

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

**Právní úprava pracovní doby a její úprava u
konkrétního subjektu**

Bc. Michal Vlach

© 2017 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Michal Vlach

Podnikání a administrativa

Název práce

Právní úprava pracovní doby a její analýza u konkrétního subjektu

Název anglicky

Legislation of working hours and its analysis of specific subject

Cíle práce

Cílem diplomové práce

- je zjistit, zda ve sledované společnosti je problematika pracovní doby, jako rozvržení, sledování docházky, dodržování ap. v souladu s legislativou
- zda plánovaná změna docházkového systému bude pro zaměstnance i zaměstnavatele přínosem
- zda legislativa na sledovaném úseku je dostatečná a zda by bylo na místě navrhnout změny a úpravy příslušné legislativy.

Metodika

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část.

Teoretická část bude zpracována na základě charakteristiky a popisu základních pojmů z oblasti pracovního práva, které byly získány z legislativy a sekundárních zdrojů, zejména odborné literatury, oficiálních dokumentů a elektronických zdrojů, zvl. státní správy.

Praktická část bude zpracována na základě dat získaných v konkrétní společnosti, jejich analýzy a zhodnocení. Diplomová práce je zakončena shrnutím výsledků a jejich vyhodnocením.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

zákoník práce, pracovní doba, zaměstnavatel, zaměstnanec, přesčas, pohotovost, dovolená, překážky v práci, evidence pracovní doby, pracovní kázeň

Doporučené zdroje informací

1. zák.č. 262/2006 Sb., zákoník práce
2. zák. č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
3. Andraščíková M. a kol.; Zákoník práce(...) a další související předpisy s komentářem, ANAG 2016. ISBN 978-80-7263-992-2
4. Doležilek J. Vysokajová M. et. al Zákoník práce –KOMENTÁŘ, 5. aktualizované vydání, Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7
5. Gogová R. a kol. Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů , ANAG 2012. ISBN 978-80-7263-759-1
6. Janečková E. Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce. Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-518-4
7. Další zdroje: judikatura soudů, servery státní správy,justice.cz, epravo.cz aj.

Předběžný termín obhajoby

2016/17 LS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Eva Kadlecová

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 14. 11. 2016

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 14. 11. 2016

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 18. 03. 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Právní úprava pracovní doby a její analýza u konkrétního subjektu" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29.3.2017

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval JUDr. Evě Kadlecové, vedoucí mé diplomové práce, za odborné vedení, pomoc a zejména trpělivost při tvorbě této práce. Rád bych také poděkoval svým kolegům za spolupráci a umožnění tvorby této práce. A v neposlední řadě své rodině a přátelům za podporu a motivaci ke zpracování této práce.

Právní úprava pracovní doby a její úprava u konkrétního subjektu

Souhrn

Tato práce je zaměřena na vymezení pojmu pracovní doba. V teoretické části je analyzována pracovní doba dle právních předpisů, zejména zákoníku práce. Podrobně jsou rozebírány její jednotlivé instituty, jako je např. délka, rozvržení pracovní doby, práce přesčas, pracovní pohotovost atd. Vůči pracovní době jsou vymezeny pojmy pracovní přestávka a doba odpočinku. Zvláštní prostor je věnován definování zákonné povinnosti evidence pracovní doby a jejímu vymezení vůči evidenci docházky. Každý institut pracovní doby je rozebírán na teoretické rovině a jsou popsány případné problémy s jeho praktickou aplikací. V práci je ověřováno, zda je legislativa na sledovaném úseku dostatečná a jak k tomu přispěje plánovaná novela zákoníku práce. Praktická část je věnována analýze pracovní doby u konkrétní společnosti. Je zde zjišťováno, zda aplikace jednotlivých institutů je v souladu s legislativou a v souvislosti s tím jsou ověřovány dílčí hypotézy o pracovní době v dané společnosti. V případě zjištěných nesrovnalostí s právními předpisy jsou navrhována řešení k jejich odstranění. Dále je zde rozebírán docházkový systém dané společnosti a je zjišťováno, zda společnost správně eviduje pracovní dobu. Cíle praktické části jsou podpořeny metodami kvalitativního výzkumu, a to zejména polostrukturovanými rozhovory s personalisty dané společnosti.

Klíčová slova

zákoník práce, pracovní doba, zaměstnavatel, zaměstnanec, přesčas, pohotovost, překážky v práci, evidence pracovní doby, docházkový systém, kolektivní smlouva

Legislation of working hours and its analysis of specific subject

Summary

This thesis is focused on defining term working time. In the theoretical part is analyzed working time according to legal regulations, especially to the labour code. There are analyzed particular institutes of working time closely, such as the length and schedules of working time, overtime work, standby etc. Towards working time are determined terms work break and rest period. More space is devoted to defining term record of working hours as it is legal duty and this term is determined towards to the records of attendance. Each institute is analyzed theoretically and there are described cases with its practical application. In thesis is checked whether is legislation of working time adequate and how it will be changed by the amendment of labour code. The practical part of thesis is devoted to analysing working time at the specific corporation. There is analyzed, whether is the application of working time institutes in line with the legislation and there are checked part hypothesis about working time in the corporation. In the case of detected discrepancies there are proposed solutions to eliminating them. As next there is analyzed attendance system of the corporation and is analyzed whether the corporation record the working hours properly. Objectives of the thesis are supported by methods of qualitative research, specifically with a semi-structured interview with the employees of the corporation.

Keywords

labour code, working time, employer, employee, overtime, standby, obstacles to work, records of working hours, time attendance system, collective agreement

Obsah

1 Úvod.....	10
2 Cíl práce a metodika	11
2.1 Cíl práce	11
2.2 Metodika	11
3 Teoretická východiska	13
3.1 Pracovněprávní vztahy	13
3.2 Pracovní doba.....	14
3.2.1 Pracovní doba dle ZP	15
3.2.2 Mezinárodní úprava pracovní doby	16
3.3 Historický vývoj pracovní doby	17
3.4 Délka pracovní doby	18
3.4.1 Zkrácená pracovní doba.....	19
3.4.2 Kratší pracovní doba	20
3.5 Rozvržení pracovní doby	22
3.5.1 Směna.....	22
3.5.2 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby.....	25
3.5.3 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby	25
3.5.4 Pružné rozvržení pracovní doby	26
3.5.5 Konto pracovní doby	29
3.6 Homeworking.....	31
3.7 Přestávky v práci	33
3.7.1 Bezpečnostní přestávka.....	35
3.7.2 Přestávka na kojení	36
3.8 Doba odpočinku	36
3.8.1 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami.....	37
3.8.2 Nepřetržitý odpočinek v týdnu	38
3.8.2.1 Dny pracovního klidu	39
3.9 Práce přesčas	40
3.9.1 Rozsah a odměňování práce přesčas.....	42
3.10 Pracovní pohotovost.....	44
3.11 Noční práce	45
3.12 Překážky v práci	46
3.12.1 Překážky v práci na straně zaměstnance	47
3.12.2 Překážky v práci na straně zaměstnavatele	48
3.13 Evidence pracovní doby	49
3.14 Účast zástupců zaměstnanců v záležitostech pracovní doby	51

3.15	Pracovní doba dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	53
3.16	Plánované změny zákoníku práce	54
4	Praktická část	55
4.1	Charakteristika vybrané společnosti	56
4.2	Počty a členění zaměstnanců.....	56
4.3	Pracovní doba v dané společnosti	58
4.4	Evidence pracovní doby a docházkový systém.....	75
4.5	Kvalitativní výzkum pomocí rozhovorů	80
4.5.1	Charakteristika respondentů	81
4.5.2	Vyhodnocení otázek	82
5	Zhodnocení výsledků	88
6	Závěr.....	90
7	Seznam použitých zdrojů	92
8	Přílohy	95
8.1	Příloha č. 1 – Otázky k rozhovorům	95

Seznam tabulek

Tabulka 1:	Členění zaměstnanců	58
Tabulka 2:	Plány pracovní doby	62
Tabulka 3:	Čerpání přesčasových hodin	66
Tabulka 4:	Čerpání překážek v práci	72

Seznam grafů

Graf 1:	Průměrný počet přesčasových hodin na 1 zaměstnance.....	67
Graf 2:	Průměrný počet hodin pracovních pohotovostí na 1 zaměstnance.....	69

1 Úvod

Průměrný člověk stráví deset let svého života prací. Zdá se to být málo, ale je třeba si uvědomit, že se jedná o čistý čas, který by šel jinak také vyjádřit jako chození do práce na osm hodin denně a pět dní v týdnu po dobu 45 let. Celý tento čas vymezuje pracovní doba, která nás tak ovlivňuje skoro celý život. Vymezuje dobu, kterou strávíme v práci, ale určuje i náš volný čas, který je dobou odpočinku vymezenou vůči pracovní době. Týká se každého zaměstnance a má vliv na rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem.

Pracovní doba prošla na našem území určitým historickým vývojem, který ji změnil až do dnešní podoby. Pracovní doba má základ v Čl.28 Listiny základních práv a svobod, který stanovuje právo na uspokojivé pracovní podmínky zaměstnanců.¹ Zejména je, ale pracovní doba upravena v zákoně č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve kterém jsou zohledněny směrnice EU, které jsme povinni respektovat. Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doba, v níž je zaměstnanec připraven na pracovišti k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.²

Z daných pramenů se zdá být úprava pracovní doby jasná, ale při bližším pohledu na jednotlivé instituty pracovní doby se dochází ke zjištění, že s jejich výkladem, popř. praktickou aplikací se pojí řada problémů. Děje se tak z důvodu špatného výkladu zákona, nevědomosti, ale i záměrně. Zaměstnavatelé nejednají záměrně v souladu se zákoníkem práce nejčastěji kvůli ušetření nákladů a maximalizaci zisku. Také kvůli hojně rozšířenému názoru zaměstnavatelů, že zaměstnanec, který „nepadá únavou“, má ještě mezery v efektivitě. Proto je v úpravě pracovní doby na prvním místě ochranné postavení zaměstnance, které ale musí být v souladu s organizačním hlediskem k umožnění zaměstnavatelům organizovat své zaměstnance co nejlépe k realizaci své činnosti. Ochrana zaměstnanců je na prvním místě, a proto odchýlení od zákona je možné jen ve prospěch zaměstnance.

V této práci je pracovní doba rozebírána nejdříve obecně, dle jednotlivých institutů zákoníku práce a v další části pak ve skutečných podmínkách u vybrané společnosti. Tato práce by měla přinést zhodnocení daného úseku legislativy a zejména zhodnocení skutečné aplikace pracovní doby u sledované společnosti za pomoci odborných metod.

¹ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem této práce je zjistit zejména, zda legislativa týkající se dané problematiky pracovní doby je dostatečná a zda je místě navrhnout změny. Dále zjistit jaké jsou nejčastější problémy s výkladem jednotlivých institutů pracovní doby a jaká pochybení zaměstnavatelů z toho vyplývají. Také zjistit, jaký bude dopad plánovaných změn zákoníku práce na právní úpravu pracovní doby.

Cílem praktické části je ve spolupráci s konkrétní společností zhodnotit její aplikaci pracovní doby. Zjistit, zda je problematika pracovní doby jako její délka, rozvržení, dodržování atd., v souladu s legislativou. Dílčími cíli je ověření hypotéz o pracovní době v dané společnosti, jako např. zda se zvýšením délky stanovené týdenní pracovní doby kleslo využití práce přesčas a pracovních pohotovostí a zda druhé úvazky k hlavním pracovním poměrům neporušují právní předpisy. Dále ověřit hypotézu, že daná společnost neevviduje odpracované směny a jiné časové úseky (§ 96 odst. 1 ZP) jako povinnost dle zákoníku práce. A v souvislosti s tím zhodnotit současný docházkový systém a vymezit ho vůči povinnosti evidovat pracovní dobu. A v poslední řadě zhodnotit, zda plánovaná změna docházkového systému bude přínosem, jak z hlediska legislativy, tak i pro zaměstnavatele a jeho zaměstnance, kteří s ním budou pracovat.

2.2 Metodika

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část je zpracována na základě literární rešerše vybrané legislativy, zejména zákoníku práce a dalších sekundárních zdrojů, zejména odborné literatury, oficiálních dokumentů a elektronických zdrojů, zejména státní správy. V dané části jsou analyzovány základní pojmy z oblasti pracovního práva, zejména pracovní doby a při jejich zpracování jsou použity základní metody výkladu práva.

V praktické části práce je provedena analýza konkrétního subjektu z hlediska aplikace legislativy týkající se zejména pracovní doby, příp. dalších oblastí pracovního práva. Analýza je provedena na základě informací získaných studiem interních dokumentů, a to zejména pracovního řádu, podnikové kolektivní smlouvy a dalších interních

pracovněprávních směrnic. K doplnění informací získaných ze studia dokumentů je použito pozorování v praxi, například dodržování pracovní doby apod., a analýzy dat na základě vlastního přístupu do interních systémů společnosti, a to databáze zaměstnanců, mzdového systému, docházkového systému apod. Dílčí cíle praktické části jsou podpořeny vybranou metodou kvalitativního výzkumu, a to polostrukturovaným rozhovorem se zaměstnanci vybrané společnosti, zejména zaměstnanci zabývajícími se oblastí pracovního práva, tzn. personalisty. K vyhodnocení jednotlivých zjištění je použita metoda syntézy.

3 Teoretická východiska

3.1 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy jsou upraveny zákonem č. 262/2006 Sb., *zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů* (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“). Pracovněprávní vztahy jsou vztahy vznikající při **výkonu závislé práce** mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.³

Závislá práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnance a jím osobně a podle pokynů zaměstnavatele. Tato práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, **v pracovní době** a na pracovišti zaměstnavatele.⁴

Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu pro zaměstnavatele.⁵

Mezi základní pracovněprávní vztahy patří pracovní poměr (založený pracovní smlouvou, volbou nebo jmenováním) a vztahy založené dohodami konanými mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). V jiných než v těchto pracovněprávních vztazích nemůže být závislá práce vykonávána.⁶

Práva a povinnosti vznikající v pracovněprávních vztazích se řídí zákoníkem práce. V případě, že zákoník práce neobsahuje v dané otázce vlastní úpravu, je třeba použít při aplikaci zákon č. 89/2012 Sb., *občanský zákoník*. Občanský zákoník je ve vztahu k zákoníku práce v poměru **subsidiarity** (podpůrné působnosti). Sám občanský zákoník v § 2401 uvádí, že práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Občanský zákoník lze použít v pracovněprávních vztazích, ale vždy jen v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.⁷ Tyto zásady jsou zvláštní ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu

³ Ust. § 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴ Ust. § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁵ Ust. § 6 a § 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁶ GOGOŤ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 25

⁷ Tamtéž

s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.⁸

V § 4 odst. 1 ZP je stanoveno, že je možné v pracovně-právních vztazích se odchýlit od zákoníku práce, jestliže to zákon nezakazuje, nebo z povahy ustanovení nevyplývá, že se od něj možné odchýlit není. Od ustanovení zákoníku práce se je možné odchýlit jen **ve prospěch zaměstnance**. Zájem odchylně upravit pracovní dobu může mít jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Mezi nejčastěji odchylně sjednávané ustanovení bude délka pracovní doby, rozvržení pracovní doby, začátek a konec směn nebo maximální limit přesčasů.⁹

Pouze v takto vymezených pracovněprávních vztazích je uplatnitelný institut pracovní doby.

3.2 Pracovní doba

Pracovní doba a doba odpočinku patří mezi základní pracovní podmínky zaměstnanců. Bezprostředně se týká každého zaměstnance a její délka má vliv na rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem.¹⁰

Institut pracovní doby upravuje obsah pracovního poměru z pohledu času, určuje časový prostor, kdy je zaměstnanec povinen vykonávat práci a kdy je zaměstnavatel oprávněn i povinen zaměstnanci práci přidělovat. Pracovní doba tak vymezuje **rozsah výkonu práce jednotkami času**.¹¹

Zaměstnavatel podle definice závislé práce přiděluje zaměstnanci práci za účelem realizace svojí činnosti. Disponentem úpravy pracovní doby je proto zaměstnavatel, pro kterého je potřeba vytvořit z pohledu právní úpravy taková pravidla, aby mohl využít zaměstnance k realizaci své činnosti co nejlépe. Na druhou stranu musí být právní úprava pracovní doby konstruována tak, aby chránila zaměstnance, například před přetěžováním.¹²

⁸ Ust. § 1a odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁹ GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 48-49

¹⁰ KOMENDOVÁ, J. *Základy pracovního práva EU*. 2016, s. 90

¹¹ GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 14

¹² Tamtéž, s. 14-15

Institut pracovní doby vychází z pramenů jak vnitrostátních, tak i mezinárodních. V případě vnitrostátních pramenů je pracovní doba upravena v první řadě obecně na ústavní úrovni usnesením předsednictva ČNR č.2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako ústavního pořádku České republiky (dále jen „Listina“), které v Čl.28 stanovuje, že: „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.“ Právě požadavek na **uspokojivé pracovní podmínky** odpovídá jedné ze základních zásad pracovněprávních vztahů dle § 1a zákoníku práce a lze do něj zahrnout i pracovní dobu.¹³

Listina základních práv a svobod dále v Čl.29 říká, že právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky mají ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené.¹⁴

V obou těchto člancích Listiny se jedná pouze o obecná ustanovení, která jsou podrobněji upravena na úrovni zákonů.

3.2.1 Pracovní doba dle ZP

Pracovní doba je upravena ve čtvrté části zákoníku práce s názvem *Pracovní doba a doba odpočinku*. Konkrétně je pak definována v § 78 ZP jako doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doba, v níž je zaměstnanec připraven na pracovišti k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.¹⁵

Z této definice vyplývá, že podle tohoto ustanovení není požadováno, aby zaměstnanec skutečně pracoval. K zahrnutí do pracovní doby postačí pouze fyzická přítomnost zaměstnance na pracovišti za účelem možného započítání výkonu práce. Do pracovní doby se také započítávají například bezpečnostní přestávky nebo překážky na straně zaměstnavatele. Pracovní doba tedy nevyžaduje skutečný výkon práce.¹⁶

Negativně k výše uvedené definici pracovní doby je vymezena **doba odpočinku**. Dle § 78, písm. b) ZP je dobou odpočinku doba, která není pracovní dobou.¹⁷

¹³ Čl.28 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

¹⁴ Čl.29 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

¹⁵ Ust. § 78 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁶ GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 30

¹⁷ Ust. § 78 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

3.2.2 Mezinárodní úprava pracovní doby

Institut pracovní doby upravují také mezinárodní prameny, z nichž jsou pro Českou republiku nejdůležitější nařízení a směrnice **Evropské Unie** a pak také úmluvy Mezinárodní organizace práce, které ČR ratifikovala.¹⁸

V právu EU, které je každý členský stát povinen respektovat ve svých národních úpravách, je pracovní doba upravena zejména ve *směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby*. Tato směrnice se vztahuje na všechna odvětví činnosti s výjimkou odvětví, jejichž pracovní doba je upravena specifickými směrnici, než je směrnice 2003/88/ES (například námořníci, pracovníci v dopravě apod.). Tato směrnice stanovuje definice a základní limity v pracovní době a době odpočinku. Jsou to například minimální doba odpočinku během dne a týdne, maximální týdenní pracovní doba, dovolená za rok, přestávky, některé aspekty noční práce, práce na směny a rozvržení pracovní doby.¹⁹

Podle směrnice 2003/88/ES se rozumí pracovní dobou jakákoliv doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními předpisy nebo zvyklostmi. Na to navazuje definice doby odpočinku, která je každou dobou, která není pracovní dobou. Podle této směrnice je pak stanovena maximální délka týdenní pracovní doby **v rozsahu 48 hodin**, včetně práce přesčas.²⁰ Na vnitrostátní úpravě je ponecháno rozdělení na běžnou týdenní pracovní dobu a práci přesčas, aby byl tento požadavek dodržen (v ČR rozděleno tradičně na maximální délku stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin a maximální týdenní délku práce přesčas 8 hodin).²¹

K ustanovením směrnice se váže i několik problémů, a to zejména s výkladem pracovní doby v souvislosti s pracovní pohotovostí, kdy zaměstnanec nevykonává práci, ale má povinnost být připraven pro případ, že nastane potřeba práci vykonat. O tom, zda pracovní pohotovost spadá do pracovní doby rozhodl Soudní dvůr EU (dle rozsudku *ESD ze dne 9. září 2003 ve věci Landeshauptstadt Kiel proti Norbert Jaeger*) tak, že v případě

¹⁸ GOGOŤ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 17

¹⁹ KOMENOVÁ, J. *Základy pracovního práva EU*. 2016, s. 90-91

²⁰ EUROPEAN COMMISSION. *Working Conditions – Working time directive*. [online]. 2016 [cit. 2017-03-02] Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205>

²¹ KOMENOVÁ, J. *Základy pracovního práva EU*. 2016, s. 92-93

vykonávané pracovní pohotovosti v zařízení zaměstnavatele, spadá pracovní pohotovost do pracovní doby jako celek, bez ohledu na skutečně vykonanou práci. Naopak pracovní pohotovost vykonávaná pracovníkem v místě jeho výběru je považována za dobu odpočinku, kromě doby, kdy skutečně vykonával práci.²²

3.3 Historický vývoj pracovní doby

Úprava pracovní doby prošla na našem území určitým **historickým vývojem**, který ji změnil až do současné podoby. První moderní úpravou byl zákon z roku 1918, a to zákon č. 91/1918 Sb., o 8hodinné době pracovní, který byl úpravou pouze pracovní doby, a ne celého pracovního práva. Tento zákon stanovil zejména délku pracovní doby na nejvýše 8 hodin ve 24 hodinách nebo nejvýše 48 hodin v týdnu. Dále také zavedl instituty jako pracovní přestávky, práce přesčas nebo práce v noci. Zákon upravil i zaměstnávání mladistvých osob a osob v domácnosti zaměstnaných. Tento zákon byl účinný až do roku 1965, kdy nabyl účinnosti první zákoník práce.²³

Další úprava pracovní doby byla provedena v zákoně č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby, který byl účinný zároveň se zákonem o osmihodinové pracovní době také až do roku 1965.²⁴ Tento zákon, jak již název napovídá, zkrátil stanovenou pracovní dobu dle § 1 odst. 1 na 46 hodin týdně, pokud byla stanovena nejvyšší výměrou na 48 týdně. Dále zákon rozdělil pracovní dobu na šest pracovních dní, s tím, že pracovní doba v sobotu je kratší, ovšem ne kratší než pět hodin. Zákon dále upravil i pracovní dobu mladistvých do 16 let dle § 6 ZP na nejvýše 36 hodin týdně. V poslední řadě zákon stanovil i možnost stanovení kratší než pravidelné pracovní doby.²⁵

První **kodifikovanou úpravou pracovněprávních vztahů** byl zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (první), který obsahoval i úpravu pracovní doby a nahradil tak zákony předchozí. Tento zákon stanovil z hlediska pracovní doby zejména nepřekročitelnou stanovenou týdenní pracovní dobu, v původním znění zákona 46 hodin týdně. Tento zákon

²² KOMENDOVÁ, J. *Základy pracovního práva EU*. 2016, s. 92-93

²³ Zákon č. 91/1918 Sb., o 8hodinné době pracovní

²⁴ Zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby

²⁵ GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 18

byl mnohokrát novelizován a tato stanovená týdenní pracovní doba byla postupně snižována. Smyslem novelizací od roku 2000 byla harmonizace právní úpravy s právem Evropské unie v rámci asociační dohody o přistoupení České republiky do EU.²⁶ Důležitá je pak novela provedená zákonem č. 155/2000 Sb., s účinností od 1.1.2001, tzv. harmonizační novela. Tato novela upravila pracovní dobu do téměř dnešní podoby a stanovila např. délku pracovní doby na nejvýše 40 hodin týdně a práci přesčas na maximálně 8 hodin týdně, čímž vyhověla požadavkům směrnic EU, viz výše.²⁷

Poslední změnou bylo nabytí účinnosti nového zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) dnem 1.1.2007, čímž byl zrušen předchozí zákoník práce. Tento zákoník práce platí, v mnohokrát novelizované podobě, do současnosti.

3.4 Délka pracovní doby

Délka pracovní doby je stanovena podle § 79 – 80 zákoníku práce jako **týdenní**. Tato stanovená týdenní pracovní doba je tzv. čistá pracovní doba, nezapočítávají se do ní přestávky na jídlo a oddech. Stanovená pracovní doba se dále dělí na **úplnou, kratší a zkrácenou**.²⁸

Dle § 79, *odst. 1 ZP*, je délka stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin týdně. Tuto stanovenou pracovní dobu lze nazvat jako úplnou. Od stanovené týdenní pracovní doby se lze odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.²⁹

Zákoník práce stanovuje v § 79, *odst. 2* výjimky z délky týdenní pracovní doby 40 hodin pro určité skupiny zaměstnanců s ohledem na zvláštnost vykonávané práce a náročnost pracovních podmínek. Zaměstnanci pracující v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerostných surovin v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu mají stanovenou délku týdenní pracovní doby na 37,5 hodiny týdně. Zaměstnanci s třísměnným a nepřetržitým provozem také na 37,5 hodiny týdně. Zaměstnanci s dvousměnným provozem na 38,75 hodiny týdně. **Nepřetržitý pracovní režim**

²⁶ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (původní)

²⁷ Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

²⁸ GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 34

²⁹ ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2016*. 2016, s.173-175

představuje výkon práce 24 hodin denně a 7 dní v týdnu, oproti tomu **dvousměnný a třísměnný provoz** nevyžaduje výkon práce sedm dní v týdnu.³⁰

V § 79a je zvlášť upravena pracovní **doba zaměstnanců mladších osmnácti let**. U těchto zaměstnanců nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin, a v případě více základních pracovně-právních vztahů nesmí týdenní délka pracovní doby v souhrnu překročit 40 hodin týdně. Pracovní doba zaměstnanců mladších než osmnáct let, pracuje-li u více zaměstnavatelů, se musí sčítat ze všech pracovních poměrů i dohod konaných mimo pracovní poměr na rozdíl od „dospělých“ zaměstnanců, kde stanovená délka pracovní doby platí pro každý pracovní poměr zvlášť.³¹

Zvláštním případem délky pracovní doby je výkon práce během **změny letního času** na zimní a naopak. Letní čas má oporu v zákoně č. 54/1946 Sb., o letním čase, a zmocňuje vládu, aby nařízeními zaváděla odchylkou od středoevropského času letní čas a určovala jeho počátek a konec.³² Na to navazující nařízení vlády č. 222/2011 Sb., o zavedení letního času v letech 2012 až 2016 stanovuje zavedení letního času v letech 2012 až 2016. V § 3 je pak stanoveno, že v případě, pokud se směna v důsledku zavedení letního času zkrátí, bude v příslušném týdnu stanovená týdenní pracovní doba o jednu hodinu kratší. A naopak pokud se směna v důsledku ukončení letního času prodlouží, bude i příslušná týdenní pracovní doba o jednu hodinu delší. Vláda ČR již schválila nařízení č. 363/2016 Sb., zavedení letního času v letech 2017 až 2021, kterým stanovila zavedení letního času na dalších pět let.³³

3.4.1 Zkrácená pracovní doba

Zákoník práce umožňuje dle § 79 odst. 2 zavést zkrácenou týdenní pracovní dobu, **bez zkrácení mzdy**, jako formu benefitu od zaměstnavatele.³⁴ Ke zkrácení pracovní doby může dojít pouze na základě kolektivní smlouvy nebo na základě rozhodnutí zaměstnavatele vnitřním předpisem, nikoliv však na základě individuální pracovní

³⁰ ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2016*. 2016, s.173-175

³¹ Tamtéž, s.173-175

³² Zákon č. 54/1946 Sb., o letním čase

³³ Nařízení vlády č. 222/2011 Sb., o zavedení letního času v letech 2012 až 2016

³⁴ MACHAČ, M. a kol. *Vyznejte se v pracovním právu*. 2014, s. 66

smlouvy. K tomuto zkrácení musí vždy docházet vůči všem zaměstnancům zaměstnavatele bez rozdílu.³⁵

Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby nesmí provést zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 ZP. Konkrétně se jedná se o stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvkovou organizaci, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, anebo školskou právnickou osobu zřízenou Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.³⁶

3.4.2 Kratší pracovní doba

Zákoník práce umožňuje zaměstnanci sjednat kratší pracovní dobu, než je stanovená týdenní pracovní doba. Je nutné rozlišovat mezi zkrácenou pracovní dobou bez snížení mzdy dle § 79 odst. 3 ZP a kratší pracovní dobou. Kratší pracovní doba je stanovena v § 80 ZP a představuje **kratší pracovní dobu pod rozsah stanovené týdenní pracovní doby** dle § 79 ZP. Kratší pracovní dobu mohou sjednat pouze zaměstnanec a zaměstnavatel v pracovní smlouvě nebo jiné dohodě, nikoliv v kolektivní smlouvě. U kratší pracovní doby se nejedná o stanovenou týdenní pracovní dobu, a proto zaměstnanci přísluší mzda odpovídající pouze kratší pracovní době.³⁷

O kratší pracovní dobu může projevit zájem jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel, a to před vznikem i v průběhu pracovního poměru. Výkon práce formou kratší pracovní doby (částečný úvazek) je oblíbený zejména mezi zaměstnanci na rodičovské dovolené, pečujícími o předškolní dítě, nebo majícími jiné povinnosti k rodině či dětem. Kratší pracovní doba může být výhodná i pro zaměstnavatele, například pro pracovní místo nevyžadující výkon práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Nicméně tento

³⁵ GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 35-36

³⁶ Ust. § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁷ GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 36-37

institut je využíván minimálně, z důvodu nízkého zájmu českých zaměstnavatelů poskytovat tyto úvazky, protože mají s tímto způsobem zvýšenou administrativní zátěž.³⁸

Požádá-li zaměstnanec o kratší pracovní dobu, zaměstnavatel **nemá povinnost** tomuto požadavku vyhovět. Kromě výjimek stanovených v § 241 ZP záleží pouze na zaměstnavateli, zda svolí ke kratší pracovní době. Dle § 241 odst. 1 tohoto paragrafu musí zaměstnavatel přihlížet při zařazování do směn k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Ve druhém odstavci téhož paragrafu je pak stanoveno, že požádá-li zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby (dle § 8 zákona č.108/2006 Sb., o sociálních službách), o kratší pracovní dobu nebo úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět. Pouze ale v případě, že tomu nebrání vážné provozní důvody.³⁹

Co představují **vážné provozní důvody**, rozebíral v několika případech Nejvyšší soud ČR. Dle rozsudku Nejvyššího soudu *sp. zn. 21 Cdo 1561/2003 ze dne 17.12.2003* není možné povolit zaměstnanci (dle § 241 odst. 2) kratší pracovní dobu pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele. Vážnými provozními důvody nemůže být obava zaměstnavatele, že když vyhoví žádosti jednoho zaměstnance o kratší pracovní dobu, bude muset vyhovět i žádostem ostatních zaměstnanců.⁴⁰

Hodnocením vážných provozních důvodů se zabýval Nejvyšší soud i v rozsudku *sp. zn. 21 Cdo 612/2006 ze dne 5.6.2007*. Dle tohoto rozsudku může zaměstnavatel snáze vyhovět žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu, čím více má zaměstnanců, kteří se mohou navzájem zastupovat. Nicméně nelze po zaměstnavateli požadovat, aby zaměstnával více zaměstnanců jen pro případ podání žádosti o kratší pracovní dobu oprávněným zaměstnancem.⁴¹

V rozsudku *sp. zn. 21 Cdo 1821/2013 ze dne 9.7.2014* Nejvyšší soud vyvodil, že řešením provozních problémů vzniklých v důsledku vyhovění žádosti zaměstnance o kratší

³⁸ ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2016*. 2016, s.175-176

³⁹ GOGOŤ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 36-37

⁴⁰ DEMOVÁ, K. *Kdy má zaměstnanec nárok na kratší pracovní dobu?* [online]. EPRAVO.CZ, 2014 [cit.2016-12-28] Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/kdy-ma-zamestnanec-narok-na-kratsi-pracovni-dobu-95630.html>

⁴¹ Tamtéž

pracovní dobu může být přijetí dalšího zaměstnance na zkrácený úvazek nebo dohodu o pracovní činnosti.⁴²

Zaměstnavatelé by neměli jednoduše odmítat žádosti zaměstnanců o kratší pracovní dobu z důvodu existence vážných provozních důvodů. Tyto důvody musí být vždy důkladně zváženy a odůvodněny. Mezi vážné provozní důvody může patřit například nezastupitelnost zaměstnance z důvodu úzké specializace jeho činnosti nebo nemožnost rozdělit práci zaměstnance mezi více osob.⁴³

3.5 Rozvržení pracovní doby

*Dle § 38 odst. 1 písm. b) ZP je zaměstnanec povinen vykonávat práci podle pokynů zaměstnavatele v **rozvržené** pracovní době.*⁴⁴

Právě rozvrhování pracovní doby má důležitý význam v právní úpravě pracovní doby, a to jak z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. Pro zaměstnavatele znamená povinnost rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu, možnost plánovat a realizovat svou činnost prostřednictvím práce vykonané zaměstnanci. Pro zaměstnance představuje rozvržení pracovní doby důležitou informaci, aby věděl, ve kterých dnech bude pracovat, a ve kterých bude odpočívat, aby si podle toho mohl přizpůsobit svůj osobní život.⁴⁵

Rozvržení pracovní doby je **povinností** zaměstnavatele dle § 81 ZP stejně jako povinnost určit začátek a konec směn.⁴⁶

3.5.1 Směna

Směna je podle § 78 odst. 1 písm. c) ZP **část týdenní pracovní doby** bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozpisu směn odpracovat. Práce přesčas nesmí být do tohoto rozpisu být rozvrhována.

⁴² DEMOVÁ, K. *Kdy má zaměstnanec nárok na kratší pracovní dobu?* [online]. EPRAVO.CZ, 2014 [cit.2016-12-28] Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/kdy-ma-zamestnanec-narok-na-kratsi-pracovni-dobu-95630.html>

⁴³ Tamtéž

⁴⁴ Ust. § 38 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴⁵ GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 38

⁴⁶ Ust. § 81 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

V § 78 odst. 1 písm. d) až f) ZP jsou pak stanoveny režimy práce zaměstnance. Znakem těchto režimů jsou **pravidelnost** a **vzájemnost střídání** zaměstnanců ve směnách. Pravidelnost představuje pravidelné střídání zaměstnanců ve směnách (například střídání ranní a odpolední směny po týdnech, nebo libovolném intervalu stanoveném zaměstnavatelem, tedy že zaměstnanec pracuje střídavě v ranní i v odpolední směně). Vzájemnost pak představuje vystřídání zaměstnanců po konci směny jednoho, začátkem směny druhého (okamžité střídání směn není někdy z objektivních důvodů možné, proto ZP v § 78 odst. 2 stanovuje, že při směnném režimu může dojít k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn, ale jen po dobu 1 hodiny). Oba tyto znaky musí být naplněny, aby se jednalo o dané režimy práce.⁴⁷

Z těchto režimů rozlišujeme **dvousměnný, třísměnný a nepřetržitý**. Ve dvousměnném se zaměstnanci pravidelně vzájemně střídají ve dvou směnách během 24 hodin po sobě jdoucích. Ve třísměnném ve třech směnách během 24 hodin po sobě jdoucích. A v nepřetržitém se zaměstnanci pravidelně vzájemně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele. Nepřetržitý provoz vyžaduje výkon práce 24 hodin denně 7 dní v týdnu.⁴⁸ Pokud by provoz zaměstnavatele vyžadoval výkon práce 24 hodin denně, ale jen 6 dní v týdnu, tak se nejedná o nepřetržitý provoz a zaměstnanci se musí střídát ve dvou nebo ve třech směnách.⁴⁹

Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout celou stanovenou pracovní dobu do směn. Pracovní doba by měla dle § 81 ZP být rozvrhnutá zpravidla do pěti dnů v týdnu, odpočinek by měl být umožněn zaměstnancům obvykle v sobotu a neděli. Není to ale povinnost, při respektování ostatních zákonných podmínek může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu i na více než pět dní v týdnu. **Týdnem** se dle § 350a ZP rozumí sedm po sobě následujících kalendářních dnů. Rozvržení pracovní doby nesmí být v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce. Nesmí být také v rozporu s ustanoveními zákoníku práce Hlavy III a IV o přestávkách v práci, bezpečnostních přestávkách a době odpočinku, podle kterých se rozvrhování pracovní doby také řídí.⁵⁰

Dle § 81 odst. 3 ZP je zaměstnanec povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny. To znamená, že na začátku směny

⁴⁷ GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 31-32

⁴⁸ Ust. § 78 odst. 1 písm. d), e), f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴⁹ GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 31-32

⁵⁰ Ust. § 81 a § 350a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

musí být zaměstnanec na svém pracovišti připraven k výkonu práce, nestačí pouze na začátku směny přicházet na pracoviště nebo se začít teprve převlékat do pracovního oděvu. Začátek a konec směny určuje konkrétně zaměstnavatel, stejně tak určuje i pracoviště zaměstnance. Pracoviště by mělo být upřesněno například v pracovní smlouvě nebo v pracovním řádu, aby nedocházelo k problémům s určením, např. ve výrobním průmyslu je pracovištěm celá hala nebo jen konkrétní místo na hale? Určení pracoviště je důležité pro zaměstnance, aby věděl, kam se má dostavit a se začátkem směny začít výkon práce.⁵¹ Ustanovení o povinnosti být na svém pracovišti na začátku směny, ale neplatí pro pružné rozvržení pracovní doby, která bude popsána níže.⁵²

Délka jedné směny nesmí dle § 83 ZP přesáhnout 12 hodin. Zaměstnavatel musí dle § 84 ZP rozvrhování směn, jejich maximální délku a počty přesčasových hodin pečlivě evidovat. Rozvrh směn je zaměstnavatel povinen vypracovat písemně a předložit ho zaměstnancům alespoň dva týdny před začátkem rozvrhovaného období, u konta pracovní doby, které je popsáno níže je to alespoň jeden týden.⁵³

Zaměstnavatel má možnost také směnu rozdělit na více částí, tzv. **dělenou směnu**, ale pouze za podmínky, že součet jednotlivých částí dané směny nepřesáhne 12 hodin. To se uplatní například v dopravě nebo ve školství, kde takové rozdělení směny přinese produktivnější využití pracovní doby a méně přesčasové práce. Zaměstnanci takové rozdělení směny zkracuje dobu odpočinku mezi směnami, a proto mu náleží za to příplatek dle § 130 ZP. V případě, že souhrn přerušení směny je alespoň 2 hodiny, tak zaměstnanci náleží příplatek ve výši 30% průměrného hodinového výdělku za takto rozdělenou směnu.⁵⁴

Pracovní dobu je možné do směn rozvrhnout několika způsoby, a to rovnoměrně, nerovnoměrně, pružným rozvržením pracovní doby a kontem pracovní doby.

⁵¹ GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 59-60

⁵² ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2016*. 2016, s.176-177

⁵³ Ust. § 83 a § 84 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁵⁴ GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 61-62

3.5.2 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

Rovnoměrné rozvržení pracovní doby je stanoveno v § 78 odst. 1 písm. l) ZP jako rozvržení, při kterém zaměstnavatel stanovuje na jednotlivé týdny stanovenou pracovní dobu, příp. kratší pracovní dobu. To znamená, že na **každý týden**, neboli 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů (nemusí nutně začínat pondělím a končit nedělí), je zaměstnanci rozvrhována zaměstnavatelem **stejná délka** pracovní doby v rozsahu stanovené (příp. kratší) týdenní pracovní doby. Zákon vztahuje rovnoměrné rozvržení pracovní doby k celkové délce pracovní doby za týden, nikoliv k délce pracovní doby za jednotlivé dny. Proto je chybný obecně rozšířený názor, že rovnoměrné rozvržení pracovní doby představuje každý den v týdnu stejnou délku pracovní doby. O rovnoměrné rozvržení pracovní doby se bude jednat, když bude součet délek směn v jednotlivých týdnech rovný v každém týdnu délce stanovené týdenní pracovní době. V případě, že se nebude rovnat, bude se jednat o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.⁵⁵

Rovnoměrné rozvržení pracovní doby je možné aplikovat v jednosměnném, dvousměnném, třisměnném, a to nepřetržitým a přetržitým provozu.⁵⁶

3.5.3 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Nerovnoměrným rozvržením pracovní doby dle § 78 odst. 1 písm. m) ZP je takové rozvržení, kdy zaměstnavatel rozvrhuje stanovenou týdenní pracovní dobu **nerovnoměrně na jednotlivé týdny** s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období 26 týdnů po sobě jdoucích. Toto období lze vymezit až na 52 týdnů po sobě jdoucích v kolektivní smlouvě.⁵⁷

Nerovnoměrné rozvržení je negativním vymezením rovnoměrného, protože pokud zaměstnavatel nestanoví délku pracovní doby na každý týden stejnou, jedná se vždy o nerovnoměrné.⁵⁸

⁵⁵ GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 42-43

⁵⁶ Tamtéž, s. 42-43

⁵⁷ Ust. § 78 odst. 1 písm. m) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁵⁸ GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 43

U nerovnoměrného rozvržení nesmí průměrná délka týdenní pracovní doby (bez práce přesčas) ve **vyrovnávacím období** 26 týdnů překročit stanovenou týdenní pracovní dobu (např. 40 hodin, příp. sjednanou kratší). Samozřejmě je i při nerovnoměrném rozvržení směn nutno dodržovat maximální délku směny 12 hodin a pravidla odpočinku dle ZP.⁵⁹

Zaměstnavatel musí vypracovat písemný rozvrh směn a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem daného období. V případě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby není přesně definované, zda musí dle tohoto ustanovení, zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu na celé vyrovnávací období 26 týdnů, nebo tak může učinit po částech. Rozvržení pracovní doby po částech může být výhodné pro zaměstnavatele, kteří nemohou naplánovat pracovní dobu na tak dlouhé období. V případě rozvržení po částech musí být splněno, že průměrná týdenní pracovní doba nepřekročí během zvoleného období stanovenou týdenní pracovní dobu.⁶⁰

U nerovnoměrného rozvržení pracovní doby bude jako práce přesčas považována práce mimo rozvrh směn stanovený zaměstnavatelem, jelikož je práce přesčas definovaná jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rozvrh směn (do směn je zaměstnavatel povinen rozvrhnout celou stanovenou týdenní pracovní dobu).⁶¹

3.5.4 Pružné rozvržení pracovní doby

Pružné rozvržení pracovní doby je takové rozvržení, kdy se zaměstnavatel vzdává své pravomoci rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu do směn, a určovat začátky a konce těchto směn, ve prospěch zaměstnance. Zaměstnanec se může podílet na rozvrhování své vlastní pracovní doby v podobě volitelné pracovní doby.⁶²

Pružnou pracovní dobu tvoří dle § 85 ZP kombinace časových úseků **základní** pracovní doby a **volitelné** pracovní doby. Začátky a konce těchto úseků stanovuje zaměstnavatel. V rámci základní pracovní doby je zaměstnanec povinen být na pracovišti a vykonávat práci, nebo k ní být alespoň připraven. V rámci volitelné pracovní doby si

⁵⁹ GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 43

⁶⁰ Tamtéž, s. 45

⁶¹ Tamtéž, s. 46

⁶² Tamtéž, s. 92

zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny však nesmí přesáhnout 12 hodin.⁶³

Úseků základní a volitelné pracovní doby může zaměstnavatel rozvrhnout více během jednoho dne s přihlédnutím k provozním podmínkám i zájmům zaměstnanců. To umožňuje nepřeberné množství kombinací rozvržení pracovní doby během dne. Nejčastějším příkladem je úsek základní pracovní doby vložený mezi dva úseky volitelné pracovní doby. V tomto případě si může zaměstnanec ráno určit začátek směny a odpoledne konec směny, nicméně je povinností zaměstnance vykonávat práci během dne v úseku základní pracovní doby. Na jeden den je možné rozvrhnout i více úseků základní pracovní doby, proložených úseky volitelné pracovní doby. Množství kombinací je tedy opravdu nepočítaně.⁶⁴

Pružné rozvržení pracovní doby není dalším způsobem rozvržení pracovní doby vedle rovnoměrného a nerovnoměrného, ale je spíše jejich doplněním. Zákon nestanovuje zvláštní způsob rozvržení pružné pracovní doby na jednotlivé týdny. Zaměstnanec může tak mít v režimu pružné pracovní doby, rozvrženou pracovní dobu jak rovnoměrně, tak i nerovnoměrně.⁶⁵

Zavedení pružné pracovní doby je pouze **rozhodnutím zaměstnavatele**. Ten může zavést pružnou pracovní dobu pro všechny zaměstnance, nebo jenom pro část zaměstnanců na určitých pracovištích, kde to provoz dovoluje. Protože pružná pracovní doba se neuplatní všude, například ve vícesměnných provozech, v podnicích, které poskytují služby veřejnosti či v podnicích, kde tomu brání návaznost výrobních procesů.⁶⁶ Pružné rozvržení pracovní doby se dle § 85, odst. 5 ZP **neuplatní** také při pracovní cestě zaměstnance, brání-li tomu vážné provozní důvody, při nutnosti zabezpečení náležitosti pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, v době důležitých osobních překážek v práci zaměstnance. A také v jiných případech určených zaměstnavatelem, protože v praxi je možná taková škála důvodů, proč nelze zavést pružné rozvržení pracovní doby, že není možné stanovit jejich taxativní výčet. V těchto případech

⁶³ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Příručka pro personální a platovou agendu: Pracovní doba a doba odpočinku*. [online]. MPSV.CZ, 2016 [cit.2017-01-04] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB032>

⁶⁴ GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 92-93

⁶⁵ Tamtéž, s. 94

⁶⁶ ŠVIDRNOCHOVÁ, K. *Pružná pracovní doba není holubník*. [online]. 2003-07-17 [cit.2017-01-05] Dostupné z: <http://finance.idnes.cz/pruzna-pracovni-doba-neni-holubnik-dt9-/podnikani.aspx?c=2003M165Z01A>

pak platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen určit.⁶⁷

Pružná pracovní doba přináší výhody jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Zaměstnanec si díky možnosti sám stanovovat začátky a konce směn může lépe sladit pracovní dobu a volný čas, eliminuje to pozdní příchody do práce a usnadňuje možnost čerpat volno při důležitých osobních překážkách v práci. Pro zaměstnavatele pružné rozvržení pracovní doby znamená efektivnější využití pracovní doby. Nevýhodou pro zaměstnavatele je vyšší administrativní zátěž. Z toho důvodu někteří zaměstnavatelé pružnou pracovní dobu odmítají, protože pevná pracovní doba je pro ně jednodušší k evidenci a kontrole pracovníků.⁶⁸

Při pružném rozvržení pracovní doby jsou dle § 97, *odst. 1 ZP* **překážky v práci na straně zaměstnance** posuzovány jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby. To neplatí v případě dočasné pracovní neschopnosti. Pokud je překážka v práci vymezena délkou nezbytně nutné doby, po kterou zaměstnanci přísluší pracovní volno, nebo se jedná o činnost zástupců zaměstnanců, posuzuje se celá tato doba jako výkon práce.⁶⁹

Překážky na straně zaměstnavatele se při pružném rozvržení pracovní doby posuzují jako výkon práce, jestliže zasáhly do směny zaměstnance, a to za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny. Za takto stanovenou dobu trvání překážky v práci bude zaměstnanci náležet náhrada mzdy nebo platu.⁷⁰

Při pružném rozvržení pracovní doby je dle § 98 *odst. 1 ZP* **práce přesčas**, prací nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu.⁷¹ Z toho vyplývá, že prací přesčas může být práce ve volitelné pracovní době, za předpokladu, že výkonem této práce je překročena též stanovená týdenní pracovní doba. Prací přesčas může být i práce konaná mimo volitelnou pracovní dobu.⁷²

⁶⁷ ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2016*. 2016, s.179-180

⁶⁸ ŠVIDRNOCHOVÁ, K. *Pružná pracovní doba není holubník*. [online]. 2003-07-17 [cit.2017-01-05] Dostupné z: <http://finance.idnes.cz/pruzna-pracovni-doba-neni-holubnik-dt9-/podnikani.aspx?c=2003M165Z01A>

⁶⁹ ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2016*. 2016, s.198

⁷⁰ Ust. § 97 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁷¹ Ust. § 98 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁷² VALÍČKOVÁ, I. *Jak se zjišťuje práce přesčas v případě pružného rozvržení pracovní doby?* [online]. EPRAVO.CZ, 2016-06-16 [cit.2017-01-05] Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/jak-se-zjistuje-prace-prescas-v-pripade-pruzneho-rozvrzeni-pracovni-doby-101594.html>

3.5.5 Konto pracovní doby

Dalším způsobem rozvrhování pracovní doby, nebo v tomto případě spíše specifickým pracovním režimem, u kterého se uplatní nerovnoměrné rozvržení pracovní doby je konto pracovní doby. Jedná se o institut, který **umožňuje** zaměstnavatelům **flexibilně reagovat** na měnící se potřebu práce v závislosti na poptávce po jejich produkci, např. v oborech podléhajících sezónnosti jako je zemědělství či stavebnictví. Ve stavebnictví bude menší poptávka po stavebních pracích v zimním období kompenzována nárůstem od jara do podzimu. V tomto období tak vznikne potřeba práce **nad rozsah** stanovené týdenní pracovní doby na úkor období, kdy je práce nedostatek.⁷³

Konto pracovní doby umožňuje zaměstnavateli přidělovat v daném vyrovnávacím období zaměstnanci práci v rozsahu, v jakém to bude odpovídat jeho potřebě a zároveň vyplácet zaměstnanci stálou paušální mzdu. Zaměstnavatelé tak nejsou nuceni dodržovat neměnné rozvržení pracovní doby, bez ohledu na množství práce v daném období. Konto pracovní doby tvoří výjimku z ustanovení § 34b ZP, že zaměstnanci musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.⁷⁴

Zavést konto pracovní doby lze jen kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem u zaměstnavatele, kde nepůsobí odborová organizace.⁷⁵

Konto pracovní doby se nesmí uplatnit u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZP, kteří jsou odměňováni platem. Lze tedy říci, že konto pracovní doby se uplatní pouze v podnikatelské sféře.⁷⁶

V § 86 odst. 3 ZP je ustanovena maximální délka vyrovnávacího období, které je identické s vyrovnávacím obdobím u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, a to nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, 52 týdnů po sobě jdoucích v případě vymezení v kolektivní smlouvě. Použije-li se kratší vyrovnávací období než 26 týdnů po sobě jdoucích, popř. 52 týdnů, tak se rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popř.

⁷³ ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2016*. 2016, s.181

⁷⁴ KADLECOVÁ, T. *Konto pracovní doby – atraktivní pro zaměstnavatele, méně už pro zaměstnance*. [online]. EPRAVO.CZ, 2007-03-20 [cit.2017-01-10] Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/konto-pracovni-doby-atraktivni-pro-zamestnavatele-mene-uz-pro-zamestnance-46917.html>

⁷⁵ Ust. § 86 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁷⁶ Ust. § 86 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou posuzuje až po ukončení tohoto období.⁷⁷

Zaměstnavatel může dle § 86 odst. 4 ZP, a to pouze na základě ujednání v kolektivní smlouvě, **převést až 120 odpracovaných hodin** práce přesčas v rámci konta pracovní doby do následujícího vyrovnávacího období. V následujícím vyrovnávacím období se tato doba započte do maximálního rozsahu pracovní doby připadajícího na toto nové vyrovnávací období.⁷⁸ Prakticky to může vypadat tak, že v období kdy byla větší potřeba práce, zaměstnanci pracovali například ve 12 hodinových směnách a více než 40 hodin týdně. Po skončení tohoto období se ukázalo, že zaměstnanci odpracovali například 150 hodin navíc. Zaměstnavatel jim tak místo zaplacení 150 hodin přesčas, zaplatí pouze 30 hodin jako práci přesčas a 120 převede do dalšího vyrovnávacího období konta pracovní doby a teprve poté zúčtuje a vyplatí. V tomto dalším období po konečné bilanci tohoto období může dojít k tomu, že těchto 120 hodin bude převedeno do stanovené týdenní pracovní doby v důsledku nedostatku práce v tomto období. To je ale nevýhodné pro zaměstnance, který tak přijde o část výdělků – příplatek za přesčas, který by v případě vyplacení v původním vyrovnávacím období dostal.⁷⁹

Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen dle § 87 ZP vést **účet pracovní doby a účet mzdy** zaměstnance. Na účtu pracovní doby se vykazuje stanovená týdenní pracovní doba, popř. kratší pracovní doba, tj. kolik má zaměstnanec odpracovat dle svého pracovního úvazku. Dále se vykazuje rozvrh pracovní doby, tj. rozvržení do směn, včetně začátků a konců směn. Rozvrh pracovní doby má zaměstnavatel povinnost vypracovat a seznámit s ním zaměstnance v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na nějž je rozvrh vypracován (pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení). Jako poslední se na účtu pracovní doby vykazuje skutečně odpracovaná pracovní doba v jednotlivých dnech a za týden. Tato skutečně odpracovaná doba může být v jednotlivých týdnech vyšší, nižší nebo stejná jako stanovená týdenní pracovní doba. Pokud bude vyšší, bude se jednat o práci přesčas, pokud bude nižší tak se nebude jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele, protože zaměstnavatel nemá v kontu pracovní doby povinnost rozvrhovat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní

⁷⁷ GOGOŤ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 99

⁷⁸ Tamtéž, s. 99

⁷⁹ ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2016*. 2016, s.181-182

doby. Pokud bude skutečně odpracovaná doba stejná jako stanovená týdenní pracovní doba, tak zde nebude žádný rozdíl od nerovnoměrného rozvržení pracovní doby.⁸⁰

Na účtu mzdy zaměstnance, zaměstnavatel vykazuje **dosaženou mzdu**, na kterou má zaměstnanec nárok podle skutečně odpracované doby a **stálou mzdu**, kterou zaměstnavatel zaměstnanci vyplácí v kontu pracovní doby bez ohledu na dobu výkonu práce.⁸¹

Zjištění zda zaměstnanec pracující v kontu pracovní doby vykonal práci přesčas je upraveno v § 98 odst. 2 ZP. Podle tohoto ustanovení je práce přesčas práce konaná nad stanovenou pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období konta pracovní doby. Takže například při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin, délce vyrovnávacího období 15 týdnů bude jako práce přesčas považována práce vykonaná na 600 hodin (15x40).⁸² S přesčasy u konta pracovní doby se váže nedostatek právní úpravy, jelikož práce přesčas je definovaná jako práce konaná zaměstnancem na příkaz nebo se souhlasem zaměstnavatele a mimo rozvrh směn. U konta pracovní doby lze splnit jen podmínku práce mimo rozvrh směn, nikoliv první podmínku. Protože zaměstnanec v kontu nemá právo na přidělování a rozvrhování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, proto nemůže vědět, zda práci, kterou vykoná mimo rozvrh směn, bude nakonec posouzena jako práce přesčas.⁸³

3.6 Homeworking

Stále oblíbenější je režim práce zaměstnance, kdy vykonává práci **mimo prostory zaměstnavatele**. Výkon práce zaměstnance v místě, které si zaměstnanec sám zvolí, přináší větší flexibilitu pro zaměstnance, ale i nižší náklady zaměstnavatele na pracovní místo zaměstnance. Výkon práce, kdy zaměstnanec vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele je označován jako teleworking, pokud vykonává práci v prostorách

⁸⁰ GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 99-100

⁸¹ ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2016*. 2016, s. 182

⁸² Ust. § 98 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁸³ GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 102-103

vlastního obydlí tak jako homeworking a příležitostná práce z domova je obvykle označována jako home office.⁸⁴

Zaměstnancům práce z domova přináší řadu výhod, jako absenci cesty na pracoviště zaměstnavatele a větší volnost v rozvrhování práce. Přináší ale i nevýhody, jako důležitý kontakt s pracovním kolektivem. Pro zaměstnavatele může být výhodou v nižších nákladech na zajištění pracovního místa pro zaměstnance, ale nevýhoda ve ztrátě kontaktu se zaměstnancem a kontroly nad ním, dále také větší náklady na zabezpečení obchodního tajemství. Práce z domova se nehodí pro každou pracovní pozici, nejčastěji se vyskytuje v obchodní, ekonomické a technické oblasti. Z hlediska skupin nejčastěji práci z domova využívají ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené, studenti a důchodci.⁸⁵

Práci mimo pracoviště zaměstnavatele lze vykonávat pouze na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Místo výkonu práce je nezbytnou náležitostí pracovní smlouvy dle § 37 ZP, po dohodě může být stanoveno např. bydliště zaměstnance jako výlučné místo výkonu práce, nebo lze i dohodnout kombinované místo výkonu práce, např. částečně na pracovišti zaměstnavatele, částečně v bydlišti zaměstnance.⁸⁶

Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele připouští právní úprava v § 317 ZP, kde jsou stanovena odlišná pravidla pro tento režim práce. Zaměstnanec pracující mimo pracoviště zaměstnavatele si **sám rozvrhuje pracovní dobu**, a proto pro něj neplatí ustanovení o rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Zaměstnanec koná práci na základě podmínek sjednaných se zaměstnavatelem v pracovní smlouvě a záleží pouze na volnosti stran, jaká pravidla zvolí. Při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele musí být dodrženy pouze tyto povinnosti zákoníku práce: maximální délka pracovní doby, poskytování všech dob odpočinku, poskytování dovolené a evidence pracovní doby.⁸⁷

Vzhledem k tomu, že zaměstnanci mají možnost přizpůsobovat si svou pracovní dobu, tak není nutné jim zajišťovat náhradu mzdy při osobních překážkách v práci dle § 317 písm. b) ZP, pokud to nestanovuje zvláštní předpis, nebo se nejedná o pracovní neschopnost. Tím, že se na zaměstnance nevztahuje ustanovení o rozvržení pracovní doby,

⁸⁴ GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 51

⁸⁵ KUBÍČKOVÁ, A. *Přednosti a úskali práce z domova*. [online]. EPRAVO.CZ, 2014-11-07 [cit.2017-01-14] Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/prednosti-a-uskali-prace-z-domova-95830.html>

⁸⁶ Tamtéž

⁸⁷ GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 52

nemohou zaměstnanci uplatňovat nárok na příplatky za práci, nebo náhradu mzdy za práci ve svátek nebo v neděli. Například ustanovení o práci přesčas (§ 93 ZP) se na zaměstnance pracující mimo pracoviště zaměstnavatele vztahuje, za tuto práci přesčas ale zaměstnanci **nepřísluší mzda** ani náhradní volno dle § 317 písm. c) ZP.⁸⁸

Možný je i souběh výkonu z pracoviště a mimo pracoviště zaměstnavatele. Oba tyto režimy bude potřeba posuzovat samostatně. V době, kdy bude zaměstnanec pracovat na pracovišti zaměstnavatele, bude se na něj vztahovat obecná úprava pracovní doby. V době, kdy bude pracovat mimo pracoviště zaměstnavatele, bude se na něj vztahovat režim dle § 317 ZP.⁸⁹

3.7 Přestávky v práci

V důsledku nepřetržitého výkonu práce bez přestávky po dobu několika hodin dochází u člověka k poklesu výkonnosti, který se může projevit snížením kvality práce. Lidský organismus totiž není uzpůsoben na dlouhodobý nepřetržitý výkon práce. Na to myslí i zákoník práce v § 88 a § 89, kde stanovuje povinné přestávky v práci a bezpečnostní přestávky.⁹⁰

Podle § 88 ZP je **povinen zaměstnavatel poskytnout** přestávku na jídlo a oddech nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce, v případě mladistvého zaměstnance nejdéle po 4,5 hodinách. Může být poskytnuta i dříve než po 6 hodinách. V případě směn kratších než 6 hodin nemusí být přestávka poskytnuta vůbec. Přestávka musí mít **trvání nejméně 30 minut**. Zákon dále stanovuje, že se přestávka neposkytuje na začátku a konci pracovní doby. To znamená, že přestávka se poskytuje tak, že přerušuje zaměstnancovu pracovní dobu, která bude po skončení přestávky pokračovat.⁹¹

Pevný začátek a konec čerpání přestávky **určuje zaměstnavatel**, který by měl při rozhodování přihlížet ke způsobu stravování zaměstnanců. Přestávka by měla být taková, aby umožnila konzumaci jídla včetně času potřebného na cestu do místa stravování a zpět.

⁸⁸ JOUZA, L. *Práce z domova podle nového zákoníku práce*. [online]. Česká správa sociálního zabezpečení [cit.2017-01-14] Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/casopis-narodni-pojisteni-c-8-9-2006-clanek-1.htm>

⁸⁹ GOGOŤ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 53

⁹⁰ FETTER, R.W. *Přestávky v práci na jídlo a oddech*. [online]. EPRAVO.CZ, 2012-07-09 [cit.2017-01-17] Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/prestavky-v-praci-na-jidlo-a-oddech-83438.html>

⁹¹ GOGOŤ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 67

Zaměstnavatel může určit pevnou přestávku pro všechny zaměstnance najednou, nebo po částech podle jednotlivých pracovišť. Pro zaměstnavatele je zde i možnost určení delšího časového úseku pro čerpání přestávky, ve kterém si zaměstnanci sami volí konání přestávky, aby se například po domluvě s ostatními vzájemně vystřídali.⁹² Zaměstnavatel může určit i přestávku delší než je stanovených 30 minut, pro případ, kdy se zaměstnanci stravují mimo objekt zaměstnavatele a potřebují delší časový úsek na cestu tam a zpět.⁹³

Přestávka v práci může být **rozdělena** na více částí dle § 88 odst. 2 ZP, pokud je to účelné z hlediska organizace práce. Alespoň jedna část rozdělené přestávky musí mít trvání nejméně 15 minut, zbylé části mohou být jakkoliv dlouhé podle určení zaměstnavatele. To prakticky může vypadat tak, že zaměstnanec bude čerpat jednu patnáctiminutovou přestávku a tři pětiminutové přestávky.⁹⁴ Délka jednotlivých částí přestávky musí být ale určena tak, aby nebyl popřen účel přestávky. Například patnáct minutových přestávek neposkytuje prostor pro jídlo a oddech zaměstnance.⁹⁵

Přestávky v práci na jídlo a oddech se dle § 88 odst. 4 ZP **nezapočítávají do pracovní doby**. Tyto přestávky jsou tudíž neplacené a pracovní doba se o dobu jejich trvání prodlužuje.⁹⁶

Jelikož se přestávka na jídlo a oddech nezapočítává do pracovní doby a je brána jako doba odpočinku, tak zaměstnavatel nemůže zaměstnanci v této době nic přikazovat ani zakazovat. Není možné ani zaměstnanci zakázat opustit objekt zaměstnavatele na dobu přestávky, přičemž tento zákaz je v praxi běžný jev.⁹⁷

V případě prací, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnancům i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo. Jedná se například o práce, kdy se zaměstnanec nemůže vzdálit z pracoviště, nemůže být nikým vystřídán nebo nemůže zastavit provoz zaměstnavatele po dobu čerpání přestávky na jídlo a oddech. Takovým zaměstnancům je zaměstnavatelem určena přiměřená doba na oddech a jídlo bez přerušení výkonu práce. Taková doba je tedy započítávána do pracovní doby a

⁹² FETTER, R.W. *Přestávky v práci na jídlo a oddech*. [online]. EPRAVO.CZ, 2012-07-09 [cit.2017-01-17] Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/prestavky-v-praci-na-jidlo-a-oddech-83438.html>

⁹³ GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 67

⁹⁴ Tamtéž, s. 67

⁹⁵ FETTER, R.W. *Přestávky v práci na jídlo a oddech*. [online]. EPRAVO.CZ, 2012-07-09 [cit.2017-01-17] Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/prestavky-v-praci-na-jidlo-a-oddech-83438.html>

⁹⁶ Ust. § 88 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁹⁷ FETTER, R.W. *Přestávky v práci na jídlo a oddech*. [online]. EPRAVO.CZ, 2012-07-09 [cit.2017-01-17] Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/prestavky-v-praci-na-jidlo-a-oddech-83438.html>

je zaplacená. Práci, která nemůže být přerušena, nemohou být zaměstnání mladiství, jelikož jim musí být vždy poskytnuta přestávka na jídlo a oddech.⁹⁸

3.7.1 Bezpečnostní přestávka

Bezpečnostní přestávku dle § 89 ZP musí zaměstnavatel poskytnout, pokud na ni má zaměstnanec nárok podle **zvláštních předpisů**. Bezpečnostní přestávka se **započítává do pracovní doby**. Případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, tak se přestávka na jídlo a oddech započítává do pracovní doby.⁹⁹

Bezpečnostní přestávky jsou upraveny obecně v zákoně č. 309/2006 Sb., *kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, ve znění pozdějších předpisů*. Podle tohoto předpisu musí zaměstnavatel organizovat práci a upravit pracovní postupy tak, aby byly dodržovány zásady bezpečného chování na pracovišti a aby zaměstnanci nevykonávali činnosti jednotvárné a jednostranně zatěžující organismus. Nelze-li takové činnosti vyloučit, musí být přerušovány bezpečnostními přestávkami.¹⁰⁰

Bezpečnostní přestávky **nejsou** přestávkami **na odpočinek** od práce, ale na odpočinek od jednotvárných činností. Během bezpečnostní přestávky může zaměstnanec pracovat, pokud bude vykonávat jinou činnost, odlišnou od předchozí jednotvárné činnosti. Zaměstnavatel by měl zorganizovat zaměstnancům práci, například vhodným střídáním různých typů činností.¹⁰¹

Bezpečnostní přestávky jsou upraveny celou řadou předpisů, ve vztahu k pracovnímu prostředí se jedná o Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., *kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů*. Tento předpis upravuje bezpečnostní přestávky v souvislosti se specifickými pracovními podmínkami, jako jsou teplota, fyzická zátěž, tempo práce, rizikové faktory apod. Například dle tohoto předpisu

⁹⁸ GOGOŤ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 68-69

⁹⁹ Ust. § 89 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁰⁰ HRUBÁ, K. *Články na téma Bezpečnostní přestávky*. [online]. BOZPinfo.cz, 2013-01-25 [cit.2017-01-17] Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/clanky-na-tema-bezpecnostni-prestavky>

¹⁰¹ FETTER, R.W. *Přestávky v práci na jídlo a oddech*. EPRAVO.CZ [online]. 2012 [cit.2017-01-17] Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/prestavky-v-praci-na-jidlo-a-oddech-83438.html>

při práci vykonávané déle než 2 hodiny za směnu při teplotě 4°C a nižší, má zaměstnanec nárok na bezpečnostní přestávku v ohřívárně v trvání nejméně 10 minut.¹⁰²

Mezi další předpisy upravující bezpečnostní přestávky patří Vyhláška č. 288/2003 Sb., která stanovuje práce a pracoviště pro těhotné ženy, matky po porodu a mladistvé, Nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací, Vyhláška č. 478/200 Sb., kterou se provádí zákon o silniční dopravě, Nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky, nebo například pro oblast civilního letectví vyhláška č. 466/2006 Sb., o bezpečnostní letové normě.¹⁰³

3.7.2 Přestávka na kojení

Přestávka na kojení je specifickou přestávkou v práci stanovenou v § 242 ZP v části upravující zvláštní podmínky některých zaměstnanců. Tato přestávka přísluší zaměstnankyním, které kojí své dítě. Právní úprava jim poskytuje právo na přestávky, jejichž počet je dán dle věku dítěte. Přestávky ke kojení se **započítávají do pracovní doby** a přísluší za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.¹⁰⁴

3.8 Doba odpočinku

Doba odpočinku je vymezena v § 78 odst. 1 písm. b) ZP negativně k pracovní době, tak že jakákoliv doba, která není pracovní dobou, je dobou odpočinku. Doba odpočinku je podrobněji rozebrána v § 90 - § 92 ZP.¹⁰⁵

¹⁰² HRUBÁ, K. Články na téma *Bezpečnostní přestávky*. [online]. BOZPinfo.cz, 2013-01-25 [cit.2017-01-17] Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/clanky-na-tema-bezpecnostni-prestavky>

¹⁰³ GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 71-73

¹⁰⁴ Tamtéž, s. 74

¹⁰⁵ Ust. § 78 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

3.8.1 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny je považován za dobu odpočinku trvající od skončení jedné směny do začátku směny druhé. Jeho smyslem je garantovat zaměstnanci prostor mezi směny za účelem obnovení síly nutné k výkonu práce v následující směně, uplatňování soukromých zájmů a k ochraně zdraví.¹⁰⁶

Minimální délka nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny je stanovena v § 90 odst. 1 ZP na dobu **alespoň 11 hodin**, v případě zaměstnance mladšího 18 let alespoň 12 hodin, během 24 hodin po sobě jdoucích. V praxi může nastat situace, kdy nelze danou činnost přerušit a je třeba, aby zaměstnanec setrval na pracovišti po skončení směny na úkor doby odpočinku. Zákoník práce proto umožňuje zaměstnavateli dle § 90 odst. 2 zkrácení doby odpočinku až na **8 hodin** během 24 hodin po sobě jdoucích a to pouze zaměstnanci staršímu 18 let a v případě, že mu bude následující odpočinek prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku. Toto zkrácení je možné pouze v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas, v zemědělství, při poskytování služeb obyvatelstvu zejména ve veřejném stravování, v kulturních zařízeních, v telekomunikacích a poštovních službách ve zdravotnických zařízeních a v zařízeních sociálních služeb dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, dále u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců a při živelných událostech. Uvedený výčet okolností, u nichž je možné zkrácení nepřetržitého odpočinku mezi směny, je taxativní, tudíž není přípustné jeho rozšiřování o další případy.¹⁰⁷

Z výše uvedeného vyplývá, že nejvýše přípustná doba výkonu práce zaměstnancem v jednom dni je 15 hodin (například nejdelší možná směna 12 hodin a po ní 3 hodiny práce přesčas, při přerušení dvěma 30 minutovými přestávkami v práci). Pokud by zaměstnanec pracoval déle, nebylo by dodrženo ustanovení o minimálně 8 hodinách odpočinku v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

Zákoník práce stanovuje dle § 90a výjimku v případě sezónních prací v zemědělství, podle které je možné odpočinek mezi směny zkrácený podle § 90 odst. 2

¹⁰⁶ GOGOŤ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 75

¹⁰⁷ Ust. § 90 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

ZP nahradit až v období následujících tří týdnů po jeho zkrácení. Tato výjimka je možná pouze u zaměstnanců starších 18 let.¹⁰⁸

Smyslem doby odpočinku je zajištění doby, kdy se zaměstnanec může věnovat mimopracovním aktivitám a odpočinku. Právní úprava ale umožňuje, aby měl zaměstnanec uzavřeno více pracovněprávních vztahů. Nic tak nezabraňuje, aby zaměstnanec po konci směny u prvního zaměstnavatele v době odpočinku nastoupil na směnu u jiného zaměstnavatele. Není nijak stanovena povinnost sčítání pracovních poměrů, právní úprava v tomto problému preferuje autonomii zaměstnance rozumně rozvrhnout jednotlivé dny a skloubit pracovní a odpočinkové aktivity. Doba odpočinku je dobou, kdy může zaměstnanec využít čas podle své vůle a zaměstnavatel nemůže zabránit, aby v době odpočinku konal práci pro jiného zaměstnavatele.¹⁰⁹

3.8.2 Nepřetržitý odpočinek v týdnu

Doba odpočinku zaměstnance je vymezena také nepřetržitým odpočinkem v týdnu. Právní úprava klade velký důraz na to, aby měl zaměstnanec dle § 92 odst. 1 ZP v každém týdnu právo na alespoň **35 hodin nepřetržitého odpočinku**. V případě mladistvého zaměstnance alespoň 48 hodin. Týdnem se pro tyto účely rozumí jakýchkoliv 7 po sobě následujících dnů (§ 350a ZP). Pokud to umožňuje provoz zaměstnavatele, tak by měl zaměstnavatel rozvrhnout nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.¹¹⁰

Týden pro účely pracovní doby začíná prvním dnem a první hodinou začátku rozvržené pracovní doby a následně pokračuje dalšími 7 denními bloky a v rámci nich 24 hodin po sobě jdoucích. Pokud tak rozvržená směna začíná zaměstnanci v pondělí v 8 hodin ráno, tak mu musí být poskytnut nepřetržitý odpočinek v délce alespoň 35 hodin nejpозději do následujícího pondělí do 8 hod. ráno.¹¹¹

¹⁰⁸ GOGO VÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 77

¹⁰⁹ ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2016*. 2016, s. 186

¹¹⁰ GOGO VÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 80

¹¹¹ ODROBINOVÁ, V. a kol. *Nejčastější problémy s odpočinkem zaměstnanců*. [online]. EPRAVO.CZ, 2016 [cit.2017-01-18] Dostupné z: http://tablet.epravo.cz/2-2016/25_tema-vydani-nejcastejsi-problemy-s-odpocinkem-zamestnancu

V § 92 odst. 3 ZP jsou uvedeny případy a podmínky, ve kterých může zaměstnavatel **snížit** zaměstnancům starším 18 let dobu nepřetržitého odpočinku na nejméně 24 hodin. Může se tak stát u technologických procesů, které nemohou být přerušeny a dále v případech uvedených v § 90 odst. 2 ZP, které byly popsány výše u nepřetržitého odpočinku mezi směny. Pokud tak zaměstnavatel učiní, musí zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku alespoň 70 hodin (první odpočinek 24 hodin, druhý odpočinek 46 hodin (25+35+11=70)). Ve výjimečných případech v zemědělství, kdy nelze ani za dobu 2 týdnů vyrovnat délku nepřetržitého odpočinku v týdnu, stanovuje ZP v § 92 odst. 3, že lze prodloužit vyrovnávací období až na 3 týdny, v jejichž rámci musí činit nepřetržitý odpočinek alespoň 105 hodin. Vyrovnávací období lze prodloužit i na 6 týdnů během sezonních prací v zemědělství, v jejichž rámci musí činit nepřetržitý odpočinek alespoň 210 hodin.¹¹²

3.8.2.1 Dny pracovního klidu

Dny pracovního klidu jsou dle § 91 ZP ty dny, na které připadá nepřetržitý **odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky**. Tyto dny mají být nerušený čas zaměstnance k regeneraci, nicméně zákoník práce umožňuje zaměstnavateli nařídit ve výjimečných případech práci. Jedná se o výkon nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech, a jejich taxativní výčet je uveden v § 91 odst. 3 ZP. Z jejich výčtu vyplývá, že se jedná o **práce nahodilé**, práce **bez možnosti odkladu** nebo práce, které mají **zvláštní charakter**, který ospravedlňuje jejich výkon (například práce opravné, inventurní, při živelných událostech apod.). V těchto případech může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci výkon práce, přičemž se bude jednat o práci přesčas, protože se jedná o práci ve dnech mimo rozvržené směny a nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Zaměstnavatel může nařídit výkon uvedených prací nejvýše dvakrát v průběhu 4 týdnů po sobě jdoucích zaměstnancům, na které se vztahuje ujednání v kolektivní smlouvě ve smyslu § 86 odst. 4

¹¹² ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2016*. 2016, s.190

ZP (při uplatnění pracovního konta možnost zaměstnavatele převést až 120 hodin práce přesčas do následujícího vyrovnávacího období).¹¹³

Mezi dny pracovního klidu se řadí i **svátky**, které jsou upraveny zákonem č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a dnech pracovního klidu. Tento zákon stanovuje v § 1 a § 2 sedm státních a sedm ostatních svátků, které se řadí mezi dny pracovního klidu, kromě dnů nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu. V § 4 tohoto zákona jsou stanoveny významné dny, které se řadí mezi dny pracovní.¹¹⁴

Ve svátek může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon práce, který je možné nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu dle § 91 odst. 3 ZP, při pracích v nepřetržitém provozu a pracích potřebných při střežení objektů zaměstnavatele.¹¹⁵

Případně-li svátek na den, kdy má zaměstnanec rozvrženou směnu a z důvodu svátku nebude pracovat, započte se doba odpadlé směny do odpracované doby (dle § 341 odst. 1 ZP) a zaměstnanci za ni náleží náhrada mzdy, nebo se mu nekrátí měsíční plat. Když, zaměstnanec svoji směnu ve svátek odpracuje, možné pouze v případě prací uvedených výše, tak mu za tuto dobu náleží mzda a náhradní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, nebo příplatek k dosažené mzdě místo náhradního volna, nebo náhradní volno, po jehož čerpání se mu mzda nekrátí. Případně-li svátek na dny pracovního klidu zaměstnance (např.: svátek připadne na neděli), tak tato doba nezapočítává do odpracované doby zaměstnance, jelikož zaměstnanec by v tuto dobu nepracoval, i kdyby žádný svátek nebyl.¹¹⁶

3.9 Práce přesčas

Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Rozsah práce je právním předpisem omezen z důvodu ochrany zaměstnance, jeho zdraví a mimopracovních aktivit. Je však třeba umožnit zaměstnavateli reagovat na výjimečné provozní události, kdy je potřeba konat práci ve **větším rozsahu**,

¹¹³ GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 81-82

¹¹⁴ Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu

¹¹⁵ Ust. § 91 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹¹⁶ GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 85-86

nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rozvrh směn. To je umožněno prací přesčas.¹¹⁷

Práce přesčas je definovaná v § 78 odst. 1 písm. i) ZP, jako práce, kterou koná zaměstnanec na příkaz zaměstnavatele, nebo s jeho souhlasem, nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Aby se jednalo o práci přesčas, musí být dodrženo několik předpokladů.¹¹⁸

Musí se jednat o práci konanou **výjimečně** a **mimořádně**. Zaměstnavatel ji může nařídit pouze na základě vážných provozních důvodů i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami a na dny pracovního klidu. U zaměstnavatele musí dojít k situaci, kdy zjistí, že není možné splnit dané činnosti výkonem práce v rozvržených směnách, ale je třeba práci konat i mimo rozvrh těchto směn. Jedná se tak o výjimečnou situaci a není možné, aby byla práce přesčas zaměstnancům plánována a rozvrhována. V praxi se ukazuje, že se jedná o běžný jev, kdy je zaměstnancům rozvrhována dopředu nejen stanovená týdenní pracovní doba, ale i práce přesčas.¹¹⁹

Musí se jednat o práci konanou z **nařízení zaměstnavatele**, nebo s jeho souhlasem. Práci přesčas nařizuje zaměstnavatel, ale může ji iniciovat i zaměstnanec. Podmínkou takové práce je souhlas zaměstnavatele, a to výslovný, písemný, ale postačí i konkludentní, a tento souhlas může být i dodatečný. Pokud si zaměstnavatel nepřeje, aby zaměstnanec pracoval přesčas, když mu práce přesčas nebyla nařízena, tak musí výslovně zakázat konání takové práce. V opačném případě, kdy by zaměstnavatel věděl o tom, že zaměstnanec koná práci přesčas a výslovně ji nezakázal, tak by s touto prací mlčky souhlasil. Za nařízenou práci přesčas lze považovat i takovou situaci, kdy zaměstnavatel přidělí zaměstnanci takové množství práce, které se nedá v daném termínu dokončení stihnout ve stanovené týdenní pracovní době. Ale svévolné zdržování zaměstnance na pracovišti, či výkon práce po skončení pracovní směny nelze bez souhlasu nebo příkazu zaměstnavatele považovat za práci přesčas.¹²⁰

Musí se jednat o práci **nad stanovenou týdenní pracovní dobu**. Pouhá změna pracovní směny, nebo pokud si zaměstnanec napracovává prací konanou nad stanovenou

¹¹⁷ GOGOŤ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 109

¹¹⁸ Ust. § 78 odst. 1 písm. i) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹¹⁹ GOGOŤ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 109

¹²⁰ FETTER, R.W. *Základní pravidla nařízení nebo dohodnutí práce přesčas a jejich limitů*. [online]. EPRAVO.CZ, 2011-03-16 [cit.2017-01-21] Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-pravidla-narizeni-nebo-dohodnuti-prace-prescas-a-jejich-limitu-72087.html>

týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu bylo poskytnuto na jeho žádost, tak se nejedná o práci přesčas. V případě rovnoměrného rozvržení pracovní doby je práce přesčas, práce konaná v týdnu nad rozsah 40 hodin (ve specifických případech méně). V případě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je to práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu posuzovaná v průměru na dobu, na kterou je rozvržena. V případě kratšího úvazku je práce přesčas, práci přesahující až stanovenou týdenní pracovní dobu. Těmto zaměstnancům nelze práci přesčas nařídit, lze se na ní pouze dohodnout.¹²¹

Musí se jednat o práci **mimo rozvrh pracovních směn**. Práci, která není součástí rozvrhu, ale vyplyne později jako provozní potřeba.¹²²

Je třeba, aby byly splněny všechny tyto podmínky zároveň, aby se jednalo o práci přesčas. Musí se jednat o práci výjimečnou a konanou z vážných provozních důvodů, práci z nařízení nebo se souhlasem zaměstnavatele, práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rozvrh směn.

Zaměstnavatel nesmí práci přesčas zaměstnávat těhotné zaměstnankyně a mladistvé zaměstnance. Nesmí jim práci přesčas nařídit, ani se s nimi na ní dohodnout. Zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o dítě mladší než 1 rok nelze práci přesčas nařídit, lze se na ní však dohodnout.¹²³

3.9.1 Rozsah a odměňování práce přesčas

Práce přesčas je ve svém rozsahu omezena právním předpisem. Rozlišujeme dva druhy práce přesčas, a to práci **nařízenou a dohodnutou**.

Dle § 93 odst. 2 ZP může zaměstnavatel nařídit práci přesčas za výše uvedených podmínek v rozsahu ne více než 8 hodin týdně a 150 hodin v kalendářním roce. Tuto práci může zaměstnavatel nařídit kdykoliv a tyto limity nejsou překročitelné. Pokud by například

¹²¹ GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 110

¹²² Tamtéž, s. 111

¹²³ FETTER, R.W. *Základní pravidla nařízení nebo dohodnutí práce přesčas a jejich limitů*. [online]. EPRAVO.CZ, 2011-03-16 [cit.2017-01-21] Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-pravidla-narizeni-nebo-dohodnuti-prace-prescas-a-jejich-limitu-72087.html>

zaměstnavatel nařizoval každý týden 8 přesčasových hodin, může tak činit necelých 19 týdnů.¹²⁴

Vznikne-li zaměstnavateli další potřeba přesčasové práce nad stanovený limit, může se dle § 93 odst. 3 ZP dohodnout se zaměstnancem na další práci přesčas. V tomto případě musí zaměstnanec s další prací nad stanovený limit **souhlasit**. Může se jednat o dohodu v pracovní smlouvě nebo jiné dohodě, může se jednat i o dohodu ústní. Dohodnutou práci přesčas lze čerpat teprve po vyčerpání 150 hodin podle odstavce 2. Pak celkový rozsah práce přesčas (součet nařízené a dohodnuté) nesmí dle § 93 odst. 4 ZP činit v průměru více než 8 hodin ve vyrovnávacím období 26 týdnů po sobě jdoucích (v případě vymezení kolektivní smlouvou 52 týdnů). Nejvýše tedy může zaměstnanec vykonat ročně 150 hodin nařízené práce přesčas a poté dalších 266 hodin dohodnuté práce přesčas (8x52). Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.¹²⁵

Další zvláštním případem rozsahu práce přesčas je další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví dle § 93a ZP. Jedná se o taxativně vymezené případy ze zdravotnictví, kdy je možné konat další práci přesčas.¹²⁶

V praxi se objevují snahy o obcházení práce přesčas. Zaměstnavatelé se domnívají, že pokud přesčasovou práci nevidují, nelze jim prokázat, že by u nich k přesčasové práci docházelo. Tuto situaci řešil Nejvyšší soud ČR v rozhodnutí ze dne 12.9.2010 *sp. zn. 21 Cdo 2978/2009*, ze kterého vyplývá, že pokud práci přesčas nelze určit z dokladů, jež má vést zaměstnavatel, je třeba práci přesčas a její rozsah určovat z jiných skutečností.¹²⁷

Aby byli zaměstnanci motivováni k práci přesčas, která jim jinak zasahuje do doby odpočinku, tak zákon stanovuje pravidla odměňování přesčasové práce.

Zaměstnancům náleží za vykonanou práci přesčas **mzda** (dle § 114 ZP) nebo plat (dle § 127 ZP) a **příplatek za práci přesčas**, a to v následujícím řádném výplatním termínu. Zaměstnanci se mohou dohodnout na poskytnutí náhradního volna namísto příplatku v době do 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas, nebo v jinak dohodnuté době. Náhradní volno nahrazuje příplatek nikoliv mzdu nebo plat, ty náleží

¹²⁴ ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2016*. 2016, s. 191

¹²⁵ Tamtéž, s. 191-192

¹²⁶ GOGOŤ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 113

¹²⁷ JANEČKOVÁ, E. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. 2014, s. 143

zaměstnanci vždy. Špatně je vypořádaný nárok zaměstnance, pokud za přesčasovou práci dostal pouze náhradní volno a žádnou mzdu.¹²⁸

3.10 Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost je specifickou dobou odpočinku zaměstnance, během níž je zaměstnanec připraven na pokyn zaměstnavatele k výkonu práce nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Jedná se o **omezení doby odpočinku** zaměstnance, který čeká, zda ho zaměstnavatel povolá k výkonu neodkladné práce či nikoliv. Musí se jednat o takovou práci, která je naléhavá a nelze dopředu naplánovat. Z pohledu zaměstnance se musí jednat o stejný druh práce, který byl sjednán v pracovní smlouvě.¹²⁹

Fyzická přítomnost zaměstnance na pracovišti zaměstnavatele, i když nepracuje, ale je připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele (mimo přestávek v práci) se započítává do pracovní doby. Pracovní pohotovost se, pokud nedojde v jejím průběhu k výkonu práce, do pracovní doby **nezapočítává**. Z toho vyplývá, že během pracovní pohotovosti musí zaměstnanec být na jiném předem dohodnutém místě, odlišném od pracoviště zaměstnavatele. Zpravidla se jedná o trvalé či přechodné bydliště zaměstnance, nebo o místo kde tráví volný čas.¹³⁰

Podle § 95 odst. 1 ZP může pracovní pohotovost zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci jen po předchozí dohodě, nemůže ji zaměstnanci pouze nařídit. Dohodu se zaměstnavatelem o držení pracovní pohotovosti lze učinit v pracovní smlouvě nebo v jiné dohodě. V dohodě o pracovní pohotovosti je důležité sjednat zejména místo vyčkání zaměstnance k případnému pokynu zaměstnavatele k výkonu práce, celkový časový rozsah pracovních pohotovostí, např. za měsíc či rok, výši odměny apod. V případě, že uvedená dohoda rozsah pracovní pohotovosti neupraví, tak zákoník práce žádný limit rozsahu

¹²⁸ PLÁNIČKOVÁ, Z. *Práce přesčas, její limity a odměňování*. [online]. Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR, 2013-08-16 [cit.2017-01-21] Dostupné z: <http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/13-8-2013-prescasy-a-odmenovani.aspx>

¹²⁹ GOGOŤ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 122-123

¹³⁰ FETTER, R.W. *Dohoda o pracovní pohotovosti a její odměňování*. [online]. EPRAVO.CZ, 2015-04-10 [cit.2017-01-19] Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/dohoda-o-pracovni-pohotovosti-a-jeji-odmenovani-97417.html>

pracovních pohotovostí nestanovuje. V rámci takto dohodnuté pracovní pohotovosti pak může zaměstnavatel pracovní pohotovost v určité době nařídit.¹³¹

Pracovní pohotovost zaměstnanec vykonává v době svého odpočinku, tedy v době nepřetržitého odpočinku mezi směnami nebo v týdnu. Souběh těchto dvou institutů je možný, pracovní pohotovost, kdy nedojde k výkonu práce, neomezuje dobu odpočinku zaměstnance a nezapočítává se do pracovní doby. Zákon zaměstnanci za tuto dobu, kdy nedošlo k výkonu práce, přiznává v § 140 ZP odměnu ve výši nejméně 10% průměrného výdělku. Tuto odměnu lze chápat jak kompenzaci za omezení volného času zaměstnance (např.: musí se zdržovat na stejném místě). V případě, že dojde k výkonu práce v pracovní pohotovosti, tak nad stanovenou pracovní dobu, proto se jedná o práci přesčas. Tato práce musí být zahrnuta do maximálních limitů pro přesčas a jako přesčas odměněna. Během výkonu práce při pracovní pohotovosti se zaměstnanci odměna dle § 140 ZP nepřiznává. Započítáním práce během pracovní pohotovosti se i přerušuje doba odpočinku, a zaměstnavatel je povinen nepřetržitý odpočinek nahradit.¹³²

3.11 Noční práce

Noční práce představuje pro lidský organismus zvýšenou zátěž. Lidský organismus je v noci citlivější na rušivé vnější vlivy a také na ztížené způsoby organizace práce a dlouhá doba noční práce může uškodit zdraví pracovníků a ohrozit jejich bezpečnost na pracovišti. Zákoník práce proto stanovuje **zvláštní podmínky** zaměstnanců pracujících v noci.¹³³

Noční práce je zákoníkem práce definována v § 78 odst. 1 písm. j) jako práce konaná **mezi 22.00 a 6.00 hodinou**. Zaměstnanec **pracující v noci** je definován jako zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, v průměru alespoň jednou týdně v období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen pro zaměstnance, který splní všechna tato kritéria, se budou

¹³¹ GOGO VÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 123

¹³² Tamtéž, s. 124

¹³³ KOMENDOVÁ, J. *Základy pracovního práva EU*. 2016, s. 94

vztahovat zvláštní pracovní podmínky uvedené v § 94 ZP (viz níže). Na příplatek za noční práci budou mít práci nárok všichni, kteří vykonají práci ve vymezené noční době.¹³⁴

Zákoník práce stanovuje v § 94 odst. 1, že délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Je zde ale možná výjimka u zaměstnavatelů, kde toto není z provozních důvodů možné. V takovém případě musí zaměstnavatel rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích. Při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.¹³⁵

Zaměstnanec pracující v noci musí být vyšetřen lékařem před zařazením na noční práci a pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně, a na náklady zaměstnavatele. Je-li zaměstnanec na základě lékařského posudku uznán nezpůsobilým k práci v noci, je zaměstnavatel povinen dle § 41 odst. 1 písm. f) ZP převést zaměstnance na jinou práci.¹³⁶

Zaměstnavatel je dále povinen zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální zázemí, zejména možnost občerstvení a je povinen vybavit pracoviště prostředky první pomoci a možnostmi přivolání rychlé lékařské pomoci.¹³⁷

Práci v noci je zakázáno zaměstnávat mladistvé zaměstnance dle § 245 odst. 1 ZP. Výjimečně mohou tuto práci konat zaměstnanci starší 16 let v délce nepřesahující 1 hodinu, pokud je to nezbytné pro jejich výchovu k povolání. Pokud je to nezbytné musí tak konat pod dohledem zaměstnance staršího 18 let.¹³⁸

3.12 Překážky v práci

Překážky v práci jsou **skutečnosti, které brání ve výkonu práce** ve stanovené a rozvržené pracovní době po časově omezenou dobu. Zákoník práce upravuje případy, ve kterých je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci a zaměstnanci vzniká nárok na náhradní volno. S nárokem na náhradní volno je zpravidla spojen nárok na

¹³⁴ GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 126

¹³⁵ ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2016*. 2016, s. 195

¹³⁶ Tamtéž, s. 195

¹³⁷ Ust. § 94 odst. 3 a 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹³⁸ GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 128

náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Jiné případy pracovního volna jako jsou svátky, přestávky v práci, náhradní volno za práci přesčas nebo ve svátek nejsou překážkami v práci. Překážky v práci dělí zákoník práce na dva druhy, na překážky v práci na straně zaměstnance a na překážky v práci na straně zaměstnavatele.¹³⁹

3.12.1 Překážky v práci na straně zaměstnance

Překážky v práci na straně zaměstnance jsou případy, kdy zaměstnanec **není schopen** po časově omezenou dobu **vykonávat práci** pro zaměstnavatele. Zákoník práce rozlišuje dva druhy překážek v práci na straně zaměstnance, a to důležité osobní překážky, a překážky v práci z důvodu obecného zájmu.¹⁴⁰

Důležité osobní překážky v práci jsou taxativně vyjmenovány v § 191 ZP. Z důvodu pracovní neschopnosti dle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, karantény, po dobu mateřské a rodičovské dovolené a po dobu ošetřování nebo péče o dítě nebo jiného člena domácnosti má zaměstnavatel povinnost omluvit nepřítomnost zaměstnance.¹⁴¹

Jiné důležité osobní překážky v práci týkající se osoby zaměstnance než jsou uvedeny v § 191 ZP, jsou upraveny v § 199 ZP. Zaměstnavatel je povinen poskytnout v těchto případech pracovní volno nejméně ve stanoveném rozsahu a ve stanovených případech náhradu mzdy nebo platu. Od těchto ustanovení je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance. **Okruh a rozsah jiných osobních překážek** v práci je stanoven v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.¹⁴² Mezi jiné osobní překážky v práci patří například: lékařské vyšetření nebo ošetření, zpoždění hromadných dopravních prostředků, svatba, narození dítěte, doprovod k lékaři, pohřeb spoluzaměstnance nebo přestěhování a vyhledání nového zaměstnání.¹⁴³

Další kategorií překážek v práci na straně zaměstnance jsou **překážky v práci z důvodu obecného zájmu**. Podle § 200 ZP náleží zaměstnanci pracovní volno pro výkon

¹³⁹ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Příručka pro personální a platovou agendu: Překážky v práci*. [online]. MPSV.CZ, 2016 [cit.2017-01-23] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB038>

¹⁴⁰ Tamtéž

¹⁴¹ Ust. § 191 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁴² Ust. § 199 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁴³ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

veřejných funkcí, občanských povinností, jiných úkonů v obecném zájmu a úkonů souvisejících s brannou povinností, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu.¹⁴⁴

Překážkou v práci na straně zaměstnance je také účast na školení, jiná forma přípravy nebo studium za účelem získání předpokladů pro řádný výkon sjednané práce. V tomto případě náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu.¹⁴⁵

3.12.2 Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Překážky v práci na straně zaměstnavatele představují **skutečnosti, které ovlivňují činnost zaměstnavatele**. Ten tedy není schopen přidělovat zaměstnanci práci a zaměstnanec nemůže svoji práci vykonávat a dostávat za ni mzdu. Zákoník práce rozlišuje dva druhy překážek v práci podle příčin vzniku, a to prostoje a přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele.¹⁴⁶

Prostoje jsou upraveny v § 207 písm. a) ZP. Jedná se o situaci, kdy zaměstnanec nemůže vykonávat práci z důvodu nahodilé provozní situace jako je například porucha strojního zařízení, chyba v dodávce surovin nebo jiná provozní příčina. O prostoje se nejedná, pokud například zaměstnanec nemůže pracovat z důvodu plánované odstávky provozního zařízení.¹⁴⁷

Nemůže-li zaměstnanec pracovat v důsledku přerušeni práce způsobeného nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí (povodeň, požár apod.) dle § 207 písm. b) ZP a nebyl-li převeden na jinou práci, tak mu náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60% průměrného výdělku.¹⁴⁸

Všechny ostatní příčiny, neuvedené v § 207 ZP, pro které nemohl zaměstnanec konat práci, jsou shrnuty jako jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnanci za ně náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. V praxi se řada zaměstnavatelů

¹⁴⁴ Ust. § 200 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁴⁵ Ust. § 205 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁴⁶ ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2016*. 2016, s. 344

¹⁴⁷ Tamtéž, s. 344

¹⁴⁸ Tamtéž, s. 344

snaží obcházet překážky na své straně pomocí dovolené nebo neplaceného volna zaměstnance, čímž ale obcházejí ustanovení zákoníku práce.¹⁴⁹

Mezi jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele také patří situace, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby z důvodu snížení odbytu jeho výrobků nebo omezením poptávky po jeho službách. Tato situace se nazývá **částečná nezaměstnanost**. Existence překážky v práci z důvodu částečné nezaměstnanosti je základním požadavkem na možnost získání státního příspěvku na částečnou nezaměstnanost (tzv. kurzarbeit) dle podmínek stanovených v § 115 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.¹⁵⁰

3.13 Evidence pracovní doby

K základním nástrojům při organizování výkonu závislé práce zaměstnanců patří vedení evidence pracovní doby. Zákoník práce stanovuje evidenci pracovní doby v § 96 a ukládá její vedení jako povinnost zaměstnavatelům.¹⁵¹

Smyslem vedení evidence je dokumentace dob, kdy zaměstnanec koná práci nebo je připraven ji konat. Je tak dokladem pro kontrolu, že zaměstnavatel dodržuje ustanovení týkající se pracovní doby a doby odpočinku, a to pro vlastní kontrolu, kontrolu ze strany orgánů státní správy (inspekce práce) a případně kontrolu samotným zaměstnancem. Dále také jako podklad pro výpočet mzdy nebo platu, ke sledování čerpání dovolené, přesčasové práce apod.¹⁵²

Vést evidenci pracovní doby je **povinností zaměstnavatele** a není možné se jí zprostit ani se odchýlit od ustanovení § 96 odst. 1 ZP. Ačkoliv je vedení evidence pracovní doby povinností zaměstnavatele, lze vyžadovat i součinnost zaměstnance, například při zaznamenávání výkonu práce. Údaje zaznamenané zaměstnancem by měly být následně schváleny zaměstnavatelem.¹⁵³

¹⁴⁹ ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2016*. 2016, s. 345

¹⁵⁰ Tamtéž, s. 345-346

¹⁵¹ Tamtéž, s. 198

¹⁵² GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 131

¹⁵³ Tamtéž, s. 131-132

Zákoník práce nestanovuje způsob ani formu vedení evidence pracovní doby. Realizace tak zcela závisí na zaměstnavateli, který by si měl však vždy zvolit takovou formu a způsob evidence pracovní doby, který je **přehledný, srozumitelný a prokazatelný**, což vyplývá z rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 5. listopadu 2004, č.j. 21 Cdo 1916/2004. Zaměstnavatel si může zvolit od jednoduchého písemného způsobu vedení evidence, např. kniha docházky, až po sofistikovaný elektronický způsob, např. zvláštní software pro evidenci pracovní doby.¹⁵⁴

Technické řešení evidence pracovní doby pomocí výpočetní techniky a specializovaného softwaru přináší zrychlení práce s velkými objemy dat s možností jejich následného zpracování (na rozdíl od papírového pracovního výkazu). Zaměstnavatel tak může plnit zákonné povinnosti a zároveň používat informace pro vlastní účely, jako je nutnost přesného sledování odpracované doby pro naplnění nároku zaměstnance, vyplývající ze mzdového předpisu zaměstnavatele, příp. kolektivní smlouvy. Zavedením elektronického přístupového systému v kombinaci se systémem sledování pracovní doby může docházet k úsporám mzdových nákladů v porovnání s papírovým řešením.¹⁵⁵ V případě technického řešení evidence je třeba pečlivě hlídat, kdo může měnit či upravovat data v těchto systémech, aby nedošlo k rozporu se zákonem o ochraně osobních údajů.¹⁵⁶

Přehlednost a srozumitelnost evidence pracovní doby je důležitá i pro zaměstnance, který může dle § 96 odst. 2 ZP nahlížet do evidence jeho pracovní doby a jeho účtu mzdy a pořizovat si na náklady zaměstnavatele výpisy.¹⁵⁷

Zákoník práce stanovuje taxativně vymezené doby, týkající se výkonu práce, které **musí evidence pracovní doby obsahovat**. Podle § 96 ZP je zaměstnavatel povinen evidovat s vyznačením začátků a konců odpracované směny, práci přesčas s rozdělením zvlášť na nařízenou a na dohodnutou, noční práci a dobu pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel, včetně doby výkonu práce v době pracovní pohotovosti.¹⁵⁸

Smyslem evidence je záznam **doby výkonu práce** zaměstnance, nikoliv pohyb zaměstnanců v areálu zaměstnavatele. Záznam by měl být proveden ve chvíli započetí práce zaměstnancem, proto není vhodné provádět evidenci při vstupu do areálu

¹⁵⁴ JANEČKOVÁ, E. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. 2014, s. 42

¹⁵⁵ ŽUFAN, J. *Informační systémy v moderním personálním řízení*. 2012, s. 71- 72

¹⁵⁶ JANEČKOVÁ, E. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. 2014, s. 41

¹⁵⁷ MACHAČ, M. a kol. *Vyznejte se v pracovním právu*. 2014, s. 78

¹⁵⁸ Ust. § 96 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zaměstnanec, např. turniketem. Měla by být evidována pracovní směna zaměstnance, její začátek a konec a případná přerušení, např. přestávkou na jídlo a oddech.¹⁵⁹ Tato přestávka nespadá do povinnosti zaměstnavatele ji evidovat, ale lze doporučit i evidování nepovinných údajů, jako jsou právě přestávky na jídlo a oddech a bezpečnostní přestávky, má-li na ně zaměstnanec nárok. Tyto údaje umožní v případě sporu prokázat dodržování těchto institutů.¹⁶⁰

Podle *ust. § 35a odst. 4 písm. d) zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení*, má zaměstnavatel povinnost mimo jiné uschovávat evidenci pracovní doby po dobu 10 let.¹⁶¹

Mezi často zaměňované pojmy patří **evidence pracovní doby** a **evidence docházky**, které nejsou totožné. Zaměstnavatelé často vedou evidenci docházky v domnění, že plní svou povinnost stanovenou v § 96 ZP. Není tomu ale tak. Evidence docházky vymezuje časový rozdíl mezi příchodem a odchodem z práce (z objektu zaměstnavatele), což jak je uvedeno výše není doba totožná s evidencí pracovní doby. Evidenci docházky zákon po zaměstnavateli nevyžaduje.¹⁶²

3.14 Účast zástupců zaměstnanců v záležitostech pracovní doby

Zaměstnanci v základním pracovněprávním vztahu mají právo na **informování** o nezbytných skutečnostech a jejich **projednání**. Zaměstnavatel je povinen je informovat a jednat s nimi přímo, nepůsobí-li u něj **odborová organizace, rada zaměstnanců** nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.¹⁶³

Zaměstnanci si mohou dle § 281 odst. 1 ZP zvolit jako své zástupce pro zajištění svých zákonných práv na informace a projednání radu zaměstnanců. Rada zaměstnanců má právo vyžadovat od zaměstnavatele informace a projednání v základních otázkách

¹⁵⁹ GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 133

¹⁶⁰ JANEČKOVÁ, E. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. 2014. s. 41

¹⁶¹ Tamtéž s. 42

¹⁶² JANEČKOVÁ, E. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. 2014. s. 40

¹⁶³ Ust. § 276 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

pracovní doby, ale nemá právo uzavírat kolektivní smlouvu, která je nejčastějším způsobem úpravy pracovní doby.¹⁶⁴

Zaměstnanec může u zaměstnavatele zastupovat také **odborová organizace**. Odborová organizace dle § 286 odst. 1 ZP je oprávněna jednat v pracovně-právních vztazích včetně **kolektivního vyjednávání**. Odborová organizace má právní subjektivitu a může se zaměstnavatelem vést vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy. Mezi záležitosti, které musí zaměstnavatel projednat s odborovou organizací, patří všechna opatření týkající se většího počtu zaměstnanců, dále musí dle § 99 ZP projednat všechna opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnosti nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci s ohledem na ochranu zdraví při práci. Zaměstnavatel také potřebuje souhlas odborové organizace ke změně pracovního řádu, bez tohoto souhlasu je vydání nebo změna pracovního řádu neplatná.¹⁶⁵

Kolektivní smlouva je právní jednání, které může být uzavřeno mezi zaměstnavatelem (nebo více zaměstnavateli) a jednou nebo více odborovými organizacemi. Nikdo jiný než odborová organizace kolektivní smlouvu nesmí za zaměstnance uzavřít. Kolektivní smlouva upravuje práva a povinnosti těchto smluvních stran a práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Kolektivní smlouva upravuje práva zaměstnanců, i těch, kteří nejsou odborově organizováni. Postup při uzavírání kolektivních smluv se řídí zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Kolektivní smlouva může upravit řadu ujednání týkajících se pracovní doby, například zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy, stanovení vyrovnávacího období 52 týdnů po sobě jdoucích pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, pro pružnou pracovní dobu, pro práci přesčas, pro konto pracovní doby, časové vymezení přestávek v práci a další.¹⁶⁶

¹⁶⁴ GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 137-138

¹⁶⁵ Tamtéž, s. 137

¹⁶⁶ Tamtéž, s. 138-139

3.15 Pracovní doba dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Závislá práce může být vykonávána i jinak než v pracovním poměru, a to dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tyto dohody vycházejí z existence potřeby výkonu pracovních činností menšího rozsahu, které vykazují znaky závislé práce. Tyto dohody jsou upraveny také v zákoníku práce, ale jsou mnohem flexibilnější a volnější, s větším prostorem pro ujednání zaměstnavatele a zaměstnance. Tyto dohody mají zvláštní úpravu, protože by měly být výjimečně používanými pracovními vztahy. Zákoník práce stanovuje, že zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.¹⁶⁷

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou upraveny v zákoníku práce v §74 až §77. Na tyto dohody se vztahuje stejná úprava jako pro výkon práce v pracovním poměru, kromě ustanovení, která jsou vyloučena v § 77 *odst. 2 ZP*. Zde je řečeno, že se mimo jiných ustanovení těchto dohod **netýkají** ustanovení o **pracovní době a době odpočinku**.¹⁶⁸

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr rozlišujeme dvě, a to dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Dohoda o provedení práce (dále jen **DPP**) se dle § 75 *ZP* uzavírá na rozsah výkonu práce ne větší než 300 hodin ročně.¹⁶⁹ Dohoda o pracovní činnosti (dále jen **DPČ**) je dle § 76 *ZP* dohoda, na základě které je možné vykonávat práci v rozsahu maximálně poloviny stanovené týdenní pracovní doby, posuzované v průměru za nejdéle 52 týdnů.¹⁷⁰

V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr neplatí ustanovení zákoníku práce, týkající se pracovní doby a doby odpočinku. Zaměstnavatel tak nemá povinnost rozvrhovat zaměstnancům pracovní dobu. Nicméně musí být splněno, že výkon práce zaměstnance **nesmí překročit 12 hodin** během 24 hodin po sobě jdoucích. Všechny ostatní instituty pracovní doby jsou ponechány na domluvě mezi zaměstnavatelem a

¹⁶⁷ GOGOŤ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 142

¹⁶⁸ Tamtéž, s. 142

¹⁶⁹ Ust. § 75 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁷⁰ Ust. § 76 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zaměstnancem a bylo by vhodné je sjednat přímo v dohodě. Jediné omezení je u práce přesčas, kterou u dohod sjednat nelze.¹⁷¹

3.16 Plánované změny zákoníku práce

Parlament České republiky v současné době projednává **novelu zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce** a její účinnost je plánována na červenec 2017. Novela zohledňuje právní předpisy Evropské unie, judikaturu českých soudů a vývoj českého právního řádu obecně. Cílem novely je provedení změn, které budou vést k větší flexibilitě základních pracovně-právních vztahů a posílení ochrany postavení zaměstnance v těchto vztazích. Některé body návrhu novely se týkají i pracovní doby.¹⁷²

Mezi změny novely patří zakotvení institutu vrcholových řídicích zaměstnanců. Do této skupiny by spadali zaměstnanci splňující určité vymezené podmínky. Pro tyto zaměstnance by **neplatila** pevná **pracovní doba** (ani zákonná stanovená týdenní pracovní doba), rozvržení práce a další podmínky bezpečnosti ochrany a zdraví při práci. Tito zaměstnanci by si práci rozvrhovali sami. Tento institut odpovídá realitě současných vrcholových manažerů, kteří v současnosti pracují nadměru v rozporu se zákoníkem práce.¹⁷³

Další změny se týkají úpravy práce z domova (tzv. homeworking) a úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Konkrétně u DPČ se vyrovnávací období pro průměrnou pracovní dobu bude počítat z 26 týdnů po sobě jdoucích. Dále u obou druhů dohod budou mít zaměstnanci nárok na minimální hodinovou mzdu určenou státem a nárok na zákonné přestávky a zákonnou dobu odpočinku mezi směnami. Mezi ostatní změny patří změna v doručování v pracovněprávních vztazích, změny v úpravě dovolené, změny v přeložení na jinou práci a další.¹⁷⁴

¹⁷¹ GOGOVIČKA, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2012, s. 142-146

¹⁷² TAHOTNÁ, L. *Co přinesou v roce 2017 hlavní změny zákoníku práce?* [online]. EPRAVO.CZ, 2016-11-30 [cit.2017-01-31] Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/co-prinesou-v-roce-2017-hlavni-zmeny-zakoniku-prace-104073.html>

¹⁷³ Tamtéž

¹⁷⁴ Tamtéž

4 Praktická část

Praktická část této diplomové práce je věnována kvalitativnímu výzkumu aplikace pracovního práva, zejména institutů pracovní doby, ve sledované společnosti. Práce je rozdělena do tří částí vyplývajících z cílů zadání.

V první části práce je provedena analýza interních dokumentů a předpisů, zejména pracovního řádu, kolektivní smlouvy a ostatních interních směrnic. Sběr informací je podpořen pozorováním v praxi. Získané informace jsou srovnávány s legislativou, zejména s ustanoveními zákoníku práce. Cílem je zjistit, zda aplikace pracovní doby, jako je délka pracovní doby, rozvržení pracovní doby, sledování docházky apod. je v souladu se zákoníkem práce. V případě nesouladu, příp. porušování zákoníku práce jsou navrhována řešení, jak tyto problémy odstranit a případně jim předcházet. Dále jsou u jednotlivých institutů ověřovány dílčí hypotézy, jako například, zda zvýšení délky pracovní doby ze zkrácené na úplnou snížilo čerpání přesčasů, nebo zda druhé úvazky formou DPP k hlavnímu pracovnímu poměru jsou v souladu se zákonem.

V druhé části práce je analyzován současný docházkový systém společnosti, všechny jeho nedostatky a vymezení vůči zákonné povinnosti vést evidenci pracovní doby. Na základě srovnání je ověřována hypotéza, že společnost špatně eviduje pracovní dobu, nebo vůbec. Současný docházkový systém je srovnáván s návrhem budoucího systému. Zda změna odstraní všechny nedostatky a zda bude změna pro zaměstnance společnosti nějak přínosná.

Ve třetí části je použita metoda kvalitativního výzkumu, a tou je rozhovor. Na základě polostrukturovaných rozhovorů se zaměstnanci společnosti zabývajícími se pracovním právem, tzn. personalisty, jsou rozebírána zjištění z předchozích částí praktické části práce, zejména nedostatky a rozpory s legislativou, a jsou navrhována možná řešení. Dále je s odborníky z dané oblasti obecně rozebíráno pracovní právo, resp. instituty pracovní doby, jako například délka, rozvržení, dodržování apod. a jejich nedostatky a možnosti zlepšení. A zda k tomu vede plánovaná novela zákoníku práce, která přinese řadu změn do oblasti pracovní doby.

4.1 Charakteristika vybrané společnosti

Celá problematika je zkoumána ve spolupráci se sledovanou společností a zejména s útvarem lidských zdrojů. Z důvodu zveřejňování a analyzování citlivých informací v této práci, si společnost nepřála být jmenována, pro účely této práce bude nazývána XY, a.s. Jedná se o akciovou společnost působící na celorepublikové úrovni, a lze ji podle počtu zaměstnanců a velikosti ročního obrátu klasifikovat jako velký podnik.

Společnost působí v oblasti telekomunikací, dle klasifikace CZ-NACE jsou hlavní činností podniku **Telekomunikační činnosti**, kód 61 a jeho poddruhy. Společnost provozuje v České republice rozsáhlou telekomunikační síť a působí jako poskytovatel telekomunikačních služeb.¹⁷⁵

Nejvyšším orgánem společnosti je valná hromada, statutárním orgánem společnosti je představenstvo, jenž řídí činnost společnosti a rozhoduje ve všech záležitostech společnosti. Kontrolním orgánem je dozorčí rada.¹⁷⁶ Společnost je organizačně rozčleněna do 11 dílčích organizačních jednotek podřízených představenstvu a generálnímu řediteli. Tři organizační jednotky se zabývají hlavní činností podniku, a to telekomunikačními sítěmi a dále k nim jednotka zprostředkovávající obchod. Ostatní jednotky jsou podpůrné, jako například finance, informační technologie, právní záležitosti, lidské zdroje atd. Zvláštní postavení nad ostatními jednotkami má jednotka interní audit.¹⁷⁷

4.2 Počty a členění zaměstnanců

Počet zaměstnanců společnosti XY, a.s. činil k 28.2.2017 v případě evidenčního počtu zaměstnanců ve fyzických osobách 1476 zaměstnanců. Ke stejnému datu činil přepočtený evidenční počet zaměstnanců 1469,7 zaměstnanců.

Tyto ukazatele se vykazují za delší sledované období, jako průměrný evidenční počet zaměstnanců, který za rok 2016 činil 1382 zaměstnanců. A jako průměrný přepočtený evidenční počet zaměstnanců, který za rok 2016 činil 1378 zaměstnanců.

¹⁷⁵ Výroční zpráva společnosti XY, a.s., s. 4

¹⁷⁶ Stanovy společnosti XY, a.s., s. 5-19

¹⁷⁷ Výroční zpráva společnosti XY, a.s., s. 5

Za rok 2015 činil průměrný evidenční počet zaměstnanců 1216, tudíž průměrný meziroční nárůst mezi roky 2015 a 2016 činil 167 zaměstnanců. Z podnikatelského záměru společnosti vyplývá, že stavy se budou dále navyšovat a na rok 2017 je plánováno přijetí dalších 100 zaměstnanců.

Společnost XY, a.s. zaměstnává zaměstnance také na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. K 28.2.2017 bylo u společnosti zaměstnáno 98 lidí na dohodu o pracovní činnosti a 124 lidí na dohodu o provedení práce. Za rok 2016 to bylo v průměru 88 DPČ a 83,7 DPP.

Zaměstnance lze členit mnoha způsoby pro jejich lepší kategorizaci. Zaměstnanci společnosti XY, a.s. jsou primárně členěni podle pracovních pozic, v rámci tzv. Job families. Zaměstnanci se zařazují na pracovní pozice v návaznosti na vykonávanou práci a zamýšlené postavení zaměstnance v rámci organizační struktury. Pracovní pozice se zařazují do jednotlivých Job families za účelem spravedlivého určení významu pozic z celofiremního pohledu v návaznosti na trh a interní porovnání napříč útvary. Každá pozice je zařazena do jedné z následujících Job families, a to Management, Specialists a Sales.¹⁷⁸

Toto rozdělení je účelné zejména pro odměňování, protože podle jednotlivých Job families se odvíjí hranice pro stanovení základní mzdy a výše výkonnostních odměn. K 28.2.2017 bylo zařazeno do skupiny Management 108 zaměstnanců, což činilo 7,3% ze všech zaměstnanců společnosti. Z toho je 12 zaměstnanců kategorie Top management, neboli generální ředitel a ředitelé jednotlivých organizačních jednotek. Do skupiny Sales, která je odměňována v rámci motivačních odměn provizemi bylo zařazeno 22 zaměstnanců, tedy 1,5% ze všech zaměstnanců. Největší kategorií zaměstnanců je kategorie Specialists, kam bylo zařazeno 1346 zaměstnanců, tedy 91,2%.

Další způsob členění zaměstnanců je podle profesních skupin, kde jsou zaměstnanci rozděleni do šesti skupin. Největší skupinou jsou zaměstnanci zabývající se telekomunikačními sítěmi. Jedná se o zaměstnance s odbornými technickými znalostmi, zaměstnance všech specializací zabývajících se telekomunikačními sítěmi a technologiemi a k nim podpůrné zaměstnance. Další skupiny jsou finance, IT, právníci, obchodníci (shodné se skupinou Sales viz výše) a ostatní zbývající administrativa, kam patří všechny

¹⁷⁸ Směrnice odměňování a motivace zaměstnanců společnosti XY, a.s., s.6

ostatní „kancelářské“ profese, jako jsou strategie, lidské zdroje a podpůrné služby, audit, bezpečnost, PR apod. V tomto rozdělení je management zahrnut do skupin, pod které spadá. Rozdělení zaměstnanců do skupin je toto:

Tabulka 1: Členění zaměstnanců

Oblast	Počty zaměstnanců k 28.2.2017	Procentické vyjádření
Finance	90	6,1%
Právní	14	0,9%
IT	106	7,2%
Telekomunikační síť	1067	72,3%
Obchod	23	1,6%
Ostatní administrativa	176	11,9%
Celkem	1476	100%

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat společnosti XY, a.s.

4.3 Pracovní doba v dané společnosti

Práva a povinnosti zaměstnanců vyplývající z ustanovení zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů, v tomto případě zejména ustanovení týkající se pracovní doby, jsou u společnosti XY, a.s. primárně upraveny v Pracovním řádu. **Pracovní řád** je dokument, který vydává zaměstnavatel s předchozím souhlasem podnikové odborové organizace. Pracovní řád je vnitřní předpis, který s ohledem na specifické podmínky a zvyklosti zaměstnavatele blíže rozvádí a konkretizuje jednotlivá ustanovení zákoníku práce. Pracovní řád je závazný pro zaměstnavatele a všechny jeho zaměstnance, kteří jsou k němu v pracovním poměru. Částečně se vztahuje na zaměstnance činné pro zaměstnavatele na základě dohod konaných mimo pracovní poměr i na zaměstnance jiných subjektů, dočasně přidělené k zaměstnavateli k výkonu práce.¹⁷⁹

Pracovní dobu upravuje také **Podniková kolektivní smlouva** společnosti XY, a.s., která je uzavřena mezi danou společností, vystupující ve smlouvě jako zaměstnavatel a

¹⁷⁹ Pracovní řád společnosti XY, a.s.

Podnikovým odborovým výborem. Kolektivní smlouva určuje individuální práva zaměstnanců společnosti a vymezení kolektivních vztahů, včetně souvisejících práv a povinností zaměstnavatele a odborové organizace. Smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance zaměstnavatele. Aktuální kolektivní smlouva nabyla účinnosti 1. srpna 2016, čímž zrušila podnikovou kolektivní smlouvu účinnou od roku 2007. Aktuální kolektivní smlouva je účinná až do roku 2018, případně o další jeden rok, pokud ani jedna strana nepředloží návrh nové kolektivní smlouvy nebo dodatku k této smlouvě. Nová kolektivní smlouva přinesla oproti té předchozí řadu změn, přičemž největší z nich byla změna délky pracovní doby.¹⁸⁰

Délka pracovní doby

Délka pracovní doby je stanovena kolektivní smlouvou, jako doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doba, v níž je zaměstnanec připraven na pracovišti k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. V oblasti délky pracovní doby proběhly v nedávné době ve společnosti velké změny. S účinností od 1. ledna 2017 vešlo v účinnost ustanovení nové podnikové kolektivní smlouvy stanovující, že délka týdenní pracovní doby zaměstnanců se řídí pouze zákoníkem práce, zejména ustanovením § 79 ZP. Do té doby bylo ve společnosti aplikováno zkrácení délky pracovní doby vůči všem zaměstnancům, bez snížení mzdy, na délku 37,5 hodiny týdně. Tento benefit byl novou kolektivní smlouvou zrušen a zaměstnanci se vrátili na délku stanovenou zákoníkem práce. Největší část zaměstnanců tak nyní pracuje v délce stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin týdně, a části zaměstnanců pracující v nepřetržitém režimu zůstala délka pracovní doby 37,5 hodin týdně. Konkrétní druhy rozvržení pracovní doby a aplikace pracovních režimů jsou popsány níže.¹⁸¹

Zrušení zkrácené pracovní doby bylo rozhodnutím zaměstnavatele, přičemž základní motivace je jasná, a to úspora nákladů. Jednoduchým výpočtem lze zjistit, že zaměstnanec, který má délku týdenní pracovní doby 37,5 hodin, měl za únor 2017 fond pracovní doby 150 hodin. Zaměstnanec se 40 hodinovým týdnem měl fond 160 hodin, to znamená, že každý takový zaměstnanec nyní pracoval o 10 hodin více, aniž by měl

¹⁸⁰ Podniková kolektivní smlouva společnosti XY, a.s.

¹⁸¹ Tamtéž

zaměstnavatel větší náklady. Konkrétně ve společnosti XY, a.s. byl za únor použitelný pracovní fond celkem za všechny zaměstnance 234 598,9 hodin, zatímco kdyby nedošlo ke zrušení zkrácené pracovní doby, byl by fond 220 933,75 hodin. To znamená, že díky zrušení zkrácené pracovní doby zaměstnanci společnosti mohli odpracovat o 13 665,15 hodin víc při stejné výši mzdy a stejných nákladech zaměstnavatele. Tyto údaje jsou pouze použitelný fond pracovní doby s ohledem na rozvržení pracovní doby a výši úvazku. Nejedná se o skutečně odpracovanou pracovní dobu, která by byla nižší o nepřítomnosti a dovolené zaměstnanců, nebo naopak vyšší o dobu přesčasů. Pro zaměstnavatele to není přímo úspora, protože náklady zůstávají na stejné úrovni, ale zvýšení produktivity práce.

Není to ale jediná výhoda pro zaměstnavatele. Zaměstnancům, kteří přešli na delší stanovenou týdenní pracovní dobu, by se mělo snížit využití institutů jako je práce přesčas a pracovní pohotovost. Jelikož zaměstnanci stihnou vykonat více práce v základní pracovní době, není tolik potřeba práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu (práce přesčas), a o danou dobu, kterou stráví zaměstnanci v práci navíc, se sníží i potřeba pracovních pohotovostí. Zda tomu tak doopravdy je, je ověřováno dále v této práci.

Zvýšení stanovené týdenní pracovní doby ovlivní také průměrný hodinový výdělek zaměstnance. Při více odpracovaných hodinách za stejnou mzdu průměrný hodinový výdělek klesne. Stejně tak klesne měsíční průměrný hodinový výdělek, který se stanovuje jako průměrný hodinový výdělek násobený týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348 (průměrný počet týdnů připadající na jeden měsíc v průměrném roce). Zaměstnanci se díky tomu sníží příplatky, které při výpočtu zohledňují zaměstnancův průměrný výdělek. Jsou to například příplatek za noční práci, příplatek za práci v sobotu a neděli apod. Zda tomu tak je ve skutečnosti, nelze zjistit, jelikož průměrný hodinový výdělek se počítá z předchozího kalendářního čtvrtletí na čtvrtletí následující. Zaměstnanci společnosti XY, a.s. mají delší pracovní dobu nově až od 1. čtvrtletí 2017, ve kterém mají ještě průměrné hodinové výděly dle čtvrtletí předchozího. Jak průměrné hodinové výděly zaměstnanců klesnou a ovlivní tak jejich příplatky, bude možné zjistit, až ve druhém čtvrtletí roku 2017. Jednoduchým matematickým výpočtem lze zjistit, že by se měly dostat na 93,75% současných průměrných hodinových výdělků.¹⁸²

¹⁸² Směrnice odměňování a motivace zaměstnanců společnosti XY, a.s., s.14-15

Z výše uvedeného vyplývá, že zrušení zkrácené pracovní doby má výhody jenom pro zaměstnavatele, který se tak ale připravil o významný benefit pro zaměstnance. Pro zaměstnance z toho plynou jenom nevýhody, mají delší pracovní dobu za stejnou mzdu, méně přesčasových hodin a pracovních pohotovostí a také nižší příplatky. Zjištění jak moc toto ovlivní motivaci zaměstnanců, není cílem této práce.

V původní úpravě pracovní doby ve společnosti XY, a.s v předchozí kolektivní smlouvě je dle názoru autora vážné porušení ustanovení zákoníku práce. V době, kdy ještě platilo zkrácení stanovené týdenní pracovní doby, činila základní pracovní doba zaměstnanců 37,5 hodiny týdně. Délka pracovní doby byla sjednocena pro všechny zaměstnance. A to jak pro zaměstnance s jednosměnným rovnoměrně rozvrženým pracovním režimem, tak i pro zaměstnance s dvousměnným pracovním režimem a zaměstnance s nepřetržitým pracovním režimem. Zkrácení pracovní doby musí být provedeno pro všechny zaměstnance bez rozdílu. V tomto případě tomu tak nebylo, protože pracovní doba byla zkrácena pouze pro část zaměstnanců. Zaměstnanci s jednosměnným pracovním režimem měli pracovní dobu zkrácenou ze 40 na 37,5 hodin týdně, zatímco zaměstnancům s nepřetržitým režimem, kteří mají stanovenou týdenní pracovní dobu 37,5 hodin týdně dle § 79 odst. 2 písm. b) ZP zůstala na stejné výši. Těmto zaměstnancům měla být týdenní pracovní doba zkrácena o stejný poměr, jako u zaměstnanců s jednosměnným pracovním režimem. Zaměstnancům s dvousměnným pracovním režimem, kteří mají týdenní stanovenou pracovní dobu dle ZP 38,75 hodin, byla sice pracovní doba zkrácena, ale o jiný poměr než zaměstnancům s jednosměnným pracovním režimem. Tento nesoulad se ZP je již v současné době odstraněn, díky zrušení zkrácené pracovní doby novou kolektivní smlouvou.

Rozvržení a režimy pracovní doby

Vedle délky pracovní doby je pro zaměstnance důležité v jakém pracovním režimu bude pracovat (přetržitý/nepřetržitý) a také, jaké bude mít rozvržení pracovní doby (rovnoměrné/nerovnoměrné). Tyto volby jsou v pravomoci zaměstnavatele, v širším rámci vedení společnosti, konkrétně pak v pravomoci příslušných ředitelů, případně jimi pověřenými vedoucími zaměstnanci v souladu se zásadami dohodnutými v podnikové kolektivní smlouvě, a s přihlédnutím k potřebám a charakteru konkrétního pracoviště. Ve

společnosti XY, a.s. dané předpisy vyplývají z Pracovního řádu a Podnikové kolektivní smlouvy. Přičemž veškeré změny pracovní doby a volby pracovních režimů projednává zaměstnavatel s odborovým výborem.¹⁸³

V dané společnosti jsou aplikovány na zaměstnance oba způsoby rozvrhování pracovní doby. V případě zaměstnanců, kteří mají pracovní dobu rozvrženou **rovnoměrně** je v kolektivní smlouvě stanoveno, že se pracovní doba v týdnu rozvrhuje tak, aby délka směny nepřesáhla 9 hodin. V případě pracovišť, kde provoz nedovoluje rozvrhnout pracovní dobu rovnoměrně, se rozvrhuje pracovní doba **nerovnoměrně** s vyrovnávacím obdobím až 52 týdnů po sobě jdoucích. Délka směny při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí přesáhnout 12 hodin. Na pracovištích, kde to povaha práce dovoluje, se uplatňuje pružná pracovní doba.

V dané společnosti se uplatňují také různé režimy práce. Největší část zaměstnanců pracuje v **jednosměnném** nepřetržitém režimu. Na část zaměstnanců se uplatňuje **nepřetržitý** režim, při němž se zaměstnanci střídají vzájemně ve směnách v nepřetržitém provozu v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Zaměstnance na pracovištích se směnným provozem a nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou zařazuje do směn vedoucí zaměstnanec a s rozvrhem směn je povinen je seznámit nejpozději 2 týdny předem. Na pracovištích se směnným provozem je zaměstnanec povinen setrvat po skončení pracovní doby do příchodu přejímajícího zaměstnance a řádně mu směnu předat.

Zaměstnanci společnosti XY, a.s. jsou rozděleni do tří skupin dle pracovních režimů a rozvržení pracovní doby. Tyto skupiny jsou interně označovány jako plány pracovní doby a každý má svůj specifický kód. Rozdělení zaměstnanců podle plánu pracovní doby je toto:

Tabulka 2: Plány pracovní doby

Pracovní režim	Počty zaměstnanců k 28.2.2017	Procentické vyjádření
5X8_NOR	1382	93,6%
K5	23	1,6%
NEP1	71	4,8%
Celkem	1476	100%

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat společnosti XY, a.s.

¹⁸³ Pracovní řád společnosti XY, a.s., s.12

V tabulce č. 2 jsou zobrazeny počty zaměstnanců v jednotlivých plánech pracovní doby. Největší skupina zaměstnanců, a to 93,6% spadá do kategorie interně označované 5X8_NOR. U této kategorie se jedná o zaměstnance s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou a jednosměnným provozem. Jedná se o zaměstnance s nejběžnější pracovní dobou, bez potřeby nerovnoměrného rozvržení nebo směnného provozu. Stanovená délka týdenní pracovní doby těchto zaměstnanců je 40 hodin týdně, v průměru 8 hodin denně a při průměrném počtu 4,3848 týdnů v měsíci, 173,92 hodin měsíčně. Směny těchto zaměstnanců jsou rovnoměrně rozvrženy v rámci 1 týdne, od pondělí do pátku a ve svátky tito zaměstnanci nepracují. Standardní směnou takového zaměstnance je směna začínající v 7:00 a končící v 15:30, přičemž v průběhu směny je 30 minutová přestávka, která se nezapočítává do pracovní doby. Tato standardní směna se může ještě lišit v případě pružného rozvržení, kdy oproti zde uvedené směně může zaměstnanec začít později, a tím pádem i skončit později.

Druhou skupinou jsou zaměstnanci v kategorii označované K5. Jedná se o nejmenší skupinu v rozsahu pouze 1,6% všech zaměstnanců. Jedná o zaměstnance v jednosměnném provozu, kdy se pracuje i ve státní svátky a s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v rámci jednoho týdne, od pondělí do neděle. Stanovená týdenní pracovní doba těchto zaměstnanců je 40 hodin týdně, přičemž vyrovnávací období je různé dle potřeby a možností pracoviště, nejdéle však 52 týdnů dle kolektivní smlouvy. Průměrná délka jedné směny je 11,5 hodin, se započítáním přestávky na jídlo a oddech 12 hodin. Standardní směnou takového zaměstnance je směna začínající v 7:00 a končící v 19:00, přičemž v průběhu směny je 30 minutová přestávka, která se nezapočítává do pracovní doby.

Zaměstnanci v kategorii K5 jsou zaměstnanci jednoho konkrétního oddělení s názvem Koordinace služeb, spadající pod organizační jednotku Provoz telekomunikační sítě. Tito zaměstnanci musí zajistit, aby fungovaly telekomunikační služby vůči třetím stranám, a koordinují svoji práci s jejich. Musí se tak přizpůsobit vnějším podmínkám, což není možné v rovnoměrně rozvržené pracovní době, a musí jim být pracovní doba rozvržena nerovnoměrně.

Poslední skupinou je kategorie označovaná interně NEP1. Do této skupiny spadá pouze 4,8% zaměstnanců. Jedná se o zaměstnance s nepřetržitým pracovním režimem, přičemž se zaměstnanci střídají ve směnách v nepřetržitém provozu při průměrné délce směny 11 hodin. Tito zaměstnanci mají nerovnoměrné rozvržení pracovních směn v rámci

1 týdne, od pondělí do neděle, i ve státní svátky, a dle ZP stanovenou délku týdenní pracovní doby 37,5 hodin, přičemž vyrovnávací období je různé dle potřeby a možností pracoviště, nejdéle však 52 týdnů. Standardní směny takových zaměstnanců jsou dvě, směna začínající v 6:00 a končící v 18:00 a naopak, přičemž v průběhu směn je vždy hodinová přestávka, která se nezapočítává do pracovní doby.

Nepřetržitý výkon práce ve společnosti XY, a.s. vyžaduje oddělení zabývající se dohledem a řízením telekomunikačních sítí. Toto oddělení zajišťuje nepřetržitý dohled, údržbu a kontrolu telekomunikačních sítí, včetně řešení krizových situací, jako například zajištění dostupnosti nouzového volání v případě výpadku sítě. Tento typ práce vyžaduje směnný provoz po dobu 24 hodin denně a 365 dní v roce a nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu zaměstnanců.

V případě zaměstnanců společnosti XY, a.s. s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, kterým byla v harmonogramu směn rozvržena pracovní doba na den státního svátku, může dojít k několika situacím. V případě, že zaměstnanec směnu v den svátku odpracuje, náleží navíc ke mzdě příplatek za práci ve svátek. V případě, že zaměstnanci v den svátku odpadla rozvržená směna v důsledku omezeného provozu ve svátek (zaměstnavatel v důsledku nižší potřeby práce ve svátek zruší směnu, tj. překážka na straně zaměstnavatele), tak tato doba je považována za výkon práce a započítána do týdenní stanovené pracovní doby. Zaměstnancům s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, kterým v důsledku svátku odpadla pracovní směna (nejedná se o překážku na straně zaměstnavatele), je doba posuzována jako výkon práce a zahrnuta do odpracované doby.

Přestávky v práci

Úprava přestávek v práci se ve společnosti XY, a.s. neliší od ustanovení zákoníku práce, pouze ji doplňuje. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut a to nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce. Tato přestávka může být poskytnuta jak v delším časovém rozsahu, nejdéle však 60 minut, tak i dříve než po 6 hodinách nepřetržité práce. Přestávka na jídlo a oddech se nezapočítává do pracovní doby, to se netýká bezpečnostní přestávky, má-li na ni zaměstnanec nárok.

Zaměstnavatel také poskytuje přestávku na dobu potřebnou k osobní očištění po skončení práce u těch zaměstnanců, jejichž práce osobní očištění nezbytně potřebuje. Jedná

se zejména o zaměstnance provádějící vnější údržbu, údržbu klimatizačních jednotek, proudových zdrojů a opravy mechanizačních prostředků. Tato přestávka má trvání 20 minut a započítává se do pracovní doby.¹⁸⁴

Práce přesčas

Jedním z nejdiskutovanějších institutů pracovní doby je práce přesčas. Ve společnosti XY, a.s. je práce přesčas vykonávána za podmínek stanovených v zákoníku práce a dohodnutých v kolektivní smlouvě.

Podle této smlouvy je přesčasová práce prací nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Práci přesčas může zaměstnavatel nařídít pouze výjimečně, jsou-li pro to vážné provozní důvody a v rozsahu ne větším než 8 hodin týdně a 150 hodin ročně. Toto ustanovení kolektivní smlouvy se shoduje s ustanovením zákoníku práce o nařízené práci přesčas.

Ve výjimečném případě a dá-li k tomu zaměstnanec souhlas, lze konat práci přesčas nad rozsah nařízené práce přesčas. Souhlas k práci přesčas musí být dán takovým způsobem, aby nevznikly pochybnosti o tom, že byl zaměstnancem předem dán. Prakticky to vypadá tak, že klauzule, v níž zaměstnanec souhlasí s dohodnutou prací přesčas, je součástí pracovní smlouvy a naprostá většina zaměstnanců ji při podpisu pracovní smlouvy akceptuje. Kolektivní smlouva omezuje rozsah dohodnuté práce přesčas na 150 hodin ročně. V opravdu výjimečných případech při vyčerpání rozsahu 300 hodin ročně, lze po projednání s odborovou organizací, zaměstnanci s jeho souhlasem zvýšit rozsah o dalších 116 hodin ročně. Celkem tak může zaměstnanec vykonat až 416 hodin práce přesčas ročně, což odpovídá ustanovením zákoníku práce.

Období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru 8 hodin týdně je kolektivní smlouvou stanoveno na 52 týdnů.¹⁸⁵

Za práci přesčas náleží zaměstnanci dosažená základní mzda a příplatek ve výši 25% průměrného výdělku zaměstnance. Lze se dohodnout se zaměstnavatelem na náhradním volnu místo příplatku za přesčas v rozsahu vykonané práce přesčas. Ve společnosti je ale minimální využití náhradního volna namísto příplatku za přesčas.

¹⁸⁴ Pracovní řád společnosti XY, a.s., s.12

¹⁸⁵ Podniková kolektivní smlouva společnosti XY, a.s., s. 5

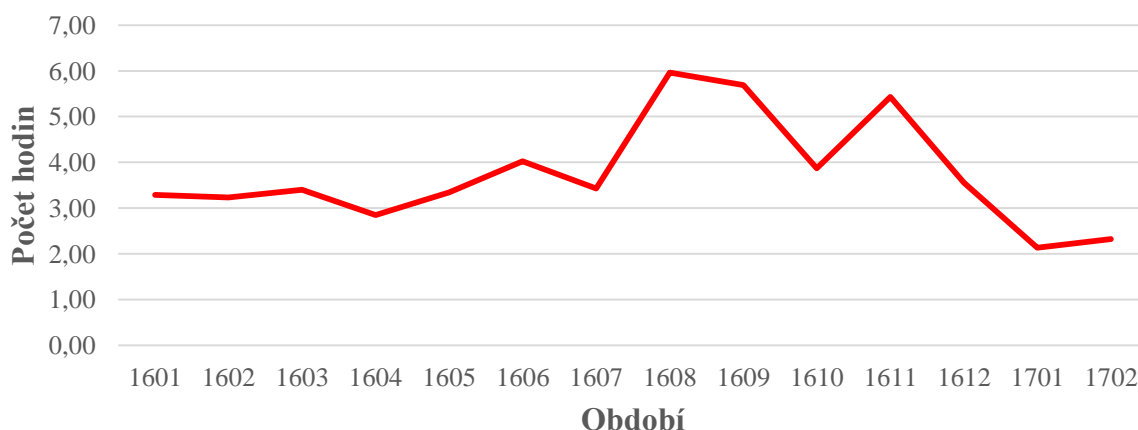
V následující části práce je v souvislosti s prací přesčas cílem ověřit hypotézu, zda s vyšší délkou pracovní doby se ve společnosti XY, a.s. snížilo využití práce přesčas. Ta vychází z předpokladu, že zaměstnanci společnosti mají po zrušení zkrácené pracovní doby delší pracovní týden o 2,5 hodiny (platí pro zaměstnance s jednosměnným provozem), tudíž mají více času v základní pracovní době na výkon práce a případné řešení provozních problémů, které by jinak musely být řešeny prací přesčas. Zkrácení pracovní doby by mělo zkrátit každý výkon práce přesčas a některým výkonům práce v přesčasové době úplně předejít. V následující tabulce zpracované na základě dat z interních systémů společnosti XY, a.s. je vyjádřeno čerpání přesčasových hodin za rok 2016 a dva měsíce roku 2017, k tomu je vyznačena i částka vyplacená za přesčasy. V grafu č. 1 je vynesena průměrný počet přesčasových hodin na 1 zaměstnance.

Tabulka 3: Čerpání přesčasových hodin

Období	Počet zaměstnanců	Počet přesčasových hodin	Průměrný počet přesčasových hodin na 1 zaměstnance	Vyplaceno celkem za přesčas (mzda + příplatek)
01/2016	1288	4233,25	3,29	1 235 820
02/2016	1323	4276,75	3,23	1 227 117
03/2016	1337	4548,50	3,40	1 211 244
04/2016	1351	3848,25	2,85	1 112 589
05/2016	1363	4562,25	3,35	1 275 779
06/2016	1375	5531,50	4,02	1 497 838
07/2016	1396	4786,50	3,43	1 453 046
08/2016	1415	8433,00	5,96	2 387 913
09/2016	1423	8092,50	5,69	2 102 716
10/2016	1438	5564,00	3,87	1 574 346
11/2016	1438	7808,75	5,43	2 181 290
12/2016	1441	5125,25	3,56	1 372 972
01/2017	1453	3097,00	2,13	864 644
02/2017	1476	3425,75	2,32	997 148

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat společnosti XY, a.s.

Graf 1: Průměrný počet přesčasových hodin na 1 zaměstnance



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat společnosti XY,a.s.

Ve výše uvedeném grafu je uveden průběh vykonaných přesčasových hodin za rok 2016, kdy byla ještě základní pracovní doba zkrácena na 37,5 hodin týdně a pak za 2 měsíce roku 2017, kdy už byla délka pracovní doby na úrovni zákoníku práce. Pro účely ověření hypotézy je srovnáván rok 2016 s těmito dvěma měsíci roku 2017. Delší pracovní doba je ve společnosti stále ještě novinka, proto si zaměstnanci ještě zvykají, výše přesčasů se proto může v budoucnu ještě měnit.

Počet vykonaných přesčasových hodin měl dle tabulky č. 3 mírně rostoucí tendenci, s růstem počtu zaměstnanců. Jen ve druhé polovině roku 2016 byly značné výkyvy způsobené vnějšími okolnostmi a náhlou zvýšenou potřebou práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Už z počtu vykonaných přesčasových hodin je patrné, že hodnoty roku 2017 jsou pod úrovní roku 2016. V případě přepočtení vykonaných přesčasových hodin na 1 zaměstnance v průměru na měsíc, jsou hodnoty roku 2017 nejnižší z celého sledovaného období. Za rok 2016 bylo vykonáno v průměru 5567,5 hodin přesčasů měsíčně, to jsou v průměru 4,03 hodiny měsíčně na jednoho zaměstnance. Za sledované dva měsíce roku 2017 bylo vykonáno v průměru 3261,4 hodin přesčasů měsíčně, to jsou v průměru 2,23 hodiny měsíčně na jednoho zaměstnance. Z těchto údajů jasně vyplývá, že výkon přesčasové práce se v roce 2017 snížil, při zohlednění a pominutí ostatních vlivů, zejména kvůli zvýšení délky pracovní doby.

Společnost XY, a.s. vyplatila za rok 2016 za přesčasovou práci mzdu a příplatky ve výši 18 632 670 Kč, to je 1 552 722,50 Kč průměrně na měsíc. Za sledované období roku 2017 bylo vyplaceno 1 861 792 Kč, to je 930 896 Kč průměrně na měsíc. Při takto

průměrném snížení přesčasové práce se dá konstatovat, že společnost ušetřila až 40% nákladů.

Předpoklad o snížení přesčasové práce se potvrdil, tudíž to ukazuje na správné využívání institutu práce přesčas, jenom jako výjimečné práce v případě vážných provozních důvodů, a ne plánovaně. Kdyby totiž s růstem základní pracovní doby, práce přesčas zůstala na stejné úrovni, byl by oprávněný předpoklad, že přesčasy nejsou využívány správně a je s nimi počítáno a mohou být například rozvrhovány.

Do budoucna je doporučeno klást větší důraz na kontrolu vykazování práce přesčas. Je zde totiž oprávněná obava, že zaměstnanci, kteří takto přišli o část výdělků, si budou vykazovat více přesčasových hodin, aby se dostali na stejnou úroveň, jak byli zvyklí po mnoho let při zkrácené pracovní době.

Pracovní pohotovost

Vykonávání pracovních pohotovostí je ve společnosti XY, a.s., stejně jako přesčasová práce umožněno za podmínek uvedených v zákoníku práce a dohodnutých v podnikové kolektivní smlouvě.

Podniková kolektivní smlouva stanovuje pracovní pohotovost jako stav připravenosti zaměstnance k výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Pracovní pohotovost lze požadovat jen po předchozí dohodě se zaměstnancem. Tato dohoda je nejčastěji realizována klauzulí v pracovní smlouvě zaměstnance, který podpisem při vstupu do zaměstnání, tak souhlasí s konáním pracovních pohotovostí.

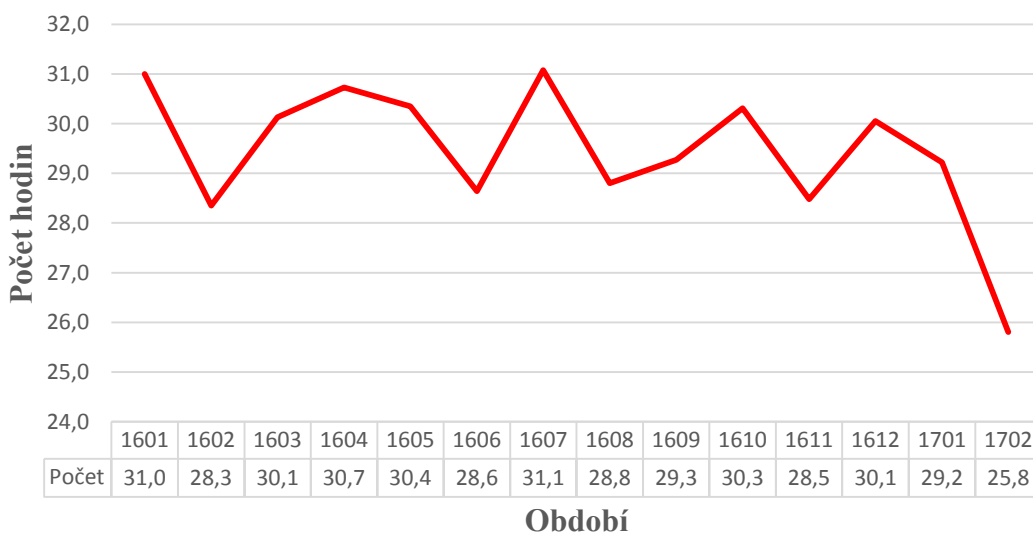
Při výkonu pracovní pohotovosti musí být zaměstnanci umožněn vzdálený přístup do systémů zaměstnavatele a možnost použít služební automobil na cestu na pracoviště.

Zákoník práce nijak neupravuje rozsah pracovních pohotovostí, zatímco ve společnosti XY, a.s. je rozsah stanoven kolektivní smlouvou na nejvýše 200 hodin v průměru měsíčně během kalendářního roku. Stanovený rozsah je maximálně 2400 hodin ročně, a v opravdu výjimečných případech při vyčerpání tohoto rozsahu, lze po projednání s odborovou organizací zaměstnanci zvýšit rozsah o dalších 1200 hodin ročně, na celkový rozsah 3600 hodin ročně.

Za pracovní pohotovost náleží zaměstnanci odměna ve výši 10% průměrného hodinového výdělku nebo 20% průměrného hodinového výdělku, jedná-li se o pracovní pohotovost v sobotu, v neděli nebo ve svátek.¹⁸⁶

V následující části práce je v souvislosti s pracovními pohotovostmi cílem ověřit stejnou hypotézu jako u práce přesčas, a to zda se s vyšší délkou pracovní doby ve společnosti XY, a.s. snížil počet hodin pracovních pohotovostí. Pracovní pohotovosti jsou stavy připravenosti zaměstnance k práci a jsou pro zaměstnance pravidelně rozvrhovány. Na určitých pracovištích musí být drženy mimo pracovní dobu zaměstnanců pro případ problému (fakticky vždy, když na pracovišti nikdo není) a jsou drženy i o víkendech. Pracovní pohotovosti by neměla změna délky pracovní doby ovlivnit tolik, jako přesčasy. Pracovní pohotovosti držené o víkendech neovlivní změna délky pracovní vůbec, pracovní pohotovosti v pracovní dny by se měly snížit o dané zvýšení pracovní doby. Období, ve kterých budou pracovní pohotovosti porovnávány, jsou stejná jako u práce přesčas. V grafu č. 2 je vynesena průměrný počet hodin pracovních pohotovostí na 1 zaměstnance.

Graf 2: Průměrný počet hodin pracovních pohotovostí na 1 zaměstnance



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat společnosti XY, a.s.

Z výše uvedeného grafu je patrné, že čerpání pracovních pohotovostí přepočtených v průměru na 1 zaměstnance za celé vyznačené období značně kolísá. Ve sledovaném období dvou měsíců roku 2017, konkrétně v lednu nejsou pohotovosti nižší, než byly

¹⁸⁶ Podniková kolektivní smlouva společnosti XY, a.s., s. 5

v předchozích obdobích. V únoru 2017 sice pohotovosti klesly na nejnižší úroveň ze všech sledovaných měsíců, ale je nutné brát v úvahu, že únor 2017 měl ze všech daných měsíců nejméně dní kalendářních i pracovních. Z tohoto grafu tak není možné potvrdit hypotézu o nižším využití pracovních pohotovostí.

V roce 2015 bylo každý měsíc průměrně vykonáno 41135,1 hodin pracovních pohotovostí, na jednoho zaměstnance je to v průměru 29,8 hodiny. Ve srovnání s tím v roce 2017 bylo vykonáno v průměru za oba měsíce 40274,25 hodin, což je v průměru na jednoho zaměstnance 27,5 hodiny. Z tohoto srovnání je patrné, že pohotovosti po zrušení pracovní doby klesly jen nepatrně a spíše kvůli kratšímu měsíci. Zda pracovní pohotovosti budou nižší, bude možné stanovit až při srovnání delšího časového období. Nicméně to, že za sledované dva měsíce se průměrná pracovní pohotovost na jednoho zaměstnance snížila, napovídá, že by tomu tak mohlo být i do budoucna.

Pružná pracovní doba

Ve společnosti XY, a.s. se uplatňuje pružné rozvržení pracovní doby za účelem lepšího využívání pracovní doby, vytvoření příznivějších podmínek pro zaměstnance a jako lákavý benefit pro zaměstnance. O uplatnění pružné pracovní doby vždy rozhoduje ředitel dané organizační jednotky, po projednání s odborovým výborem, jelikož ne ve všech provozech je možné pružnou pracovní dobu uplatnit. Zejména se neuplatňuje ve vícesměnných provozech.

Zásady pružné pracovní doby ve společnosti jsou takové, že zaměstnanec si sám volí začátek a konec směn, přičemž je povinen v příslušném týdnu odpracovat stanovenou týdenní pracovní dobu. Zaměstnavatel určil základní pracovní dobu, ve které musí být zaměstnanec na pracovišti od 9:00 do 14:00. Úsek základní pracovní doby je ohraničen dvěma úseky volitelné pracovní doby, na začátku směny od 7:00 do 9:00 a na konci směny od 14:00 do 20:00. Je možné se individuálně domluvit na jiném než tomto začátku a konci směny, ale tuto změnu musí schválit příslušný nadřízený. V případě pružného rozvržení pracovní doby je zaměstnanec povinen čerpat nejméně 30 minutovou přestávku na jídlo a oddech, a to v úseku základní pracovní doby.¹⁸⁷

¹⁸⁷ Pracovní řád společnosti XY, a.s., s. 12

Překážky v práci

Zvláštní kategorií týkající se pracovní doby jsou překážky v práci. Podniková úprava vychází ze zákoníku práce a dalších předpisů upravujících překážky v práci. Podniková kolektivní smlouva stanovuje širokou škálu překážek v práci nad rozsah stanovený právními předpisy, a to jako benefit pro zaměstnance.

Jelikož se ve společnosti uplatňuje pružná pracovní doba, musí být stanoveny podmínky pro překážky v práci v tomto režimu. Překážky v práci se posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby, a v rozsahu ve kterém zasáhly do volitelné pracovní doby, se posuzují jako omluvené nikoliv jako výkon práce.¹⁸⁸ Tato úprava je nevýhodná pro zaměstnance, protože výkon práce je jen ta část v základní pracovní době, tj. 9:00 až 14:00, zbylá část se posuzuje jako omluvená, ale není to výkon práce, takže za ni zaměstnanec nedostane zapláceno. Kdyby zaměstnanec pracoval v pevné pracovní době, započítala by se mu překážka v práci celá a dostal by za ni náhradu mzdy. Nicméně to je jeden z účelů pružné pracovní doby, že zaměstnanci si mohou soukromé záležitosti vyřídit v rámci volitelných úseků pracovní doby, s tím že si to napracují jiný den v týdnu.

Nad rozsah stanovený právními předpisy se dle kolektivní smlouvy společnosti XY, a.s. poskytuje další směna pracovního volna v případě úmrtí jednoho z manželů, partnerů nebo dítěte. Další dvě směny pracovního volna k doprovodu zdravotně postiženého dítěte nebo rodinného příslušníka do zařízení sociálních služeb, nebo do školského zařízení pro žáky se zdravotním postižením. Zaměstnanci, který trvale osaměle pečuje o dítě do 15 let nebo o osobu zdravotně postiženou se poskytuje jedna směna pracovního volna. Dále se poskytuje jedna směna pracovního volna při narození dítěte a pracovní volno v den, kdy dítě poprvé zahájí školní docházku. Za oba dny pracovního volna na vlastní svatbu dle Nařízení vlády se poskytuje navíc náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel dále poskytuje pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání, v rozsahu půl dne v týdnu po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců.¹⁸⁹

Nejvíce využívaným je tzv. **sickday**, neboli **indispozice**. Jedná se o situaci, kdy zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci z důvodu zdravotní indispozice,

¹⁸⁸ Pracovní řád společnosti XY, a.s., s. 12

¹⁸⁹ Podniková kolektivní smlouva společnosti XY, a.s., s. 6-7

bez dokladu o pracovní neschopnosti. Rozsah pracovních indispozicí je nejvýše tři směny v kalendářním roce. Za dobu nepřítomnosti zaměstnance v práci z důvodu indispozice náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 75% průměrného výdělku.¹⁹⁰

Tabulka 4: Čerpání překážek v práci

Druh nepřítomnosti	Hodiny nepřítomnosti	Dny nepřítomnosti
Indispozice / sickday	2352,5	288
PKS - Narození dítěte	40	5
PKS - Péče o dítě	8	1
PKS - Péče o ZTP	40	5
PKS - Úmrtí	16	2
Zákonné překážky v pr.	1045,4	131,29

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat společnosti XY,a.s.

V tabulce č. 4 je přehled čerpání překážek v práci za období ledna a února 2017. Nejvíce využívané volno dle kolektivní smlouvy bylo v tomto období volno z důvodu zdravotní indispozice, neboli sickday. Zaměstnanci za tyto dva měsíce vyčerpali 288 dnů pracovních indispozic, tedy 2352,5 pracovních hodin nepřítomností. Pro zaměstnance je možnost čerpat sickday velký benefit, ale pro společnost je nicméně tento benefit, který není stanoven právními předpisy a je tedy dobrovolný, velkým nákladem. Druhou největší položkou je čerpání překážek v práci dle právních předpisů. Zbývající volna jsou překážky v práci stanovené kolektivní smlouvou nad rozsah právních předpisů. Jejich čerpání je výrazně nižší, ale i tak docela vysoké na pouhé dva měsíce.

¹⁹⁰ Podniková kolektivní smlouva společnosti XY, a.s., s. 6-7

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Společnost XY, a.s. zaměstnává také na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jejich zaměstnávání vychází z příslušných ustanovení zákoníku práce a v ničem se neliší. Zaměstnanci zaměstnávání na základě **dohody o provedení práce** mohou odpracovat maximální roční rozsah 300 hodin. Zaměstnanci zaměstnávání na základě **dohody o pracovní činnosti** nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Období, za které se dodržování posuzuje, je nejdéle 52 týdnů. Polovina stanovené týdenní pracovní doby je ve společnosti XY, a.s. 20 hodin týdně. Před změnou délky pracovní doby to bylo 18,75 hodin týdně. Tudíž i zaměstnanců na DPČ se dotkla změna délky stanovené týdenní pracovní doby, nicméně tito zaměstnanci to spíše kvitovali, na rozdíl od zaměstnanců na hlavní pracovní poměr. Zaměstnanci na DPČ díky tomu mohou odpracovat více hodin a dostat větší odměnu.

Dále je v práci v souvislosti s dohodami konanými mimo pracovní poměr ověřována hypotéza, že je v dané společnosti porušován zákoník práce, vykonáváním stejných druhů činností u souběžných druhých úvazků (souběžné HPP a DPP, příp. DPČ). Podle zákoníku práce nesmí být v dalším pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele vykonávány práce, které jsou stejně druhově vymezeny.

Společnost XY, a.s. zaměstnávala k 28.2.2017 celkem 124 pracovníků na základě dohody o pracovní činnosti. Z toho pouhých 11 zaměstnanců bylo u společnosti zaměstnáno pouze na tuto dohodu o pracovní činnosti. Dále 12 pracovníků vykonávalo na základě DPP ve společnosti středoškolskou praxi, tj. učni, u nich to byl samozřejmě také jediný úvazek. Zbývajících 101 pracovníků na DPP byly druhé úvazky zaměstnanců, pracujících u společnosti i na hlavní pracovní poměr na základě pracovní smlouvy. Bylo zjištěno, že všichni tito zaměstnanci mají sjednáno DPP z důvodu zvláštnímu projektu společnosti XY, a.s., který je potřeba vykonat nad rámec jejich běžné práce, a tedy nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Tito zaměstnanci tak prací na DPP, nahrazují práci přesčas, což není v rozporu se zákoníkem práce, dokud se nejedná o práci stejně druhově vymezenou. Analýzou dohod o provedení práce bylo zjištěno, že všichni tito zaměstnanci mají stejné vymezení činnosti, a to „*Tvorba cenově technických návrhů*“. Konkrétně se jedná vypracovávání návrhů technologií v oblasti telekomunikací. Aby bylo vše v pořádku, tuto činnost nesmí vykonávat i na hlavní pracovní poměr.

V pracovních smlouvách mají tito zaměstnanci pouze obecný název pozice, ale ke každé pozici by měl ve společnosti náležet i dokument popisující danou pracovní pozici (tzv. Job description). U zaměstnanců, kteří tento dokument mají, bylo srovnáním zjištěno, že neobsahuje danou činnost, na kterou mají sjednané DPP. U zaměstnanců, kteří nemají dokument s popisem pracovní pozice, bylo zjištěno, že stačí, aby danou činnost v hlavním pracovním poměru ve skutečnosti nevykonávali a jejich nadřízení jim ji ani nepřikazovali vykonávat. Dotazováním bylo zjištěno, že se tomu přesně tak děje, jelikož společnost XY, a.s. danou oblastí pečlivě hlídá, aby neporušovala zákoník práce.

V případě, že by se jednalo o stejnou druhově vymezenou činnost, jednalo by se vlastně o nahrazování přesčasové práce dalším úvazkem (DPP). V lednu 2017 dosáhli tito zaměstnanci na DPP hrubé odměny 555 000 Kč. V případě, že by vykazovali přesčasnou práci, stálo by to společnost jen 155 165 Kč. Jedná se ale jen o výpočet na základě odpracovaných hodin. Tito zaměstnanci mají u DPP vysokou hodinovou sazbu, aby byli dostatečně odměněni za tvorbu daných technických návrhů. V případě vykazování přesčasové práce, by jim musel být rozdíl doplácen mimořádnými odměnami, nebo by si museli vykazovat více hodin práce přesčas, což také není v souladu se zákoníkem práce. To je hlavní důvod, proč společnost preferuje vykonávání této činnosti na DPP.

Dvojitý úvazky nemá společnost XY, a.s. jen u DPP ale i u DPČ. K 28.2.2017 zaměstnávala společnost 98 pracovníků na základě dohody o pracovní činnosti. Z toho bylo 14 druhých úvazků k hlavnímu pracovnímu poměru. Ve všech případech se jednalo o zaměstnankyně na rodičovské dovolené, které si přivydělávaly u společnosti formou DPČ. Když zaměstnanec v základním pracovním poměru práci dočasně nevykonává (například právě zaměstnankyně na rodičovské dovolené), nesmí vykonávat u souběžného pracovního poměru práci stejného druhu. Srovnáním pracovních smluv, případně popisů pracovních pozic a dohod o pracovní činnosti těchto zaměstnanců, bylo zjištěno, že v žádném případě se vymezení činnosti neshodují. Je zde vážný předpoklad, že ve skutečnosti tomu tak není. V několika případech pracují tito zaměstnanci na DPČ na stejném oddělení i pod stejným nadřízením, jako u hlavního pracovního poměru. Kromě konfrontování samotného zaměstnance a jeho nadřízeného se nedá zjistit, zda nevykonávají stejnou práci a do dohody o pracovní činnosti jen záměrně neuvedli jiný druh práce.

4.4 Evidence pracovní doby a docházkový systém

Vedení evidence pracovní doby patří k základním povinnostem zaměstnavatelů dle § 96 ZP. Této povinnosti se nemohou zaměstnavatelé zprostit.

V další části práce je ověřována hypotéza, zda se výše uvedená povinnost ve společnosti XY, a.s. skutečně dodržuje a případně jakou formou. Předpokladem totiž je, že je v praxi zaměněn pojem evidence pracovní doby a evidence docházky. A tudíž docházkový systém dané společnosti, který je popsán níže, není podkladem pro evidenci pracovní doby. Jakou formou a zda vůbec je evidence pracovní doby realizována, je předmětem analýzy.

Současný docházkový systém

Obecně evidence docházky, jak bylo zjištěno v teoretické části práce, není totéž jako evidence pracovní doby. Zaměstnavatel má povinnost evidovat pracovní dobu zaměstnance (tj. skutečný výkon práce), ne pouhý pohyb zaměstnance v areálu zaměstnavatele (tj. evidence docházky). Tudíž už dle zaměření systému společnosti XY, a.s., a to na evidenci docházky, lze usoudit, že tento systém nebude podkladem pro evidenci pracovní doby dle zákoníku práce.

Řešený informační systém ve společnosti XY, a.s. je nazýván jednoduše „*Docházka*“ a jedná se interně vyvinutý informační systém. Že tento systém neslouží k evidenci pracovní doby, bylo vymezeno výše, ale tento systém není ani skutečná evidence docházky. Obecně docházkový systém slouží k evidenci docházky zaměstnance, sledování přítomnosti zaměstnance na pracovišti a jeho pohybu v průběhu pracovní doby (například opuštění areálu zaměstnavatele po dobu přestávky na jídlo a oddech). Toho lze dosáhnout například elektronickým řešením u vstupu do areálu zaměstnavatele, např. čipové karty a turnikety. Budova společnosti XY, a.s. je vybavena u vstupu turnikety, přičemž každý zaměstnanec vlastní unikátní přístupovou kartu. Elektronicky tedy lze sledovat přístupy zaměstnanců do budovy, nicméně tyto data nejsou vstupem do systému *Docházka*. Tyto údaje si může příslušný nadřízený od oddělení Bezpečnosti vyžádat pro kontrolu, má-li podezření, že zaměstnanec například přichází do práce později, nebo odchází dříve.

Primárním určením systému Docházka je podklad pro následné zpracování mezd a kalkulaci nákladů na základě vykázaných aktivit a systém reflektuje realitu pouze do té míry, aby zaměstnanci dostali správnou mzdu. Daný systém je založen na tzv. odchylkovém vykazování docházky, tj. princip evidence nepřítomností, příplatků a náhrad mzdy. Základem u každého zaměstnance je přednastavený plán pracovní doby (tři druhy: 5X8_NOR, K5 a NEP1 vymezeny výše), který předpokládá, že zaměstnanec pracuje každý den dle daného plánu pracovní doby, pokud zaměstnanec nezaeviduje změnu proti tomuto přednastavenému stavu. Prakticky to vypadá například tak, že zaměstnanec v jednosměnném rovnoměrném režimu (5X8_NOR) má na každý den pevně nastavenou směnu od 7:00 do 15:30, s tím, že 30 minut z toho je přestávka. Sám zaměstnanec pak musí zadat do systému Docházka jakoukoliv změnu proti tomuto stavu, například nepřítomnost, přesčas atd. Tento stav, ale nezohledňuje realitu, daný zaměstnanec může pracovat v pružně rozvržené pracovní době a mohl přijít do práce až v 9:00. To, ale v systému zaznamenáno nebude a pro výpočet mzdy to nehraje roli, dokud zaměstnanec odpracuje daný počet hodin. Tím, že systém nezohledňuje realitu je jasné, že se nejedná o evidenci pracovní doby, kde musí být směny vyznačeny s přesným začátkem a koncem práce.

Zaměstnanci každý měsíc vyplňují do systému Docházka nepřítomnosti, náhrady mzdy a příplatky. Nic jiného nemusí zaměstnanci vyplňovat, takže pokud by celý měsíc do systému Docházka nic nezadali, bude jim vyplacena mzda, jako by odpracovali za celý měsíc plný fond pracovní doby bez jakékoliv nepřítomnosti a jakéhokoliv příplatku, např. za práci přesčas. Tyto údaje vyplněné zaměstnanci jsou schváleny jejich nadřízeným, příp. personálně-mzdovým specialistou a jsou následně importovány do mzdového systému v programu SAP. Jakýkoliv druh zadání zaměstnance pak představuje jednu složku mzdy a mechanismus výpočtu (např. pevná částka, dle tarifní mzdy, dle průměrného hodinového výdělku apod.) už je otázkou nastavení mzdového výpočtu v systému SAP, nikoliv součástí systému Docházka.

Více, než zaměstnanci s jednosměnným rovnoměrným režimem toho musí zadávat do systému zaměstnanci s nerovnoměrným režimem a v nepřetržitém provozu. Tito zaměstnanci nemají jen jeden druh směn a pracují i o víkendech a svátcích, proto jim nelze práci jednoduše přednastavit. Tito zaměstnanci vyplňují měsíční výkaz v systému docházka podle skutečného rozpisu směn. V tomto bodě by bylo ideální, kdyby nadřízený

mohl směny plánovat přímo do docházkového systému, s tím, že by systém sám hlídal vyrovnávání nerovnoměrně rozvržené pracovní doby.

Zaměstnanci mají možnost do systému docházka zadat až 100 složek, včetně těch již přednastavených, jako je směna nebo volno ve směně. Tyto složky se dělí podle toho, zda se přičítají (přítomnosti) nebo odečítají (nepřítomnosti) od odpracované doby. Mezi přítomnosti patří například samotná směna, homeworking, přesčasy, pohotovosti, práce v noci, práce v sobotu a neděli apod. Mezi nepřítomnosti patří hlavně dovolená, nemoc, všechna volna dle kolektivní smlouvy definovaná výše apod. Každá složka je v jiných jednotkách, a to buď hodina, půlden, směna nebo Kč. Systém docházka má kontrolní mechanismy proti chybným zadáním uživatelů, např. roční hlídání limitů přesčasů, dovolených, sickdays apod., vyloučení zadání více než 24 hodin činnosti za den a kontrola kombinovatelnosti vykazovaných složek.

Systém docházka tedy není evidencí pracovní doby a není ani v pravém slova smyslu docházkovým systémem. Je to jednoúčelová aplikace sloužící k výpočtu mzdy. Z tohoto systému by se dal vytvořit docházkový systém propojením s elektronickým přístupem do budovy, s tím, že by kontrolní mechanismy hlídaly, zda doba setrvání zaměstnance v budově souhlasí s tím, co si vykazuje, nebo má přednastaveno v Docházce. Systém by byl i funkčnější, kdyby se dal použít pro plánování směn a pro kontrolu vyrovnávacího období, přičemž nyní to nadřizení dělají mimo systém a směny do tohoto systému pak přepisují.

Plánovaný docházkový systém

Současný systém Docházka plánuje společnost XY, a.s. nahradit novým řešením v rámci výměny celého personálního informačního systému. Výměna je v současné době ve fázi navrhování konceptu nového systému a realizace je plánována až v delším časovém horizontu. Novým řešením by měl být personální a mzdový systém EGJE od společnosti Elanor spol. s.r.o. Tento systém kromě kompletní personální evidence, výpočtu mezd a dalších personálních oblastí zahrnuje také řešení pro docházku.

Řešení docházky v systému EGJE je značně propracovanějším řešením, než stávající systém Docházka. Nicméně vychází ze stejného principu, že zaměstnanci budou zadávat pouze odchylky od fondu pracovní doby, který vychází z plánu pracovní doby

každého jednotlivého zaměstnance. Tudíž zaměstnanci mají opět přednastavené směny dle plánu pracovní doby a zadávají pouze změny vůči tomuto stavu, tj. nepřítomnosti, příplatky atd. V tomto bodě změna není žádným přínosem z hlediska legislativy a daný systém by nemohl fungovat jako evidence pracovní doby dle § 96 ZP, jelikož neeviduje realitu, ale pouze stav ke správnému zúčtování mezd.

Systém je přínosem z hlediska zjednodušení práce zaměstnancům, zejména pro zaměstnance s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby a směnným provozem. Tito zaměstnanci si nyní mohou plánovat směny přímo v daném systému s tím, že systém sám kontroluje dodržování všech zákonných limitů a vyrovnávání stanovené týdenní pracovní doby ve stanoveném období.

Přínosem nového systému je i změna pro zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tito zaměstnanci v původním systému Docházka vůbec nepoužívali, a svoje odpracované hodiny si museli zaznamenávat sami např. na papírový formulář nebo do tabulky v programu Excel. Docházka v systému EGJE, ale zohledňuje i tyto zaměstnance, přesně v opačném režimu, než zaměstnance na hlavní pracovní poměr. Zaměstnanci na DPP a DPČ si vykazují skutečně odpracovanou dobu, na základě které je jim zpracována mzda. Kdyby si stejným způsobem vykazovali odpracované směny i zaměstnanci na hlavní pracovní poměr, tedy způsobem vykazování skutečně odpracované práce s vyznačením začátků a konců práce, splnil by systém podmínky pro evidenci pracovní doby dle zákoníku práce. Toto pozitivní vykazování odpracované doby by vyžadovalo mnohem větší součinnost zaměstnanců, kteří by museli zadávat odpracovanou pracovní dobu do systému na denní bázi. Jelikož by se z daných dat následně zpracovávala mzda, měli by zaměstnanci motivaci, aby danou povinnost nezanedbávali. Stačila by tedy malá změna principu docházkového systému, z negativního, tzv. odchylkového vykazování na tzv. pozitivní vykazování skutečně odpracovaných směn, aby byla splněna povinnosti evidence pracovní doby dle zákoníku práce. Pokud se, ale nic v daném konceptu nezmění, bude systém přínosem pouze pro uživatelskou práci s ním a nikoliv z hlediska legislativy.

Evidence pracovní doby

Výše bylo zjištěno, že současný docházkový systém není s to dostát povinnosti evidence pracovní doby dle zákoníku práce. Nový plánovaný docházkový systém by mohl fungovat jako vedení evidence odpracované doby, v případě změny principu vykazování údajů zaměstnanci. Evidence odpracované doby musí tedy být v dané společnosti řešena jinak.

Ve společnosti XY, a.s. je daná povinnost ustanovena v Pracovním řádu. Dle něho odpovídá za vedení evidence pracovní doby příslušný vedoucí zaměstnanec za jemu podřízené zaměstnance. Vedoucí zaměstnanec musí vést evidenci pracovní doby tak, aby splňovala povinnost dle § 96 ZP. A na žádost zaměstnance je nadřízený pracovník povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho evidence pracovní doby.¹⁹¹

Dané řešení této povinnosti je velmi nesystémové a pozorováním na jednotlivých odděleních bylo zjištěno, že přístupy nadřízených se velmi liší. Nejlépe zpracovanou evidenci pracovní doby, mají ta oddělení, kde je potřeba vypracovávat rozvrh směn ve směnném provozu a vyrovnávat pracovní týdny při nerovnoměrně rozvržené pracovní době. Tato oddělení zároveň zpracovávají i evidenci pracovní doby se všemi náležitostmi. Na některých dalších odděleních zpracovávají danou evidenci formou papírových výkazů, příp. tabulkových výkazů, nejtypičtěji v programu Excel. Zde nadřízený přenesl danou povinnost na jednotlivé zaměstnance, kteří si musí každý den vykazovat odpracovanou dobu. Na ostatních odděleních, ale evidence pracovní doby úplně chybí. V některých případech si zaměstnanci myslí, že tuto funkci zastává systém Docházka, ale v některých případech zaměstnanci tuto povinnost cíleně porušují. K vedení evidence pracovní doby není u zaměstnanců žádná motivace, protože je to výkaz, který se nikam neodevzdává a ani se na základě něj nezpracovávají mzdy. Zanedbávání této povinnosti je hrubým porušením zákoníku práce.

Řešením by bylo zavést centralizované řešení s jednotným způsobem vykazování a možností kontroly jeho dodržování. Nebo případná úprava nového docházkového systému, aby splňoval povinnost evidence dle § 96 ZP, jak bylo popsáno výše.

¹⁹¹ Pracovní řád společnosti XY, a.s., s. 12

4.5 Kvalitativní výzkum pomocí rozhovorů

Třetí část práce je věnována zpracování kvalitativního výzkumu, a to formou polostrukturovaných rozhovorů se zaměstnanci společnosti XY, a.s. Cílem této části je zhodnotit dosažená zjištění z ostatních částí práce, a to konkrétně zjištění týkající se zkoumané společnosti, zejména oblastí, v nichž byl zjištěn nesoulad se zákoníkem práce. Dále je rozebíráno pracovní právo obecně, úprava problematiky pracovní doby a plánovaná novela zákoníku práce.

Jako forma byl zvolen polostrukturovaný rozhovor, který umožnil stanovit předem daný soubor základních otázek, přičemž jejich pořadí a formulace mohla být v závislosti na průběhu rozhovoru měněna. Tyto základní otázky byly v průběhu rozhovoru dle odpovědi dotazovaných doplňovány dodatečnými otázkami a případně tzv. zkoumavými otázkami k rozvedení odpovědi dotazovaného.¹⁹² Struktura základních otázek byla připravena předem a testována na jednom respondentovi, jehož odpovědi nejsou zahrnuty do vyhodnocení otázek. Bylo připraveno 17 základních otázek, které byly rozděleny na 14 otázek týkajících se samotného výzkumu a 3 otázky sloužících k identifikování charakteristik dotazovaných.¹⁹³ Seznam základních otázek lze nalézt v příloze č. 1.

Skupina respondentů byla složena z 6 zaměstnanců společnosti XY, a.s. Konkrétně se jedná o zaměstnance oddělení lidských zdrojů, kteří jsou odborníky v různých oblastech personalistiky a aplikují pracovní právo vůči jim svěřeným zaměstnancům na denní bázi. Jejich relevantnost odpovídat na otázky týkající se práva je ověřována jednou z otázek. Jakožto personalisté zastupují spíše pohled zaměstnavatele, proto byla u některých otázek snaha o konfrontování pohledu zaměstnavatele a zaměstnance.

Samotné rozhovory byly provedeny v průběhu března 2017. Každý rozhovor byl individuální, tj. účastnil se ho tazatel a vždy pouze jeden respondent. Rozhovor se konal vždy v kanceláři dotazovaného a každý trval v průměru jednu hodinu. Respondenti odpovídali na otázky ochotně a pravdivě. Jejich odpovědi byly zaznamenávány písemně a následně přepsány částečně do elektronické podoby.

¹⁹² HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 2005. s. 174-175

¹⁹³ Tamtéž, s. 168-169

4.5.1 Charakteristika respondentů

První tři otázky v každém rozhovoru sloužily k identifikování respondenta z hlediska odbornosti a jeho relevantnosti odpovídat na daná témata. Jelikož se jednalo o kvalitativní výzkum, tak byl žádoucí pouze malý vzorek odborníků z dané oblasti.

Otázka č. 1 a 2 – Na jaké pozici ve společnosti pracujete a kolik let na ní pracujete?

Všech 6 respondentů jsou zaměstnanci sledované společnosti XY, a.s. Dle otázky č. 1 byli mezi respondenty 3 personálně-mzdoví specialisté, kteří jsou odpovědní za zpracování mezd a kompletní správu „životního cyklu“ zaměstnance, tj. od vypracování pracovní smlouvy při nástupu až po případné zpracování výpovědi. Další dotazovaný uvedl, že pracuje na pozici HR Business Partner, což je pozice, která zastřešuje všechny personální procesy a její náplní je i nábor nových pracovníků a odpovědnost za dodržování pracovněprávní legislativy. Další respondent pracuje na pozici specialista odměňování a plánování a je zodpovědný zejména za oblast odměňování zaměstnanců. Poslední respondent pracuje na pozici specialisty podpory HR systémů a je zodpovědný zejména za správu personálních informačních systémů. Relevantní je také délka výkonu práce na této pozici. Z dotazovaných pracují 2 respondenti na pozici krátkou dobu, a to 1-5 let, 2 respondenti středně-dlouhou dobu, a to 10-20 let a 2 dlouhou dobu, a to 20 let a více.

Otázka č. 3 - Na jaké úrovni považujete Vaše znalost pracovního práva?

Další otázka měla zhodnotit, na jaké úrovni považují respondenti jejich znalost pracovního práva. Odpovědi všech účastníků se shodovaly, že na vysoké úrovni potřebné pro výkon jejich profese, nicméně na laické, tj. neprávníkové úrovni. Z odpovědí bylo zjištěno, že zaměstnanci potřebují znalost pracovního práva takovou, aby ho pochopili, případně věděli co si vyhledat a mohli ho tak používat pro výkon svojí profese. Ale s jakýmkoliv výkladovým problémem se už musejí obrátit na podnikové právní oddělení.

4.5.2 Vyhodnocení otázek

Otázky týkající se samotného výzkumu byly rozděleny do třech kategorií. Nejdříve byli respondenti dotazováni na oblast délky pracovní doby v dané společnosti a dopadů zrušení jejího zkrácení. V druhé části byli dotazováni na oblast evidence pracovní doby a docházkový systém. A v poslední části byly zjišťovány názory obecně na pracovní právo a oblast pracovní doby.

Otázka č. 4 – Jak jste spokojeni s délkou Vaší pracovní doby?

U této otázky žádný z dotazovaných neodpověděl, že by byl s délkou pracovní doby nespokojen. S čím respondenti uvedli, že jsou nespokojeni, je prodloužení délky pracovní doby na úroveň zákoníku práce. Uvedli tak čtyři dotazovaní, ale všichni čtyři se zároveň shodli, že možnost využívat pružného rozvržení pracovní doby toto prodloužení zčásti kompenzuje. V souvislosti s tím byla položena doplňková otázka, jaký je z pohledu respondentů nejlepší benefit v souvislosti s pracovní dobou. Při pomnutí zkrácené pracovní doby, která jim byla právě zrušena, byla ve všech odpovědích na prvním místě pružná pracovní doba a pak také možnost kratšího pracovního úvazku pro matky s dětmi. Právě tohoto benefitu využívá jeden respondent, který je tak velmi spokojen s délkou pracovní doby, ale jenom díky kratšímu úvazku. V případě, že by kratší úvazek nemohl využít, pravděpodobně by s délkou pracovní doby spokojen nebyl.

Otázka č. 5 – Stíháte všechny Vaše úkoly v základní pracovní době?

Na otázku navazující na předchozí, všichni tři personálně-mzdoví specialisté shodně odpověděli, že v běžném vytížení stíhají všechnu svoji práci v základní pracovní době. Pouze v době pravidelných závěrkových prací a nasazování nových mimořádných projektů přesahuje jejich vytížení základní pracovní dobu a musejí svoji práci dokončit po skončení směny, jelikož se většinou nejedná o práci, která by šla přerušit a s koncem směny opustit. Z vlastní vůle proto zůstávají v práci a minimum z této práce si vykazují jako přesčas. Respondent s kratším úvazkem uvedl, že naprosto stíhá svoje úkoly v pracovní době, ale jenom proto, že v souvislosti se zkrácením úvazku předal některé povinnosti na jiné pracovníky, jinak by je nebylo možné stihnout. Zbývající dva respondenti uvedli, že nestíhají svoji pracovní náplň v základní pracovní době na denní

bázi. Uvedli, že si za to částečně mohou sami tím, že špatně moderují očekávání ostatních, kteří požadují splnění úkolů hned. A je také příliš úkolů, které opravdu nepočkají, i když je budou muset udělat nad pracovní dobu, nebo z domova. I tak tyto úkoly neodmítají a s délkou pracovní doby, ačkoliv ji překračují, jsou v zásadě spokojeni.

Otázka č. 6 - Jak vnímáte zvýšení délky pracovní doby jako zaměstnanec?

Tato otázka měla zjistit, jak respondenti vnímají zvýšení délky pracovní doby, z pohledu zaměstnance. Čtyři respondenti, ve shodě s předchozími otázkami uvedli, že negativně a zejména pro jednoho respondenta, který dojíždí, se jedná o značnou komplikaci. Zvýšení délky pracovní doby pro ně znamenalo také větší porci úkolů, souvisejících s danou změnou, jako například změna docházkového systému a přepočítání koeficientu na vykrývání směn zaměstnanci apod. Zbývající dva respondenti uvedli, že zvýšení délky ani nepocítí, jelikož, jak uvedli v předchozí otázce, zůstávají v práci stejně déle, takže se jim doba, kterou tráví v práci, prakticky nezměnila.

Otázka č. 7 – A jak jako personalista za Vám svěřené zaměstnance?

Respondenti byli následně požádáni, aby odpověděli na předchozí otázku, ale z pohledu personalistů, tj. z více širšího pohledu než jenom osobně. Ze získaných odpovědí bylo zjištěno, že zaměstnanci napříč firmou přijali delší pracovní dobu bez větších problémů. Jeden respondent uvedl, že jelikož všichni většinou pracují déle, ať už z vlastní vůle, nebo formou přesčasů, proto zvýšení délky pracovní doby moc nepocítí. Jedním z názorů také je, že se s delší pracovní dobou nezvýší produktivita práce, jenom si lidé stejný rozsah práce rozvrhnou na dobu denně o půl hodiny delší. Jediný problém byl se zaměstnanci s kratším pracovním úvazkem. Všichni mají úvazek zkrácený z různých osobních důvodů, takže pocítí zvýšení pracovní doby nejvíce. Mohli si samozřejmě nechat délku pracovní doby na původní úrovni, ale tím by se jim snížila mzda. Personálně-mzdoví specialisté uvedli, že všichni nakonec přijali delší pracovní dobu, při zachování stejné mzdy.

Otázka č. 8 - Ovlivnilo zvýšení délky pracovní doby při stejné výši mzdy Vaši pracovní motivaci?

Další otázkou bylo, zda se zvýšení délky pracovní doby projevilo na motivaci respondentů k práci, jelikož musí nyní pracovat déle za stejnou mzdu a sníží se jim práce přesčas a všechny příplatky počítané z průměrného hodinového výdělku. Tady se odpovědi respondentů rozcházejí, čtyři respondenti uvedli, že to nijak neovlivnilo jejich motivaci a dva že ano, ale zatím se to neprojevilo na jejich pracovním výkonu. Žádný z respondentů nemá ve velké míře přesčasy, ani jiné příplatkové instituty, tudíž v těchto oblastech se jejich změna netýká. Respondenti dále uvedli, že co se týká celé společnosti, tak v důsledku více změn v kolektivní smlouvě, včetně zvýšení délky pracovní doby zapříčinilo nárůst výpovědí zaměstnanců a větší efekt se očekává ve druhém čtvrtletí roku 2017, kdy se změny ustálí a všechny důsledky dopadnou na zaměstnance. Všeobecně tato změna ovlivnila motivaci zaměstnanců ve společnosti a všichni respondenti se shodli na tom, že je škoda, že byl zrušen tento benefit, který je jinak na trhu ve značné míře využíván.

Otázka č. 9 - Jak se Vám pracuje se současným docházkovým systémem?

Ve druhé části byli respondenti dotazováni na oblast evidence pracovní doby. První otázkou bylo, zda jim současný docházkový systém přijde vyhovující a dobře se jim s ním pracuje. Všichni respondenti do jednoho uvedli, že jim současný docházkový systém vyhovuje, ale z důvodu, že s ním pracují jako uživatelé velmi málo. Všichni dotazovaní pracují v rovnoměrně rozvržené pracovní době a jednosměnném provozu. Jediné co tedy musí vykazovat do Docházky, jsou odchylky, jako dovolená nebo nemoc. Nepracují s ním na denní bázi, ale jen několikrát do měsíce. Tento typ uživatelů je s docházkovým systémem spokojen. Jeden z dotazovaných uvedl, že z pohledu nadřízeného se mu se systémem pracuje také dobře, jelikož má spoustu usnadňujících funkcí, jako třeba notifikace do emailu. Respondenti dále uvedli, že ze zaměstnanců se nejhůře pracuje s daným systémem těm, kteří mají jinak rozvrženou pracovní dobu a směnný provoz. Kdy musejí do systému přepisovat odpracované směny dle plánu zpracovaného mimo tento systém.

Otázka č. 10 - Víte, že docházkový systém není totéž jako evidence pracovní doby?

Další otázka měla ověřit, zda dotazovaní vědí, že daný systém není evidencí pracovní doby, jak ukládá zákoník práce. Všichni dotazovaní jakožto odborníci v dané oblasti, shodně věděli, že tomu tak není a že daný systém je pouze podkladem pro výpočet mzdy.

Otázka č. 11 - Jak je Vaše pracovní doba evidována?

Následující otázka měla ověřit, zda si dotazovaní evidují pracovní dobu, nebo zda jim je pracovní doba evidována nadřízeným. Čtyři respondenti uvedli, že si pracovní dobu neevidují, ani jim pracovní doba není evidována, ačkoliv vědí, že by měla být. Všichni dotazovaní pracují v pružně rozvržené pracovní době, proto se může doba příchodu do práce každý den lišit, ale tyto skutečné začátky práce nejsou nikde zaznamenány. Ostatní dva respondenti uvedli, že si z vlastní iniciativy evidují pracovní dobu do elektronické tabulky, protože vědí, že to jejich nadřízený nedělá.

Otázka č. 12 - Jste si vědomi, že ve společnosti porušuje povinnost evidovat pracovní dobu?

Všichni dotazovaní jsou si vědomi, že tím daná společnost porušuje zákoník práce. Na otázku, jak častý je tento prohřešek ve firmě, odpověděli dotazovaní, že v malé míře. Největší část zaměstnanců pracujících na odděleních, zabývajících se telekomunikačními sítěmi si vede evidenci pracovní doby do elektronických tabulek a odevzdává ji každý měsíc nadřízenému. Na některých odděleních se pracuje dokonce ještě s knihou příchoďů a odchodů. Pouze na menších podpurných odděleních se na tuto povinnost zapomíná. Všichni nadřízení by měli procházet školením minima zákoníku práce, a proto by o této povinnosti měli vědět. Tím, že je odpracovaná doba evidována mimo všechny centrální systémy, jedinou motivací vést ji správně je represe ze strany ZP.

Otázka č. 13 - Jaké by bylo ideální řešení k evidování pracovní doby?

Na otázku, jaké by bylo ideální řešení pro evidenci pracovní doby, uvedli respondenti, že v první řadě by bylo potřeba sjednotit pravidla napříč firmou a vydat je například ve formě směrnice. Ze začátku pak mít jednotný elektronický formulář, kam by se pracovní doba vykazovala. Následně by bylo vhodné i sofistikovanější řešení, například

formou elektronického vykazování na počítači, tzn. vždy po odkliknutí speciálního programu počítači, by se začal počítat výkon práce. Na otázku, zda by bylo reálné řešení navržené v předchozí části pro nový docházkový systém (pozitivní vykazování odpracované doby v systému Elanor), respondenti uvedli, že nejspíš ne. Jelikož by se tím značně zvedla administrativní zátěž zaměstnanců, což není cílem společnosti a také to není vhodné řešení pro zaměstnance pracující v terénu, kteří by neměli, jak práci vykazovat.

Otázka č. 14 - Jaký je dle Vašeho názoru nedostatečný úsek právní úpravy pracovní doby, který by případně potřeboval změnu?

V poslední části byli respondenti dotazováni na názory týkající se obecně pracovního práva a oblasti pracovní doby. První otázka byla, zda respondenti vidí nějaký vážný nedostatek v úpravě pracovní doby, příp. celém pracovním právem. Prvních pět respondentů nedokázalo na tuto otázku odpovědět, žádné problémové místo je ani po zamýšlení nenapadlo. Všichni tvrdili, že jim nejvíce vadí jakékoliv změny, ale to je řešeno v poslední otázce. Poslední respondent uvedl, že by byla potřeba mnohem flexibilnější úprava pracovní doby, čímž odpověděl i na následující otázku. Podle jeho názoru je pro pracovníky, kteří vytvářejí přidanou hodnotu „myšlením“, nikoliv manuálně, koncepce hodnocení na základě času stráveného v práci zastaralá. Tito pracovníci by měli být hodnoceni více na základě přínosu a pracovní doba by je neměla limitovat. Když nějaký pracovník stihne úkol za poloviční dobu než jiný, tak na zbytek toho času nemá volno, ale dostane další práci, aby vyplnil pracovní dobu. Pak ale nemá motivaci udělat něco rychle. Tento názor by ale potřeboval kompletní změnu přístupu práva k pracovní době.

Otázka č. 15 - Jakým způsobem by se mělo podle Vás pracovní právo dále vyvíjet?

Další otázka měla zjistit, jaký názor mají personalisté na budoucí vývoj pracovního práva. Zda by mělo být více flexibilní, jak požadují zástupci zaměstnavatelů, nebo více striktní pravidla směřující k větší ochraně zaměstnance, jak požadují zástupci zaměstnanců. Všichni respondenti zastávají názor, že právní předpisy by měly směřovat k větší flexibilitě. Všichni tak jako personalisté, kteří zastupují zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, preferují více názor zaměstnavatelů a tvrdí, že v některých případech stát zasahuje až moc do flexibility zaměstnavatelů. Z tohoto přístupu ale panuje obava, že by toho někteří zaměstnavatelé mohli zneužít v neprospěch zaměstnanců.

Otázka č. 16 - Bylo by podle Vás reálné, kdyby se zkrátila pracovní doba?

Další otázka měla zjistit, zda by bylo v českých podmínkách reálné, kdyby se pracovní doba zkrátila. Respondentům byl předložen příklad o pokusném projektu ve Švédsku, kde byla pracovní doba zkrácena na 6 hodin denně. Všichni respondenti se shodli na tom, že by se jim to samozřejmě líbilo, ale to není to ekonomicky reálné. Společnosti by musely nabrat další zaměstnance, aby pokryly současný objem práce. Jeden respondent uvedl, že by se tím pravděpodobně nezvýšila efektivita lidí, kteří by dělali stále stejným tempem, jenom po kratší dobu. Podle respondentů je jediné reálné zkrácení délky pracovní doby na 37,5 hodiny týdně jak to v dané společnosti bylo, než to nová kolektivní smlouva zrušila.

Otázka č. 17 - Je podle Vás přínosná plánovaná novela zákoníku práce?

Poslední otázka měla zjistit, jak respondenti vnímají plánovanou novelu zákoníku práce. Všichni dotazovaní zodpověděli, že tuto změnu vnímají spíše negativně z několika důvodů. A to, že směřuje v určitých institutech k více striktnějším pravidlům, což personalisté nechtějí, jak vyplývá z předchozí otázky. Dále protože z pohledu personalisty není žádná novela přínosná, jelikož jakákoliv změna představuje velký pracovní nápor na její zapracování do praxe. Dva respondenti pak shodně uvedli, že se nejvíce obávají plánované změny výpočtu nároku zaměstnance na dovolenou na základě odpracovaných hodin, nikoliv odpracovaných dní. Tato změna prý přinese velký nápor na administrativu a velkou finanční zátěž za úpravu informačních systémů.

5 Zhodnocení výsledků

Z výzkumů provedených v praktické části práce vyplývá, že vybraná společnost neporušuje zásadně předpisy týkající se pracovní doby, zejména zákoník práce. Jediný zjištěný vážný nedostatek je z oblasti evidence pracovní doby. Daná společnost instituty pracovní doby v pracovním řádu a podnikové kolektivní smlouvě pouze konkretizuje a blíže rozvádí jednotlivá ustanovení zákoníku práce. U některých institutů jako jsou např. překážky v práci a pracovní přestávky stanovuje společnost podmínky nad zákoník práce, jako benefit pro zaměstnance.

V dané společnosti v poslední době proběhla řada změn v souvislosti s novou podnikovou kolektivní smlouvou, z nichž ta nejdůležitější je zrušení zkrácené pracovní doby a stanovení délky pracovní doby na úroveň dle zákoníku práce. Touto změnou se společnost připravila o významný benefit pro zaměstnance, ale pro samotnou společnost to přineslo samé výhody. Zaměstnanci vykonají více práce při stejné mzdě, čerpají méně přesčasových hodin a méně hodin pracovních pohotovostí. Zaměstnancům klesnou průměrné hodinové výdělky a z nich počítané příplatky. V souvislosti s tím byla v práci ověřena zadaná hypotéza, že zaměstnancům skutečně po zvýšení délky pracovní doby kleslo využití práce přesčas a díky tomu společnosti klesly náklady až o 40%. Společnosti je doporučováno, aby kladla do budoucna větší důraz na kontrolu vykazování práce přesčas. Je zde totiž oprávněná obava, že zaměstnanci, kteří takto přišli o část výdělků, si budou vykazovat více přesčasových hodin, aby se dostali na stejnou úroveň, jak byli zvyklí po mnoho let při zkrácené pracovní době.

Stejná hypotéza byla ověřena i v případě pracovních pohotovostí. Čerpání pracovních pohotovostí s růstem délky pracovní doby kleslo, nicméně ne tak markantně jako v případě přesčasů.

Dále bylo v práci zjištěno, že i přes značné množství druhých pracovních úvazků, formou sjednaného DPČ nebo DPP k hlavnímu pracovnímu poměru, neporušuje společnost zákoník práce. Tito zaměstnanci totiž v druhém úvazku vždy vykonávají činnost jinak druhově vymezenou než v hlavním pracovním poměru.

V práci bylo dále zjištěno, že současný docházkový systém společnosti nezakládá povinnost evidovat pracovní dobu. Jeho analýzou bylo ověřeno, že daný systém je pouze podkladem pro výpočet mezd a reflektuje realitu pouze do té míry, aby zúčtování mezd

proběhlo správně. Neeviduje tak všechny stanovené časové úseky dle § 96 zákoníku práce. Na základě rozhovorů bylo zjištěno, že pracovní doba je ve společnosti evidována různě a nejednotně. Na některých odděleních formou papírových výkazů, na některých odděleních formou elektronické tabulky a na některých odděleních vůbec. Proto jako navrhované řešení je v první řadě sjednocení pravidel společnosti o evidování pracovní doby formou interní směrnice a evidování pracovní doby do jednotného elektronického formuláře. Do budoucna je pak navrhováno sofistikovanější elektronické řešení, kdy by byl současný koncept plánovaného docházkového systému změněn na pozitivní vykazování odpracované doby. Po této změně by systém dostal povinnost evidovat pracovní dobu dle zákoníku práce a byl by přínosem nejenom z hlediska uživatelské práce, ale i z hlediska legislativy.

Na základě provedených rozhovorů s personalisty dané společnosti bylo zjištěno, že jako zaměstnanci jsou spokojeni s pracovní dobou, i když jim nevyhovuje zrušení zkrácené pracovní doby. Zvýšení délky pracovní doby v celé společnosti snížilo motivaci zaměstnanců a zapříčinilo nárůst výpovědí. Jakožto nejlepší benefit v souvislosti s pracovní dobou považují respondenti možnost pružného rozvržení pracovní doby, která tak dané prodloužení zčásti kompenzuje. Respondenti dále uvedli, že i přes spokojenost s délkou pracovní doby někteří nestíhají plnit všechny svoje úkoly v základní pracovní době.

Respondenti jsou spokojeni s prací s docházkovým systémem, a jako odborníci vědí, že není totéž jako evidence pracovní doby. Většina dotazovaných si sama neeviduje pracovní dobu a ví, že mu není evidována ani nadřizným. I když jsou si vědomi, že tím porušují zákoník práce, nicméně uvedli, že se tak neděje soustavně v celé firmě, ale pouze na některých odděleních. Názor jak tomu předcházet se ve většině případů shoduje s navrhnutým řešením autora, které jim bylo předloženo.

Dotazovaným obecně oblast pracovního práva a její budoucí vývoj přijde příliš striktní, na základě většího ochranného postavení zaměstnance. Jakožto zástupci zaměstnavatele by požadovali vývoj pracovního práva k větší flexibilitě i přes hrozbu zneužití v neprospěch zaměstnance. Jinak v současné úpravě téměř žádný dotazovaný nebyl schopen najít nějaký vážný nedostatek či prostor ke zlepšení. Stejně tak nevidí dotazovaní přínos v plánované novele, která přinese pouze striktnější pravidla a více práce na její aplikování do praxe.

6 Závěr

Právní úprava pracovní doby spadá do kodifikovaného právního odvětví, do pracovního práva. Pracovní právo je upraveno zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Zákoník práce stanovuje instituty pracovní doby a pravidla jejich užití. Ta se zdají být jednoznačná a jasná, ale při podrobnějším zkoumání touto prací bylo dosaženo zjištění, že se k jejich výkladu nebo praktické aplikaci pojí řada problémů, které jsou popsány v této práci. I přes tyto výkladové nedostatky je **právní úprava** na daném úseku **dostatečná** a současná praxe **nevyžaduje** její **změnu**. Ani na základě rozhovorů s odborníky z dané oblasti provedenými v praktické části práce nebyl nalezen vážný nedostatek právní úpravy pracovní doby a důvod k její změně. Dle názoru těchto odborníků by se měla právní úprava do budoucna vyvíjet směrem k větší flexibilitě v pracovněprávních vztazích. Právní úprava pracovní doby, jako součást pracovního práva je založena na základních zásadách pracovněprávních vztahů, zejména zákonné ochrany postavení zaměstnance. Zde se střetávají názory zástupců zaměstnanců, kteří požadují striktnější pravidla směrem k ochraně zaměstnance a zaměstnavatelů, kteří požadují možnost větší flexibility pracovněprávních vztahů k výkonu jejich činnosti. Dotazovaní personalisté, kteří vystupují více z pozice zaměstnavatele, by více preferovali druhou možnost i přes hrozbu zneužití v neprospěch zaměstnanců. K větší ochraně zaměstnance směřuje plánovaná novela zákoníku práce, která zpřesňuje výklad některých institutů a u některých institutů zpřísňuje pravidla jejich užití. Proto v ní dotazovaní odborníci **nespatřují** větší **přínos**. Jakákoliv změna v této oblasti je velmi obtížná, jelikož se zde střetávají úplně protichůdné názory. A také proto, že se pracovní doba dotýká každého z nás, je každá změna velmi medializovaná a diskutovaná. A v neposlední řadě je právní úprava povinna respektovat právní řád EU a nemůže si jít úplně vlastní cestou.

Z výzkumů provedených v praktické části této práce vyplývá, že vybraná společnost **neporušuje** zásadně **předpisy** týkající se pracovní doby, zejména zákoník práce. Jediný zjištěný vážný **nedostatek** je z oblasti **evidence pracovní doby**. Daná společnost instituty pracovní doby v pracovním řádu a podnikové kolektivní smlouvě pouze konkretizuje, blíže rozvádí jednotlivá ustanovení zákoníku práce a případně stanovuje pravidla nad rámec zákoníku práce ve prospěch zaměstnance, formou zaměstnaneckých benefitů. Na základě analýz je ověřena hypotéza, že po zrušení benefitu

zkrácené pracovní doby kleslo využití přesčasové práce. Což ukazuje na správné využití přesčasů pouze jako výjimečné práce v případě vážných provozních důvodů a ne plánovaně. Na stejném základě byla ověřena hypotéza o snížení počtu pracovních pohotovostí. Bylo také ověřeno, že daná společnost neporušuje zákoník práce v druhých úvazcích k hlavnímu pracovnímu poměru. Tito zaměstnanci totiž v druhém úvazku vždy vykonávají činnost jinak druhově vymezenou než v hlavním pracovním poměru.

Ze zjištění této diplomové práce dále vyplývá, že často zaměňované pojmy evidence pracovní doby a evidence docházky nejsou totožné. Evidence pracovní doby je povinnost zaměstnavatele dle § 96 ZP a jedná se o záznam doby výkonu práce zaměstnance. Naopak evidence docházky vymezuje dobu mezi příchodem a odchodem zaměstnance z objektu zaměstnavatele, což není shodný údaj s evidencí pracovní doby. Současný docházkový systém společnosti tak nezakládá povinnost evidovat pracovní dobu. Jeho analýzou bylo ověřeno, že daný systém je pouze podkladem pro výpočet mezd a reflektuje realitu pouze do té míry, aby zúčtování mezd proběhlo správně. Bylo zjištěno, že pracovní doba je ve společnosti evidována nejednotně různými způsoby. Na některých odděleních formou papírových výkazů a formou elektronické tabulky. Na některých odděleních **není pracovní doba evidována** vůbec. Proto jako navrhované řešení je v prvé řadě sjednocení pravidel společnosti o evidování pracovní doby formou interní směrnice a evidování pracovní doby do jednotného elektronického formuláře. Do budoucna je pak doporučováno zavést sofistikovanější elektronické řešení, kdy by byl koncept plánovaného docházkového systému změněn na pozitivní vykazování odpracované doby. Po této změně by systém dostal povinnosti evidovat pracovní dobu dle zákoníku práce a byl by **přínosem z legislativního hlediska**. Bez této změny bude nový systém přínosem jen z uživatelského hlediska, např. díky lepší možnosti plánování směn.

7 Seznam použitých zdrojů

Právní předpisy

- Česko. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.
- Česko. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
- Česko. Zákon č. 91/1918 Sb., o 8hodinné době pracovní.
- Česko. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.
- Česko. Zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby.
- Česko. Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
- Česko. Zákon č. 54/1946 Sb., o letním čase.
- Česko. Nařízení vlády č. 222/2011 Sb., o zavedení letního času v letech 2012 až 2016.
- Česko. Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu.
- Česko. Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Odborná literatura

- ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016. 1272 s. ISBN 978-80-7263-992-2.
- GOGOVÁ, Radana, a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2. přeprac. vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 295 s. ISBN 978-80-7263-759-1.
- HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 1. vydání. Praha: Portál, 2005. 408 s. ISBN 80-7367-040-2.
- JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 200 s. ISBN 978-80-7478-518-4.
- KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 252 s. ISBN 978-80-7552-286-3.
- MACHAČ, Martin. *Vyznejte se v pracovním právu*. 1. vydání. Brno: BizBooks, 2014. 144 s. ISBN 978-80-265-0266-1.

- ŽUFAN, Jan. *Informační systémy v moderním personálním řízení*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 120 s. ISBN 978-80-7357-955-5.

Elektronické zdroje

- DEMOVÁ, K. *Kdy má zaměstnanec nárok na kratší pracovní dobu?* [online]. EPRAVO.CZ, 2014-11-06 [cit.2016-12-28] Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/kdy-ma-zamestnanec-narok-na-kratsi-pracovni-dobu-95630.html>
- EUROPEAN COMMISSION. *Working Conditions – Working time directive*. [online]. 2016 [cit. 2017-03-02] Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205>
- FETTER, R.W. *Přestávky v práci na jídlo a oddech*. [online]. EPRAVO.CZ, 2012-07-09 [cit.2017-01-17] Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/prestavky-v-praci-na-jidlo-a-oddech-83438.html>
- FETTER, R.W. *Dohoda o pracovní pohotovosti a její odměňování*. [online]. EPRAVO.CZ, 2015-04-10 [cit.2017-01-19] Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/dohoda-o-pracovni-pohotovosti-a-jeji-odmenovani-97417.html>
- FETTER, R.W. *Základní pravidla nařízení nebo dohodnutí práce přesčas a jejich limitů*. [online]. EPRAVO.CZ, 2011-03-16 [cit.2017-01-21] Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-pravidla-narizeni-nebo-dohodnuti-prace-prescas-a-jejich-limitu-72087.html>
- HRUBÁ, K. *Články na téma Bezpečnostní přestávky*. [online]. BOZPinfo.cz, 2013-01-25 [cit.2017-01-17] Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/clanky-na-tema-bezpecnostni-prestavky>
- JOUZA, L. *Práce z domova podle nového zákoníku práce*. [online]. Česká správa sociálního zabezpečení [cit.2017-01-14] Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/casopis-narodni-pojisteni-c-8-9-2006-clanek-1.htm>
- KADLECOVÁ, T. *Konto pracovní doby – atraktivní pro zaměstnavatele, méně už pro zaměstnance*. [online]. EPRAVO.CZ, 2007-03-20 [cit.2017-01-10] Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/konto-pracovni-doby-atraktivni-pro-zamestnavatele-mene-uz-pro-zamestnance-46917.html>

- KUBÍČKOVÁ, A. *Přednosti a úskali práce z domova*. [online]. EPRAVO.CZ, 2014-11-07 [cit.2017-01-14] Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/prednosti-a-uskali-prace-z-domova-95830.html>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Příručka pro personální a platovou agendu: Pracovní doba a doba odpočinku*. [online]. MPSV.CZ, 2016 [cit.2017-01-04] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB032>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Příručka pro personální a platovou agendu: Překážky v práci*. [online]. MPSV.CZ, 2016 [cit.2017-01-23] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB038>
- ODROBINOVÁ, V. a kol. *Nejčastější problémy s odpočinkem zaměstnanců*. [online]. EPRAVO.CZ, 2016 [cit.2017-01-18] Dostupné z: http://tablet.epravo.cz/2-2016/25_tema-vydani-nejcastejsi-problemy-s-odpocinkem-zamestnancu
- PLÁNIČKOVÁ, Z. *Práce přesčas, její limity a odměňování*. [online]. Odborový svaz zdravotníků a sociální péče ČR, 2013-08-16 [cit.2017-01-21] Dostupné z: <http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/13-8-2013-prescasy-a-odmenovani.aspx>
- ŠVIDRNOCHOVÁ, K. *Pružná pracovní doba není holubník*. [online]. 2003-07-17 [cit.2017-01-05] Dostupné z: <http://finance.idnes.cz/pruzna-pracovni-doba-neni-holubnik-dt9-/podnikani.aspx?c=2003M165Z01A>
- TAHOTNÁ, L. *Co přinesou v roce 2017 hlavní změny zákoníku práce?* [online]. EPRAVO.CZ, 2016-11-30 [cit.2017-01-31] Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/co-prinesou-v-roce-2017-hlavni-zmeny-zakoniku-prace-104073.html>
- VALÍČKOVÁ, I. *Jak se zjišťuje práce přesčas v případě pružného rozvržení pracovní doby?* [online]. EPRAVO.CZ, 2016-06-16 [cit.2017-01-05] Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/jak-se-zjistuje-prace-prescas-v-pripade-pruzneho-rozvrzeni-pracovni-doby-101594.html>

Ostatní zdroje

- Podniková kolektivní smlouva společnosti XY, a.s. ze dne 3. srpna 2016
- Pracovní řád společnosti XY a.s.
- Směrnice odměňování a motivace zaměstnanců společnosti XY a.s.
- Stanovy společnosti XY, a.s. ze dne 29. srpna 2016
- Výroční zpráva společnosti XY, a.s. za období od 1. 1. 2016 do 31. 8. 2016

8 Přílohy

8.1 Příloha č. 1 – Otázky k rozhovorům

1. Na jaké pozici ve společnosti pracujete?
2. Kolik let na této pozici pracujete?
3. Na jaké úrovni považujete Vaše znalost pracovního práva?
4. Jste spokojeni s délkou Vaší pracovní doby?
5. Stíháte všechny Vaše úkoly v základní pracovní době?
6. Jak vnímáte zvýšení délky pracovní doby jako zaměstnanec?
7. A jak jako personalista za Vám svěřené zaměstnance?
8. Ovlivnilo zvýšení délky pracovní doby při stejné výši mzdy Vaši pracovní motivaci?
9. Jak se Vám pracuje se současným docházkovým systémem?
10. Víte, že docházkový systém není totéž jako evidence pracovní doby?
11. Jak je Vaše pracovní doba evidována?
12. Jste si vědomi, že ve společnosti porušuje povinnost evidovat pracovní dobu?
13. Jaké by bylo ideální řešení k evidování pracovní doby?
14. Jaký je dle Vašeho názoru nedostatečný úsek právní úpravy pracovní doby, který by případně potřeboval změnu?
15. Jakým způsobem by se mělo podle Vás pracovní právo dál vyvíjet?
16. Bylo by podle Vás reálné, kdyby se zkrátila pracovní doba?
17. Je podle Vás přínosná plánovaná novela zákoníku práce?