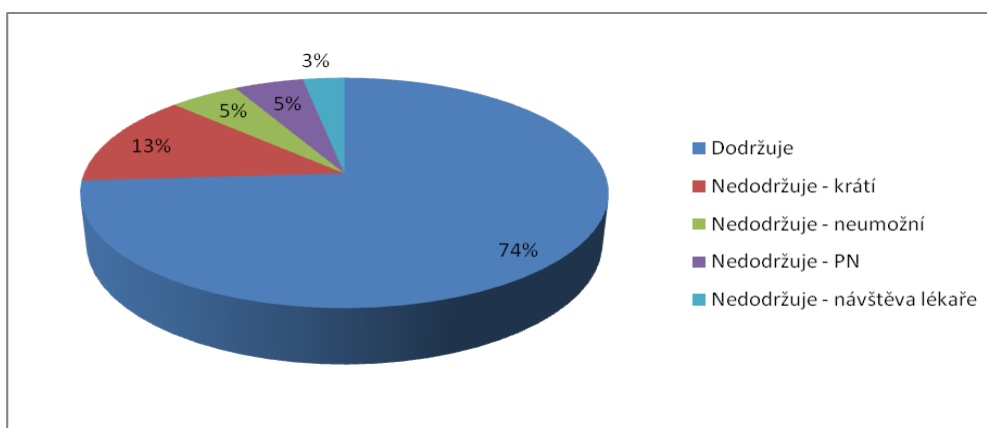
4.1 Vyhodnocování odpovědí z dotazníku

Otázka č.1.

Setkal/a jste se s tím, že by zaměstnavatel nedodržel ujednání v § 211 ZP – nedovolil čerpat dovolenou v min. výši 20 dnů za rok?

Dle dotazníku bylo zjištěno, že u 74% dotazovaných toto ujednání dodržováno je, u 26% dotazovaných zaměstnavatel ujednání nedodrжуje. V případě nedodržování tohoto ujednání bylo dále zjištěno, že 13 respondentů se setkala s krácením možnosti na dovolenou, pěti respondentům neumožnil zaměstnavatel čerpat celou dovolenou, pět respondentů je nuceno vybírat si dovolenou pouze na pracovní neschopnost a tři respondenti jsou nuceni vybírat si dovolenou v rámci návštěv u lékaře.

Graf č. 1: Čerpání dovolené



Zdroj: vlastní výzkum

Z výpovědi respondentů vyplývá, že u 26% dotazovaných došlo k porušení zákoníku práce ze strany zaměstnavatele tím, že neumožnil zaměstnancům, aby si dovolenou vybrali, či jim krátil nárok na dovolenou, popřípadě jim umožnil vybrat si dovolenou jen v rámci pracovní neschopnosti či návštěvy u lékaře.

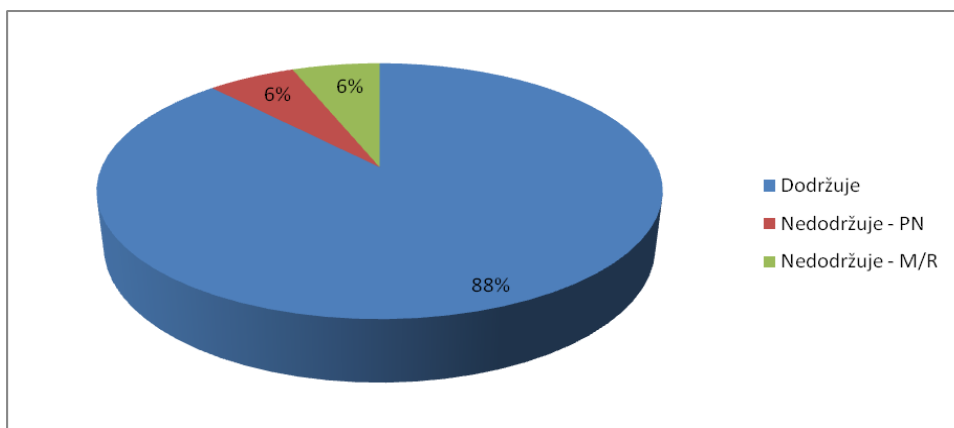
Ze zákona, mají zaměstnanci, kteří vykonávají zaměstnání v pracovním poměru nejen právo na dovolenou za kalendářní rok, či její poměrnou část, ale také na dovolenou za odpracované dny a dovolenou dodatkovou.

Otázka č. 2.

Setkal/a jste se s porušením § 53 ZP - zaměstnavatel ukončil pracovní poměr v ochranné lhůtě (pracovní neschopnost, mateřská/rodičovská dovolená)?

Dle dotazovaných toto usnesení z 88% porušováno není, z 12% porušováno je. Důvody porušování jsou ze 6% pracovní neschopnost a ze 6% mateřská/rodičovská dovolená.

Graf č. 2: Ukončení pracovního poměru v ochranné lhůtě



Zdroj: vlastní výzkum

Z výpovědi respondentů vyplývá, že u 12% dotazovaných došlo k porušení zákoníku práce ze strany zaměstnavatele tím, že ukončil pracovní poměr v ochranné lhůtě, čímž byl porušen § 53 ZP. Pokud je zaměstnanec dočasně uznán práce neschopným, a tuto neschopnost si nepřivodil úmyslně, nebo jako následek opilosti či požití návykových látek, nebo pokud je zaměstnankyně těhotná, či čerpá mateřskou/rodičovskou dovolenou, nesmí zaměstnavatel ukončit se zaměstnancem pracovní poměr.

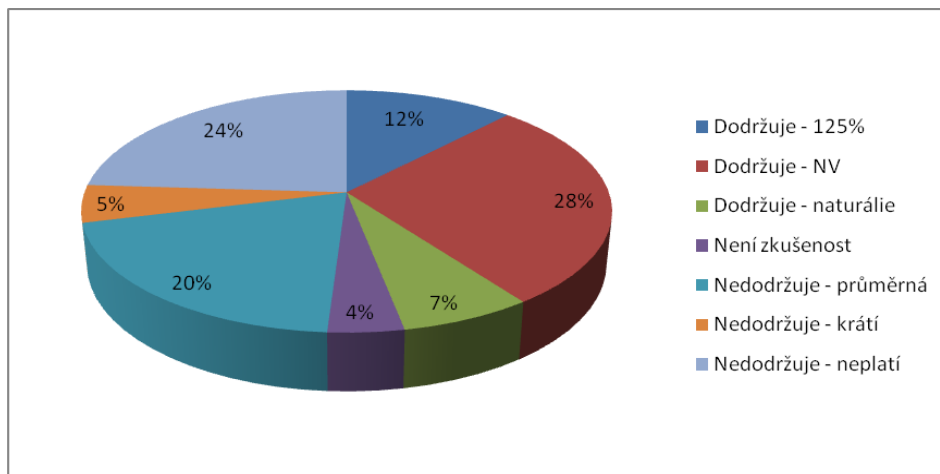
Otázka č. 3.

Jakým způsobem se Váš zaměstnavatel chová v případě nařízených přesčasových hodin?

Dle dotazníku bylo zjištěno, že zaměstnavatel z 48% paragraf neporušuje, ze 48% paragraf porušován je a 4% dotazovaných se s tímto problémem nesetkala. Ze 48% respondentů, kdy zaměstnavatel paragraf neporušuje, jich 12% dostává 125% mzdy za každou hodinu přesčasu, 28% respondentů je hrazen přesčas formou náhradního volna a z 7% respondentů hradí zaměstnavatel přesčas v naturáliích. V případě porušování tohoto usnesení 20% dotazovaných dostává proplacen přesčas ve výši průměrné hodinové mzdy,

5% dostává nižší částku, než je průměrná hodinová mzda a 24% respondentů nedostává přesčasy zaplacené vůbec.

Graf č.3: Práce přesčas



Zdroj: vlastní výzkum

Z výpovědi respondentů vyplývá, že 48% zaměstnavatelů hraří nějakým způsobem svým zaměstnancům nařízené přesčasové hodiny. Buď formou danou zákonem, kdy každá přesčasová hodina je hrazena ve výši 125% průměrné hodinové sazby, nebo hraří nařízené přesčasové hodiny formou náhradního volna či v naturáliích. 48% respondentů uvedlo, že jejich zaměstnavatel nařízené přesčasové hodiny hraří nižší částkou či průměrnou hodinovou sazbou. A 24% respondentů nedostává své nařízené přesčasové hodiny hrazeny vůbec. 4% respondentů uvedli, že se s tímto problémem nesetkali, protože přesčasové hodiny zaměstnavatel nevyžaduje.

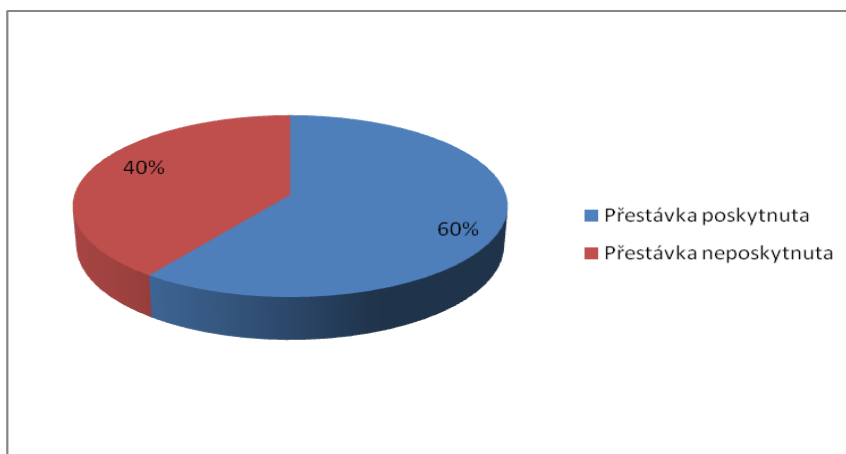
Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit je pro vážné provozní důvody a ta nesmí přesáhnout 8 hodin v jednotlivých termínech a 150 hodin v kalendářním roce.

Otázka č. 4.

Poskytuje Vám zaměstnavatel nejdéle po 6-ti hodinách provozu 30ti minutovou přestávku?

Z dotazníku bylo zjištěno, že 60% zaměstnavatelů dodržuje toto usnesení a poskytuje svým zaměstnancům přestávku ve výši minimálně 30 minut nejdéle po 6-ti hodinách provozu. 40% zaměstnavatelů toto ujednání nedodržuje.

Graf č. 4: Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka



Zdroj: vlastní výzkum

Z výpovědí respondentů vyplývá, že z 60% zaměstnavatelé §88 ZP dodržují a poskytují svým zaměstnancům 30 minutovou přestávku po nejdéle 6ti hodinách nepřetržité práce a ze 40% zaměstnavatelé toto ujednání nedodržují.

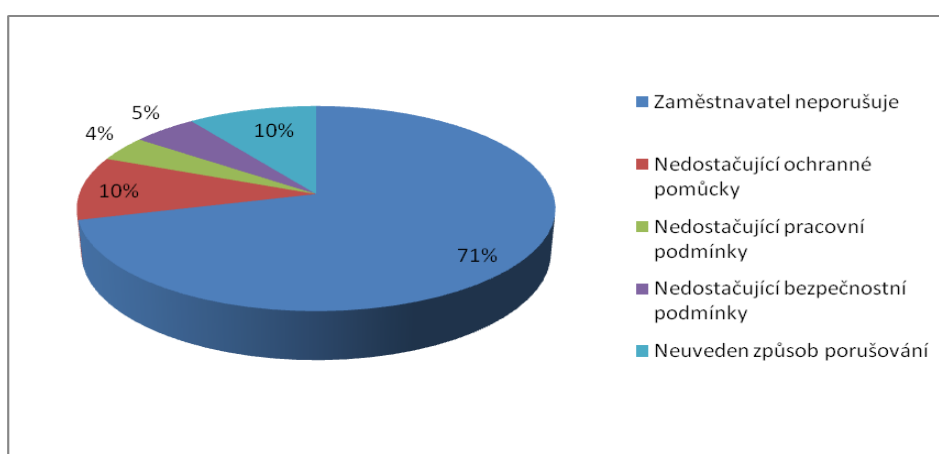
Pokud jde o práci, při které nemůže být provoz přerušen, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo, mladistvému zaměstnanci se tato přestávka poskytuje nejdéle po 4,5 hodinách.

Otázka č. 5.

Dodržuje Váš zaměstnavatel § 108 ZP - poskytuje svým zaměstnancům dostatečné podmínky, aby zajistil bezpečí a zdraví svých zaměstnanců při pracovním výkonu?

Z dotazníku bylo zjištěno, že 71% zaměstnavatelů toto ustanovení neporušuje, a že svým zaměstnancům poskytuje dostatečné podmínky pro zajištění bezpečí a zdraví svých zaměstnanců při pracovním výkonu. 29% zaměstnavatelů toto usnesení porušuje.

Graf č. 5: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci



Zdroj: vlastní výzkum

Z výpovědi respondentů vyplývá, že v 71% případech zaměstnavatel § 108 ZP neporušuje a že svým zaměstnancům poskytuje dostatečné pracovní podmínky pro zajištění bezpečí a zdraví svých zaměstnanců při pracovním výkonu. Dalších 29% respondentů uvedlo, že jejich zaměstnavatel toto ujednání porušuje. 10% dotazovaných uvedlo, že jim zaměstnavatel neposkytuje dostatečné ochranné pomůcky, 4% respondentů uvedla, že nemají dostačující pracovní podmínky. 5% respondentů uvedlo, že jim zaměstnavatel neposkytuje dostatečné bezpečnostní podmínky z toho 3% respondentů zaměstnavatel nezajišťuje dostatečné bezpečnostní pomůcky při výkopových pracích (např. bednění), 1% uvedlo, že jim zaměstnavatel neposkytuje přilbu při pracích na staveništi a 1% respondentům není poskytována obuv odpovídající pracovní náplni (obuv s kovovou špičkou). 10% respondentů uvedlo, že zaměstnavatel toto ujednání porušuje, ale neuvedli způsob porušování.

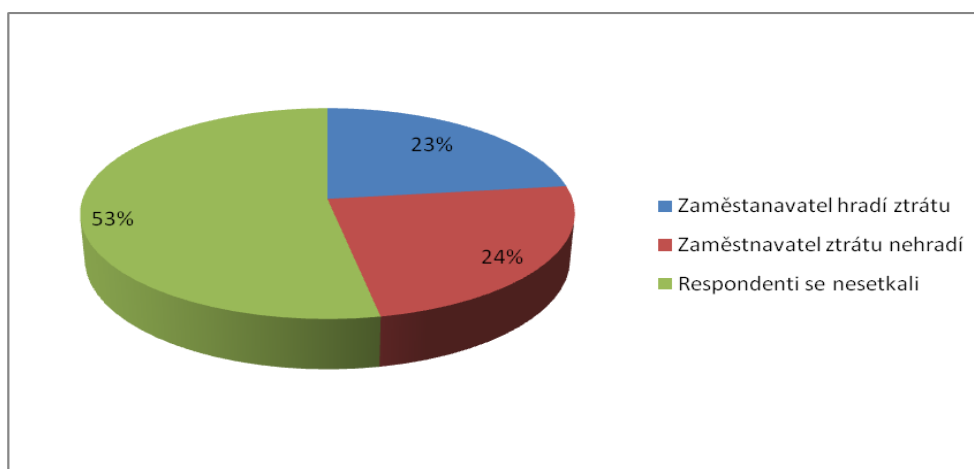
Na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci mají zaměstnanci právo se podílet. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance informovat o organizaci přivolání záchranných složek, nejméně jednou v roce organizovat prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vyhledávat a vyhodnocovat rizika, stanovovat opatření k jejich odstranění, evidovat pracovní úrazy a nemoci z povolání.

Otázka č. 6.

Dodržuje Váš zaměstnavatel § 386 ZP - Hradí adekvátní část ztráty výdělku v případě pracovního úrazu či nemoci z povolání?

Zjištěním 3% respondentů uvedla, že jim zaměstnavatel hradí v případě pracovního úrazu adekvátní část ztráty výdělku. 24% respondentů v případě pracovního úrazu nedostali od svého zaměstnavatele žádnou finanční náhradu a 53% respondentů se s tímto problémem ještě nesetkalo.

Graf č. 6: Odpovědnost za škodu způsobenou pracovním úrazem



Zdroj: vlastní výzkum

Z výpovědi respondentů vyplývá, že 53% respondentů se s tímto problémem nesetkalo, a ze zbývajících 47% respondentů, kteří se s tímto setkali, uvedlo 23%, že jim zaměstnavatel adekvátní část ztráty výdělku v případě pracovního úrazu uhradil, 24% respondentům zaměstnavatel neuhradil žádnou náhradu, čímž byl porušen § 386 ZP

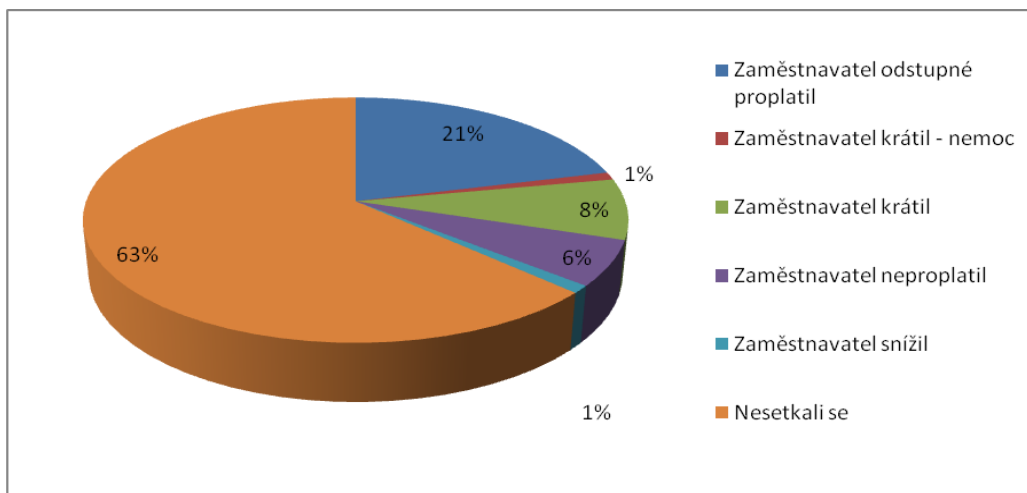
Zaměstnanci, jež utrpěl pracovní úraz, či se u něj projevila nemoc z povolání, přísluší náhrada za ztrátu na výdělku a to do doby, kdy měl tento pracovněprávní vztah skončit. Po uplynutí této doby přísluší náhrada za ztrátu na výdělku tehdy, pokud je možné předpokládat, že by byl postižený i nadále zaměstnán.

Otázka č. 7

Dodržel Váš zaměstnavatel § 67 ZP - Proplatil celou výši nároku na odstupné v případě ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a v případě, že zaměstnanec měl na odstupné nárok?

V dotazníku 21% respondentů uvedlo, že jim zaměstnavatel proplatil celou výši nároku na odstupné při ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, v případě, že na odstupné měl zaměstnanec nárok. U 16% respondentů bylo toto ujednání porušeno a 63% respondentů se s touto situací ještě neseťkalo.

Graf č. 7: Odstupné při ukončení pracovního vztahu zaměstnavatelem



Zdroj: vlastní výzkum

Z výpovědi respondentů vyplývá, že tento paragraf porušuje 16% zaměstnavatelů. 1% zaměstnavatelů porušuje tento paragraf tím, že svým zaměstnancům neproplácí celou výši odstupného ve výši 12ti násobku průměrného výdělku v případě nemoci, 8% zaměstnavatelů neproplatilo svým zaměstnancům celou výši odstupného ve výši trojnásobku průměrné mzdy v případě ukončení pracovního poměru z organizačních

důvodů. 6% zaměstnavatelů neproplatilo odstupné vůbec, 1% zaměstnanců dostalo sníženou část odstupného o částku, za ukradené starší pracovní pomůcky.

21% zaměstnavatelů dodržuje § 67 ZP a platí celou výši odstupného dle zákoníku práce. 63% respondentů s tímto nesetkalo. Ukončilo pracovní poměr buď výpovědí dohodou ze strany zaměstnance či uplynutím doby při pracovním poměru na dobu určitou.

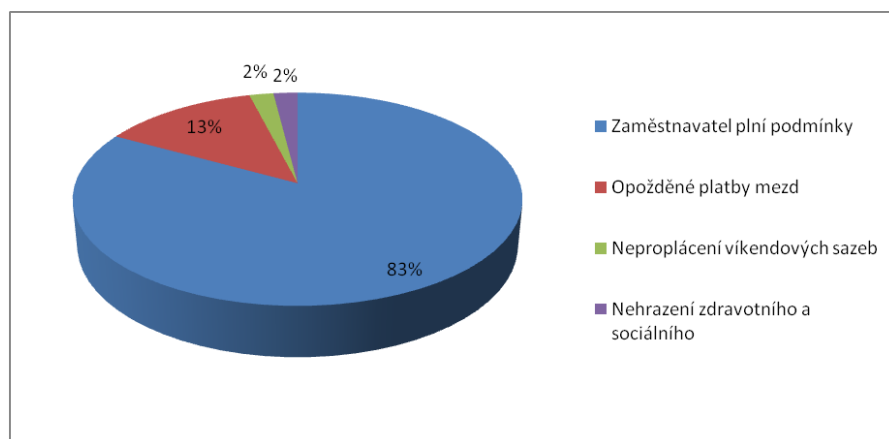
Pokud u zaměstnance dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnance pro zrušení pracovního místa či nadbytečnost, ze zdravotních důvodů, či nevyplacení mzdy zaměstnavatelem, přísluší při skončení pracovního poměru zaměstnanci odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. Pokud jde o rozvázání pracovního poměru z důvodu pracovního úrazu, či nemoci z povolání, náleží zaměstnanci při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Otázka č. 8.

Dodržuje Váš zaměstnavatel podmínky placení mezd, ostatních povinných plateb a jiných náhrad?

V dotazníku 83% respondentů uvedlo, že jejich zaměstnavatel plní veškeré podmínky týkající se placení mezd, ostatních povinných plateb a jiných náhrad. 17% respondentů uvedlo, že je jejich zaměstnavatel tyto podmínkami neplní.

Graf č. 8: Hrazení mezd, platů a srážek z příjmu



Zdroj: vlastní výzkum

Z výpovědi respondentů vyplývá, že z 83% zaměstnavatelé podmínky placení mezd, ostatních povinných plateb a jiných náhrad dodržují, 17% respondentů uvedlo, že jejich zaměstnavatel tuto podmínku porušuje. Ve 13% případech se jedná o opožděné úhrady mezd, než v dny, které byly sjednány v pracovní smlouvě, 2% zaměstnavatelů nehradí svým zaměstnancům příplatek za víkendovou práci v minimální výši 10% průměrného výdělku stanovených v § 118 ZP a 2% respondentů se setkali s tím, že jejich zaměstnavatel za ně neodvedl zdravotní a sociální úhrady, které byli zaměstnanci sraženy ze mzdy a které má dle zákona povinnost zaměstnavatel odvést.

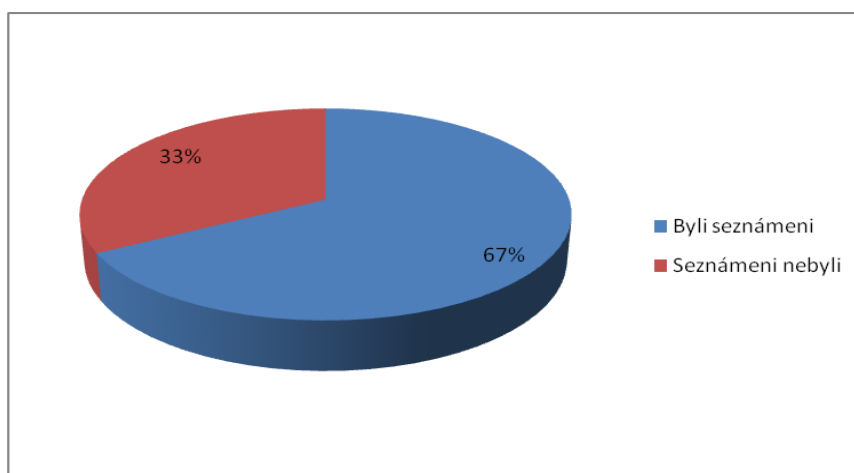
Za vykonanou práci přísluší každému zaměstnanci plat, mzda nebo odměna, které jsou poskytovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce.

Otázka č. 9

Seznámil Vás zaměstnavatel před uzavřením pracovní smlouvy s právy a povinnostmi, s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování?

Na tuto otázku odpovědělo 67% dotázaných kladně, byli se svými právy a povinnostmi, pracovními podmínkami a podmínkami odměňování seznámeni ještě před uzavřením pracovní smlouvy. 33% dotázaných odpovědělo záporně.

Graf č. 9 : Seznámení s právy a povinnostmi před uzavřením pracovní smlouvy



Zdroj: vlastní výzkum

Z výpovědi respondentů vyplývá, že u 33% dotazovaných došlo k porušení zákoníku práce ze strany zaměstnavatele tím, že před uzavřením pracovní smlouvy neseznámil své

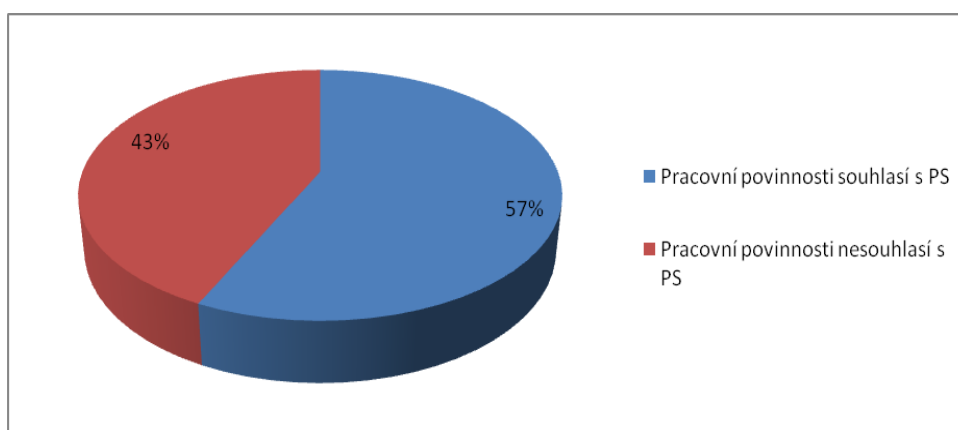
zaměstnance s jejich právy a povinnostmi vycházejícími z jejich pracovní smlouvy, popřípadě jmenování na pracovní místo. Dle respondentů je zaměstnavatel neinformoval ani o pracovních podmínkách a podmínkách odměňování, za nichž mají práci konat, ani o povinnostech, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, jež má být předmětem pracovního poměru.

Otázka č. 10

Vycházejí pracovní povinnost, které Vám zaměstnavatel přiděluje, z Vaší pracovní smlouvy?

U 57% dotázaných zaměstnavatel při přidělování pracovních povinností zaměstnance z pracovní smlouvy vychází, u 43% dotazovaných tomu tak není

Graf č. 10: Pracovní povinnosti vycházející z pracovní smlouvy



Zdroj: vlastní výzkum

Z výzkumu vyplývá, že u 43% dotazovaných došlo k porušení zákoníku práce ze strany zaměstnavatele, a že zaměstnavatel porušuje ujednání stanovené v pracovní smlouvě a po zaměstnancích požaduje jiné pracovní nasazení, než které by měli vykonávat.

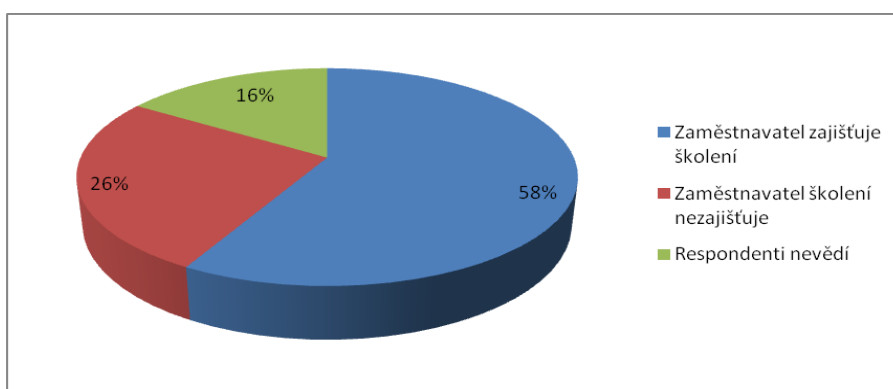
Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci jen takovou práci, jakou má uvedenu v pracovní smlouvě, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat další podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou, nebo vnitřními předpisy. Zaměstnanec je povinen jednat dle pokynů zaměstnavatele, osobně konat práce určené pracovní smlouvou a dodržovat povinnosti, které mu z pracovního poměru vyplývají.

Otázka č. 11

Zajišťuje Váš zaměstnavatel školení zaměřené na bezpečnost a ochranu zdraví při práci?

V dotazníku 58% dotazovaných respondentů odpovědělo, že jejich zaměstnavatel zajišťuje školení zaměřené na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, 26% respondentů odpovědělo, že jejich zaměstnavatel toto školení nezajišťuje a 16% respondentů odpovědělo slovem „nevím“.

Graf č. 11: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci



Zdroj: vlastní výzkum

Z výpovědi respondentů vyplývá, že pouze 58% zaměstnancům zajistil zaměstnavatel při nástupu do práce školení o právních a ostatních předpisech týkajících se zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tyto by měly doplnit jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, seznámit je s riziky, s nimiž se mohou při zaměstnání setkat.

Z odpovědi 16% respondentů, kteří odpověděli „nevím“ lze usuzovat, že školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při nástupu do práce neabsolvovali, absolvovali, a už si nevzpomínají, nebo mají pocit, že by druh jejich práce vyžadoval jeho častější absolvování.

Toto školení by měl zaměstnavatel pro své zaměstnance zajistit při nástupu do práce, ale také při změně pracovního zařazení, či druhu práce.

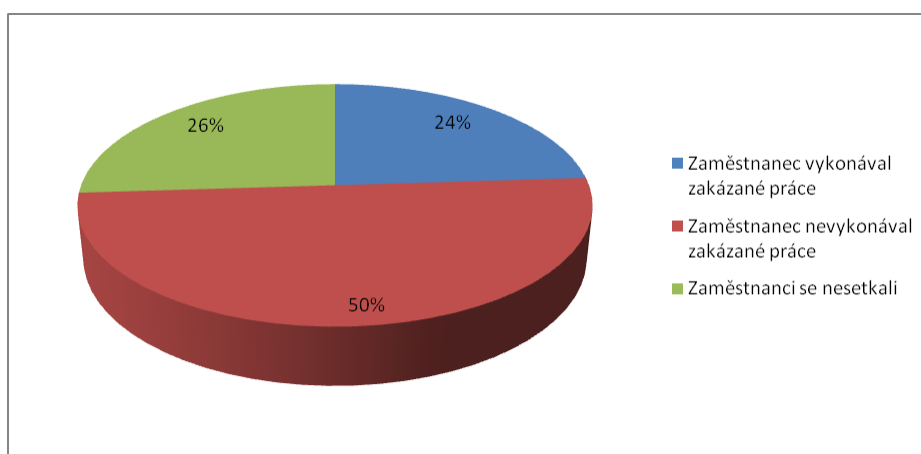
Je na zaměstnavateli, aby určil obsah a četnost školení, způsob ověřování znalostí zaměstnanců. Pokud to vyžaduje povaha rizika a jeho závažnost, musí být školení pravidelně opakováno.

Otázka č. 12

Připustil někdy Váš zaměstnavatel, abyste vykonával/a zakázané práce, či práce, jejichž náročnost by neodpovídala schopnostem či zdravotní způsobilosti?

V dotazníku 24% respondentů uvedlo, že jejich zaměstnavatel někdy připustil, aby vykonávali zakázané práce, či práce, jejichž náročnost by neodpovídala schopnostem zaměstnance či zdravotní způsobilosti. 50% respondentů uvedlo, že to jejich zaměstnavatel nikdy nedopustil a 26% respondentů uvedlo, že se s tímto nikdy neseťkalo.

Graf č. 12: Postoj zaměstnavatele k vykonávání zakázaných prací



Zdroj: vlastní výzkum

Z výpovědi zaměstnanců vyplývá, že 24% respondentů se setkalo s tím, že by jejich zaměstnavatel porušil § 103 zákoníku práce – připustil, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce, práce, jejichž náročnost by neodpovídala schopnostem zaměstnance či jeho zdravotní způsobilosti.

Dále by měl zaměstnavatel informovat své zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena, neměl by používat takového způsobu odměňování prací, při kterých by nebyli zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví, zajistit dostatečné školení k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

Otázka č. 13

Případy porušování zákoníku práce, se kterými jste se osobně setkal/a?

Tato otázka byla dobrovolná, úkolem byla snaha zjistit další z ujednání zákoníku práce, které jsou zaměstnavateli porušovány. Na tuto otázku odpovědělo 8% respondentů.

Respondenti uvedli, že jejich zaměstnavatel dále porušil zákoník práce v případech:

Dle dotazníku se 3% respondentů setkala s tím, že zaměstnavatel odmítl zapsat pracovní úraz do knihy úrazů. Tímto zaměstnavatel porušil § 105 zákoníku práce, kde je stanoveno, že zaměstnavatel je povinen v případě pracovního úrazu objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu za účasti zaměstnance, pokud mu to zdravotní stav dovoluje, zajistit svědky a to vše bez zbytečného odkladu. Toto vše je povinen zaznamenat do knihy úrazů, kde jsou evidovány všechny pracovní úrazy bez ohledu na to, zda byla pracovním úrazem způsobena pracovní neschopnost či ne. Dále je zaměstnavatel povinen ohlásit pracovní úraz stanoveným orgánům a institucím.

Další 2% respondentů se setkala s výhrůzkami ztráty zaměstnání při dlouhodobé pracovní neschopnosti. V tomto případě zaměstnavatel porušuje § 16 a 17 ZP, kde je stanoveno, že zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci. Je zakázána jakákoliv diskriminace, ať už přímá, nepřímá, sexuální obtěžování, obtěžování či navádění k diskriminaci.

U 1% respondentů bylo zaznamenáno porušení zákoníku práce tím, že zaměstnanec je hodnocen nižší mzdou než kolega za stejnou práci. Zde zaměstnavatel porušil § 110 ZP, kde je stanoveno, že za stejnou práci či práci stejné hodnoty náleží všem zaměstnancům stejná mzda, plat či odměna. Stejnou prací se rozumí práce srovnatelné složitosti, odpovědnosti, namáhavosti, která je konána ve srovnatelných pracovních podmínkách a výsledcích práce. Zaměstnavatel smí ocenit jiného zaměstnance jinak jen v případě složitější, namáhavější práce, s vyšší odpovědností. Dále může posuzovat vzdělání, praktické znalosti a dovednosti aj.

V dotazníku uvedla 2% respondentů, že jim zaměstnavatel odmítá poskytovat studijní volna při zvyšování kvalifikace. Tímto zaměstnavatel porušuje § 232 ZP, kde je

stanoveno, že pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne jinak, přísluší zaměstnanci volno s náhradou mzdy či platu ve výši průměrného výdělku a to

- a) na dobu nezbytně nutnou v rozsahu účasti na vyučování, výuce nebo školení,
- b) 2 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou,
- c) 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria,
- d) 10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou,
- e) 40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky.

5. Poznatky ze zkoumání

Zákoník práce je předpis, který upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při výkonu závislé práce. Při přípravě nové právní úpravy je zcela nezbytné znát stanoviska těch, kdo za zaměstnavatele a zaměstnance vyjadřují jejich postoje a požadavky.

Aby byla prokázána míra dodržování a porušování zákoníku práce ze strany zaměstnavatele, byl náhodně vybrán vzorek sta zaměstnanců, kteří zaznamenávali, dle vlastních zkušeností, odpovědi do předem připraveného dotazníku. Při vyhodnocování výsledků bylo zjištěno, že ne všechna ustanovení zákoníku práce jsou zaměstnavateli dodržována.

Jedním ze tří nejčastěji porušovaných je dle dotazníku § 114 ZP, který stanovuje, že zaměstnanci za dobu práce přesčas přísluší mzda, na kterou mu vzniklo právo a příspěvek je nejméně ve výši 25% průměrného výdělku, nebo se zaměstnanec se zaměstnavatelem mohou dohodnout na poskytnutí náhradního volna. Dle respondentů bylo toto ujednání porušeno v 48% případech. Jak z dotazníku vyplynulo, 25% zaměstnavatelů krátí zaměstnancům odměnu za nařízenou práci přesčas a 24% zaměstnavatelů neplatí svým zaměstnancům přesčas vůbec.

Dalším je porušování § 38 zákoníku práce, který byl dle odpovědí respondentů porušen z 43%. Tento zákon stanovuje, že zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou či vnitřním předpisem. Respondenti uvedli, že ne vždy zaměstnavatel při přidělování pracovní povinnosti vychází z jejich pracovní smlouvy.

Posledním, který je dle respondentů porušován z více jak 35% je § 88 ZP, který stanovuje, že zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut, u mladistvých musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách. Respondenti uvedli, že z 40% zaměstnavatelé toto ujednání porušují a že zaměstnancům během osmi hodinové pracovní doby žádnou přestávku na oddech a jídlo neposkytují.

Při porušování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem, by se měl zaměstnanec s žádostí o pomoc nejprve obrátit na příslušný odborový orgán, pokud u zaměstnavatele působí, protože tomu, je v rozsahu stanoveném zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce dána pravomoc tyto stížnosti projednávat.

Kontrolní kompetenci má také orgán nařízený v souladu se zákoníkem práce §347, který je podle zvláštních právních předpisů oprávněn vykonávat vůči zaměstnavateli při plnění úkolů řídicí působnosti a ze zjištěných porušení vyvozovat důsledky.

Zaměstnanec má možnost podat podnět ke kontrole dodržování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem orgánům státní správy. Ti mohou vyžadovat odstranění zjištěných nedostatků a za zjištěná porušení ukládat pokuty. Oblastní inspektorát práce zajišťuje kontrolu v oblastech působnosti zrušených inspektorátů bezpečnosti práce, částečně i kontrolních útvarů úřadů práce. Úřady práce kontrolují dodržování zákona o zaměstnanosti, zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, výši průměrného měsíčního výdělku v rozsahu potřebném pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Lze se také obrátit na soud, který v souladu se zákoníkem práce a souvisejícími právními normami, projednává a rozhoduje spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o nároky z pracovního poměru.

Vzhledem ke zjištěné četnosti nedodržování zákonných práv ze strany zaměstnavatelů a nedostatečného právního vědomí zaměstnanců, by bylo třeba významně rozšiřovat právní vědomí o právech a povinnostech vycházejících ze zákoníku práce a souvisejících právních norem nejen mezi zaměstnavatele, ale také mezi zaměstnance.

Vzhledem k výsledku této práce a kontrolám státních institucí v posledních letech v nejčastěji porušovaných oblastech, by proto bylo vhodné, kdyby se zákoníkem práce, zákonem o mzdě a zákonem o zaměstnanosti a zákony souvisejícími, byli seznamováni v rámci výuky již studenti středních i odborných škol a učilišť. Seznámili by se tak se základními právy a povinnostmi zaměstnanců a zaměstnavatelů, ještě před tím, než se zapojí do pracovního procesu. Jistě by se tak možnost nedodržování zákoníku práce snížila.

6. Závěr

Aby byla prokázána míra dodržování a porušování zákoníku práce ze strany zaměstnavatele, byl náhodně vybrán vzorek sta respondentů ze strany zaměstnanců, kteří dle vlastních zkušeností s dodržováním ZP, odpověděli na otázky do předem připraveného dotazníku.

Bylo zjištěno, že někteří zaměstnanci mají nízké právní vědomí a neuvědomují si, že zaměstnavatel porušuje zákoník práce ať vědomě či z neznalosti. Je možné, že při hlubším zkoumání by bylo zjištěno porušování zákoníku práce i v jiných ustanoveních, ale toto zkoumání by již bylo nad rámec rozsahu této práce.

Při vyhodnocování výsledků bylo zjištěno, že ne všechna ustanovení zákoníku práce jsou zaměstnavateli dodržována. Některá ustanovení jsou porušována z méně jak jedné třetiny, jiná jsou porušována masivně. Nejvíce porušovaná ustanovení dosahovala dle výzkumu skoro padesáti procent.

Z kapitoly poznatky ze zkoumání vyplývá, že by se jako vhodné řešení problému jevílo, seznámit v rámci výuky se základními právy a povinnostmi studenty středních i odborných škol a učilišť ještě před tím, než se zapojí do pracovního procesu.

7. Seznam použitých zdrojů:

BALÁK, KORECKÁ, Věra, VOJTEK, Petr. *Občanský zákoník s judikaturou*. Praha: C. H. Beck, 2006. 904 s. ISBN: 80-7179-426-0

BENEŠOVÁ, Libuše a kol., *Zákoník práce s komentářem*, Těšínská tiskárna, a.s. Český Těšín, 28.5.2010, ISSN 1211-2437

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2007. 540 s. ISBN: 978-80-7179-672-5

HOCHMAN, Josef, a kol. *Nový zákoník práce*. Linde. 2008. 927 s. ISBN: 978-80-7201-724-9

JAKUBKA, J., a kol. *Zákoník práce s komentářem k 1.1.2010*, Olomouc: Anag. 1/2010. 1152 s. ISBN: 978-80-7263-573-3

NOVOTNÝ, Zdeněk, DRÁPAL Ljubomír. *Zákoník práce*. Praha: C. H. Beck, 2006. 504 s. ISBN: 80-7179-382-5

VOJTEK, Petr. *Přehled judikatury ve věcech náhrady škody*. ASPI, 2008. 712s. ISBN: 80-7357-194-3

Další použité zdroje:

Ministerstvo vnitra a sociálních věcí, *Informace pro občany při porušování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem [20.1.2009]*. Dostupné on-line na <http://www.mpsv.cz/cs/3836>

Ministerstvo vnitra a sociálních věcí, *Spolupráce MPSV s Radou Evropy, [17.7.2007]*. Dostupné on-line na <http://www.mpsv.cz/cs/4405>

Ministerstvo vnitra a sociálních věcí, *Spolupráce MPSV a OSN, [17.7.2007]*. Dostupné on-line na <http://www.mpsv.cz/cs/4401>

8. Přílohy

Seznam grafů

Graf č. 1: Čerpání dovolené.....	34
Graf č. 2: Ukončení pracovního poměru v ochranné lhůtě.....	35
Graf č.3: Práce přesčas.....	36
Graf č. 4: Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka.....	37
Graf č. 5: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....	38
Graf č. 6: Odpovědnost za škodu způsobenou pracovním úrazem.....	39
Graf č. 7: Odstupné při ukončení pracovního vztahu zaměstnavatelem.....	40
Graf č. 8: Hrazení mezd, platů a srážek z příjmu.....	41
Graf č. 9 : Seznámení s právy a povinnostmi před uzavřením pracovní smlouvy.....	42
Graf č. 10: Pracovní povinnosti vycházející z pracovní smlouvy.....	43
Graf č. 11: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....	44
Graf č. 12: Postoj zaměstnavatele k vykonávání zakázaných prací.....	45

Dotazník

dodržování Zákoníku práce zaměstnavatelem

Pohlaví Žena Muž

1. Setkal/a jste se s tím, že by zaměstnavatel nedodržel ujednání v § 211 ZP - nedovolil čerpat dovolenou v min. výši 20 dnů za rok?

Ano Ne

Pokud Ano, jakým způsobem?

- Krácení možnosti na dovolenou dnů
- Neumožnil čerpání celé dovolené
- Vybírání dovolené pouze na pracovní neschopnost
- Jiný způsob

2. Setkal/a jste se s porušením § 53 ZP - zaměstnavatel ukončil pracovní poměr v ochranné lhůtě (pracovní neschopnost, mateřská/rodičovská dovolená)

Ano Ne

Pokud ano, z jakého důvodu

3. Jakým způsobem se Váš zaměstnavatel chová v případě nařízených přesčasových hodin?

- hradí přesčas ve výši 125%
- hradí přesčas v průměrné hodinové mzdě
- hradí přesčas nižší částkou
- Přesčas nehradí
- Hradí přesčas formou náhradního volna
- Jiným způsobem

4. Poskytuje Vám zaměstnavatel nejdéle po 6-ti hodinách provozu 30ti minutovou přestávku?

Ano Ne

5. Dodržuje Váš zaměstnavatel § 108 ZP - poskytuje svým zaměstnancům dostatečné podmínky, aby zajistil bezpečí a zdraví svých zaměstnanců při pracovním výkonu?

Ano Ne

Pokud Ne, v jakým způsobem zaměstnavatel tuto podmínku porušil

6. Dodržuje Váš zaměstnavatel § 386 ZP - Hradí adekvátní část ztráty výdělku v případě pracovního úrazu či nemoci z povolání?

Ano Ne Nevím

7. Dodržel Váš zaměstnavatel § 67 ZP - Proplatil celou výši nároku na odstupné v případě ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a v případě, že zaměstnanec měl na odstupné nárok

Ano Ne Nevím

Pokud ne, jakým způsobem byl tento paragraf porušen?

- zaměstnavatel proplatil nižší částku, než 12tinásobek průměrného výdělku v případě nemoci
- zaměstnavatel proplatil nižší částku, než trojnásobek průměrného výdělku v případě ukončení pracovního poměru z organizačních důvodů
- zaměstnavatel neproplatil žádné odstupné
- Jiný způsob

8. Dodržuje Váš zaměstnavatel podmínky placení mezd, ostatních povinných plateb a jiných náhrad?

Ano Ne

Pokud ne, s jakým porušením jste se setkal/a

9. Seznámil Vás zaměstnavatel před uzavřením pracovní smlouvy s právy a povinnostmi, s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování?

Ano Ne

10. Vychází pracovní povinnosti, které Vám zaměstnavatel přiděluje, z Vaší pracovní smlouvy?

Ano Ne

11. Zajišťuje Váš zaměstnavatel školení zaměřené na bezpečnost a ochranu zdraví při práci?

Ano Ne Nevím

12. Připustil někdy Váš zaměstnavatel, abyste vykonával/a zakázané práce, či práce, jejichž náročnost by neodpovídala Vaším schopnostem či zdravotní způsobilosti?

Ano Ne Nevím

13. Případy porušování zákoníku, se kterými jste se osobně setkal/a