

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Bakalářská práce

**Pracovní doba a doba odpočinku v České republice a
vybraných zemích Evropské unie**

Markéta Truplová

© 2015 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Markéta Truplová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Pracovní doba a doba odpočinku v ČR a vybraných zemích EU

Název anglicky

Working hours and lunch break in the Czech republic and selected EU countries

Cíle práce

Cílem této práce je obecně charakterizovat problematiku pracovního práva a pracovních podmínek a vymezit pojmy týkající se tohoto tématu. Dále zhodnotit pracovní podmínky v Evropské unii. Smyslem této práce je srovnat získaná data České republiky s Francií a Německem.

Metodika

Stanovené cíle by měly být naplněny pomocí studie zákoníku práce, sběrem dat z Českého statistického úřadu a z internetových zdrojů. V této práci budou nejprve vymezeny pojmy jako pracovní doba, doba odpočinku, práce přesčas, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti a jiné. Dále zhodnoceno pracovní právo v České republice a charakterizovány pracovní podmínky obecně v Evropské Unii, ve Francii a Německu. Na základě zjištěných údajů budou porovnány pracovní podmínky v těchto zemích.

Doporučený rozsah práce

30-40 stran

Klíčová slova

pracovní doba, doba odpočinku, dovolená, mzda, práce přesčas, zaměstnanec, zaměstnavatel, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, brigáda

Doporučené zdroje informací

ČESKO, – ČESKÁ REPUBLIKA. LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD, – PAVLÍČEK, V. *Ústava a ústavní řád České republiky. Díl 2, Práva a svobody*. Praha: Linde, 1995. ISBN 80-7201-000-

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

SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v praxi : problémy, otázky, odpovědi*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2003. 196 s. Právo pro praxi. ISBN 80-247-0730-6.

Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015, IBSN 978-80-7263-921-2

Zákoník práce 2014 – s výkladem, Neščáková, Libuše, IBSN 978-80-247-5125-2

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

Mgr. Ivana Hájková

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 27. 10. 2015

JUDr. Jana Borská

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 10. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 26. 02. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Pracovní doba a doba odpočinku v České republice a vybraných zemích Evropské unie" 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 použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 10. března 2016

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé práce Mgr. Ivaně Hájkové za cenné rady, připomínky a ochotu při zpracování této bakalářské práce.

Pracovní doba a doba odpočinku v České republice a vybraných zemích Evropské unie

Souhrn

Tato bakalářská práce se věnuje vymezení pojmů, se kterými se setká každý zaměstnanec při výkonu práce. Jsou zde vysvětleny pojmy týkající se pracovní doby, doby odpočinku, jako je přestávka v práci či dovolená, odměňování za výkon práce až po skončení pracovního poměru v právní úpravě České republiky. Stejně pojmy jsou vymezeny také v právní úpravě Francie a Německa, kde je poukázáno na odlišnosti v těchto právních úpravách, zejména na odlišnosti v délce pracovní doby či v délce doby odpočinku.

V praktické části jsou přiblíženy plné a částečné úvazky, jaké jsou výhody jednotlivých úvazků a v jakých zemích jsou plné nebo naopak částečné úvazky používány nejčastěji. Dále je zde zmapována minimální mzda a její výše ve zkoumaných zemích v závislosti na životních úrovních.

Klíčová slova: pracovní doba, doba odpočinku, dovolená, mzda, práce přesčas, zaměstnanec, zaměstnavatel, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti

Working hours and lunch break in the Czech republic and selected EU countries

Summary

This thesis focuses on defining concepts, which meets every employee at work. There are explained terms regarding working time, rest periods as a break from work or vacation, pay for performance work after the termination of employment legislation in the Czech Republic. The same concepts are also defined in the legislation of France and Germany, where it is pointed out the differences in these jurisdictions, especially the differences in the length of working hours and rest periods in length. In the practical part presents full and part-time jobs, what are the advantages of individual arrangements and which countries are full or part-time on the contrary, most commonly used. There is also mapped the minimum wage and its level in the countries surveyed, depending on levels of living.

Keywords: working hours, periods of the rest, holidays, wage, overtime hours, employee, employer, agreement to perform a job, agreement to perform work

Obsah

1 Úvod.....	12
2 Cíl práce a metodika	14
2.1 Cíl práce	14
2.2 Metodika	15
Pracovní doba a doba odpočinku v České republice	17
2.3 Vznik pracovního poměru.....	17
2.3.1 Postup před vznikem pracovního poměru	17
2.3.2 Způsoby vzniku pracovního poměru	17
2.3.2.1 Pracovní smlouva	18
2.3.2.2 Jmenování.....	18
2.3.3 Zkušební doba.....	18
2.3.4 Povinnosti vyplývající z pracovního poměru	19
2.4 Pracovní doba.....	19
2.4.1.1 Jednosměnný režim	19
2.4.1.2 Dvousměnný, třisměnný a nepřetržitý režim.....	20
2.4.2 Pružné rozvržení pracovní doby	20
2.4.2.1 Výhody pro zaměstnance	20
2.4.2.2 Výhody pro zaměstnavatele	21
2.4.3 Evidence pracovní doby.....	21
2.4.4 Práce přesčas.....	21
2.4.5 Noční práce	21
2.5 Doba odpočinku	22
2.5.1 Přestávky v práci.....	22
2.5.1.1 Přestávka na jídlo a oddech	22
2.5.1.2 Bezpečnostní přestávka	23
2.5.2 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny.....	23
2.5.3 Nepřetržitý odpočinek v týdnu	23
2.5.4 Dny pracovního klidu a svátky	24
2.5.5 Dovolená.....	24
2.5.5.1 Dovolená za kalendářní rok nebo na její poměrnou část.....	24
2.5.5.2 Dovolená za odpracované dny.....	25
2.5.5.3 Dodatková dovolená.....	25
2.6 Odměňování za práci.....	25

2.6.1	Plat	25
2.6.2	Mzda	26
2.6.3	Odměna z dohody	26
2.7	Skončení pracovního poměru	26
2.7.1	Dohoda	26
2.7.2	Výpověď	26
2.7.3	Okamžité zrušení pracovního poměru	27
2.7.4	Uplynutí doby	27
2.7.5	Zrušení ve zkušební době	28
2.7.6	Smrt	28
2.7.7	Rozhodnutí soudu, státního orgánu	28
3	Pracovní doba a doba odpočinku ve Francii	29
3.1	Vznik pracovního poměru	29
3.1.1	Postup před vznikem pracovního poměru	29
3.1.2	Způsoby vzniku pracovního poměru	29
3.1.2.1	Pracovní smlouva na dobu určitou	29
3.1.2.2	Pracovní smlouva na dobu neurčitou	30
3.1.3	Zkušební doba	30
3.2	Pracovní doba	30
3.2.1	Efektivní pracovní doba	30
3.2.2	Práce přesčas	31
3.2.3	Práce na částečný úvazek	31
3.2.3.1	Komplementární hodiny	32
3.2.4	Noční práce	32
3.3	Doba odpočinku	33
3.3.1	Přestávka v práci	33
3.3.2	Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami	33
3.3.3	Nepřetržitý odpočinek v týdnu	33
3.3.4	Dny pracovního klidu a svátky	33
3.3.5	Dovolená	34
3.3.5.1	Neplacená dovolená	34
3.3.5.2	Placená dovolená	34
3.3.5.3	Dovolená z rodinných důvodů	34
3.4	Skončení pracovního poměru	35
3.4.1	Rezignace	35
3.4.2	Dohoda	35
3.4.3	Výpověď ze strany zaměstnance	35

3.4.4	Rozhodnutím soudu	36
3.4.5	Ukončení pracovního poměru v případě hospodářských potíží.....	36
3.4.6	Okamžité zrušení	36
4	Pracovní doba a doba odpočinku v Německu	37
4.1	Vznik pracovního poměru.....	37
4.1.1	Postup před vznikem pracovního poměru	37
4.1.2	Způsoby vzniku pracovního poměru	37
4.1.2.1	Pracovní smlouva na dobu určitou	37
4.1.2.2	Pracovní smlouva na dobu neurčitou	38
4.1.3	Zkušební doba.....	38
4.2	Pracovní doba.....	38
4.2.1	Pružná pracovní doba.....	38
4.2.2	Roční konto pracovní doby.....	38
4.2.3	Koridor pracovní doby.....	39
4.2.4	Model Vertrauensarbeitszeit	39
4.2.5	Dlouhodobé konto pracovní doby.....	39
4.2.6	Noční práce	39
4.3	Doba odpočinku	39
4.3.1	Přestávky v práci.....	39
4.3.1.1	Přestávka na jídlo a oddech	39
4.3.1.2	Provozní přestávka	40
4.3.2	Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny.....	40
4.3.3	Placená dovolená	40
4.3.4	Práce v neděli a o svátcích.....	40
4.4	Skončení pracovního poměru.....	41
4.4.1	Výpověď ze strany zaměstnavatele	41
4.4.2	Okamžitá výpověď.....	42
4.4.2.1	Okamžitá výpověď ze strany zaměstnavatele	42
4.4.2.2	Okamžitá výpověď ze strany zaměstnance	42
5	Vlastní práce.....	43
5.1	Zaměstnanost podle typu úvazku	43
5.1.1	Zaměstnanost na plný úvazek	43
5.1.2	Zaměstnanost na částečný úvazek	44
5.1.3	Zaměstnanost žen na plný úvazek	45
5.1.4	Zaměstnanost žen na částečný úvazek.....	46
5.2	Minimální mzda	47
5.2.1	Minimální mzda v České republice	47

5.2.1.1	Výše hrubé minimální mzdy	48
5.2.1.2	Minimální mzda v závislosti na délce pracovní doby	48
5.2.1.3	Konkrétní sazby dle délky týdenní pracovní doby	49
5.2.1.4	Nesplnění výše minimální mzdy	49
5.2.2	Minimální mzda ve Francii.....	49
5.2.2.1	Osoby, na které se zákonná minimální mzda nevztahuje.....	50
5.2.3	Minimální mzda v Německu.....	50
5.2.3.1	Odvětvová minimální mzda	51
5.2.3.2	Osoby, na které se zákonná minimální mzda nevztahuje.....	51
5.3	Životní podmínky v závislosti na mzdě	51
6	Výsledky a diskuze	54
6.1	Zaměstnanost na plné a částečné úvazky	54
6.2	Minimální mzda	55
7	Závěr.....	56
8	Seznam použitých zdrojů	57
9	Seznam grafů	61
10	Seznam tabulek	61

1 Úvod

S pracovní dobou se každý z nás setkává již od útlého dětství. Už malé děti, které pravidelně dochází do mateřské školy, se učí dodržovat dobu, po kterou zůstávají ve školce a respektují úkoly, které musí následně splnit. Ve školce zůstávají až do té doby, než rodičům skončí pracovní doba. Proto je pracovní doba nedílnou součástí života každého z nás, ať už se nás týká přímo, či nepřímo.

Život zaměstnance můžeme rozdělit na dva hlavní časové intervaly. Prvním z nich je pracovní doba, ve které má zaměstnanec povinnost být připraven na pracovišti k výkonu práce a naopak má právo na to, aby mu byla sdělena délka pracovní doby či rozvržení směn. Ve výkonu práce totiž zaměstnanec stráví přibližně třetinu dne, v určitých případech i déle, a díky včasnému rozvržení směn si může naplánovat svou dobu odpočinku, která nastane po výkonu práce. Na druhé straně pracovního poměru stojí zaměstnavatel, který má také svá práva a povinnosti. K jeho právům zařazujeme stejně jako u zaměstnance včasné rozvržení pracovní doby, aby měl zaměstnavatel jistotu, že bude mít k dispozici dostatečný počet zaměstnanců k zajištění plynulého chodu organizace.

Po uplynutí pracovní doby nastává druhá část života zaměstnance, a tou je doba odpočinku. Doba odpočinku je zákoníkem práce definována jako doba, která není pracovní dobou. V této době má zaměstnanec prostor pro mimopracovní aktivity a možnost načerpat fyzickou i psychickou sílu na další výkon práce. Je důležité rozlišovat druhy dob odpočinku, kterých je několik od odpočinku mezi jednotlivými směnami až po nejdelší dobu odpočinku, kterou je dovolená.

Právě v době odpočinku byli velké rozdíly mezi Českou republikou a ostatními zeměmi Evropské unie. Před novelou zákoníku práce č. 155/2000 Sb. se v České republice přestávka na jídlo a oddech započítávala do pracovní doby a toto ustanovení bylo ostatním zemím zcela cizí, Česká republika byla výjimkou. V ostatních zemích se přestávka na jídlo a oddech do pracovní doby nezapočítávala. Tato novela byla vyvolána především proto, aby se pracovní právo České republiky zharmonizovalo s právem Evropské unie. Pro vstup do Evropské unie bylo nutné splnit požadavky Směrnice Rady č. 93/104/EC ze dne 23. listopadu 1993, o určitých aspektech pracovní doby.

Vstupem do Evropské unie se pro Českou republiku otevřela možnost volného pohybu zaměstnanců, zboží i služeb. Díky tomuto nařízení Rady č. 1612/68 o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství mají občané členských států Evropské unie možnost se ucházet o zaměstnání nebo podnikat na území ostatních členských států.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem této bakalářské práce je přiblížení tématu pracovní doby a doby odpočinku a vymezení jednotlivých pojmů, které se tohoto tématu týkají. Tato práce je rozdělena na dvě základní části, na teoretickou část a na praktickou část. V teoretické části se práce zabývá vymezením pojmů od vzniku pracovního poměru až po jeho skončení. K pracovnímu poměru neodmyslitelně patří již zmíněná pracovní doba a doba odpočinku, ale také formy vzniku pracovního poměru, práce přesčas a noční práce, formy odměňování za výkon práce nebo také různé druhy skončení pracovního poměru. Hlavním cílem teoretické části je získání obecného přehledu o pracovním právu v právní úpravě České republiky a srovnání získaných dat s vybranými zeměmi Evropské unie. V teoretické části se práce zabývá odhalením odlišností francouzského a německého pracovního práva oproti právní úpravě České republiky. Zde je kladen důraz zejména na odlišnosti v délce pracovní doby či v délce doby odpočinku, ať už odlišnosti v nejkratší době odpočinku - přestávce na jídlo a oddech - nebo v nejdelší - v délce dovolené.

Další částí této bakalářské práce je část praktická, která je rozdělena do tří podkapitol. V první kapitole jsou odhaleny pojmy jako je plný a částečný úvazek a uvedeny data z Českého statistického úřadu, které poukazují na to, v jakých zemích jsou plné nebo naopak částečné úvazky používány nejvíce. Stejně jako v teoretické části jsou i zde srovnána data České republiky s Francií a Německem. Pro toto první srovnání jsou použity data, která zahrnují muže i ženy dohromady, tedy celkovou zaměstnanost s rozdělením na plné a částečné úvazky. Ve druhé kapitole jsou opět srovnány plné a částečné úvazky ve zkoumaných zemích a pro zajímavost ještě ostatní země, které sousedí s Českou republikou, tedy Slovensko, Polsko a Rakousko. V tomto srovnání se práce zaměřuje pouze na ženy. Zde je poukázáno, jaké výhody nesou částečné úvazky, z jakých důvodů je ženy využívají a ve kterých zkoumaných zemích jsou využívány nejčastěji, nebo naopak nejméně. V poslední - třetí kapitole praktické části je přiblížena minimální mzda v České republice, ve Francii a v Německu.

Tyto data nelze porovnávat, neboť ve zkoumaných zemích je velice odlišná životní úroveň a v závislosti na životních podmínkách se minimální mzdy velice liší. Proto výsledkem této práce nebude srovnání zkoumaných zemí ani návrhy na zlepšení, ale pouze objasnění pojmů, které se daného tématu týkají a také vytvoření obecného pohledu pro laickou veřejnost.

2.2 Metodika

V bakalářské práci na téma Pracovní doba a doba odpočinku v České republice a vybraných zemích Evropské unie budou nejprve v teoretické části pomocí literární rešerše vysvětleny pojmy týkající se daného tématu, kde bude použita metoda analýzy odborné literatury a právních předpisů. Mezi hlavní knižní prameny bude zařazena publikace Petra Hůrky, Pracovní právo v bodech s příklady, a zejména Zákoník práce – významná novela účinná od 1. října 2015. Literární rešerše týkající se České republiky bude postavena zejména na těchto publikacích.

V literární rešerši týkající se německého a francouzského pracovního práva bude nejprve provedena konzultace s pracovníky Ambasády Francie a Ambasády Německa, a pomocí získaných poznatků, informací a doporučených internetových zdrojů bude následně provedena syntéza poskytnutých dat. Hlavními internetovými zdroji pro francouzské pracovní právo bude stránka Ministerstva práce, zaměstnanosti, odborného vzdělávání a sociálního dialogu, díky kterému budou vymezeny odlišnosti týkající se zkušební doby, noční práce nebo například vysvětlen pojem ekonomické propouštění. Pro německé pracovní právo bude použito více internetových zdrojů, neboť neexistuje jeden ucelený zdroj, ve kterém by byly vysvětleny všechny náležitosti, které jsou pro tuto práci potřeba. Hlavním zdrojem bude Evropský portál pracovní mobility, tzv. EURES.

Praktická část bude rozdělena do tří podkapitol, ve kterých budou použity data z Českého statistického úřadu. Ten pravidelně vydává mezinárodní srovnání, ze kterých budou pro tuto práci vybrána data ohledně plných a částečných pracovních úvazků. V první kapitole budou uvedeny teoretická východiska ohledně těchto úvazků a ze získaných dat bude pomocí komparace porovnáno, v jakých zemích se plné, nebo naopak částečné úvazky používají nejvíce. Do vybraných zemí bude opět zařazena Francie a Německo, pro doplnění a zajímavost ještě průměr Evropské unie a sousední země České republiky, tedy Slovensko, Polsko a Rakousko.

Ve druhé kapitole budou opět porovnány získaná data z Českého statistického úřadu ohledně plných a částečných úvazků pouze s omezením na ženy. Zde bude poukázáno na výhody, díky kterým ženy v určitých zemích preferují práci na částečný úvazek. Ve třetí kapitole praktické části bude vysvětlen pojem minimální mzda a uvedeny odlišnosti ve výši minimální mzdy v České republice, Francii a v Německu.

Pracovní doba a doba odpočinku v České republice

2.3 Vznik pracovního poměru

2.3.1 Postup před vznikem pracovního poměru

Před samotným vznikem pracovního poměru je nutný výběr osob, které se ucházejí o zaměstnání. Tento výběr má v kompetenci zaměstnavatel a volí potenciální zaměstnance z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo schopností. Zaměstnavatel smí požadovat od uchazečů pouze takové informace, které se bezprostředně týkají výkonu práce a které souvisí s případným uzavřením pracovního poměru. Naopak nesmí po uchazečích požadovat informace o jejich národnosti, etnickém či rasovém původu, jejich náboženského vyznání, sexuální orientaci či další informace, které nesouvisí s výkonem práce.¹

Povinností zaměstnavatelů je zajištění rovného zacházení se všemi zaměstnanci. Zákaz diskriminace je upraven v §16 zákoníku práce, v zákoně o zaměstnanosti a v ustanoveních antidiskriminačního zákona. Právě antidiskriminační zákon stanoví, které formy rozdílného zacházení nemohou být brány jako diskriminace. Příkladem může být právo zaměstnavatele požadovat trestně právní bezúhonnost u zaměstnance, jehož výkonem práce bude přeprava finančních prostředků.²

Diskriminaci a nerovné zacházení kontroluje také Státní úřad inspekce práce, který v roce 2014 zjistil celkem 75 případů, kdy docházelo k nerovnému zacházení v oblasti odměňování nebo dalších 64 případů diskriminace již před vznikem pracovního poměru podáním diskriminačního inzerátu. Oblastní inspektoráty udělili za rok 2014 celkem 112 pokut ve výši více než 4,7 milionů Kč.³

2.3.2 Způsoby vzniku pracovního poměru

Pracovní poměr může vzniknout dvěma různými způsoby – pracovní smlouvou a jmenováním.

¹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*, str. 15-16

² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*, str. 15-16

³ Kontrola rovného zacházení a zákazu diskriminace a výsledky činnosti Státního úřadu inspekce práce za měsíc prosinec 2015. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-f9dc45a6f0acad02ae25ff4318d92025/tisk_zprava_12_15.pdf

2.3.2.1 Pracovní smlouva

Prvním a nejčastějším způsobem vzniká pracovní poměr podpisem pracovní smlouvy mezi subjekty pracovněprávních vztahů, tedy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Aby byla tato smlouva platná, musí obsahovat druh práce, který má zaměstnanec vykonávat, místo výkonu práce a den, kdy má zaměstnanec nastoupit do práce a pracovní smlouva musí mít písemnou formu.⁴

2.3.2.2 Jmenování

Druhým způsobem vzniku pracovního poměru je jmenování na vedoucí pracovní místo.⁵ Jmenováním lze sjednat pracovní poměr pouze v případech stanovených některými zvláštními právními předpisy nebo pouze u vedoucích:

- a.) organizační složky státu,
- b.) organizačního útvaru organizační složky státu,
- c.) organizačního útvaru státního podniku,
- d.) organizačního útvaru státního fondu,
- e.) příspěvkové organizace,
- f.) organizačního útvaru příspěvkové organizace,
- g.) organizačního útvaru v Policii České republiky.⁶

2.3.3 Zkušební doba

Přestože zkušební doba není podmínkou k uzavření platné pracovní smlouvy, ve většině případů je v pracovní smlouvě sjednána. Zkušební doba vyžaduje písemnou formu a musí být sjednána nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do zaměstnání. Pokud je zkušební doba sjednána, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru, u vedoucího pracovníka 6 měsíců po sobě jdoucích.⁷

⁴ Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §34

⁵ Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §33

⁶ Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §33

⁷ Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §35

2.3.4 Povinnosti vyplývající z pracovního poměru

Z pracovní smlouvy, stejně jako ze všech smluv, vznikají práva a povinnosti subjektů, v tomto případě práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen ode dne vzniku pracovního poměru zaměstnanci přidělovat práci, kterou si sjednali v pracovní smlouvě, vyplácet mu za tuto práci mzdu či plat a vytvářet takové podmínky, aby zaměstnanec mohl plnit stanovené pracovní úkoly.

Naopak zaměstnanec je povinen plnit úkoly zaměstnavatele, které jsou stanoveny v pracovní smlouvě, dle rozvržené týdenní pracovní doby a dodržovat povinnosti vyplývající z pracovního poměru.⁸

2.4 Pracovní doba

Život zaměstnance můžeme rozdělit na dva hlavní časové intervaly – pracovní dobu a dobu odpočinku. V pracovní době má být zaměstnanec připraven na pracovišti k výkonu práce a je povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele, kterou si sjednali v pracovní smlouvě. Pracovní dobu můžeme rozdělit na jednosměnný, dvousměnný, třisměnný a nepřetržitý režim.

Délka pracovní doby se odvíjí dle druhu vykonávané práce. Obecně týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout 40 hodin týdně. U zaměstnanců, kteří pracují v podzemí při těžbě uhlí, rud, nerudných surovin případně podobných podmínkách, nesmí přesáhnout 37,5 hodiny týdně. Stejný počet hodin je také u zaměstnanců v třisměnném a nepřetržitém pracovním režimu. Zaměstnanci pracující v dvousměnném režimu mají povoleno 38,75 hodiny týdně.⁹

2.4.1.1 Jednosměnný režim

V jednosměnném pracovním režimu pracují zaměstnanci ve stejný čas v jedné směně a jsou povinni odpracovat takový počet hodin, který je sjednán v předem stanoveném rozvrhu pracovních směn. Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin, přičemž týden v tomto smyslu je 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích.¹⁰

⁸Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §38

⁹ SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v praxi: problémy - otázky – odpovědi*, str. 31

¹⁰ Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §78

2.4.1.2 Dvousměnný, třisměnný a nepřetržitý režim

Ve dvousměnném a třisměnném režimu se zaměstnanci střídají ve 2, respektive ve 3 směnách během 24 hodin. V nepřetržitém režimu se zaměstnanci střídají ve směnách tak, aby byl zachován nepřetržitý provoz 24 hodin denně, 7 dní v týdnu.¹¹

2.4.2 Pružné rozvržení pracovní doby

V Československu měli do roku 1990 zaměstnanci pevně stanoven začátek i konec směny. V této době se mnohé západní země pokoušeli zavést flexibilní pracovní režimy, mezi které patří také pružná pracovní doba. Díky tomuto zavedení se zaměstnanci mohli samostatně rozhodnout o své pracovní době, tzn. volit si její začátek a konec. Zaměstnavatel určil pouze časové pásmo, ve kterém musí být všichni zaměstnanci na pracovišti, např. 9 - 14:30 hodin. V této době je již započítána přestávka na jídlo a odpočinek. Svůj příchod a odchod si zaměstnanec určí sám dle svých časových možností.

V dnešní době zaměstnavatel určí začátek a konec časových úseků základní a volitelné pracovní doby. V základní pracovní době má zaměstnanec povinnost být na pracovišti, naopak u volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám určí začátek a konec pracovní doby. Délka směny přitom nesmí překročit 12 hodin.¹²

Pružná pracovní doba je nejvýhodnější v měsíčním modelu. Můžeme ji ale využít i v týdenním modelu, kdy musí zaměstnanec odpracovat stanovenou týdenní pracovní dobu. Nejjednodušším modelem je denní model, kdy musí zaměstnanec odpracovat stanovený rozsah denní pracovní doby.

2.4.2.1 Výhody pro zaměstnance

Výhodou pro zaměstnance je, že jim pružná pracovní doba dává větší možnost v rozhodování o své pracovní době a zároveň o volném čase. Zaměstnanci nemají strach z pozdního příchodu, jsou klidnější a spokojenější. Všechny tyto aspekty přispívají ke zlepšení pracovních výkonů.

¹¹ Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §78

¹² Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §85

2.4.2.2 Výhody pro zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele je toto rozvržení výhodné z toho důvodu, že nemusí řešit pozdní příchody a dřívější odchody zaměstnanců, kteří jsou například vázáni na spojení městské hromadné dopravy, snižuje se počet hodin, které zaměstnanci odpracují přesčas, zvyšuje se kvalita práce a kolektiv zaměstnanců je stabilnější.¹³

2.4.3 Evidence pracovní doby

Každý zaměstnavatel má povinnost vést evidenci pracovní doby u všech zaměstnanců. V dnešní době se asi nejčastěji setkáme s elektronickými čipy, které zaznamenávají příchod a odchod, případně i přestávky na občerstvení. Zaměstnavatel má možnost si sám zvolit způsob, jakým bude zaznamenávat pracovní dobu. Jedinou podmínkou je, že musí obsahovat pracovní dobu, práci přesčas, noční práci, odpracovanou dobu během pracovní pohotovosti a pracovní pohotovost, ve které zaměstnanec nevykonával práci. Zaměstnanci mají právo do této evidence kdykoliv nahlédnout.¹⁴

2.4.4 Práce přesčas

Práce přesčas je práce, kterou zaměstnanec vykonává nad rámec stanovené týdenní pracovní doby podle pokynů zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem. Zaměstnanec ji může vykonávat jen výjimečně a nesmí překročit 8 hodin v týdnu a 150 hodin za kalendářní rok. Do těchto hodin se nezapočítává práce přesčas, ve které si zaměstnanec napracovává volno, o které žádal, a které dostal.¹⁵

2.4.5 Noční práce

Noční práce je práce konaná v noční době, tedy mezi 22. a 6. hodinou. Pokud zaměstnanec odpracuje ze své pracovní doby alespoň 3 hodiny v rámci 24 hodin v noční době, je považován za zaměstnance, který pracuje v noci. U tohoto zaměstnance nesmí být jedna směna delší než 8 hodin během 24 hodin. Často se ale stává, že provoz zaměstnavatele neumožňuje toto rozvržení pracovní doby. Zaměstnavatel je proto povinen rozvrhnout

¹³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*, str. 63

¹⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*, str. 66

¹⁵ Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §93

pracovní dobu tak, aby délka jedné směny v průměru nepřekročila 8 hodin v rámci 26 týdnů. Pro účely výpočtu je týdnem 5 kalendářních dnů – tzn. bez víkendů.

Zaměstnanec musí být před výkonem noční práce vyšetřen lékařem, ke kterému bude nadále docházet na pravidelné prohlídky. Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnanců pracujícím v noci přiměřené sociální zajištění, hlavně možnost občerstvení. Dále je povinen vybavit pracoviště tak, aby zde byly prostředky pro poskytnutí první pomoci a pro zavolání rychlé lékařské pomoci.¹⁶

2.5 Doba odpočinku

Zákoník práce říká, že „*doba odpočinku je doba, která není pracovní dobou*“.¹⁷ Právě pracovní doba a doba odpočinku jsou dva časové intervaly v životě zaměstnance. Existuje několik druhů odpočinku, které je potřeba rozlišovat, tedy přestávky v práci, nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, nepřetržitý odpočinek v týdnu, dny pracovního klidu a svátky a dovolenou.¹⁸

2.5.1 Přestávky v práci

Přestávky v práci se dělí na přestávku na jídlo a oddech a na bezpečnostní přestávku.

2.5.1.1 Přestávka na jídlo a oddech

Známější je pro nás přestávka na jídlo a oddech. Na tuto přestávku máme nárok všichni nejdéle po 6 hodinách práce. Tato přestávka musí mít minimálně 30 minut, avšak může být rozdělena na více částí. Podmínkou je, že alespoň jedna část musí trvat nejméně 15 minut. V pracích, kde provoz neumožňuje tuto přestávku, musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout alespoň přiměřenou dobu na oddech a jídlo. V těchto případech se přestávka započítává do pracovní doby. Zákoník práce před novelou č. 155/2000 Sb. stanovoval, že se přestávka na odpočinek a občerstvení započítává do pracovní doby. V ostatních zemích se tato přestávka nezapočítávala do pracovní doby, Česká republika byla výjimkou. Od této

¹⁶Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §94

¹⁷Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §78

¹⁸Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §90-§93

novely se stejně jako v jiných zemích přestávka na jídlo a oddech nezapočítává do pracovní doby.¹⁹

2.5.1.2 Bezpečnostní přestávka

Druhou a méně známou přestávkou v práci je bezpečnostní přestávka. Tato přestávka má úplně jiný účel, protože se poskytuje kvůli bezpečnosti. Na bezpečnostní přestávku mají nárok ti zaměstnanci, kteří vykonávají jednotvárnou práci nebo práci, která jednostranně zatěžuje organismus. Příkladem mohou být práce v nadměrném horku či chladu nebo například řidiči z povolání. Ti mají nárok, respektive povinnost, na bezpečnostní přestávku nejdéle po 4,5 hodinách výkonu práce. V praxi se většinou setkáme s tím, že bezpečnostní přestávka se shoduje s přestávkou na jídlo a odpočinek. V tomto případě se přestávka na jídlo a odpočinek započítává do pracovní doby.²⁰

2.5.2 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny

Při rozvrhování pracovních směn musí zaměstnavatel dbát na to, aby měli zaměstnanci mezi koncem jedné směny a začátkem druhé směny nepřetržitý odpočinek alespoň 11 hodin. Těchto 11 hodin lze zkrátit na 8 hodin pouze v případě, že další zaměstnancův odpočinek bude navýšen právě o tu dobu, o kterou byl zkrácen. Zákoník práce také přesně stanovuje, v jakých případech lze tento odpočinek zkrátit, a to v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby, při práci přesčas, v zemědělství při poskytování služeb obyvatelstvu, u naléhavých opravných prací a při živelných událostech.²¹

2.5.3 Nepřetržitý odpočinek v týdnu

V každém týdnu má zaměstnanec právo na nepřetržitý odpočinek v délce alespoň 35 hodin. Tento odpočinek se poskytuje zejména proto, aby zaměstnanec načerpal psychickou i fyzickou sílu, uspokojil osobní potřeby, věnoval se rodině či svým zájmům. Pokud to dovoluje provoz, měl by zaměstnavatel stanovit odpočinek všem zaměstnancům na stejný den a do dnů, do kterých spadá neděle.²²

¹⁹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*, str. 67

²⁰ Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §89

²¹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*, str. 68

²² Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §92

2.5.4 Dny pracovního klidu a svátky

Pojem „dny pracovního klidu“ je synonymum pro dny, ve kterých zaměstnanec čerpá nepřetržitý odpočinek v týdnu a také svátky. Ve dnech pracovního klidu smí zaměstnavatel nařídít zaměstnancům výkon práce jen výjimečně. Tyto výjimky jsou jasně stanoveny v §91 Zákoníku práce a patří mezi ně například naléhavé opravné práce, inventurní či závěrkové práce, při živelných událostech, při uspokojování zdravotních, vzdělávacích a kulturních potřeb obyvatelstva a jiné.²³

V České republice jsou mezi svátky zařazeny dny 1. ledna, Velikonoční pondělí, 1. května 8. května, 5. července, 6. července, 28. září, 28. října, 17. listopadu, 24. prosince, 25. prosince, 26. prosince a nově Velký pátek.²⁴

2.5.5 Dovolená

Dovolená je delší časový interval, ve kterém zaměstnanec čerpá volno a může se zcela věnovat mimopracovním aktivitám, tzn. rodinnému životu, zahraniční dovolené, zájmům či koníčkům a dalším aktivitám, na které v běžném režimu nemá čas. Zaměstnanec pracující na základě pracovního poměru má právo na dovolenou. Je nutné rozdělit druhy dovolené, které se dělí na dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část, dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou.²⁵

Den nástupu na dovolenou neurčuje zaměstnanec, jak většina zaměstnanců předpokládá, ale zaměstnavatel. Pouze pokud požádá zaměstnankyně o dovolenou tak, aby navazovala na skončení mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen tuto dovolenou poskytnout.²⁶

2.5.5.1 Dovolená za kalendářní rok nebo na její poměrnou část

Na dovolenou za kalendářní rok má právo ten zaměstnanec, který vykonával práci u jednoho zaměstnavatele po celý kalendářní rok, nebo odpracoval alespoň 60 dnů.

²³ Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §91

²⁴ Svátky v České republice. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/74>

²⁵ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*, str. 70

²⁶ Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §219

Odpracovaný den v tomto smyslu znamená den, ve kterém zaměstnanec odpracoval převážnou část své pracovní směny. Za každý měsíc, ve kterém trvá pracovní poměr, má zaměstnanec nárok na 1/12 dovolené za kalendářní rok.²⁷

Za kalendářní rok musí dovolená činit nejméně 4 týdny. U zaměstnanců, jejichž zaměstnavatelem je stát, územní samosprávný celek, státní fond a další dle §109, odst. 3 Zákoníku práce činí 5 týdnů.²⁸

2.5.5.2 Dovolená za odpracované dny

Pokud zaměstnanec neodpracoval u jednoho zaměstnavatele alespoň 60 dnů v kalendářním roce, nemá nárok na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část. Tito zaměstnanci mají nárok na dovolenou za odpracované dny v délce 1/12 za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů.²⁹

2.5.5.3 Dodatková dovolená

Dodatková dovolená přísluší zaměstnancům, kteří pracují pod zemí při těžbě nerostů, při ražení tunelů a štol nebo pokud vykonává zvlášť obtížné práce a to v délce 1 týdne.³⁰

2.6 Odměňování za práci

Zaměstnanec má právo na odměnu za práci, kterou vykonal, případně za připravenost k výkonu práce. Mzdy a platy jsou vypláceny dle druhu vykonávané práce, podle složitosti, namáhavosti a odpovědnosti či podle pracovních výsledků, kterých daný zaměstnanec dosáhl. Základní rozdíl mezi mzdou a platem spočívá v tom, kdo je zaměstnavatelem.³¹

2.6.1 Plat

Plat je peněžité plnění, na které má nárok ten zaměstnanec, kterého zaměstnává stát, územně samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace a školská právnická

²⁷ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*, str. 71

²⁸ Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §109, §213

²⁹ Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §214

³⁰ Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §215

³¹ Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §109

osoba.³² Plat určuje zaměstnavatel dle zákoníku práce a zařazuje zaměstnance do určité platové třídy podle druhu vykonávané práce, složitosti a odpovědnosti nebo dle dosažené praxe. V České republice je celkem 16 platových tříd.³³

2.6.2 Mzda

Ostatním zaměstnancům, kterým nenáleží plat, náleží mzda, tedy peněžité, případně nepeněžité plnění, tzv. naturální mzda.³⁴ Zaměstnanec musí být seznámen s výší mzdy ještě před podpisem pracovní smlouvy.

2.6.3 Odměna z dohody

Zaměstnancům, kteří pracují pro zaměstnavatele na základě dohody o pracovní činnosti, nebo dohody o provedení práce, náleží odměna z dohody.³⁵

2.7 Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být rozváznán několika způsoby. Nejčastějšími způsoby skončení pracovního poměru jsou dohoda nebo neprodloužení smlouvy po uplynutí doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán.

2.7.1 Dohoda

Pro zaměstnance je nejvýhodnější rozváznat pracovní poměr dohodou. V dohodě, která musí mít písemnou formu, nemusí být uveden důvod skončení pracovního poměru. Naopak v případě, kdy zaměstnavatel rozváže pracovní poměr se zaměstnancem například z důvodu nadbytečnosti, má zaměstnanec nárok, aby byl tento důvod v dohodě uveden.³⁶

2.7.2 Výpověď

Druhou nejčastější formou skončení pracovního poměru je výpověď. Tato forma už není pro zaměstnance nejvýhodnější. Pokud dá zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí

³² Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §109

³³ Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §123

³⁴ Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §109

³⁵ Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §109

³⁶ Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §49

v ní být uveden přesný důvod. Tyto důvody jsou taxativně vymezeny v §52 Zákoníku práce. Mezi tyto důvody patří například nadbytečnost zaměstnance, pokud se zaměstnavatel ruší či přemísťuje nebo nesplňuje-li zaměstnanec podmínky pro výkon práce.

Naopak zaměstnanec může dát výpověď bez uvedení důvodu či z jakéhokoli důvodu. Výpovědní lhůta činí 2 měsíce a začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. Tedy pokud dá zaměstnanec výpověď, která byla zaměstnavateli doručena 18. února, výpovědní lhůta začíná 1. března a končí 30. dubna.³⁷

2.7.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru (dále PP) je zvláštní druh skončení PP. Zaměstnavatel i zaměstnanec mají pevně stanoveno, kdy mohou PP zrušit okamžitě. Zrušení ze strany zaměstnavatele upravuje §55 Zákoníku práce, který stanovuje, že zaměstnavatel smí okamžitě zrušit PP se zaměstnancem, který byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nebo který porušil povinnosti, které vyplývají z právních předpisů, zvláště hrubým způsobem.

Okamžité zrušení ze strany zaměstnance upravuje následující §56 Zákoníku práce. Ten stanoví případy, ve kterých může zaměstnanec okamžitě zrušit PP, tedy v případě, že neobdržel od zaměstnavatele mzdu či plat do 15 dnů od data splatnosti, nebo pokud zaměstnanec nesmí ze zdravotních důvodů dále vykonávat dosavadní práci a zaměstnavatel mu do 15 dní od předložení lékařského posudku neumožní výkon jiné práce.³⁸

2.7.4 Uplynutí doby

Dalším poměrně známým a častým způsobem skončení PP je uplynutí doby. Tento způsob se vyskytuje u pracovních smluv, které jsou sjednány na dobu určitou. Po uplynutí této lhůty pracovní poměr končí. Pokud zaměstnanec po uplynutí doby pokračuje ve výkonu práce a zaměstnavatel s tím souhlasí, mění se pracovní poměr z doby určité na dobu neurčitou.³⁹

³⁷ Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §50-§52

³⁸ Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §55

³⁹ Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §48

2.7.5 Zrušení ve zkušební době

Zkušební doba dává zaměstnanci možnost, aby si ověřil, jestli mu vyhovuje druh práce, místo výkonu a celkově pracovní podmínky. Zaměstnanec má díky zkušební době dostatečně dlouhou dobu na to, aby zjistil, zda chce po uplynutí zkušební doby dále pokračovat ve výkonu práce pro zaměstnavatele.

Stejnou možnost poskytuje zkušební doba i zaměstnavateli, který si v této době naopak ověří, zda zaměstnanec pracuje dle požadavků a jaký má přístup k výkonu práce.

Tato forma zrušení PP musí mít písemnou podobu a oba účastníci ji mohou zrušit bez uvedení důvodů. Zaměstnavatel má tuto možnost až po prvních 14 kalendářních dnech zkušební doby.⁴⁰

2.7.6 Smrt

Smrtí fyzické osoby zaniká většina právních vztahů. U pracovně právních vztahů to zcela platí, pokud zemře zaměstnanec. U zaměstnavatele toto tvrzení platí jen z části. PP nemusí vždy zaniknout, příkladem je pokračování živnosti (koupě, dědění), kdy dojde pouze ke změně zaměstnavatele.⁴¹

2.7.7 Rozhodnutí soudu, státního orgánu

Nejméně častým způsobem skončení PP je rozhodnutí soudu nebo státního orgánu. S tímto způsobem se setkávají zejména cizinci a osoby bez státní příslušnosti. Jejich pracovní poměr končí dnem, kterým končí jejich pobyt v České republice, dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z České republiky a uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání.⁴²

U tohoto způsobu skončení PP nezáleží na rozhodnutí zaměstnavatele ani zaměstnance a děje se tak bez vůle těchto účastníků.

⁴⁰ Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §66

⁴¹ Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §48

⁴² Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015, §48

3 Pracovní doba a doba odpočinku ve Francii

Občané České republiky nepotřebují od 1. července 2008 pracovní povolení pro práci ve Francii. Jedinou podmínkou je, že se občan uživí, aniž by pobíral sociální dávky bez ohledu na to, zda v zemi pracuje či nikoliv.⁴³

3.1 Vznik pracovního poměru

3.1.1 Postup před vznikem pracovního poměru

Stejně jako v České republice se i ve Francii uchazeči o zaměstnání nejprve podrobí výběrovému řízení, ve kterém se zaměstnavatel rozhoduje o tom, kterého uchazeče vybere na pozici svého zaměstnance. I zde je přísně zakázána diskriminace.

Pokud se zaměstnavatel nebo kdokoli jiný v organizace dopustí diskriminace, hrozí mu disciplinární řízení nebo dokonce trestní sankce. Oběti nebo svědci diskriminace se mohou obrátit na různé orgány, které v těchto případech mohou zasáhnout. Patří mezi ně inspektor práce, odborové organizace, ochránce práv nebo zástupci zaměstnanců.⁴⁴

3.1.2 Způsoby vzniku pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká pracovní smlouvou, která se uzavírá na dobu určitou či na dobu neurčitou.

3.1.2.1 Pracovní smlouva na dobu určitou

Tento způsob pracovní smlouvy se používá například v případě, kdy je nutné nahradit nepřítomného zaměstnance. Ten může čerpat dovolenou, může být uvolněn lékařem kvůli nemoci nebo nastupuje na rodičovskou či mateřskou dovolenou.⁴⁵

Na dobu určitou také pracují zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáváni na sezónní práce zejména v oblasti zemědělství, v potravinářském průmyslu nebo v cestovním ruchu.

⁴³ Francie - životní a pracovní podmínky. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/francie/>

⁴⁴ Ochrana před diskriminací. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/relations-au-travail/harcelement-discrimination/article/la-protection-contre-les-discriminations>

⁴⁵ Smlouva na dobu určitou. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/contrats-et-carriere/contrats-de-travail/types-de-contrats/article/le-contrat-a-duree-determinee-cdd>

Tato smlouva může obsahovat doložku, kde bude zaručena obnova smlouvy pro následující sezónu.⁴⁶

3.1.2.2 Pracovní smlouva na dobu neurčitou

Smlouva na dobu neurčitou není časově omezena. V České republice musí mít všechny smlouvy, které uzavírají pracovní vztah, písemnou formu. Ve Francii však smlouva na dobu neurčitou může být sjednána i ústně.⁴⁷ Ústní domluva však může nést svá rizika. Zaměstnanec ani zaměstnavatel nebudou mít písemně doloženo, na jakých podmínkách se domluvili a v případě neshody nemohou být spravedlivě rozsouzeni.

3.1.3 Zkušební doba

Také délka zkušební doby je ve Francii odlišná. Obecná délka je 2 měsíce. Pro kontrolní orgány a pro techniky je délka pracovní doby prodloužena na 3 měsíce. Nejdelší, čtyřměsíční zkušební doba, se použije v případě manažerských funkcí. Zkušební dobu lze jednou obnovit, avšak obecná délka u zaměstnanců nesmí překročit 4 měsíce, u kontrolních orgánů a u techniků nesmí překročit 6 měsíců a u manažerských funkcí 8 měsíců.⁴⁸

3.2 Pracovní doba

Délka pracovní doby je stanovena zákonem na 35 hodin týdně. V určitých případech může být prodloužena na 38 hodin týdně.⁴⁹

3.2.1 Efektivní pracovní doba

Efektivní pracovní doba je doba, ve které je zaměstnanec připraven k výkonu práce pro zaměstnavatele, ve které je povinen dodržovat a plnit úkoly a ve které by se neměl věnovat osobním záležitostem. Doba, během které se zaměstnanec obléká a převléká, není

⁴⁶ Smlouva na dobu určitou. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/contrats-et-carriere/contrats-de-travail/types-de-contrats/article/le-contrat-a-duree-determinee-cdd>

⁴⁷ Smlouva na dobu neurčitou. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/contrats-et-carriere/contrats-de-travail/types-de-contrats/article/le-contrat-de-travail-a-duree-indeterminee-cdi>

⁴⁸ Zkušební doba. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/contrats-et-carriere/contrats-de-travail/article/la-periode-d-essai>

⁴⁹ Právní pracovní doba. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/temps-de-travail/article/la-duree-legale-du-travail>

efektivní pracovní dobou, pokud není v kolektivní smlouvě tato doba jinak stanovena. Pokud je ale zaměstnanec povinen nosit předepsané oblečení, tzn. uniformu, pak tento čas na převlečení musí být předmětem náhrady, a to formou odpočinku či prémie.⁵⁰

Do efektivní pracovní doby se nezapočítává doba, po kterou se zaměstnanec přemísťuje do zaměstnání. Pokud ale doba potřebná k přemístění do práce přesáhne obvyklou dobu, musí být tato doba předmětem náhrady opět formou odpočinku nebo prémie.
51

3.2.2 Práce přesčas

Zákonem stanovená týdenní pracovní doba činí 35 hodin. Pokud zaměstnanec pracuje nad rámec 35 hodin, tyto hodiny se počítají jako práce přesčas. Zaměstnanec smí odpracovat maximálně 10 hodin denně.

Stejně jako je limitována pracovní doba během jednoho dne, je limitován také maximální počet hodin v rámci týdne nebo roku, a to následovně:

- a.) 48 hodin týdně,
- b.) 44 hodin průměrně za 12 po době jdoucích týdnů,
- c.) 220 hodin ročně.⁵²

Zároveň mají zaměstnanci nárok na denní odpočinek v minimální délce 11 hodin.⁵³

3.2.3 Práce na částečný úvazek

Zaměstnanec, který pracuje na částečný úvazek, má v pracovní smlouvě ujednán nižší počet hodin týdně, než je zákonem stanoveno, tzn. méně než 35 hodin.⁵⁴ Tato pracovní smlouva musí být uzavřena písemně a využívají ji zejména ženy na mateřské dovolené.⁵⁵

⁵⁰ Právní pracovní doba. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/temps-de-travail/article/la-duree-legale-du-travail>

⁵¹ Tamtéž

⁵² Přesčasy zaměstnanců v soukromé sféře. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2391>

⁵³ Právní pracovní doba. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/temps-de-travail/article/la-duree-legale-du-travail>

⁵⁴ Částečný pracovní úvazek. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/temps-de-travail/article/le-travail-a-temps-partiel>

⁵⁵ Pracovní smlouva na částečný úvazek. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/contrats-et-carriere/contrats-de-travail/types-de-contrats/article/le-contrat-de-travail-a-temps-partiel>

V pracovní smlouvě je částečný úvazek vymezen týdně (například 25 hodin týdně), měsíčně (například 120 hodin měsíčně) nebo ročně. U tohoto typu smlouvy je stanovena minimální hranice počtu hodin, které musí zaměstnanec odpracovat. Týdně musí zaměstnanec odpracovat 24 hodin, tzn., že minimální počet hodin je stanoven i při měsíčním a ročním rozložení.⁵⁶

3.2.3.1 Komplementární hodiny

Komplementární, nebo také dodatečné hodiny, jsou hodiny odpracované na částečný úvazek nad rámec stanovené pracovní doby ve smlouvě.⁵⁷ Počet odpracovaných dodatečných hodin v průběhu jednoho týdne, měsíce nebo roku nesmí překročit jednu desetinu týdně, měsíčně nebo roční pracovní doby.⁵⁸

3.2.4 Noční práce

Noční práce je práce, která je vykonávána v čase mezi 21 a 6 hodinou, případně v jiném časovém úseku, který je vymezen v kolektivní smlouvě. V každém případě je noční práce mezi 24 a 5 hodinou. Týdní pracovní doba jednoho zaměstnance nesmí překročit za 12 po sobě jdoucích týdnů 40 hodin.⁵⁹

Za nočního zaměstnance je brán takový zaměstnanec, který pracuje v noční době pravidelně. Tuto práci mohou vykonávat všechny osoby starší 18 let, které jsou k tomu zdravotně způsobilé. Pro nezletilé je noční práce zakázána.⁶⁰

⁵⁶ Pracovní smlouva na částečný úvazek. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/contrats-et-carriere/contrats-de-travail/types-de-contrats/article/le-contrat-de-travail-a-temps-partiel>

⁵⁷ Částečný pracovní úvazek. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/temps-de-travail/article/le-travail-a-temps-partiel>

⁵⁸ Pracovní smlouva na částečný úvazek. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/contrats-et-carriere/contrats-de-travail/types-de-contrats/article/le-contrat-de-travail-a-temps-partiel>

⁵⁹ Noční práce. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/temps-de-travail/article/le-travail-de-nuit>

⁶⁰ Tamtéž

3.3 Doba odpočinku

3.3.1 Přestávka v práci

Na přestávku v práci má zaměstnanec nárok po 6 hodinách nepřetržité práce. Tato přestávka musí činit alespoň 20 minut a nemusí být vyčerpána najednou, tzn. lze ji rozdělit na dvakrát 10 minut.⁶¹

Tato přestávka na jídlo a odpočinek se nezapočítává do pracovní doby. Výjimkou, stejně jako v České republice, je přestávka na jídlo a oddech, ve které zaměstnanec zůstává k dispozici zaměstnavateli a nemůže se v této době plně věnovat odpočinku či osobním záležitostem. V tomto případě se přestávka na občerstvení započítává do pracovní doby.⁶²

3.3.2 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

Stejně jako v České republice i ve Francii je odpočinek mezi dvěma směnami stanoven na 11 hodin denně. Odlišnost je ve zkrácení odpočinku, kdy ve Francii nesmí klesnout pod 9 hodin.⁶³

3.3.3 Nepřetržitý odpočinek v týdnu

Nepřetržitý odpočinek v týdnu je stanoven na 35 hodin. Pokud to provoz zaměstnavatele umožňuje, tento odpočinek by měl připadnout na neděli. Pokud zkombinujeme odpočinek v neděli, tzn. 24 hodin, a denní odpočinek mezi směnami, tzn. 11 hodin, součet nám udává již zmíněnou sazbu 35 hodin.⁶⁴

3.3.4 Dny pracovního klidu a svátky

Ve Francii slaví během jednoho roku celkem 11 svátků, a to 1. ledna, Velikonoční pondělí, 1. května, 8. května, Nanebevstoupení, Svatodušní pondělí, 14. července, 15. srpna, 1. listopadu, 11. listopadu a 25. prosince.

⁶¹ Zákonná lhůta pro práci zaměstnance. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1911>

⁶² Započítává se přestávka na jídlo a oddech do pracovní doby?. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18205>

⁶³ Denní odpočinek. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F990>

⁶⁴ Týdenní odpočinek zaměstnance. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2327>

Státní svátek, který se slaví 1. května, je upraven zákonem, a proto mají všichni zaměstnanci v tento den právo na zákonnou dovolenou. Práce v tento den je povolen pouze v odvětvích, ve kterých práci nelze přerušit, jako jsou například nemocnice. Zaměstnancům poté náleží dvojnásobná mzda.

Pokud tento svátek připadá na den pracovního klidu, zaměstnanec nemá nárok na náhradní den volna.⁶⁵

3.3.5 Dovolená

3.3.5.1 Neplacená dovolená

Neplacená dovolená se poskytuje jako volno k osobním účelům, jako jsou například sport, cestování či péče o děti. Do neplacené dovolené můžeme zařadit například studijní volno, rodičovskou dovolenou či dovolenou pro potřeby podnikání.

Aby se předešlo případnému sporu, má zaměstnavatel povinnost sepsat písemnou dohodu se zaměstnancem, ve které bude mimo jiné uvedena délka dovolené či podmínky pro návrat do výkonu práce.⁶⁶

3.3.5.2 Placená dovolená

Každý zaměstnanec má nárok na 30 dní dovolené ročně (za každý odpracovaný měsíc 2,5 dne dovolené). Během této placené dovolené nesmí zaměstnanec vykonávat práci pro jiného zaměstnavatele nebo mít jinou výdělečnou činnost.⁶⁷

3.3.5.3 Dovolená z rodinných důvodů

Z rodinných důvodů si zaměstnanec smí vzít volno v případě narození dítěte, vzniku manželství nebo v případě smrti v rodině. Zaměstnanec by měl doložit důvod, proč se nedostaví k výkonu práce (oddací list, rodný list, úmrtní list).

Pokud k některé z uvedených událostí dojde, smí si zaměstnanec vzít volno na 1 až 4 dny dle typu události:

⁶⁵ Svátky v soukromém sektoru. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2405>

⁶⁶ Neplacená dovolená. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/conges-et-absences/article/le-conge-sans-solde>

⁶⁷ Placená dovolená. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/conges-et-absences/article/les-conges-payes>

- a.) svatba – 4 dny,
- b.) narození dítěte – 3 dny,
- c.) úmrtí manžela/manželky – 2 dny,
- d.) svatba dítěte – 1 den,
- e.) úmrtí otce, matky, sourozence – 1 den.⁶⁸

3.4 Skončení pracovního poměru

3.4.1 Rezignace

Rezignovat může pouze ten zaměstnanec, který je zaměstnán na dobu neurčitou. Tento způsob ukončení musí mít písemnou formu.⁶⁹

3.4.2 Dohoda

Nejvýhodnější typ skončení pracovního poměru je dohoda. Dohodou smí být ukončen pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou. Tato forma skončení musí mít písemnou formu, kde bude uveden datum ukončení a výše náhrady. Ke dni ukončení pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci dokumenty, a to pracovní certifikát, konečné vypořádání a potvrzení o ukončení zaměstnání, díky kterému má zaměstnanec nárok na dávky v nezaměstnanosti.⁷⁰

3.4.3 Výpověď ze strany zaměstnance

Zaměstnanec podá výpověď zejména v případě, kdy by pokračováním výkonu práce mohlo dojít k porušení pracovní smlouvy. Příkladem mohou být následující situace:

- a.) diskriminace nebo obtěžování ze strany zaměstnavatele,
- b.) nevyplácení mezd,
- c.) změna smlouvy bez souhlasu zaměstnance,
- d.) násilí vůči zaměstnanci na pracovišti.⁷¹

⁶⁸ Zákonné volno z rodinných důvodů. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/conges-et-absences/article/les-conges-pour-evenements-familiaux>

⁶⁹ Rezignace zaměstnance. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F85>

⁷⁰ Ukončení pracovního poměru. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19030>

⁷¹ Ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24409>

3.4.4 Rozhodnutím soudu

Zákon nestanoví zvláštní podmínky pro získání soudního ukončení pracovní smlouvy. Soud posuzuje každý případ individuálně. Rozhodnutím soudu může být ukončen pracovní poměr kvůli diskriminaci, diskreditaci zaměstnance, pokud zaměstnavatel nerespektuje zaměstnancovu autoritu, důstojnost či ho svým jednáním ponižuje.

V případě, že soud ukončí pracovní poměr, datum skončení je shodné s datem rozsudku. Pokud soud návrh zamítne, pracovní poměr pokračuje.⁷²

3.4.5 Ukončení pracovního poměru v případě hospodářských potíží

Tento způsob skončení pracovního poměru nesouvisí s osobou zaměstnance. Zaměstnanec smí být propuštěn zejména kvůli hospodářským potížím, reorganizaci firmy, potřebě chránit konkurenceschopnost nebo kvůli ukončení podnikatelské činnosti.

Ekonomické potíže nastávají v případě, kdy dojde ke ztrátě trhu, k vysokému zadlužení nebo v případě velkých deficitů. Mezi tyto ekonomické potíže nelze zařadit pokles tržeb.⁷³

3.4.6 Okamžité zrušení

Zaměstnavatel smí okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud dojde k mimořádné a neodvratitelné události, jako je například požár či přírodní katastrofa. Tato událost má takové následky, že již není možné nadále vykonávat práci a to z důvodů úplného zničení společnosti.⁷⁴

⁷² Legální ukončení pracovní smlouvy. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24410>

⁷³ Ekonomické propouštění. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/rupture-de-contrats/licenciement/article/la-definition-du-licenciement-pour-motif-economique>

⁷⁴ Okamžité ukončení pracovní smlouvy. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24412>

4 Pracovní doba a doba odpočinku v Německu

Německo otevřelo svůj pracovní trh pro občany těch zemí, které přistoupili k Evropské unii v roce 2004 dne 1. května 2011. Tyto země přezdíváme jako tzv. EU-8, mezi které patří nejen Česká republika ale také sousední Slovensko, Polsko nebo například Maďarsko. Díky tomuto opatření již není potřeba získat pracovní povolení a občané EU/EHP se mohou v Německu volně usadit.⁷⁵

4.1 Vznik pracovního poměru

4.1.1 Postup před vznikem pracovního poměru

Před vznikem pracovního poměru se opět uchazeči podrobí přijímacímu řízení. Podmínky jsou stejné jako v České republice nebo ve Francii. I zde je přísný zákaz diskriminace.

4.1.2 Způsoby vzniku pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká uzavřením pracovní smlouvy. V této smlouvě musí být uveden zaměstnavatel a zaměstnanec, místo práce, druh práce, odměna, trvání zkušební doby, pracovní doba, délku dovolené a další náležitosti, které se shodují s náležitostmi v České republice.⁷⁶

4.1.2.1 Pracovní smlouva na dobu určitou

Pracovní smlouva na dobu určitou musí mít vždy písemnou formu, protože v ní musí být uveden datum, kdy pracovní poměr skončí.⁷⁷

⁷⁵ Německo - životní a pracovní podmínky. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/nemecko/>

⁷⁶ Životní a pracovní srdce Evropy. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/nemecko/zap_podminky_v_srn.pdf

⁷⁷ Práva zaměstnanců v Německu. Dostupné z: <http://www.pracevnemecku.cz/prava-zamestnancu-v-nemecku/>

4.1.2.2 Pracovní smlouva na dobu neurčitou

Tento druh pracovní smlouvy nemusí mít písemnou formu jako smlouva na dobu určitou, stačí zde ústní dohoda.⁷⁸

4.1.3 Zkušební doba

Zkušební doba v Německu není tříměsíční, jako ve většině zemí, ale dokonce šestiměsíční. Slouží k tomu, aby si zaměstnavatel vyzkoušel pracovní schopnosti zaměstnance a naopak, tedy aby si zaměstnanec vyzkoušel práci pro zaměstnavatele, pracovní podmínky a ostatní aspekty.⁷⁹

4.2 Pracovní doba

Pracovní doba v Německu se pohybuje mezi 37 a 40 hodinami týdně v závislosti na kolektivní smlouvě.⁸⁰ Pracovní doba jednoho dne nesmí překročit 10 hodin, v rámci vyrovnávacího období nesmí překročit v průměru 8 hodin během 6 měsíců.⁸¹

4.2.1 Pružná pracovní doba

Při pružné pracovní době zaměstnavatel určí začátek a konec fixní a pohyblivé složky. Ve fixní pracovní době musí být zaměstnanec na pracovišti a vykonávat práci pro zaměstnavatele, naopak v pohyblivé složce si zaměstnanec sám zvolí, kdy je pracovní doba začne i skončí.⁸²

4.2.2 Roční konto pracovní doby

Při ročním kontu pracovní doby je definován pevný počet odpracovaných hodin během jednoho roku.⁸³

⁷⁸ Tamtéž

⁷⁹ Tamtéž

⁸⁰ Životní a pracovní srdce Evropy. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/nemecko/zap_podminky_v_srn.pdf

⁸¹ BRITZ, Thomas. *Pracovní doba podle německého práva* [online]

⁸² ING. JIRÁSKOVÁ, Silvia. *FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE V EVROPSKÉM KONTEXTU* [online]

⁸³ Tamtéž

4.2.3 Koridor pracovní doby

Tento typ pracovní doby se využívá zejména u krátkodobých úvazků a je výhodný zejména pro zaměstnance, protože si zde sám zvolí délku pracovní doby.⁸⁴

4.2.4 Model Vertrauensarbeitszeit

U tohoto modelu není stanovena délka pracovní doby ani doba, ve které musí být zaměstnanec připraven na pracovišti k výkonu práce. Důležitějších aspektem jsou výsledky a plnění úkolů. Tento model nese rizika jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance.⁸⁵

4.2.5 Dlouhodobé konto pracovní doby

Zde se klade důraz na odpracované hodiny nad rámec, který je stanoven v pracovní smlouvě. Tyto napracované hodiny se často využívají formou několikaměsíční dovolené, pro dřívější odchod do důchodu, na péči o třetí osobu nebo na rodičovskou dovolenou.⁸⁶

4.2.6 Noční práce

Noční práce v Německu má stejné podmínky jako v České republice a ve Francii. V Německu má ale zaměstnanec po více nočních směnách nárok na delší odpočinek v trvání neméně 24 hodin.⁸⁷

4.3 Doba odpočinku

4.3.1 Přestávky v práci

Přestávky v práci se dělí na přestávku na jídlo a oddech a na provozní přestávku

4.3.1.1 Přestávka na jídlo a oddech

Pokud je délka pracovní doby mezi 6 a 9 hodinami, zaměstnanec má nárok na přestávku na odpočinek a občerstvení v délce 30 minut. Pokud je ale pracovní doba delší než

⁸⁴ Tamtéž

⁸⁵ Tamtéž

⁸⁶ Tamtéž

⁸⁷ BRITZ, Thomas. *Pracovní doba podle německého práva* [online]

9 hodin, má zaměstnanec nárok na odpočinek v délce 45 minut. Tato přestávka nemusí být vyčerpána najednou, tzn. lze ji rozdělit na 2 části a nezapočítává se do pracovní doby. Přestávka na jídlo by měla být poskytnuta v půlce směny nebo po přiměřené době výkonu práce, avšak ne na konci směny (například z důvodu dřívějšího odchodu z práce).⁸⁸

4.3.1.2 Provozní přestávka

Při provozní přestávce musí být práce neplánovaně přerušena z technických důvodů. Tento druh přestávky se započítává do pracovní doby, protože je to překážka, kterou nezpůsobil zaměstnanec.⁸⁹

4.3.2 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny

V této době klidu nesmí být zaměstnanec povolán k výkonu práce, pouze může držet pracovní pohotovost na telefonu. Pokud zaměstnavatel povolá zaměstnance k výkonu práce díky pohotovosti na telefonu, má zaměstnanec nárok na to, aby mu byla doba odpočinku poskytnuta znovu, protože odpočinek mezi dvěma směny nesmí být přerušen. Tento odpočinek musí činit nejméně 11 hodin.⁹⁰

4.3.3 Placená dovolená

Každý zaměstnanec má nárok na placenou dovolenou. Ta se v Německu liší podle délky pracovního týdne. Nárok na 20 dní dovolené má ten zaměstnanec, který pracuje s pravidelným pětidenním pracovním týdnem. Zaměstnanec, který pracuje s šestidenním pracovním týdnem, má nárok na 24 dní dovolené. Podmínkou je, že výkon práce trvá nejméně 6 měsíců.⁹¹

4.3.4 Práce v neděli a o svátcích

V Německu je zákonem zakázána práce v neděli a o svátcích. Nicméně příslušný inspektorát ochrany práce má právo stanovit, kdy lze práci vykonávat. U některých oborů

⁸⁸ Tamtéž

⁸⁹ Tamtéž

⁹⁰ Tamtéž

⁹¹ Životní a pracovní srdce Evropy. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/nemecko/zap_podminky_v_srn.pdf

není nutné schválení inspektorátu, neboť patří k výjimkám, jako například zaměstnanci nemocnic, záchranné služby, médií či zaměstnanci, kteří vykonávají práci při kulturních a sportovních akcích.⁹²

V Německu se slaví 12 svátků, které jsou platné pro celé území Německa. Jsou to svátky 1. ledna, Zelený čtvrtek, Velký pátek, Velikonoční pondělí, 1. května, Nanebevzetí Ježíše Krista, Svatodušní pondělí, 3. října, 24. prosince, 25. prosince, 26. prosince a 31. prosince.

Dalšími svátky, které se slaví pouze v některých spolkových zemích, jsou 6. ledna, Boží tělo, 15. srpna, 31. října, 1. listopadu a Den pokání a modliteb.⁹³

4.4 Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může skončit několika způsoby, které jsou shodné s Českou republikou. Patří mezi ně například výpověď, okamžitá výpověď, smrt, rozhodnutím soudu nebo uplynutím doby.

4.4.1 Výpověď ze strany zaměstnavatele

Délka výpovědní doby zaměstnance se odvíjí dle délky trvání pracovního poměru. Čím delší je pracovní poměr, tím delší je i výpovědní lhůta. Rozdělení dle délky pracovního poměru je následující:

- a.) 2 roky pracovního poměru – 1 měsíc výpovědní lhůty
- b.) 5 let – 2 měsíce
- c.) 8 let – 3 měsíce
- d.) 10 let – 4 měsíce
- e.) 12 let – 5 měsíců
- f.) 15 let – 6 měsíců
- g.) 20 let – 7 měsíců⁹⁴

⁹² BRITZ, Thomas. *Pracovní doba podle německého práva* [online]

⁹³ *Svátky v Německu* [online]. Dostupné z: <http://www.svatkyvnemecku.cz/>

⁹⁴ Ukončení pracovního práva v Německu. Dostupné z: <http://www.eures-trieregio.eu/kuendigung-242.html>

Pokud má daný podnik méně než 20 zaměstnanců, je možné si sjednat jiné výpovědní lhůty. Ve zkušební době je výpovědní lhůta 2 týdny.⁹⁵

4.4.2 Okamžitá výpověď

Okamžitá výpověď může nastat pouze ze závažných důvodů a to jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance.⁹⁶

4.4.2.1 Okamžitá výpověď ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel má právo dát zaměstnanci okamžitou výpověď, pokud zaměstnanec předstírá, že je v pracovní neschopnosti nebo pokud se odmítá dostavit na pracoviště a vykonávat sjednanou práci. Dříve než zaměstnavatel dá zaměstnanci okamžitou výpověď, musí ho předem písemně napomenout a poukázat na nedostatky, které souvisí s výkonem práce.⁹⁷

4.4.2.2 Okamžitá výpověď ze strany zaměstnance

Zaměstnanec smí dát okamžitou výpověď například proto, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo pokud by další výkon práce mohl ohrozit jeho bezpečnost či zdraví.⁹⁸

⁹⁵ *Informace pro přeshraniční pracovníky* [online]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/nemecko/informace_pro_preshranicni_pracovniky_2011_2012_cz_we b.pdf

⁹⁶ Tamtéž

⁹⁷ Tamtéž

⁹⁸ Tamtéž

5 Vlastní práce

5.1 Zaměstnanost podle typu úvazku

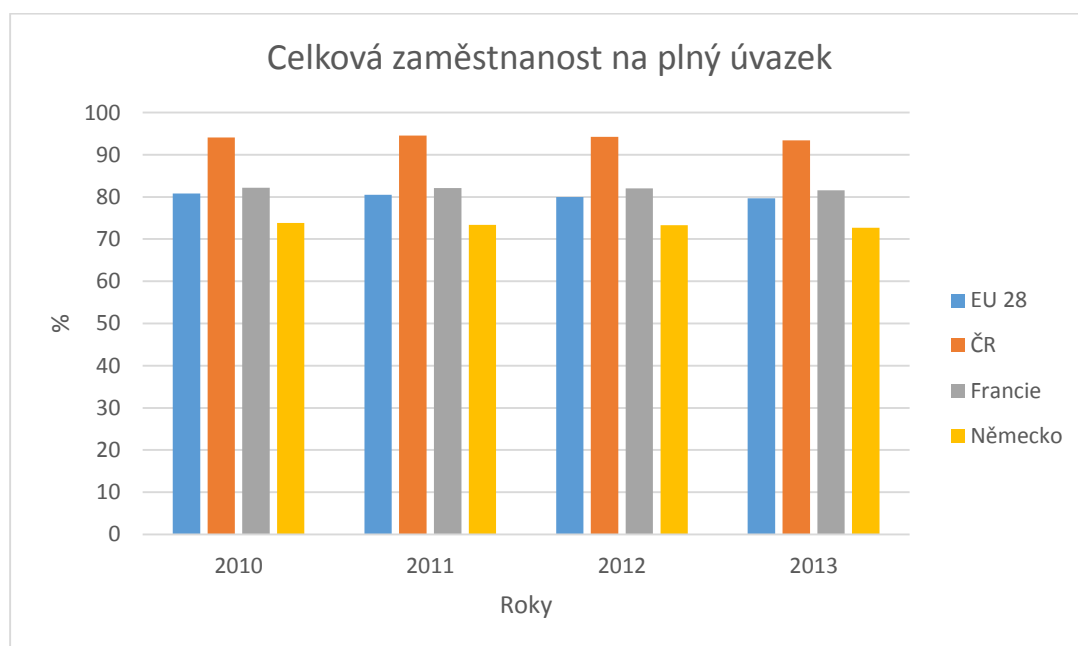
Ve všech zemích Evropské unie mohou zaměstnanci pracovat na plný nebo částečný pracovní úvazek. V následujících grafech a tabulkách je uvedena oblíbenost plného nebo částečného úvazku a ve kterých zemích je více používán plný úvazek a částečný úvazek.

5.1.1 Zaměstnanost na plný úvazek

Počet hodin, které mohou zaměstnanci odpracovat v rámci jednoho týdne, se ve zkoumaných zemích liší. Zatímco v České republice zaměstnanci pracují 40 hodin týdně, ve Francii je to o 5 hodin méně. Německo se pohybuje mezi těmito zeměmi s počtem hodin mezi 37-40 hodinami v závislosti na kolektivní smlouvě.

V následujícím grafu č. 1 je uvedena celková zaměstnanost na plný úvazek ve zkoumaných zemích a v Evropské unii obecně. V Evropské unii v letech 2010-2013 průměrně pracovalo na plný úvazek 80% zaměstnanců. Nejbližší k tomuto evropskému průměru je Francie s 82%. Nejméně oblíbený je plný úvazek v Německu, kde se průměr pohybuje okolo 73%. Opakem je Česká republika, ve které je plný úvazek nejoblíbenější a využívá ho 94% zaměstnanců.

Graf 1 - Celková zaměstnanost na plný úvazek



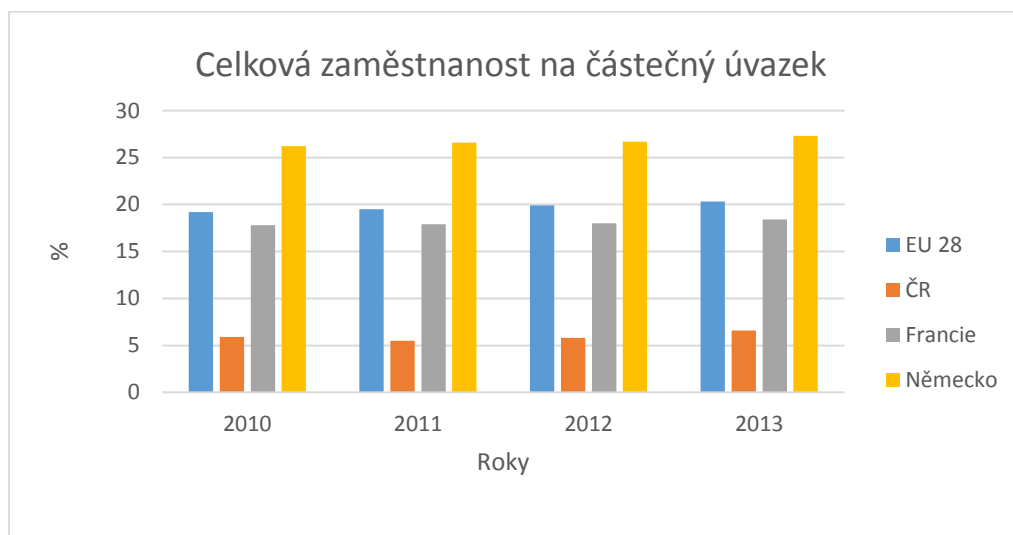
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

5.1.2 Zaměstnanost na částečný úvazek

Různé internetové portály nabízí práci na částečný úvazek většinou na pozici prodavače/prodavačky, recepční, operátora zákaznického centra či na úklid a výpomoc v domácnosti. Výhod tohoto typu úvazku je několik. Příkladem může být student, který si chce přivydělat při studiu, avšak nemá dostatek času na to, aby pracoval na plný úvazek. Firmy a instituce, které přijímají studenty na částečný úvazek, přijmou v mnoha případech studenta po dokončení studia na plný úvazek. Tímto krokem jim odpadne zaučování nového zaměstnance a seznámení ho s chodem firmy. Student prací na částečný úvazek získá zkušenosti a praxi v oboru v dané firmě a může nastoupit ihned do zaměstnání a vykonávat práci bez dlouhého zaučování nebo neustálé kontroly nadřízených či ostatních zaměstnanců.

V grafu č. 2 je opět souhrn vybraných zemí a Evropské unie obecně a je opakem grafu předchozího. Práci na částečný úvazek využívají zejména zaměstnanci v Německu, průměrně 26%, přičemž průměr Evropské unie je 19%. Francie se pohybuje okolo průměru Evropské unie, přibližně 18% zaměstnanců Francie využívá práce na částečný úvazek. Česká republika využívá částečných úvazků nejméně z těchto zemí, průměrně 6% zaměstnanců. Důvodem může být malý počet zaměstnanců, kteří chtějí na částečný úvazek pracovat nebo například to, že zaměstnavatelé tento druh úvazku nenabízí.

Graf 2 - Celková zaměstnanost na částečný úvazek



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

5.1.3 Zaměstnanost žen na plný úvazek

V následující tabulce jsou opět uvedeny zkoumané země a Evropská unie obecně a dále pro srovnání sousedící státy České republiky, tedy Slovensko, Polsko a Rakousko.

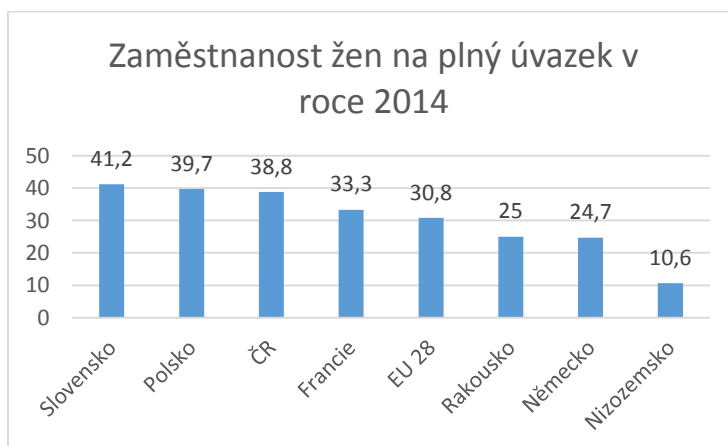
Tabulka 1 - Zaměstnanost žen na plný úvazek

Země	2012	2013	2014
EU 28	30,8	30,7	30,8
ČR	39,1	38,6	38,8
Francie	33,2	33,2	33,3
Německo	25,0	24,5	24,7
Polsko	39,5	39,6	39,7
Rakousko	25,7	25,5	25,0
Slovensko	41,5	41,5	41,2

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Zaměstnanek, které nejvíce pracují na plný úvazek, je v sousedním Slovensku, které je v rámci Evropské unie na osmém místě. Za Slovenskem se pohybuje Polsko a Česká republika a tyto tři země jsou vysoce nad průměrem Evropské unie, který je přibližně 30,8%. Nejblíže průměru je opět Francie s 33%. Naopak podprůměrné jsou v tomto ohledu Rakousko a Německo s přibližně 25%. Právě v Rakousku a Německu pracuje téměř polovina žen na plný úvazek a polovina na částečný úvazek. Tyto země pak řadíme mezi 3 země, ve kterých je plný úvazek využíván ženami nejméně. V Nizozemsku pracuje na plný úvazek dokonce jen 10%, naopak na částečný 35%.

Graf 3 - Zaměstnanost žen na plný úvazek v roce 2014



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

5.1.4 Zaměstnanost žen na částečný úvazek

Práci na částečný úvazek využívají více ženy než muži a to v případech, kdy jsou na mateřské dovolené a nechtějí ztratit kontakt s prací. Díky této možnosti zůstávají stále v kontaktu s výkonem práce, s novinkami, případně změnami a po skončení mateřské dovolené mohou opět nastoupit na plný úvazek. Zaměstnavateli či ostatním zaměstnancům pak odpadne povinnost doučení novinek či změn, které se odehráli v době, kdy byla zaměstnankyně na mateřské dovolené.

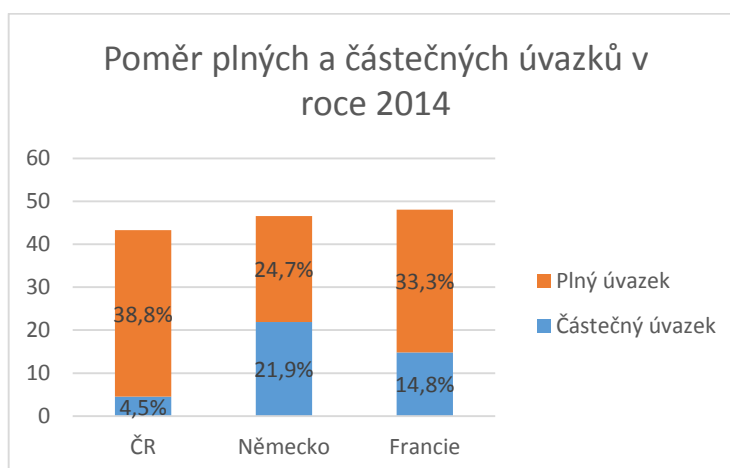
Tabulka 2 - Zaměstnanost žen na částečný úvazek

Země	2012	2013	2014
EU 28	14,8	15,1	15,1
ČR	4,1	4,8	4,5
Francie	14,4	14,7	14,8
Německo	21,3	22,0	21,9
Polsko	5,0	4,9	4,9
Rakousko	21,1	21,4	22,1
Slovensko	2,5	2,8	3,1

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Částečný úvazek nejvíce využívají zaměstnankyně v Rakousku, průměrně 22% žen. Na plný úvazek zde pracuje 25% žen, tedy téměř polovina pracujících žen využívá možnosti pracovat na částečný úvazek. Podobně je na tom další sousední země – Německo s 21,9%. Tyto dvě země jsou v tomto pohledu nadprůměrné, průměr Evropské unie se pohybuje okolo 15% stejně jako průměr Francie. Nejméně žen, které pracují na částečný úvazek, je na Slovensku, pouze 3% žen. Podobně je na tom Česká republika a Polsko. Slovensko s Českou republikou řadíme mezi pěti zemí, ve kterých se částečný úvazek téměř nevyužívá.

Graf 4 - Poměr plných a částečných úvazků v roce 2014



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

5.2 Minimální mzda

5.2.1 Minimální mzda v České republice

Minimální mzda je zákoníkem práce definována jako „nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu“. Právní úprava minimální mzdy je stanovena zákoníkem práce - zákonem č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Dalším nařízením, kterým je upravena minimální mzda, je 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. Toto nařízení upravuje zejména základní sazbu minimální mzdy, další sazby minimální mzdy v případě, kdy zaměstnanec vykonává práci v omezené míře nebo také podmínky pro poskytování této minimální mzdy.

V srpnu roku 2015 vláda České republiky přijala nařízení vlády č. 233/2015 Sb., které nabylo účinnosti 1. ledna 2016, a kterým se zvyšuje základní sazba minimální mzdy a také sazba minimální mzdy pro zaměstnance, kteří pobírají invalidní důchod.

Na minimální mzdu mají nárok všichni zaměstnanci v pracovním poměru nebo zaměstnanci, kteří vykonávají práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Právo na minimální mzdu vzniká samostatně jak v pracovním poměru, tak v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁹⁹

⁹⁹ Minimální mzda od 1.1.2016. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/22117>

5.2.1.1 Výše hrubé minimální mzdy

Základní sazba minimální mzdy v České republice činí 9.900 Kč měsíčně nebo 58,70 Kč za hodinu za předpokladu 40 hodinového pracovního týdne. Pro zaměstnance, kteří pobírají invalidní důchod, činí sazba minimální mzdy 9.300 Kč měsíčně nebo 55,10 Kč za hodinu.¹⁰⁰

5.2.1.2 Minimální mzda v závislosti na délce pracovní doby

Výše sazby minimální mzdy se vztahuje ke stanovené týdenní pracovní době, která činí 40 hodin. Zákoník práce ale povoluje i jinou délku pracovního týdne. Zaměstnanci pracující v podzemí a v nepřetržitém případně třísměnném pracovním režimu mají povoleno vykonávat práci pouze 37,5 hodiny týdně a zaměstnanci pracující v dvousměnném pracovním režimu smí pracovat 38,75 hodiny týdně. Ve všech zmíněných případech se hodinová minimální mzda zvýší úměrně ke zkrácené stanovené pracovní době. Díky tomu má zaměstnanec právo na stejnou výši minimální mzdy za týden, respektive měsíc. Konkrétní sazby na hodinu lze zjistit dle následujícího vzorce:

$$MM_x = MM_z * k$$

$$k = 40 / x$$

kdy MM = minimální mzda pro stanovenou týdenní pracovní dobu, z = 40 hodin a x = jiná stanovená týdenní pracovní doba.¹⁰¹

¹⁰⁰ Minimální mzda od 1.1.2016. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/22117>

¹⁰¹ Tamtéž

5.2.1.3 Konkrétní sazby dle délky týdenní pracovní doby

Tabulka 3 - Sazby dle délky týdenní pracovní doby

Týdenní pracovní doba (hod)	Minimální mzda (Kč/hod)	
	Základní sazba	Snížená sazba
40	58,7	55,1
38,75	60,6	56,9
37,5	62,6	58,8

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Pokud zaměstnanec pracuje pouze 20 hodin týdně v organizaci, ve které je stanovena týdenní pracovní doba na 40 hodin, nemá nárok na minimální mzdu ve výši 9.900 Kč, ale pouze na poloviční výši, tedy na 4.950 Kč měsíčně. To znamená, že při kratší pracovní době se minimální mzda snižuje úměrně odpracované době.¹⁰²

5.2.1.4 Nesplnění výše minimální mzdy

Zaměstnavatel má povinnost vyplatit zaměstnanci mzdu, plat či odměnu z dohody alespoň ve výši minimální mzdy. Pokud mzda, plat nebo odměna nedosáhnou stanovené výše minimální mzdy ať už s přičiněním nebo bez přičinění zaměstnance, musí zaměstnavatel vyplatit zaměstnanci doplatek.

Do mzdy nebo platu, u kterého se rozhoduje, zda existuje nárok na doplatek, se zahrnují veškeré mzdové plnění kromě mzdy nebo platu za práci přesčas, ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci v sobotu a v neděli, náhrada mzdy, odstupné, cestovní náhrady a odměna za pracovní pohotovost.¹⁰³

5.2.2 Minimální mzda ve Francii

Od 1. ledna 2016 je ve Francii stanovena minimální mzda ve výši 9,67 EUR za hodinu, nebo 1 466,62 EUR za měsíc pro zaměstnance, kteří pracují na plný úvazek, tedy 35 hodin týdně. Výše minimální mzdy je stanovována vždy k 1. 1. daného roku s přihlédnutím k vývoji měsíčního indexu spotřebitelských cen.

¹⁰² Minimální mzda od 1.1.2016. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/22117>

¹⁰³ Tamtéž

Do minimální mzdy se započítává základní plat, prémie nebo například příspěvky, naopak příplatky za práci přesčas, o nedělích, svátcích a za noční práci se do minimální mzdy nezapočítávají.¹⁰⁴

5.2.2.1 Osoby, na které se zákonná minimální mzda nevztahuje

Na minimální mzdu mají právo všichni zaměstnanci soukromého sektoru, kterým je alespoň 18 let a kteří pracují 35 hodin týdně. Těm, který nenáleží zákonná minimální mzda, náleží snížená sazba minimální mzdy. Jedná se o:

- a.) učně a mladé pracovníky, u kterých se výše mzdy odvíjí od jejich věku a dobu trvání smlouvy,
- b.) zaměstnance, kteří nedosáhli věku 18 let a kteří mají méně než 6 měsíců odborné praxe v daném oboru. Pokud je zaměstnanci 17 nebo 18 let, sazba minimální mzdy se sníží o 10% a pro zaměstnance mladší 17 let je minimální mzda snížena o 20%.¹⁰⁵

5.2.3 Minimální mzda v Německu

V Německu je od 1. ledna 2015 stanovena zákonná minimální mzda ve výši 8,50 EUR za hodinu nebo 1.473 EUR měsíčně a je platná jak pro německé, tak pro zahraniční zaměstnance, kterým nenáleží odvětvová minimální mzda. Toto ustanovení je platné i pro osoby, které jsou v Německu na praxi či stáži. Pro německé i zahraniční zaměstnance platí minimální mzdy v určitých odvětvích, to znamená, že všichni zaměstnanci pracující v Německu v daném odvětví mají nárok na mzdu či plat alespoň ve výši minimální mzdy, která je závazná pro dané odvětví.¹⁰⁶

Změnu výše minimální mzdy můžeme očekávat v roce 2017, protože ji komise pro stanovení minimální mzdy určuje vždy jednou za dva roky dle úrovně mezd, které jsou sjednané v kolektivní smlouvě. Příkladem je zaměstnanec, který roznáší noviny. Jeho mzda se bude postupně navyšovat až na úroveň základní minimální mzdy. V roce 2015 byla jeho mzda ve výši 75% zákonné minimální mzdy, v roce 2016 se mzda navýší na 85% zákonné

¹⁰⁴ Minimální mzda. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/remuneration-et-participation-financiere/remuneration/smic/article/le-smic>

¹⁰⁵ Minimální mzda. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/remuneration-et-participation-financiere/remuneration/smic/article/le-smic>

¹⁰⁶ Německo - životní a pracovní podmínky. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/nemecko/>

minimální mzdy a od příštího roku 2017 už bude jeho mzda rovna zákonné minimální mzdě.¹⁰⁷

5.2.3.1 Odvětvová minimální mzda

Do 1. ledna 2017 platí, že odvětvové minimální mzdy mají vždy přednost před zákonnou minimální mzdou i v případě, že je odvětvová minimální mzda nižší. Po tomto datu nastane změna a odvětvové minimální mzdy budou muset dosahovat alespoň výše zákonné minimální mzdy, tedy 8,50 EUR za hodinu. V kolektivní smlouvě může být stanovena jiná výše platu či mzdy a zaměstnanci těchto organizací mají právo požadovat vyšší mzdu či plat v závislosti na kolektivní smlouvě.¹⁰⁸

5.2.3.2 Osoby, na které se zákonná minimální mzda nevztahuje

Zákonná minimální mzda se vztahuje na všechny s výjimkou:

- a.) osob mladších 18 let, které nemají ukončené odborné vzdělání,
- b.) dlouhodobě nezaměstnaných, kteří jsou evidováni v Německu během prvního půl roku od nástupu do zaměstnání,
- c.) určitých skupin osob, které jsou v Německu na praxi či stáži.¹⁰⁹

5.3 Životní podmínky v závislosti na mzdě

Životní podmínky se ve zkoumaných zemích značně liší. V následujícím grafu vidíme životní úroveň v daných zemích. Životní úroveň zjistíme tak, že spočítáme cenu vybraného zboží v daných zemích a porovnáme ji s výší příjmu s užitím společné imaginární měny, kterou označujeme jako PPS. Životní úroveň získáme srovnáním HDP na jednoho obyvatele v jednotkách PPS.¹¹⁰

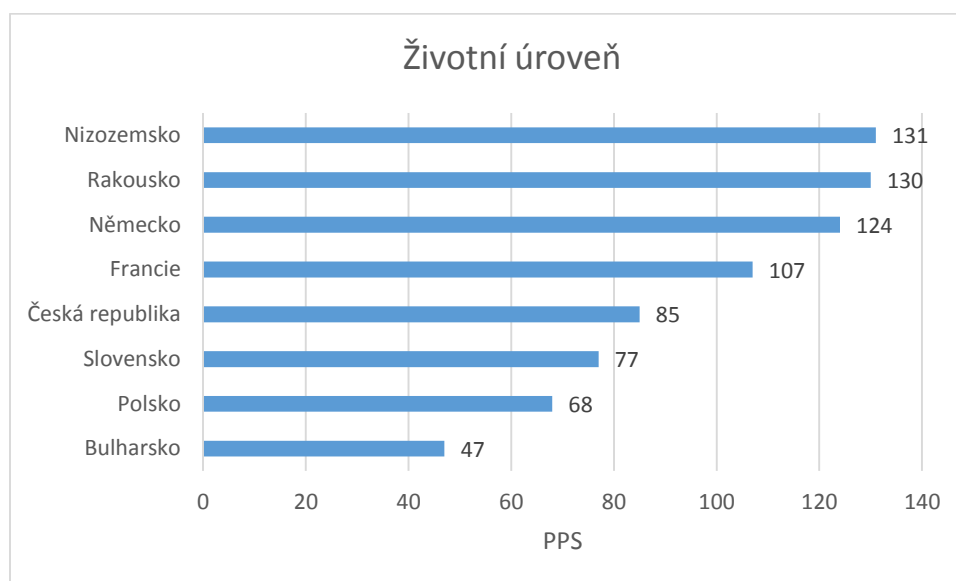
¹⁰⁷ Minimální mzda v Německu. Dostupné z: <http://www.eures-triregio.eu/mindestlohn-cz.html>

¹⁰⁸ Tamtéž

¹⁰⁹ Tamtéž

¹¹⁰ Život v EU. Dostupné z: http://europa.eu/about-eu/facts-figures/living/index_cs.htm#goto_2

Graf 5 - Životní úroveň ve vybraných zemích



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Podle toho, jak se v jednotlivých zemích liší životní úroveň, liší se i výše minimální mzdy. Z grafu je zřejmé, že v rámci zkoumaných zemí mají nejlepší životní podmínky obyvatelé Německa a řadí se na šesté místo v rámci Evropské unie.

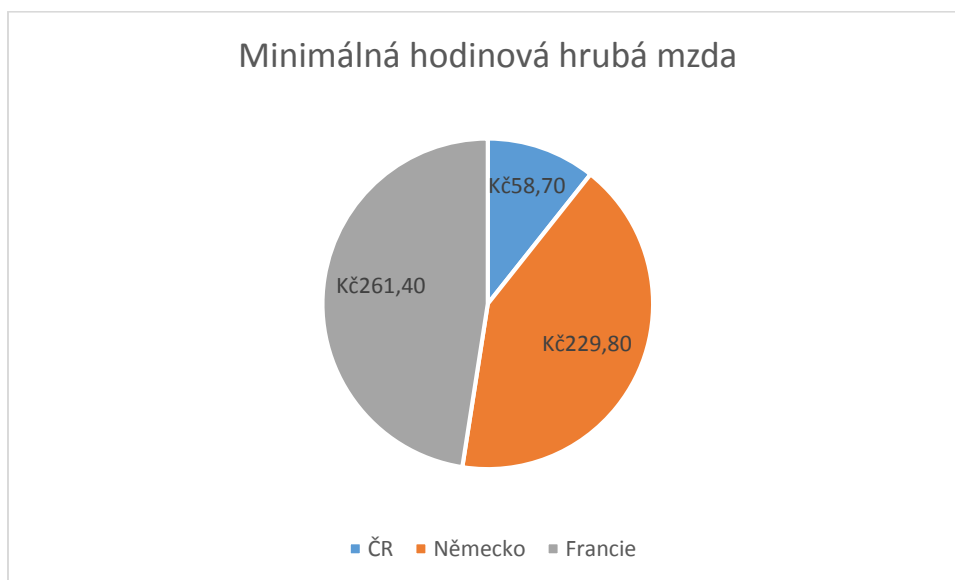
Českou republiku řadíme z hlediska životních podmínek až za Německo a Francii. Pomyslné pořadí v rámci životních podmínek je stejné i u výše minimální mzdy. Nejvyšší měsíční minimální mzdu mají němečtí zaměstnanci a činí 1 473 EUR, tedy 39 815Kč.¹¹¹ Francie se s 1 466,62 EUR, tedy 39.643Kč, měsíčně pohybuje mezi Německem a Českou republikou. Nicméně je téměř shodná s minimální mzdou v Německu. Měsíční minimální mzda v České republice je nejnižší z těchto zemí a činí pouze 9 900Kč, což je přibližně ¼ minimální mzdy jak německých, tak francouzských zaměstnanců.

Z pohledu hodinové minimální mzdy mají lepší podmínky zaměstnanci ve Francii. Zde je hodinová minimální mzda stanovena na 9,67EUR a je vyšší než hodinová minimální mzda v Německu. V měsíčním součtu má ale vyšší minimální mzdu Německo, díky více odpracovaným hodinám týdně. V Německu je to až 40 hodin týdně, ve Francii je to pouze 35 hodin. V rámci měsíce se rozdíl pohybuje okolo 20 hodin. Je ale nutné si uvědomit, že

¹¹¹ 1 EUR = 27,03 Kč k 19.2.2016

měsíční minimální mzda je ve Francii pouze o přibližně 172 Kč nižší než v Německu, tzn., že francouzští zaměstnanci odpracují přibližně o 20 hodin měsíčně méně než němečtí, avšak minimální mzdy budou stejné.

Graf 6 - Minimální hodinová hrubá mzda



112

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

¹¹² 1 EUR = 27,03 Kč k 19.2.2016

6 Výsledky a diskuze

6.1 Zaměstnanost na plné a částečné úvazky

V České republice naprostá většina zaměstnanců pracuje na plný úvazek. Ze zkoumaných zemí je v tomto ohledu na prvním místě a hlavním důvodem tohoto prvenství je skutečnost, že čeští zaměstnavatelé práci na částečný úvazek prakticky nenabízí, přestože je zaměstnanci čím dál více vyhledáván. Hlavním důvodem, proč čeští zaměstnavatelé tento druh úvazku nenabízí, je podle nich náročná administrativa. Vyplývá to z průzkumů několika personálních agentur. Naopak práce na částečný úvazek je pro zaměstnavatele výhodná a těchto výhod existuje hned několik. První výhodou může být například to, že pokud zaměstnanec pracuje na plný úvazek, tedy 8 hodin denně, neudrží tolik pozornosti, jako když pracuje na zkrácený úvazek, tedy 4 hodiny denně. Zaměstnanec při čtyřhodinové pracovní době má více energie a pozornost udrží po celou jeho pracovní dobu, nebude roztržitý či unavený.

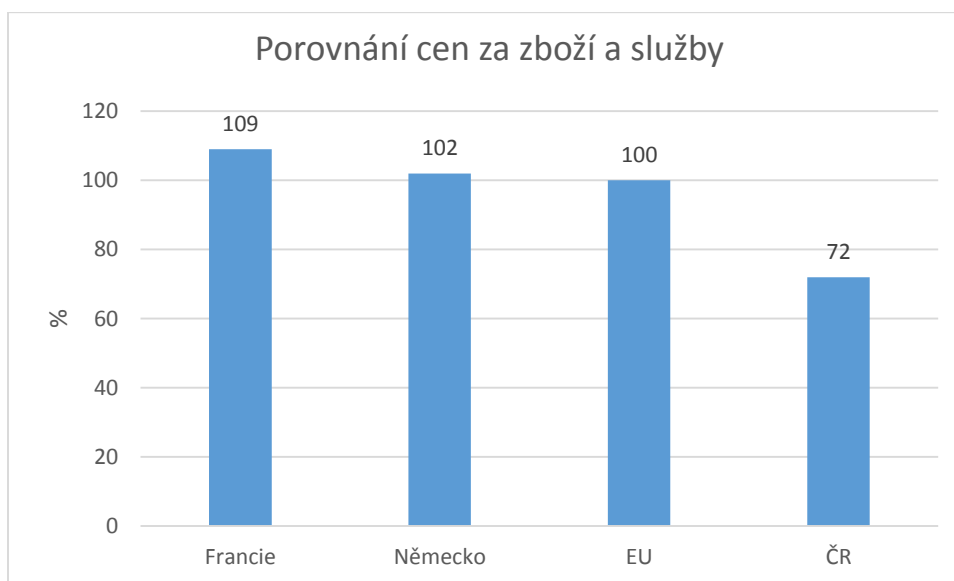
Německo je opakem České republiky, zde se částečné úvazky využívají nejvíce. Částečné úvazky jsou ve všech zemích využívány více ženami než muži avšak počet žen, které tento typ úvazku využívají, se ve zkoumaných zemích velice liší. V České republice na částečný úvazek pracuje pouze 4,5% žen. Ostatních 38,8% žen pracuje na plný úvazek. Naopak v Německu přibližně polovina žen využívá možnosti pracovat na zkrácený úvazek. V této zemi jsou částečné úvazky nabízeny mnoha zaměstnavateli a ženy se tak mohou rozhodnout, zda tuto možnost využijí. Důvodem, proč na částečné úvazky pracují více ženy než muži, je zcela jistě to, že ženy tento typ úvazku využívají zejména v případě, kdy jsou na mateřské dovolené. Tento druh úvazku jim umožní neustálý kontakt s výkonem práce, jsou průběžně seznamovány se změnami, které souvisí s výkonem jejich práce a zaměstnavatelům odpadne zaučování nového zaměstnance a následné doškolení zaměstnankyně, která se vrátí po mateřské dovolené na plný úvazek. Na částečné úvazky dále pracují studenti, kteří si přivydělávají ke studiu a nemají z časových důvodů možnost pracovat na plný úvazek. Student získá zkušenosti v oboru a díky této praxi mnohé organizace zaměstnají studenta po skončení jeho studia na plný úvazek.

6.2 Minimální mzda

Životní podmínky České republiky jsou velice odlišné od podmínek ve Francii a Německu. Přestože mnoho českých občanů dojíždí do Německa za účelem levnějšího nákupu potravin, ostatní služby jsou v Německu dražší. Zejména za ubytování platí němečtí občané mnohem vyšší částky než občané České republiky. Vyšší ceny jsou také za různé služby či energie.

Stejně jako v Německu jsou i ve Francii vyšší ceny energií ale také vyšší ceny potravin. Následující graf znázorňuje, jak se v jednotlivých zemích liší ceny za zboží a služby. V závislosti na tom, jaké ceny za zboží či služby jsou nastaveny v daných zemích, jsou nastaveny také výše minimálních mezd. Díky dražším cenám v Německu a Francii jsou minimální mzdy německých a francouzských zaměstnanců přibližně 4x vyšší než minimální mzda v České republice.

Graf 7 Porovnání cen za zboží a služby v roce 2013



Zdroj: EUROSTAT, vlastní zpracování

V rámci Evropské unie je Francie společně s Belgií na 8. místě z hlediska vysokých cen. Německo je na 12. místě a obě tyto země jsou nad průměrem Evropské unie, avšak Německo je s průměrem Evropské unie velmi srovnatelné. Naopak Česká republika se společně s Lotyšskem a sousedním Slovenskem pohybuje ve druhé polovině tabulky a je až na 22. místě, tzn., že v České republice je ze zkoumaných zemí nejlevněji, proto je zde také nejnižší minimální mzda.

7 Závěr

Tématem této bakalářské práce je pracovní doba a doba odpočinku. Hlavním cílem bylo vymezení pojmů, které se týkají pracovního poměru již od jeho vzniku. Je důležité mít na paměti, že je přísně zakázána jakákoliv diskriminace již při samotném výběru osob, které se ucházejí o zaměstnání. Potenciální zaměstnanec nesmí být vyloučen z výběrového řízení kvůli pohlaví, národnosti či náboženskému vyznání. Diskriminace je také zakázána v samotném pracovním poměru. Toto ustanovení je pro všechny zkoumané země stejné.

Veškerá práva a povinnosti zaměstnanců i zaměstnavatelů jsou ustanoveny v zákoníku práce, kterým jsou vázáni všichni zaměstnanci, kteří pracují na území České republiky, respektive všichni zaměstnavatelé, kteří práci na území České republiky poskytují. V již zmíněném zákoníku práce je pevně stanovena délka pracovní doby, délka práce přesčas, podmínky noční práce, formy odměňování práce či způsoby, jakými lze pracovní poměr ukončit.

Vstupem České republiky do Evropské unie se českým občanům otevřela možnost volného pohybu osob v rámci Společenství. Díky tomu mohou čeští občané vycestovat za prací do členských zemí a naopak občané ostatních členských států mohou přicestovat do České republiky. Zaměstnanci, kteří tuto možnost využijí, mají povinnost respektovat právní úpravu dané země.

Jak je již zmíněno v úvodní části, cílem této práce není porovnání získaných dat nebo vytvoření návrhu na zlepšení, ale pouze vytvoření obecného pohledu zkoumané problematiky pro laickou veřejnost.

8 Seznam použitých zdrojů

Knižní publikace

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 9788074784408.

SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v praxi: problémy - otázky - odpovědi*. 1. vyd. Praha: Grada, 2003. Právo pro praxi. ISBN 8024707306.

Legislativní dokumenty

Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1.10.2015. Ostrava: Sagit, 2015. ÚZ, ISBN 978-80-7488-129-9.

Elektronické dokumenty

BRITZ, Thomas. *Pracovní doba podle německého práva* [online]. In: 2014 [cit. 2016-03-02]. Dostupné z:

http://www.roedl.com/fileadmin/user_upload/Roedl_Czech_Republic/clanky/2014/DHK_13.06.2014_TBR.pdf

Částečný pracovní úvazek. *Ministerstvo práce, zaměstnanosti, odborného vzdělávání a sociálního dialogu* [online]. 2015 [cit. 2016-01-04]. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/temps-de-travail/article/le-travail-a-temps-partiel>

Denní odpočinek. *Oficiální internetové stránky francouzské správy* [online]. 2014 [cit. 2016-01-07]. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F990>

Ekonomické propouštění. *Ministerstvo práce, zaměstnanosti, odborného vzdělávání a sociálního dialogu* [online]. 2015 [cit. 2016-01-07]. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/rupture-de-contrats/licenciement/article/la-definition-du-licenciement-pour-motif-economique>

Francie - životní a pracovní podmínky. *EURES* [online]. 2014 [cit. 2016-01-21]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/francie/>

Informace pro přeshraniční pracovníky [online]. In: BERNSTORFR, Anna. Dresden: DGB Bezirk Sachsen, 2011 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/nemecko/informace_pro_preshranicni_pracovniky_2011_2012_cz_web.pdf

ING, JIRÁSKOVÁ, Silvia. *FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE V EVROPSKÉM KONTEXTU* [online]. Praha: Channel Crossings s.r.o., 2013, , 44 [cit. 2015-11-11]. Dostupné z: <http://www.fitforflexi.cz/downloads/studie.pdf>

Kontrola rovného zacházení a zákazu diskriminace a výsledky činnosti Státního úřadu inspekce práce za měsíc prosinec 2015. *Státní úřad inspekce práce* [online]. Opava, 2016 [cit. 2016-01-28]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-f9dc45a6f0acad02ae25ff4318d92025/tisk_zprava_12_15.pdf

Legální ukončení pracovní smlouvy. *Oficiální internetové stránky francouzské správy* [online]. 2015 [cit. 2016-02-28]. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24410>

Minimální mzda. *Ministerstvo práce, zaměstnanosti, odborného vzdělávání a sociálního dialogu* [online]. 2015 [cit. 2016-02-19]. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/remuneration-et-participation-financiere/remuneration/smic/article/le-smic>

Minimální mzda od 1.1.2016. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2015 [cit. 2016-02-19]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/22117>

Minimální mzda v Německu. *EURES* [online]. [cit. 2016-02-19]. Dostupné z: <http://www.eures-tiregio.eu/mindestlohn-cz.html>

Neplacená dovolená. *Ministerstvo práce, zaměstnanosti, odborného vzdělávání a sociálního dialogu* [online]. 2015 [cit. 2016-01-03]. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/conges-et-absences/article/le-conge-sans-solde>

Německo - životní a pracovní podmínky. *EURES* [online]. [cit. 2016-01-30]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/nemecko/>

Noční práce. *Ministerstvo práce, zaměstnanosti, odborného vzdělávání a sociálního dialogu* [online]. 2015 [cit. 2016-01-04]. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/temps-de-travail/article/le-travail-de-nuit>

Ochrana před diskriminací. *Ministerstvo práce, zaměstnanosti, odborného vzdělávání a sociálního dialogu* [online]. 2010 [cit. 2016-01-03]. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/relation-au-travail/harcelement-discrimination/article/la-protection-contre-les-discriminations>

Okamžité ukončení pracovní smlouvy. *Oficiální internetové stránky francouzské správy* [online]. 2015 [cit. 2016-02-28]. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24412>

Placená dovolená. *Ministerstvo práce, zaměstnanosti, odborného vzdělávání a sociálního dialogu* [online]. 2015 [cit. 2016-01-03]. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/conges-et-absences/article/les-conges-payes>

Pracovní smlouva na částečný úvazek. *Ministerstvo práce, zaměstnanosti, odborného vzdělávání a sociálního dialogu* [online]. 2015 [cit. 2016-01-04]. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/contrats-et-carriere/contrats-de-travail/types-de-contrats/article/le-contrat-de-travail-a-temps-partiel>

Práva zaměstnanců v Německu. *Práce v Německu* [online]. 2012 [cit. 2016-01-30]. Dostupné z: <http://www.pracevnemecku.cz/prava-zamestnancu-v-nemecku/>

Právní pracovní doba. *Ministerstvo práce, zaměstnanosti, odborného vzdělávání a sociálního dialogu* [online]. 2015 [cit. 2016-01-03]. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/temps-de-travail/article/la-duree-legale-du-travail>

Přesčasý zaměstnanců v soukromé sféře. *Oficiální internetové stránky francouzské správy* [online]. 2015 [cit. 2016-01-07]. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2391>

Rezignace zaměstnance. *Oficiální internetové stránky francouzské správy* [online]. 2016 [cit. 2016-02-28]. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F85>

Smlouva na dobu neurčitou. *Ministerstvo práce, zaměstnanosti, odborného vzdělávání a sociálního dialogu* [online]. 2006 [cit. 2016-01-03]. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/contrats-et-carriere/contrats-de-travail/types-de-contrats/article/le-contrat-de-travail-a-duree-indeterminee-cdi>

Smlouva na dobu určitou. *Ministerstvo práce, zaměstnanosti, odborného vzdělávání a sociálního dialogu* [online]. 2005 [cit. 2016-01-03]. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/contrats-et-carriere/contrats-de-travail/types-de-contrats/article/le-contrat-a-duree-determinee-cdd>

Svátky v České republice. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2016 [cit. 2016-02-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/74>

Svátky v Německu [online]. [cit. 2016-02-12]. Dostupné z: <http://www.svatkyvnemecku.cz/>

Svátky v soukromém sektoru. *Oficiální internetové stránky francouzské správy* [online]. 2015 [cit. 2016-01-07]. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2405>

Týdenní odpočinek zaměstnance. *Oficiální internetové stránky francouzské správy* [online]. 2014 [cit. 2016-01-07]. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2327>

Ukončení pracovního poměru. *Oficiální internetové stránky francouzské správy* [online]. 2016 [cit. 2016-02-28]. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19030>

Ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance. *Oficiální internetové stránky francouzské správy* [online]. 2015 [cit. 2016-02-28]. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24409>

Ukončení pracovního práva v Německu. *EURES* [online]. [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: <http://www.eures-triregio.eu/kuendigung-242.html>

Zákonná lhůta pro práci zaměstnance. *Oficiální internetové stránky francouzské správy* [online]. 2015 [cit. 2016-03-02]. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1911>

Zákonné volno z rodinných důvodů. *Ministerstvo práce, zaměstnanosti, odborného vzdělávání a sociálního dialogu* [online]. 2010 [cit. 2016-01-03]. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/conges-et-absences/article/les-conges-pour-evenements-familiaux>

Započítává se přestávka na jídlo a oddech do pracovní doby? *Oficiální internetové stránky francouzské správy* [online]. 2014 [cit. 2016-01-07]. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18205>

Zkušební doba. *Ministerstvo práce, zaměstnanosti, odborného vzdělávání a sociálního dialogu* [online]. 2014 [cit. 2016-01-03]. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/contrats-et-carriere/contrats-de-travail/article/la-periode-d-essai>

Život v EU. *Evropská unie* [online]. [cit. 2016-02-19]. Dostupné z: http://europa.eu/about-eu/facts-figures/living/index_cs.htm#goto_2

Životní a pracovní srdce Evropy. *EURES* [online]. 2013 [cit. 2016-01-30]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/nemecko/zap_podminky_v_srn.pdf

9 Seznam grafů

Graf 1 - Celková zaměstnanost na plný úvazek.....	43
Graf 2 - Celková zaměstnanost na částečný úvazek	44
Graf 3 - Zaměstnanost žen na plný úvazek v roce 2014.....	45
Graf 4 - Poměr plných a částečných úvazků v roce 2014.....	47
Graf 5 - Životní úroveň ve vybraných zemích.....	52
Graf 6 - Minimální hodinová hrubá mzda	53
Graf 7 Porovnání cen za zboží a služby v roce 2013	55

10 Seznam tabulek

Tabulka 1 - Zaměstnanost žen na plný úvazek	45
Tabulka 2 - Zaměstnanost žen na částečný úvazek	46
Tabulka 3 - Sazby dle délky týdenní pracovní doby	49