

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2013 – 2015

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Roman Liška

Pracovní doba a doba odpočinku

Praha 2015

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Ilona Kostadinovová

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER FULL-TIME STUDIES

2013 – 2015

DIPLOMA THESIS

Roman Liška

Working time and rest time

Prague 2015

Diploma Thesis Work Supervisor: Mgr. Ilona Kostadinovová

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 12. 3. 2015

Jméno autora.....

Poděkování:

Rád bych zde upřímně poděkoval paní Mgr. Iloně Kostadinovové za cenné připomínky a odborné rady poskytnuté při zpracování této diplomové práce. Dále bych rád poděkoval svým nejbližším za podporu po celou dobu svého studia.

Anotace

Diplomová práce se zabývá tématem pracovní doba a doba odpočinku. Práce je rozvržena do více částí. Krátce v obecné rovině vymezí pracovněprávní vztahy a základní pojmy zpracované problematiky, které jsou zařazeny do širších souvislostí. Další část práce se věnuje rozboru koncepce platné právní úpravy pracovní doby a jejího rozvržení, konta pracovní doby, práce přesčas, pracovní pohotovosti, noční práce a evidence pracovní doby. V rámci další části je rozebrána problematika jednotlivých dob odpočinku jako například přestávky v práci, nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, nepřetržitý odpočinek v týdnu a dovolená. V závěru práce jsou podány náměty na případné změny podle současné právní úpravy rovněž z aktuální judikatury tzv. návrhy de lege ferenda.

Klíčové pojmy

Délka pracovní doby, doba odpočinku, dovolená, evidence pracovní doby, konto pracovní doby, nepřetržitý odpočinek v týdnu, nepřetržitý odpočinek mezi směnami, noční práce, pracovní doba, práce přesčas, pracovní pohotovost, přestávky v práci, rozvržení pracovní doby, zákoník práce, zaměstnanec, zaměstnavatel.

Annotation

This thesis deals with the theme working time and period of rest. The work is divided into several parts. Briefly define the general labor relations and basic concepts elaborated problems, which will be included in a broader context. Another part is devoted to the analysis of concepts of valid legal working time and patterns, working time accounts, overtime, work readiness, night work and records of working time. Another part is to analyze the problem of individual rest periods such as work breaks, continuous rest between two shifts, continuous rest of the week and holidays. The conclusion are given suggestions on possible changes under the current legislation and case law from the current so-called suggestions de lege ferenda.

Key words

Length of working time, periods of the rest, holidays, records of working time, account of working hours, continuous weekly rest, continuous rest between shifts, night work, working time, overtime work, work readiness, work breaks, organization of working hours, the Labour Code, employee, employer.

Obsah

ÚVOD.....	9
1. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	11
1.1 Pojem pracovněprávních vztahů	11
1.2 Druhy pracovněprávních vztahů	12
1.3 Subjekty pracovněprávních vztahů	13
1.3.1 Pracovněprávní subjektivita fyzických osob	14
1.3.2 Pracovněprávní subjektivita právnických osob	16
1.3.3 Pracovněprávní subjektivita odborových organizací	16
1.3.4 Stát jako subjekt pracovněprávních vztahů	17
1.4 Obsah pracovněprávních vztahů	18
1.5 Objekt pracovněprávních vztahů.....	19
2. ZÁKLADNÍ POJMY A PRÁVNÍ ÚPRAVA	20
2.1 Základní pojmy	20
2.2 Právní úprava pracovní doby a doby odpočinku.....	22
3. PRACOVNÍ DOBA	24
3.1 Délka pracovní doby	25
3.2 Rozvržení pracovní doby	27
3.2.1 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby.....	30
3.2.2 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby	31
3.2.3 Pružné rozvržení pracovní doby	33
3.2.4 Konto pracovní doby	36
3.3 Práce přesčas	38
3.3.1 Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví.....	40
3.3.2 Odměňování práce přesčas	41
3.3.3 Zákaz práce přesčas	42

3.4	Noční práce	43
3.5	Pracovní pohotovost.....	45
3.6	Evidence pracovní doby	47
4.	DOBY ODPOČINKU	50
4.1	Přestávky v práci	50
4.1.1	Přestávka v práci na jídlo a oddech	51
4.1.2	Bezpečnostní přestávky	53
4.1.3	Přestávky ke kojení	54
4.2	Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny	55
4.3	Nepřetržitý odpočinek v týdnu	57
4.4	Dny pracovního klidu.....	59
4.5	Dovolená	61
4.5.1	Dovolená za kalendářní rok	62
4.5.2	Dovolená za odpracované dny	65
4.5.3	Dodatková dovolená	65
4.5.4	Čerpání dovolené	67
4.5.5	Dovolená při změně zaměstnání	69
4.5.6	Náhrada mzdy za dovolenou.....	69
4.5.7	Krácení dovolené	70
	ZÁVĚR A ÚVAHY DE LEGE FERENDA.....	73
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	77
	SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK	81
	SEZNAM PŘÍLOH.....	82

ÚVOD

Diplomová práce se zabývá tématem pracovní doba a doba odpočinku. Podle mého názoru je toto téma velice zajímavé, protože se dotýká a dotýkat se bude téměř celé společnosti. Všichni, kteří jsou ovlivňováni pracovněprávními vztahy, jako jsou zaměstnavatelé nebo zaměstnanci, by měli mít přinejmenším o institutech základní povědomí, které je ovlivňují nejvíce a zároveň by se o ně měli automaticky zajímat, jaká mají práva a povinnosti nebo co jim zaručuje pracovní doba a doba odpočinku. Neboť v zaměstnání strávíme značnou část produktivního života. Toto téma jsem si zvolil, z důvodu, že je a bude stále aktuální, zajímavé, široké a praktické.

Pracovní doba je jedna z hlavních pracovních podmínek, která ovlivňuje podstatnou měrou život zaměstnanců. A nejedná se rozhodně jenom o pracovní část života. Délka pracovní doby a její rozvržení popřípadě noční práce či práce přesčas, má velké dopady na společenský a rodinný život konkrétního zaměstnance. Z tohoto důvodu je velice důležité, aby právní úprava vzala v úvahu nejenom požadavky zaměstnavatelů, ale také i požadavky zaměstnanců. U některých právních předpisů, které se zabývají pracovní dobou a dobou odpočinku se ukazuje i ochranná funkce pracovního práva.

Doba odpočinku slouží jako ochranná funkce pracovního práva zaměstnance a zvyšuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci, v podstatě snižuje možnosti vzniku pracovního úrazu. Je nutno upozornit, že by měli zaměstnanci trávit dobu odpočinku uvážlivě a věnovat se opravdové relaxaci. To však nám i nejlepší právní úprava nezajistí.

Právní úprava pracovní doby a doby odpočinku už prodělala několik změn. Myslím si, že pracovní právo směřuje k efektivnějšímu a pružnějšímu trhu práce v souladu s evropskými, ale i světovými trendy. Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, je v oblasti pracovního práva bezesporu nejdůležitějším právním předpisem. Respektive od jeho předchůdce zákon č. 65/1995 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, byl nahrazen novým zákoníkem práce, který je postaven na zásadě „co není zakázáno, je povoleno“, přinesl značné množství změn, které se dotýkají i institutu pracovní doby a doby odpočinku.

Cíl mé diplomové práce je analýza platné právní úpravy, vybraných problémů z praxe a rozbor soudní judikatury pracovní doby a doby odpočinku a podání námětů na případné změny.

Diplomová práce je rozvržena do více částí, úvodní kapitola se bude věnovat v krátkosti pracovněprávním vztahům. Dále vymezím jednotlivé základní pojmy. Poté se budu zabývat analýzou a rozbohem pracovní doby a jejím rozvržením, délkou, prací přesčas, kontem pracovní doby, pracovní pohotovostí, noční prací a také se zmíním o evidenci pracovní doby.

V poslední kapitole se budu věnovat dobám odpočinku, jako jsou přestávky v práci, nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, nepřetržitý odpočinku v týdnu, dny pracovního klidu a nakonec se budu zabývat institutem dovolená.

V závěru práce budou podány náměty na případné změny podle současné právní úpravy a rovněž z aktuální soudní judikatury tzv. návrhy de lege ferenda.

Tato diplomová práce by měla posloužit nejen odborné veřejnosti, ale i všem těm, kteří chtějí získat celkový přehled o pracovní době a době odpočinku, ať již se jedná o zaměstnavatele, zaměstnance nebo jiné zájemce o oblast pracovního práva.

1. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

1.1 Pojem pracovněprávních vztahů

Cílem této diplomové práce je analýza platné právní úpravy, vybraných problémů z praxe a rozbor soudní judikatury pracovní doby a doby odpočinku a podání námětů na případné změny z tohoto důvodu budu věnovat úvodní kapitole krátké představení pracovněprávních vztahů, které je vzhledem k tématu této práce klíčové.

V první řadě definuji pracovněprávní vztahy obecně. Právním vztahem obecně rozumíme společenský vztah mezi více subjekty (účastníky), které v něm mají navzájem subjektivní práva a povinnosti. Pracovněprávním vztahem je společenský vztah, ve kterém je účastník (subjekt), který vystupuje jako nositel subjektivních práv a povinností.

Aby mohl vzniknout právní vztah, musí mít k tomu nezbytné předpoklady, dále musí mít v této souvislosti rovněž vymezeny prvky nezbytné k jeho vzniku. Toto lze použít i pro vztahy pracovněprávní. Pro vznik jakéhokoliv právního vztahu je základním předpokladem existence objektivního práva, nezbytnými prvky právního vztahu, a tedy i vztahu pracovně právního, jehož pomocí dochází k uskutečnění objektivního práva, jsou pak jeho subjekty, obsah a objekt.

Definování pracovněprávních vztahů, které se týkají vztahů pracovního práva je poměrně samostatné odvětví našeho právního řádu, přirozeně také souvisí s vymezením předmětu pracovního práva.

Můžeme konstatovat při vymezení pojmu předmětu pracovního práva, „že *pracovněprávní vztahy jsou právem upravené vztahy jeho subjektu, které vznikají v souvislosti s jejich účastí v pracovním procesu, přičemž v těchto vztazích vystupují jednotlivé subjekty jako nositelé vzájemných subjektivních práv a subjektivních povinností*“¹.

Pracovněprávní vztahy individuální definuje § 1 písm. a) zákoník práce, při výkonu závislé práce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci vznikající právní vztahy.

¹ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita.

Jestliže se jedná o závislou práci, stanoví § 2 ZP povinnost vykonávat ji svými zaměstnanci v pracovněprávních vztazích. Pouze v případě, že práce nemá charakter závislé práce, je možné tuto činnost přímo neprovozovat svými zaměstnanci a zajistit si ji prostřednictvím fyzické osoby nebo právnické osoby, kdy vzájemný vztah již nebude pracovněprávní, ale jedná se o vztahy podle občanského zákoníku.

1.2 Druhy pracovněprávních vztahů

Pracovněprávní vztahy se obecně rozdělují dle svého předmětu neboli objektu tedy podle cíle, ke kterému směřuje chování subjektů (účastníků) těchto právních vztahů. Z tohoto důvodu se pracovněprávní vztahy rozdělují na kolektivní a individuální.

Současně je třeba říci, že uplatnění tohoto kritéria, nebude plně odpovídat právní úpravě v zákoníku práce. Pracovněprávní vztahy se rozlišují na různé druhy dle zákoníku práce, které mají v zásadě stejný objekt. Jde zejména o pracovní poměr založený dohodou o pracovní činnosti a také se jedná o pracovněprávní vztah založený na základě dohody o provedení práce. U těchto uvedených pracovněprávních vztahů je objekt těchto vztahů účast v pracovním procesu, vykonávání práce za odměnu. O pracovní proces určený druhově jde o účast v prvních dvou případech. Individuální znaky jsou určeny o účast v pracovním procesu na posledním místě.

Pracovněprávní vztahy můžeme rozdělit z hlediska předmětu pracovního práva na:

- individuální pracovněprávní vztahy,
- kolektivní pracovněprávní vztahy.

„Individuální pracovněprávní vztahy jsou především ty právní vztahy, které vznikají mezi jejich subjekty, tj. zaměstnancem, kterým je vždy fyzická osoba, na straně jedné, a zaměstnavatelem, který může být osoba právnická nebo osoba fyzická, na straně druhé v souvislosti s účastí v pracovním procesu“².

Individuální pracovněprávní vztahy s ohledem na objekt můžeme dále rozdělit na:

² GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita. 2004. 132 s. ISBN 80-7239-173-9.

- Individuální pracovněprávní vztahy základní, podle nich přímo realizujeme pracovní proces a to:
 - pracovní poměr,
 - dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce,
 - služební poměr příslušníků ozbrojených sil,
 - pracovně právní vztahy státních zástupců, soudců, členů družstev atd.
- Individuální pracovněprávní vztahy související, tyto pracovně právní vztahy vytváří předpoklad pro realizaci základních pracovněprávních vztahů a dále chrání pracovní vztahy před porušováním.³

Kolektivní pracovněprávní vztahy jsou takové, které směřují k řešení vazeb mezi zaměstnanci a zaměstnavateli v nejširším slova smyslu.⁴

1.3 Subjekty pracovněprávních vztahů

Mluvíme-li o subjektech (účastnících) v právním slova smyslu, musíme rozlišovat mezi subjekty práva a subjekty právních vztahů.

Subjekty (účastníci) právních vztahů jsou fyzické osoby nebo právnické osoby, kterým jsou poskytovány normy objektivního práva, jako účastníkům právních vztahů, tímto způsobem dochází k realizaci normy objektivního práva. V tomto případě tedy mluvíme o subjektech práva jako možných účastnících právních vztahů.

Subjekty (účastníci) pracovního práva mohou být:

- fyzické osoby,
- právnické osoby.

Fyzické osoby jsou subjekty pracovního práva a pracovněprávních vztahů v různém postavení. Fyzická osoba může být subjektem pracovněprávního vztahu jako:

- zaměstnanec, který koná práci za odměnu,
- zaměstnavatel, pro něhož je práce konána,
- uchazeč o zaměstnání.

³ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita. 2004. 132-133 s. ISBN 80-7239-173-9.

⁴ GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 32 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

Právnícké osoby jsou subjekty pracovního práva a pracovněprávních vztahů v různém právním postavení. Právnícká osoba může vystupovat pracovněprávním vztahu jako:

- zaměstnavatel, pro něhož je práce konána,
- odborná organizace,
- stát.

„Pracovněprávní subjektivitu pak můžeme vymezit jako souhrn určitých (objektivním právem stanovených) vlastností, které jsou stanoveny normami pracovního práva a jsou současně nezbytným předpokladem k tomu, aby určitá osoba (fyzická, či právnícká) mohla vstoupit do pracovněprávního vztahu a v jeho rámci pak vystupovat svým jménem jako subjekt (účastník) pracovněprávního vztahu a vlastním jménem nést odpovědnost z tohoto pracovněprávního vztahu plynoucí“⁵.

Subjekty pracovněprávních vztahů označuje zákoník práce jako zaměstnavatele a zaměstnance. *„Zaměstnavatelem je osoba, která si jiného najímá k výkonu závislé práce a zavazuje se mu poskytnout za tuto práci odměnu, zaměstnancem pak je ten, kdo dluží jinému osobní výkon závislé práce“⁶.*

1.3.1 Pracovněprávní subjektivita fyzických osob

Jak již bylo uvedeno, je nezbytné pracovněprávní subjektivitu fyzické osoby rozeznat podle toho, v jakém postavení se v pracovněprávním vztahu nachází, zda vystupuje jako zaměstnanec nebo jako zaměstnavatel.

Pracovně právní způsobilost je vymezena v § 6 zákoníku práce. Tohoto ustanovení se pokouší o vymezení osoby zaměstnance ve vazbě na výkon práce. Fyzická osoba je tak považována za zaměstnance, které se zavázal k výkonu práce pro zaměstnavatele. Podle § 2 ZP bude výkon závislé práce předmětem její činnosti. Tuto práci je možné konat jenom na základě pracovní smlouvy v pracovním poměru či dohodě o provedení práce nebo dohodě o pracovní činnosti. Zaměstnancem se může stát

⁵ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita. 2004. 135 s. ISBN 80-7239-173-9.

⁶ § 6 – § 7 zákona, č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

fyzická osoba jenom, když projeví svojí vůli a uzavře závazkový vztah se zaměstnavatelem.

Fyzická osoba může být zaměstnancem, když je způsobilá mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a vlastním právním jednáním může brát a nabývat na sebe tyto povinnosti „svéprávnost“. Tento § 34 OZ upravuje právní osobnost a svéprávnost zaměstnance⁷.

Příklad: „Zaměstnavatel se dne 15. 4. sešel s 15letým žákem středního odborného učiliště, který dne 30. 6. téhož roku ukončí povinnou školní docházku, za účelem uzavření pracovního poměru.

*Pracovní smlouva může být uzavřena, stejně jako den nástupu do práce může být sjednán, až po 30. 6., po ukončení povinné školní docházky*⁸.

Pracovněprávní subjektivita fyzické osoby jako zaměstnavatele je vymezena v § 7 zákoníku práce. Způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká fyzické osobě už narozením. V ustanovení, ve vazbě § 342 zákoníku práce, který stanoví, že pokud chce fyzická osoba pokračovat v živnosti podle § 13 odst. 1 živnostenského zákoníku, smrtí zaměstnavatele, tak základní pracovněprávní vztah nezaniká, tím pádem tento paragraf umožňuje, aby se zaměstnavatelem stal dědic bez ohledu na to, že nedosáhl věku plnoletosti.

Příklad: „Zaměstnavatel – fyzická osoba – zemřel a zanechal jednoho syna ve věku 10 let. Nebrání – li tomu zvláštní povaha podnikání, stává se syn zaměstnavatelem vzhledem ke své způsobilosti k právům a povinnostem, nicméně jednat v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel může až dosažením zletilosti. Do této doby bude muset být v pracovněprávních vztazích zastoupen zákonným zástupcem“⁹.

⁷ § 35 odst. 1, 2 Občanského zákoníku, „Nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem“.

⁸ HŮRKA, P., a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s. 2014, 8 s. ISBN 978-80-7478-440-8.

⁹ (Tamtéž, s. 8).

1.3.2 Pracovněprávní subjektivita právnických osob

Pracovněprávní subjektivita právnické osoby jako zaměstnavatele znamená, že má způsobilost právnické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel. Právnická osoba jako zaměstnavatel se vyskytuje častěji, než osoba fyzická.

Občanský zákoník upravuje postavení právnických osob a říká, že právnickými osobami jsou účelová sdružení majetku, sdružení fyzických nebo právnických osob, jednotky územní samosprávy a dále subjekty, které tak stanoví zákon.

Velmi důležité je pro pracovněprávní vztahy ustanovení § 20 občanského zákoníku. Tento zákon stanoví okruh osob, které mohou jednat za právnické osoby. Za právnické osoby mohou rozhodovat statutární orgány, ale musí být k tomu pověřeni smlouvou o zřízení právnické osoby, zákonem nebo zakládací listinou. Dále mohou pracovníci či členové provádět právní úkony za právnickou osobu, pokud je to stanoveno ve vnitřních předpisech právnické osoby.¹⁰

1.3.3 Pracovněprávní subjektivita odborových organizací

Odborové organizace považujeme v pracovněprávních vztazích za zvláštní subjekt protože, jsou zajímavou organizací zaměstnanců a pracovní právo jim přiznává hodně oprávnění, jejichž uplatňováním mohou ovlivnit pracovní podmínky všech zaměstnanců.

Odborové organizace mohou vznikat na základě článku 27 Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod, podle kterého má každý právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých sociálních a hospodářských zájmů. Odborové organizace vznikají svobodně a nezávisle na státu z rozhodnutí zaměstnanců a zaměstnavatelé nemají právo, nějak ovlivňovat jejich vznik. U jednoho zaměstnavatele může působit i více odborových organizací, jejich počet není omezen, ale musí prokázat zaměstnavateli, že u něj působí.

¹⁰ § 20 zákona, č. 89/2012 Sb., Občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů.

Odborové organizace se také mohou podílet na tvorbě pracovních podmínek (pracovní doba, její začátek a konec, dovolená na zotavenou, přestávky v práci atd.). Největším nástrojem organizace je kolektivní smlouva.

Kolektivní smlouva je mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem ve, které se upravují otázky práce a pracovních podmínek u zaměstnavatele.

Odborová organizace nabývá právní subjektivitu okamžikem svého vzniku. Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, v platném znění účinný do 31. 12. 2013, upravoval postavení občanských sdružení. Po rekodifikaci soukromého práva je nově právní úprava spolků zakotvena v novém občanském zákoníku, z. č. 89/2012 Sb. a v na něj navazujících prováděcích předpisech.

Příklad: *„Zaměstnavatel, obchodní společnost, zaměstnává v pracovním poměru 500 zaměstnanců. Tři zaměstnanci založí odborovou organizaci. Tato odborová organizace zastupuje v pracovněprávních vztazích všech 500 zaměstnanců a svým právním jednáním (uzavření kolektivní smlouvy) zakládá práva a povinnosti všem těmto zaměstnancům, byť by s tím kterýkoliv z těchto zaměstnanců nesouhlasil“¹¹.*

1.3.4 Stát jako subjekt pracovněprávních vztahů

Pokud je účastníkem pracovněprávních vztahů stát (Česká republika), může plnit své funkce v několika rovinách, jako zaměstnavatel, je právnickou osobou, jedná za něj v pracovněprávních vztazích příslušná organizační složka státu, podle zák. č. 219/200 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích.

Organizačními složkami státu jsou, ministerstva a jiné správní úřady, například Nejvyšší kontrolní úřad, Ústavní soud, soudy, Úřad vlády České republiky, Kancelář prezidenta republiky, Akademie věd České republiky, Kancelář Veřejného ochránce lidských práv apod.

Další funkce státu je subjekt zajišťující činnosti v rámci pracovněprávních vztahů odvozených. V tomto případě může jít o uspokojení nároku zaměstnance za zaniklého zaměstnavatele. Zvláštní právní předpisy (např. zákon o zaměstnanosti, zákon

¹¹ HŮRKA, P., a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s. 2014. 9 s. ISBN 978-80-7478-440-8.

o státním odborném dozoru nad bezpečností práce apod.), určují kdo je oprávněn jménem státu činit právní úkony.

1.4 Obsah pracovněprávních vztahů

Obsahem pracovněprávních vztahů jsou práva a povinnosti jejich účastníků (subjektů). Práv a povinností je celá řada, které plynou z právních předpisů, interních předpisů a pokynů zaměstnavatele, individuálních a kolektivních smluv. Pracovní závazek má základní práva a povinnosti a jedná se o:

- přidělování práce,
- vytváření vhodných pracovních podmínek,
- poskytování odměny za práci,
- osobní výkon práce.¹²

V souvislosti s obsahem pracovněprávního vztahu používá zákoník práce pojem „nárok.“ Pojem nárok je chápán různým způsobem v právní teorii. Pod pojmem nárok rozumíme konkrétní právo subjektu (předmětu) na určité plnění nebo konání, jehož neoddělitelnou vlastností je jeho vynutitelnost. Pojem nárok tedy znamená, že právo je vykonatelné a může být vymáháno. Dále se váže z pravidla k určitému plnění nebo konání. Plnění jakožto předmět můžeme třídit:

- podle druhu plnění na:
 - plnění peněžité,
 - plnění nepeněžité;
- podle způsobu plnění na:
 - plnění opakující se např. „renta“,
 - plnění jednorázové,
 - plnění ve splátkách,
 - plnění trvající, které se uskutečňuje delší dobu,
 - plnění částečné;¹³

Předmět plnění může být určen:

¹² HŮRKA, P., a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s. 2014. 8-9 s. ISBN 978-80-7478-440-8.

¹³ (Tamtéž, s. 9).

- jednotlivě (specificky)
- druhově (genericky)
- alternativně (několika variantami danými na výběr jednomu ze subjektu).¹⁴

1.5 Objekt pracovněprávních vztahů

Objekt (předmět) pracovněprávních vztahů je realizace obsahu subjekty, nebo-li jednání v pracovním právu. Objektem se rozumí osobní výkon závislé práce zaměstnance. V § 2 zákoníku práce je vymezena závislá práce těmito znaky:

- osobní výkon práce zaměstnance dle pokynů zaměstnavatele,
- organizační podřízenost zaměstnance,
- prací konanou jménem zaměstnavatele.

Pro promítnutí znaků závislé práce jsou stanoveny zákonné podmínky, podle kterých jsou vykonávány:

- v pracovní době,
- za odměnu,
- na pracovišti nebo na jiném dohodnutém místě,
- na náklady a odpovědnost zaměstnavatele.¹⁵

Příklad: „Zaměstnavatel se dohodl s fyzickou osobou, že pro něj bude vykonávat zednické práce po dobu 6 měsíců. Budou – li tyto činnosti vykonávány pod vedením zaměstnavatele, na jeho právní i ekonomickou odpovědnost, s využitím jeho nástrojů a materiálu v pracovní době, kterou mu určí, a za hodinovou, resp. měsíční odměnu, jedná se o závislou práci a je třeba ji vykonávat v pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pokud by však činnost byla vykonávána fyzickou osobou samostatně na základě obecného zadání (tzv. subdodávka) za využití vlastních nástrojů, přičemž odměnu za dílo by netvořila pouze cena práce, ale i ostatních nákladů, je možné takovou činnost realizovat na základě občanskoprávního nebo obchodněprávního vztahu (např. smlouva o dílo)“¹⁶.

¹⁴ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, 76-83 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

¹⁵ HŮRKA, P., a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s. 2014. 9 s. ISBN 978-80-7478-440-8.

¹⁶ (Tamtéž, s. 9-10).

2. ZÁKLADNÍ POJMY A PRÁVNÍ ÚPRAVA

2.1 Základní pojmy

Pracovní doba a doba odpočinku je v právním řádu upravena velmi podrobně. Myslím si, že příčinou proč tomu tak je, je její důležitost pro zaměstnance a zaměstnavatele pracovněprávního vztahu. Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen konat pro zaměstnavatele práci. V pracovní době se uskutečňuje obsah pracovněprávního vztahu, protože zásadně v pracovní době se realizují práva a povinnosti smluvních stran. Zaměstnanec je povinen v pracovní době podle pokynů zaměstnavatele dělat osobně práci podle pracovní smlouvy a musí dodržovat povinnosti, které má ujednány v pracovním poměru. Tímto způsobem vzniká zaměstnavateli povinnost zaměstnanci přidělovat práci a přitom musí dodržovat pracovní podmínky stanovené kolektivní nebo pracovní smlouvou.¹⁷

Doba odpočinku pracovní dobou není, naopak zaměstnanci v první řadě slouží k nabytí sil, rovněž se mohou věnovat svým aktivitám a zájmům bez ohledu na svého zaměstnavatele. Právní úprava z tohoto důvodu jednotlivé instituty, s kterými tato oblast pracovněprávních vztahů pracuje, přesně vymezuje a definuje podmínky k jejich rozlišení. Právní úprava garantuje délku doby odpočinku především omezením délky pracovní doby, a to kolektivní smlouvou nebo zákoníkem práce. Pracovní doba a doba odpočinku je zakotvena v ustanoveních § 78 až § 100 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.¹⁸

Důležitou položkou pracovní doby jsou pracovní směny, respektive režim rozvržení pracovních směn. Směnou se rozumí časový úsek týdenní pracovní doby, v němž je zaměstnanci pravidelně nařizována práce. Zákoník práce definuje pracovní režimy, ve kterém dochází k pravidelnému střídání zaměstnanců ve více směnách a to ve dvousměnný, třísměnný režim a režim nepřetržitý.¹⁹

Nepřetržitý provoz je, kde zaměstnanci dělají v nepřetržitém pracovním režimu, v němž se vzájemně pravidelně střídají v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Vícesměnné

¹⁷ § 78 odst. 1 písm. a) zákona, č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁸ § 78 odst. 1 písm. b) zákona, č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁹ § 78 odst. 1 písm. c, d, e) zákona, č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

provozy reagují na zkracování pracovní doby obecně, včetně omezování rozsahu konání práce přes čas.²⁰

Práce přesčas je také pracovní doba, práce je konána zaměstnancem nad stanovenou týdenní pracovní dobu a hlavně mimo rozvrh pracovních směn. Za práci přesčas se považuje, že zaměstnanec plní pracovní úkoly, které mu zaměstnavatel zadal nebo je koná s jeho souhlasem. Práce přesčas není, pokud zaměstnanec nadělává předchozí pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl.²¹

Noční práce je práce konaná v noční době, noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou. Zaměstnancem pracující v noci se pro účely tohoto zákoníku práce rozumí zaměstnanec, který v noční době odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.²²

Speciálním institutem v pracovní době a době odpočinku je pracovní pohotovost. Zákon definuje pracovní pohotovost jako dobu, v níž je zaměstnanec připraven mimo pracoviště k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být provedena nad rámec jeho pracovních směn. Pracovní pohotovost může být ujednána; pouze v rámci dohodnuté pracovní pohotovosti, může zaměstnavatel zaměstnanci pracovní pohotovost nařídit. Pracovní pohotovost je možné uskutečnit i v době odpočinku zaměstnance. V tomto případě pokud nastoupí zaměstnanec k výkonu práce na pokyn zaměstnavatele, jedná se o výkon práce přesčas a tímto způsobem se naruší nepřetržitost probíhajícího odpočinku.²³

Zaměstnavatel je dále povinen dělat evidenci odpracované pracovní doby u každého zaměstnance, včetně odpracované pracovní doby, pracovní pohotovosti, práce přesčas a noční práce.²⁴

²⁰ § 78 odst. 1 písm. f, g) zákona, č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

²¹ § 78 odst. 1 písm. i) zákona, č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

²² § 78 odst. 1 písm. j, k) zákona, č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

²³ § 78 odst. 1 písm. h) zákona, č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁴ § 78 zákona, č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

2.2 Právní úprava pracovní doby a doby odpočinku

Pracovní právo je právní odvětví, které upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při výkonu práce. Cílem právní úpravy je přinést zaměstnavateli prostředky k organizaci a řízení práce zaměstnanců za účelem realizace jeho činnosti a naproti tomu zajistit zaměstnanci podmínky při výkonu práce.

Právní úprava pracovní doby a doby odpočinku se promítá jak v mezinárodních, tak ve vnitrostátních pramenech práva.

Na prvním místě je nutno uvést z vnitrostátních pramenů Listinu základních práv a svobod, v článku 28 najdeme právo zaměstnance na přijatelné pracovní podmínky.

Většinou veškerou právní úpravu této problematiky nalezneme na úrovni zákonů. Klíčovým vnitrostátním pramenem je zákon číslo 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Úprava pracovní doby a doby odpočinku je zejména zakotvenou v § 78 až § 100 zákoníku práce. Právní úprava pracovní doby, také podléhá právu Evropského společenství a současný text zákoníku práce je zcela v souladu se směrnicí 2003/88/ES ze dne 4. 11. 2003, o některých aspektech pracovní doby.

Mimo zákoníku práce jsou i jiné právní předpisy, které upravují určité otázky pracovní doby a doby odpočinku.

Tyto předpisy jsou zejména:

- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů,
- nařízení vlády č. 227/2010 Sb., ze dne 28. června 2010 o odchylné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí,
- nařízení vlády č. 589/2006 Sb., ze dne 6. prosince 2006, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě,
- nařízení vlády č. 182/2007 Sb., ze dne 18. června 2007 o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku.

Následujícím pramenem práva jsou v této oblasti kolektivní smlouvy, podnikové a i vyššího stupně. Na základě § 23 zákoníku práce, kolektivní smlouva upravuje práva

zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Kolektivní smlouvou můžeme upravit podmínky pracovní doby, jestliže to tak zákon stanoví, nebo když to přímo nezakazuje.

Například předmětem kolektivní smlouvy může být:

- snížení stanovené týdenní pracovní doby (§ 79 odst. 3 Zákoníku práce),
- zvýšení přestávky v práci a snížení doby výkonu práce (§ 88 Zákoníku práce),
- zvýšení nepřetržitého odpočinku mezi směnami (§ 90 Zákoníku práce),
- zvýšení nepřetržitého odpočinku v týdnu (§ 92 Zákoníku práce),
- snížení či zvýšení dovolené (§ 211 Zákoníku práce).

Práva zaměstnanců lze upravit vnitřním předpisem, jako jednostranný akt aplikace práva a to především:

- snížením předepsané týdenní pracovní doby (§ 79 odst. 3 Zákoníku práce),
- snížením či zvýšením délky směny (§ 83 Zákoníku práce),
- seznámením se s rozvrhem pracovní doby (§ 84 Zákoníku práce),
- zvýšením nepřetržitého odpočinku mezi směnami (§ 90 Zákoníku práce),
- zvýšením nepřetržitého odpočinku v týdnu (§ 92 Zákoníku práce).

Česká republika jako člen v Evropské unii má nejvýznamnější mezinárodní prameny směrnice a nařízení Evropské unie, které omezují některé instituty použitelné v úpravě pracovní doby a doby odpočinku. Ze všech podotknu například tyto:

- směrnice Rady 94/33/ES ze dne 29. 6. 1994 o ochraně mladistvých,
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/84/ ES ze dne 19. 1. 2001 o úpravě letního času,
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. 11. 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby,
- směrnice Rady 93/104/EHS ze dne 23. 11. 1993 o určitých aspektech stanovení pracovní doby.

Další úmluvy Mezinárodní organizace práce, které Česká republika ratifikovala, jsou například:

- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 171/1990, o noční práci,
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 132/1970, o placené dovolené.²⁵

²⁵ GOGOVÁ, R., HŮRKA, P., ÚLEHLOVÁ, H. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2. přepracované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012. 15-17 s. ISBN 978-80-7263-759-1

3. PRACOVNÍ DOBA

Čas je objektivní právní skutečnost, která vystupuje v mnoha podobách v pracovním právu, v první řadě stanoví určité doby, neboli lhůty pro výkon či použití určitých práv, určení vzniku, změny nebo zániku práv a povinností. Pracovní doba je jednou z těchto podob času. Jak jsem již sdělil výše, pracovní dobu definuje zákoník práce jako „*dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a dobu, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele*“²⁶. Zákoníku práce částečně odpovídá ustanovení, které můžeme najít ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby. Ve směrnici článku 2 bodu 1, je definována pracovní doba jako „*dobu, během níž je pracovník k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi*“²⁷.

Soudní dvůr Evropské unie se už několikrát zabýval definicí pracovní doby v rozhodnutích SERGES (C-241/99), SIMAP (C-303/98), NORBERT JAEGER (C-151/02), DELLAS (C-14/04) a VOREL (C-437/05). Jako jedno z prvních přelomových rozhodnutí Evropského soudního dvora, které ovlivnilo i naši současnou vnitrostátní legální definici pojmu pracovní doba se ukázalo rozhodnutí právní věci Norbert Jaeger. Z tohoto rozhodnutí vyplynulo, že pokud zaměstnavatel po zaměstnanci chce, aby zůstal na pracovišti, tak je tato doba považována za pracovní dobu nebo za práci přesčas.

V současné době je určitý trend, ke stírání rozdílů mezi dobou práce a mimopracovní dobou. V řadě povolání je zaměstnanec nucen, aby si zachoval určitou úroveň kvalifikace, proto musí věnovat část tohoto času studiu a dalším formám zvyšování kvalifikace. Proto zaměstnanec vykonává činnost, která nesouvisí s prací, ale jeho práci bezprostředně ovlivňuje, i když by tento čas mohl věnovat volnočasovým aktivitám.

²⁶ § 78 odst. 1 písm. a) zákona, č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁷ čl. 2 bod 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby. In: *EUR-lex* [online]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 1. 2. 2015]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>

Z ekonomického hlediska je pracovní doba, dobou kdy zaměstnanec vykonává práci. Pracovní dobu lze posuzovat z právního hlediska ze dvou aspektů:

- jako dobu, kdy je zaměstnanec zaměstnavateli k dispozici pro výkon práce, bez ohledu na to, zda skutečně pracuje,
- jako dobu, kdy skutečně zaměstnanec vykonává práci.²⁸

3.1 Délka pracovní doby

V českém pracovním právu je délka pracovní doby vymezena § 79 zákoníku práce. Tento paragraf upravuje délku pracovní doby jako týdenní, nikoliv jako denní nebo měsíční. Všechna tato ustanovení mají povahu kogentní a všichni účastníci pracovněprávního vztahu je musí dodržovat. Jestliže by se chtěl někdo od této úpravy odchýlit, tak jenom ve prospěch zaměstnance.

Délka stanovené pracovní doby činí nejvýše 40 hodin týdně dle (§ 79 odst. 1 zákoníku práce), jedná se o „čistou“ pracovní dobu. Délka pracovní doby je zkracována, pro určité skupiny zaměstnanců pod výše uvedených 40 hodin, a to v závislosti na formě, druhu pracovního režimu nebo na věku.²⁹

Kromě nejvýše 40 hodinové stanovené týdenní pracovní doby zákoník práce upravuje čtyři další maximální délky stanovené týdenní pracovní doby. „*Délka pracovní doby zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu, zaměstnanců s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem je nejvíce 37, 5 hodiny týdně*“³⁰. Týdenní pracovní doba u zaměstnanců, kteří pracují ve třísměnném a nepřetržitém režimu je 37,5 hodiny týdně.³¹

„Výjimkou z tohoto pravidla stanoví nařízení vlády k zaměstnancům v dopravě, a to ve svém ustanovení § 16 odst. 1 pro zaměstnance městské hromadné dopravy. Délka stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance městské hromadné dopravy, který pracuje v nepřetržitém pracovním režimu, může činit nejvýše 40 hodin týdně.

²⁸ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita. 2004. 476-477 s. ISBN 80-7239-173-9.

²⁹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 249-250 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

³⁰ § 79 odst. 2 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

³¹ § 79 odst. 2 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

Nutno v této souvislosti poznamenat, že do pracovní doby těchto zaměstnanců (stejně jako zaměstnanců drážní dopravy včetně té mezinárodní) se započítává též tzv. režijní jízda, tedy doba potřebná pro přemístění zaměstnance ze sjednaného místa výkonu práce do jiného místa výkonu práce před jeho začátkem nebo doba potřebná pro přemístění z místa výkonu práce do jiného místa výkonu práce v jeho průběhu nebo doba potřebná k přemístění z místa výkonu práce do sjednaného místa výkonu práce po skončení pracovního výkonu“³².

Délka pracovní doby zaměstnanců pracujících v dvousměnném pracovním režimu je 38,75 hodiny týdně.³³ Další pracovní doba je (podle § 350 odst. 2 zákoníku práce) zaměstnanců mladších 18 let, která činí nejvýše 40 hodin týdně s tím, že jde o limit pro pracovní dobu souhrnně za všechny pracovněprávní vztahy, ve kterých bude mladistvý zaměstnan, přitom platí, že délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout u mladistvého zaměstnance 8 hodin.³⁴ Na ochranu mladistvých je tato právní úprava zpracovává podle čl. 8 směrnice Rady 94/33/ES ze dne 29. června 1994 o ochraně mladistvých.

Poznámka: „Zaměstnavatelé zaměstnávající mladistvé zaměstnance si jistě pokládají otázku, jak mohou zjistit, že je zaměstnanec zaměstnáván ve více pracovněprávních vztazích, a kontrolovat tedy dodržování maximální délky stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin týdně. Na významu nabývá tato otázky tím spíše, že dle ustanovení § 74 odst. 2 zákoníku práce není zaměstnavatel povinen zaměstnancům pracujícím na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pracovní dobu vůbec rozvrhnout.

Dá se předpokládat, že mnozí zaměstnavatelé po mladistvých zaměstnancích požadují v této souvislosti čestná prohlášení v tom smyslu, jestli někde mají uzavřen jiný pracovněprávní vztah a s jakým rozsahem pracovní doby. Záleží přitom na zaměstnanci samotném, zdali bude, či nebude zaměstnavateli chtít takovou informaci sdělit“³⁵.

Za týdenní pracovní dobu je třeba, také považovat pracovní dobu zkrácenou, bez snížení mzdy prostřednictvím ujednání v kolektivní smlouvě ustanovením v rámci

³² CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P. *Personalistika*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2012, 299 s. ISBN 978-80-7357-726-1.

³³ § 79 odst. 2 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

³⁴ § 79a zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

³⁵ CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P. *Personalistika*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2012, 300 s. ISBN 978-80-7357-726-1.

vnitřního předpisu (§ 79 odst. 3 zákoníku práce). Ze zákona vyplývá, že umožňuje realizovat výhradně u těch zaměstnavatelů, kteří nejsou navázáni na veřejné rozpočty, zkrácení stanovené týdenní pracovní doby. Tímto způsobem zkrácenou týdenní pracovní dobu musíme považovat za předepsanou týdenní pracovní dobu, i když třeba např. bude činit jen 35 hodin týdně. Jak jsem již uvedl, zkrácenou pracovní dobu bez snížení mzdy, nemohou provést všichni zaměstnavatelé, kteří jsou citováni v § 109 odst. 3 Zákoníku práce. V praxi se tato forma, stanovené týdenní pracovní doby nevztahuje na zaměstnavatele, kterými jsou:

- a) „stát,
- b) územní samosprávný celek,
- c) státní fond,
- d) příspěvková organizace, 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,
- e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo
- f) veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení, s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky“³⁶.

Podle § 80 zákoníku práce je možné týdenní pracovní dobu sjednat se zaměstnancem v případě kratší. Je to na vzájemné dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a může se jednat o opatření dočasné např. při zdravotních komplikacích, studiu nebo péči o dítě. Vzhledem ke zkrácení pracovní doby se rovněž krátí mzda, resp. plat zaměstnance.

3.2 Rozvržení pracovní doby

Rozvržení pracovní doby je nejvýznamnějším institutem zákonné právní úpravy pracovní doby, protože zaměstnanec je povinen práci vykonávat pouze v této rozvržené době. Nemá pouze význam u tohoto institutu, ale také plní důležitou funkci

³⁶ § 109 odst. 3 písm. a, b, c, d, e) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

v dalších institutech pracovněprávních vztahů, mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jako další je možné uvést odměňování či dovolenou.

Rozvržení pracovní doby představuje pro zaměstnavatele vedle naplňování zákonné povinnosti, prostředek jak vymezit zaměstnanci konkrétní pracovní dobu, včetně počátku a konce jednotlivých směn, rozvržení přestávek v práci, případné rozdělení směny do více částí tzv. trhavá směna. Toto rozvržení týdenní pracovní doby je důležitý prvek organizace práce, který odráží bezprostředně potřeby zaměstnavatele. Proto není možné určovat rozvržení pracovní doby konkrétně obecným právním předpisem. Pracovní právo stanovuje jenom určité principy, podle kterých pracovní dobu zaměstnavatel rozvrhne. Zaměstnanec dostává díky němu důležité instrukce o tom, kdy a v jakých dlouhých časových úsecích bude pro svého zaměstnavatele vykonávat práci. Díky těmto informacím zaměstnanec ví, ve kterých dnech bude odpočívat, a to může mít podstatný dopad na plánování jeho osobního a rodinného života.

Právní úpravu rozvržení týdenní pracovní doby můžeme najít na více místech zákoníku práce. Z toho vyplývá, že se na tento institut klade velký důraz. V ustanovení § 31 zákoníku práce je dána povinnost zaměstnavatele, že musí seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které vyplývají z pracovní smlouvy, nebo jeho jmenování na pracovní pozici, a také s podmínkami odměňování. Pracovní dobu a doby odpočinku můžeme také jistě zařadit mezi pracovní podmínky. Dále je zaměstnavatel povinen podle ustanovení § 37 odst. 1 písm. e) zákoníku práce informovat zaměstnance a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovněprávního vztahu o týdenní pracovní době a jejím rozvržení a to písemně. Podle § 37 odst. 4 zákoníku práce zaměstnavatel nemá povinnost informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, který je kratší na dobu než 1 měsíc. Informace, které jsou uvedeny výše, musí poskytnout zaměstnavatel i v případě, pokud ke změně dojde u těchto údajů v době trvání pracovního poměru.

Základ právní úpravy pracovní doby najdeme v zákoníku práce v ustanoveních § 81 až § 87. Zde najdeme základní zásady rozvržení pracovní doby, o kterých rozhoduje zaměstnavatel a v této souvislosti určí začátek a konec směn (§ 81 odst. 1 zákoníku práce), ale není vyloučeno, že se zaměstnavatel se zaměstnancem na rozvržení pracovní doby dohodnou. Je tedy patrné, že pouze nestačí, aby v rozvrhu zaměstnavatel

určil, že zaměstnanec bude pracovat od pondělí do pátku 8 hodin denně. Zaměstnavatel má, tedy povinnost určit začátek a konec směn, ale také zaměstnanec je povinen být na svém pracovišti na začátku směny a odcházet z něho až po skončení pracovní směny.³⁷ Zaměstnavatel by se měl, také řídit § 83 zákoníku práce, že „délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin“.

Poznámka: „*Zákoník práce jednoznačně stanoví, že zaměstnanec je povinen být na začátku směny již na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny. Z uvedeného vyplývá, že nestačí, když zaměstnanec na začátku směny prochází vrátnicí, která může být jeho pracovišti vzdálená i několik minut cesty. V tuto dobu musí být zaměstnanec již na konkrétním místě určeném k výkonu práce, jinak se dopouští porušení pracovní kázně*“³⁸.

Zaměstnavatel rozvrhuje zpravidla pracovní dobu do pětidenního pracovního týdne. Dále je také zaměstnavatel povinen, „*přihlédnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce*“³⁹.

Ustanovení v § 34b zákoníku práce obsahuje povinnosti zaměstnavatele přidělovat práci každému zaměstnanci v pracovním poměru v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby a potažmo v této souvislosti i rozvrhnout práci do pracovních směn. Podle právní úpravy pracovní doby nemůžeme do rozvrhu zahrnout práci přesčas, protože je prací nahodilou a výjimečnou, a proto ji nejde ani předem naplánovat.

Při sestavování rozvrhu pracovní doby nesmí zaměstnavatel zapomenout na to, že musí mít zaměstnanec nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin a zaměstnanec mladší 18 let, alespoň 12 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích (§ 90 zákoníku práce).

Zaměstnavatel musí také brát v potaz časový úsek při sestavování pracovní doby, za týden se zde považuje 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích, nikoliv však jakýchkoliv, nýbrž předem stanovené zaměstnavatelem.⁴⁰ Zaměstnavatel stanoví podle harmonogramu svých směn začátek týdne a tím stanoví následné 7 denní časové úseky, v nichž se určí týdenní pracovní doba.

³⁷ § 81 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

³⁸ CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P. *Personalistika*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2012, 305 s. ISBN 978-80-7357-726-1.

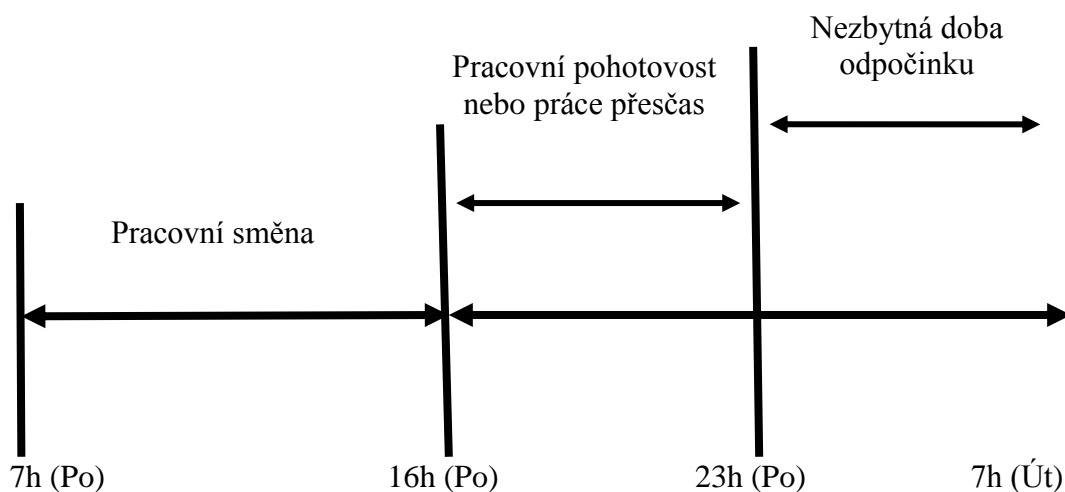
³⁹ § 81 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁰ § 350a zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

V praxi se týdenní pracovní doba nebude řídit jenom výše uvedenými zákonnými omezeními, ale určitě bude ovlivněno mnoha faktory u jednotlivých činnostech, které jsou zaměstnavatelem provozovány. V takovém to případě se dá očekávat, že jiné požadavky budou kladeny na harmonogram pracovní doby v zemědělství, jiné v průmyslu nebo ve zdravotnictví či školství.

Bude tedy na zaměstnavateli, jaký styl rozvržení pracovní doby si zvolí. Ale ať si zvolí zaměstnavatel jakýkoli postup k úpravě pracovní doby, tak musí rozvrh směn zpracovat písemně a musí s ním obeznámit nebo jeho změnou zaměstnance nejpozději do 2 týdnů, pokud se jedná o kontu pracovní doby, tam je stanovená doba do 1 týdne, před začátkem období, na něž se pracovní doba rozvrhuje.⁴¹ Myslím si, že pracovní doba je dostatečně upravena zákonem, a proto má zaměstnanec dostatek času, aby si mohl k potřebě zaměstnavatele přizpůsobit svůj volný čas.

Obrázek 1: Příklad rozvržení pracovní doby



Zdroj: Vlastní zpracování

3.2.1 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

Klíčovým hlediskem pro rovnoměrné rozvržení pracovní doby je § 78 odst. 1 písm. l) zákoníku práce, podle tohoto paragrafu je zaměstnavatel schopen rozlišovat mezi dvěma formami rozvržení pracovní doby, a to sice mezi rovnoměrným

⁴¹ § 84 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

a nerovnoměrným rozvržením. Již samo napovídá tomu, že z označených dvou základních typů, bude jednodušší rovnoměrné rozvržení, protože zákon neklade na zaměstnavatele žádné zvláštní povinnosti. Rovnoměrné rozvržení pracovní doby je období 7 po sobě navazujících kalendářních dnů se stejnou délkou pracovní doby, kterou zaměstnavatel rozvrhne pro zaměstnance.

Někteří zaměstnavatelé by se mohli mylně domnívat, že rovnoměrné rozvržení pracovní doby bude v každém dni stejná délky směny, nicméně z ustanovení § 78 odst. 1 písm. l) zákoníku práce to tak nevyplývá. Zákoník práce slučuje rozložení pracovní doby rovnoměrné nebo nerovnoměrné, vždy s celkovou délkou pracovní doby a ne s délkou směny v jednotlivých dnech. Z toho plyne, že bude rozhodující součet všech délek směn v konkrétních jednotlivých týdnech. Na základě tohoto důvodu bude možné rozhodnout, jestli se jedná o rozvržení pracovní doby rovnoměrné nebo nerovnoměrné.

Zaměstnavatel má povinnost vyhotovit písemný rozvrh pracovní doby a obeznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance jak již bylo řečeno výše, ale tato platnost vyšla až od 1. ledna 2012 v zákoníku práce. Před rokem 2012 mohl zaměstnavatel pracovní dobou měnit ze dne na den, aniž by musel zaměstnancům tuto změnu oznámit. Podle právní úpravy lze rovnoměrné rozvržení pracovní doby uplatnit, jak v jednosměnném, dvousměnném, třisměnném tak i nepřetržitém provozu, ale délka jednotlivých směn nesmí překročit 12 hodin.⁴²

Příklad: *Rovnoměrné rozvržení pracovní doby může být takové, že od pondělí bude směna stanovena v 8 hodinovém intervalu a následně v úterý a ve středu 9 hodinovém intervalu a ve čtvrtek a v pátek 7 hodinovém intervalu.*

3.2.2 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby je vymezeno zákoníkem práce § 78 odst. 1 písm. m). Hlavním rysem nerovnoměrného rozvržení je délka pracovní doby zaměstnance, která je v jednotlivých týdnech různá. To znamená, že při nerovnoměrném rozvržení, zaměstnanec odpracuje v jednotlivých týdnech různý počet hodin. V praxi o tom mluvíme jako, že zaměstnanec pracuje tzv. „v krátkých a dlouhých

⁴² § 83 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

týdnech nebo v turnusech“. Při nerovnoměrném rozvržení, nesmí průměrná týdenní pracovní doba překročit stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvíce 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může rozšířit období a to nejvíce na 52 týdnů po sobě jdoucích.⁴³

Charakteristické je pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, že zaměstnanci dělají v delších směnách v porovnání s rovnoměrným rozvržením (např. střídání 8 a 12 hodinových směn). Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby je v praxi hodně využívané zejména u nepřetržitých provozů, častým důsledkem bývá skutečnost, že směna zaměstnanci může připadnout běžně i na dny pracovního volna a na dny pracovního klidu.

Rozhodujícím dokumentem pro zaměstnavatele i zaměstnance, v případě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je harmonogram týdenní pracovní doby, který musí povinně zaměstnavatel vypracovat písemně a zaměstnance s ním seznámit a to nejpozději do dvou týdnů, v případě že se jedná o kontu pracovní doby, tak zaměstnavatel musí zaměstnance seznámit 1 týden před začátkem období, na které je nerovnoměrná pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne na jiném seznámení se zaměstnancem.⁴⁴

Příklad: „Zaměstnanec vykonává práci v pracovním poměru u zaměstnavatele. Jeho pracovní doba činí 40 hodin a je rozvržena na 5 dnů v týdnu. Může zaměstnavatel v rovnoměrném rozvržení pracovní doby přesáhnout osmihodinovou pracovní směnu a 40hodinový pracovní týden? V rámci rovnovážného rozvržení pracovní doby může délka směny dosáhnout až 12 hodin, týdenní pracovní doba v každém týdnu nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu“⁴⁵.

⁴³ § 78 odst. 1 písm. m) zákona, č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁴ HŮRKA, P., a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, 216-217 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

⁴⁵ HŮRKA, P., a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s. 2014, 62-63 s. ISBN 978-80-7478-440-8.

3.2.3 Pružné rozvržení pracovní doby

V mnoha vyspělých zemích začali v posledních letech ve větším či menším rozsahu uplatňovat různé systémy organizace práce jedním ze systému, který nachází příznivou odezvu, je pružná pracovní doba. Takto pojatá pružná pracovní doba je právem označována za nejradikálnější uspořádání pracovní doby. Pružné rozvržení pracovní doby je oblíbené u zaměstnanců, protože si sami volí začátek a konec pracovních směn v rámci časových úseků určených zaměstnavatelem. Dalším pozitivem pro zaměstnance je, že mají možnost lépe skloubit osobní a pracovní život. Překážky v práci na straně zaměstnance se nezapočítávají do pracovní doby a ani zaměstnavatel neposkytuje zaměstnanci náhradní mzdu.

Pružná pracovní doba se může uplatnit, jak při rovnoměrném, tak i nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Zaměstnavatel rozhoduje o zavedení pružné pracovní doby a také jestli se pružná pracovní doba bude vztahovat na všechny zaměstnance nebo jenom na některé z nich. Zavedení pružné pracovní doby znamená pro zaměstnavatele zvýšenou administrativní zátěž, která se zakládá na sledování odpracovaných směn nebo práce přesčas.

Při uplatňování pružného rozvržení pracovní doby je třeba rozlišit:

- základní pracovní dobu a
- volitelnou pracovní dobu.⁴⁶

Základní pracovní doba představuje časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti. Zaměstnavatel určuje její začátek a konec. Volitelnou pracovní dobou je časový úsek, ve kterém si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby v jednotlivých dnech, ale také zaměstnavatel zpravidla určuje začátek a konec základní pracovní doby. Zaměstnanec si musí dávat pozor, aby nepřekročil celkovou délku směny 12 hodin.⁴⁷

Při rozvržení pružné pracovní doby „*musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určené zaměstnavatelem*“ (§ 85 odst. 4 zákoníku práce), nejdéle však v období 26 týdnů po sobě jdoucích, popřípadě 52 týdnů po sobě jdoucích, pokud je to sjednáno v kolektivní smlouvě. Novelou zákoníku práce

⁴⁶ § 85 zákona, č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁷ § 85 odst. 2, 3 zákona, č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

s účinností od 1. 1. 2002 došlo k zásadnímu prodloužení tohoto období, dříve zákon počítal jenom s maximální délkou 4 týdnů. Období určené zaměstnavatelem přitom může představovat i kalendářní měsíc.

V ustanovení § 85 odst. 5 zákoník práce vyjmenovává, kdy se pružné rozvržení doby neuplatní:

- „při pracovní cestě zaměstnanců,
- při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven,
- brání-li jejímu uplatnění provozní důvody,
- v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 nebo peněžité dávky podle předpisů o nemocenském pojištění,
- v dalších případech, které stanoví zaměstnavatel“⁴⁸.

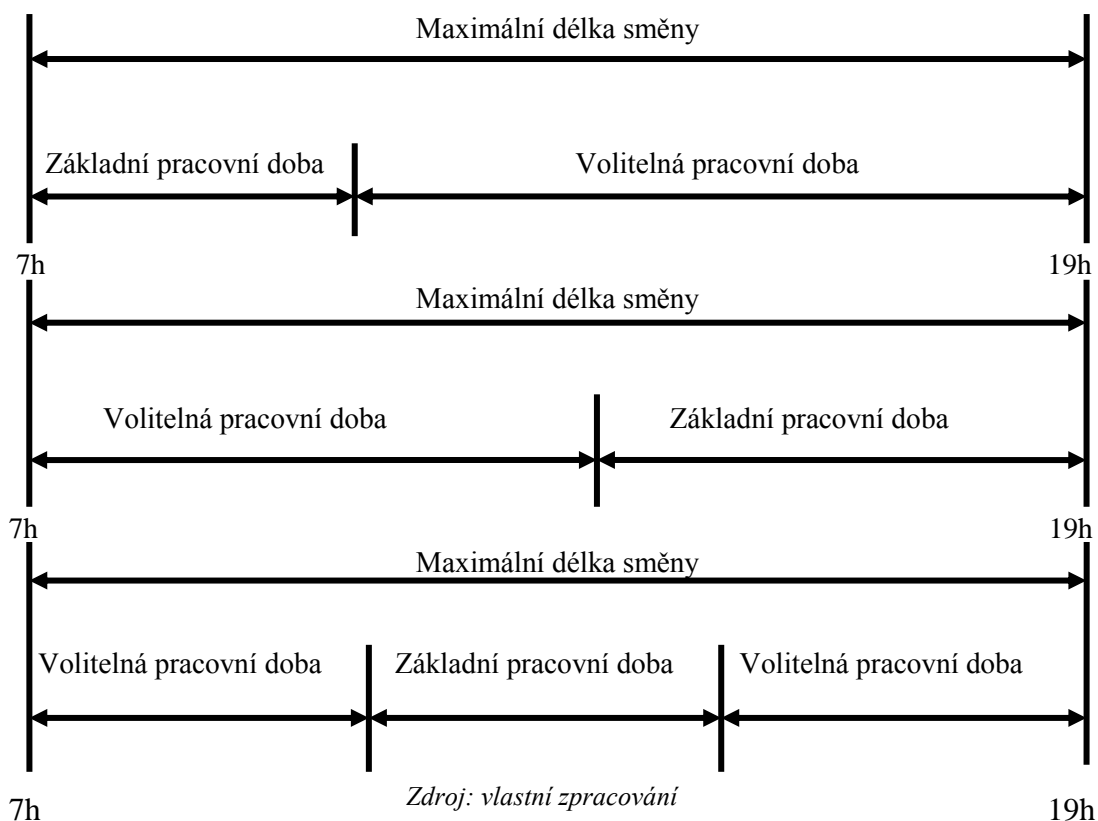
Zaměstnavatel je povinen v těchto případech předem určit zaměstnanci stanovené rozvržení pracovní doby směn.

Příklad: „Pracovní doba zaměstnance je rozvržena v rámci pružného čtyřtýdenního období tak, že základní úsek pracovní doby je každý den od 9. 00 do 14. 30 hodin, včetně přestávky v práci v délce 30 minut. Volitelný úsek pracovní doby je od 7.00 do 19. 00 hodin. Kolik hodin je zaměstnanec povinen každý den odpracovat a jak by se posuzovala překážka v práci – ošetření u lékaře od 8.00 do 10.00 hodin? Lze to řešit takto: zaměstnanec je povinen pracovat každý den nejméně 5 hodin, vždy od 9. 00 do 14. 30 hodin, tak by za období 4 kalendářních týdnů odpracoval 4x stanovenou týdenní pracovní dobu. Ošetření u lékaře se posuzuje jako pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku pouze v rozsahu, ve kterém zasáhl do základního úseku pracovní doby (od 9.00 do 10.00 hodin) v ostatním se do pracovní doby nepočítá (od 8. 00 do 9.00 hodin) a zaměstnanec je povinen tuto dobu odpracovat jindy v rámci úseku volitelné pracovní doby“⁴⁹.

⁴⁸ § 85 odst. 5 písm. a, b, c) zákona, č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁹ HŮRKA, P., a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s. 2014, 63-64 s. ISBN 978-80-7478-440-8.

Obrázek 2: Příklad pružné pracovní doby



Protože pružné rozvržení pracovní doby je specifickou záležitostí, zákoník práce stanovuje samostatně též oblast překážek v práci na straně zaměstnance tak i na straně zaměstnavatele. Překážky v práci na straně zaměstnance a zaměstnavatele vyplývají z § 97 odst. 1, 3 zákoníku práce.

Při uplatnění pružné pracovní doby se práce přesčas, zjišťuje vždy jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a také nad základní pracovní dobu. Předpoklad, že práce přesčas je nad základní pracovní dobu, která je dána tím, že je to ta část směny, ve které je povinen být zaměstnanec na pracovišti a kterou musí vždy odpracovat. Tuto práci musí vždy nařídít zaměstnavatel zaměstnanci nebo musí k ní dát souhlas.⁵⁰

⁵⁰ § 98 odst. 1 zákona č.262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

3.2.4 Konto pracovní doby

Od pružného rozvržení pracovní doby je třeba odlišovat takzvaně konto pracovní doby, které představuje stále ještě nový, pro české pracovní právo netradiční způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Konto umožňuje zaměstnavateli ve vyrovnávacím období přidělovat práci podle svých provozních potřeb. Zákoník práce definuje konto pracovní doby ve svém ustanovení § 86. Konto pracovní doby je využitelné pouze pro podnikatelskou sféru, neboť pro zaměstnavatele navázané na veřejné rozpočty je ze zákona jeho užití výslovně vyloučeno (§ 86 odst. 2 zákoníku práce).

Poznámka: „*Novelou zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012 bylo vypuštěno pravidlo, že dojde-li v průběhu období, na které bylo konto pracovní doby rozvrženo, ke změně rozvrhu týdenní pracovní doby, nesmí být tato změna provedena tak, aby zahrnovala období kratší než 4 týdny po sobě jdoucích, povinnost seznámit zaměstnance s touto změnou platí i zde*“⁵¹.

Nevýhodou pro zaměstnavatele může být jistá administrativní náročnost. Konto pracovní doby z pohledu zaměstnance může být nevyhovující, z hlediska zásahů do rozvržení pracovní doby s příležitostí náhlého výkonu práce mimo tento rozvrh.

Konkrétní úpravu konta pracovní doby může obsahovat ujednání v kolektivní smlouvě a v případě, že u zaměstnavatele není odborová organizace, stanoví se vnitřním předpisem. Pokud zaměstnavatel zavádí konto pracovní doby, tak nemusí vyžadovat souhlas od zaměstnance, ač to není odpovídající pro soukromoprávní vztahy. Tímto způsobem může zaměstnavatel zavést konto pracovní doby pouze na základě ujednání v kolektivní smlouvě a u zaměstnavatele, kde odborová organizace nepůsobí, vlastním rozhodnutím promítnutým do vnitřního předpisu.

Konto pracovní doby nejde zavést u zaměstnavatele, který poskytuje plat (§ 109 odst. 3 ZP) „*stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba, veřejná nezisková ústavní zdravotnická zařízení*“.

Vyrovnávací období představuje dobu, pro kterou bude pracovní konto uplatňováno a po jejímž uplynutí se zjišťují rozdíly a s tím také související práva zaměstnance. Podle § 86 odst. 3 zákoníku práce, vyrovnávací období nesmí přesáhnout

⁵¹ CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P. *Personalistika*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2012, 312 s. ISBN 978-80-7357-726-1.

26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymežit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Při této příležitosti je třeba upozornit na to, že s účinností od 1. 1. 2012 byl novelizován zákoník práce, kde bylo doplněno ustanovení v § 86 o nový odstavec 4, který umožní ujednat v kolektivní smlouvě, že práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období, bude v rozsahu nejvýše 120 hodin započítána do následujícího vyrovnávacího období. Dojde-li k takovému ujednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, tak je zaměstnavatel povinen:

- ve dnech pracovního klidu, nařídit výkon prací nejvýše dvakrát v průběhu období 4 týdnů po sobě jdoucích (§ 91 odst. 5 zákoníku práce),
- poskytnout zaměstnanci za jednotlivé kalendářní měsíce mzdu ve stálé měsíční výši, která nesmí být nižší než 85 % jeho průměrného výdělku (§ 120 odst. 2 zákoníku práce),
- poskytnout při rozvázání jeho pracovního poměru výpovědi ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů nebo podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, další odstupné ve výši jeho průměrného výdělku (§ 67 odst. 1 písm. d) zákoníku práce).

Poznámka: *„Možnost započtení hodin do bezprostředně následujícího vyrovnávacího období se týká bohužel jen hodin plusových, tedy přesčasových. Zaměstnavatel nemůže do dalšího vyrovnávacího období převést hodiny minusové, kdy není zaměstnanci naplněn jeho fond pracovní doby“⁵².*

Odměňování zaměstnanců při uplatnění konta pracovní doby řeší ustanovení § 120 a 121 zákoníku práce. Podle ustanovení § 120 odst. 3 tohoto právního předpisu se na účtu mzdy zaměstnance vykazuje:

- stálá mzda zaměstnance,
- dosažená mzda zaměstnance.

Základní pravidlo zní, že pokud se uplatní konto pracovní doby, přísluší zaměstnanci ve vyrovnávací období za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši, ujednána v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu. Stálá mzda

⁵² CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P. *Personalistika*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2012, 313 s. ISBN 978-80-7357-726-1.

náleží zaměstnanci i v případě, že pokud zaměstnavatel v příslušném kalendářním měsíci nerozvrhne pracovní dobu.

Dosažená mzda za kalendářní měsíc je mzda zaměstnance, na kterou mu vzniklo právo podle ujednaných, určených nebo stanovených podmínek. Z toho vyplývá, že mzda za daný kalendářní měsíc by byla zaměstnanci zúčtována k výplatě, kdyby nebylo konta pracovní doby.

3.3 Práce přesčas

Definici práce přesčas obsahuje ustanovení v § 78 odst. 1 písm. i) ZP. Další podmínky stanoví ustanovení § 93 zákoníku práce z toho vyplývá, že práce přesčas je práce, která překročí stanovenou týdenní pracovní dobu a je vykonávána zaměstnancem mimo stanovenou pracovní dobu:

- jen z vážných provozních důvodů,
- výjimečně, protože není součástí plánovaného harmonogramu zaměstnavatele,
- dle nařízení zaměstnavatele (nadřízeného zaměstnance) daného předem, nebo
- se souhlasem zaměstnavatele (nadřízeného zaměstnance).

A dalším ustanovením je práce přesčas dohodnutá ve zdravotnictví § 93a zákoník práce.

„U zaměstnanců s kratší pracovní dobou (kratším pracovním úvazkem) je práci přesčas až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní doby. Těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit“⁵³.

Z výše uvedeného vyplývá, že práce přesčas je konána nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného harmonogramu pracovních směn za podmínky, že je konána mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Práci přesčas zaměstnavatel může nařídit jen výjimečně, pokud jde o závažné pracovní důvody.

Práci přesčas není jakákoliv automaticky konána práce pro zaměstnavatele mimo předem stanovenou pracovní dobu, ale pouze práce, kterou zaměstnavatel nařídil nebo ke které zaměstnanec dostal souhlas zaměstnavatele. V praxi je doporučováno, aby si zaměstnavatelé stanovili v pracovním řádu nebo jiné interní směrnici pravidla. Těmito pravidly mohou být, např. kdo může práci přesčas nařídit nebo v jaké formě (ústní,

⁵³ CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P. *Personalistika*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2012, 331 s. ISBN 978-80-7357-726-1.

písemná) se na ní dohodnout, tímto způsobem by nevznikaly pochybnosti, zda práce přesčas byla konána s vědomím zaměstnavatele.

Na základě § 93 ZP, může zaměstnavatel nařídit práci přesčas v týdenním limitu 8 hodin u jednoho zaměstnance. Roční limit je stanoven na 150 hodin v období od 1. 1. do 31. 12. Do tohoto limitu práce přesčas se nezapočítává náhradní volno, které bylo zaměstnanci poskytnuto. Pokud by zaměstnanec odmítal práci přesčas, kterou mu zaměstnavatel nařídil, tak by se mohlo jednat o porušování povinností ze strany zaměstnance, které vyplývají z pracovního poměru a mohlo by to vést, až k rozvázání pracovního poměru výpovědí.⁵⁴

V praxi se čas od času objevují snahy toto ustanovení o práci přesčas obejít. Jak jsem již podotknul, stává se, že zaměstnavatel práci přesčas neeviduje nebo ani nehradí. Zaměstnavatelé se často domnívají, že pokud nedělají evidenci o přesčasové práci, tak jim nelze prokázat, že by se u nich přesčasové práce vůbec konali. Tuto situaci také řešil Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí ze dne 12. 9. 2010 sp. zn 21 Cdo 2878/2009, ve kterém výslovně uvádí, *„že pouhá okolnost, že zaměstnavatel v rozporu se zákonem nevede nebo není schopen doložit evidenci práce přesčas, neznamená, že zaměstnancova práce nad zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu povahu práce přesčas ztratila. To, že zaměstnavatel nevede nebo není schopen doložit evidenci práce přesčas, znamená jen tolik, že skutečnost, kdy zaměstnanec práci konal, nelze právě určit z dokladu, jež má vést zaměstnavatel. Práci přesčas a její rozsah je potřeba zjišťovat z jiných skutečností. Pokud soud dojde k závěru, že k práci přesčas docházelo, ale výši nároku lze zjistit jen s nepoměrnými obtížemi nebo ji nelze zjistit vůbec, určí výši nároku podle své úvahy“.*

Příklad: *„Zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele, akciové společnosti, u níž nepůsobí odborová organizace. Pracovní směny jsou nerovnoměrně rozvrženy na období 26 týdnů, a to od 1. ledna. Kolik hodin práce přesčas může zaměstnanec vykonat v každém týdnu a kolik v období prvních 26 týdnů od 1. ledna.*

Řešení je takové, že práce přesčas nesmí přesáhnout 8 hodin v každém týdnu a 150 hodin v kalendářním roce (a tedy ani v období 26 týdnů, pokud již ve zbytku kalendářního roku nebude konat práci přesčas, ledaže by za ni bylo poskytnuto pracovní volno). Pokud se zaměstnavatel dohodl se zaměstnancem na práci přesčas

⁵⁴ § 52 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

*konané nad zákonný limit (viz. § 93 ZP), může mu být určena práce přesčas v rozsahu 208 hodin v průměru za období 26 týdnů od 1. ledna*⁵⁵.

3.3.1 Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví

Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví jako práce přesčas „suit generis“, byla dne 1. 10. 2008 do zákoníku práce zpracována novela č. 294/2008 Sb., jejímž prostřednictvím bylo vloženo do zákoníku práce nové ustanovení § 93a o další dohodnuté práci přesčas ve zdravotnictví. Důvodem této změny byla nutnost reagovat na nárůst přesčasové práce u zdravotnických pracovníků.⁵⁶

Z nového ustanovení zákoníku práce můžeme vysledovat základní principy, na kterých je postavena další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví. Zejména zmíněnou práci se *„rozumí práce v nepřetržitém provozu spojená s příjmem, léčbou péčí nebo se zajištěním přednemocniční neodkladné péče v nemocnicích, ostatních lůžkových zdravotnických zařízení zdravotnické záchranné služby*“⁵⁷. Vykonávat ji může jenom *„lékař, zubní lékař nebo farmaceut a dále zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání pracující v nepřetržitém pracovním režimu*“⁵⁸.

Je třeba pochopit, že u lékařských povolání zákon vyžaduje pouze to, aby zaměstnavatel lékaře, zubního lékaře nebo farmaceuta byl zdravotnickým zařízením s nepřetržitým provozem. Zaměstnanec nemusí sám pracovat v nepřetržitém pracovním režimu. Ale naopak u zdravotnického pracovníka nelékařských povolání musí být splněna i podmínka jeho práce v nepřetržitém pracovním režimu. Podmínka je taková, že se pravidelně střídá ve směnách s jinými zaměstnanci v nepřetržitém provozu v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.⁵⁹

O uskutečnění této nadlimitní přesčasové práce je zaměstnavatel povinen písemně sdělit příslušnému orgánu inspekce práce. V tomto případě je zaměstnavatel povinen vést aktuální agendu všech zaměstnanců, kteří dělají další dohodnutou práci

⁵⁵ HŮRKA, P., a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s. 2014, 65 s. ISBN 978-80-7478-440-8.

⁵⁶ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 256-257 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

⁵⁷ § 93a odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁸ Tamtéž

⁵⁹ CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P. *Personalistika*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2012, 334-336 s. ISBN 978-80-7357-726-1.

přesčas. Jak již vyplývá z ostatních ustanovení zároveň i z občanského zákoníku nelze zaměstnance nutit nebo je vystavovat újmě popřípadě jiného odmítnutí, k uzavření dohody o nadlimitní výkon přesčasové práce.

Rozsah další dohodnuté práce přesčas nesmí přesáhnout v průměru za rozhodné období 8 hodin týdně a 12 hodin týdně u zaměstnanců zdravotní záchranné služby, v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, přičemž v kolektivní smlouvě může být toto období vymezeno ne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích. Ve vztahu k obecné práci přesčas § 93 zákoníku práce se jedná o další nastavbu. Zaměstnanec v tomto konkrétním případě, bude konat základní práci přesčas a dále ještě další dohodnutou práci přesčas (8 + 8 hodin týdně v průměru za vyrovnávací období).⁶⁰

Zákoník práce stanoví přísnější pravidla k sjednání nadlimitní práce přesčas, vzhledem k navyšování počtu pracovních hodin zaměstnance. Dále umožní zaměstnanci rychlé a snadné ukončení přesčasové práce. Nadlimitní práce přesčas nesmí být sjednána v prvních 12 týdnech od té doby, kdy vznikl pracovní poměr a nesmí být sjednána na dobu více jak 52 týdnů po sobě jdoucích, protože po této době se musí sjednat nové.

3.3.2 Odměňování práce přesčas

Za dobu práce přesčas náleží zaměstnanci dle ustanovení § 114 zákoníku práce mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo, a nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne na poskytnutí náhradního volna místo příplatku. Při dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem na poskytnutí náhradního volna v rozsahu konané práce přesčas místo příplatku, zákoník práce umožňuje čerpat náhradní volno, pokud nekoná práci, tak mu mzda nenáleží. Doba, která je stanovena na poskytnutí po výkonu práce přesčas je 3 kalendářní měsíce, ve které musí zaměstnavatel poskytnout náhradní volno. Zaměstnavatel se může ve smlouvě zavázat, popřípadě ve vnitřním předpisu nebo mzdovým výměrem, že bude

⁶⁰ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 256-257 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

poskytovat vyšší procentní sazbu příplatku. Dále může zaměstnavatel sjednat podmínky, za které bude poskytovat vyšší příplatek např. za práci přesčas v noci nebo v den nepřetržitého odpočinku.

Další ustanovení § 127 zákoníku práce říká, že zaměstnanci za práci přesčas náleží část platového tarifu, zvláštního příplatku, osobního nebo příplatku za práci ve ztíženém prostředí, která připadá na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém je práce přesčas konána. Zaměstnanec za to dostane příplatek 25 % průměrného hodinového výdělku. Koná-li zaměstnanec práci přesčas v den svého nepřetržitého odpočinku v týdnu, poté je výše příplatku za práci přesčas 50 % průměrného hodinového výdělku za hodinu práce přesčas. Přitom není rozhodující, jestli nepřetržitý odpočinek v týdnu připadne na sobotu nebo na neděli nebo na jiný den v týdnu. Toto ustanovení platí, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl na poskytnutí náhradního volna.

3.3.3 Zákaz práce přesčas

Práce přesčas je zakázána v ustanovení § 241 odst. 3 zákoníku práce, zaměstnavatel nesmí zaměstnávat práci přesčas těhotné zaměstnankyně. Zaměstnankyním a zaměstnancům nesmí zaměstnavatel nařídít práci přesčas, pokud pečují o dítě, které je mladší než 1 rok. Z toho vyplývá, že práce přesčas, jde-li o zaměstnankyni nebo zaměstnance, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, přichází v úvahu jen v případě práce přesčas, pokud bude zaměstnankyně nebo zaměstnanec výslovně souhlasit. Právní úprava vychází ze směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. 10. 1992 o zavedení opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

Podle ustanovení § 245 odst. 1 zákoníku práce platí, že zaměstnavatel nesmí zaměstnávat mladistvé zaměstnance práci přesčas.

Pokud by práce přesčas byla vykonávána v rozporu se zákoníkem práce, má inspektor orgánu inspekce práce, na základě tohoto ustanovení § 7 odst. 1 písm. j) bod 2 zákona o inspekci práce, má právo vydat rozhodnutí o zákazu této práce.

3.4 Noční práce

V souvislosti s noční dobou zákoník práce definuje v ustanovení § 78 odst. 1 písm. j, k), že noční práce je prací konanou v době mezi 22. hodinou večerní a 6. hodinou ráno. Z ekonomického hlediska je výhodné, když určitá zařízení jsou využívána co nejdelší dobu, tedy i v noci a proto je tak práce v noci žádoucí. Z hlediska fyziologického je, ale noční práce a práce přesčas nežádoucí.

Vzhledem k době konání je noční práci poskytována zvláštní ochrana. Zvláštní ochrana se zakládá na omezení délky nočních směn, sociálním zajištěním a v lékařské péči zaměstnanců pracujících v noci.

Limity výkonu noční práce:

- délka směny nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- není-li to z provozních důvodů možné, může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu tak, že průměrná délka směny zaměstnance pracujícího v noci nepřekročí 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích.⁶¹

Pokud to není z provozních důvodů možné, musí zaměstnavatel rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích. V tomto případě není přípustné, aby období bylo prodlouženo na více než 26 týdnů. Při výpočtu průměrné délky směny se vychází z fikce, že týden zaměstnance má 5 pracovních dnů a nikoliv ze skutečného počtu pracovních směn podle rozvrhu.

Příklad: „Zaměstnanec má stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin týdně a pracuje výhradně v noci (v nočních směnách). Z provozních důvodů není možné zajistit, aby pracovní doba tohoto zaměstnance nepřekročila 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Zaměstnavatel proto pracuje podle § 94 odst. 1 část věty za středníkem zákoníku práce. Při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance se vychází z 5denního pracovního týdne. Jedná se tedy o 130 směn ($26 \times 5 = 130$). Ve 130 směnách odpracoval zaměstnanec celkem 1 040 hodin a průměrná délka směny nepřekročí 8 hodin ($1\ 040 : 130 = 8$)“⁶².

⁶¹ § 94 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁶² KOTTNAUER, A., GOGOŤ, R., SLÁDEK, V. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 1. vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2009. 146 s. ISBN 978-807263-536-8.

Ve vztahu k pracujícím zaměstnancům v noci zákoník práce klade zaměstnavatelů řadu dalších povinností. Zajistit na své náklady, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem a to:

- před zařazením na noční práci
- pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,
- kdykoliv během zařazená na noční práci pro zdravotní poruchy vyvolané výkonem noční práce.⁶³

Další podmínky pro zaměstnance pracující v noci, které musí zaměstnavatel zajistit:

- poskytování přiměřeného sociálního zajištění pro noční práci (občerstvení apod.),
- vybavení prostředky pro poskytnutí první pomoci,
- zajištění prostředků pro přivolání rychlé lékařské pomoci,
- převést zaměstnance pracujícího v noci na jinou práci, pokud byl na základě lékařského posudku uznán nezpůsobilým pro noční práci.⁶⁴

Poznámka: Teprve novela zákoníku práce stanovila podmínku, že zaměstnanec pracující v noci musí nejméně odpracovat 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně ve vyrovnávacím období. Zákon bohužel nestanoví, zdali jde o posuzování nazpět nebo do budoucna. S ohledem na povinnosti zaměstnavatele, které vyplývají z § 94 zákoníku práce, podle mého názoru, by měl zaměstnavatel vycházet z harmonogramu pracovní doby.⁶⁵

Také musíme brát ohled na ochranu bezpečnosti a zdraví při noční práci mladistvých zaměstnanců. Jako nemůže zaměstnavatel zaměstnávat mladistvé na práci přesčas, tak nemůže zaměstnávat ani na noční práci. Z ustanovení § 245 odst. 1 zákoníku práce vyplývá jedna výjimka pro mladistvé zaměstnance a to, že zaměstnanec starší 16 let může konat práci v noci nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jeho výchovu k povolání, ale mladistvý zaměstnanec musí být pod dohledem zkušeného pracovníku staršího 18 let. Noční práce mladistvého zaměstnance musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle harmonogramu směn na denní dobu.

⁶³ § 94 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁴ § 94 odst. 3, 4 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁵ CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P. *Personalistika*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2012, 338 s. ISBN 978-80-7357-726-1.

Z ustanovení § 116 zákoníku práce plyne, že příplatkem za noční práci se kompenzují zhoršené pracovní podmínky zaměstnanců, které plynou z výkonu práce v noční době i zásah do osobního života zaměstnance. Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Jinou minimální výši příplatku lze za noční práci sjednat v kolektivní smlouvě popřípadě v individuální smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Podle § 125 odst. 1 zákoníku práce lze sjednat odlišné poskytnutí příplatku zaměstnancům za noční práci, kteří jsou uvedeni v § 109 odst. 3 zákoníku práce, tento příplatek za noční práci se poskytuje ve výši 20% průměrného hodinového výdělku.

3.5 Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost je zvláštním institutem (§ 78 odst. 1 písm. h) ZP), protože zaměstnavatel může zasahovat do způsobu trávení mimopracovní doby zaměstnance. Tímto způsobem, ale nejde o výkon práce. Pracovní pohotovost je brána jako časový úsek mimo pracovní dobu, kdy zaměstnanec nekoná práci a nemusí se ani zdržovat na pracovišti, ale musí být zaměstnavateli k dispozici pro případ potřeby, vždy musí být sjednána v pracovní smlouvě.⁶⁶

Minulá právní úprava poskytovala, zaměstnanci na základě dohody se zaměstnavatelem, aby se mohl držet mimo svůj harmonogram směn pracovní pohotovosti na svém pracovišti, ale do pracovní doby se mu pouze počítala doba výkonu práce, ke které došlo v době pracovní pohotovosti. Tento postup už v dnešní době možný není. Na základě definice pracovní doby vznikl nový postup, ve směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby. Dle této směrnice pracovní doba je doba, během níž je zaměstnanec připraven k výkonu, ale také je to doba, během které je zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli, pro kterého vykonává svou činnost v souladu s vnitrostátními právními předpisy.⁶⁷

Podle soudních judikátů z Evropského soudního dvora ve věcech JAEGER a SIMAP došlo k 1. 1. 2007 k systémové redefinici pojmu pracovní pohotovost, která může být uskutečněna jenom na jiném dohodnutém místě se zaměstnancem, odlišném

⁶⁶ V tomto kontextu se mluví o tzv. dosažitelnosti zaměstnance.

⁶⁷ Článek 2 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

od pracovišť zaměstnavatele (§ 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce). Zaměstnanec v době pracovní pohotovosti práci nekoná, ale je připraven ji konat, dojde-li k naléhavé potřebě (§ 95 zákoníku práce). Zaměstnanec nemusí konat pracovní pohotovost, jenom pokud se dohodne se zaměstnavatelem na výkonu pracovní pohotovosti, dále musí sjednat rozsah konané pracovní pohotovosti. Dohoda může ještě obsahovat, v jakém termínu bude zaměstnavatelem určována.

Zákoník práce nijak neomezuje počet hodin dohodnuté pracovní pohotovosti. Mohlo by se tak stát např. v podnikové kolektivní smlouvě. Avšak zaměstnanci v dopravě mají zvláštní pravidlo, které upravuje ustanovení v § 24 nařízení vlády. V zájmu minimalizace zásahu do doby odpočinku zaměstnance, může se dohodnout zaměstnavatel se zaměstnancem na pracovní pohotovosti na pracovišti jen v maximálním rozsahu 400 hodin v období 52 týdnů po sobě jdoucích.⁶⁸

Odměna za pracovní pohotovost vyplývá z § 95 odst. 3 zákoníku práce. Pokud během pracovní pohotovosti k výkonu práce nedojde, pak se do pracovní doby nezapočítává. V tomto případě mzda nebo plat zaměstnanci nepřísluší. Tímto způsobem zaměstnanci bude příslušet odměna podle § 140 ZP. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší odměna zaměstnanci nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Však mezi účastníky pracovního poměru může být odměna zvýšena v individuální smlouvě, kolektivní smlouvě nebo může být její výše stanovena ve vnitřním předpisu. Pokud by zaměstnanec práci skutečně konal během pracovní pohotovosti, musí zaměstnavatel takovou dobu zahrnout do pracovní doby a uznat tuto skutečnost i z hlediska odměňování. Jestliže bude zaměstnanec vykonávat práci v pracovní pohotovosti nad rámec stanovené týdenní pracovní doby je to práce přesčas. Zaměstnanci tímto způsobem náleží odměna, mzda nebo plat.

K odměňování pracovní pohotovosti se vztahuje jedno hodně známé usnesení ESD ve věci Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov. Evropský soudní dvůr v rozsudku VOREL (2007) dospěl k názoru, „že není v rozporu se směrnici, pokud členské státy odlišně odměňují dobu, kdy zaměstnanec skutečně vykonává práci během pracovní pohotovosti na pracovišti a dobu, kdy jen čeká na případný výkon práce

⁶⁸ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 254-255 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

během pracovní pohotovosti na pracovišti“. Důležité ovšem je aby se celá doba této pracovní pohotovosti započítala do pracovní doby.⁶⁹

3.6 Evidence pracovní doby

Všechny základní principy a zákonné limity v oblasti pracovní doby, které jsem analyzoval výše, by ztratily svůj smysl, jestliže by pracovní právo jejich dodržování účinně nevyžadovalo. Jedním z nejvýznamnějších právních institutů je snaha zamezit porušování nebo obcházení povinností na úseku pracovní doby, zákon přímo určuje aby zaměstnavatel vedl evidenci pracovní doby. Nedodržování evidenční povinnosti odpracované pracovní doby je podle zákona o inspekci práce správním přestupek, za který lze uložit pokuta až 400 000 Kč.⁷⁰

Zákon upravuje tuto problematiku velmi stručně. Obecně je možné říci, že zaměstnavatel není povinen vést „evidenci docházky“, ale pouze evidenci, která je uvedena v ustanovení § 96 zákoníku práce (tj. zejména evidenci pracovní doby). Zaměstnavatel je tedy povinen vést u jednotlivých zaměstnanců dle zákona evidenci odpracované:

- směny (§ 78 odst. 1 písm. c) ZP),
- práce přesčas (§ 78 odst. 1 písm. i) a § 93 ZP),
- další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví (§ 93a ZP),
- noční práce (§ 94 ZP),
- doby v době pracovní pohotovosti (§ 95 odst. 2 ZP).

Zaměstnavatel dále musí evidovat pracovní pohotovost, kterou zaměstnanec držel, a k výkonu práce nedošlo (§ 78 odst. 1 písm. h) a § 95 ZP).

V praxi se většinou doporučuje, aby zaměstnavatel dělal evidenci ve větším rozsahu, než mu stanovuje zákon, „nepovinné“ údaje, jako např. čerpání povinných přestávek na jídlo a oddech zaměstnanců. Tyto údaje zaměstnavateli pomohou v případě sporů prokázat jeho nevinu. Dále zaměstnavateli evidence pracovní doby slouží jako podklad pro výpočet mzdy nebo platu, ke sledování čerpání dovolené, přesčasové práce

⁶⁹ Usnesení Evropského soudního dvora ze dne 11. 1. 2007, případ C-437/05, Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov.

⁷⁰ Zákon č. 251/2005 Sb., O inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

apod. Zaměstnavatel musí uschovávat evidenci pracovní doby po dobu 10 let, zvláště je pak nutné vést hodiny pracovní pohotovosti, která není součástí pracovní doby.⁷¹

Formu vedení evidence pracovní doby žádný právní předpis ani zákoník práce nestanoví. Způsob vedení evidence pracovní doby je tedy na zaměstnavateli, zvolený způsob musí odpovídat účelu vedení evidence pracovní doby. Tudiž z této evidence musí být patrné, kolik hodin zaměstnanec odpracoval za den nebo týden. Požadavky, které jsou kladeny na evidenci pracovní doby je její průkaznost, tedy že odpovídá skutečnosti a přehlednosti.

Z evidence pracovní doby se musí vyčíst, zda byl dodržen nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami a v týdnu, jak pro kontrolu zaměstnavatele, tak i pro inspekční orgány. Dále je potřeba, aby evidence pracovní doby byla podepsaná příslušným vedoucím zaměstnancem, který bude ručit za správnost uvedených údajů.

Základními požadavky na evidenci pracovní doby je její průkaznost, tedy že odpovídá skutečnosti a přehlednost, což vyplývá z rozhodnutí Nejvyššího správního soudu, v němž je uvedeno, že „zákoník práce neurčuje, jakým způsobem (jakou formou) má být pracovní doba evidována. Záleží tedy pouze na zaměstnavateli, jemuž je povinnost vést evidenci pracovní doby uložena, jakým způsobem evidence zvolí tak, aby byl průkazný a vypovídal o tom, zda zaměstnanec odpovídal či neodpovídal stanovenou (nebo dohodnutou) pracovní dobu, kdy ji odpracoval, v jakém rozsahu, případně o dalších skutečnostech, které jsou významné pro posuzování nároků s odpracováním pracovní doby souvisejících.

Má-li zaměstnavatel tuto svou povinnost plnit, je k tomu nezbytná určitá součinnost zaměstnance. Pokud zaměstnavatel požaduje po zaměstnancích, aby sami evidovali údaje týkající se jejich výkonu práce, nezabývá se tím své povinnosti evidovat pracovní dobu a další údaje. Povinnost stanovená zaměstnanci totiž směřuje toliko k získávání podkladů pro to, aby zaměstnavatel mohl řádně plnit svoji povinnost podle zákoníku práce“⁷².

⁷¹ JANEČKOVÁ, E. Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2014, 43-47 s. ISBN 978-807478-518-4.

⁷² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1916/2004.

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci na požádání umožnit náhled do jeho evidence pracovní doby nebo do jeho účtu mzdy a umožnit mu pořídit si výpis popřípadě stejnopis na náklady zaměstnavatele.⁷³

Poznámka: „*Specifickou povinností ve vztahu evidenci pracovní doby upravuje ustanovení § 3 odst. 5 pracovního řádu pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí. Podle tohoto ustanovení se v evidenci odpracované pracovní doby uvádí též počet hodin přímé pedagogické činnosti výkonných nad týdenní rozsah hodin stanovených ředitelem školy nebo školského zařízení. Tato skutečnost má význam pro poskytování příplatku dle ustanovení § 132 zákoníku práce*“⁷⁴.

⁷³ § 96 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁴ CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P. *Personalistika*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2012, 341s. ISBN 978-80-7357-726-1.

4. DOBY ODPOČINKU

Doba odpočinku je pojem podle, které je jedna z definic obsažená v ustanovení § 78 zákoníku práce. Doba odpočinku je doba, která není pracovní dobou, je vymezena v zákoně cestou negativní definice. Zaměstnanec v této době pracovní povinnosti zásadně neplní, které vyplývají z pracovního poměru. Doba odpočinku musí být přímo úměrná délce stanovené týdenní pracovní doby, jelikož čím delší je stanovena pracovní doba, tím doba odpočinku bude kratší a naopak.

Doba odpočinku má za úkol chránit zdraví zaměstnanců při déle trvajícím pracovním výkonem. Na zkrácení doby odpočinku se nelze dohodnout ani se zaměstnancem. Zákoník práce upravuje následující doby odpočinku:

- přestávky v práci,
 - přestávka na jídlo a oddech,
 - bezpečnosti přestávky
 - přestávka ke kojení,
- nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami,
- nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu,
- dny pracovního klidu,
- dovolená.⁷⁵

4.1 Přestávky v práci

Přestávka v práci je doba odpočinku, která poskytuje po výkonu určité práce zaměstnanci odpočinek v době výkonu práce § 88 zákoníku práce. Přestávka v práci je jednou z nejdůležitějších sociálních aspektů a náplní ochranné funkce pracovního práva. Nutnost přestávek v práci vyplývá ze skutečnosti, že lidský organismus není schopen po celý den podávat stejný výkon jako stroj. Přípravenost zaměstnance k výkonu práce kolísá v závislosti na biorytmu člověka a i době pracovního výkonu.

⁷⁵ GALVAS, M. *Pracovní právo, zákon, komentáře, vzory, judikatura*. 1. vydání. Brno: CP Books, a. s., 2005, 171 s. ISBN 80-251-0557-1.

Největší roli při práci hraje faktor únavy, poněvadž čím déle člověk pracuje, tím je vyčerpanější a jeho pozornost se zhoršuje, zhoršuje se i jeho pracovní výkon, a proto stoupá i možnost pracovního úrazu atd. Přestávka v práci má za úkol zaměstnanci snížit únavu a pozitivně ovlivnit jeho pracovní výkon.⁷⁶

4.1.1 Přestávka v práci na jídlo a oddech

Jak již ze samotného názvu vyplývá, přestávka v práci na jídlo a oddech je stanovena k občerstvení a odpočinku zaměstnance v průběhu pracovní doby. Především jde o přerušení pracovní doby touto přestávkou v práci, protože dle § 88 odst. 4 zákoníku práce „*poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby*“. Vždy, ale tomu tak nebylo. Protože přestávky v práci byly vyjmuty z pracovní doby zákonem č. 155/2000 Sb., kterým se změnil zákon č. 65/1965 Sb., ZP a některých dalších zákonů. Tím došlo od 1. 1. 2001 ke snížení týdenní pracovní doby o 2,5 hodiny. Zákon také zkrátil délku nepřetržité práce pro poskytnutí povinné přestávky na jídlo a oddech z 5 hodin na 4,5 hodiny, tímto způsobem se zohlednil i nárok z článku 12 směrnice Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků. Řešení, které bylo nastoleno ve vztahu k ostatním zaměstnancům, nebylo příliš šťastné, tento zákon byl novelizován zákonem č. 46/2004 Sb. ZP, kterým se měnil zákon č. 65/1965 Sb. ZP a zákon č. 312/2002, o úředních územních samosprávných celcích. Po novelizacích se mohla od 1. 3. 2004 přestávka v práci na jídlo a oddech dát až po 6 hodinách nepřetržité práce, to také bylo v souladu s článkem 4 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby. Tento způsob právní úpravy platí i nadále.⁷⁷

Jednou z povinností zaměstnavatele v rámci pracovní doby a doby odpočinku je dle § 88 odst. 1 zákoníku práce, poskytnout zaměstnanci přestávku na jídlo a oddech. Jak jsem již zmínil výše, přestávka se nezapočítává do pracovní doby. Přestávka na jídlo a oddech má určitá pravidla pro správnou aplikaci právní úpravy. Zaměstnavatel má povinnost poskytnout zaměstnanci přestávku při nepřetržité práci nejpozději po 6

⁷⁶ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004, 487-488 s. ISBN 80-7239-173-9.

⁷⁷ KOTTNAUER, A., GOGOŤ, R., SLÁDEK, V. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. Olomouc: ANAG, 2009. s. 89. ISBN 978-807263-536-8.

hodinách u mladistvých je výjimka, kde zaměstnavatel musí poskytnout mladistvému zaměstnanci přestávku nejpozději po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Přestávka v práci je omezena a to minimálně na 30 minut, také ji je možné rozdělit do více částí, ale jedna její část musí mít minimálně 15 minut. Zaměstnavatel nemůže zaměstnanci poskytnout přestávku na jídlo a oddech na začátku nebo na konci.⁷⁸

Příklad: „Pracovní doba zaměstnance podle předem stanoveného rozvrhu směn začíná v 7.00 a končí v 15.30. Poté je mu od 15.30 do 20.00 nařízena nebo s ním dohodnuta práce přesčas. V takovém případě je nutno dobu směny a dobu práce přesčas posuzovat v celku, jako nepřetržitou práci. A protože činí více jak 12 hodin, musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci dvě (nejméně) 30minutové přestávky, a to nejpozději ve 13.00 a v 19.30. „Čistá“ pracovní doba pak bude činit 8 hodin ve směně a 4 hodiny v režimu práce přesčas“⁷⁹.

Ve své podstatě dobou osobního volna je přestávka v práci, protože dochází v tomto úseku k přerušení pracovního závazku.⁸⁰

Podle mého názoru by zaměstnavatel měl umožnit zaměstnancům, aby si sami určovali, kdy půjdou na přestávku na jídlo a oddech, ale jenom pokud to zaměstnavateli umožňuje jeho činnost. Protože každý člověk má jiné potřeby na jídlo a oddech, takto mluvím ze svých zkušeností a potom i tomu zaměstnanci se celkově lépe pracuje.

Pokud jde o práce, které se nemohou přerušit, musí být zaměstnanci zajištěna dle § 88 odst. 1 zákoníku práce přiměřená doba na oddech a jídlo i bez přerušení provozu nebo práce. Tato doba se počítá do pracovní doby na rozdíl od přestávky v práci. Pro mladistvé zaměstnance nepřichází v úvahu, aby se poskytla tato přiměřená doba na oddech a jídlo, takovému zaměstnanci musí být poskytnuta za každé okolnosti přestávka na jídlo a oddech.

Z rozhodnutí Ústavního soudu ze dne 16. 9. 2010, sp. zn. III. ÚS 2387/10 „Je věcí zaměstnavatele, aby vnitřním předpisem či organizačním pokynem sám vymezil charakter vykonávané práce. V případě, že v nepřetržitém provozu svým zaměstnancům nařídí v konkrétním časovém úseku čerpat přestávky na jídlo a oddech, může

⁷⁸ § 88 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁹ CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P. *Personalistika*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2012, 319 s. ISBN 978-80-7357-726-1.

⁸⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. ledna 2007, sp. zn. 21 Cdo 42/2006.

zaměstnanec (navíc zpětně) žádat jejich proplacení s argumentem, že mu jejich čerpání nedovolovala technická a funkční nepřerušitelnost směnného provozu“.

V aplikační praxi se také řeší otázka, jestli v době přestávky na jídlo a oddech zaměstnanec může odejít z areálu zaměstnavatele. Jak jsem výše uvedl, tak přestávka je považována za dobu odpočinku, která je zaměstnanci plně k dispozici. Zaměstnavatel v době přestávky nedisponuje se zaměstnancem, a proto mu nemůže nic zakazovat. V tomto případě tedy není možné, aby zaměstnavatel zakazoval nebo přikazoval zaměstnanci opouštět pracoviště.⁸¹

Dalším hodně prodiskutovávaným tématem v praxi je posuzování úrazu v době přestávky na jídlo a oddech. Z ustanovení § 274 odst. 1, ZP vyplývá, že když dojde k úrazu během přestávky na jídlo a oddech v areálu zaměstnavatele, tak se bude jednat o pracovní úraz. Jestliže by k úrazu došlo mimo areál zaměstnavatele jako např. při přesunu na oběd do restauračního zařízení nebo cestou zpět, potom by se o pracovní úraz nejednalo.

4.1.2 Bezpečnostní přestávky

Přestávkami „sui generis“ to jsou tzv. bezpečnostní přestávky. Zvláštními právními předpisy je dán nárok zaměstnanci na bezpečnostní přestávku, tato přestávka se započítává do pracovní doby na rozdíl od přestávky na jídlo a oddech. Pokud případně bezpečnostní přestávka souběžně na dobu přestávky na jídlo a oddech, tak se tato přestávka v práci na jídlo a oddech započítá do pracovní doby.⁸²

Úpravu bezpečnostních přestávek ve vztahu k pracovnímu prostředí, ve kterém zaměstnanec pracuje, upravují zejména:

- bezpečnostní přestávka pro zaměstnance městské hromadné dopravy, jehož práce musí být nejdéle po 4 hodinách řízení přerušena nejméně 30minutovou bezpečnostní přestávkou, takto musí učinit, pokud nenásleduje nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu. Dle § 19 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní

⁸¹ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita. 2004. 488-489 s. ISBN 80-7239-173-9.

⁸² § 89 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, může být tato přestávka rozdělena do několika malých přestávek v trvání nejméně 10 minut,

- bezpečnostní přestávky při výkonu státního zdravotnického dozoru orgánem ochrany veřejného zdraví, § 84 zákona č. 258/2000Sb., o ochraně veřejného zdraví,
- bezpečnostní přestávky při činnostech jednotlivých a jednostranně zatěžujících organismus zaměstnance podle rozhodnutí zaměstnavatele, příp. ujednání v kolektivní smlouvě § 5 odst. 1 písm. a) zákona č. 309/2006 Sb., tímto zákonem se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.⁸³
- bezpečnostní přestávky dle vyhlášky č. 288/2003 Sb., tato vyhláška ve své příloze 1 části A stanoví nejvyšší přístupné hmotnostní limity včetně bezpečnostních přestávek v případě zvedání nebo přenášení břemen těhotnými ženami a matkami do konce devátého měsíce po porodu pracovní poloze vstoje nebo vsedě.

Pokud zaměstnavatel neposkytne bezpečnostní přestávku zaměstnanci, tak to je stejné jako by zaměstnavatel neposkytl přestávku na jídlo a oddech v práci. Zaměstnavatel se tímto způsobem dopouští správního deliktu dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

4.1.3 Přestávky ke kojení

Zákoník práce v ustanovení § 242 zákoníku práce upravuje specifickou přestávku v práci, kterou nelze zařadit k přestávce na jídlo a oddech nebo pod bezpečnostní přestávku. Tato specifická přestávka, jak je z jejího názvu patrné, přísluší jenom zaměstnankyním – matkám, které kojí své dítě a pracují po stanovenou týdenní pracovní dobu.

Přestávku na kojení je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni, která kojí své dítě, a to vedle přestávky v práci. Tato přestávka se započítává do pracovní doby a tímto způsobem zaměstnankyni přísluší náhrada mzdy nebo plat ve výši průměrného výdělku.

⁸³ HŮRKA, P., a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, 232 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

Doba přestávky ke kojení se odvíjí od délky pracovní doby zaměstnankyně a věku jejího dítěte. Zaměstnankyně, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší ji na každé dítě do 1 roku jeho věku 2 půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících jedna půlhodinová přestávka za směnu. Jestliže zaměstnankyně pracuje kratší dobu, alespoň polovinu týdenní pracovní doby může zaměstnavatel poskytnout pouze jednu půlhodinovou přestávku.⁸⁴

V aplikační praxi není příliš tento institut využíván, protože péči o dítě z velké části zajišťují ženy, které zpravidla čerpají rodičovskou nebo mateřskou dovolenou. Postupem času dochází ke změně společenského klimatu a ženy častěji využívají přestávky ke kojení, protože stále více otců se vzdá zaměstnání vzhledem ke kariéře své ženy, otec poté čerpá rodičovskou dovolenou.⁸⁵

4.2 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, nazýváme také denní odpočinek, je dobou odpočinku, která z velké části vytváří časový prostor pro regeneraci sil. Délka odpočinku je hodně ovlivňována délkou pracovní směny a rozvržení pracovní doby v ní. Zaměstnanec by neměl během doby odpočinku konat žádnou práci, ale normy pracovního práva připouštějí to, že do této doby může zaměstnavatel zasáhnout např. tím, že zaměstnanci nařídí pracovní pohotovost nebo práci přesčas.⁸⁶

Dle ustanovení § 90 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytnout odpočinek mezi dvěma směnami, tak aby měl zaměstnanec nepřetržitý odpočinek alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Zákonné zkrácení minimální délky nepřetržitého odpočinku mezi směnami z původních 12 na 11 hodin nabylo účinnosti dnem 1. srpna 2013.

⁸⁴ HŮRKA, P., ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3. aktualizované vydání.* Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2014, 536 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

⁸⁵ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo.* 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 262 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

⁸⁶ HŮRKA, P., a kol. *Pracovní právo.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, 232-234 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

Zaměstnanec nemůže v rámci nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami vykonávat práci pro téhož zaměstnavatele v dalším pracovněprávním vztahu (dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti).⁸⁷

Dalším pravidlem z § 90 odst. 2 zákoníku práce je, že tento odpočinek lze zkrátit až na 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích a to zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mezi dvěma směnami bude o toto zkrácení prodloužen s tím, že toto další zkrácení je možné pouze:

- „v nepřetržitých provozech,
- při nerovnoměrné rozvržené pracovní době,
- při práci přesčas,
- v zemědělství,
- při poskytování služeb obyvatelstvu,
- u naléhavých opravných prací,
- jde-li odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,
- při živelných událostech a v jiných odborných mimořádných případech“⁸⁸.

Příklad: Zaměstnanec, který měl v příslušném dni délku směny 9 hodin, byla nařazena práce přesčas v rozsahu 5 hodin a zaměstnanec tuto práci přesčas vykonal. Nepřetržitý odpočinek v týdnu měl zkrácen na 10 hodin. Řešení je takové, že v následujícím dni nemůže zaměstnavatel tomuto zaměstnanci naříditi práci přesčas, protože musí zaměstnanci poskytnout 11 hodin nepřetržitého odpočinku a 1 hodinu tohoto odpočinku z předchozího dne. Naříditi práci přesčas bude moci až třetí den. Při obvyklém rozvrhu směn od pondělí do pátku to tedy znamená, že nepřetržitý odpočinek v týdnu může být zkrácen pouze v pondělí, ve středu a v pátek.

Zákoník práce (§ 90a) vychází vstříc specifickým požadavkům zaměstnavatelů v zemědělství při sezónních pracích. Toto ustanovení bylo zařazené do zákoníku práce novelou č. 362/2007 Sb., s účinností od 1. ledna 2008. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami je konkretizován v tom smyslu, že odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny, zkrácený až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, tak může být staršímu zaměstnanci ve věku 18 let nahrazena při sezónních

⁸⁷ HŮRKA, P., ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2014, 259-260 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

⁸⁸ § 90 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

pracích v zemědělství tak, že bude zaměstnanci poskytnut v období následujících 3 týdnů od jeho zkrácení. Tato výjimka je pro české využití podle čl. 17 odst. 3 písm. d) směrnice 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby.⁸⁹

Pokud je zaměstnavatel právnickou osobou a nezajistí rozvržení pracovní doby, tak aby měl zaměstnanec nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, potom mu hrozí sankce za správní delikt na úseku pracovní doby. Podle § 28 odst. 1 písm. i) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, může udělit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

Příklad: *Zaměstnanec pracuje v prvním pracovním poměru od 6.00 do 14.00 hodin v pondělí až pátek. U jiného zaměstnavatele pracuje v dalším pracovním poměru v týchž den v době od 16.00 do 20.00 hodin. Z práce v prvním pracovním poměru odchází ve 14.30 hodin. Řešení je následující, že doba nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami se bude posuzovat od 14.30 do začátku pracovní doby v prvním pracovním poměru, nikoliv od 20.00 hodin, kdy končí práce v dalším pracovním poměru.*

4.3 Nepřetržitý odpočinek v týdnu

Nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu nazýváme také jako víkendové volno, rovněž je odpočinkem mezi dvěma směnami. Jeho rozsah není určen jenom k regeneraci pracovní síly, ale mnohem více slouží k realizaci dalších potřeb a zájmů zaměstnance a jeho rodiny. Nepřetržitý odpočinek v týdnu má odraz v evropské legislativě, když čl. 5. směrnice 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby upravuje tzv. „*týdenní dobu odpočinku a ukládá členským státům nezbytná opatření, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek*“.⁹⁰ Naše pracovní právo je plně harmonizováno s principem, který je obsažený v evropské směrnici.

Nepřetržitý odpočinek v týdnu je vymezen v ustanovení § 92 zákoníku práce, zaměstnavatel je povinen dle tohoto ustanovení zajistit zaměstnanci v rozvržení pracovní doby nepřetržitý odpočinek v týdnu, a to v délce alespoň 35 hodin. Za týden je

⁸⁹ HŮRKA, P., a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, 232-234 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

⁹⁰ Čl. 5 směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

považováno období 7 dnů po sobě jdoucích. Zaměstnavatel musí stanovit počátek týdne vzhledem k rozvržení směn, tedy tímto způsobem závisí na zaměstnavateli, jestli pracovní týden začne v pondělí nebo ve středu. Dále je potřeba považovat za týden každé další období 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích.⁹¹

Zaměstnavatel musí poskytnout zaměstnanci mladšímu 18 let nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami alespoň v rozsahu 48 hodin, odpočinek tomuto mladistvému zaměstnanci nesmí být zkrácen.

Zaměstnavatel by měl stanovit takový nepřetržitý odpočinek v týdnu, aby všem zaměstnancům připadl na stejný den a to pokud možno na neděli. Zaměstnavatel sice tuto povinnost nemá, pokud mu to neumožňuje jeho provoz.

Zákoník práce umožňuje podobně jako v případech nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, které nemohou být přerušeny zkrátit dobu odpočinku v týdnu až na 24 hodin. Poté musí být následující odpočinek v týdnu v období následujících 7 kalendářních dnů o toto zkrácení prodlouženo.

Příklad: *Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu tak, že zaměstnanci mají v týdnu 48 hodin nepřetržitého odpočinku. Zatím co zaměstnanec nepřetržitý odpočinek v týdnu čerpal v délce 30 hodin. Poté zaměstnanec čerpal v následujícím týdnu nepřetržitý odpočinek v délce $(48 + 18) = 66$ hodin.*⁹²

Zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu až na 24 hodin je možné podle § 92 odst. 3 ZP, u technologických procesů a v případech které jsou uvedeny v § 90 odst. 2 ZP, jde o stejné případy, jako byly rozebrány výše u nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami.

Stejně jako u nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami upravuje nařízení vlády č. 589/2006 Sb., řadu odchylek pro zaměstnance v dopravě, tak upravuje i nepřetržitý odpočinek v týdnu.⁹³

Výjimkou,⁹⁴ specifické oblasti je rovněž zemědělství, podle § 92 odst. 4 zákoníku práce může být dohodnuto, že nepřetržitý odpočinek v týdnu bude mít alespoň

⁹¹ HŮRKA, P., ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2014. 263-264 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

⁹² KOTTNAUER, A., GOGOVÁ, R., SLÁDEK, V. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 1. vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2009. 99-102 s. ISBN 978-807263-536-8.

⁹³ CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P. *Personalistika*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2012, 324-325 s. ISBN 978-80-7357-726-1.

105 hodin v rámci 3 kalendářních týdnů a 6 týdnů při sezónních pracích v zemědělství celkem alespoň 210 hodin.

Příklad: *V zemědělství zaměstnanec čerpal během 2 týdnů, nepřetržitý odpočinek v rozsahu 24 hodin po sobě jdoucích. Zaměstnanec musí poté čerpat ve třetím týdnu nepřetržitý odpočinek v délce alespoň $(105 - (2 \times 24)) = 57$ hodin.*⁹⁵

Pokud je zaměstnavatel právnickou osobou a nezajistí rozvržení pracovní doby, tak aby měl zaměstnanec nepřetržitý odpočinek v týdnu, potom mu hrozí sankce za správní delikt na úseku pracovní doby. Podle § 28 odst. 1 písm. l) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, může udělit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

4.4 Dny pracovního klidu

Další specifickou dobou odpočinku jsou dny pracovního klidu. Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a ve svátek. Na tyto dny nepřetržitého odpočinku v týdnu nejsou zaměstnavatelem rozvrženy pracovní směny.

Pracovní právo chrání pracovní volno poskytované zaměstnancům v těchto dnech. Dny pracovního klidu jsou vymezeny v ustanovení § 91 zákoníku práce. Státní svátky a svátky jsou vymezeny v zákoně č. 245/2000 Sb., o státních svátcích.

Státní svátky jsou: 1. 1. (Nový rok), den obnovy samostatného českého státu, 6. 4. Velikonoční pondělí, 1. 5. Svátek práce, 8. 5. Den osvobození, 5. 7. Den slovanských věrozvěstů Cyrila a Metoděje, 6. 7. Den upálení Mistra Jana Husa, 28. 9. Den české státnosti, 28. 10. Den vzniku samostatného československého státu, 17. 11. Den boje za svobodu a demokracii, 24. 12. Štědrý den, 25. 12. 1. svátek vánoční, 26. 12. 2. Svátek vánoční. Rozlišovat svátky na státní a ostatní svátky nemá vůbec žádný význam v pracovněprávních předpisech. V zásadě platí, že zaměstnavatel po zaměstnanci nemůže požadovat práci a ani mu jí nesmí nařizovat ve dnech pracovního klidu.

⁹⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

⁹⁵ KOTTNAUER, A., GOGOVÁ, R., SLÁDEK, V. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 1. vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2009. 101-103 s. ISBN 978-807263-536-8.

Z § 91 odst. 3 zákoníku práce vyplývají některé výjimky ve prospěch nucených prací, které nemůžou být uskutečněny v pracovních dnech, a proto může zaměstnavatel zaměstnanci nařídít práci i na dny nepřetržitého odpočinku v týdnu. Jedná se především o naléhavé opravné práce, inventurní a závěrkové práce, ošetřování a krmení hospodářských zvířat apod. Okruh prací, které zaměstnavatel může nařídít zaměstnanci ve svátek, je ještě rozšířen o práce v nepřetržitém provozu o práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.⁹⁶

Pokud zaměstnanci připadne pracovní směna na svátek, tak má právo na poskytnutí pracovního volna. Jestliže chce zaměstnavatel zaměstnanci uložit práci ve svátek a není tato práce vymezena v § 91 odst. 3 ZP, tak jen se souhlasem zaměstnance. Uložil-li zaměstnavatel práci ve svátek zaměstnanci, i když tento den nebyla naplánovaná směna, bude se jednat o práci přesčas.⁹⁷

Příklad: *Začíná-li podle harmonogramu směn u zaměstnavatele týdenní nástup první směny v pondělí v 7 ráno, začíná den pracovního klidu (svátek) u zaměstnavatele v 7 hodin ráno a trvá následujících 24 hodin. Tuto metodu je možné použít i pro účely práva na mzdu nebo platu, odměnu z dohody a pro zjišťování průměrného výdělku. Tento postup je možný zavést v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu.*

Svátek má také vliv na mzdu a platové nároky. Je-li zaměstnanec odměňován měsíční mzdou nebo platem, mzda či plat se v důsledku svátku nekrátí, pokud zaměstnanec nepracuje. Zaměstnanec, který nepracoval, protože svátek připadl na jeho směnu, přísluší náhrada mzdy, pokud mu mzda ušla v důsledku svátku. Pokud zaměstnanec pracuje ve svátek, přísluší mu mzda za vykonanou práci a náhradní volno v délce konané práce, v případě že není zaměstnanci toto poskytnuto, náleží mu příplatek nejméně ve výši průměrného výdělku. Měsíční plat je také poskytován i v měsíci, do kterého připadne svátek a je ve stálé výši, a proto výkon práce ve svátek žádným způsobem neovlivňuje poskytnutí platu.⁹⁸

V praxi je častokrát možné se setkat s mýtem, při nerovnoměrně rozvržené týdenní pracovní době, že zaměstnanec musí svátky napracovávat. V našem právním

⁹⁶ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 264 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

⁹⁷ HŮRKA, P., a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s. 2014. 65 s. ISBN 978-80-7478-440-8.

⁹⁸ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 265 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

řádu nemá tento názor žádnou oporu, protože svátek je den sváteční a podle zákoníku práce je to den pro zaměstnance k nepřetržitému odpočinku v týdnu.

4.5 Dovolená

Dovolená není nic jiného než doba soustředěného odpočinku, která zaměstnanci slouží k naplňování jeho mimopracovních aktivit. Jedná se o nejdelší časový úsek pracovního volna, protože zaměstnanci není přidělována žádná práce. Právo na dovolenou vzniká za podmínek, které jsou vymezeny v zákoníku práce § 211 až § 223, těm zaměstnancům, kteří vykonávají práci v pracovněprávním vztahu. Zákoník práce tento institut dovolené řadí zcela samostatně, protože není pracovní dobou, ale z teoretického pohledu ji lze brát jako dobu odpočinku. Ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu o některých aspektech úpravy pracovní doby vyplývá, že důraz na skutečné čerpání dovolené zaměstnancem v kalendářním roce, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, požadavek její výměry v trvání 4 týdnů a omezení příležitostí poskytnout za nevyčerpanou dovolenou finanční náhradu.⁹⁹

Právní předpisy pouze zajišťují svými ustanoveními zaměstnanci právo na krátkodobý či dlouhodobější odpočinek. Dovolená se od ostatních dob odpočinku odlišuje a to tím, že se poskytuje náhrada mzdy či platu po dobu čerpání této dovolené. Další odlišnost od doby odpočinku je délka, která má zajistit odpočinek čerpaný vcelku, tak aby byl zajištěn dlouhodobý cíl odpočinku. Také pro dovolenou platí, to co platí pro ostatní doby odpočinku, že se nejedná o pracovní dobu a v této době zaměstnanec nekoná a ani jí konat nemusí, až na zákonné výjimky.

Česká právní úprava rozlišuje tři základní typy dovolené, na které zaměstnanci vzniká v pracovním poměru právo. Jedná se o:

- dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část (§ 212 a § 213),
- dovolenou za odpracované dny (§ 214),
- dodatkovou dovolenou (§ 215).

⁹⁹ HŮRKA, P., ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2014, 491 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

Stávající zákoník práce už nezná tzv. další dovolenou, která byla účinná podle právní úpravy do 31. 12. 2006 přiznána zaměstnancům s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou.¹⁰⁰

Právo na odpočinek zaměstnance je jedním ze základních ústavně zaručených práv občana. Dovolená v pracovním poměru nepochybně patří mezi taková to práva. Dovolená zaměstnance je nepřevoditelná na jiné osoby a zaměstnavatel je povinen dle ustanovených podmínek zákoníku práce, zaměstnanci vždy dovolenou poskytnout. Na dovolenou mají nárok všichni zaměstnanci bez ohledu na druh pracovního poměru. V tomto smyslu není rozhodující, zda zaměstnanec má uzavřený pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou a není podstatná ani délka pracovní doby.¹⁰¹

Zaměstnavatel nicméně může zaměstnancům poskytnout i jiné typy dovolené než, které jsou vymezeny v zákoníku práce. Pokud je to opodstatněno povahou práce nebo pracovními podmínkami, zaměstnavatel může udělit i jinou dovolenou i jenom určitým skupinám zaměstnanců např. může udělit další dovolenou v trvání 5 pracovních dnů v nepřetržitých provozech. Zaměstnavatel musí vždy dbát na zásady rovného zacházení, aby se nedopouštěl diskriminace zaměstnanců (§ 1a písm. e) a § 16 zákoníku práce).

4.5.1 Dovolená za kalendářní rok

Aby zaměstnanci vzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, musí splnit tyto následující podmínky:

- nepřetržité trvání pracovního poměru po celý rok k témuž zaměstnavateli,
- zaměstnanec musí v kalendářním roce odpracovat nejméně 60 dnů.¹⁰²

Z těchto podmínek musí být zřejmé, že splnění podmínek se posuzuje vždy ve vztahu k jednomu kalendářnímu roku.

Zaměstnanci se počítá za odpracovaný den, kdy odpracoval převážnou část své směny, přičemž jednotlivé části směn v různých dnech se sčítají. Zaměstnanci se někdy

¹⁰⁰ CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P. *Dovolená a překážky v práci v otázkách a odpovědích*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2012, 394-396 ISBN 978-80-7357-974-6.

¹⁰¹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 265-266 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

¹⁰² § 212 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

počítá i výkon práce, kdy fakticky práci nekonal. Z ustanovení § 348 zákoníku práce vyplývá, co se považuje za výkon práce s modifikacemi pro účely dovolené obsaženými v § 216 odst. 2 zákoníku práce. Obecně se posuzuje doba pro výkon práce z § 348 odst. 1 ZP:

- kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, s výjimkou poskytnutí pracovního volna zaměstnanci na žádost zaměstnance,
- dovolené,
- kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci ve svátek nebo za práci přesčas,
- kdy zaměstnanec nepracuje, protože je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy nebo za který se mu jeho mzda či plat krátí.¹⁰³

Zaměstnanci, kteří nebyli v pracovním poměru po celý kalendářní rok¹⁰⁴, tak mají při odpracování alespoň 60 dnů v tomto roce nárok na dovolenou za poměrnou část kalendářního roku. Poměrná část dovolené činí za každý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání pracovního poměru $\frac{1}{12}$ dovolené za kalendářní rok.

Příklad: „*Proto, přesně vzato, jestliže pracovní poměr zaměstnance vznikne např. až 4. ledna, tj. v první pracovní den zaměstnance, protože 1. až 3. ledna byly dny pracovního klidu (1. ledna svátek a 2. a 3. ledna dny nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu – zprav. Sobota a neděle), nepřísluší mu poměrná část dovolené za měsíc leden*“¹⁰⁵.

¹⁰³ HŮRKA, P., ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2014, 492-493 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

¹⁰⁴ § 212 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁵ HŮRKA, P., ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2014, 494 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

Tabulka 1: Určení poměrné části dovolené za 4, 5 a 8 týdnů dovolené

Kalendářní měsíc	4 týdny dovolené		5 týdnů dovolené		8 týdnů dovolené	
	Výpočet	Zaokr.	Výpočet	Zaokr.	Výpočet	Zaokr.
Leden	1,67	1,5 dne	2,08	2 dny	3,33	3,5 dne
Únor	3,33	3,5 dne	4,17	4 dny	6,67	6,5 dne
Březen	5,00	5 dnů	6,25	6 dnů	10,00	10 dnů
Duben	6,67	6,5 dne	8,33	8,5 dne	13,33	13,5 dne
Květen	8,33	8,5 dne	10,42	10,5 dne	16,67	16,5 dne
Červen	10,00	10 dnů	12,50	12,5 dne	20,00	20 dnů
Červenec	11,67	11,5 dne	14,58	14,5 dne	23,33	23,5 dne
Srpen	13,33	13,5 dne	16,67	16,5 dne	26,67	26,5 dne
Září	15,00	15 dnů	18,75	19 dnů	30,00	30 dnů
Říjen	16,67	16,5 dne	20,83	21 dnů	33,33	33,5 dne
Listopad	18,33	18,5 dne	22,92	23 dnů	36,67	36,5 dne
Prosinec	20,00	20 dnů	25,00	25 dnů	40,00	40 dnů

Zdroj: vlastní zpracování dle § 213 odst. 1, 2, 3 zákoníku práce

V § 212 odst. 4 se řeší právo na dovolenou za situace, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce. Názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 2008 sp. zn. 21 Cdo 2325/2007 zní následovně, „nelze převést dovolenou uvolněného člena zastupitele obce do následujícího kalendářního roku, resp. mu na jeho žádost tuto nevyčerpanou dovolenou proplatit, jestliže v následujícím kalendářním roce nemělo trvat a netrvalo jeho dlouhodobé uvolnění pro výkon veřejné funkce. Povinnost obce poskytovat odměnu za výkon funkce a dovolenou je totiž omezena jen na dobu výkonu funkce, pro kterou byl člen zastupitelstva obce uvolněn; ustanovení dle § 79 odst. 4 zákon o obcích stanoví výslovně, že nevyčerpal-li uvolněný člen zastupitelstva obce dovolenou před uplynutím doby uvolnění k výkonu veřejné funkce, poskytne mu ji uvolňující zaměstnavatel. Z uvedeného vyplývá, že po skončení výkonu funkce, pro kterou byl člen zastupitelstva obce zvolen, se specifická právní úprava dovolené uvolněného člena zastupitelstva obce neuplatní“.

4.5.2 Dovolena za odpracované dny

Právo na dovolenou za odpracované dny má dle § 214 zákoníku práce zaměstnanec, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, protože neodpracoval ani 60 dnů u téhož zaměstnavatele. Zaměstnanci, náleží dovolená za odpracované dny v délce $\frac{1}{12}$ dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce. Pro tuto dovolenou se výslovně stanoví, že odpracovaný den se považuje, ve kterém zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny.

Tento druh dovolené zajišťuje zaměstnanci právo na část dovolené. Tato dovolená vzniká u krátkodobých pracovních poměrů, ale také při pracovním poměru trvající celý kalendářní rok, pokud zaměstnanec vzhledem k překážkám v práci nesplní odpracovat alespoň 60 dnů stanovených pro dovolenou.

„Někteří zaměstnavatelé se domnívají, že pokud zaměstnanci skončí pracovní poměr zrušením ve zkušební době, právo na dovolenou mu vůbec nevznikne. Pracovněprávní předpisy ovšem nic takového nestanoví. Běh zkušební doby podmínky vzniku práva na dovolenou nijak neovlivňuje a nutno je posuzovat stejně jako u zaměstnance, s nímž by zkušební doba sjednána nebyla nebo jemuž by pracovní poměr skončil až po jejím uplynutí“¹⁰⁶.

Krátit dovolenou za odpracované dny se může pouze pro neomluvené zameškané směny. Krácení dovolené z důvodu zmeškaných dob překážky v práci není přípustné, ale ani nepřichází v úvahu pojmově vzhledem k rozdílnému vzniku práva v závislosti na délce odpracovaných dnů.¹⁰⁷

4.5.3 Dodatková dovolená

Smyslem dodatkové dovolené je ochrana zdraví zaměstnanců, kteří pracují v mimořádně obtížných nebo zdraví ohrožujících podmínkách. Právo na tuto dovolenou je vyhrazena v ustanovení § 215 zákoníku práce. Podmínky pro vznik této dovolené se

¹⁰⁶ CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P. *Personalistika*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2012, 405 s. ISBN 978-80-7357-726-1.

¹⁰⁷ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 270 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

zcela samostatně odlišují od podmínek práva dovolené za kalendářní rok nebo za odpracované dny. Tato dodatková dovolená patří jenom některým zaměstnancům, kteří „pracují u zaměstnavatele celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol“¹⁰⁸, dále zaměstnancům, kteří konají práci zvláště obtížným způsobem po celý kalendářní rok. U takto těžce pracujících zaměstnanců náleží dodatková dovolená v délce jednoho týdne v kalendářním roce.

Tabulka 2: Určení poměrné části z 1 týdne dovolené

Kalendářní měsíc	1 týden	
	Výpočet	Zaokrouhleno
Leden	0,42	0,5 dne
Únor	0,83	1 den
Březen	1,25	1 den
Duben	1,67	1,5 dne
Květen	2,08	2 dny
Červen	2,50	2,5 dne
Červenec	2,92	3 dny
Srpen	3,33	3,5 dne
Září	3,75	3,5 dne
Říjen	4,17	4 dny
Listopad	4,58	4,5 dne
Prosinec	5,00	5 dnů

Zdroj: vlastní zpracování dle § 215 zákoníku práce

Pokud zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele za uvedených podmínek a jenom část kalendářního rok, poté mu náleží za každý 21 odpracovaný den $\frac{1}{12}$ z týdenní dodatkové dovolené. Výjimkou v dodatkové dovolené je, že právo zaměstnance na tuto poměrnou část dovolené nevzniká po odpracování 21 dnů, je výkon práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. V této oblasti musí zaměstnanec nejprve odpracovat 1 rok nepřetržité práce, poté mu přísluší plná dodatková dovolená, a teprve potom má zaměstnanec nárok v těchto oblastech po více než roku, za každý odpracovaný 21 den $\frac{1}{12}$ dodatkové dovolené.¹⁰⁹

V § 215 odst. 2 ZP je vymezen výčet prací, které se považují za práce zvláště obtížné, přičemž toto vymezení bylo převzato z dřívější úpravy zákoníku práce, která byla zakotvena v § 105 odst. 2 zrušeného zákoníku práce platného do 31. 12. 2006 a ze

¹⁰⁸ § 215 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁹ HŮRKA, P., a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, 241 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

zrušené vyhlášky č. 75/ 1967 Sb., o dodatkové dovolené pracovníků, kteří konají práce zdraví škodlivé nebo zvláště obtížné, a o náhradě za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti u některých nemocí z povolání zrušena rovněž 31. 12. 2006. Aby se odstranili pochybnosti ve vymezení zaměstnanců, kteří jsou vystavováni nepříznivým účinkům při práci v ionizujícím zařízení, se stanovilo v § 347 odst. 3 ZP, že tyto pracovníky se pro účely dodatkové dovolené považují radiační pracovníci kategorie A podle § 16 odst. 2 vyhlášky č. 307/2002 Sb., radiační ochraně.¹¹⁰

Příklad: „Zaměstnanec pracuje celý kalendářní rok v prostředí, kde je neustále vystavován účinkům ionizujících zařízení. V příslušném kalendářním roce neodpracuje 15 dní z důvodu pracovní neschopnosti. Tento rok má 261 pracovních dní (včetně svátků). Jako výkon práce se zaměstnanci posuzuje pro účely dovolené 246 dní. Zaměstnanci vznikne právo za každých 21 dnů na $\frac{1}{12}$ dodatkové dovolené, to je celkem na $\frac{11}{12}$. Ve výše uvedeném případě nejde o žádné krácení, ale o vznik práva na dodatkovou dovolenou za odpracované dny, pokud zaměstnanec neodpracuje v uvedeném prostředí celý kalendářní rok“¹¹¹.

Zaměstnanec dodatkovou dovolenou musí vyčerpat vždy celou a to přednostně, a proto není možné nevyčerpanou dodatkovou dovolenou proplácet podle ustanovení § 222 odst. 5 zákoníku práce.

4.5.4 Čerpání dovolené

V ustanovení § 217 zákoníku práce je jednoznačně stanoveno, že zaměstnavatel může nařídit zaměstnanci čerpání dovolené, a to tak, aby dovolená byla vyčerpána zaměstnancem v celkové roční výměře. Dovolenu zaměstnanec musí čerpat alespoň 2 týdny v celku a zbytek do konce daného kalendářního roku. Zaměstnavatel by měl, při určování dovolené především přihlídnout k zájmům svým (provozní důvody), ale také brát ohled na právo svých zaměstnanců na čerpání dovolené. Než zaměstnavatel začne

¹¹⁰ HŮRKA, P., ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2014, 500 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

¹¹¹ CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P. *Personalistika*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2012, 406 – 407 s. ISBN 978-80-7357-726-1.

určovat zaměstnancům čerpání dovolené, měl by vycházet z určitého předem daného harmonogramu čerpání dovolené.¹¹²

Zaměstnavatel konkrétnímu zaměstnanci musí stanovit, aby dovolenou čerpal v určitém termínu. Dále zaměstnavatel musí čerpání dovolené udělat písemnou formou, jak vyžaduje ustanovení § 217 odst. 1 zákoníku práce, jinak by se jednalo o neplatný právní úkon. Právo určit čerpání dovolené se týká všech druhů dovolené a celé výměry vzniklého práva na dovolenou s výjimkou, která je vymezena v § 218 odst. 3 zákoníku práce, podle něhož není-li čerpání dovolené stanoveno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, tak má právo zaměstnanec určit sám čerpání dovolené. Zaměstnanec je povinen alespoň do 14 dnů oznámit zaměstnavateli písemnou formou čerpání dovolené, pokud se zaměstnavatelem nedohodnou na jiné době oznámení.¹¹³

Zaměstnanec by měl být zaměstnavatelem rovněž písemnou formou seznámen alespoň 14 dní předem s tím, kdy bude čerpat dovolenou, aby si mohl připravit její optimální využití. Zaměstnavatel může určit dovolenou i na základě žádosti od zaměstnance, ale vždy se jedná o určení dovolené zaměstnavatelem, a proto i její poskytnutí záleží na něm samotném. Pokud už je dovolená určena zaměstnavatelem, tak i v tomto případě může zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou neposkytnout z existence provozních důvodů, anebo může zaměstnance z dovolené odvolat. Jestliže dojde k takovému nařízení, jedná se o projev organizační podřízenosti zaměstnance a o příležitost zaměstnavatele, jak zajistit nezbytný chod společnosti prostřednictvím zaměstnance. V případě odvolání zaměstnance z dovolené nebo změny termínu čerpání dovolené, tímto způsobem zaměstnanci vzniká právo na náhradu nákladů, které mu vznikly bez jeho zavinění. Náklady, které zaměstnanci vznikly je povinen doložit zaměstnavateli.

Poznámka: „*Zaměstnanec čerpal v roce 2014 2 týdny dovolené z roku 2013 a 1 týden z roku 2014. Délka dovolené u zaměstnavatele činí 5 týdnů. Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci 4 týdny nevyčerpané dovolené z roku 2014 tak, aby ji vyčerpal nejpozději do 31. 12. 2015. Neurčí-li ji zaměstnavatel nejpozději do 30. 6. 2015, má od následujícího dne právo určit čerpání této dovolené z předchozího roku*

¹¹² BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 271-273 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

¹¹³ JANEČKOVÁ, E. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2014, 142-144 s. ISBN 978-807478-518-4.

rovněž zaměstnanec. Právo na dovolenou bude při jejím čerpání stále existovat a zanikne poskytnutím náhrady mzdy za její nevyčerpání toliko při skončení pracovního poměru“¹¹⁴.

4.5.5 Dovolená při změně zaměstnání

V praxi se stává, že zaměstnanec v průběhu téhož kalendářního roku změní pracovní poměr, aniž by vyčerpal u zaměstnavatele dovolenou, na kterou mu vzniklo právo. Pokud zaměstnanec ukončí pracovní poměr je zaměstnavatel povinen mu poskytnout za nevyčerpanou dovolenou náhradu mzdy nebo platu bez ohledu na to, jestli se jednalo o nevyčerpanou dovolenou z jakéhokoliv období, ve kterém trval pracovní poměr. V druhém případě je možné, že nový zaměstnavatel poskytne dovolenou zaměstnanci, kterou nevyčerpal u dosavadního zaměstnavatele. Ale aby k tomu vůbec mohlo dojít, tak zaměstnanec o takové řešení musí požádat nejpozději před skončením pracovního poměru u jeho dosavadního zaměstnavatele, následně se musí zaměstnavatele dohodnout mezi sebou na výši úhrady náhrady mzdy či platu za dovolenou. Zaměstnanec musí počítat s tím, že u obou zaměstnavatelů se bude z pravidla lišit výše náhrady mzdy či platu za dovolenou.¹¹⁵

4.5.6 Náhrada mzdy za dovolenou

Jak již vyplývá z uvedených mezinárodních pramenů, je třeba odpovídající dobu dovolené zaměstnanci nejen poskytnout, ale i zajistit, aby její čerpání zaměstnanci nepřinášelo peněžitou újmu. Podle ustanovení § 222 ZP za dobu čerpání dovolené „přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku“. Dle české právní úpravy, náleží náhrada mzdy zaměstnanci za dobu, kterou z důvodu čerpání dovolené neodpracoval. Výjimka z tohoto pravidla je, že zaměstnancům s nerovnoměrným rozvrženým pracovním poměrem¹¹⁶ může být náhrada mzdy či platu vyplácena ve výši průměrného výdělku, která odpovídá za odpracování průměrné délky

¹¹⁴ HŮRKA, P., a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s. 2014. 76 s. ISBN 978-80-7478-440-8.

¹¹⁵ § 221 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁶ § 213 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

směny. V tomto případě jde o možnost, ale nikoliv o povinnost jakým způsobem zaměstnavatel zaměstnancům bude náhradu za dovolenou poskytovat.

Novelou § 222 odst. 2 zákoníku práce od 1. ledna 2012, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou, jenom pokud skončí pracovní poměr. Stejně jako náhrada mzdy či platu za dobu čerpání dovolené náleží i za nevyčerpanou dovolenou náhrada zaměstnanci ve výši průměrného výdělku.¹¹⁷

Za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou není možné poskytovat náhradu mzdy nebo platu, protože tato dodatková dovolená musí být vyčerpána přednostně.

Jestliže zaměstnanec už vyčerpal dovolenou nebo její část i když na tuto dovolenou nebo její část ztratil právo, nebo mu právo na ni nevzniklo, je povinen vyplacenou náhradu mzdy či platu za tuto dovolenou vrátit. Podle ustanovení § 147 odst. 1 písm. e) ZP, zaměstnavatel je v takovém případě oprávněn vyplacenou náhradu mzdy či platu zaměstnanci strhnout z příjmu z pracovněprávního vztahu.¹¹⁸

4.5.7 Krácení dovolené

Krácením dovolené zaměstnanec ztrácí právo na tu část dovolené, o kterou mu byla zkrácena. Krácení dovolené upravuje ustanovení § 223 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení dochází ke krácení dovolené ve dvou případech, a to z důvodu:

- omluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci,
- neomluvené nepřítomnosti v práci.

Mezi těmito oběma případy jsou velké rozdíly.

Krácení dovolené pro omluvenou absenci zaměstnance v práci dochází jenom u dovolené za celý kalendářní rok (§212 odst. 1 ZP), zaměstnavatel je povinen ze zákona toto krácení provést vždy, a to způsobem stanoveným § 223 odst. 1 ZP.¹¹⁹

¹¹⁷ HŮRKA, P., ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2014, 514 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

¹¹⁸ CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P. *Dovolená a překážky v práci v otázkách a odpovědích*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2012, 97-99 s. ISBN 978-80-7357-974-6.

¹¹⁹ § 223 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, „*Nepracoval-li zaměstnanec, který splnil podmínku stanovenou v § 212 odst. 1, v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje, pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, zaměstnavatel krátí dovolenou za prvních 100 takto zameškaných směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných směn (pracovních dnů) rovněž o jednu dvanáctinu. Dovolenu vyčerpanou podle § 217 odst. 5 před nástupem rodičovské dovolené není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit*“.

Důvody, které jsou taxativně uvedeny v tomto krácení, spočívají v překážkách v práci, které se neposuzují jako výkon práce pro účely dovolené (§ 216 odst. 2 ZP). Způsob krácení je stanoven tak, že zaměstnanec, který nepracoval z těchto důvodů v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje, krátí se zaměstnanci dovolená za prvních 100 zameškaných směn o $\frac{1}{12}$ a za každých dalších 21 zameškaných směn rovněž o $\frac{1}{12}$. Zaokrouhlování dovolené platí i v tomto případě krácení.¹²⁰

Příklad: „Právo na dovolenou u zaměstnavatele činí 5 týdnů. Zaměstnanec tohoto zaměstnavatele, kterému vzniklo v roce 2014 právo na dovolenou za kalendářní rok, neboť v něm odpracoval za nepřetržitého trvání pracovního poměru u tohoto zaměstnavatele více než 60 směn, zameškal v tomto roce z důvodů dočasné pracovní neschopnosti vzniklé nikoliv v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání celkem 135 směn. Jeho dovolená se proto krátí pro omluvenou nepřítomnost v práci, a to o $\frac{2}{12}$ (tj. $25 : 12 = 2,083 \times 2 = 4,166$, po zaokrouhlení na celé půldny = 4 dny). Dovolená zaměstnance po provedení krácení činí v roce 2014 celkem pouze 21 dnů“¹²¹.

Krácení dovolené pro neomluvenou absenci zaměstnance v práci není zákonem uloženo zaměstnavateli, aby zde tak učinil. Pokud se zaměstnavatel rozhodne krátit dovolenou za neomluvenou absenci, postupuje tak, že za každý neomluvený den v práci může krátit dovolenou o 1 až 3 dny. Jestliže se jedná o neomluvené absence v práci, zaměstnavatel jedná s odborovou organizací o následném postihu.¹²² Když u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, tak musí o absenci zaměstnance rozhodnout sám zaměstnavatel.

Krácení dovolené pro omluvenou a neomluvenou absenci zaměstnance v práci má své určité hranice. Dle tohoto § 223 odst. 3 ZP, při krácení dovolené musí být zaměstnanci, který byl zaměstnán u zaměstnavatele po celý kalendářní rok, udělena dovolená alespoň v délce 2 týdnů.

Dále dovolená se také krátí za kalendářní rok, zaměstnanci v důsledku výkonu trestu odnětí svobody zameškal nejméně 21 pracovních dnů, takto stejným způsobem se krátí dovolená i pro výkon vazby, „došlo-li k pravomocnému odsouzení zaměstnance nebo byl-li zaměstnanec obžaloby zproštěn, popřípadě bylo-li proti němu trestní stíhání

¹²⁰ HŮRKA, P., ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2014, 516 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

¹²¹ (Tamtéž, s. 516).

¹²² § 348 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

*zastaveno jenom proto, že není za spáchaný trestný čin trestně odpovědný nebo že mu byla udělena milost anebo že trestný čin byl amnestován*¹²³. Při krácení dovolené z tohoto důvodu zaměstnavatel není omezen povinným poskytnutím části dovolené, a to i kdyby pracovní poměr trval po celý kalendářní rok.¹²⁴

Protože právo na dovolenou je vždy spjato s příslušným kalendářním rokem, tak lze krátit dovolenou vždy jenom z důvodů, které se staly v tomto roce.

¹²³ § 223 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁴ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 274-275 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

ZÁVĚR A ÚVAHY DE LEGE FERENDA

Diplomová práce se zabývá tématem pracovní doba a doba odpočinku. Toto téma je velice často diskutované a pořád stále aktuální. Člověk tráví značný čas svého života v práci, proto je důležité znát pracovní dobu podrobně, jaké jsou klady a zápory pracovní doby, zda může zaměstnavatel zasahovat do volného času zaměstnance nebo kdy a jak může zaměstnanec čerpat svojí dovolenou. Čas u člověka hraje nezastupitelnou roli v životě, který je nestrannou právní skutečností, ve kterém se setkává s pracovním právem a mezi ně spadá pracovní doba a doba odpočinku.

Pracovní doba a doba odpočinku je v našem právním řádu upravena velmi podrobně. To ukazuje na první pohled, že zákonodárci přisuzovali úpravě velkou důležitost a také kladou velký důraz na oba účastníky pracovněprávních vztahů těchto institutů. Nejdůležitějším právním předpisem upravující tuto problematiku pracovní doby a doby odpočinku je zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ale určitě není jediný. V právním řádu můžeme najít spoustu jiných právních předpisů, které mají různou právní sílu, jako jsou zákony, vyhlášky nebo nařízení vlády. Tuto oblast upravují, jak prameny vnitrostátní, tak i prameny mezinárodní. Mezi nejdůležitější patří nařízení a směrnice Evropské unie a Českou republikou ratifikované úmluvy Mezinárodní organizace práce.

Nejvýznamnější změnou na rozdíl od staré úpravy zákoníku práce, je postavení v novém zákoníku práce na ústavněprávní zásadě, která je typická pro soukromé právo „*co není zakázáno, je dovoleno*“.

Daná změna poskytuje větší smluvní volnost a v tom vidím výslovně velké pozitivum. Ale bohužel to nemohu říci o zákonech, které trpí častými novelizacemi. Toto je běžný úkaz naší politické kultury, protože má kořeny v nestálosti vlád, která dělá změny a ústupky a tak nepodporují koncepčnější práci.

Při zpracování mé diplomové práce jsem se setkal s častým názorem v odborných člancích, že právní úprava je složitá či nejednoznačná to také ukazovaly v těchto periodikách opakované otázky a odpovědi. Tyto otázky byly zpravidla od zaměstnavatelů, kteří mají větší povědomí u většiny právních případů a úpravě pracovněprávních vztahů. Po tomto je jasné, že při řešení složitých otázek se většinová společnost snadno ztratí v takto nepřehledných paragrafech. Problémové oblasti, na

kteře poukazuje odborná veřejnost, by se měli řešit při přípravě nové právní úpravy, tak že se bude úzce spolupracovat právě s odbornou veřejností.

Aplikační praxe řeší celou řadu interpretačních problémů ve vztahu k právní úpravě pracovní doby. Jenom pouze některé problémy se daří překonat výkladem a u jiných spočívá problém v samotné právní úpravě.

Podle mého názoru se jeví v praxi, jako nevyhovující absence jakéhokoliv režimu pro nastavení pravidel pro změny rozvrhu stanovené týdenní pracovní doby. Jakoby zákon počítal s tím, že rozvrh stanovené týdenní pracovní doby je nezměnitelný, ale opak je pravdou, protože u zaměstnavatelů se živelnost organizace pracovní doby naopak vyžaduje pro časté změny rozvrhu směn. Proto by měly být umožněny za obdobných podmínek, jaké jsou stanoveny v zákonu pro zpracování rozvrhu.

Stojí také za zvážení otázka, zda je vůbec nutné do budoucna, aby zákon dělal rozdíl mezi rovnoměrným a nerovnoměrným rozvržením pracovní doby. Podle mého názoru je délka směny jako jediná podmínka pro rozlišení mezi způsobem rozvržení pracovní doby nevhodná. Rozvržení pracovní doby se zásadně zakládá na délce odpracované směny v jednotlivých týdnech.

Také by stálo za zvážení u (§ 88 odst. 2 zákoník práce) přestávek v práci na jídlo a oddech zda právní úprava, při které je třeba čerpat více přestávek místo jedné 30 minutové přestávky a zároveň je určeno, že jedna přestávka musí být v minimální délce 15 minut, takto je to v souladu s přestávkami v práci na jídlo a oddech. Tady bych změnil úpravu tak, aby přestávky v práci na jídlo a oddech mohly být rozděleny maximálně na dvě přestávky, protože při takto rozděleném časovém úseku by měl zaměstnanec mnohem více času na občerstvení a odpočinek.

U pracovní pohotovosti je potřeba zvážit, zda by nemělo být konkrétní stanovení časového úseku součástí dohody zaměstnavatele se zaměstnancem, ve kterém je zaměstnanec povinen se dostavit do zaměstnání za účelem neodkladné práce.

Dále za zvážení stojí „*další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví*“ bylo by třeba odstranit nesoulad v § 93a zákoníku práce, při pečlivém prostudování docházím k závěru, že pouze u skupiny nelékařských zdravotních pracovníků je nezbytným předpokladem pro možnost využití „*opt-outu*“ splnění obou kritérií. Prvním kritériem je, že provoz zaměstnavatele musí být v nepřetržitém režimu, druhým kritériem je, že pracovní režim dotčeného zdravotnického pracovníka musí být nepřetržitý. Toto

vyplývá z dovětku písm. b) § 93a odst. 1 zákoníku práce. Takto nastíněný nesoulad se zdá velice nevhodný a pro praktické využití „*opt-outu*“ představuje velké problémy.

V oblasti dovolené by vývoj právní úpravy měl směřovat k zajištění jejího čerpání, pokud možno v kalendářním roce, kdy zaměstnanci vzniklo právo na dovolenou. Rozhodně určování délky dovolené by mělo být poctivé vzhledem k odpracované době nebo době trvání pracovního poměru, ale toto rozhodně nezajišťuje stávající právní úprava.

Podle mého uvážení by právní úprava dovolené měla být zcela koncepčně změněna a přiblížena moderním trendům, které by umožnily co nejrychleji čerpat dovolenou, na kterou vzniklo právo. Rozhodně by poskytnutá dovolená měla být v oprávněné délce odpovídající k odpracované době v kalendářním roce, to by obnášelo zavedení jednotné veličiny k určení délky dovolené. Veličina, která by mohla být zavedena, by byla jedna pracovní hodina. Tímto způsobem by zaměstnanci vzniklo právo na dovolenou už za určitý počet hodin, kterou by mohl čerpat ve vztahu k délce směny či její části v den, kdy dovolenou čerpá. Takto nastavená dovolená by byla velmi výraznou změnou v tradiční úpravě. Pokud by zákonodárci našli odvahu ji provést, bylo by zapotřebí vytvořit řádná pravidla k určení dovolené ve vztahu k délce odpracovaných dnů v kalendářním roce. Když se zavedou takováto pravidla, znamenalo by to, že se zruší dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část, která vychází z kalendářního měsíce a opomíjí počet odpracovaných dnů a poté by se zavedla dovolená za odpracované dny v duchu stávajícího § 214 zákoníku práce.

Dále by bylo zapotřebí zajistit, aby čerpání dovolené probíhalo včas, na kterou zaměstnanci vzniklo právo. Zaměstnavatel má právo určit zaměstnanci čerpání dovolené, zároveň je jeho povinností dovolenou zaměstnanci poskytnout v určité době. Pokud zaměstnavatel tak v určité době neučiní, právo určení dovolené přechází na zaměstnance. Jestliže ani zaměstnanec si neurčí čerpání dovolené, tak by mělo právo na dovolenou zaniknout, poté by bylo dobré zvážit i přechod do dalšího roku, kdy by se automaticky dovolená čerpala jako první. Z mého pohledu by bylo zapotřebí odmítnout současné nařizování dovolené ze zákona a její částečné propadání nebo proplácení. Největším zájmem by mělo být, aby zaměstnanec vyčerpal odpovídající délku dovolené v době, kdy je přijatelná i pro zaměstnavatele.

Cílem mé diplomové práce byla analýza platné právní úpravy, vybraných problémů z praxe a rozbor soudní judikatury pracovní doby a doby odpočinku a podání námětů na případné změny tzv. návrhy de lege ferenda.

Na závěr dodávám, že shledávám právní úpravu pracovní doby a doby odpočinku celkem vyhovující i přes některé nedostatky. Doufám, že právní úprava pracovní doby a doby odpočinku se bude trvale zdokonalovat a dále bude reagovat na co nejlepší vývoj ve společnosti.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BĚLINA, M a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

BUKOVJAN, P. *Zákoník práce s judikaturou*. 1. vydání. Praha: ASPI, a. s., 2008, 312 s. ISBN 978-80-7357-403-1.

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. Vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 302 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

GALVAS, M. *Pracovní právo, zákon, komentáře, vzory, judikatura*. 1. vydání. Brno: CP Books, a. s., 2005. 260 s. ISBN 80-251-0557-1.

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita. 2004. 671 s. ISBN 80-7239-173-9.

GOGOVÁ, R., HŮRKA, P., ÚLEHLOVÁ, H. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2. přepracované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012. 295 s. ISBN 978-80-7263-759-1

HŮRKA, P., ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2014. 1062 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

HŮRKA, P., a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

HŮRKA, P., a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s. 2014. 148 s. ISBN 978-80-7478-440-8.

- CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P. *Dovolená a překážky v práci v otázkách a odpovědích*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2012, 216 s. ISBN 978-80-7357-974-6.
- CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P. *Personalistika*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2012, 504 s. ISBN 978-80-7357-726-1.
- CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P. *Novely zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2008*. 1. vydání. Praha: ASPI, a. s. 2008. 148 s. ISBN 978-80-7357-325-6.
- CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P. *Zákoník práce v otázkách a odpovědích. Dovolená, Překážky v práci*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2009, 168 s. ISBN 978-80-7357-496-3.
- CHLÁDKOVÁ, A. *Platy. Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě od 1. 10. 2010*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, 448 s. ISBN 978-80-7357-566-3.
- JANEČKOVÁ, E. Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2014, 200 s. ISBN 978-807478-518-4.
- KOTTNAUER, A., GOGOVÁ, R., SLÁDEK, V. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 1. vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2009. 286 s. ISBN 978-807263-536-8.
- MUŠKA, F., *Pracovní doba a odměňování v otázkách a odpovědích*. Praha: ASPI, a. s. 2005. 130 s. ISBN 80-7357-098-X.
- NEŠČÁKOVÁ, L. *Zákoník práce 2014 s výkladem*. Praha: GRADA Publishing, a. s. 2014. 102 s. ISBN 978-80-247-4628-9.
- TETŘEVOVÁ, M., ZAHUMENSKÝ, D. *Pracovní právo v otázkách a odpovědích*. Praha: Nadace Open Society Fund. 2011. 115 s. ISBN 978-80-8741-05-7.
- ÚZ. *Pracovně právní předpisy, zákon o zaměstnanosti. Velká novela k 1. 1. 2015*. Ostrava: Nakladatelství Sagit, 2015. ISBN: 978-80-7488-080-3

Seznam použitých internetových zdrojů

- BUKOVJAN, P., CHLÁDKOVÁ A. *Evidence pracovní doby a evidence docházky*. [online]. 6. 6. 2011. [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d34024v43501-evidence-pracovni-doby-a-evidence-dochazky/>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, *Pracovní podmínky*. [online]. 2. 2. 2015 [cit. 2015-02-11]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB029#VIII>.
- čl. 2 bod 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby. In: *EUR-lex* [online]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2015-02-01.]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>

Časopisecká díla

- BRŮHA, D. Praktické problémy dodatkové dovolené. *Práce a mzda*. 2009, roč. 57, č. 4, s. 18. ISSN 0032-6208.
- BUKOVJAN, P. Práce přesčas a její prokazování u soudu. *Práce a mzda*. 2011, roč. 59, č. 3, s. 53 – 54. ISSN 0032-6208.
- DANDOVÁ, E. Otazníky kolem pracovní doby. *Právo pro podnikání a zaměstnání*. 2010, roč. XVIV, č. 4, s. 3 – 8. ISSN 1801-6014.
- HROUZKOVÁ, V. Noční práce – pracovní doba a odměňování. *Personální a sociálně právní kartotéka*, 2009, roč. 12, č. 9, s. 8 – 9. ISSN 1211-9482.
- CHLÁDKOVÁ, A. Noční práce a její odměňování. *Práce a mzda*. 2008, roč. 57, č. 4, s. 21 – 25. ISSN 0032-6208.
- CHLÁDKOVÁ, A. Dovolená v praxi. *Práce a mzda*. 2011, roč. 60, č. 8, s. 18 -20. ISSN 0032-6208.
- ZRUTSKÝ, J. Pracovní doba. *Právní rádce*. 2010, roč. XVIII, č. 04. s. 22 - 34. ISSN 1210-4817.

Judikatura

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2878/2009.

Rozsudek Ústavního soudu ze dne 16. 9. 2010, sp. zn. III. ÚS 2387/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 2008 sp. zn. 21 Cdo 2325/2007.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 1. 2007, sp. zn. 21 Cdo 42/2006.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1916/2004.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003.

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 9. 9. 2003, případ C-151/02, Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger.

Usnesení Evropského soudního dvora ze dne 11. 1. 2007, případ C-437/05, Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov.

Právní předpisy

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 309/2006 Sb., O zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 251/2005 Sb., O inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška č. 600/2006 Sb., O stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené.

Vyhláška č. 307/2002 Sb., O radiační ochraně, ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/84/ ES ze dne 19. ledna 2001 o úpravě letního času.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Směrnice Rady 93/104/EHS ze dne 23. listopadu 1993 o určitých aspektech stanovení pracovní doby.

Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 29. června 1994 o ochraně mladistvých.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 171/1990, o noční práci.

SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK

Seznam obrázků

Obrázek 1: Příklad rozvržení pracovní doby	30
Obrázek 2: Příklad pružné pracovní doby	35

Seznam tabulek

Tabulka 1: Určení poměrné části dovolené za 4, 5 a 8 týdnů dovolené	64
Tabulka 2: Určení poměrné části z 1 týdne dovolené.....	66

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha: A – Vzor dohody o úpravě pracovní doby	I
Příloha: B – Vzor dohody o úpravě pracovní doby z důvodu péče o dítě	II
Příloha: C – Vzor dohody o práci přesčas	III
Příloha: D – Vzor dohody o pracovní pohotovosti na pracovišti	IV
Příloha: E – Vzor dohody o pracovní pohotovosti mimo pracoviště.....	V
Příloha: F – Vzor žádosti zaměstnance o poskytnutí dovolené na zotavenou	VI
Příloha: G – Vzor určení nástupu na dovolenou	VII
Příloha: H – Vzor krácení dovolené pro neomluvené zameškání práce	VIII

Zdroj: GALVAS, M. Pracovní právo, zákon, komentáře, vzory, judikatura. 1. vydání. Brno: CP Books, a. s., 2005. 159-184 s. ISBN 80-251-0557-1.

Příloha: A – Vzor dohody o úpravě pracovní doby

..... (název a sídlo zaměstnavatele) zastoupený(uvede se jméno, příjmení a pracovní funkce zaměstnance oprávněného uzavírat tuto smlouvu), dále jen „zaměstnavatel“

a

pan (paní) (jméno, příjmení zaměstnance), narozen (uvede se datum a místo narození zaměstnance), bydliště (uvede se bydliště zaměstnance), zaměstnaný u zaměstnavatele jako (uvede se pracovní zařazení zaměstnance), dále jen „zaměstnanec“, uzavřeli tuto

DOHODU O ÚPRAVĚ PRACOVNÍ DOBY

1. Pracovní doba zaměstnance se mění tak, že (uvede se úprava pracovní doby).
2. Změna pracovní doby se sjednává z důvodu (uvede se důvod úpravy pracovní doby).
3. Ke změně pracovní doby dojde počínaje dnem (uvede se den, kterým počíná zkrácená pracovní doba).
4. Změna se sjednává na dobu neurčitou (popř. se uvede, na jak dlouhou dobu se změna sjednává).

Tato dohoda je vyhotovena ve dvou stejnopisech. Jeden z nich obdrží zaměstnanec, jeden zaměstnavatel.

V dne

podpis zaměstnance razítko a podpis oprávněného vedoucího zaměstnance
zaměstnavatele

Příloha: B – Vzor dohody o úpravě pracovní doby z důvodu péče o dítě

..... (název a sídlo zaměstnavatele) zastoupený(uvede se jméno, příjmení a pracovní funkce zaměstnance oprávněného uzavírat tuto smlouvu), dále jen „zaměstnavatel“

a

pan (paní) (jméno, příjmení zaměstnance), narozen (uvede se datum a místo narození zaměstnance), bydliště (uvede se bydliště zaměstnance), zaměstnaný u zaměstnavatele jako (uvede se pracovní zařazení zaměstnance), dále jen „zaměstnanec“, uzavřeli tuto

dohodu o úpravě pracovní doby

1. Zaměstnanec trvale pečuje o dítě narozené(uvede se datum narození dítěte).
2. Na základě jeho žádosti ze dne(uvede se den, kdy podal zaměstnanec žádost o úpravu pracovní doby) byla zaměstnanci upravena pracovní doba následujícím způsobem:
(uvede se způsob úpravy pracovní doby – např. zkrácení, posunutý začátek a konec pracovní doby, práce jen v jedné směně atd.)
3. Pracovní doba bude upraven výše sjednaným způsobem ode dne
4. Smlouva je sepsána ve dvou vyhotoveních. Jedno z nich obdrží zaměstnanec, jedno zaměstnav.

V dne

podpis zaměstnance razítko a podpis oprávněného vedoucího zaměstnance
zaměstnavatele

Příloha: C – Vzor dohody o práci přesčas

..... (název a sídlo zaměstnavatele) zastoupený(uvede se jméno, příjmení a pracovní funkce zaměstnance oprávněného uzavírat tuto smlouvu), dále jen „zaměstnavatel“

a

pan (paní) (jméno, příjmení zaměstnance), narozen (uvede se datum a místo narození zaměstnance), bydliště (uvede se bydliště zaměstnance), zaměstnaný u zaměstnavatele jako (uvede se pracovní zařazení zaměstnance), dále jen „zaměstnanec“, uzavřeli tuto

dohodu o práci přesčas

1. Zaměstnanec je u zaměstnavatele zaměstnán na základě pracovní smlouvy ze dne jako(uvede se druh práce sjednaný v pracovní smlouvě). Tato práce vyžaduje, aby zaměstnanec pracoval i přesčas.
2. Zaměstnanec a zaměstnavatel se dohodli ve smyslu ust. § 93 odst. 3 zákoníku práce na tom, že zaměstnavatel může zaměstnanci v případě naléhavé provozní potřeby nařídit práci přesčas nad limit 150 hodin v kaledndářním roce.
3. Celkový rozsah práce přesčas však nesmí překročit v průměru 8 hidin týdně za 26 týdnů po sobě jdoucích (kolektivní smlouva může toto období prodloužit až na 52 týdnů po sobě jdoucích; jestliže se tak stane, uvede se v dohodě stanovené kolektivní smlouvou).

V dne

podpis zaměstnance razítko a podpis oprávněného vedoucího zaměstnance
zaměstnavatele

Příloha: D – Vzor dohody o pracovní pohotovosti na pracovišti

..... (název a sídlo zaměstnavatele) zastoupený
(jméno, příjmení a pracovní funkce zaměstnance oprávněného uzavírat tuto smlouvu), dále jen „zaměstnavatel“

a

pan (paní).....(jméno, příjmení zaměstnance), bydliště (uvede se bydliště zaměstnance), který je zaměstnán jako (uvede se druh práce, který zaměstnanec vykonává), dále jen „zaměstnanec“, uzavřeli tuto

dohodu o pracovní pohotovosti

1. Zaměstnavatel může v kalendářním roce ... (uvede se kalendářní rok, na který se dohoda uzavírá) nařídit pracovní pohotovost v rozsahu 400 hodin.
2. V době pracovní pohotovosti se zaměstnanec bude zdržovat na svém pracovišti (uvede se pracoviště zaměstnance).
3. V době pracovní pohotovosti se zaměstnanec zdrží jakýchkoliv činností, které by mohly nepříznivě ovlivnit případný výkon práce (např. požívání alkoholických nápojů, nadměrné fyzické námahy apod.).
4. Za dobu pracovní pohotovosti náleží zaměstnanci odměna ve výši Kč (uvede se výše odměny) za každou hodinu pracovní pohotovosti.

V dne

podpis zaměstnance razítko a podpis oprávněného vedoucího zaměstnance
zaměstnavatele

Příloha: E – Vzor dohody o pracovní pohotovosti mimo pracoviště

..... (název a sídlo zaměstnavatele) zastoupený
(jméno, příjmení a pracovní funkce zaměstnance oprávněného uzavírat tuto smlouvu), dále jen „zaměstnavatel“

a

pan (paní).....(jméno, příjmení zaměstnance), bydliště (uvede se bydliště zaměstnance), který je zaměstnán jako (uvede se druh práce, který zaměstnanec vykonává), dále jen „zaměstnanec“, uzavřeli tuto

dohodu o pracovní pohotovosti

1. Zaměstnavatel může v kalendářním roce ... (uvede se kalendářní rok, na který se dohoda uzavírá) nařídit pracovní pohotovost.
2. V době pracovní pohotovosti se zaměstnanec bude zdržovat v místě svého bydliště nebo na jiném místě tak, aby byl schopen se na výzvu zaměstnavatele do (uvede se doba, do které se zaměstnanec dostaví do práce – např. 30 minut, 1 hodina apod.) dostavit do zaměstnání k výkonu práce.
3. Za účelem výzvy k dostavení se do zaměstnání přidělí zaměstnavatel zaměstnanci mobilní telefon, který bude mít zaměstnanec po dobu pracovní pohotovosti v dosahu.
4. V době pracovní pohotovosti se zaměstnanec zdrží jakýchkoliv činností, které by mohly nepříznivě ovlivnit jeho schopnost dostavit se na výzvu do zaměstnání a případný výkon práce (např. požívání alkoholických nápojů, nadměrné fyzické námahy apod.).
5. Zaměstnavatel uhradí zaměstnanci náklady, které mu prokazatelně vzniknou v souvislosti s dostavením se na výzvu do zaměstnání (náklady na dopravu apod.).
6. Za dobu pracovní pohotovosti náleží zaměstnanci odměna ve výši Kč (uvede se výše odměny) za každou hodinu pracovní pohotovosti.

V dne

podpis zaměstnance razítko a podpis oprávněného vedoucího zaměstnance
zaměstnavatele

Příloha: F – Vzor žádosti zaměstnance o poskytnutí dovolené na zotavenou

Žádost zaměstnance o poskytnutí dovolené na zotavenou

.....

(uvede se jméno a pracovní zařazení zaměstnance)

Žádám o poskytnutí řádné dovolené na zotavenou za kalendářní rok (uvede se kalendářní rok) od do včetně, tj. pracovních dnů.

V..... dne

jméno a podpis zaměstnance

Příloha: G – Vzor určení nástupu na dovolenou

Určení nástupu na dovolenou

Pan

.....

(uvede se jméno zaměstnance)

Vážený pane/Vážená paní,

v souladu s plánem dovolených, určuji Vám nástup dovolené na zotavenou v trvání kalendářních týdnů (tj. pracovních dnů). Nástup dovolené určuji na den(uvede se den, kdy zaměstnanec nastupuje na dovolenou).

Po dobu Vaší nepřítomnosti Vás bude zastupovat (uvede se jméno, příjmení a funkce zastupujícího zaměstnance).

Do zaměstnání nastoupíte opět dne

V dne

razítko a podpis oprávněného vedoucího zaměstnance zaměstnavatele

Příloha: H – Vzor krácení dovolené pro neomluvené zameškání práce

Rozhodnutí zaměstnavatele o krácení dovolené pro neomluvené zameškání práce

Pan/Paní

.....

(uvede se jméno, příjmení a
pracovní zařazení zaměstnance)

Ve dnech jste se nedostavil bez řádné omluvy do zaměstnání. Vaše nepřítomnost na pracovišti byla v dohodě s příslušným odborovým orgánem dne označena za neomluvenou.

Bylo rozhodnuto, že za každý den této neomluvené nepřítomnosti v práci bude zkrácena Vaše dovolená na zotavenou za kalendářní rok o (jeden, dva nebo tři) dny.

Vzhledem k tomu, že došlo k neomluvenému zameškání dnů, krátí se Vám dovolená na zotavenou o dnů.

V dne

podpis oprávněného vedoucího zaměstnance zaměstnavatele

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Roman Liška

Obor: Evropská hospodářskosprávní studia (Mgr. EHS)

Forma studia: Prezenční

Název práce: Pracovní doba a doba odpočinku

Rok: 2015

Počet stran textu bez příloh: 67

Celkový počet stran příloh: 8

Počet titulů českých použitých zdrojů: 22

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 3

Počet ostatních zdrojů: 28

Vedoucí práce: Mgr. Ilona Kostadinovová