# Krátký a dlouhý týden @ @ případová studie

Hostovka jak název napovídá je v zásadě určena hostům nebo těm kteří se sofistikovanými hosty chtějí stát. Při této snaze se ale nevyhneme nutnosti porozumět tomu jak některé věci v tom našem pohostinství fungují.

## Historie

Nebudu se opakovat v tom, že naše české pohostinství bylo, až do doby gastronomického temna po roce 1948, na velmi vysoké úrovni i v porovnání s některými zeměmi s vyspělým pohostinstvím a cestovním ruchem.

Tehdejší české pohostinství se vyznačovalo vysokou odborností zaměstnanců kteří byli připraveni tvrdě pracovat v době kdy lidé v některých jiných profesích odpočívali nebo jinak relaxovali, to je o večerech nedělích, o svátcích apod.

Dvanácti nebo šestnáctihodinové směny nebyly nic neobvyklého a práce bez volna po dobu celé letní nebo zimní sezony byla běžným úkazem, a někteří "sezónní pracovníci" se na takovou práci dokonce specializovali protože jim to vyhovovalo a protože to měli rádi.

Vše pro člověka – to je heslo které, pokud jste starší, jste za socialismu slyšeli od rána do večera, ale čo bolo, to bolo. Není to z mé hlavy, ale dnes není tajemstvím, že za socialismu se mnoho lidí, a to ne jen v pohostinství, odnaučilo pracovat.

Lidé se naučili hledat spíše zaměstnání a postavení než práci, které se vyhýbali jako čert kříži. Ono se o tom sice nahlas nemluví, ale práce, na kterou najednou všichni měli právo, byla spíše za trest než požitkem.

Já vím, že mně hned někdo hned chytne za slovo a tak musím rychle dodat, že byly výjimky a také že se nedá říci, že ne vše co se za socialismu v pohostinství dělalo bylo tak špatné že by se to mělo nějak radikálně měnit.

## Efektivita systému

Někdo by mě musel přesvědčit o opaku, ale já se domnívám, že tento systém, který má kořeny v ruských sútkách, nemůže vyhovovat ani některým zaměstnancům natožpak zaměstnavatelům nebo hostům.

Mimo to vás mohu ubezpečit, že možná jen mimo Ruska, se s tímto systémem v mezinárodním pohostinství nikde nesetkáte a přesto kvalita jídel a služby jsou mnohdy lepší než u nás a tak si kladu otázku, čím to je.

Nakonec když se to tak vezme, tak v Česku jen velmi málo zaměstnanců a provozovatelů pohostinství ví jak tento systém vlastně funguje a jaké jsou jeho výhody a nevýhody.

Tudíž pokud si někdy jako hosté myslíte, že věci nejsou jak mají být, tak se zamyslete nad tím, jestli to není právě díky těm dlouhým a krátkým týdnům. Ptal jsem se na to totiž několika mých českých kolegů, ale jen někteří mi dali vyčerpávající odpověď a proto dvě ty odpovědi vám přikládám k zamyšlení.

### Odpověď č. 1

Ahoj Miku, systém krátký a dlouhý týden spočívá v tom, že pracovníci pracují v dlouhých a krátkých směnách, a to tak, že v jednom kalendářním týdnu mají pět pracovních dnů a dva dny volna a v následujícím týdnu je to obráceně – tedy dva pracovní dny a pět dní volna.

Vzhledem k oblíbenosti víkendu to v praxi vypadá nejčastěji tak, ze se pracuje v rytmu:

* **Pondělí, Úterý**
  + Práce
* **Středa, Čtvrtek**
  + Volno
* **Pátek, Sobota, Neděle**
  + Práce
* **Pondělí, Úterý**
  + volno
* **Středa, Čtvrtek**
  + Práce
* **Pátek, Sobota, Neděle**
  + Volno

Moji dva provozní kdysi pracovali tak, ze jeden z nich pracoval vždy v pondělí a v úterý, druhý z nich vždycky ve středu a ve čtvrtek a o víkendu se střídali. Výhodu to mělo tu, že měli každý druhý týden pět dnů volno v jednom kuse.

Nevýhodu to mělo tu, ze každý druhý týden pět dni v kuse pracovali, takže už toho měli plné zuby a na kvalitě jejich práce se to bohužel projevovalo, takže jsem to nakonec zatrhnul. Takže to nakonec vypadalo takto:

* **Pondělí, Úterý**
  + Volno
* **Středa, Čtvrtek, Pátek, Sobota, Neděle**
  + Práce
* **Pondělí, Úterý**
  + volno
* **Středa, Čtvrtek**
  + Práce
* **Pátek, Sobota, Neděle (a Pondělí, Úterý)**
  + Volno

Ten druhý to měl podobné, ale vždy v pondělí a v úterý pracoval a volno měl vždy ve středu a ve čtvrtek.

Při dvanácti hodinových směnách za dva týdny člověk odpracuje prakticky stejný počet hodin, jako při pětidenním pracovním týdnu a 8,5 hodinách denně. Hodin stejně, ale pracovních dni méně, volných dni více.

Tento systém může dokonce být legální, pokud na příslušných úřadech nahlásíš, že u tebe zaměstnanci takovýmto způsobem pracují. Oficiálně vsak to nejde když máš otevírací dobu delší než 12 hodin (jako například já v jedné mé restauraci, kde je otvírací doba od 11 do 23:30).

Podle Zákoníku práce totiž musí byt mezi koncem jedné a začátkem druhé směny nejméně 12 hodin na odpočinek. A to nemluvím o tom, že by měli zaměstnanci přijít do práce dříve a samozřejmě nemohou odejít přesně ve chvíli, kdy je oficiální konec otvírací doby.

V hospodách, kde mají otevřeno třeba od 8 hodin ráno až do půlnoci to řeší všelijak. Buďto mají směny, které se střídají během dne (raní / odpoledni) nebo také dělají v systému krátký / dlouhý týden, ovšem se strašně dlouhými směnami. Na zákoníky se kašle – buď to budeš dělat takhle a nebo jdi jinam.

### Odpověď č. 2

Ahoj Mike! Tak u nás to funguje ve většině případů opravdu systémem „krátký a dlouhý týden“.

* **Krátký týden**
* Směna ve středu a ve čtvrtek (2 dny)
* **Dlouhý týden**
* Směna v pondělí a úterý a pak následuje víkend – pátek, sobota a neděle (5 dnů).

A tak se to pořád dokola střídá. Samozřejmě další věcí jsou odpracované hodiny! Náš zákoník práce, tuším, neumožňuje delší směny než 12 hodin (a i tyto pouze za určitých podmínek), takže jedna věc jsou hodiny skutečně odpracované a druhá věc hodiny evidované…

Takže v konečném součtu za daný měsíc musí být oficiálně vykázané pouze hodiny dle zákonem daného počtu pracovních hodin v tom kterém měsíci a maximálně 30 hodin přesčas za měsíc!

Všechny ostatní odpracované hodiny ti buď zaměstnavatel zaplatí „jinak“ (hotově nebo formou prémie či mimořádné odměny atd.) nebo prostě nezaplatí vůbec ...

V případě, jak ty uvádíš (a je to tak i tady na hotelu), je nutné oficiálně uvádět odpracované hodiny, viz výše, tedy maximálně 12h směna, pak musí nastoupit někdo jiný nebo se musí vymyslet tzv. trhačky. Tzn., že ráno přijde 1 osoba, pracuje třeba jenom „do obědů“ a přichází další osoba(y), která pracují „do konce“ a k ní se třeba na večeře opět vrátí ta ranní směna atd.

Ovšem nedělej si iluzi, dle zákoníku práce se pracuje opravdu málokde a naprostá většina fyzických osob (majitelů a provozovatelů) se prostě se zaměstnanci dohodne bez ohledu na délku směny!

## Závěr

Já vím, že se najdou i tací kteří řeknou, abych se do toho nemíchal protože mi do toho nic není. Totiž sama vláda, lépe řečeno příslušné úřady si s tím nevědí rady a tak by se tomu měl dát volný průběh.

Jak ale víte, tak já jsem samozvaným zástupcem té největší skupiny lidí kteří se na pohostinství podílí a to jsou hosté a byl bych velký pokrytec kdybych neupozornil na skutečnosti které podle mě tomu českému pohostinství škodí.

Je možné, že tento nový způsob rozpisu směn je používán v Česku i v jiných oborech, ale já ničemu jinému než pohostinství nerozumím, a tak mohu vyslovit jen můj názor a sice, že upadající pracovní morálce, špatné kvalitě jídel, nápojů a služeb, a nízké produktivitě můžeme děkovat i těm krátkým a dlouhým týdnům.

* **Pracovní morálka**
* Jak můžete očekávat nějakou pracovní morálku od někoho kdo je díky dlouhé pracovní době nepředstavitelně unavený a nemyslí na nic jiného než aby již měl třeba až pět dní volna ve kterých by si „odpočinul“.
* **Kvalita jídel a nápojů**
* Některá jídla a nápoje vyžadují přípravu jako je například marinování apod., ale jak můžete očekávat dobrou kvalitu jídel která dokončoval úplně někdo jiný než kdo tato jídla začal.
* **Produktivita**
* Jak můžete očekávat nějakou mimořádnou produktivitu od zaměstnance který je po několika hodinách práce natolik unavený že ho vlastně jeho práce ani nezajímá.
* **Výhoda pro zaměstnance**
* Takovému nesmyslu jako: „Vše pro člověka“, přeci nemůžete věřit. Výhoda krátkých a dlouhých týdnů může být jen pro zaměstnance kteří vědí jak ten volný čas využít.
* Totiž jak řečeno, jsou takoví, kteří v té době volna určeného k odpočinku, jdou někam pracovat „za hotové“, přičemž musí zřejmě odvést lepší výkon než v jejich stálém zaměstnání do kterého se pak vrátí ještě více unavení než před tím.

U mladých zaměstnanců tyto velké mezery mezi prací způsobují, že díky přerušené kontinuitě práce a tréninku zapomenou to co se dosud naučili, čímž se zcela vytrácí zájem a dochází k apatii. Nejsem dostatečně fundovaný abych mohl poukázat na celou řadu dalších důvodů pro které tyto krátké a dlouhé týdny jsou proti zdravému rozumu a proto by mě o jejich výhodě musel přesvědčit některý z odborníků.

Výše uvedené příspěvky mně přesvědčily jen o tom, že mimo samotné provozovatele pohostinství jsou nejvíce škodní hosté a proto jsem se s vámi jako se studenty Hostovky musel o ně podělit.

Teď, po tom, kdy jsem se dozvěděl jak ty dlouhé a krátké týdny fungují, se také neostýchám říci, že jsou tou největší brzdou rozvoje a zkvalitnění českého pohostinství.