

Univerzita Pardubice  
Dopravní fakulta Jana Pernera

Možnosti zlepšení pracovních podmínek vlakového personálu  
Bakalářská práce

Univerzita Pardubice  
Dopravní fakulta Jana Pernera  
Akademický rok: 2023/2024

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Ondřej Plánský**  
Osobní číslo: **D21186**  
Studijní program: **B1041A040002 Technologie a management v dopravě**  
Specializace: **Technologie a řízení dopravy**  
Téma práce: **Možnosti zlepšení pracovních podmínek vlakového personálu**  
Zadávací katedra: **Katedra technologie a řízení dopravy**

## Zásady pro vypracování

Úvod

- Analýza současného stavu
- Průzkum spokojenosti se současnými pracovními podmínkami
- Návrh řešení pro zlepšení pracovních podmínek

Závěr

Rozsah pracovní zprávy: **30-40**  
Rozsah grafických prací: **3-4**  
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:  
dle pokynů vedoucí/ho práce

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Martin Vojtek, Ph.D.**  
Katedra technologie a řízení dopravy

Datum zadání bakalářské práce: **3. února 2024**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **13. května 2024**

L.S.

---

**doc. Ing. Libor Švadlenka, Ph.D.**  
děkan

---

**doc. Ing. Jaromír Široký, Ph.D.**  
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 2. února 2024

Prohlašuji:

Práci s názvem Možnosti zlepšení pracovních podmínek vlakového personálu jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 13. 05. 2024

Ondřej Plánský v.r.

## **PODĚKOVÁNÍ**

Rád bych poděkoval vedoucímu práce Ing. Martinu Vojtkovi, PhD. za cenné rady, věcné připomínky a vstřícnost a ochotu při konzultacích k vypracování bakalářské práce. Děkuji také všem respondentů z dotazníkového šetření, kteří si našli několik minut svého času a pomohli mi pro získání potřebných dat. V neposlední řadě bych chtěl poděkovat svojí rodině, která mě během bakalářského studia vždy plně podporovala.

## **ANOTACE**

Pracovní podmínky mají vliv na bezpečnost provozu, a i spokojenost zaměstnanců. Aby železniční doprava byla bezpečná, je nutné dbát na spokojenost zaměstnanců. Bakalářská práce analyzuje současné právní předpisy, které ovlivňují pracovní podmínky vlakového doprovodu u železničního dopravce České dráhy, a.s. Jak spokojenost s pracovními podmínkami vnímají zaměstnanci bylo zkoumáno pomocí dotazníkového šetření na základě, kterého byly navrženy změny v minimální délce směn, a zvýšení pocitu bezpečí ve vlaku.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

České dráhy, vlakový doprovod, spokojenost, pracovní podmínky, dotazníkové šetření

## **TITLE**

Options for Improving Working Conditions of Train Crew

## **ANNOTATION**

Working conditions impact both operational safety and employee satisfaction. To ensure railway safety, it is essential to prioritize employee satisfaction. The bachelor thesis analyzes current legal regulations influencing the working conditions of train crew at the railway operator České dráhy, a.s. Employee perceptions of working conditions were examined through a questionnaire survey, leading to proposed changes such as adjustments in shift lengths and enhancing onboard safety perceptions.

## **KEYWORDS**

Czech Railways, train escort, satisfaction, working conditions, questionnaire survey

# OBSAH

ÚVOD.....	13
1. ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU.....	14
1.1. PRÁVNÍ PŘEDPISY .....	14
1.2. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY .....	16
1.3. PRACOVNÍ DOBA.....	19
1.4. PRACOVNÍ PODMÍNKY.....	27
1.5. ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ .....	31
2. PRŮZKUM SPOKOJENOSTI.....	34
2.1. SPOKOJENOST V PRÁCI .....	34
2.2. SBĚR DAT .....	35
3. NÁVRH ZLEPŠENÍ PRACOVNÍCH PODMÍNEK VLAKOVÉHO DOPROVODU ...	64
3.1. DÉLKA SMĚNY .....	64
3.2. SKLADBA SMĚŇ A ODPOČINEK MEZI DVĚMA SMĚNAMI .....	66
3.3. FINANČNÍ OHODNOCENÍ.....	69
3.4. BEZPEČNOST VE VLAKU.....	70
3.5. BENEFITY .....	71
3.6. STABILITA ZAMĚSTNÁNÍ.....	72
ZÁVĚR.....	75
POUŽITÁ LITERATURA.....	76
SEZNAM PŘÍLOH .....	78

## SEZNAM OBRÁZKŮ

<b>OBR. 1</b> HIERARCHIE PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ ČR .....	14
<b>OBR. 2</b> LOGO ČESKÝCH DRAH.....	16
<b>OBR. 3</b> ČASOVÁ OSA ZAMĚSTNANCE V PŘÍPRAVĚ.....	18
<b>OBR. 4</b> REŽIJNÍ JÍZDA V TURNUSECH VLAKVEDOUČÍCH.....	21
<b>OBR. 5</b> PRODLOUŽENÍ SMĚNY O RG JÍZDU .....	21
<b>OBR. 6</b> MOBILNÍ APLIKACE ČD KOMANDO .....	22
<b>OBR. 7</b> DĚLENÁ SMĚNA V TURNUSECH VLAKVEDOUČÍCH.....	23
<b>OBR. 8</b> MINIMÁLNÍ DÉLKY SMĚN.....	24
<b>OBR. 9</b> PŘESTÁVKA NA JÍDLO A ODDECH V TURNUSE VLAKVEDOUČÍCH .....	24
<b>OBR. 10</b> PŘÍPRAVNÉ A ODSTAVNÉ DOBY V TURNUSECH VLAKVEDOUČÍCH .....	25
<b>OBR. 11</b> VZOR SESTAVY SMĚN S ODPOČINKY .....	27
<b>OBR. 12</b> MASLOWOVA PYRAMIDA POTŘEB .....	35
<b>OBR. 13</b> OSLOVENÍ RESPONDENTŮ E-MAILEM.....	37
<b>OBR. 14</b> PAPIROVÝ DOTAZNÍK NA PRACOVÍŠTI PŘÍDĚLU SLUŽBY PARDUBICE .....	37
<b>OBR. 15</b> PŘÍSPĚVEK VE SKUPINĚ VLAKVEDOUČÍ VE VLACÍCH CZ, SK .....	37
<b>OBR. 16</b> PŘÍSPĚVEK VE SKUPINĚ NÁDRAŽÁCI .....	37
<b>OBR. 17</b> GRAFICKÉ ZNÁZORNĚNÍ POČTU ODPOVĚDÍ NA OTÁZKU Č.1 .....	38
<b>OBR. 18</b> PODÍL MUŽŮ A ŽEN V ZÁVISLOSTI NA VĚKU.....	39
<b>OBR. 19</b> POČTY JEDNOTLIVÝCH ODPOVĚDÍ NA OTÁZKU Č.2 .....	39
<b>OBR. 20</b> GRAFICKÉ ZNÁZORNĚNÍ ODPOVĚDÍ NA OTÁZKU Č.3 .....	40
<b>OBR. 21</b> POČTY JEDNOTLIVÝCH ODPOVĚDÍ NA OTÁZKU Č.4 .....	41
<b>OBR. 22</b> GRAFICKÉ ZNÁZORNĚNÍ ODPOVĚDÍ NA OTÁZKU Č.4 .....	42
<b>OBR. 23</b> GRAFICKÉ ZNÁZORNĚNÍ ODPOVĚDÍ NA OTÁZKU Č.5 .....	42
<b>OBR. 24</b> SPOKOJENOST SE DÉLKAMI SMĚN .....	45
<b>OBR. 25</b> SPOKOJENOST S DÉLKAMI SMĚN NA ZÁKLADĚ POHLAVÍ .....	45
<b>OBR. 26</b> GRAFICKÉ ZNÁZORNĚNÍ ODPOVĚDÍ NA OTÁZKU Č.7 .....	48
<b>OBR. 27</b> IDEÁLNÍ DÉLKA SMĚNY – MUŽI.....	49
<b>OBR. 28</b> IDEÁLNÍ DÉLKA SMĚNY – ŽENY .....	49
<b>OBR. 29</b> POČET ODPOVĚDÍ NA OTÁZKU Č.9 .....	51
<b>OBR. 30</b> POČET ODPOVĚDÍ NA OTÁZKU Č.10 .....	52
<b>OBR. 31</b> SPOKOJENOST S FINANČNÍM OHODNOCENÍM NA ZÁKLADĚ POHLAVÍ.....	54
<b>OBR. 32</b> SPOKOJENOST S KARIÉRNÍM RŮSTEM NA ZÁKLADĚ POHLAVÍ.....	56



<b>OBR. 33</b> HODNOCENÍ ATRIBUTU STABILITA ZAMĚSTNÁNÍ .....	58
<b>OBR. 34</b> HODNOCENÍ ATRIBUTU ROZMANITOST KAŽDÉ SMĚNY .....	59
<b>OBR. 35</b> HODNOCENÍ ATRIBUTU CHOVÁNÍ CESTUJÍCÍCH.....	60
<b>OBR. 36</b> HODNOCENÍ ATRIBUTU POCIT BEZPEČÍ VE VLAKU .....	61
<b>OBR. 37</b> GRAFICKÉ SHRNTÍ OTÁZKY Č.9 .....	62
<b>OBR. 38</b> GRAFICKÉ ZNÁZORNĚNÍ OTÁZKY Č.12.....	63
<b>OBR. 39</b> NAVRHOVANÁ ZMĚNA MINIMÁLNÍ DÉLKY SMĚNY .....	65
<b>OBR. 40</b> UMĚLÉ PRODLOUŽENÍ SMĚNY NA 9 HODIN .....	65
<b>OBR. 41</b> NAVRHOVANÁ ZMĚNA MINIMÁLNÍ DÉLKY SMĚNY ZASAHOJÍCÍ DO DVOU KAL. DNŮ ....	66
<b>OBR. 42</b> UKÁZKA MINIMÁLNÍHO ODPOČINKU V TURNUSE VLAKVEDOUČÍCH.....	67
<b>OBR. 43</b> SROVNÁNÍ NOCLEŽEN.....	68
<b>OBR. 44</b> ODPOČINEK MEZI DVĚMA SMĚNAMI .....	69
<b>OBR. 45</b> ROČNÍ RŮST MEZD .....	70
<b>OBR. 46</b> BEZPEČNOSTNÍ HLÍDKA V ELEKTRICKÉ JEDNOTCE 471 – CITYELEFANT.....	71
<b>OBR. 47</b> LOGO SPOLEČNOSTI KORDIS JMK .....	73
<b>OBR. 48</b> RUŠENÍ VLAKVEDOUČÍCH NA LINKÁCH V JIHMORAVSKÉM KRAJI.....	73
<b>OBR. 49</b> ODZNAK REVIZORA KORDIS JMK.....	74

## SEZNAM TABULEK

<b>TAB. 1</b> UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU .....	17
<b>TAB. 2</b> TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBA, U ZAMĚSTNANÍ, KTERÉ NELZE PŘERUŠIT .....	20
<b>TAB. 3</b> TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBA, U ZAMĚSTNANÍ, KTERÉ LZE PŘERUŠIT .....	20
<b>TAB. 4</b> PŘÍPRAVNÉ A ODSTAVNÉ DOBY .....	25
<b>TAB. 5</b> POČET HODIN DOVOLENÉ U ČD .....	28
<b>TAB. 6</b> NÁROK NA DODATKOVÉ VOLNO.....	29
<b>TAB. 7</b> MINIMÁLNÍ VÝŠE STRAVNÉHO .....	30
<b>TAB. 8</b> VÝŠE STRAVNÉHO V KOLEKTIVNÍ SMLouvĚ ČD.....	31
<b>TAB. 9</b> ZÁKONNÉ PŘÍPLATKY U MZDY .....	31
<b>TAB. 10</b> POČET ODPOVĚDÍ NA OTÁZKU Č.1 .....	38
<b>TAB. 11</b> ODPOVĚDI NA OTÁZKU Č.2.....	39
<b>TAB. 12</b> ODPOVĚDI NA OTÁZKU Č.3.....	40
<b>TAB. 13</b> ODPOVĚDI NA OTÁZKU Č.4.....	42
<b>TAB. 14</b> ODPOVĚDI NA OTÁZKU Č.5.....	42
<b>TAB. 15</b> ODPOVĚDI NA OTÁZKU Č.6.....	43
<b>TAB. 16</b> HODNOTA ODPOVĚDÍ PRO VÝPOČET SPOKOJENOSTI S DÉLKAMI SMĚN .....	44
<b>TAB. 17</b> POČET ODPOVĚDÍ NA OTÁZKU Č.6 DLE POHLAVÍ .....	45
<b>TAB. 18</b> REÁLNÉ ODPOVĚDI NA OTÁZKU Č.6 – DLE VĚKU .....	46
<b>TAB. 19</b> OČEKÁVANÉ ODPOVĚDI NA OTÁZKU Č.6 – DLE VĚKU.....	46
<b>TAB. 20</b> TEST NEZÁVISLOSTI (SPOKOJENOST S DÉLKAMI SMĚN A ODPRACOVANÉ ROKY) .....	47
<b>TAB. 21</b> ODPOVĚDI NA OTÁZKU Č.7.....	48
<b>TAB. 22</b> MEDIÁN ODPOVĚDÍ NA OTÁZKU Č.7 DLE VĚKU .....	50
<b>TAB. 23</b> ODPOVĚDI NA OTÁZKU Č.8.....	51
<b>TAB. 24</b> ODPOVĚDI NA OTÁZKU Č.11.....	53
<b>TAB. 25</b> POČET ODPOVĚDÍ NA HODNOCENÍ ATRIBUTU FINANČNÍ OHODNOCENÍ DLE POHLAVÍ....	53
<b>TAB. 26</b> TEST NEZÁVISLOSTI (VĚK A SPOKOJENOST S FINANČNÍM OHODNOCENÍM) .....	54
<b>TAB. 27</b> TEST NEZÁVISLOSTI (ODPRACOVANÉ ROKY A SPOKOJENOST S FIN. OHODNOCENÍM)....	55
<b>TAB. 28</b> POČET ODPOVĚDÍ NA HODNOCENÍ ATRIBUTU KARIÉRNÍ RŮST DLE POHLAVÍ.....	56
<b>TAB. 29</b> TEST NEZÁVISLOSTI (VĚK A SPOKOJENOST S KARIÉRNÍM RŮSTEM) .....	56
<b>TAB. 30</b> TEST NEZÁVISLOSTI (ODPRACOVANÉ ROKY A SPOKOJENOST S KARIÉRNÍM RŮSTEM) ...	57
<b>TAB. 31</b> POČET ODPOVĚDÍ NA HODNOCENÍ ATRIBUTU STABILITA ZAMĚSTNÁNÍ DLE POHLAVÍ... 57	
<b>TAB. 32</b> TEST NEZÁVISLOSTI (VĚK A SPOKOJENOST SE STABILITOU ZAMĚSTNÁNÍ) .....	58

<b>TAB. 33</b>	POČET ODPOVĚDÍ NA HODNOCENÍ ATRIBUTU ROZMANITOST SMĚN DLE POHLAVÍ .....	59
<b>TAB. 34</b>	TEST NEZÁVISLOSTI (SPOKOJENOST S DÉLKAMI SMĚN A S ROZMANITOSTÍ SMĚN) .....	59
<b>TAB. 35</b>	POČET ODPOVĚDÍ NA HODNOCENÍ ATRIBUTU CHOVÁNÍ CESTUJÍCÍCH DLE POHLAVÍ .....	60
<b>TAB. 36</b>	POČET ODPOVĚDÍ NA HODNOCENÍ ATRIBUTU POCIT BEZPEČÍ VE VLAKU DLE POHLAVÍ .	61
<b>TAB. 37</b>	TEST NEZÁVISLOSTI (POCIT BEZPEČÍ VE VLAKU A CHOVÁNÍ CESTUJÍCÍCH).....	62
<b>TAB. 38</b>	ODPOVĚDI NA OTÁZKU Č.12.....	63
<b>TAB. 39</b>	MĚSÍČNÍ NORMA DLE PKS .....	64

## SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČD	České dráhy
ČR	Česká republika
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
DVI	Dopravně vzdělávací institut
EDO	Evidence docházky
EKG	Elektrokardiografie
FSČR	Federace strojířů České republiky
FVČ	Federace vlakových čet
GVD	Grafikon vlakové dopravy
HPP	Hlavní pracovní poměr
IDS	Integrovaný dopravní systém
JMK	Jihomoravský kraj
OSŽ	Odborové sdružení železničářů
PJO	Přestávka na jídlo a oddech
PKS	Podniková kolektivní smlouva
Rg	Režijní jízda
RP ZAP	Regionální pracoviště zákaznického personálu

## ÚVOD

V dnešní době je vlakový doprovod nedílnou součástí železniční dopravy ať už v České republice nebo v zahraničí. V České republice se můžeme setkat se dvěma názvy vlakového doprovodu, a to vlakvedoucí nebo průvodčí. Vlakvedoucí má oproti průvodčímu navíc další povinnosti, které laická cestující veřejnost nerozlišuje. Vlakvedoucí zodpovídá, za zpracování vlakové dokumentace, účastní se zkoušky brzdy a případně i posunu. Zatímco průvodčí je pouze členem, který se společně s vlakvedoucím účastní úkonů spojených s odjezdem vlaku a oba se aktivně podílejí na bezpečnosti a pohodlí cestujících a zároveň kontrole jejich jízdních dokladů.

Ač každý z členů má jiné pracovní povinnosti, mají oba členové vlakového doprovodu stejné pracovní podmínky. V dnešní době je téma pracovních podmínek a jejich zkvalitnění velmi skloňováno, a to především díky pozitivnímu dopadu na bezpečnost železniční dopravy, a i na samotné zaměstnance.

Pro výběr tohoto tématu bakalářské práce jsem se rozhodl z důvodu mého osobního zájmu a mým vlastním zkušenostem, jakožto zaměstnance železničního dopravce České dráhy a.s. U Českých drah, pracuji již 4 rokem a za tuto dobu jsem si vyzkoušel pozice vlakvedoucího i průvodčího osobních vlaků, vnitrostátního i mezinárodního osobního pokladníka a pozici komandujícího. Díky těmto zkušenostem, bude práce doplněna i o mé vlastní postřehy z pracovního prostředí.

Cílem práce je zanalyzovat aktuální pracovní podmínky vlakového doprovodu a na základě dotazníkového šetření navrhnout změny, které povedou k vyšší spokojenosti zaměstnanců.

# 1. ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU

Vlakový doprovod je nedílnou součástí pro spolehlivé fungování železniční dopravy, zajišťující plynulost provozu a bezpečnost cestujících. V dnešní době se klade důraz zejména na bezpečnost. Téma bezpečnosti a dodržování zákonných odpočinků je často skloňováno i v českých médiích. Každý dopravce, který provozuje železniční dopravu musí splňovat zákonem dané podmínky, které upravuje zákon 262/2006 Sb. – zákoník práce, který upravuje všeobecné podmínky, které musí splňovat všichni zaměstnavatelé a zaměstnanci. Oblast dopravy je však specifická, a to díky nepřetržitému provozu. Zaměstnanci v dopravě se řídí nařízením vlády 589/2006 Sb., které upravuje délku směn a doby odpočinku odlišně od zákoníku práce.

Pracovní podmínky dále může upravovat interní nařízení či směrnice a v případě odborových organizací působících u zaměstnavatele se každoročně uzavírá kolektivní smlouva.

Na Obr. 1 je znázorněna hierarchie právních předpisů České republiky.



Obr. 1 Hierarchie právních předpisů ČR

Zdroj: <http://zsv-maturita.blogspot.com>; upraveno autorem

## 1.1. Právní předpisy

Zákon 262/2006 Sb. ze dne 21. 4. 2006 s účinností od 1. 1. 2007 upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Zákoník práce má celkem 14 částí a obsahuje 396 paragrafů. Ty nejdůležitější paragrafy zásadní pro analýzu současných pracovních podmínek vlakového doprovodu jsou analyzovány v této bakalářské práci.

Vzhledem k obtížnosti doslovného dodržování zákoníku práce v dopravě bylo vydáno nařízení vlády 589/2006 Sb., které stanovuje odchýlnou pracovní dobu a dobu odpočinku u zaměstnanců v dopravě. Nařízení vlády bylo vydáno 6. prosince 2006 a řídí se i příslušnými evropskými předpisy a směrnicemi. Celé nařízení je rozděleno do 3 částí a obsahuje 29 paragrafů.

Zákoník práce 262/2006 Sb. taktéž upravuje podmínky pro sjednávání kolektivní smlouvy, která upravuje práva zaměstnanců tak i práva a povinnosti smluvních stran. Kolektivní smlouvu uzavírá zaměstnavatel s odborovými organizacemi. Odborové organizace uzavírají kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance, a to včetně těch, kteří u žádné odborové organizace nepůsobí. Kolektivní smlouva může být uzavírána na dobu určitou i neurčitou a výpovědní lhůta kolektivní smlouvy činí 6 měsíců. Kolektivní smlouvu nelze nahradit žádnou jinou smlouvou. Smluvní strany jsou povinni seznámit zaměstnance s kolektivní smlouvou nejpozději 15 dnů ode dne jejího uzavření. Kolektivní smlouva musí být vždy dostupná všem zaměstnancům.

Jednání o uzavření kolektivní smlouvy upravuje zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání. Kolektivní vyjednávání je zahájeno doručením písemného návrhu jednou ze smluvních stran té druhé. Smluvní strana, které byl doručen návrh musí odpovědět nejpozději do 7 kalendářních dnů, následně začíná jednání mezi smluvními stranami o novém znění kolektivní smlouvy. V případě uzavření kolektivní smlouvy na dobu určitou, musí zúčastněné strany začít vyjednávat minimálně 60 dnů před ukončením zahájit vyjednávání o nové kolektivní smlouvě. „Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána smluvními stranami na téže listině, jinak se k ní nepřihlíží.“ (Zákon 262/2006 Sb.)

V práci jsou analyzovány pracovní podmínky u národního dopravce České dráhy a.s., které mají sjednanou kolektivní smlouvu. Kolektivní smlouva je u Českých drah sjednávána na dobu určitou, a to konkrétně na jeden kalendářní rok. Odborových organizací působících u Českých drah je celkem 11. Mezi největší odborové organizace u Českých drah patří Odborové sdružení železničářů (OSŽ), Federace vlakových čet (FVČ) a Federace strojvůdců ČR (FSČR).

Kolektivní smlouva Českých drah, upravuje pracovní podmínky zaměstnanců, stanovuje příplatky nad rámec zákoníku práce a upravuje benefity pro zaměstnance. Kolektivní smlouva, ale primárně vychází ze zákoníku práce 262/2006 Sb. a nařízení vlády 589/2006 Sb.

## 1.2. Pracovněprávní vztahy

**Zaměstnanec** je z hlediska zákoníku práce fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. (Zákon 262/2006 Sb.)

Doprovod vlaku je z pohledu zákona 262/2006 Sb. zaměstnancem, který se zavázal k výkonu závislé práce u dopravce.

„Zaměstnavatel je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ (Zákon 262/2006 Sb.) Zaměstnavatelé jsou povinni dodržovat zákoník práce a zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci co se týká pracovních podmínek a odměňování zaměstnanců. Zákoník práce taktéž zakazuje jakoukoliv diskriminaci.

Zaměstnavatelem v železniční dopravě je vždy dopravce provozující železniční dopravu. V České republice je největším zaměstnavatelem v oblasti železniční dopravy Skupina ČD, pod kterou spadá nákladní dopravce ČD Cargo a osobní dopravce České dráhy, a.s.. Na Obr. 2 je vyobrazeno logo společnosti. Dle statistické ročenky skupiny České dráhy z roku 2022 celá skupina k 31.12.2022 zaměstnávala 21 875 zaměstnanců. Dalšími dopravci, kteří provozují železniční osobní dopravu v České republice je RegioJet a.s., Arriva vlaky s.r.o., GW Train Regio a.s. a mnoho dalších dopravců.



Obr. 2 Logo Českých drah

*Zdroj: cd.brandcloud.pro*

**Pracovní poměr** je uzavírán mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, za podmínek daných zákonem 262/2006 Sb. a to vždy písemně a musí obsahovat povinné informace jako je druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Pracovní smlouva je vyhotovena ve dvou vyhotoveních a každá ze zúčastněných stran dostane jedno vyhotovení. Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě.

Zákoník práce taktéž upravuje pojem zkušební doba, která může být v pracovní smlouvě sjednána. Zkušební doba nesmí být delší než 3 měsíce a u vedoucích pracovníků delší než



6 měsíců. Zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována a musí být sepsána vždy písemně v pracovní smlouvě.

Pracovní poměr může být sjednán na dobu určitou nebo neurčitou. Pracovní poměr na dobu určitou může být na základě zákoníku práce o délce max. 3 let s možností prodloužení. Prodloužení pracovního poměru na dobu určitou může být opakováno nejvýše 2krát. Zaměstnanec tedy může pracovat v pracovním poměru na dobu určitou až 9 let.

Zákoník práce umožňuje ukončit pracovní poměr čtyřmi možnými způsoby, které jsou shrnuté v Tab. 1. Pracovní poměr musí být vždy ukončen písemně, a to ve dvou vyhotoveních, kdy každá ze zúčastněných stran dostane jedno vyhotovení.

**Tab. 1** Ukončení pracovního poměru

<b>Typ ukončení pracovního poměru</b>	<b>Poznámka</b>
Dohodou	Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodne na ukončení pracovního poměru
Výpovědí	Bez udání důvodů, výpovědní doba je 2 měsíce, začíná běžet prvním dnem následujícího kal. měsíce
Okamžité zrušení ze strany zaměstnance	Ve zkušební době, zaměstnanec neprošel lékařskou prohlídkou, zaměstnavatel nevyplatil mzdu do 15 dnů po splatnosti
Okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele	Zaměstnanec odsouzen na dobu delší než 1 rok Zkušební době

*Zdroj: Autor s využitím zákona 262/2006 Sb.*

V běžné praxi dopravci upřednostňují především hlavní pracovní poměry (HPP). Prvním krokem, před podpisem pracovní smlouvy u Českých drah je absolvování pohovoru, který se koná zpravidla jednou měsíčně, kde uchazeč vykoná osobnostní dotazník, který nahradil dříve využívané psychologické vyšetření.

Po úspěšném absolvování pohovoru musí uchazeč projít vstupní lékařskou prohlídkou. Lékařská prohlídka spočívá ve vyšetření na očním, ušním a měření EKG. Po úspěšně absolvované lékařské prohlídce se stává uchazeč zaměstnancem v přípravě, a to vždy od prvního dne následujícího kalendářního měsíce. První den čeká zaměstnanec v přípravě vstupní školení a poznání místa výkonu práce. Jedná se o školení ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví

při práci (BOZP). Následně je zaměstnanec v přípravě zařazen do kurzu k odborné zkoušce O-04.

Kurzy se konají v gesci dceřině společnosti DVI (Dopravně vzdělávací institut) a to v Praze, Brně, Ústí nad Labem, Hradci Králové, Olomouci a Ostravě. Během kurzu jsou zaměstnanci připravováni na úspěšné složení odborné zkoušky O-04. Kurz trvá měsíc a půl a během kurzu již mají zaměstnanci v přípravě naplánované zácvikové směny se zkušenými zaměstnanci, kteří jim předávají zkušenosti z provozu.

Po absolvování kurzu je zaměstnanec v přípravě přihlášen k odborné zkoušce O-04, která se skládá ze 3 částí a to: dopravní, přepravní a praktické části. Na zkoušku O-04 jsou dle interního předpisu Ok2 3 pokusy a mezi pokusy musí být rozestup alespoň jeden týden. V případě úspěšné zkoušky se stává již zaměstnancem, ale na první samostatnou směnu může až po vykonání dalších zkoušek, a to zkoušek z integrovaných dopravních systémů (IDS), se kterými se v provozu setká.

První samostatnou směnu v nejkratším možném termínu odpracuje přibližně po 2 měsících od přijetí. Na Obr. 3 je časová osa veškerých procesů před první samostatnou směnou. Všechny pokusy musí proběhnout během zkušební doby, která je se zaměstnancem sjednána. Během zkušební doby může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr bez udání důvodů.



Obr. 3 Časová osa zaměstnance v přípravě

Zdroj: Autor

Stejně podmínky jako pro zaměstnance na HPP platí i pro zaměstnance, kteří jsou zaměstnáni na dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Zaměstnanec zaměstnaný na

dohodu musí absolvovat stejný rozsah přípravy. Jedinou výjimkou jsou studenti ze středních dopravních škol, kteří nemusejí absolvovat kurz k odborné zkoušce O-04. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou u zaměstnavatelů, resp. u dopravců využívány především u studentů a ostatních zaměstnanců, kteří mohou pracovat pouze některé dny v týdnu. U dopravců se využívá DPČ, na kterou je z hlediska zákoníku práce možno odpracovat více hodin než u DPP, ovšem zaměstnavatel není povinen zaměstnancům naplánovat předem určený počet hodin.

**Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr** jsou dohody, které zaměstnavatelům umožňují zaměstnat i takové zaměstnance, kteří nemohou pracovat na HPP. Zákoník práce zná dvě dohody, a to konkrétně dohodu o provedení práce (DPP) a dohodu o provedení činnosti (DPČ). Obě dohody mají, ale odlišné podmínky.

Při dohodě o provedení práce (DPP) nesmí být rozsah práce větší než 300 hodin za kalendářní rok. V dohodě musí být uvedeny sjednané práce a doba, na kterou se tato doba uzavírá.

Zatímco dohoda o pracovní činnosti (DPČ) umožňuje zaměstnanci odpracovat i více než 300 hodin za kalendářní rok. Dohoda musí obsahovat stejné náležitosti jako DPP. Při DPČ by zaměstnanec neměl překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Toto se posuzuje po celou dobu trvání DPČ.

Zaměstnavatel je povinen předem zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu a seznámit ho s ní nejpozději 3 dny před začátkem směny, není-li ve smlouvě uvedeno jinak. DPP i DPČ musí být uzavřena písemně, a to ve dvou vyhotoveních. V případě, jestli zaměstnanec měl uzavřenou DPP nebo DPČ v předchozích 12 měsících a její trvání bylo nejméně po dobu 180 dnů má nárok písemně zaměstnavatele požádat o pracovní poměr a zaměstnavatel je povinen mu do jednoho měsíce poskytnout odůvodněnou písemnou odpověď. Dohody mohou být ukončeny stejnými způsoby jako pracovní poměr a to dohodou, výpovědí s výpovědní dobou, která je dle zákona 15 dní a začíná běžet dnem od doručení výpovědi nebo okamžitým zrušením. (Zákon 262/2006 Sb.)

### **1.3. Pracovní doba**

**Pracovní doba** je stanovena zákoníkem práce a je to doba, ve které se zaměstnanec zavazuje vykonávat pro zaměstnavatele práci. Délka stanovené pracovní doby činí 40 hodin týdně. U vybraných zaměstnání jako je těžba nerostných surovin, zaměstnancům s nepřetržitým nebo dvousměnným provozem může být týdenní pracovní doba zkrácena až na 37,5 hodiny.

Pracovní doba může být taktéž zkrácena v interním předpisu zaměstnavatele či v kolektivní smlouvě. Kratší pracovní dobu může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat v pracovní smlouvě, např. poloviční úvazky na 20 hodin týdně. (Zákon 262/2006 Sb.)

Pracovní dobu ujednanou v zákoníku práce upravuje kolektivní smlouva. Kolektivní smlouva přesně udává týdenní pracovní dobu. Podniková kolektivní smlouva Českých drah, a.s., na rok 2024 (zkráceně PKS ČD) pracovníky rozděluje do dvou skupin, a to, pokud lze pracovní výkon přerušit z důvodu čerpání přestávky na jídlo a oddech či nikoliv.

Zaměstnanci jejichž práci nelze přerušit mají stanovenou týdenní pracovní dobu takto:

**Tab. 2** Týdenní pracovní doba, u zaměstnání, které nelze přerušit

<b>Týdenní pracovní doba</b>	<b>Zaměstnání</b>
36 hodin	strojvedoucí, vlakvedoucí, průvodčí
36 hodin – směnný provoz	dispečer osobní dopravy, strojmistr, komandující,
37,5 hodiny – směnný provoz	ostatní zaměstnanci pracující ve směnném pracovním režimu
40 hodin – jednosměnný pracovní režim	

*Zdroj: Autor; s využitím podnikové kolektivní smlouvy Českých drah, a.s., na rok 2024*

Zaměstnanci, u kterých se poskytuje přestávka na jídlo a oddech (PJO) mají stanovenou týdenní dobu takto:

**Tab. 3** Týdenní pracovní doba, u zaměstnání, které lze přerušit

<b>Týdenní pracovní doba</b>	<b>Zaměstnání</b>
36 hodin – směnný provoz	osobní pokladník
37,5 hodiny	osobní pokladník, posilový komandující
38,5 hodin – jednosměnný pracovní režim 5 dnů v týdnu	dozorčí osobní přepravy, přednosta osobní stanice

*Zdroj: Autor; s využitím podnikové kolektivní smlouvy Českých drah, a.s., na rok 2024*

**Rozvržení pracovní doby** je zcela v režii zaměstnavatele, který jí rozvrhuje zaměstnanci. Zaměstnavatel stanoví začátek a konec směn a rozvrh směn na předem domluvené období.

Zaměstnanec je povinen být na pracovišti v čase nástupu a odcházet z něho až po skončení směny. Délka směny, pokud jí nestanovuje jiné nařízení nesmí přesáhnout 12 hodin. (Zákon 262/2006 Sb.)

Nařízení vlády 589/2006 Sb. umožňuje zaměstnavatelům rozvrhnout práci tak, aby délka směny nepřesáhla 13 hodin, zatímco v zákoníku práce je maximální délka směny stanovena na 12 hodin. Zaměstnavatel může ovšem zaměstnanci naplánovat směnu až o délce 15 hodin, pokud je součástí směny režijní jízda (Rg).

**Režijní jízda (Rg)** je doba, která je potřebná pro přemístění zaměstnance ze sjednaného výkonu práce do jiného místa výkonu práce před jeho začátkem, v průběhu nebo na konci výkonu práce. Režijní jízdy jsou započítávány do pracovní doby a jsou placeny. (Nařízení vlády 589/2006 Sb.)

V praxi jsou režijní jízdy hodně využívány. Na Obr. 4 je výstřižek z turnusu vlakvedoucích Českých drah, kde je do směny zapracována režijní jízda zaměstnance. Režijní jízda se v turnusech zpravidla označuje Rg. Z obrázků vyplívá, že zaměstnanec má místo sjednaného výkonu práce v místě A, ale práci ukončí ve stanici C, odkud se do místa sjednaného výkonu práce A dostane za pomoci Rg jízdy vlakem 123.

10. ©									119-122	TS: 8
klíč ÚVČ	00:29	00:48 A	00:48	00:49 A	00:49					
119		00:49 A	01:04	02:04 B	02:14	02:14	1:48			
místenky pro R120	04:02	04:02 B	04:07	04:08 B	04:08					
121		04:08 B	04:23	05:25 A	05:33					
122		05:33 A	05:58	07:03 C	07:03					
odb.Sv122		07:03 C	07:03	07:08 C	07:23		0:21			
Rg123		07:44 C	07:44	08:39 A	08:39	08:54	0:55	6:37		153 Kč

**Obr. 4** Režijní jízda v turnusech vlakvedoucích

*Zdroj: Turnus vlakových čet – České dráhy; upraveno autorem*

Směny, které díky režijní jízdě přesahují 13 hodin se v turnusech objevují jen velmi zřídka, ale zaměstnavatel takovouto možnost má. Na Obr. 5 je graficky znázorněna směna, která byla vybrána z turnusu vlakvedoucích z roku 2021, kdy směna obsahuje 2 Rg jízdy a její celková doba činí 14 hodin a 10 minut. V aktuálních turnusech vlakvedoucích, které byly k dispozici pro vypracování této práce se směny delší než 13 hodin nevyskytují.

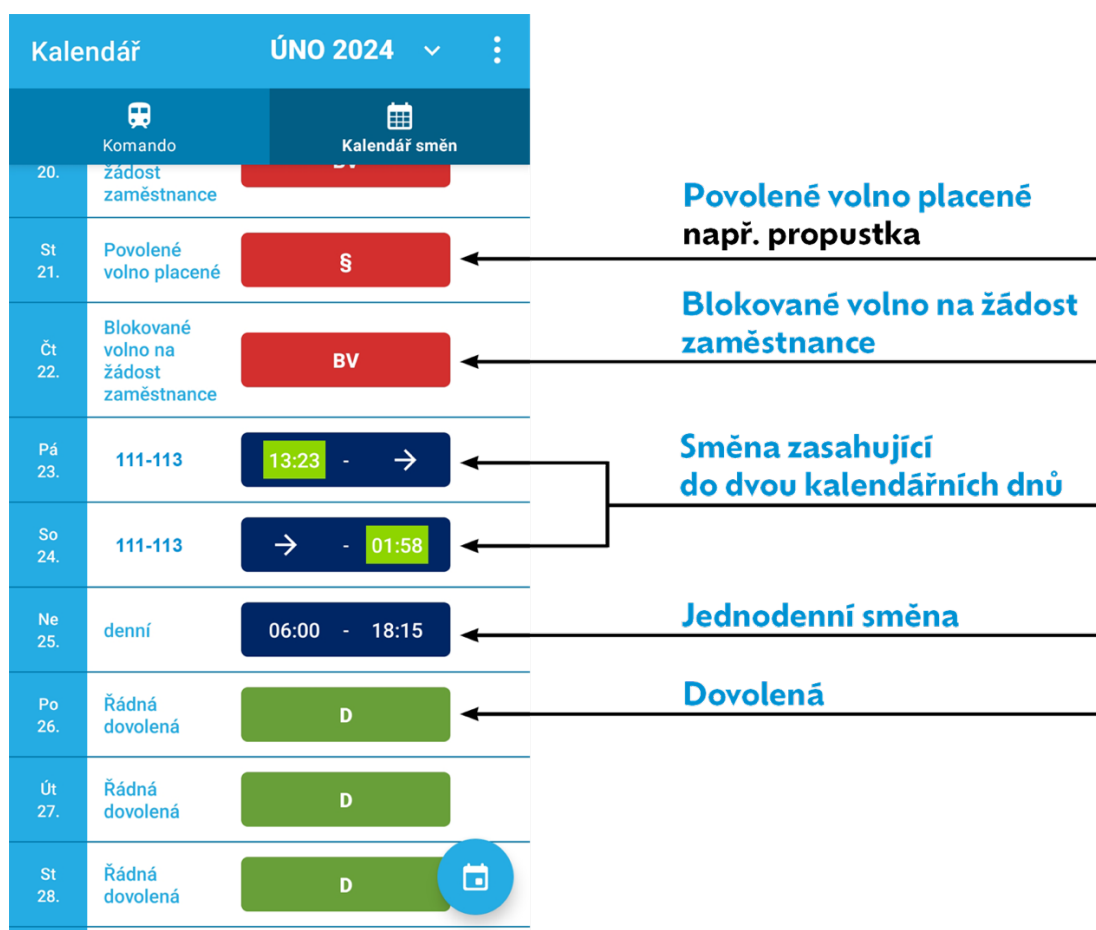


**Obr. 5** Prodloužení směny o Rg jízdu

*Zdroj: Autor*

Zaměstnanci jsou zařazeni do turnusu případně jsou zařazeni do režimu letmo. Letmo zaměstnanec má naplánovanou práci vždy na měsíc dopředu, s tím, že rozpis práce se několikrát za měsíc změní s ohledem na aktuální situaci (dovolené, náhlé pracovní neschopnosti), zatímco turnusový zaměstnanec má jasně daný rozpis práce na delší období dopředu, zpravidla 3 měsíců.

Směny zaměstnancům přiděluje komandující. Komandující je vedoucí pozice a je nadřízený vlakvedoucím a pokladním. Komandující má na starosti přiřazování a plánování směn vlakvedoucích a pokladních, operativně řeší mimořádné situace v obsazování směn, zadává výluky do programu EDO (evidence docházky), provádí namátkové dechové zkoušky u zaměstnanců a vytváří sváteční opatření pro vlakové čety. Vlakvedoucí se musejí s přidělenými směnami seznámit přes mobilní aplikaci ČD Komando, kterou mají všichni nainstalovanou ve služebním mobilním telefonu. Na Obr. 6 je snímek obrazovky z aplikace ČD Komando.



Obr. 6 Mobilní aplikace ČD Komando

Zdroj: Mobilní aplikace ČD Komando; upraveno autorem

V turnusech vlakvedoucích se také může zaměstnanec setkat s dělenou směnou, kterou upravuje kolektivní smlouva. Dělená směna je taková směna, během které dojde k plánovanému přerušení práce a to minimálně 1 hodinu. Směna z hlediska kolektivní smlouvy může být rozdělena maximálně do dvou částí, případně po dohodě s odbory až do 3 částí. U strojvedoucích může dojít maximálně ke 13 hodinám přerušení za kalendářní měsíc. Vlakvedoucí žádný limit nemají. Příplatek dle PKS ČD na rok 2024 za dělenou směnu se poskytuje zaměstnanci ve výši 50 % průměrného výdělku, nejméně však 42 Kč.

Skutečnost, že je ve směně plánované přerušení práce, slangově „dělenka“ se zaměstnanec dozví v turnuse. V praxi jsou dělené směny využívány naprosto běžně a těžko se v turnuse hledá směna, která by dělenou směnu neobsahovala. Toto je v dnešní době jedna z věcí s čím jsou zaměstnanci nespokojeni. Na Obr. 7 je výstřižek z turnusu vlakových čet se zvýrazněnou dělenou směnou.

10. ©										119-122 TS: 8	
klíč ÚVČ	00:29	00:48 A	00:48	00:49 A	00:49						
119		00:49 A	01:04	02:04 B	02:14	02:14	1:48 ← Délka dělené směny				
místenky pro R120	04:02	04:02 B	04:07	04:08 B	04:08						
121		04:08 B	04:23	05:25 A	05:33						
122		05:33 A	05:58	07:03 C	07:03						
odb. Sv122	dělené směny	07:03 C	07:03	07:08 C	07:23				0:21		
Rg123		07:44 C	07:44	08:39 A	08:39	08:54	0:55		6:37		153 Kč

**Obr. 7** Dělená směna v turnusech vlakvedoucích

*Zdroj: Turnus vlakových čet – České dráhy; upraveno autorem*

Podniková kolektivní smlouva Českých drah, a.s., na rok 2024 dále upravuje minimální délku směny a to, že směna nesmí být kratší než 6 hodin a 30 min. Směna zasahující do dvou kalendářních dnů nesmí být kratší než 9 hodin a zároveň pokud je směna složená ze dvou směn nesmí být kratší než 13 hodin s tím, že první směna bude delší oproti druhé. Obr. 8 znázorňuje rozdíl mezi jednotlivými směnami.

## Minimální délka směny



Obr. 8 Minimální délky směn

Zdroj: Autor

Zaměstnavatel je na základě zákona 262/2006 Sb. povinen poskytnout **přestávku** nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce v trvání nejméně 30 minut. V případě, že vykonávaná práce nemůže být přerušena musí být zaměstnanci poskytnuta přiměřená doba na jídlo a oddech, která se na rozdíl od přestávky započítává do pracovní doby.

Zaměstnanec se o čase přestávky dozví z turnusu vlakových čt. Zaměstnanci vlakového doprovodu se řadí do skupiny zaměstnání, které nemohou být přerušeny, proto je přestávka započítávána do pracovní doby. Na Obr. 9 je zvýrazněn čas přestávky na jídlo a oddech v turnuse vlakových čt.

TD	Vlak	Nástup	Příp	Žst.	Odj	Příj	Žst.	Odst	Konec	Rg.	Děl.	Zap.	Výkon	PDOJ před	PDOJ po	Stravné
1.															111-113	TS: 7
	Rg111	14:47	15:07 A		15:07	15:48 B		15:48		0:41						
	111		φ 15:48 B		15:50	17:02 C		17:12							17:12-17:37	
	PKS 9N		17:37 C		17:37	18:36 C		18:36								
	112		18:36 C		18:56	22:03 D		22:03								
	odb.Sv112		22:03 D		22:03	22:08 D		22:18				0:06			22:18-22:38	
	113		φ 22:44 D		23:03	00:05 A		00:15	00:30				9:43			153 Kč

Obr. 9 Přestávka na jídlo a oddech v turnuse vlakvedoucích

Zdroj: Turnus vlakových čt – České dráhy; upraveno autorem

V mezinárodní přepravě dle směrnice rady 2005/47/ES je přestávka zaměstnancům poskytována za stejných podmínek jako je uvedeno v zákoně 262/2006 Sb.

V turnuse jsou také upravené tzv. přípravné práce, které bezprostředně souvisejí s plněním pracovních povinností. Přípravné práce jsou nedílnou součástí všech prací u Českých drah, a proto se započítávají do pracovní doby. Dle PKS ČD na rok 2024 doby stanovuje přípravné



doby vedoucí příslušné organizační jednotky s přihlédnutím na místní poměry. Kolektivní smlouva taktéž upravuje minimální přípravnou dobu, a to na základě složitosti úkonů. Minimální přípravné doby jsou v Tab. 4.

**Tab. 4** Přípravné a odstavné doby

Počet minut	Činnosti při převzetí služby
5 minut	Jednoduché činnosti při předání nebo převzetí služby
6 až 10 minut	Složitější činnosti při předání nebo převzetí služby
11 až 20 minut	Nejtěžší činnosti při předání nebo převzetí služby

*Zdroj: Autor; s využitím podnikové kolektivní smlouvy Českých drah, a.s., na rok 2024*

Na Obr. 10 je následně zvýrazněna přípravná a odstavná doba v turnusech vlakvedoucích.

TD	Vlak	Nástup	Přip	Žst.	Odj	Přij	Žst.	Odst	Konec	Rg.	Děl.	Zap.	Výkon	PDOJ před	PDOJ po	Stravné
1.	Rq111	14:47	15:07 A		15:07	15:48 B		15:48		0:41					111-113	TS: 7
	111		15:48 B		15:50	17:02 C		17:12							17:12-17:37	
	PKS 9N		17:37 C		17:37	18:36 C		18:36								
	112		18:36 C		18:56	22:03 D		22:03								
	odb.Sv112		22:03 D		22:03	22:08 D		22:18				0:06			22:18-22:38	
	113		22:44 D		23:03	00:05 A		00:15	00:30				9:43			153 Kč

**Obr. 10** Přípravné a odstavné doby v turnusech vlakvedoucích

*Zdroj: Turnus vlakových čet – České dráhy; upraveno autorem*

Vlakový doprovod často pracuje v noci. Brzké nástupy a konce v noci jsou v turnusech běžnou záležitostí. **Práci v noci** se rozumí práce konaná mezi 22 hodinou až 6 hodinou. Délka směny dle zákoníku práce nesmí přesáhnout 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Zaměstnanci pracující v noci musí mít platnou pracovnělékařskou prohlídku.

Taktéž zaměstnanci ať už jsou řazeni v turnuse případně letmo mohou konat práci přesčas. **Práci přesčas** je z pohledu zákona 262/2006 Sb. možné konat jen výjimečně. Zaměstnavatel může přesčas zaměstnanci nařídit z vážných provozních důvodů. Nařízený přesčas nesmí činit více jak 150 hodin za rok. Zaměstnavatelé musejí mít se zaměstnanci podepsanou dohodu o přesčasu, ve které ujednávají podmínky pro práci přesčas.

Důležitým prvkem v rozvržení pracovní doby je dodržování odpočinků, a to mezi směnami, tzv. denní odpočinek a dodržování týdenních odpočinků.

Zaměstnavatel musí poskytnout **zaměstnanci nepřetržitý denní odpočinek** v trvání alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Odpočinek lze zákonně zkrátit až na 8 hodin, a to za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku. Odpočinek může být zkrácen u zaměstnanců pracujících v nepřetržitých provozech, v zemědělství, zaměstnancům, kteří poskytují služby obyvatelstvu a při živelních událostech. (Zákon 262/2006 Sb.)

Vzhledem k tomu, že zaměstnanci vlakového doprovodu jsou zaměstnanci v dopravě vztahuje se na ně nařízení vlády 589/2006 Sb.. Nařízení vlády oproti zákoníku práce povoluje zkrácení odpočinku až na 7 hodin, a to za podmínky, že zaměstnavatel zajistí zaměstnanci možnost spát na lůžku, a to po dobu alespoň 6 hodin. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny může být zkrácen jen za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku. V ostatních případech zaměstnanci náleží odpočinek mezi dvěma směny odpočinek v délce alespoň 11 hodin. (Nařízení vlády 589/2006 Sb.)

Zaměstnavatel musí v rámci **týdne zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek** v trvání alespoň 24 hodin společně s nepřetržitým denním odpočinkem, tedy alespoň 35 hodin. V případě, že týdenní odpočinek nebude v týdnu dodržen musí být zaměstnanci v dalším týdnu poskytnut odpočinek za období 2 týdnů, a to v délce alespoň 70 hodin. (Zákon 262/2006 Sb.)

Na Obr. 11 je znázorněno, jak odpočinky mají vliv na následující směny a jak jsou v dnešní době sestavovány turnusy vlakových čet. Jak již vyplývá ze zákoníku práce 262/2006 Sb., tak i z nařízení vlády 589/2006 Sb. pokud je odpočinek zkrácený, musí být následující odpočinek prodloužen o dobu zkrácení odpočinku.

Směna č.1	Odpočinek po směně č.1	Směna č.2	Odpočinek po směně č.2	Směna č.3	Odpočinek po směně č.3	Odpočinek 24 hodin	Směna č.4
5:09 - 13:00	9:00 (zkrácen o 2 hodiny)	max. 11 hodin (vliv zkrácení odpočinku o 2 h)	13:00 (11+2 nutno prodloužit)	5:09 - 13:00	11 hodin		5:09 - 13:00
<b>Splněný týdenní odpočinek 35 hodin</b>							

Směna č.1	Odpočinek po směně č.1	Směna č.2	Odpočinek po směně č.2	Odpočinek 24 hodin	Směna č.3
5:09 - 13:00	9:00 (zkrácen o 2 hodiny)	max. 11 hodin (vliv zkrácení odpočinku o 2 h)	13:00 (11+2 nutno prodloužit)	Celkem 37 hodin	5:09 - 13:00
<b>Splněný týdenní odpočinek 35 hodin</b>					

Směna č.1	Odpočinek po směně č.1	Odpočinek 24 hodin	Směna č.2
5:09 až 15:00 (delší než 13 hodin)	9:00 (zkrácen o 2 hodiny)	Celkem 33 hodin	max. 11 hodin (vliv zkrácení odpočinku o 2 h)
<b>33:00 není splněný týdenní odpočinek, 24 hodinový odpočinek „propadá“</b>			

Směna č.1	Odpočinek po směně č.1	Odpočinek 24 hodin	Odpočinek	Směna č.2	Odpočinek po směně č.2
5:09 až 15:00 (delší než 13 hodin)	9:00 (zkrácen o 2 hodiny)	Celkem 35 hodin	2:00	max. 11 hodin (vliv zkrácení odpočinku o 2 h)	13:00 (11+2 nutno prodloužit)
<b>Splněný týdenní odpočinek 35 hodin</b>					
<small>Týdenní odpočinek je splněný, ale denní (11 hodin) ne, musím krátiť směnu max. na 11 hodin</small>					

**Obr. 11** Vzor sestavy směn s odpočinky

*Zdroj: Autor*

V mezinárodní dopravě platí stejné ujednání o délce směny a režijních jízdách jako ve vnitrostátní dopravě. U zaměstnanců v mezinárodní železniční dopravě je ovšem rozdíl v délce odpočinku.

Dle směrnice rady 2005/47/ES je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout odpočinek doma mezi dvěma směnami v minimální délce alespoň 12 hodin. Odpočinek o délce 12 hodin může být jednou týdně zkrácen na 9 hodin za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku. Minimální doba odpočinku mimo domov je doba 8 hodin po sobě jdoucích. Po odpočinku mimo domov musí následovat odpočinek doma.

Směrnice rady 2005/47/ES taktéž upravuje týdenní odpočinek, kdy každý pracovník pracující v mezinárodní přepravě má za období 7 dní nárok na minimální nepřetržitý týdenní odpočinek v délce trvání alespoň 24 hodin. Společně s minimálním nepřetržitým týdenním odpočinkem musí být zaměstnanci poskytnutý i odpočinek denní, tedy celkem 36 hodin.

#### 1.4. Pracovní podmínky

Každému zaměstnanci vzniká právo za podmínek stanovených zákoníkem práce nárok na **dovolenou**. Výměra dovolené dle zákoníku práce činí minimálně 4 týdny. Čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen určit dle tzv. plánu dovolených tak, aby dovolená byla vyčerpána do

konce kalendářního roku. Zaměstnavatel může taktéž zaměstnanci dovolenou nařídit, a to písemně alespoň 14 dnů předem. Zaměstnancům náleží za dobu čerpání dovolené náhrady mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

České dráhy poskytují svým zaměstnancům oproti zákoníku práce celkem 5 týdnů dovolené. Od roku 2021 je dovolená přepočítávána na hodiny. Počet hodin v Tab. 5 záleží na stanovené týdenní pracovní době, dle jednotlivých zaměstnání:

**Tab. 5** Počet hodin dovolené u ČD

<b>Týdenní pracovní doba</b>	<b>Počet hodin dovolené</b>	<b>Přepočet na týdny</b>
36 hodin	180 hodin	$180/36 = 5$ týdnů
37,5 hodiny	188 hodin	$188/37,5 = 5$ týdnů
38,5 hodiny	193 hodin	$193/38,5 = 5$ týdnů
40 hodin	200 hodin	$200/40 = 5$ týdnů

*Zdroj: Autor; s využitím podnikové kolektivní smlouvy Českých drah, a.s., na rok 2024*

Zaměstnanci o dovolenou žádají prostřednictvím Zaměstnaneckého portálu ČD, v aplikaci ČD Dovolenka. Žádost o dovolenou je odeslána příslušným komandujícím, kteří dovolenou schvalují, případně zamítají. Zaměstnanec má přehled o zbývajících dovolených ve výplatní pásce, v mobilní aplikaci ČD Komando, případně na zaměstnaneckém portálu.

České dráhy z důvodu sjednocení výměry dovolené u všech zaměstnanců poskytují vybraným skupinám zaměstnanců tzv. dodatkové volno. Dodatkové volno lze čerpat pouze v období od 1.10. do 31.12. za podmínky vyčerpání dovolené. Za vyčerpanou dovolenou se považuje i dovolená, která je schválena prostřednictvím aplikace ČD Dovolenka. Dodatkové volno se poskytuje v hodinách a zaměstnanci náleží mzda ve výši průměrného výdělku zaměstnance. Dodatkové volno na rozdíl od dovolené neleze převádět do následujícího roku. (Podniková kolektivní smlouva Českých drah, a.s., na rok 2024)

Nárok na dodatkové volno je shrnut v Tab. 6.

**Tab. 6** Nárok na dodatkové volno

<b>Týdenní pracovní doba</b>	<b>Rozvržení pracovní doby</b>	<b>PJO</b>
36 hodin	Nerovnoměrná	Nezapočítává se do pracovní doby
37,5 hodiny	Rovnoměrná i nerovnoměrná	Nezapočítává se do pracovní doby
38,5 hodiny	Rovnoměrná, jednosměrný provoz 5 dní v týdnu	Nezapočítává se do pracovní doby
40 hodin	Nerovnoměrná	Započítává se do pracovní doby

*Zdroj: Autor; s využitím podnikové kolektivní smlouvy Českých drah, a.s., na rok 2024*

Dodatkové volno je nejčastěji poskytováno spíše stacionárním zaměstnancům, a to zejména pokladním. O dodatkové volno se žádá stejně jako o řádnou dovolenou, a to prostřednictvím aplikace ČD Dovolenka na Zaměstnaneckém portálu Českých drah.

**Prohlubování kvalifikace** je při zaměstnání na železnici velice důležité a nevyhnutelné. Prohlubování kvalifikace je z hlediska zákona 262/2006 Sb. chápáno jako průběžné doplňování znalostí, které je potřebné pro výkon sjednané práce. Zaměstnanec je povinen prohlubovat svoji kvalifikaci účastí na školení nebo jiných formách přípravy.

Zaměstnanci každoročně mají 4 povinné školení, a to 2 prezenční a 2 on-line. Prezenční školení se koná zpravidla na jaře a na podzim a trvá 5 hodin. Jedná se o školení k odborné zkoušce O-04. On-line školení se konají v létě a na podzim. Zaměstnancům jsou k dispozici na Zaměstnaneckém portálu a zpřístupněné po dobu 1 měsíce. Každoročně se také konají 2 on-line školení IDS, z toho jedno s ověřením znalostí. Zaměstnanci mají mnoho školení, které se musejí přeškolovat, jako např. IT bezpečnost, GDPR, etický kodex, atd...

Každý nově příchozí zaměstnanec musí být proškolen nebo zaučen. Za dobu proškolení zaměstnanci již náleží mzda nebo plat. Zaškolení musí proběhnout i v případě, že zaměstnanec přechází u stejného zaměstnavatele na nové pracoviště, nebo nový druh práce. (Zákon 262/2006 Sb.)

Zaměstnavatelé jsou taktéž povinni zabezpečit absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi tak aby studenti získali zkušenosti a dovednosti potřebné pro budoucí výkon práce. Za praxi již zaměstnancům náleží mzda nebo plat. (Zákon 262/2006 Sb.)

Zároveň zaměstnavatel musí zaměstnancům vzhledem k dodržení zákoníku práce umožnit zvyšování kvalifikace. Zvyšováním kvalifikace se rozumí získání nové kvalifikace případně rozšíření kvalifikace. Zvýšení kvalifikace může být studium, vzdělávání, odborné školení, nebo jiná forma přípravy.

České dráhy nabízí zaměstnancům jazykové kurzy, IT kurzy případně po domluvě s vedoucími pracovníky rozšíření zkoušek např. na vnitrostátní, příp. mezinárodní pokladnu.

Zaměstnavatel je na základě Zákona 262/2006 Sb. povinen umožnit zaměstnancům pracujícím ve směnách **stravování**. Nezáleží už však na tom, jak konkrétně bude stravování zajištěno. Stravování může být zajištěno dovážením jídla, případně jídelnou určenou pro zaměstnance, nebo vytvořením místa pro sněžení jídla. Tuto povinnost však zaměstnavatel nemá u zaměstnanců vyslaných na pracovní cestu.

Zákon neukládá žádnou povinnost zaměstnavateli zaměstnancům poskytnout jídlo případně na stravování finančně přispívat. Zaměstnavatel se však může se zaměstnanci domluvit na finančním přispívání např. formou stravenek. Konkrétní podoba je poté uvedena např. v kolektivní smlouvě nebo interním předpise zaměstnavatele. (suip.cz)

Všeobecně v dopravě je náhrada zvýšených stravovacích výdajů neboli stravné. Stravné je z hlediska zákona 262/2006 Sb. povinnou cestovní náhradou, které je poskytováno zaměstnancům při pracovní cestě.

Minimální výše stravného dle zákoníku práce je shrnuto v Tab. 7.

**Tab. 7** Minimální výše stravného

Výše stravného	Pracovní cesta v délce
140 Kč	5 až 12 hodin
212 Kč	12 až 18 hodin
333 Kč	18 hodin a více

*Zdroj: Autor; s využitím zákoníku práce 262/2006 Sb.*

Zvýšení sazby stravného může být stanoveno v kolektivní smlouvě, nebo interním předpisu zaměstnavatele. Minimální výše stravného je upravena v PKS ČD na rok 2024 (Tab. 8) takto:

**Tab. 8** Výše stravného v kolektivní smlouvě ČD

Výše stravného	Pracovní cesta v délce
153 Kč	5 až 12 hodin
236 Kč	12 až 18 hodin
367 Kč	18 hodin a více

Zdroj: Autor; s využitím podnikové kolektivní smlouvy Českých drah, a.s., na rok 2024

## 1.5. Odměňování zaměstnanců

Každému zaměstnanci pracujícímu v pracovním poměru k zaměstnavateli náleží mzda, plat nebo odměna z dohody.

Mzdou se rozumí peněžité **odměňování zaměstnance** za práci, kterou vykonává. Mzda je poskytována zaměstnavateli v soukromé sféře. Mzda musí být se zaměstnancem sjednána ve smlouvě, mzdovým výměrem nebo je stanovena ve vnitřním předpise. (Zákon 262/2006 Sb.)

Zaměstnancům náleží příplatky nad rámec mzdy. Výše příplatku může být upravena v kolektivní smlouvě. Výše příplatků ze zákoníku práce a PKS ČD na rok 2024 je porovnána v Tab. 9. Veškerá procenta jsou uvedena z průměrného výdělku.

**Tab. 9** Zákonné příplatky u mzdy

	Zákoník práce	Kolektivní smlouva
<b>Přesčas</b>	25 %	25 %
<b>Práce ve svátek</b>	100 %	100 %
<b>Noční práce</b>	10 %	13 %
<b>Práce v sobotu a v neděli</b>	10 %	15 %

Zdroj: Autor; s využitím zákoníku práce 262/2006 Sb. a podnikové kolektivní smlouvy Českých drah, a.s., na rok 2024;

Zaměstnancům přísluší za odpracovanou práci mzda. Na základě dohod mimo pracovní poměr odměna z dohody. Mzda je dvou složek, a to ze složky určené ze mzdového tarifu a dalších mzdových složek, které upravuje kolektivní smlouva a Řád pro odměňování zaměstnanců.

Zaměstnanci Českých drah jsou odměňováni časovou mzdou. PKS ČD na rok 2024 určuje, že výše mzdy je stanovena ve mzdovém výměru nebo je sjednána v pracovní smlouvě.

Zaměstnanci, kteří jsou v přípravě pro budoucí výkon povolání jsou vždy zařazeni o jeden tarifní stupeň níže, než je zařazeno zaměstnání (pracovní činnost), kterou mají uvedenou

v pracovní smlouvě. (Podniková kolektivní smlouva Českých drah, a.s., na rok 2024) V praxi to znamená, že vlakvedoucí, který je dle Katalogu prací ČD zařazen do tarifního stupně 8 bude v období zácviku zařazen do tarifního stupně 7.

Každý zaměstnanec zařazený do tarifních stupňů 1 až 16 má nárok na osobní ohodnocení, které je v maximální výši 25 % mzdového tarifu. (Podniková kolektivní smlouva Českých drah, a.s., na rok 2024)

Osobní ohodnocení a jeho výši přiznává vedoucí organizační jednotky, resp. manažer regionálního pracoviště zákaznického personálu (RP ZAP) s ohledem na kvalifikaci (vzdělání, praxe) a osobní předpoklady a výkonnost zaměstnance. Osobní ohodnocení se skládá ze dvou složek, a to fixní složky a variabilní složky. Zaměstnanci jsou s konkrétní výší osobního ohodnocení seznamováni prostřednictvím Zaměstnaneckého portálu ČD.

Zákon 262/2006 Sb. pamatuje i na překážky při výkonu práce. Překážky mohou být na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele. Překážky na straně zaměstnavatele jsou zejména v případě, že zaměstnanec nemůže konat práci pro přechodnou dobu, která je způsobena např. poruchou strojního zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady náleží zaměstnanci náhrady mzdy nebo platu ve výši 80 % průměrného výdělku. V případě přerušení způsobené nepříznivými vlivy nebo živelní událostí náleží zaměstnanci náhrada nejméně 60 % průměrného výdělku.

Překážkou na straně zaměstnance je například dočasná pracovní neschopnost, mateřská, otcovská nebo rodičovská dovolená, ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby. (Zákon 262/2006 Sb.)

Nejčastější překážkou je dočasná pracovní neschopnost, kdy zaměstnanci přísluší náhrady mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku. Zaměstnancům taktéž náleží volno při překážce z důvodu obecného zájmu, a to k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkolů v obecném zájmu. (Zákon 262/2006 Sb.)

Zaměstnanci v případě nemoci musejí oznámit délku nemoci příslušnému komandujícímu, který zadá pracovní neschopnost do programu EDO a zajistí obsazení směn za nemocného zaměstnance.

Na základě analýzy Podnikové kolektivní smlouvy Českých drah, a.s. na rok 2024 je nejčastějším příplatkem, se kterým se zaměstnanci setkávají je příplatek za nepravdělný nástup, resp. konec směny. Příplatek 150 Kč, je poskytován všem zaměstnancům jejichž výkon práce začal, resp. skončil mezi 22:00 až 5:30.



Dalším příplatkem, resp. odměnou jsou odměny za zabránění úniku tržeb. Odměna je poskytována všem zaměstnancům, kteří se zúčastňují na železniční přepravě osob a zavazadel na snížení úniku tržeb. Odměna je poskytována vlakovému doprovodu, a to i strojvedoucím na tratích v tzv. systému 0-0/S (vlak bez průvodčího, odbavování zajišťuje strojvedoucí). Odměna je vypočítaná na základě typu jízdenka a ceny jízdenky. (Podniková kolektivní smlouva Českých drah, a.s., na rok 2024)

Podniková kolektivní smlouva Českých drah, a.s., na rok 2024 taktéž upravuje odměnu za flexibilitu. Odměna za flexibilitu se dělí do dvou skupin a to:

- odměna za flexibilitu I. (ochota zaměstnance konat práci za jiných než pevně sjednaných podmínek) – velikost odměny závisí na kilometrické vzdálenosti od místa sjednaného pro účely cestovních náhrad,
- odměna za flexibilitu II. (ochota zaměstnance akceptovat nástup a výkon práce nad plánovaný rozpis směn) – velikost odměny závisí na čase akceptování směny od začátku směny, minimálně 48 hodin před začátkem směny.

## 2. PRŮZKUM SPOKOJENOSTI

Druhá kapitola obsahuje průzkum spokojenosti u vlakvedoucích/průvodčích u národního dopravce České dráhy. Dle statistické ročenky Skupiny České dráhy 2022 jsou České dráhy největší železniční dopravce v České republice, které ročně přepraví bezmála 150 milionů cestujících.

### 2.1. Spokojenost v práci

Tématem spokojenost v práci se zabývá a zabývalo mnoho psychologů u nás i ve světě. V Československu byli nejznámějšími psychology, kteří se tímto tématem zabývali Anton Jurovský (1908-1985) a Teodor Kollárik (\*1945). Kollárik se tématem psychologie v práci zabýval ve svých knihách.

Dle Kollárika (1986) nelze pojem spokojenost v práci jednoznačně definovat. Pro každého člověka je práce nedílnou součástí jeho života. To, jak je člověk spokojený v práci má vliv i na jeho osobní život. Práce je pro člověka činnost, která je zdrojem jeho příjmů.

Kollárik (1986, str.14) definuje spokojenost jako „určitou míru osobního vyrovnání, osobního štěstí a často i míru osobního působení a zařazení se ve společnosti“. Rozeznává dva pojmy spokojenosti s prací a to:

- **spokojenost v práci** – širší oblast obsahující všechny komponenty jako jsou osobní kritéria, hodnoty a fyzikální podmínky na pracovišti
- **spokojenost s prací** – spokojenost s činností, kterou zaměstnanec vykonává

Pro spokojenost v práci je důležité uspokojování potřeb zaměstnanců. Dle Kollárika (1979) je důležité uspokojovat potřeby zaměstnanců. Zaměstnanci, kteří mají uspokojené všechny potřeby jsou k práci více motivovaní. Zatímco zaměstnanci, kteří nemají uspokojené všechny potřeby jsou častěji frustrovaní. Potřeby člověka se dělí na dvě skupiny:

- **primární** – potřeba potravy, tepla, spánku apod...,
- **sekundární** – sociální, potřeba seberealizace.

V současnosti se potřeby člověka dělí podle tzv. Maslowovy pyramidy potřeb. Maslowova pyramida potřeb byla vytvořena Abrahamem Maslowem v roce 1943. Maslowova pyramida je tvořena 5 patry s různými potřebami. Maslow potřeby seřadil do jednotlivých pater pyramidy, protože pokud nejsou uspokojené potřeby nacházející se na spodu pyramidy, nemohou být logicky uspokojeny potřeby, které jsou na vrcholu. Na Obr. 12 je znázorněna obecná Maslowova pyramida převedená do pracovního prostředí.



Obr. 12 Maslowova pyramida potřeb

Zdroj: Autor; s využitím mentem.cz a oapraha.cz

## 2.2. Sběr dat

Pro účely sběru dat ohledně spokojenosti s prací u Českých drah bylo využito dotazníkového šetření. Dotazníkové šetření dle O. Špačka (2019) je „metoda, při které se sbírají data o určité populaci prostřednictvím dotazníku jakožto nástroje.“ Metody výzkumu jsou daleko širší a neobsahují pouze toto dotazníkové šetření. Pro sběr dat může být využita i forma rozhovoru (např. oslovení lidí na ulici), či pozorování (např. pozorování skupiny obyvatel a jejich chování).

Dotazníkové šetření se nejčastěji provádí on-line, a to přes on-line formuláře, resp. dotazníky. V dnešní době existuje velké množství webových stránek pro tvorbu on-line dotazníků. Mezi nejznámější se řadí: Google Forms, Microsoft Forms, Survio, Click4Survey, VypInTo., a mnoho dalších. Pro účely sběru dat do této bakalářské práce bylo využito platformy Google Forms. Google Forms byly vybrány pro svou jednoduchost a intuitivnost při vyplňování. Tato platforma již byla tvůrcem dotazníku v minulosti použita a ověřena, že je funkční a splňuje všechny požadavky při vyhodnocování dotazníku. Pro vyhodnocování jednotlivých odpovědí je potřebné, aby platforma uměla shrnout všechny odpovědi do grafů a tabulky, díky které bylo vyhodnocování snazší přes kontingenční tabulku v Excelu.

Dotazník obsahoval všechny tři nejznámější typy otázek a to: otevřené, polouzavřené a uzavřené. U několika otázek byl zvolen typ otázky, kdy respondent vybíral ze škály možností.

Otevřené otázky jsou takové otázky, kdy respondent nevybírá žádnou předdefinovanou odpověď od autora dotazníku, ale svou odpověď definuje sám vlastními slovy. Otevřené otázky

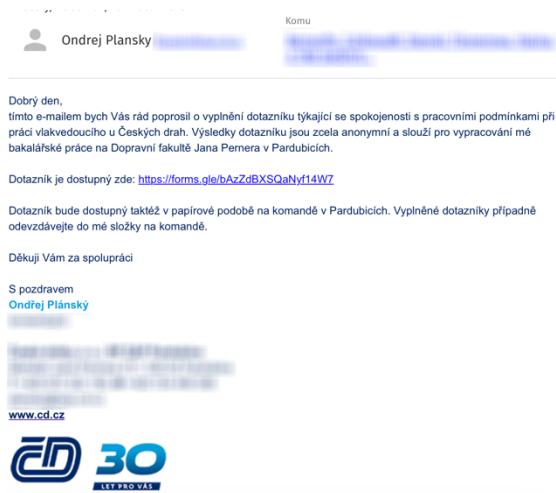
se používají u takových otázek, u kterých nelze jednoznačně předdefinovat odpovědi. V případě tohoto dotazníkové šetření byly tyto otázky využity pro číselné odpovědi, které se týkaly věku, počtu odpracovaných let a ideálních délek směn a odpočinků. Nevýhodou otevřených otázek je zdlouhavější vyhodnocování.

Polouzavřené otázky jsou typické tím, že obsahují již předdefinované odpovědi, ale respondent má možnost zvolit odpověď „jiné“ a zformulovat svou vlastní odpověď. Polouzavřené otázky se používají, pokud je mnoho variant odpovědí a autor dotazníku vystihuje pouze ty nejběžnější. Polouzavřená otázka byla využita v dotazníku ve dvou otázkách. Nevýhodou je složitější vyhodnocování otázek v případě zvolení varianty jiné.

Uzavřené otázky jsou otázky, kdy respondent musí vybírat odpovědi z předdefinovaných možností a nemá možnost vlastní volby. Typickým příkladem jsou odpovědi s jednoslovnou odpovědí (Ano/Ne), případně otázky na pohlaví. Na uzavřené otázky mohou respondenti vybírat z jedné nebo více variant. Uzavřené otázky jsou ze všech otázek nejjednodušší na vyhodnocení, ale zároveň popírají možnost seberealizace respondenta v dotazníku.

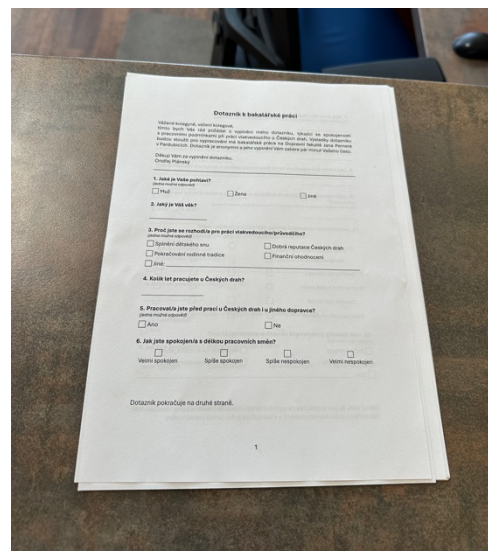
Posledním typem otázky, která byla v dotazníku je výběr ze škály možností. Jedná se o uzavřenou otázku, při které musí respondent vybrat jednu z možností na škále. Tento typ otázky se využívá u otázek, které začínají např. jak hodnotíte...?, jak jste spokojen/a...?, jak často...?, atd. Respondent má možnost vybírat ze škály, nejčastěji 1-4/5, velmi spokojen až velmi nespokojen, velmi často až vůbec. U těchto otázek je doporučen počet odpovědí na 4 nebo 6 a to z důvodu, aby respondent neměl možnost se přiklonit k prostřední odpovědi.

Distribuce dotazníku probíhala on-line formou, ale i papírovou. Pro oslovení respondentů se žádostí o vyplnění dotazníku bylo využito několika forem distribuce. Potencionální respondenti, kteří spadající pod komando Pardubice byli osloveni pomocí služebního e-mailu, kde jim byl zaslán odkaz na vyplnění dotazníku (Obr. 13) a taktéž byli upozorněni, že papírové dotazníky se nacházejí na pracovišti přídělu služby Pardubice (Obr. 14). E-mailem bylo osloveno celkem 173 potencionálních respondentů. Papírové formy dotazníku využili pouze 4 respondenti z celkového počtu respondentů. Vyplněné dotazníky vkládali do připravené přihrádky.



Obr. 13 Oslovení respondentů e-mailem

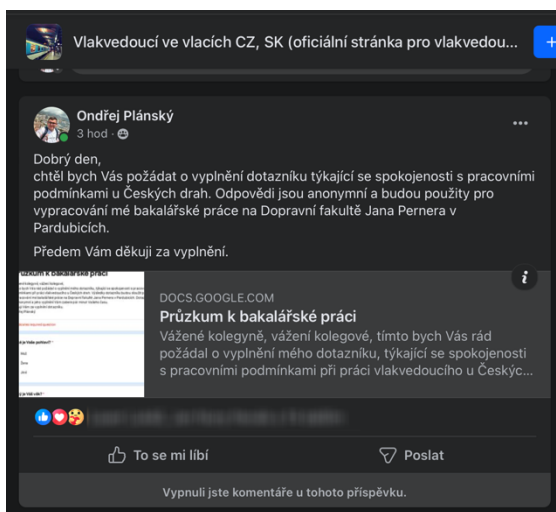
Zdroj: Autor



Obr. 14 Papírový dotazník na pracovišti přídělu služby Pardubice

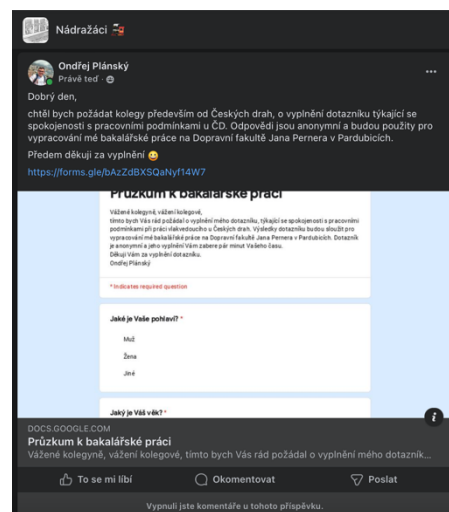
Zdroj: Autor

Pro širší oslovení potenciálních respondentů z řad vlakvedoucích u Českých drah bylo také využito sociální síť Facebook. Příspěvek s prosbou o vyplnění dotazníku byl vložen do dvou Facebookových skupin, a to konkrétně *Vlakvedoucí ve vlacích CZ, SK (oficiální stránka pro vlakvedoucí)* a skupiny *Nádražáci*. Tyto příspěvky jsou na Obr. 15 a Obr. 16. Distribuce přes sociální síť je jednoduchou formou distribuce, kdy jedním příspěvkem dokážeme oslovit mnoho potenciálních respondentů.



Obr. 15 Příspěvek ve skupině Vlakvedoucí ve vlacích CZ, SK

Zdroj: Facebook; upraveno autorem



Obr. 16 Příspěvek ve skupině Nádražáci



Zdroj: Facebook; upraveno autorem

### Otázka č.1: Jaké je Vaše pohlaví?

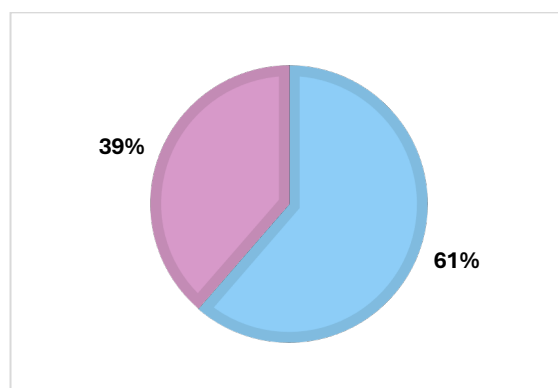
Otázka týkající se pohlaví je důležitou otázkou v dotazníkovém šetření. Prostřednictvím této otázky, lze dotazník důkladněji zanalyzovat a potvrdit či vyvrátit hypotézy, které nastanou během vyhodnocování dotazníku.

Otázka byla v dotazníku uzavřená, kdy respondenti měli možnost vybírat ze 3 předdefinovaných možností a to: muž, žena, jiné (blíže nespecifikováno). Počty jednotlivých odpovědí jsou shrnuty v Tab. 10 a na Obr. 17.

Tab. 10 Počet odpovědí na otázku č.1

Odpověď	Počet odp.
Muž 	211
Žena 	133
Jiné	0
<b>Σ</b>	<b>344</b>

Zdroj: Autor



Obr. 17 Grafické znázornění počtu odpovědí na otázku č.1

Zdroj: Autor

Dotazník vyplnilo více mužů než žen. Aktuální poměr mužů a žen na pozici vlakvedoucí/průvodčí se nepodařilo zjistit. Dle webu deník.cz v roce 2018 pracovalo u Českých drah 31 % žen z celkového počtu zaměstnanců a 69 % mužů. Tento poměr taktéž dokazují i odpovědi na dotazníkové šetření, které se přibližně rovnají údajům z roku 2018. V dnešní době celkový poměr zaměstnanců bude nejspíše vyrovnaný a to 50 % mužů a 50 % žen.

### Otázka č.2: Jaký je Váš věk?

Otázka č.2 byla zaměřená na věk respondentů. Prostřednictvím této otázky bylo možné odpovědi respondentů lépe zanalyzovat a ověřovat stanovené hypotézy.

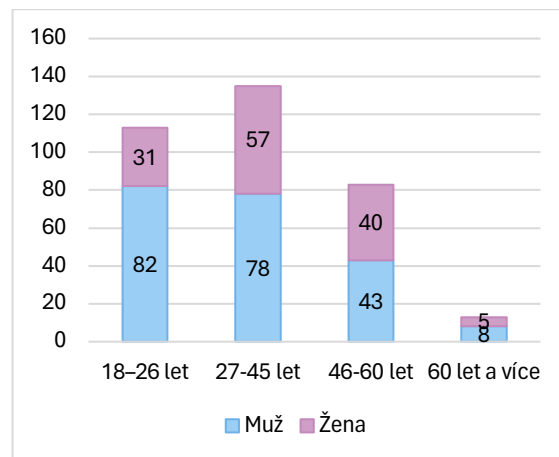
Otázka byla otevřená a respondenti byli omezeni na odpovídání jen číslem, a to v rozmezí 18 let (minimální věk pro práci vlakvedoucího) až do 100 let. Díky otevřenosti otázky se odpovědi rozdělily do jednotlivých škál odpovědí. Otázka byla zaměřena na respondenty všech věkových kategorií. Pro vyhodnocení otázky bylo přistoupeno k zařazení odpovědí do škál 18-26 let (mladší respondenti, např. studenti), 27–45 let (střední věk), 46-60 let (respondenti hledající zejména stabilitu práce), 61+ (respondenti před odchodem do důchodu, případně

pracovně aktivní důchodci). Počty odpovědí, dle jednotlivých kategorií shrnuje Tab. 11. Na Obr. 18 je znázorněn podíl odpovědí v závislosti na pohlaví respondentů.

**Tab. 11** Odpovědi na otázku č.2

Věková škála	Počet odp.
18–26 let	113
27-45 let	135
46-60 let	83
61 let a více	13
<b>Σ</b>	<b>344</b>

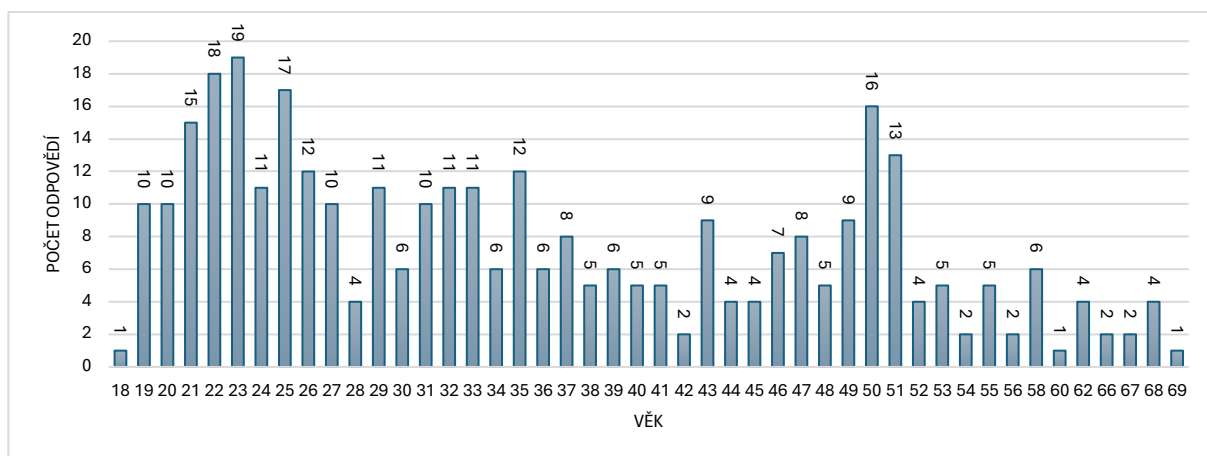
Zdroj: Autor



**Obr. 18** Podíl mužů a žen v závislosti na věku

Zdroj: Autor

Na Obr. 19 jsou shrnuty a znázorněny všechny odpovědi na otázku č.2 a jejich četnost odpovědí.



**Obr. 19** Počty jednotlivých odpovědí na otázku č.2

Zdroj: Autor

Na dotazník odpovědělo nejvíce respondentů ve věku 27 až 45 let. Početné zastoupení mají i mladší respondenti. Při přiřazování škály odpovědím se předpokládalo, že nejmenší zastoupení v počtu odpovědí budou mít starší respondenti ve věku 61 a více, a to nejspíše z důvodu, že neumějí zacházet s výpočetní technikou.

Aritmetický průměr je vyhodnocen za pomoci této rovnice:

$$\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i = \frac{x_1 + x_2 + \dots + x_n}{n} \quad (1)$$

Kde:

$x_i$  ..... součet všech hodnot

$n$  ..... počet statistických jednotek






Průměrný věk respondentů je po dosazení do vzorce vypočítán na 35,8 let.

### Otázka č.3: Proč jste se rozhodl/a pro práci vlakvedoucího/průvodčího?

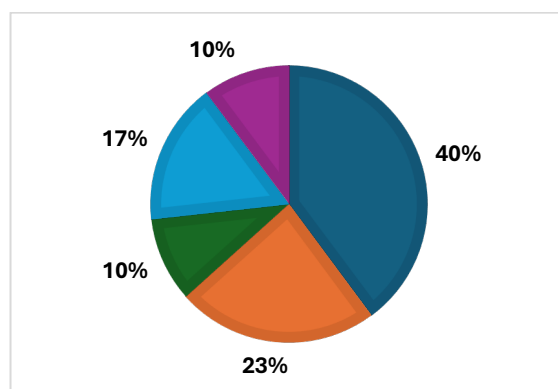
Otázka č.3 byla zaměřená na analýzu, co respondenty motivovalo, resp. proč se rozhodli pro práci vlakvedoucího/průvodčího.

Tato otázka byla polouzavřená, kdy respondenti měli předdefinované odpovědi, které byly vytvořeny na základě poznatků z praxe. Jednalo se o odpovědi: splnění dětského snu, pokračování rodinné tradice, dobrá reputace Českých drah, finanční ohodnocení. Jelikož se jednalo o polouzavřenou otázku měli respondenti možnost vybrat odpověď jiné, kde mohli napsat vlastní důvod motivace proč se pro práci vlakvedoucího/průvodčího rozhodli. Možnosti jiné využilo celkem 35 respondentů. Při vyhodnocování byla každá odpověď individuální, proto nelze odpovědi jiné jednotlivě zpracovat do grafu. Počty odpovědí jsou shrnuty v Tab. 12.

Tab. 12 Odpovědi na otázku č.3

Odpověď	Počet odp.
Splnění dětského snu 	137
Pokračování rodinné tradice 	81
Dobrá reputace Českých drah 	34
Finanční ohodnocení 	57
Jiné 	35
<b>Σ</b>	<b>344</b>

Zdroj: Autor



Obr. 20 Grafické znázornění odpovědí na otázku č.3

Zdroj: Autor



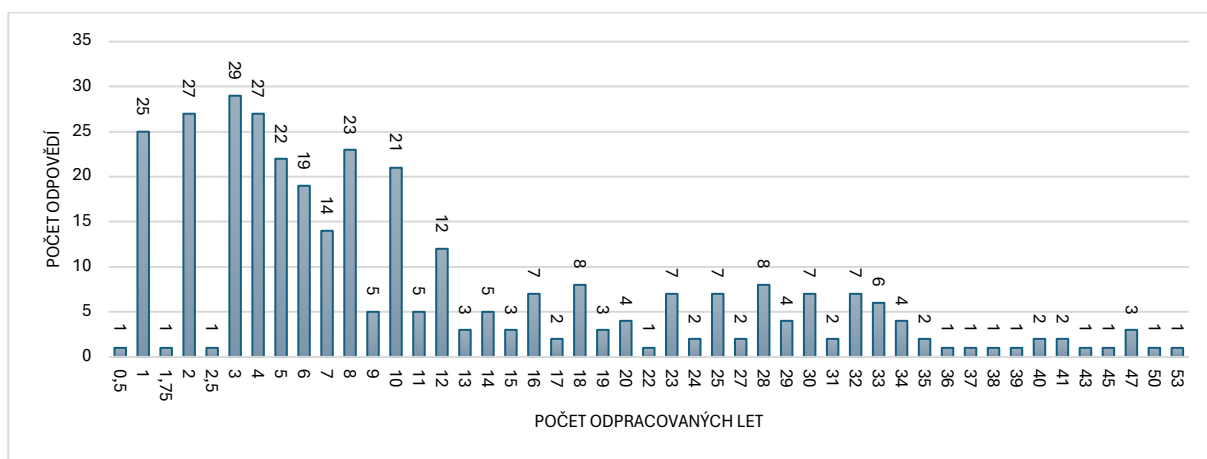
Po vyhodnocení otázky vyplívá, že nejvíce respondentů motivoval pro práci vlakvedoucího jejich dětský sen. Nejméně naopak dobrá reputace Českých drah, tudíž respondenty motivovalo spíše jiné kritérium než stabilita a hodnocení společnosti. Při vyhodnocování otázek jiné bylo několik shod na odpovědi práce s lidmi, případně mezikrok před strojvedoucím. Respondenti také uvedli jako jejich motivaci aktuální situaci na trhu práce, jistotu v době Covidu či sázku.

#### Otázka č.4: Kolik let pracujete u Českých drah?

Otázka na počet odpracovaných let u Českých drah, respondenty dokázala více rozdělit a následně lépe zanalyzovat a ověřovat hypotézy jejich spokojenosti se zaměstnáním.

Otázka v dotazníku byla otevřená, aby byly získány přesné odpovědi od respondentů. Respondenti byli omezeni na psaní pouze čísel v rozmezí od 0 do 100 let. Při vyhodnocování byla sestavena škála odpovědí pro snazší vyhodnocení otázky. Škály odpracovaných let byly stanoveny dle poznatků z praxe. 0-5 odpracovaných let (respondenti jsou zaměstnání poměrně krátkou dobu), další škály jsou rozděleny po 10, resp. 9 letech a to: 6-15 odpracovaných let, 16-25 odpracovaných let. Poslední škálou jsou respondenti zaměstnání u Českých drah 26+ odpracovaných let.

Všechny odpovědi na otázku č. 4 jsou vyobrazeny na Obr. 21.



Obr. 21 Počty jednotlivých odpovědí na otázku č.4

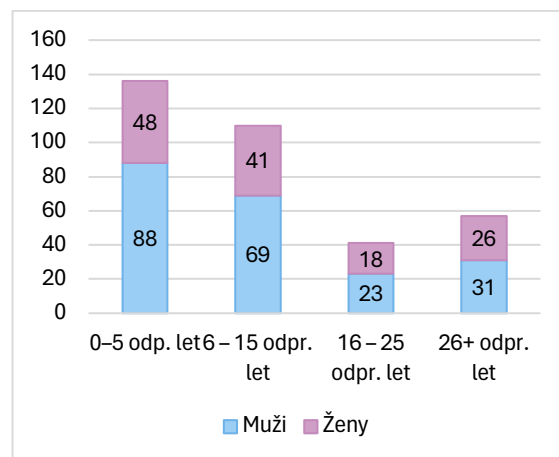
Zdroj: Autor

Počty jednotlivých odpovědí rozdělených do škál dle odpracovaných let jsou v Tab. 13 a na Obr. 22 je rozdělení počtu v jednotlivých rozmezích odpracovaných let na základě pohlaví.

**Tab. 13** Odpovědi na otázku č.4

Počet odpracovaných let	Počet odp.
0–5 odp. let	136
6–15 odpr. let	110
16–25 odpr. let	41
26+ odpr. let	57
$\Sigma$	344

Zdroj: Autor



**Obr. 22** Grafické znázornění odpovědi na otázku č.4

Zdroj: Autor

Z vyhodnocení otázky vyplývá, že na dotazník odpovědělo nejvíce respondentů, kteří jsou u Českých drah zaměstnání poměrně krátkou dobu a to do 5 let. Nejméně respondentů je naopak v rozmezí 16-15 odpracovaných let.



Dle rovnice č.1 byl vypočten aritmetický průměr počtu odpracovaných let respondentů. Po dosazení hodnot do rovnice je aritmetický průměr stanoven na 12,1 odpracovaných let.

#### **Otázka č.5: Pracoval/a jste před prací u Českých drah i u jiného dopravce?**

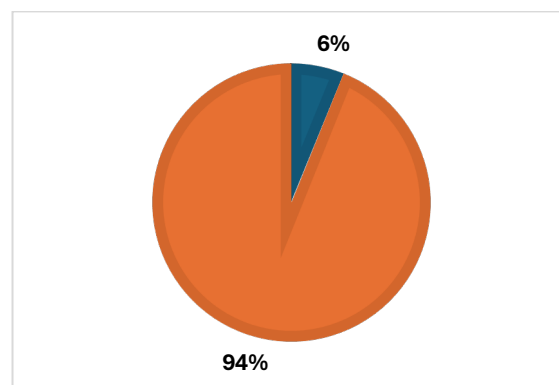
Cílem této otázky bylo zjistit, zda respondenti pracovali v minulosti i u jiného dopravce a jestli jejich případná předchozí zkušenost ovlivňuje jejich odpovědi na tento dotazník.

Otázka č.5 byla uzavřená a respondenti měli možnost vybírat ze dvou předdefinovaných možností a to: Ano, Ne. Počet odpovědí shrnuje Tab. 14 a Obr. 23.

**Tab. 14** Odpovědi na otázku č.5

Odpověď	Počet odp.
Ano 	21
Ne 	323
$\Sigma$	344

Zdroj: Autor



**Obr. 23** Grafické znázornění odpovědi na otázku č.5

Zdroj: Autor

Po vyhodnocení otázky je zřejmé, že pouhé minimum respondentů pracovalo před prací u Českých drah u jiného dopravce. Většina z respondentů pracuje, resp. pracovala jen u Českých drah.

#### **Otázka č.6: Jak jste spokojen/a s délkou pracovních směn?**

Tato otázka byla zaměřená na spokojenost s délkou pracovních směn. Vzhledem k nepřetržitému provozu zaměstnanců je každá pracovní směna odlišně dlouhá. Toto je poměrně velkým problémem pro skloubení práce s osobním životem. Spokojenost s délkami směn ovlivňuje zejména věk a počet odpracovaných let.

Respondenti měli možnost vybírat ze škály čtyř možností: velmi spokojen, spíše spokojen, spíše nespokojen, velmi nespokojen. Škála o čtyřech možnostech byla využita, aby nebyla možnost volit prostřední hodnotu, díky které by v dotazníku nebyly relevantní odpovědi. Odpovědi jsou shrnuty v Tab. 15.

**Tab. 15** Odpovědi na otázku č.6

<b>Velmi spokojen</b>	<b>Spíše spokojen</b>	<b>Spíše nespokojen</b>	<b>Velmi nespokojen</b>	<b>Σ</b>
41	172	117	14	344

*Zdroj: Autor*

Odpovědi na otázku č.6 jsou vyhodnoceny za pomoci rovnice pro získání hodnoty celkové spokojenosti. Celková spokojenost je vyobrazena na stupnici spokojenosti, která obsahuje 6 možností spokojenosti a to: velká nespokojenost, značná nespokojenost, slabá nespokojenost, slabá spokojenost, značná spokojenost a velká spokojenost. Díky výpočtu pomocí rovnice jsme schopni určit celkovou spokojenost s délkami směn.

$$SVD = \frac{(w \times h_1) + (x \times h_2) + (y \times h_3) + (z \times h_4)}{\Sigma R} \quad (2)$$

Kde:

SVD ..... spokojenost vlakového doprovodu

w ..... počet respondentů, kteří jsou velmi spokojeni s délkami směn

h<sub>1</sub> ..... hodnota odpovědi „velmi spokojený“

x ..... počet respondentů, kteří jsou spíše spokojeni s délkami směn

h<sub>2</sub> ..... hodnota odpovědi „spíše spokojený“

y ..... počet respondentů, kteří jsou spíše nespokojeni s délkami směn

h<sub>3</sub> ..... hodnota odpovědi „spíše nespokojený“

z ..... počet respondentů, kteří jsou velmi nespokojeni s délkami směn

h<sub>4</sub> ..... hodnota odpovědi „velmi nespokojený“

ΣR ..... celkový počet respondentů

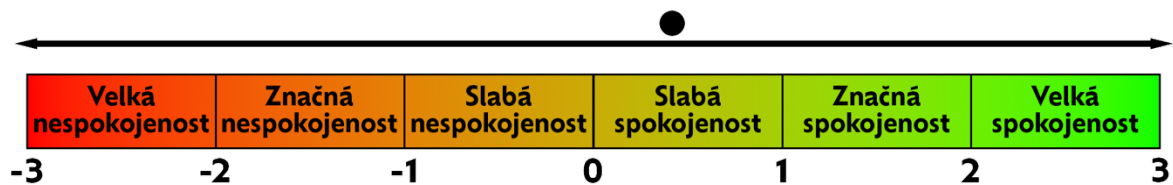
Každé odpovědi z dotazníku se přiřadí hodnota odpovědi. Hodnota odpovědi je v intervalu od 3 do -3 a poté se s touto hodnotou počítá v rovnici. Hodnoty jednotlivých odpovědí jsou znázorněny v Tab. 16.

**Tab. 16** Hodnota odpovědi pro výpočet spokojenosti s délkami směn

Velmi spokojen	Spíše spokojen	Spíše nespokojen	Velmi nespokojen
3	1	-1	-3

*Zdroj: Autor*

Po dosazení všech potřebných údajů jako je počet odpovědí a jednotlivé hodnoty odpovědí do vzorce získáváme celkový výsledek. Celkový výsledek je v tomto případě 0,40. Na stupnici spokojenosti se tato hodnota řadí do části slabá spokojenost. Hodnota je vyobrazena na stupnici spokojenosti na Obr. 24.



Obr. 24 Spokojenost se délkami směn

Zdroj: Autor

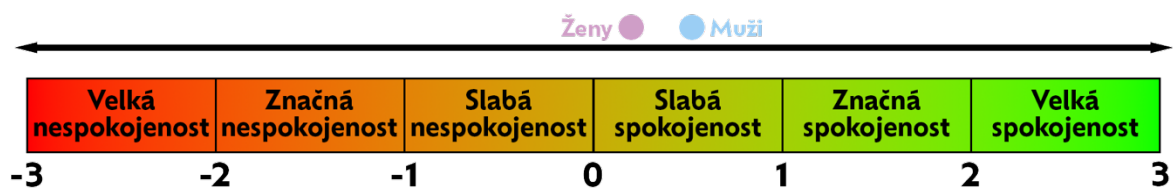
Spokojenost s délkami směn na základě pohlaví je první analýzou, která se v této otázce hodnotila. Na dotazník odpovědělo celkem 344 respondentů z toho bylo 211 mužů a 133 žen. Počty odpovědí v závislosti na pohlaví jsou v Tab. 17.

Tab. 17 Počet odpovědí na otázku č.6 dle pohlaví

	Velmi spokojen	Spíše spokojen	Spíše nespokojen	Velmi nespokojen	Σ
Muž	28	108	69	6	211
Žena	13	64	48	8	133

Zdroj: Autor

Údaje z Tab. 17 byly dosazeny do rovnice 2 a následně byly vypočítány koeficienty spokojenosti pro jednotlivá pohlaví. Koeficient spokojenosti po dosazení do rovnice je u mužů 0,50 a u žen 0,23. Po výpočtu koeficientů vyplývá, že muži jsou spokojenější s délkami směn, než ženy. Obě pohlaví se, ale řadí do škály slabé spokojenosti s délkami směn.



Obr. 25 Spokojenost s délkami směn na základě pohlaví

Zdroj: Autor

Obě hypotézy stanoveny v úvodu této otázky byly ověřeny pomocí testu nezávislosti. Pro test nezávislosti je důležité stanovit si 2 hypotézy, které budou testem ověřeny. Hypotézy se běžně označují jako  $H_0$  a  $H_1$ . Pro výpočet testu nezávislosti bylo nutné si stanovit hladinu významnosti  $\alpha = 0,05$ . Další podmínkou testu nezávislosti je podmínka, kdy 80 % teoretických odpovědí musí být větších než 5. Pokud tato podmínka není splněna, musí se přistoupit ke sdružování podobných odpovědí. Aby tato podmínka byla splněna u všech testů nezávislosti bylo přistoupeno ke sdružení odpovědí v jednotlivých věkových škálách a to 18-26 let a 27 let

a více a ve škálách u opracovaných let na 5 let a méně, a 6 let a více. Z tabulky pro test nezávislosti tak jasně plyne i počet odpovědí jednotlivých kategorií.

$H_0$  – spokojenost s délkami směn a věk spolu nesouvisí

$H_1$  – spokojenost s délkami směn a věk spolu souvisí

**Tab. 18** Reálné odpovědi na otázku č.6 – dle věku

	Velmi spokojen	Spíše spokojen	Spíše nespokojen	Velmi nespokojen	$\Sigma$
18–26 let	19	69	21	4	113
27 let a více	22	103	96	10	231
$\Sigma$	41	172	117	14	344

Zdroj: Autor

Pro výpočet je nutné stanovit počet reálných odpovědí (Tab. 18) a počet očekávaných odpovědí (Tab. 19). Počet očekávaných odpovědí se vypočte pomocí rovnice:

Počet očekávaných odpovědí se vypočítá jako:

$$p_{ij} = \frac{n_i n_j}{n} \quad (3)$$

Kde:

$p_{ij}$  ..... počet očekávaných odpovědí

$n_i$  ..... součet počtu odpovědí řádku

$n_j$  ..... součet počtu odpovědí sloupce

$n$  ..... celkový počet odpovědí

**Tab. 19** Očekávané odpovědi na otázku č.6 – dle věku

	Velmi spokojen	Spíše spokojen	Spíše nespokojen	Velmi nespokojen	$\Sigma$
18–26 let	13,47	56,50	38,43	4,60	113
27 let a více	27,53	115,50	78,57	9,40	231
$\Sigma$	41	172	117	14	344

Zdroj: Autor

Pomocní funkce CHISQ.TEST v programu Excel byla vypočtena výsledná  $p$  hodnota 0,0002266. Po porovnání s hladinou významnosti  $\alpha = 0,05$ , kdy  $p$  hodnota je menší než hladina

významnosti  $\alpha$ , můžeme konstatovat, že hypotézu  $H_0$  zamítáme a přijímáme alternativní hypotézu, že spokojenost s délkami směn a věk spolu souvisí.

Další hypotézou byla závislost na spokojenosti s délkami směn s odpracovanými roky. Hypotéza se ověří a potvrdí stejným postupem jako v předchozím případě, a to testem nezávislosti.

$H_0$  – spokojenost s délkami směn a odpracované roky jsou nezávislé

$H_1$  – spokojenost s délkami směn a odpracované roky jsou závislé

Tab. 20 Test nezávislosti (spokojenost s délkami směn a odpracované roky)

		Velmi spokojen	Spíše spokojen	Spíše nespokojen	Velmi nespokojen	$\Sigma$
5 let a méně	Reálné	21	77	31	7	136
	Očekávané	16,21	68,00	46,26	5,53	
6 let a více	Reálné	20	95	86	7	208
	Očekávané	24,79	104,00	70,74	8,47	
$\Sigma$		41	172	117	14	344

Zdroj: Autor

Výsledná  $p$  hodnota vypočtená funkcí CHISQ.TEST se rovná 0,0040789 po porovnání s hladinou významnosti  $\alpha = 0,05$ , kdy  $p$  hodnota je menší než hladina významnosti  $\alpha$  zamítáme hypotézu  $H_0$  a přijímáme alternativní hypotézu, že spokojenost s délkami směn a odpracované roky jsou závislé.

Délka směn je při práci vlakvedoucího velmi nepravidelná. Otázka č.7 a otázka č. 8 se zabývají ideální délkou směn. Ideální délka směny pro každého zaměstnance může být naprosto odlišná. Každá ze směn může být i jinak fyzicky náročná, je rozdíl, pokud zaměstnanec bude celou směnu na lokálce (lokální trať), které často obsluhují motorové vozy (např. 810), příp. jednotky typu RegioNova, RegioShark, RegioFox a zaměstnanec, který bude celou směnu na 5 vozovém rychlíku. Otázka č.7 a otázka č.8 jsou tedy obecně položeny, jaká ideální délka by byla pro respondenty vyhovující, bez ohledu na to, na jakém vlaku se nacházejí.

### Otázka č.7: Jaká je pro Vás ideální délka směny?

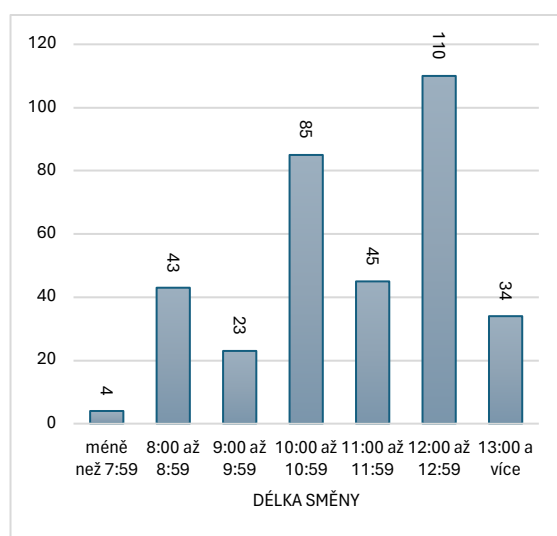
V otázce č.7 měli respondenti zodpovědět, jaká je pro ně ideální délka směny. Směnou se v tomto případě rozumí směna, která začíná a její konec je tentýž den. Dle PKS ČD na rok 2024 je stanovena minimální délka směny 6,5 hodiny a maximální s ohledem na nařízení vlády 589/2006 Sb. 13 hodin, s možností prodloužení až na 15 hodin na základě Rg jízd.

Otázka byla otevřená, při které respondenti mohli napsat svou ideální délku směny a nebyli nijak omezováni. Otázka je vyhodnocena v hodinových intervalech. Počty odpovědí jsou v Tab. 21 a Obr. 26.

Tab. 21 Odpovědi na otázku č.7

Ideální délka směny	Počet odp.
méně než 7:59	4
8:00 až 8:59	43
9:00 až 9:59	23
10:00 až 10:59	85
11:00 až 11:59	45
12:00 až 12:59	110
13:00 a více	34
$\Sigma$	344

Zdroj: Autor



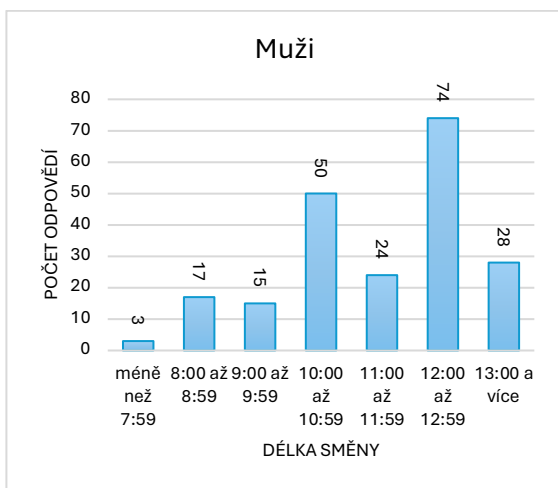
Obr. 26 Grafické znázornění odpovědí na otázku č.7

Zdroj: Autor

Při vyhodnocení jsou relevantní pouze odpovědi do, případně přesně 13:00. Tato délka směny je maximální a lze jí bez žádných dalších podmínek naplánovat do turnusu vlakvedoucích. Směny nad 13 hodin musí obsahovat Rg jízdu, ale v praxi tato podmínka nejde aplikovat u každé směny a ani v platných turnusech takové směny nejsou plánovány.

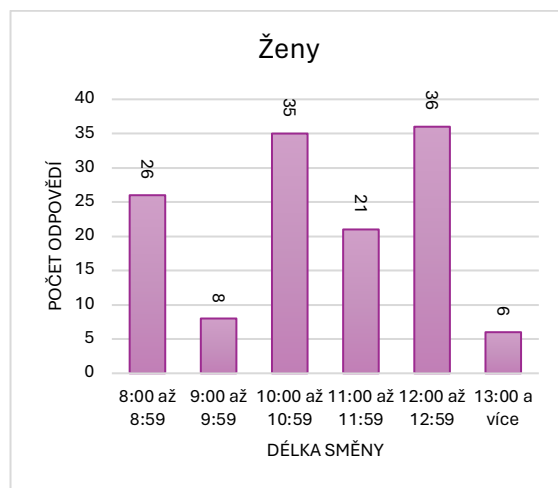
Jak odpovídali jednotlivá pohlaví je znázorněno na Obr. 27 a Obr. 28.





**Obr. 27** Ideální délka směny – muži

Zdroj: Autor



**Obr. 28** Ideální délka směny – ženy

Zdroj: Autor

Ženy mají oproti mužům jednotnější názor na délku směn a přiklání se spíše ke směnám v rozmezí 8 až 12 hodin, zatímco muži by jednoznačně uvítali délku směny mezi 10 a 12 hodinami.

K vyhodnocení této otázky bylo využito statistické metody a to medián. Obecně je medián číslo, které je uprostřed řady čísel. Pro výpočet mediánu je nutné si čísla uspořádat od nejnižší po nejvyšší a následně podle počtu čísel, zjistíme, zda je soubor čísel lichý nebo sudý a na základě toho zvolíme jeden ze dvou vzorců. Celkový počet odpovědí na dotazník je 344, tedy sudý.

$$Me(X) = \frac{\left\{ x_{\frac{N}{2}} + x_{\left(\frac{N}{2}\right)+1} \right\}}{2} \quad (4)$$

Zdroj: matematika.cz

Kde:

$N$ ..... celkový počet čísel souboru

$x_i$ ..... prvek číselného souboru

Pro vyhodnocení bylo přistoupeno k výpočtu mediánu u každé věkové škály a výsledky mediánu jsou shrnuty v Tab. 22.

Tab. 22 Medián odpovědí na otázku č.7 dle věku

	18-26 let	27-45 let	46-60 let	61+
méně než 7:59	1	1	2	
8:00 až 8:59	8	19	9	7
9:00 až 9:59	4	17	2	
10:00 až 10:59	24	42	18	1
11:00 až 11:59	17	12	16	
12:00 až 12:59	43	31	34	2
13:00 a více	16	13	2	3
<b>Medián</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>8</b>

Zdroj: Autor

Každá věková skupina preferuje odlišnou délku směny. Mladí respondenti preferují směny delší a to 12 hodin, zatímco respondenti ve věku 61+ spíše kratší 8hodinové směny.

#### Otázka č.8: Jaká je pro Vás ideální délka noční směny?

Otázka č. 8 byla zaměřená na ideální délku směny, která zasahuje do dvou kalendářních dnů. Noční směnou byla myšlena taková směna, která začíná první den a konec směny je ve dni následujícím, ale není rozdělena odpočinkem na nocležně. Podle PKS ČD na rok 2024 je stanovena minimální délka noční směny na 9 hodin. Maximální délka směny je stanovena stejně jako u denní směny na 15 hodin.

Jednalo se o otevřenou otázku, při které respondenti mohli napsat svou ideální délku noční směny a nebyly nijak omezováni. Pro přehlednost při vyhodnocení otázky byla tato otázka vyhodnocena za pomoci intervalů po 2 hodinách. Odpovědi jsou shrnuty v Tab. 23.

Tab. 23 Odpovědi na otázku č.8

Ideální délka směny	Počet odpovědí
méně než 7:59	35
8:00 až 9:59	94
10:00 až 11:59	95
12:00 až 12:59	80
13:00 a více	40
$\Sigma$	344

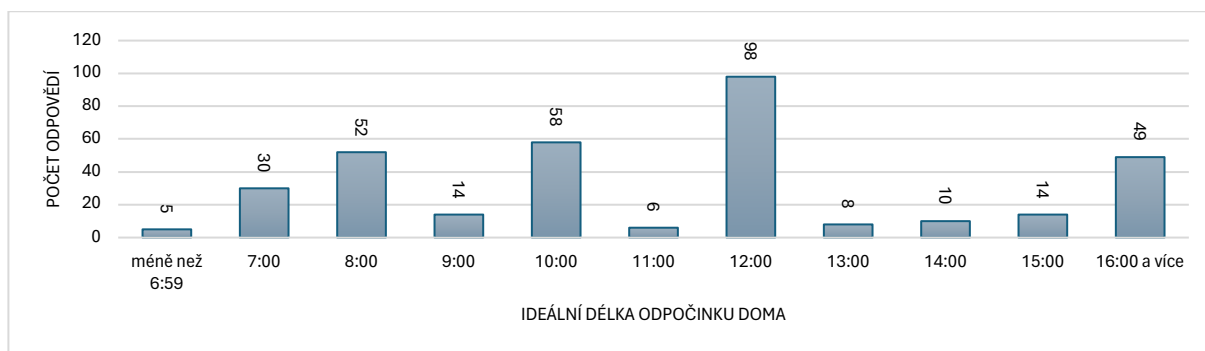
Zdroj: Autor

Ze strany respondentů došlo při této otázce k nepochopení znění otázky. Respondenti noční směnu vnímali jako směnu, která je přerušena spaním na nocležně. Díky nepochopení otázky ze strany respondentů nelze podrobněji tuto otázku vyhodnocovat. Maximální délka směny je shodně stanovena jako u jednodenní směny a to 13 hodin, s možností prodloužení až na 15 hodin v případě Rg jízd.

#### Otázka č. 9: Jaký minimální odpočinek doma mezi dvěma směnami by byl pro Vás vyhovující?

Zákoník práce nijak neupravuje odpočinek doma, kromě mezinárodní přepravy. Cílem otázky bylo zjistit, jaký odpočinek mezi směnami by byl pro respondenty ideální. Dle nařízení vlády 589/2006 Sb. může být odpočinek z 11 hodin zkrácen až na 7 hodin, a to jen v případě, že zaměstnavatel umožní zaměstnanci odpočinek na lůžku v délce trvání 6 hodin a následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení odpočinku.

Otázka č.9 byla otevřená a respondenti nebyli ve svých odpovědích omezováni. Odpovědi jsou na Obr. 29.



Obr. 29 Počet odpovědí na otázku č.9

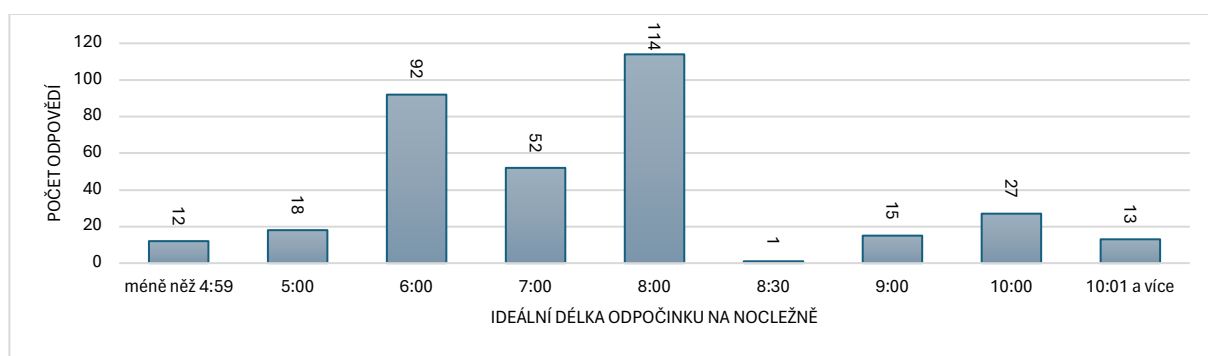
Zdroj: Autor

Odpovědi byly dosazeny do rovnice 4 pro výpočet mediánu pro sudý soubor čísel. Dle vypočteného mediánu je pro respondenty ideální odpočinek doma 12 hodin.

### Otázka č.10: Jaký minimální odpočinek na nocležně mezi dvěma směnami by byl pro Vás vyhovující?

Otázka č.10 byla zaměřená na minimální odpočinek na nocležně, který by byl pro respondenty ideální. V turnusech vlakvedoucích se často můžeme setkat se směnami, které jsou spojeny ze dvou směn se spaním na nocležně. U této otázky to je velice individuální a často i záleží na kvalitě nocležen, které se občas pohybují na hodně nízké úrovni.

Otázka č.10 byla otevřená a respondenti nebyli ve svých odpovědích nijak omezováni. Odpovědi jsou znázorněny na Obr. 30.



Obr. 30 Počet odpovědí na otázku č.10

Zdroj: Autor

Odpovědi byly dosazeny do rovnice 4 pro výpočet mediánu pro soubor sudých čísel. Medián je vypočten na 7 hodin. Zákonný odpočinek je dle nařízení vlády 589/2006 Sb. stanoven shodně na 7 hodin. Respondenti tedy tento odpočinek považují za dostatečný, ale 26 % uvedlo, že pro ně by byl dostačující odpočinek jen 6 hodin.

### Otázka č.11: Jak hodnotíte následující atributy Vaší práce u Českých drah?

V této otázce respondenti hodnotili atributy práce u Českých drah. Respondenti hodnotili na škále se čtyřmi možnostmi: výborné, dobré, neuspokojivé a hrozné a hodnotili následující atributy: finanční ohodnocení, kariérní růst, stabilita zaměstnání, rozmanitost každé směny, chování cestujících, pocit bezpečí ve vlaku. Odpovědi jsou shrnuty v Tab. 24.

Tab. 24 Odpovědi na otázku č.11

Atribut	Výborné	Dobré	Neuspokojivé	Hrozné	Σ
Finanční ohodnocení	81	204	46	13	344
Kariérní růst	37	185	106	16	344
Stabilita zaměstnání	143	167	27	7	344
Rozmanitost každé směny	141	184	16	3	344
Chování cestujících	21	126	152	45	344
Pocit bezpečí ve vlaku	18	142	115	69	344

Zdroj: Autor

Každý atribut je taktéž vyhodnocen stejnou metodikou jako otázka č.6 a to za pomoci rovnice pro celkové hodnocení. Odpovědi a hodnoty jednotlivých odpovědí byly dosazeny do rovnice 2 a následně znázorněny na ose spokojenosti.

### Finanční ohodnocení

V praxi je často slýcháváno, že zaměstnanci u Českých drah jsou s finančním ohodnocením nespokojeni. Finanční ohodnocení je každoročně navyšováno při sjednávání nové kolektivní smlouvy. Finanční ohodnocení je také jeden z důvodů motivace proč se respondenti rozhodli pro práci vlakvedoucího. Zda opravdu finanční ohodnocení motivuje zejména mladé zaměstnance bylo ověřeno testem nezávislosti. Zároveň jelikož je finanční ohodnocení jednou z motivací, proč se respondenti rozhodli pro práci vlakvedoucího bylo testem nezávislosti zkoumáno i zda věk nebo počet odpracovaných let má či nemá na spokojenost s finančním ohodnocením vliv.

Otázka spokojenosti s finančním ohodnocení je vyhodnocena v závislosti na pohlaví respondentů a počty odpovědí dle pohlaví jsou shrnuty v Tab. 25.

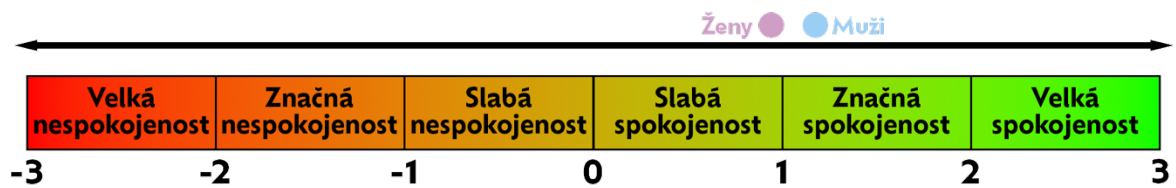
Tab. 25 Počet odpovědí na hodnocení atributu finanční ohodnocení dle pohlaví

	Výborné	Dobré	Neuspokojivé	Hrozné	Σ
Muž	47	132	28	4	211
Žena	34	72	18	9	133

Zdroj: Autor

Po dosazení hodnot do rovnice 2, získáváme koeficient spokojenosti u mužů 1,10 a u žen 0,97. Tyto koeficienty jsou znázorněny na Obr. 31. Koeficient celkové spokojenosti se rovná

1,05. Ženy jsou s finančním ohodnocením slabě spokojeni, zatímco muži jsou s finančním ohodnocením spokojenější.



Obr. 31 Spokojenost s finančním ohodnocením na základě pohlaví

Zdroj: Autor

$H_0$  – věk a spokojeností s finančním ohodnocením jsou nezávislé

$H_1$  – věk a spokojeností s finančním ohodnocením jsou závislé

Tab. 26 Test nezávislosti (věk a spokojenost s finančním ohodnocením)

		Výborné	Dobré	Neuspokojivé	Hrozné	$\Sigma$
18–26 let	Reálné	34	73	4	2	113
	Očekávané	13,47	56,50	38,43	4,60	
27 let a více	Reálné	47	131	42	11	231
	Očekávané	27,53	115,50	78,57	9,40	
$\Sigma$		81	204	46	13	344

Zdroj: Autor

Výsledná  $p$  hodnota je 0,0004794, která se porovná s hladinou významnosti  $\alpha = 0,05$ . Hodnota  $p$  je menší než hladina významnosti  $\alpha$ , proto zamítáme hypotézu  $H_0$  a přijímáme alternativní hypotézu  $H_1$  a to, že věk a spokojeností s finančním ohodnocením jsou závislé.

$H_0$  – odpracované roky a spokojenost s finančním ohodnocením jsou nezávislé

$H_1$  – odpracované roky a spokojenost s finančním ohodnocením jsou závislé

Tab. 27 Test nezávislosti (odpracované roky a spokojenost s fin. ohodnocením)

		Výborné	Dobré	Neuspokojivé	Hrozné	$\Sigma$
5 let a méně	Reálné	43	85	4	4	136
	Očekávané	32,02	80,65	18,19	5,14	
6 let a více	Reálné	38	119	42	9	208
	Očekávané	48,98	123,35	27,81	7,86	
$\Sigma$		81	204	46	13	344

Zdroj: Autor

Za pomoci funkce CHISQ.TEST v Excelu byla vypočtena výsledná  $p$  hodnota 0,0000132, která byla porovnána s hladinou významnosti  $\alpha = 0,05$ . Výsledná  $p$  hodnota je menší než  $\alpha$  a proto hypotézu  $H_0$  zamítáme a přijmeme alternativní hypotézu  $H_1$ , že odpracované roky a spokojenost s finančním ohodnocením jsou závislé.

### Kariérní růst

Kariérním růstem se rozumí možnost zvyšování kvalifikace skládáním dalších odborných zkoušek, např. na pozici osobní pokladník. Též jsou zde zahrnuty jazykové kurzy, které České dráhy svým zaměstnancům poskytují, a i odborná zkouška na vlaky vyšší kvality.

Kariérní růst závisí především na věku. Mladší zaměstnanci se často chtějí dostávat na vyšší pozice, zatímco starší zaměstnanci hledají spíše stabilní místo. Kariérní růst závisí také na schopnostech dotyčného člověka, zatímco mladší lidé se nebojí experimentovat a čelit novým výzvám, starší lidé se tomuto vyhýbají. Cílem této otázky bylo zjistit, jak kariérní růst vnímají oslovení respondenti a jak hodnotí možnost kariérního růstu v závislosti na věku a odpracovaných letech, zda mladší respondenti považují kariérní růst za uspokojivý, či nikoliv.

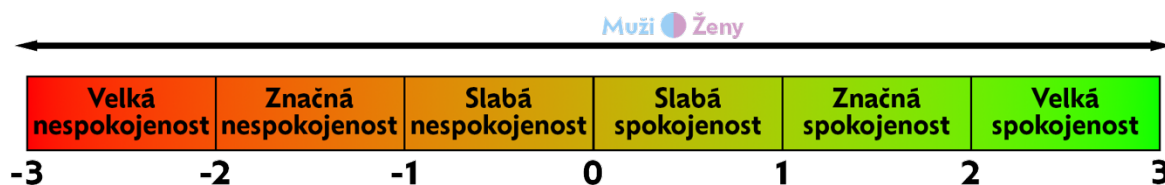
Počty odpovědí v závislosti na pohlaví jsou shrnuty v Tab. 28.

**Tab. 28** Počet odpovědí na hodnocení atributu kariérní růst dle pohlaví

	Výborné	Dobré	Neuspokojivé	Hrozné	$\Sigma$
Muž	22	115	63	11	211
Žena	15	70	43	5	133

Zdroj: Autor

Počty odpovědí byly dosazeny do rovnice 2, díky které získáváme koeficient spokojenosti u mužů a žen. Koeficient spokojenosti u mužů se rovná 0,40 a u žen 0,43. Pohlaví tedy nemá na spokojenost s kariérním růstem vliv. Koeficienty jsou znázorněny na ose celkové spokojenosti Obr. 32.



**Obr. 32** Spokojenost s kariérním růstem na základě pohlaví

Zdroj: Autor

$H_0$  – věk a spokojenost s kariérním růstem jsou nezávislé

$H_1$  – věk a spokojenost s kariérním růstem jsou závislé

**Tab. 29** Test nezávislosti (věk a spokojenost s kariérním růstem)

		Výborné	Dobré	Neuspokojivé	Hrozné	$\Sigma$
18–26 let	Reálné	15	55	37	6	113
	Očekávané	12,15	60,77	34,82	5,26	
27 let a více	Reálné	22	130	69	10	231
	Očekávané	24,85	124,23	71,18	10,74	
$\Sigma$		37	185	106	16	344

Zdroj: Autor

Výsledná  $p$  hodnota po použití funkce CHISQ.TEST se rovná 0,5381752. Výsledná  $p$  hodnota je větší než hladina významnosti  $\alpha = 0,05$  a proto hypotézu  $H_0$  nezmítáme, a věk a spokojenost s kariérním růstem jsou nezávislé.



$H_0$  – odpracované roky a spokojenost s kariérním růstem jsou nezávislé

$H_1$  – odpracované roky a spokojenost s kariérním růstem jsou závislé

Tab. 30 Test nezávislosti (odpracované roky a spokojenost s kariérním růstem)

		Výborné	Dobré	Neuspokojivé	Hrozné	$\Sigma$
5 let a méně	Reálné	15	68	47	6	136
	Očekávané	14,63	73,14	41,91	6,33	
6 let a více	Reálné	22	117	59	10	208
	Očekávané	22,37	111,86	64,09	9,67	
$\Sigma$		81	204	46	13	344

Zdroj: Autor

Vypočtená výsledná  $p$  hodnota je 0,6448916. Výsledná  $p$  hodnota je porovnána s hladinou významnosti  $\alpha = 0,05$ . Výsledná  $p$  hodnota je větší než hladina významnosti  $\alpha$  a proto nezamítáme hypotézu  $H_0$  a platí tedy, že odpracované roky a spokojenost s kariérním růstem jsou nezávislé.

### Stabilita zaměstnání

Zaměstnání na železnici se obecně považuje za stabilní zaměstnání. V dnešní době jsou ale tendence, zejména v regionální železniční dopravě ušetřit na personálu.

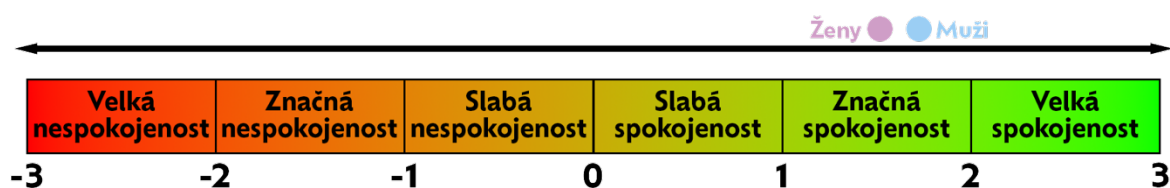
Tato otázka byla zařazena do dotazníku kvůli zjištění, jak stabilitu zaměstnání vnímají respondenti. Cílem otázky bylo zjistit, zda stáří ovlivňuje vnímání stability zaměstnání. Zda respondenti do věku 30 let považují práci za stabilní, nebo věk na vnímání stability zaměstnání nemá vliv. Odpovědi jsou shrnuty dle jednotlivých pohlaví v Tab. 31.

Tab. 31 Počet odpovědí na hodnocení atributu stabilita zaměstnání dle pohlaví

	Výborné	Dobré	Neuspokojivé	Hrozné	$\Sigma$
Muž	89	105	14	3	211
Žena	54	62	13	4	133

Zdroj: Autor

Počty odpovědí byly opět dosazeny do rovnice 2 a vypočteny koeficienty spokojenosti. Koeficient spokojenosti u mužů je 1,65 a u žen 1,50. Obě pohlaví jsou se stabilitou směn značně spokojeni.



Obr. 33 Hodnocení atributu stabilita zaměstnání

Zdroj: Autor

$H_0$  – věk a spokojenost se stabilitou zaměstnání spolu nezávisí

$H_1$  – věk a spokojenost se stabilitou zaměstnání spolu závisí

Tab. 32 Test nezávislosti (věk a spokojenost se stabilitou zaměstnání)

		Výborné	Dobré	Neuspokojivé	Hrozné	$\Sigma$
18–30 let	Reálné	59	47	6	1	113
	Očekávané	46,97	54,86	8,87	2,30	
31 let a více	Reálné	84	120	21	6	231
	Očekávané	96,03	112,14	18,13	4,70	
$\Sigma$		143	167	27	7	344

Zdroj: Autor

Vypočtená výsledná  $p$  hodnota se rovná 0,0330022. Tato hodnota se porovná s hladinou významnosti  $\alpha = 0,05$ . Výsledná  $p$  hodnota je menší než hladina významnosti, a proto hypotézu  $H_0$  zamítáme a přijímáme alternativní hypotézu  $H_1$ , že věk a spokojenost se stabilitou zaměstnání spolu závisí.

### Rozmanitost každé směny

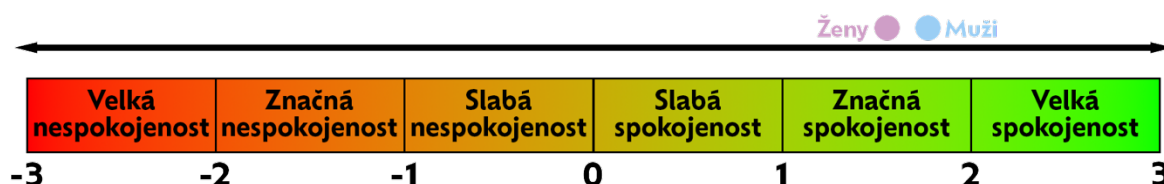
Každá směna je jinak dlouhá a náročná. Brzké nástupy či pozdní konce jsou naprosto běžným jevem v turnusech vlakvedoucích. Během jedné směny může zaměstnanec odjet pouhé 2 vlaky nebo klidně 15 vlaků. Zda odpověď na otázku č. 6 souvisí s názorem na rozmanitost směn je vyhodnoceno testem nezávislosti.

Hodnocení atributu rozmanitost každé směny byla zařazena do dotazníku kvůli zjištění, jak směny vnímají respondenti. Odpovědi jsou vyhodnoceny dle jednotlivých pohlaví v Tab. 33 a odpovědi byly následně dosazeny do rovnice 2 a vypočteny koeficienty spokojenosti s rozmanitostí každé směny, a to u mužů (1,75) a žen (1,60) a byly vyobrazeny na Obr. 34. Muži i ženy jsou s rozmanitostí směn značně spokojeni.

Tab. 33 Počet odpovědí na hodnocení atributu rozmanitost směn dle pohlaví

	Výborné	Dobré	Neuspokojivé	Hrozné	$\Sigma$
Muž	88	115	7	1	211
Žena	53	69	9	2	133

Zdroj: Autor



Obr. 34 Hodnocení atributu rozmanitost každé směny

Zdroj: Autor

$H_0$  – spokojenost s rozmanitostí směn nesouvisí se spokojeností s délkami směn

$H_1$  – spokojenost s rozmanitostí směn souvisí se spokojeností s délkami směn

Pro splnění podmínky 80 % očekávaných odpovědí větších než 5 bylo nutné sloučit odpovědi neuspokojivé a hrozné u otázky na spokojenost s rozmanitostí směn do jedné, aby bylo možné vypočítat výslednou  $p$  hodnotu.

Tab. 34 Test nezávislosti (spokojenost s délkami směn a s rozmanitostí směn)

		Rozmanitost směn			$\Sigma$	
		Výborné	Dobré	Neuspokojivé		
Spokojenost s délkami směn	Výborné	Reálné	25	14	2	41
		Očekávané	16,81	21,93	2,26	
	Dobré	Reálné	71	95	6	172
		Očekávané	70,50	92,00	9,50	
	Neuspokojivé	Reálné	40	69	8	117
		Očekávané	47,96	62,58	6,46	
	Hrozné	Reálné	5	6	3	14
		Očekávané	5,74	7,49	0,77	
$\Sigma$			141	184	19	344

Zdroj: Autor

Podmínka, že 80 % očekávaných početností je větší než 5 je splněna, a proto byla vypočítaná výsledná  $p$  hodnota 0,0078172. Výsledná  $p$  hodnota je menší než hladina významnosti  $\alpha = 0,05$  proto zamítáme hypotézu  $H_0$  a přijímáme alternativní hypotézu  $H_1$ , že spokojenost s rozmanitostí směn souvisí se spokojeností s délkami směn.

### **Chování cestujících**

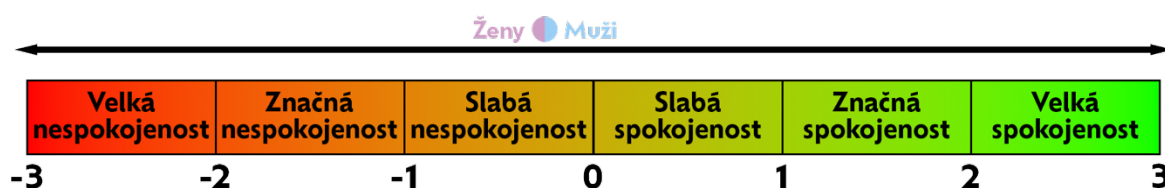
V praxi se často vlakvedoucí setkávají s nepříjemnými cestujícími, kteří si na zaměstnanci dopravce chtějí vybit pouze svou zlost či frustraci. Tito cestující dokážou vlakvedoucímu zkažit náladu na celou směnu. Často se můžeme setkat s cestujícími, kteří vlakvedoucího úplně ignorují a vůbec ho nevnímají jako autoritu.

Z toho důvodu byl tento atribut zařazen i do tohoto dotazníkové šetření, aby bylo jasné, zda tuto situaci vnímají stejně i respondenti z řad zaměstnanců. Otázka byla vyhodnocena dle jednotlivých pohlaví (Tab. 35) a zároveň odpovědi byly dosazeny do rovnice 2 a vypočteny koeficienty u mužů (-0,28) a žen (-0,29). Koeficienty následně jsou znázorněny na škále na Obr. 35. Obě pohlaví jsou s chováním cestujících slabě nespokojena.

**Tab. 35** Počet odpovědí na hodnocení atributu chování cestujících dle pohlaví

	Výborné	Dobré	Neuspokojivé	Hrozné	$\Sigma$
Muž	11	80	94	26	211
Žena	10	46	58	19	133

*Zdroj: Autor*



**Obr. 35** Hodnocení atributu chování cestujících

*Zdroj: Autor*

## Pocit bezpečí ve vlaku

Atribut, který bezprostředně souvisí s atributem chování cestujících, proto testem nezávislosti se bude zkoumat, zda chování cestujících ovlivňuje pocit bezpečí ve vlaku.

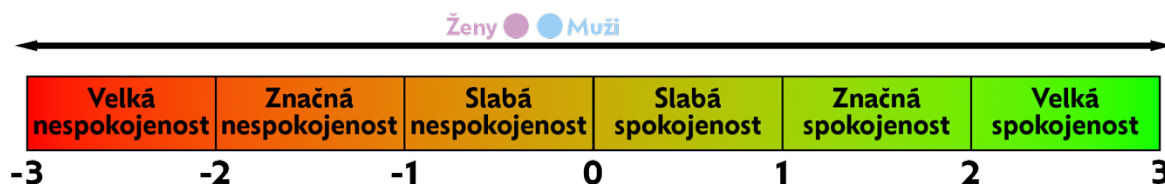
Pocit bezpečí ve vlaku je v dnešní době velice skloňováním tématem. Z poznatků z praxe je každodenně vlakvedoucím vyhrožováno, v některých případech dochází až k fyzickému napadení od cestujících.

Jak pocit bezpečí ve vlaku hodnotí respondenti je shrnuto dle pohlaví v Tab. 36 a zároveň získání odpovědi jsou dosazeny do rovnice 2 pro výpočet koeficientů spokojenosti. Koeficient u mužů je -0,33 a u žen je -0,43. Koeficienty jsou znázorněny na Obr. 36. Obě pohlaví se řadí do slabé nespokojenosti, ale ženy se na vlaku cítí méně bezpečněji než muži.

**Tab. 36** Počet odpovědí na hodnocení atributu pocit bezpečí ve vlaku dle pohlaví

	Výborné	Dobré	Neuspokojivé	Hrozné	$\Sigma$
Muž	11	89	71	40	211
Žena	7	53	44	29	133

Zdroj: Autor



**Obr. 36** Hodnocení atributu pocit bezpečí ve vlaku

Zdroj: Autor

$H_0$  – chování cestujících nemá vliv na pocit bezpečí ve vlaku

$H_1$  – chování cestujících má vliv na pocit bezpečí ve vlaku

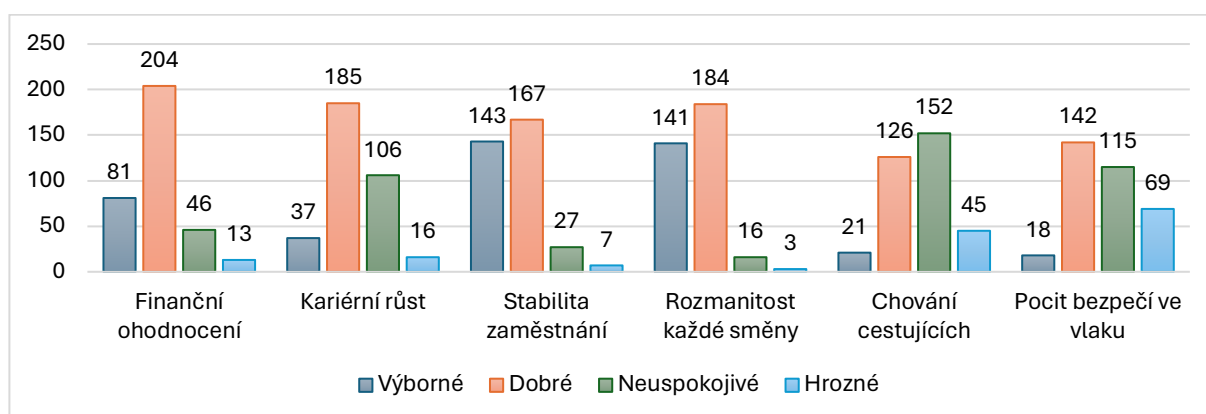
Tab. 37 Test nezávislosti (pocit bezpečí ve vlaku a chování cestujících)

		Chování cestujících			$\Sigma$	
		Výborné	Dobré	Neuspokojivé		
Pocit bezpečí ve vlaku	Výborné	Reálné	5	10	3	18
		Očekávané	1,10	6,59	10,31	
	Dobré	Reálné	14	67	61	142
		Očekávané	8,67	52,01	81,32	
	Neuspokojivé	Reálné	2	31	82	115
		Očekávané	7,02	42,12	65,86	
	Hrozné	Reálné	0	18	51	69
		Očekávané	4,21	25,27	39,51	
$\Sigma$			21	126	197	344

Zdroj: Autor

Výsledná  $p$  hodnota se rovná  $8,90E-10$  tedy je menší než hladina významnosti  $\alpha = 0,05$  proto zamítáme hypotézu  $H_0$  a přijmeme alternativní hypotézu  $H_1$ , že chování cestujících má vliv na pocit bezpečí ve vlaku.

Obr. 37 znázorňuje celkové shrnutí otázky č. 9.



Obr. 37 Grafické shrnutí otázky č.9

Zdroj: Autor

## Otázka č.12 Jaké benefity poskytované zaměstnavatelem využíváte?

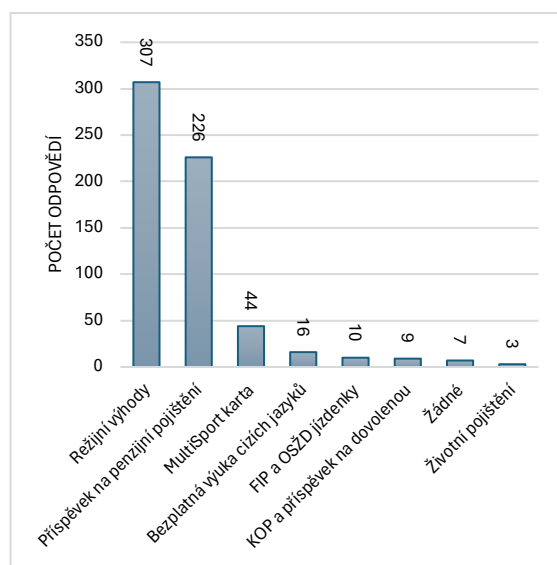
Zaměstnavatelé svým zaměstnancům nabízejí nejrůznější benefity. České dráhy nejsou výjimkou a svým zaměstnancům nabízejí mnoho benefitů. Nerozšířenějším benefitem jsou režijní výhody, které jsou nabízeny jak pro zaměstnance, tak jejich rodinné příslušníky (manžel/ka, registrovaný partner/ka, děti).

Otázka č.12 byla polouzavřená, kde respondenti mohli vybírat ze 4 předdefinovaných možností: režijní výhody, MultiSport karta, bezplatná výuka cizích jazyků, příspěvek na penzijní pojištění. Několik respondentů, co na dotazník odpověděli jsou zaměstnání jen na DPČ, proto nemají nárok na žádné benefity. Pro tyto účely byla možnost odpovědi „jiné“, kde mohli respondenti napsat i ostatní benefity, které využívají. V odpovědi jiné se nejčastěji opakovali odpovědi: zahraniční jízdní výhody FIP a OSŽD, KOP (kondiční pobyty) a příspěvek na dovolenou. Odpovědi jsou shrnuté v Tab. 38 a Obr. 38.

Tab. 38 Odpovědi na otázku č.12

Odpověď	Počet odp.
Režijní výhody	307
MultiSport karta	44
Bezplatná výuka cizích jazyků	16
Příspěvek na penzijní pojištění	226
Žádné	7
FIP a OSŽD jízdenky	10
KOP a příspěvek na dovolenou	9
Životní pojištění	3

Zdroj: Autor



Obr. 38 Grafické znázornění otázky č.12

Zdroj: Autor

Z vyhodnocení výsledků vyplívá, že nejvíce respondentů využívá režijní výhody a příspěvek na penzijní pojištění.

### 3. NÁVRH ZLEPŠENÍ PRACOVNÍCH PODMÍNEK VLAKOVÉHO DOPROVODU

Na základě výsledků dotazníkového šetření a analýze současného stavu pracovních podmínek vlakového doprovodu je zapotřebí navrhnout několik změn, ke zvýšení spokojenosti zaměstnanců.

#### 3.1. Délka směny

Délka směny je individuální záležitostí a většinou záleží na fyzické náročnosti konkrétní směny. Dle aktuální PKS ČD na rok 2024 je stanovena minimální délka směny na 6,5 hodiny. Znění PKS je však v rozporu s odpověďmi z dotazníkového šetření. Pouhé minimum respondentů na otázku odpovědělo, že by si přáli směnu kratší než 7 hodin a 59 minut. Z poznatků z praxe jsou krátké směny mezi zaměstnanci velmi neoblíbené, protože dávají málo hodin do měsíční normy, která je každý měsíc odlišná z důvodu rozdílných délek měsíců. Krátké směny jsou v praxi uplatňovány velmi málo, ale i přes to se několik takto krátkých směny v turnusech může vyskytnout. Z pohledu zaměstnavatele a zejména komandujícího, je těžší náhle obsadit kratší směnu, než směnu o délce 8 hodin a více. Měsíční norma dle PKS je shrnuta v Tab. 39.

Tab. 39 Měsíční norma dle PKS

Počet dní v měsíci	28	29	30	31
Norma	144:00	149:09	154:17	159:26

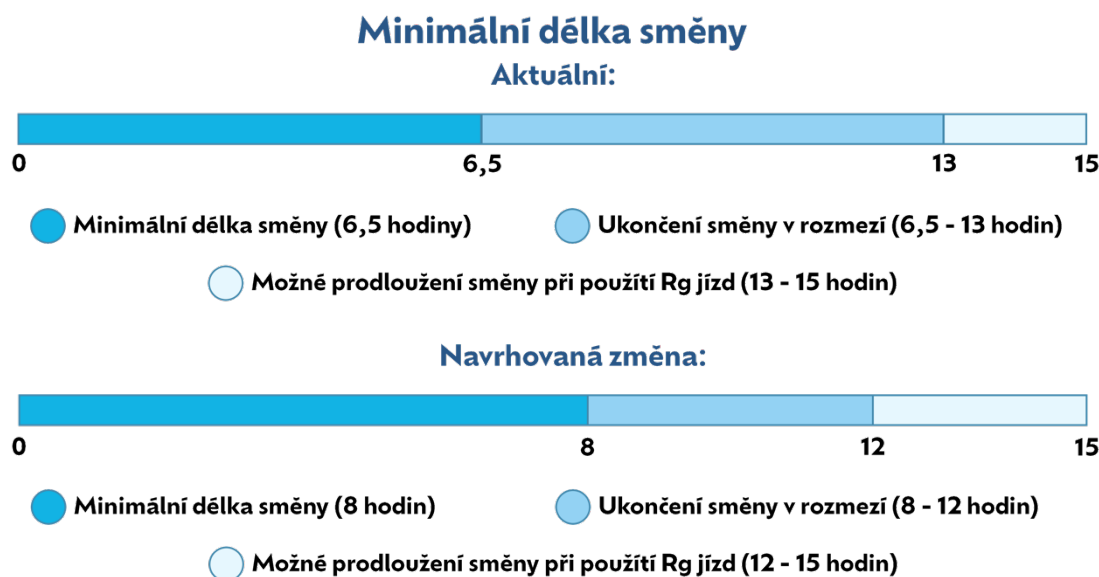
Zdroj: Autor

Respondenti z řad zaměstnanců v dotazníku uvedli, že by byli raději za delší směny, a to především 12hodinové. Odpovědi jsou shrnuté na Obr. 26. V turnusech však nejde z provozních důvodů zajistit, aby každá směna měla 12 hodin. Proto byla navržena změna, která povede ke spokojenosti obou stran.

Pro spokojenější zaměstnance by bylo vhodné minimální délku směny stanovit na 8 hodin. Zaměstnanci by byli jistě spokojenější chodit do práce na 8 hodin než na 6,5 hodiny. Pro zaměstnavatele by tato změna umožnila snadnější obsazování směn a vznikla by tím nižší personální potřeba, protože by byla snaha zaměstnavatele spojovat krátké směny do jedné. Zároveň s tím stanovit maximální délku směny na 12 hodin, s možností prodloužení směny za pomoci Rg jízd až na 15 hodin. S 12 hodinami se v současné době v turnusech uvažuje jako



s maximální, a to díky snazšímu dodržování zákonných odpočinků. Jednalo by se tak jen o úpravu v Zákoníku práce. Navrhovaná změna je znázorněna na Obr. 39.



**Obr. 39** Navrhovaná změna minimální délky směny

*Zdroj: Autor*

Noční směny jsou směny, které zasahují do dvou kalendářních dnů, ale nejsou přerušené odpočinkem na lůžku. Na ideální délku noční směny byla položena otázka č.8, ovšem mezi respondenty došlo k nepochopení otázky a otázka nebyla následně podrobněji vyhodnocována.

Dle poznatků z praxe je těžké naplánovat noční směnu, aby splňovala minimální délku směny dle platné podnikové kolektivní smlouvy a to 9 hodin. Na Obr. 40 je znázorněna směna zasahující do dvou kalendářích dnů uměle prodloužená na 9 hodin, kdy zaměstnanec je placen 100% mzdy, ale zaměstnanec má prostoj, a zaměstnavateli vznikají náklady, na zaměstnance, který není produktivní. Zaměstnanec musí zůstat na pracovišti až do konce pracovní doby.

7. ©								111-113	TS: 7
111	19:55	20:15 A	20:30	21:18 B	21:33	Uměle prodloužení směny na 9 hodin (od 01:15 od 04:55)	0:42	21:33-21:48	
112		22:30 B	22:45	23:08 C	23:22				
113		23:22 C	23:32	23:44 B	23:54		0:17	23:54-00:24	
Rg114		00:41 B	00:41	01:00 A	01:00		0:19		S 70
PKS 9N		01:15 A	01:15	04:55 A	04:55			9:00	

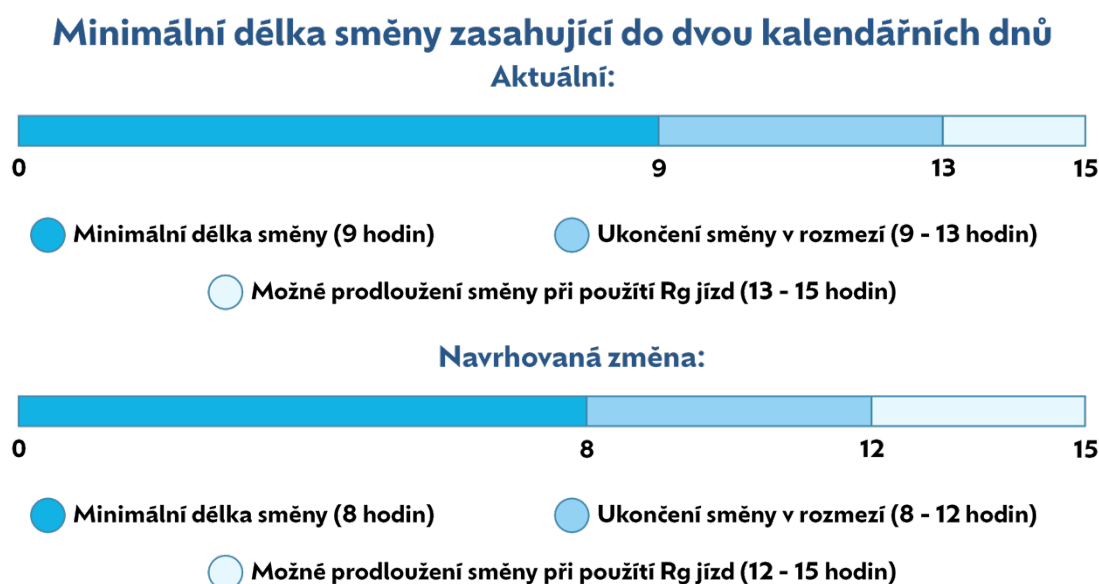
**Obr. 40** Umělé prodloužení směny na 9 hodin

*Zdroj: Turnus vlakových čet – České dráhy; upraveno autorem*

Z obrázku vyplývá, že zaměstnanec přijede do stanice A v 01:00 v noci, ale ukončení směny je až ve 04:55. Tudíž v čase mezi 01:15 až 04:55 (3 hodiny a 40 minut) je zaměstnanec placen

100% mzdy, ale pro zaměstnavatele je neproduktivní. Vzhledem k práci v noci, zaměstnanci náleží navíc příplatky za práci v noci + hodinová časová mzda.

Z hlediska plánování směn je dobré, že je stanovena minimální délka směny zasahující do dvou kalendářních dnů, ale bylo by vhodné sjednotit minimální i maximální délku směny zasahující do dvou kalendářních dnů s jednodenní směnou. Zkrácení minimální délky směny zasahující do dvou kalendářních dnů shodně s navrhovanou změnou u jednodenní směny na 8 hodin by znamenalo zmenšení prostojů zaměstnanců, které jsou jen uměle nataženy kvůli dodržení platné PKS. Zkrácení maximální délka směny zasahující do dvou kalendářních dnů jednotně s navrhovanou změnou u jednodenní směny by znamenalo pro zaměstnance více odpočinku, a zároveň by to přispělo k bezpečnosti provozu. Navrhovaná změna v minimální délce směny je zobrazena na Obr. 41.



Obr. 41 Navrhovaná změna minimální délky směny zasahující do dvou kal. dnů

*Zdroj: Autor*

Minimální délky směn by se měli sjednotit, aby byly stejné pro jednodenní směnu tak i pro směnu zasahující do dvou kalendářních dnů. Minimální délka směny by měla být stanovena na 8 hodin.

### 3.2. Skladba směn a odpočinek mezi dvěma směnami

Odpočinek je z hlediska Zákoníku práce stanoven na 11 hodin, ale odpočinek lze zkrátit až na 8 hodin, a to za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku. Dále může být odpočinek mezi dvěma směnami být v rámci směny, a to na

noclezně, kdy je možné odpočinek zkrátit až na 7 hodin, pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci alespoň 6 hodin odpočinku na lůžku.

Co se týče skladby směn jsou směny skládány s přihlédnutím na dodržování odpočinků mezi dvěma směnami. Ačkoliv mohou být zaměstnanci se skladbou směn nespokojeni má skladba směn mnohdy své opodstatnění. Na Obr. 42 jsou znázorněny 2 směny v turnuse, které jsou za sebou a odpočinek mezi nimi je pouhých 8:09.

9. ⑤										111-117		TS: 8
111	Ⓟ	06:23	06:43	A	06:58	08:04	B	08:09	ϕ			
CH			08:09	B	08:09	08:24	A	08:24		0:15	0:16	
112	Ⓟ		08:40	A	08:50	09:49	B	09:59				09:59-10:44
113			ϕ 10:51	B	11:07	12:04	A	12:04				
114			12:04	A	12:20	13:07	B	13:07				
115			13:07	B	13:15	13:21	A	13:21				
116			13:21	A	13:34	13:40	B	13:40				
117			13:40	B	13:48	14:36	A	14:46				
CH			14:46	A	14:46	15:01	B	15:01		0:15	0:02	
Rg118			15:03	B	15:03	16:05	A	16:05	16:20	1:02		9:57
											153	Kč

### Odpočinek mezi dvěma směnami 8 hodin a 9 minut (16:20-00:29)

10. ⑥										119-122		TS: 8
klíč UVČ		00:29	00:48	A	00:48	00:49	A	00:49				
119			00:49	A	01:04	02:04	B	02:14	02:14	1:48		
místenky proR120		04:02	04:02	B	04:07	04:08	B	04:08				
121			04:08	B	04:23	05:25	A	05:33				
122			05:33	A	05:58	07:03	C	07:03				
odb.Sv122			07:03	C	07:03	07:08	C	07:23			0:21	
Rg123			07:44	C	07:44	08:39	A	08:39	08:54	0:55		6:37
											153	Kč

**Obr. 42** Ukázka minimálního odpočinku v turnuse vlakvedoucích

*Zdroj: Turnus vlakových čet – České dráhy; upraveno autorem*

Z obrázku vyplývá, že pokud by vlak Rg118, kterým zaměstnanec přijede do stanice A měl zpoždění více jak 10 minut, není dodržen zákonný odpočinek mezi dvěma směnami a vlakvedoucí nemůže následující směnu odjet. Pokud by jel na čas je zákonný odpočinek 8 hodin dodržený. Je nutné se na směny podívat jako na celek a to, že zaměstnanec začne první den ráno v 06:23, a skočí v 16:20 a v 00:29 jde opět do práce, zřejmě nedostatečně odpočatý před výkonem práce. Dle poznatků z praxe je taková kombinace dvou směn neoblíbená mezi zaměstnanci a vede k jejich nespokojenosti.

V dotazníku byli respondenti dotázáni na ideální délku odpočinku doma a na noclezně. Nejvíce respondentů by uvítalo odpočinek doma 12 hodin, což je o hodinu více než udává Zákoník práce. Zde žádná navrhovaná změna není potřebná, a pro zaměstnance je dostačující odpočinek 11 hodin, s možnostmi zkrácení za stávajících podmínek.

Odpočinek na noclezně je mezi zaměstnanci neoblíbené, ale bez odpočinku mimo domov nelze sestavit turnusy pro vlakvedoucí. Dle Nařízení vlády 589/2006 Sb. je možné odpočinek na noclezně zkrátit až na 7 hodin, pokud zaměstnavatel zajistí zaměstnanci odpočinek na lůžku po dobu alespoň 6 hodin.

Nejvíce respondentů by na nocležně uvítalo odpočinek shodný jako zkrácený odpočinek mezi dvěma směny a to 8 hodin. Někteří respondenti by uvítali zkrácený odpočinek na nocležně a to 6 hodin, který do konce roku 2021 byl umožněn v Nařízení vlády 589/2006 Sb. Pro spokojenější zaměstnance není nutné upravovat minimální dobu odpočinku a zaměstnanci budou spokojeni, při odpočinku 7 hodin na nocležně.

Co se týče délky odpočinku na nocležně závisí často na kvalitě nocležny. Ačkoliv České dráhy, a.s. a jejich zaměstnanci působí po celé České republice, jsou docela velké odlišnosti v kvalitě nocležen. Nocležny se mohou nacházet v nádražních budovách, které spravuje ČD, případně soukromá osoba, v případě nemožnosti provozovat nocležnu v nádražních budovách je přistoupeno k ubytování v hotelu, či penzionu, kde je kvalita ubytování obecně větší než na obyčejné nocležně. Většina nocležen, kde vlakový doprovod spí mezi dvěma směny je často zastaralá, špinavá a postele jsou nevyhovující bez ložního prádla. Nedostatečný odpočinek mimo domov, zajisté ovlivňuje bezpečnost provozu a spokojenost zaměstnanců. Na Obr. 43 je vlevo nocležna v Havířově, která je bez ložního prádla a obyčejnou postelí a vpravo je nocležna ve Žďárci u Skutče, vybavena ložním prádlem a kvalitnější postelí.



**Obr. 43** Srovnání nocležen

*Zdroj: Facebook – Vlakové doucí ve vlacích CZ, SK (oficiální stránka pro vlakové doucí)*

Pro spokojenější zaměstnance by bylo vhodné, aby všechny nocležny měli srovnatelnou kvalitu a to především, aby nocležny byly vybaveny ložním prádlem a kvalitní postelí, která zaměstnanci poskytne plnohodnotný odpočinek.

Na Obr. 44 je znázorněný odpočinek mezi dvěma směny. U délky odpočinků mezi dvěma směny není nutné pro spokojenější zaměstnance navrhnout změny.

## Odpočinek mezi dvěma směnami



Obr. 44 Odpočinek mezi dvěma směnami

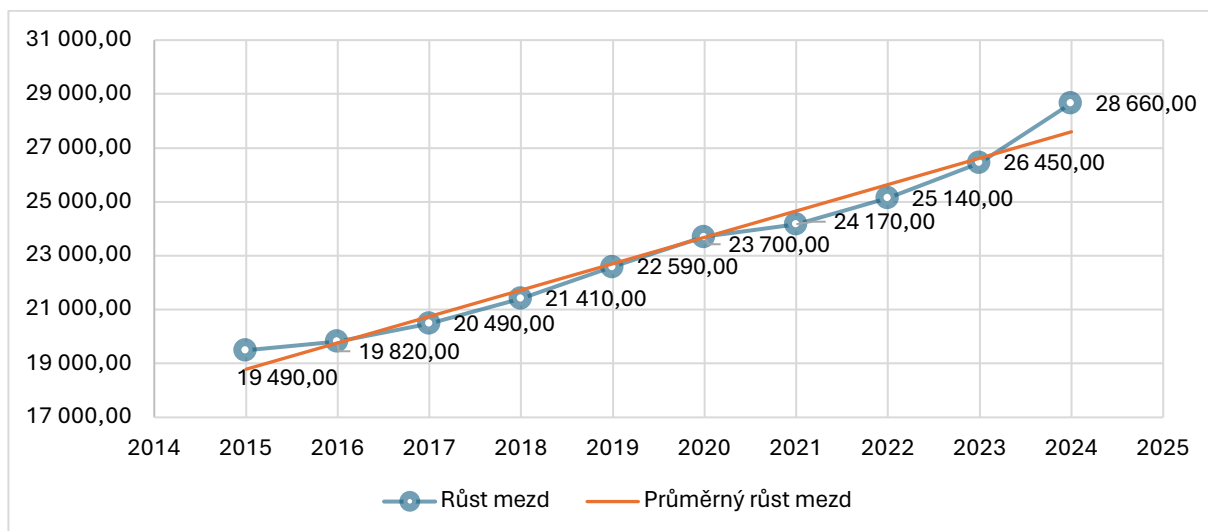
*Zdroj: Autor*

Co se týče samotné skladby směny bylo by vhodné pro spokojenější zaměstnance minimalizovat množství dělených směn, kdy je zaměstnanec placen 50 % průměrného výdělku. Dělené směny jsou mezi zaměstnanci velmi nepopulární, proto by bylo vhodné pro zvýšení spokojenosti zaměstnanců dělené směny při tvorbě turnusů co nejvíce minimalizovat.

### 3.3. Finanční ohodnocení

Finanční ohodnocení je každoročně navyšováno při jednání o nové PKS. Od dubna 2024 došlo ke změně zařazení vlakvedoucích v katalogu prací do tarifního stupně 8, a tím navýšení o 12,4 Kč/hodinu.

Ač v praxi je často slycháváno, že vlakvedoucí jsou s finančním ohodnocením nespokojeni, z výsledků dotazníku vyplývá, že zaměstnanci jsou s finančním ohodnocením značně spokojeni. Vývoj finančního ohodnocení od roku 2015 (vždy k 1.1.) shrnuje Obr. 45.



**Obr. 45** Roční růst mezd

*Zdroj: Autor*

Pro spokojenost zaměstnanců je důležité, aby vývoj růstu mezd byl stejný jako doposud. S přihlédnutím na aktuální inflaci.

Od letošního roku (2024) mají i zaměstnanci pracující na dohodu mimo pracovní poměr placeny příplatky za práci v So a Ne, o svátku a za práci v noci. Co se týče zvýšení spokojenosti těchto zaměstnanců, bylo by vhodné, aby zaměstnancům náležela náhrada odměny z dohody i za dobu dělené směny. Dle předchozí kapitoly je navržena minimalizace dělených směn v turnusech vlakvedoucích, ale i přes to by zaměstnanci pracující na dohodu mimo pracovní poměr měli mít dělenou směnu zaplacenou shodně jako zaměstnanci na HPP a to 50 % průměrného výdělku.

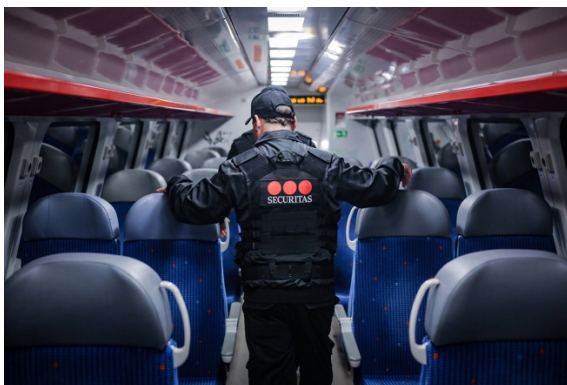
### 3.4. Bezpečnost ve vlaku

Bezpečnost ve vlaku je druhou položkou po chování cestujících, kde celková spokojenost dosahuje záporného koeficientu. Co se týká chování cestujících, to nelze ovlivnit, zatímco pocit bezpečí ve vlaku ano.

V dnešní době nemá vlakvedoucí, vůči cestujícím žádné pravomoci. V minulosti měl vlakvedoucí statut veřejného činitele, v dnešní době dle zákona 40/2009 Sb. se statut veřejného činitele nazývá úřední osoba. Pokud by byl vlakvedoucí, resp. průvodčí považován za úřední osobu měl by větší pravomoci vůči cestujícím a vzrostl by tím jeho respekt.

Pocit bezpečí ve vlaku by se mohl ovlivnit nasazováním pracovníků bezpečnostních agentur na problémové, především noční vlaky. Za poslední rok, těchto bezpečnostních hlídek ve vlacích pomalu roste, a to především v okolí Prahy a ve Středočeském kraji. Dle webu

Železničář jsou bezpečnostní hlídky nápomocné vlakovému doprovodu, při řešení konfliktů s problémovými cestujícími a dohlížejí na bezpečnost ve vlaku.



**Obr. 46** Bezpečnostní hlídka v elektrické jednotce 471 – CityElefant

*Zdroj: seznam.cd.cz*

Pro zvýšení bezpečnosti zaměstnanců, by bylo dobré tyto vlakové hlídky nadále rozšiřovat, a to po celé České republice. Pro zaměstnavatele rozšíření bezpečnostních hlídek bude nákladnou záležitostí, ale potřebnou k udržení bezpečné železniční dopravy. Pro zvýšení bezpečnosti zaměstnanců, by bylo také vhodné jim umožnit nošení pepřových sprejů, pokud by byli řádně proškoleni s jejich používáním. S možností použití pepřových sprejů by zajisté měli mít zaměstnanci možnost absolvovat kurz sebeobrany, který by zaměstnavatel organizoval, či případně dotyčnému zaměstnanci plně uhradil.

V dnešní době trend směřuje ke kamerovým záznamům ve vlacích, případně kamerám, které nosí personál připnuté na sobě. Díky kamerovým záznamům, by se lépe mohli vyhodnocovat incidenty, které vznikají mezi vlakovým doprovodem a cestujícími. U kamerových záznamů, ale záleží, jak by toto opatření bylo zavedeno. Zaměstnanci vlakového personálu už v dnešní době nosí pro výkon svého povolání mnoho věcí, jak v příručním zavazadle (batoh nebo kufr) tak přes ramena během revize jízdních dokladů. Proto kamery připevněné na stejnokroji by vedly k jejich nespokojenosti.

### **3.5. Benefity**

Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že režijní výhody jsou hlavním a nejpoužívanějším benefitem, které zaměstnavatel svým zaměstnancům nabízí. Ač v dnešní době při nástupu soukromých železničních dopravců a zásahů jednotlivých krajů je použití režijních výhod postupně omezováno. I přes to, se režijní výhody dají použít ve většině vlacích, které provozují České dráhy.

Pro udržení režijních výhod jako velkého benefitu pro své zaměstnance by bylo zajisté učinit takové kroky, aby režijní výhody platili u všech dopravců, provozující osobní železniční dopravu v České republice, a to i ve všech krajích bez výjimky. Pro mnoho zaměstnanců, kteří necestují na delší vzdálenosti a jen v rámci kraje, kde neplatí obyčejné režijní výhody Českých drah se již nevyplatí zakupovat novou prolongaci režijních výhod.

Na benefity, které zaměstnavatel poskytuje mají nárok jen zaměstnanci, kteří jsou zaměstnání na HPP. Co se týká zaměstnanců zaměstnaných na DPČ, ti nemají nárok na žádné benefity. Tento systém je poměrně nespravedlivým a znevýhodňuje zaměstnance zaměstnané na DPČ. Je samozřejmé, že zaměstnanci pracující na DPČ nebudou mít nárok na příspěvek na penzijní připojištění, případně příspěvek na dovolenou. Tito zaměstnanci by, ale měli mít nárok alespoň na největší benefit, a to režijní výhody, pokud by splnili jasně dané podmínky a jejich stanovení by bylo předmětem diskusí. Na režijní výhody by například mohli mít nárok zaměstnanci, kteří jsou zaměstnání na DPČ déle než 1 rok a každý rok by museli odpracovat alespoň 300 hodin. Tímto by byli zaměstnanci pracující na dohody mimo pracovní poměr více k práci motivováni a tento benefit by vedl k jejich spokojenosti.

### **3.6. Stabilita zaměstnání**

V dnešní době (2024) jsou na provozování železniční dopravy vypisovány veřejné soutěže vyhlášené ministerstvem dopravy u dálkové dopravy nebo krajem u regionální dopravy. Díky vypisování veřejných soutěží, se do soutěží může přihlásit jakýkoliv dopravce provozující železniční osobní dopravu. Vzhledem k možnosti, že soutěž vyhraje jiný dopravce, než stávající ztrácejí zaměstnanci, jistotu a stabilitu u aktuálního zaměstnavatele.

Aktuálním příkladem, je společnost RegioJet, která v loňském roce (2023) vyhrála soutěž v Ústeckém kraji, a tak kompletně nahradí vlaky Českých drah, které tam budou jezdit do prosince 2026. Díky tomu, že veškerá regionální doprava v Ústeckém kraji bude provozována dopravcem RegioJet, a zaměstnanci Českých drah, zejména vlakvedoucí a pokladní se aktuálně potýkají s obavou, co je od prosince 2026 čeká. Pro udržení zaměstnanců se České dráhy snaží dělat maximum, a zaměstnancům bylo, případně bude nabídnuto přeložení např. do Středočeského kraje, kde se aktuálně potýkají s nedostatkem personálu. Ovšem dojíždění zaměstnanců, a tím větší čas strávený v práci by nejspíše vedl k jejich nespokojenosti. Proto je pravděpodobné, že někteří zaměstnanci, přejdou právě pod nového dopravce RegioJet.

Dalším problémem, kdy zaměstnanci ztrácejí stabilitu zaměstnání je rušení vlakového personálu a nahrazování samoobslužným odbavením. Aktuálně se tato situace děje



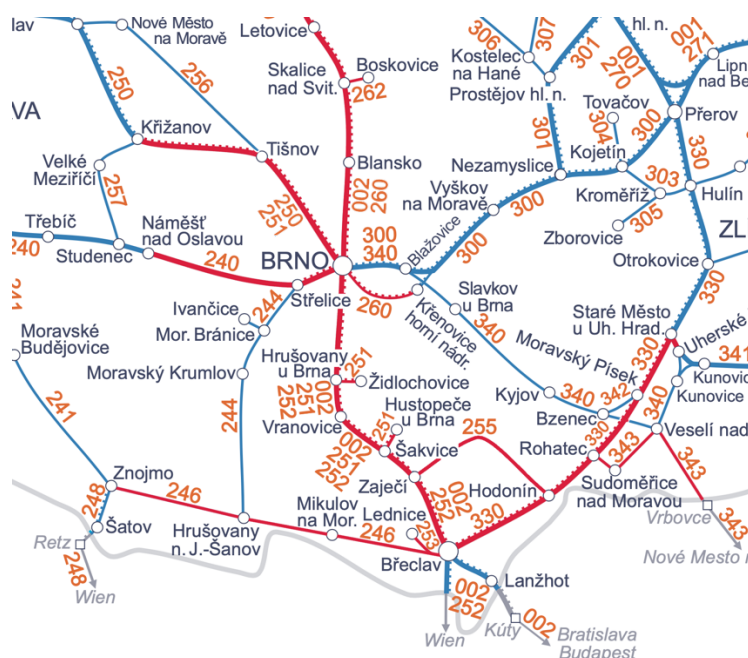
v Jihomoravském kraji. Dopravu v Jihomoravském kraji koordinuje společnost KORDIS JMK, spol. s r.o.



Obr. 47 Logo společnosti KORDIS JMK

Zdroj: idsjmk.cz

Dle webu zdopravy.cz by k rušení vlakvedoucích a pokladních mělo dojít od prosince letošního (2024) roku. Společnost KORDIS argumentuje, že díky ušetřeným penězům, navýší množství spojů, aby železniční doprava konkurovala silniční individuální dopravě. Místo vlakvedoucích se ve vlacích budou pohybovat revizoři, které kraj bude muset přijmout. Jízdenky se přestanou prodávat ve všech stanicích kromě Brna hl.n., kde pokladna bude i nadále zachována. Na Obr. 48 jsou červenou barvou zvýrazněné tratě, kde od prosince 2024 přestanou jezdit vlakvedoucí v regionální dopravě.



Obr. 48 Rušení vlakvedoucích na linkách v Jihomoravském kraji

Zdroj: <https://provoz.spravazeleznice.cz/Portal/>, upraveno autorem

Proti rozhodnutí kraje, se ohradili samotní zaměstnanci pomocí petice na webu e-petice.cz s názvem PETICE PRO ZACHOVÁNÍ PROVOZNÍCH ZAMĚSTNANCŮ ČD, a.s. (vlaky Moravia) kdy dle popisu petice zásadně nesouhlasí s rušením provozních

zaměstnanců Českých drah. Dle jejich názoru je rušení vlakvedoucích špatným krokem, kdy vlakvedoucí se starají o bezpečnost a pohodlí cestujících, dohlížejí, aby cestující záměrně nepoškozovali majetek, a vlakvedoucí jsou nápomocni při mimořádných událostech. Je tedy naprosto nepřijatelné, aby strojvedoucí navíc hlídal a dohlížel na tyto věci, které by mohli ohrozit bezpečnost železniční dopravy. Petice také zásadně nesouhlasí s rušením pokladen, které poskytují cestujícím informace při cestování, a řeší i další věci jako je prodej návazných jízdenek a místenek, ztráty a nálezy a mnoho dalšího. Zůstanou jen kontaktní místa společnosti IDS JMK, které budou cestujícím poskytovat dostatečnou podporu a informace o cestování po Jihomoravském kraji.

Stejně jako v prvním případě v Ústeckém kraji se České dráhy snaží dělat maximum pro zachování personálu. Věc v Jihomoravském kraji se aktuálně řeší i s Drážním úřadem, který by měl vydat jednoznačné stanovisko, zda se doopravdy může vlakový personál rušit. S rušením personálu nesouhlasí ani odborové organizace působící u Českých drah. Dle rozhovoru se zaměstnanci, kterých se toto rušení dotkne jim bylo nabídnuto místo revizora (Obr. 49) ve společnosti KORDIS, ale za mnohem menší mzdu, než aktuálně pobírají u Českých drah. Bohužel všichni zaměstnanci aktuálně žijí ve velké nejistotě, co se od prosince stane.



**Obr. 49** Odznak revizora KORDIS JMK

*Zdroj: idsjmk.cz*

## ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo zanalyzovat pracovní podmínky vlakvedoucích u národního dopravce České dráhy, a.s. a navrhnout jejich zlepšení, které by vedlo k větší spokojenosti zaměstnanců.

V první kapitole práce byl analyzován současný stav z pohledu právních předpisů, kterými se musí dopravci řídit. Jednalo se především o zákoník práce (zákon 262/2006 Sb.) a nařízení vlády 589/2006 Sb. Tyto právní předpisy byly aplikovány na železniční dopravu. V první kapitole byla taktéž zanalyzována podniková kolektivní smlouva, která je sjednána u dopravce České dráhy a.s.

V druhé kapitole bakalářské práce byly analyzovány pracovní podmínky vlakového doprovodu za pomoci dotazníkového šetření, které zaměstnanci mohli vyplnit buďto elektronicky nebo zaměstnanci spadající pod příděl služby Pardubice papírově. Otázky v dotazníkovém šetření byly zaměřeny na spokojenost s pracovními podmínkami u Českých drah. Na dotazník odpovědělo celkem 344 respondentů z toho 211 mužů a 133 žen. Výsledkem jsou tabulky a grafické zpracování jednotlivých odpovědí na otázky a u určitých otázek byla zkoumána i závislost na jinou odpověď za pomoci testu nezávislosti.

V poslední třetí kapitole bakalářské práce byly navrženy konkrétní změny na základě odpovědí z dotazníkového šetření na zvýšení spokojenosti s pracovními podmínkami vlakového doprovodu. Na základě výsledků dotazníku byla navržena změna u prodloužení délky jednodenní směny z 6,5 hodiny na 8 hodin a zároveň s tím zkrácení minimální délky směny zasahující do dvou po sobě jdoucích kalendářních dnů shodně na 8 hodin. Dále byly navrženy změny v odpočinku mimo domov, a to především na jednotné vybavení nocležen. Bylo také konstatováno, dodržení stávajícího růstu mezd pro spokojenost zaměstnanců a navrženo placení dělených směn u zaměstnanců pracujících na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pro zvýšení bezpečnosti zaměstnanců bylo navrženo zvýšení bezpečnostních hlídek, případně vybavení zaměstnanců vlakového doprovodu pepřovými spreji či kurzy sebeobrany. Co se týče benefitů bylo by vhodné zaměstnancům pracujícím na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr poskytnout režijní výhody za předem daných podmínek, které budou tématem diskuse. V poslední podkapitole je popisována aktuální obava zaměstnanců o budoucnost práce u Českých drah, a to z důvodu změny dopravce nebo rušení vlakového personálu.

## POUŽITÁ LITERATURA

*České dráhy nasazují více než tři desítky hlídek ve středních Čechách.* Online. Železničář. 2024. Dostupné z: <https://seznam.cd.cz/zeleznicar/hlavni-zpravy/ceske-drahy-nasazuji-vice-nez-tri-desitky-hlidek-ve-strednich-cechach/-36177/>. [cit. 2024-05-06].

*České dráhy posilují bezpečnost v příměstských vlacích.* Online. Železničář. 2023. Dostupné z: <https://seznam.cd.cz/zeleznicar/zpravodajstvi/ceske-drahy-posiluji-bezpecnost-v-primestskych-vlacich/-34897/>. [cit. 2024-05-06].

*České dráhy udávají směr genderové politiky. Nejen na železnici.* Online. Deník.cz. 2018. Dostupné z: <https://www.denik.cz/spolecnost/ceske-drahy-udavaji-smer-genderove-politiky-nejen-na-zeleznici-20180105.html>. [cit. 2024-03-28].

*Integrovaný dopravní systém Jihomoravského kraje – IDS JMK.* Online. B.r. Dostupné z: <https://www.idsjmk.cz/index>. [cit. 2024-05-06].

*Jak motivovat zaměstnance, aby prosperovala celá firma?* Online. Oapraha.cz. B.r. Dostupné z: <https://www.oapraha.cz/blog/jak-motivovat-zamestnance-aby-prosperovala-cela-firma>. [cit. 2024-03-25].

KOLLÁRIK, Teodor; FISCHER, Daniel a RACSKO, Zoltán. *Psychologické aspekty pracovnej spokojnosti.* Online. Bratislava: Psychodiagnostické a didaktické testy, 1979. Dostupné z: <https://dikda.snk.sk/uuid/uuid:aa1df36e-c956-435d-82fa-b3848f8435c3>. [cit. 2024-03-25].

KOLLÁRIK, Teodor. *Spokojnosť v práci.* Online. Bratislava: Práca, 1986. Dostupné z: <https://dikda.snk.sk/uuid/uuid:d4a59e6b-a438-4251-a453-4367e8bd07f9>. [cit. 2024-03-25].

*Medián.* Online. Matematika.cz. B.r. Dostupné z: <https://www.matematika.cz/median/>. [cit. 2024-03-30].

Nařízení č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-02-01]. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

*PETICE PRO ZACHOVÁNÍ PROVOZNÍCH ZAMĚSTNANCŮ ČD, a.s. (vlaky Moravia).* Online. PETICE PRO ZACHOVÁNÍ PROVOZNÍCH ZAMĚSTNANCŮ ČD, a.s. (vlaky Moravia). 2024. Dostupné z: <https://e-petice.cz/petitions/petice-pro-zachovani-provoznich-zamestnancu-cd-a-s-vlakymoravia-.html>. [cit. 2024-05-06].

*Proč rušíme vlakvedoucí a pokladny. KORDIS JMK vysvětluje zásadní změny ve veřejné dopravě.* Online. SŮRA, Jan. Zdopravy.cz. 2024. Dostupné z: <https://zdopravy.cz/diky-usetrenym-penezum-za-personal-bude-jezdit-vice-spoju-vysvetluje-kordis-jmk-konec-vlakvedoucich->

202118/?\_zn=aWQ9NjM4OTc0MDcxOTI0MzIxNzA5OXx0PTE2ODI1MDIyNzcuODgyfHRIPTe3MTMzNTkzNTYuMzM5fGM9ODFDREIxQUZFRTU2RTg2Qzc2RTZGMDFDRjhCODRCM0I%3D. [cit. 2024-05-06].

Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě. In: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32005L0047>. 2005.

Statistická ročenka Skupiny České dráhy za rok 2022. 2023.

*Stravování zaměstnanců.* Online. Státní úřad inspekce práce. 2021. Dostupné z: [https://www.suip.cz/vsechny-clanky/-/asset\\_publisher/BwIpyjT9IXe0/content/id/82797](https://www.suip.cz/vsechny-clanky/-/asset_publisher/BwIpyjT9IXe0/content/id/82797). [cit. 2024-01-17].

*Teorie motivace podle Maslowa.* Online. Mentem.cz. 2018. Dostupné z: <https://www.mentem.cz/blog/teorie-motivace/>. [cit. 2024-03-25].

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-02-01]. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-02-01]. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-05-06]. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

## SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA A: Dotazník .....	79
---------------------------	----

# PŘÍLOHA A: Dotazník

## Dotazník k bakalářské práci

Vážené kolegyně, vážení kolegové,  
tímto bych Vás rád požádal o vyplnění mého dotazníku, týkající se spokojenosti s pracovními podmínkami při práci vlakvedoucího u Českých drah. Výsledky dotazníku budou sloužit pro vypracování mé bakalářské práce na Dopravní fakultě Jana Pernera v Pardubicích. Dotazník je anonymní a jeho vyplnění Vám zabere pár minut Vašeho času.

Děkuji Vám za vyplnění dotazníku.  
Ondřej Plánský

---

### 1. Jaké je Vaše pohlaví?

*(jedna možná odpověď)*

Muž

Žena

Jiné

### 2. Jaký je Váš věk?

\_\_\_\_\_

### 3. Proč jste se rozhodl/a pro práci vlakvedoucího/průvodčího?

*(jedna možná odpověď)*

Splnění dětského snu

Dobrá reputace Českých drah

Pokračování rodinné tradice

Finanční ohodnocení

Jiné: \_\_\_\_\_

### 4. Kolik let pracujete u Českých drah?

\_\_\_\_\_

### 5. Pracoval/a jste před prací u Českých drah i u jiného dopravce?

*(jedna možná odpověď)*

Ano

Ne

### 6. Jak jste spokojen/a s délkou pracovních směn?

Velmi spokojen

Spíše spokojen

Spíše nespokojen

Velmi nespokojen

Dotazník pokračuje na druhé straně.

### 7. Jaká je pro Vás ideální délka pracovní směny?

Odpověď uvádějte v hodinách (např.: odpověď "10" znamená délka směny 10 hodin)

---

### 8. Jaká je pro Vás ideální délka noční směny?

Vysvětlení: noční směna zasahuje do dvou kalendářních dnů; noční doba je oficiálně od 22:00 do 6:00.

Odpověď uvádějte v hodinách (např.: odpověď "10" znamená délka směny 10 hodin)

---

### 9. Jaký minimální odpočinek doma mezi dvěma směnami by byl pro Vás vyhovující?

Odpověď uvádějte v hodinách (např.: odpověď "10" znamená délka směny 10 hodin)

---

### 10. Jaký minimální odpočinek na nocležně mezi dvěma směnami by byl pro Vás vyhovující?

Odpověď uvádějte v hodinách (např.: odpověď "10" znamená délka směny 10 hodin)

---

### 11. Jak hodnotíte následující atributy Vaší práce u Českých drah?

	Výborné	Dobré	Neuspokojivé	Hrozné
Finanční ohodnocení	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kariérní růst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stabilita zaměstnání	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rozmanitost každé směny	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Chování cestujících	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pocit bezpečí ve vlacích	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 12. Jaké benefity poskytované zaměstnavatelem využíváte?

(možno více odpovědí)

- Režijní výhody  Bezplatná výuka cizích jazyků
- MultiSport karta  Příspěvek na penzijní pojištění
- Jiné: \_\_\_\_\_

Děkuji Vám, že jste si našli čas na vyplnění tohoto dotazníku. Vaše odpovědi jsou pro mou bakalářskou práci nepostradatelné a v bakalářské práci budou zajisté využity.