

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

Přesčasová práce a nároky z ní vyplývající

Vlasta Štočková

Zadání práce vložit/oskenovat

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Práce přesčas a nároky z ní vyplývající“, jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29.11.2015

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Ing. Renatě Korcové za velkou ochotu, příjemnou spolupráci, cenné rady a připomínky, kterými přispěla k vypracování této diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat za podporu a porozumění své rodině a mým blízkým.

Přesčasová práce a nároky z ní vyplývající

Overtime work and claims arising therefrom

Souhrn

Diplomová práce v úvodu detailně pojednává o vývoji a vzniku pracovního práva z pohledu zejména historického, následující dvě kapitoly se komplexně zabývají přehledem pracovní doby a zároveň popisují rozdílné typy stanovení pracovní doby. Kapitola následující obecně vymezuje pojem práce přesčas, zejména z pohledu jejího rozsahu, limitů a odměňování. Závěrečná část práce zodpovídá otázku pracovní doby a proplácení přesčasové práce vybraných zaměstnanců resortu školství.

Summary

Diploma thesis in the introduction is discussed in detail on the development and creation of employment law from the perspective of particular historic, following two chapters deal comprehensively review of the working time, while describing different types of fixing working hours. The fourth chapter generally defines overtime, especially in terms of its scope, limits and rewarding. The final part deals with the evaluation of working hours and overtime work of employees of the Ministry of Education.

Klíčová slova:

pracovní doba, práce přesčas, zákoník práce, evidence pracovní doby, odměňování za práci přesčas, příplatek, mzda, plat, odměňování, pedagogičtí pracovníci

Keywords:

working hours, overtime work, Labour Code, accounting of working hours, remuneration for overtime work, wage, salary, remuneration, teaching staff

Obsah

1. Úvod	9
2. Cíle práce a metodika	10
2.1 Cíle práce	10
2.1 Metodika	10
3. Pracovní poměr a pracovní doba	12
3.1 Pracovní právo – vznik a vývoj	12
3.2 Vznik pracovního poměru	16
3.2.1 Náležitosti pracovní smlouvy a obsah pracovního poměru	16
3.2.2 Pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou	17
3.2.3 Zkušební doba	18
3.2.4 Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti	19
3.3 Změny pracovního poměru	20
3.3.1 Převedení zaměstnance na jinou práci	20
3.3.2 Pracovní cesta	21
3.3.3 Přeložení	21
3.3.4 Dočasné přidělení	21
3.4 Ukončení pracovního poměru	22
3.5 Pracovní doba	24
4. Práce přesčas	27
4.1 Vymezení obecného pojmu práce přesčas	27
4.2 Rozsah práce přesčas	28
4.2.1 Nařízená práce přesčas	28
4.2.2 Dohodnutá práce přesčas	29
4.2.3 Zákaz práce přesčas	29
4.3 Práce přesčas při kratší pracovní době	30
4.4 Práce přesčas při pružné pracovní době	30
4.5 Práce přesčas při kontu pracovní doby	31
4.6 Nařízení práce přesčas na dobu nepřetržitého odpočinku mezi směnami	32
4.7 Nařízení práce přesčas na dny pracovního klidu	33
5. Nároky za práci přesčas	36
5.1. Odměňování za práci přesčas	36
5.2 Práce přesčas	36
5.3 Mzda a plat	37

5.4 Odměňování práce přesčas	38
6. Pracovní doba a přesčasová práce zaměstnanců ve školství.....	41
6.1 Pracovní doba a přímá pedagogická činnost v právní úpravě.....	42
6.2 Právní výklad § 23 zákona č. 563/2004Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů	44
6.3 Specifika práce přesčas na jednotlivých stupních vybraných školských zařízení	49
6.3.1 Předškolní vzdělávání.....	50
6.3.3 Internát a domov mládeže.....	54
7. Praktická část	57
8. Závěr.....	69
Seznam použitých zdrojů	
Seznam internetových zdrojů	
Seznam použité legislativy	
Seznam zkratek	
Přílohy	

1. Úvod

Je velmi důležité si uvědomit, že vzhledem ke zvyšujícímu se ekonomickému tempu celé společnosti, stále více zaměstnanců pobývá v práci vysoko nad rámec své pracovní smlouvy. Práce přesčas se tedy přestává v pracovním poměru stávat něčím neobvyklým. Záleží zejména na přístupu zaměstnavatele, který má náležitě přistoupit k několika variantám odměňování, jejichž pravidla jasně stanovuje zákon.

V práci bude pozornost zaměřena zvláště na vybrané oblasti a problémy s nimi spojené, a to na pracovní dobu, pracovní poměr, práci přesčas, odměňování. Vybrané oblasti lze jednoznačně považovat za jedny z nejchoulostivějších a naopak zároveň nejdůležitějších, jak pro zaměstnance, tak pro samotné zaměstnavatele. Otázka odměňování zaměstnanců v dnešní době nepředstavuje pouze mzdu nebo plat, popřípadě jiné další formy peněžní nebo jiné odměny, které bez výhrady poskytuje organizace svému pracovníkovi jako kompenzaci za dobře vykonanou práci.

Autorka se ve své práci bude zabývat právní úpravou pracovní doby, zaměří se na práci přesčas, kdy nejprve ozřejmí základní a související pojmy. Poté bude definovat pojem práce přesčas z různých pohledů zaměstnavatele, zda se jedná o práci s jeho souhlasem, dobu nařízenou nebo dohodnutou.

Přesčasová práce je jako práce výjimečná, proto by měla být pro zaměstnance zvýhodněna a pro zaměstnavatele naopak znevýhodněna. Pokud se týká odměňování, může být zaměstnanci za práci přesčas poskytnuta mzda nebo plat a nebo v dalším případě náhradní volno. Ke sjednání práce přesčas však může dojít již při sjednání mzdy.

V praktické části práce autorka upozorní na určitá specifika práce přesčas ve vybraných školských zařízeních v Libereckém kraji, která k získání informací v průběhu tvorby diplomové práce navštívila.

2. Cíle práce a metodika

2.1 Cíle práce

Diplomová práce nazvaná Přesčasová práce a nároky z ní vyplývající, bude klást zejména důraz na právní úpravu pracovní doby a z ní vyplývajících nároků za odměňování práce přesčas.

Hlavní výzkumnou otázkou bude: „Jsou na vybraných typech školských zařízení přesčasové hodiny odměňovány podle doložených právních předpisů?“

Diplomová práce bude rozdělena na část teoretickou a část praktickou, kde v rámci teoretické části dojde k rozboru a popisu vybraných oblastí z odborné literatury, zejména Pracovního práva od M. Běliny, která patří mezi jedny z nejlepších knih zabývajících se historií pracovního práva. Mohla by zřejmě bezpochyby posloužit jako manuál pro začínající personalisty nebo mzdové účetní. Další knihou, ze které bude z velké míry čerpáno, bude Zákoník práce od autorky Andraščíkové a kolektivu. Tento materiál bude svým přehledným pojetím předkládat a vysvětlovat vybrané paragrafy pracovního práva. Bude názorně a srozumitelně analyzovat odbornou literaturu a právní předpisy. Autorka se zaměří především na individuální pracovní právo, které bude pro obsah celé práce stěžejní. Budou postupně popsány a rozebrány jednotlivé prvky pracovněprávních vztahů, kde bude pozornost zaměřena zejména na definici pracovního poměru, která je úzce propojená s pojmy pracovní doba, práce přesčas, odměňování práce přesčas.

Hlavním cílem této diplomové práce bude komparace odborných názorů v základních právních předpisech pracovního práva a odborné literatuře, které práci přesčas právně upravují, se získanými informacemi pracovní politiky na úrovni školství.

Dílčím cílem bude vyhodnocení jejich naplnění na vybraných typech školských zařízení.

Praktickým výstupem práce budou získané informace a zkušenosti zaměstnanců vybraných typů školských zařízení, rodičů a veřejnosti, z blízkého okruhu Dětského domova se školou v Libereckém kraji, se kterými je jmenované zařízení v úzkém kontaktu vzhledem k jeho školním, mimoškolním a pracovním aktivitám.

2.1 Metodika

V úvodních částech práce bude použita metoda analýzy odborné literatury a právních předpisů. K sumarizaci získaných poznatků, které povedou k pochopení nových zákonitostí a vztahů, bude použita metoda syntézy. K získávání nezbytných informací v průběhu vytváření

diplomové práce, bude použita metoda ústního dotazování, tedy rozhovoru neboli interview, a to s vybranými zaměstnanci, rodiči a veřejností. Tato metoda bude použita hlavně s ohledem na výsledná data, která budou vytvářena jednotlivými účastníky výzkumu a ne samotným výzkumníkem. Výsledky probíhajících rozhovorů, které patří do kvalitativního výzkumu, vytvoří a dokreslí jisté předpoklady, které se během rozhovorů budou vytvářet. Je důležité zdůraznit, že se výsledky kvalitativního výzkumu nebudou vyjadřovat pomocí čísel, ale slovně. Výhodou tohoto výzkumu bude, že se problémy podaří zkoumat do hloubky a zjistí se o nich mnoho důležitých informací. Vzhledem k tomu, že zkoumaný vzorek nebude příliš velký, přibližně do šedesáti osob, bude průzkum provádět osoba jedna a bude probíhat vždy mezi dvěma osobami. Jinak řečeno, tato technika interview, bude vzhledem ke svému obsahu dotazování vhodnější, než jiné techniky sběru dat. Autorka bude ve smyslu tazatele přizpůsobivá a vnímavá, aby se respondent cítil volně a odpovídal zcela bez zábran. Otázky budou pokládány respondentovi v tom znění, jak byly původně zformulovány, protože podobně jako u dotazníku, se bude používat seznam standardizovaných otázek. Otázky budou také pokládány ve vypracovaném pořadí. Při pokládání uzavřených otázek bude úkol tazatele jednoznačný tím, že srozumitelně přečte otázky a získané odpovědi zaznamená do předem připraveného formuláře. Pokud interview nebude probíhat pro tazatele uspokojivě a bude váhat s odpověďmi, budou použity následující možnosti, jako bude zopakování otázky a zopakování odpovědi. Počet otázek bude v celkem šestnáct, osm pro pedagogy a osm pro ostatní veřejnost. Vzhledem k tématu citlivé oblasti financí, nebudou kladené otázky příliš obsáhlé, protože i tak budou pro někoho vytvářet komplikované nebo choulostivé situace. Vzhledem k tomu, že hlavní výhodou interview je jeho pružnost, bude mít tazatel při dotazování možnost se rozhodnout, jakou taktiku při dotazování zvolí, jak se operativně rozhodne, jak otázku zformuluje nebo ji upřesní. V průběhu interview bude odpovídat pouze respondent a nikdo jiný, a proto nebude moci klamat používáním nápovědy nebo zastoupením jinou spřízněnou osobou.

Interview budou časově náročnější a budou vyžadovat na tazateli absolvovat poněkud delší cestovní vzdálenosti. Na jednu stranu ale půjde o jasnou výhodu, protože respondent nebude mít čas zamýšlet se nad daným výzkumem, radit se s rodinou nebo cíleně uvažovat o odpovědi. Na stranu druhou bude interview méně anonymní než dotazník a tím se respondent bude dostávat do situace, kdy by o některých záležitostech raději nemluvil.

3. Pracovní poměr a pracovní doba

3.1 Pracovní právo – vznik a vývoj

Vznik a vývoj zákonodárství o práci byl podmíněn a umocněn nejen rozvojem takzvaných pracovních vztahů a potřebou regulovat je právem, ale také postupným formováním moderního právního systému. I když vývoj tohoto zákonodárství je spojován především s rozvojem kapitalismu, můžeme se s určitou úpravou výkonu práce setkat podstatně dříve, a to již ve starověkém Římě a ve středověku, zejména v horním právu, v čeledních řádech a cechovních předpisech¹.

Na území dnešní České republiky vznikl první významný dokument mezi lety 1300 (počátek ražby pražských grošů) – 1305 (smrt Václava II) a nazýval se Horní zákon Václava II. Tento zákon především upravoval podmínky pro těžbu a zpracování stříbra hlavně v Kutné Hoře, obsahoval také první protikoaliční předpisy zakazující horníkům, kteří pracovali v podzemí, a kovářům, kteří pracovali na povrchu, samostatně se organizovat ve spolcích. Výrazně zasáhl do oblasti bezpečnosti, kdy na svou dobu obsahoval neobyčejně pokroková pravidla směřující k zajištění bezpečnosti práce v dolech stanovením např. technických parametrů pro důlní pracoviště z hlediska odvodňování, větrání a osvětlení, zároveň zohledňoval specifika pracovišť pod zemí a na povrchu².

Značnou pozornost věnoval pracovní době a jejímu rozvržení, kdy pracovní doba byla rozdělena během 24 hodin do čtyř směn nazývaných šichta. Tehdy trvala každá směna 6 hodin a bylo výslovně zakázáno pracovat dvě směny po sobě. Pracovní týden byl pětidenní a k výkonu práce nedocházelo v neděli, ve svátek a v církví stanovených dnech odpočinku, které do jisté míry nahrazovaly dovolenou³.

Pracovní smlouvy byly omezeny na větší města a byly uzavírány jako smlouvy čelední, tovaryšské a učednické, které fungovaly podobně jako smlouvy na dobu určitou, přičemž byly uzavírány mezi vrchností a čeledí.

Uzavření této pracovní smlouvy bylo potvrzeno poskytnutím závdavku⁴ čeledínovi, děvečce nebo služce a odměna za vykonanou práci se neposkytovala v průběhu sjednaného

¹ BĚLINA, Miroslav. A KOL. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, s. 27

² Tamtéž.

³ KOMENDOVÁ, Jana. Veřejnoprávní zásahy státu do právních vztahů vznikajících při výkonu závislé práce, 2012, s. 30

⁴ drobný dar či symbolická splátka, v případném soudním sporu mohl sloužit jako důkaz o uzavření smlouvy. V českém právu je závdavek upraven v § 1808 a 1809 občanského zákoníku jako forma potvrzení uzavření smlouvy a zároveň je jím poskytována jistota, že dluh bude splněn. Odevzdán ale musí být nejpozději při uzavření smlouvy.

období, kdy čeled' většinou pracovala pouze za stravu, oděv a ubytování, ale až po jeho skončení.

Ke stanovení přesnějších pravidel pro uzavírání čeledních smluv sloužily čelední řády, jejichž plnění mohlo být na čeledínech trestně vymáháno. Zhruba od poloviny 17. století, začaly být vydávány robotní patenty, které rámcově upravovaly pracovní vztahy na českých panstvích.

V období feudalismu sice došlo k některým právním úpravám pracovních vztahů, ale důležité je si uvědomit, že právní úprava byla ovlivňována a především limitována existencí nevolnictví⁵. V souvislosti s jeho zrušením v roce 1781, došlo v zákonodárství o práci k výrazné změně. Začal se rozvíjet kapitalistický způsob a zaměstnávané osoby již nebyly poddané, ale svobodné. Stát v té době do stanovení podmínek námezdních pracovních sil v podstatě spíše nezasahoval⁶.

Rok 1811 přinesl první obecnější úpravu moderních pracovních vztahů zákonem č. 946/1811 Sb., z.s., Obecným občanským zákoníkem rakouským, který tohoto roku začal platit. I když tento kodex vycházel z principu smluvní svobody, zaměstnanec měl nerovnoprávnou pozici a byl existenčně závislý na svém zaměstnavateli⁷.

Výše uvedená tzv. námezdní smlouva byla roku 1916 novelizována a došlo k jejímu rozštěpení na dva smluvní typy. Smlouvu služební a smlouvu o dílo. Smlouvou služební se někdo zavázal, že bude jinému po určitý čas konat službu a službou o dílo se rozumělo zhotovení díla za úplatu. Významnou změnou bylo vyměření platu podle měsíců a splatnost musela nastat vždy na konci tohoto období.

Postupným vydáním čeledních řádů byly stanoveny práva a povinnosti jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Například zaměstnavatelé měli právo zaměstnance tělesně trestat a při jeho odchodu mohli prohledat jeho věci. Do čeledních knížek bylo zapisováno hodnocení jejich práce.

Předpisy směřující k ochraně zaměstnaných dětí a zavedení nedělního klidu byly vydávány již za vlády Josefa II. Zákonodárstvím továrním, jak bylo někdy nazýváno, byly položeny základy ochranného zákonodárství⁷.

Koncem 19. století docházelo v zákonodárství k dílčím změnám, které se dotýkaly zejména oblasti úpravy pracovní doby dětí, hrazení pobytů v nemocnici po úrazu a nemoci.

⁵ BĚLINA, Miroslav. A KOL. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, s. 28

⁶ BĚLINA, Miroslav. A KOL. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, s. 29

⁷ BĚLINA, Miroslav. A KOL. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, s. 30

Horním zákonem byl v podstatě položen základ nemocenského a důchodového pojištění dělníků. Tento ukládal majitelům dolů zřídit samostatné bratrské pokladny pro podporu svých dělníků.

Zákonem č. 117/1883 ř. z., o zřizování dozorců živnostenských, ve znění pozdějších předpisů, byla vytvořena zvláštní inspekce, dohlížející na dodržování zákonných předpisů ochrany života a zdraví dělníků především v průběhu pracovní doby.⁸ Pozdější novela živnostenského řádu zakázala práci dětí v řemeslných podnicích a továrnách, stanovila ochranu výplaty mzdy, dále stanovila nejdelší jedenáctihodinovou pracovní dobu v továrnách. Teprve v roce 1918 po vzniku Československa, došlo k zakotvení osmihodinové pracovní doby.

Později, na počátku 20. století byly zákonem č. 57/1903 z. z., o zprostředkování práce, zřízeny tzv. zprostředkovatelný práce, které měly poskytnout nezaměstnaným ubytování, stravu a bezplatné zprostředkování prací a služeb, které byly zřizovány na základě rozhodnutí okresních orgánů.

Proces konstituce státní služby byl završen v roce 1914 vydáním zákona č. 15/1914 ř. z., o služebním poměru státních úředníků a státních zřízenců, tzv. služební pragmatika⁹.

Období let 1918 až 1945 se stejně jako v době předcházející rozpadá do dvou základních skupin norem, které na sebe historicky navazují a vzájemně se prolínají. Jedná se o právní normy práva soukromého a práva veřejného. Nemalý vliv na vývoj pracovního zákonodárství měla v roce 1929 hospodářská krize, která nabyla katastrofálních rozměrů. Nástup nacismu roku 1933 pracovní zákonodárství v té době výrazně oslabil. V letech nacistické okupace byla do pracovního zákonodárství vnesena i nacistická opatření, kterými byla nucená práce, diskriminace v zaměstnání spojená s likvidováním některých skupin obyvatelstva, jako byli komunisté a Židé. Také sociální fondy byly zcela vydrancovány¹⁰.

Po osvobození nastaly v pracovním zákonodárství jisté významné změny. Bylo vydáno několik důležitých zákonů, jako dekret o závodních a podnikových radách, zákon o jednotné odborové organizaci, zákon o dovolené na zotavenou, zákon o úpravě pracovní doby v hornictví, v pekárnách aj. Pracovní právo tvořilo koncem 50. let roztříštěný a velmi těžko přehledný komplex právních norem. V roce 1960 bylo rozhodnuto o přípravě zákoníku práce¹¹. V roce 1965 byl vydán Zákoník práce, jehož účinnost byla od 1.1.1966 a návrh

⁸ SCHELLE, Karel a Jaromír TAUCHEN. Pracovní kodexy. 1. vydání. Ostrava: Key Publishing, 2010, s. 8

⁹ BĚLINA, Miroslav. A KOL. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, s. 31

¹⁰ BĚLINA, Miroslav. A KOL. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, s. 33

¹¹ Tamtéž

připravila tehdejší Ústřední rada odborů. Typickými rysy této právní normy byla jednotnost, komplexnost, kogentnost¹², osamostatnění¹³.

Zásadní změnou pracovního zákonodárství po roce 1989 bylo bezesporu umožnění zaměstnávání občanů fyzickými osobami v rámci soukromého podnikání. Koncem roku 1950 téměř všechny živnosti zanikly a československý právní řád do této doby soukromé podnikání vylučoval. Vydáním dvou zákonů byly odstraněny rozdíly mezi podnikáním fyzických a právnických osob. Jednalo se o zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů a zákon č. 103/1990 Sb., zákon, kterým se mění a doplňuje hospodářský zákoník. Také zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce byl od roku 1991 stále měněn a doplňován, stejně jako další zákony náležící mezi právní předpisy¹⁴.

Přes řadu novel nebylo možné zákoník práce více přizpůsobit současným společenským a ekonomickým podmínkám, a proto bylo rozhodnuto připravit nový zákoník práce, který by vycházel ze stejných základů jako pracovní právní úpravy v členských státech Evropské unie. Postupným přebudováním právní úpravy založené na tržních zásadách, bylo nutno dospět k prosazení zásady, co není zakázáno, je dovoleno. Do té doby nebylo české pracovní právo flexibilní a zákoník práce obsahoval velké množství kogentních ustanovení, která neumožňovala náležitou smluvní volnost účastníků pracovních vztahů¹⁵.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, (dále jen „zákoník práce“) byl projednáván v Parlamentu ČR, který ale projednával v tomto období i návrhy několika dalších zákonů. Tyto zasahovaly rovněž do problematiky upravované zákoníkem práce, proto některé schváleny byly, jiné ne, nebo se jejich projednávání opozdilo. Protože šlo o konec volebního období, již nedošlo k dokončení jejich přijetí. V důsledku toho zákoník práce nebyl s některými jinými zákony vůbec provázán, proto byl po svém přijetí mnohokrát novelizován. Cílem nového zákoníku bylo zejména naplnění základního principu, každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá¹⁶.

¹² Nepřipouští se odchýlný projev vůle či chování subjektů právního vztahu od pravidla chování stanoveného v dispozici normy. Subjektům stanovují práva a povinnosti, a to podmíněně či nepodmíněně.

¹³ BĚLINA, Miroslav. A KOL. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, s. 36

¹⁴ BĚLINA, Miroslav. A KOL. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, s. 40

¹⁵ BĚLINA, Miroslav. A KOL. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, s. 41

¹⁶ Tamtéž

3.2 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr je přesně daný smluvní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jeho předmětem je pracovní činnost, kterou se zaměstnanec zavazuje za mzdu nebo plat, vykonávat pro svého zaměstnavatele. Pracovní poměr se sjednává podle platných právních norem, které v České republice stanovuje zákoník práce, který mj. stanoví, že musí být vždy uzavřen písemnou formou. Může být uzavřen jak na dobu neurčitou, kdy vzniká trvalý pracovní poměr, tak na dobu určitou, po jejímž uplynutí skončí, avšak vždy musí být uzavřen písemnou formou.

Zákoník práce jasně vymezuje základní pravidla pro výběr zaměstnanců, kteří se ucházejí o konkrétní zaměstnání. Dále vymezuje postup zaměstnavatele při obsazování daného pracovního místa. Výběr osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je výhradně v působnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel, v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru, smí požadovat od osoby, která se u něj uchází o práci jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy¹⁷. Před uzavřením každé pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit uchazeče s právy a povinnostmi, které by pro něho z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vyplynuly. Dále je povinen informovat o pracovních a mzdových podmínkách, za kterých má práci konat, seznámit jej s povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru¹⁸.

3.2.1 Náležitosti pracovní smlouvy a obsah pracovního poměru

Zákoník práce nestanovuje, jakou psanou podobu musí pracovní smlouva mít, je však nezbytné, aby byla sepsána písemně a obsahovala náležitosti ohledně druhu práce, který se zpravidla vyžaduje bližším popisem pro jednotlivé zaměstnance a je nazýván náplní práce.

Dále obsahovala popis místa nebo míst, ve kterých má být práce vykonávána a sjednání dne nástupu do práce, které je velmi významné proto, že tímto dnem vzniká pracovní poměr. Od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Zaměstnavatel může navíc od pracovní smlouvy odstoupit, jestliže zaměstnanec

¹⁷ § 30 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁸ § 31 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

nenastoupil ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci a nebo se zaměstnavatel o této překážce do týdne nedověděl.

Každá smluvní strana musí obdržet po jednom vyhotovení pracovní smlouvy¹⁹. V případech stanovených zvláštním právním předpisem je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se zaměstnanec, ještě před uzavřením pracovní smlouvy podrobil vstupní lékařské prohlídce²⁰.

Pracovní poměr vzniká na základě uzavření smlouvy dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, i když zaměstnanec ve sjednaný den do práce nenastoupí.

Pokud pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je o nich zaměstnavatel povinen zaměstnance informovat. Tuto povinnost ukládá zaměstnavateli zákoník práce. Informace musí obsahovat název a sídlo zaměstnavatele, pokud jde o právnickou osobu, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, jedná-li se o osobu fyzickou; bližší označení druhu a místa výkonu práce; nezbytný údaj o délce dovolené případné uvedení způsobu určování dovolené; údaj o výpovědních dobách; údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení; údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, také splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu; údaj o kolektivních smlouvách.

Povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru se nevztahuje na pracovní poměr na dobu kratší než 1 měsíc.

Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které musí při své práci výhradně dodržovat. Dále musí být zaměstnanec také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy zaměstnavatele²¹.

3.2.2 Pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou

Jestliže nebyla v pracovní smlouvě výslovně sjednána doba trvání pracovního poměru, platí, že byl uzavřen na dobu neurčitou.

Pokud byla v pracovní smlouvě doba trvání pracovního poměru přesně určena, nesmí mezi týmiž smluvními stranami přesáhnout 3 roky ode dne vzniku prvního pracovního

¹⁹ § 34 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁰ § 32 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²¹ § 37 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

poměru a může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje stejně tak i jeho prodloužení. Pokud však jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle výše uvedených pravidel za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví bližší vymezení těchto důvodů; pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou; okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat a dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem organizace jen v případě, pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace.

Pokud zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s těmito ustanoveními zákoníku práce a zaměstnanec oznámí zaměstnavateli před uplynutím sjednané doby písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí tedy, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky pracovního poměru na dobu určitou, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby²².

3.2.3 Zkušební doba

Zaměstnavatel může písemně sjednat zkušební dobu pracovního poměru a obvykle tak činí již přímo zakomponováním do pracovní smlouvy. Smyslem zkušební doby je, aby zaměstnavatel měl možnost posoudit, zda se pracovník na danou pozici hodí a jaké má pro ni potřebné předpoklady. Současně má zaměstnanec příležitost rozhodnout se, zda v zaměstnání setrvá a zda mu náplň práce a dané pracovní podmínky vyhovují. Během zkušební doby může kdykoliv rozvázat pracovní poměr kterákoli ze smluvních stran pracovního vztahu.

Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce anebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Jestliže je zkušební doba sjednána, pak nesmí být delší než 3 po sobě jdoucí měsíce ode dne vzniku pracovního poměru a 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku

²² § 37 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

pracovního poměru u vedoucího zaměstnance. Důležitou podmínkou je, že zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. Zkušební doba nesmí být také dodatečně prodlužována, prodlužuje se hlavně o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu doby zkušební a dále o dobu celodenní dovolené²³.

3.2.4 Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti

Mimo pracovní poměr lze uzavřít ještě dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr by měly být výjimečnými pracovněprávními vztahy a z toho důvodu, mají zvláštní právní úpravu. Uzavření dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti musí být provedeno písemně a jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel musí předat zaměstnanci.

Rozsah práce, na kterou lze uzavřít dohodu o provedení práce je do jisté míry omezen a nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do tohoto rozsahu se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá. S novelou zákoníku práce v roce 2012 se také změnila některá pravidla pro výkon práce na dohodu o provedení práce.

V případě, že započitatelný příjem z této dohody práce přesáhne částku 10.000 Kč měsíčně, je pracovník povinen účastnit se na zdravotním, nemocenském a důchodovém pojištění, a to v měsíci, v němž jeho odměna tuto částku přesáhla²⁴.

Také dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít i tehdy, když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin, není ale možné na jejím základě vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti sjednána, nejdéle však za období 52 týdnů.

V této dohodě musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se tato dohoda uzavírá. Není-li sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou smluvních stran ke sjednanému dni. Jednostranně může

²³ § 35 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

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

být zrušena z jakéhokoliv důvodu, anebo i bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou. Tato začíná platit dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné také okamžitě zrušit pracovní poměr.

Na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru dle zákoníku práce, vyjma převedení na jinou práci a přeložení, dočasného přidělení, odstupného, překážek v práci na straně zaměstnance, dovolené, skončení pracovního poměru, odměňování (s výjimkou minimální mzdy), cestovních náhrad a pracovní doby a doby odpočinku, výkon práce však v žádném případě nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích²⁵.

3.3 Změny pracovního poměru

Změnit obsah sjednaného pracovního poměru je možné jen tehdy, pokud se smluvní strany dohodnou, přičemž tuto změnu je nutné provést písemně. Konat práce jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen pouze v případech uvedených v zákoníku práce²⁶.

3.3.1 Převedení zaměstnance na jinou práci

Zaměstnavatel má ze zákona povinnost převést zaměstnance na jinou práci v případech uvedených v § 41 odst. 1 zákoníku práce. V odstavci 2 pak jsou uvedeny případy, kdy je zaměstnavatel oprávněn převést zaměstnance na jinou práci. Pokud dojde k převedení zaměstnance na jinou práci je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná jak vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, tak i schopnostem a pokud možno i k jeho dosažené kvalifikaci. Zaměstnavatel je povinen předem projednat se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat. Jestliže převedením zaměstnance dochází ke změně pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen vydat mu písemné potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a délce jejího trvání²⁷.

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

²⁶ § 40 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁷ § 41 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

3.3.2 Pracovní cesta

Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce, k plnění svých povinností. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu, ale jen na základě dohody s ním²⁸.

3.3.3 Přeložení

Přeložení zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, čili změna místa výkonu práce, je možné pouze se souhlasem zaměstnance avšak v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba. Veškeré pracovní úkoly přeloženému zaměstnanci ukládá, organizuje jeho práci, řídí, kontroluje a jasné pokyny mu k tomu účelu dává příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky, na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen²⁹.

3.3.4 Dočasné přidělení

Tímto ustanovením dochází k dočasnému přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Zaměstnavatel s tímto zaměstnancem smí uzavřít dohodu nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Za dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata. Také tato dohoda musí být uzavřena písemně a musí v ní být uveden název zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jeho jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, k níž se zaměstnanec dočasně přiděluje. Dále je uveden den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. V dohodě může být sjednáno pravidelné pracoviště pro účely výplat cestovních náhrad. Pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec na dočasnou dobu přidělen³⁰.

²⁸ § 42 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁹ § 43 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁰ § 43a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

3.4 Ukončení pracovního poměru

Zánik pracovního poměru jeho rozvázáním představuje téměř v každém případě vážný zásah do života zaměstnance, ale i zaměstnavatele. Zaměstnancům i zaměstnavatelům se podle ustanovení §48 zákoníku práce, nabízejí následující čtyři možnosti rozvázání pracovního poměru, a to dohoda, výpověď, okamžité zrušení a zrušení ve zkušební době.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranné právní jednání a k jeho uzavření, je třeba souhlasu obou stran, tedy jak zaměstnavatele, tak zaměstnance. Dokument musí být v písemné podobě a důvod výpovědi na něm nemusí být uveden. Uvádí se jedině v případě, že to vyžaduje zaměstnanec. Pracovní poměr končí smluveným datem³¹.

Na rozdíl od dohody, která je dvoustranným právním jednáním, výpověď je pouze jednostranným právním jednáním. Výpověď musí být vždy písemně doručena druhému účastníkovi, jinak se k ní nepřihlíží. Na rozdíl od dohody končí v tomto případě pracovní poměr uplynutím výpovědní lhůty. Ta začíná první den následujícího kalendářního měsíce po doručení výpovědi.

Zaměstnanec může dát výpověď bez udání důvodu, naopak zaměstnavatel musí uvést jednoznačně a přesně důvod tak, aby nemohl být zaměnitelný s jiným důvodem.

Zákoník práce uvádí důvodů celkem šest, přičemž k prvním třem náleží výpovědní lhůta dlouhá tři měsíce a k ostatním pouze měsíce dva. Zaměstnavatel nebo jeho část se ruší; zaměstnavatel nebo jeho část mění své sídlo; pracovník se stal nadbytečným kvůli organizačním změnám. K těmto důvodům patří změny pracovních úkolů, technického vybavení, nebo také snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce. Další důvody výpovědi jsou takové, kdy zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k vykonávání dané práce, například kvůli vážné nemoci z povolání. Dále zaměstnanec nesplňuje předpoklady pro řádný výkon své práce a v posledních 12 měsících byl navíc písemně nadřízeným vyzván k odstranění těchto nedostatků a přesto nedošlo k žádné pozitivní změně. Posledním důvodem je zaměstnancovo soustavné porušování pracovní kázně a v posledních 6 měsících na to byl písemně upozorněn. Výpověď může být také případně (se souhlasem obou stran) písemně odvolána³².

³¹ § 49 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³² § 52 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Okamžité zrušení je dalším možným způsobem rozvázání pracovního poměru a jedná se o zcela výjimečný způsob rozvázání pracovního poměru. I v tomto případě ale musí být splněny zvláštní podmínky. Ty se navíc odlišují podle toho, která strana chce pracovní vztah ukončit. Zaměstnavatel tedy může dát okamžitou výpověď v následujících případech. Jedná-li se o hrubé porušení pracovní kázně ze strany zaměstnance; pracovník byl odsouzen pro úmyslný trestný čin nepodmíněně k odnětí svobody na více než 1 rok; zaměstnanec byl odsouzen k nepodmíněnému odnětí svobody minimálně na 6 měsíců. A to navíc pro úmyslný trestný čin spáchaný v přímé souvislosti s plněním svých pracovních úkolů³³.

Zaměstnanec může dát okamžitou výpověď naopak v těchto případech. Nedostal-li mzdu nebo její náhradu do 15 dní od data splatnosti; pokud ztratil zdravotní způsobilost k vykonávání dané práce, které je nutné doložit lékařským potvrzením a zaměstnavatel nenašel do 15 dní od oznámení zaměstnanci jinou vhodnou pracovní pozici³⁴.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je možné ukončit jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance bez udání důvodů. Výpověď by tímto zrušením pracovního poměru měla být sepsána a oznámena alespoň tři dny předem³⁵.

Pracovní poměr automaticky zaniká uplynutím dohodnuté doby v případě smlouvy na dobu určitou tím, že k jejímu prodloužení nedojde. A na posledním místě smrtí zaměstnance.

Výpověď nemohou dostat zaměstnanci v tzv. ochranné době. Zákoník práce tímto způsobem chrání pracovníky, na které se vztahuje některý z následujících případů. Zaměstnanec je dočasně neschopný práce z důvodu nemoci nebo úrazu, které si však nezpůsobil úmyslně nebo v opilosti; zaměstnanec pro práci v noci byl uznán dočasně nezpůsobilým pro noční práci; těhotenství nebo mateřská a rodičovská dovolená; dlouhodobé uvolnění pro výkon veřejné funkce; dále doba od podání návrhu na ústavní péči nebo od povolení lázeňského léčení až do jejich ukončení; při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení³⁶.

³³ § 55 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁴ § 56 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁵ § 66 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁶ § 60 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Každá z uvedených možností ukončení pracovního poměru je vhodná pro jiný důvod rozvázání pracovního vztahu a nese s sebou různé výhody či nevýhody. Například výpověď je díky své několikaměsíční výpovědní lhůtě výhodná především pro zaměstnance, kteří nemají

3.5 Pracovní doba

Pracovní doba je doba, v níž zaměstnanec je povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci. V pracovní době se realizuje obsah pracovněprávního vztahu, protože práva a povinnosti smluvních stran se uskutečňují zásadně v pracovní době. V pracovní době je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práci podle pracovní smlouvy a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

Pracovní doba je nejenom faktický výkon práce, ale i doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynu zaměstnavatele.

Právní úprava pracovní doby bezprostředně souvisí s úpravou doby odpočinku, která je zákoníkem práce definována negativním vymezením jako doba, která není pracovní dobou. Právní úprava garantuje délku doby odpočinku především omezením délky pracovní doby, a to zákoníkem práce nebo kolektivními smlouvami. Právní úprava při stanovení délky pracovní doby vychází z několika úmluv a směrnic, které shodně stanoví maximální předepsanou délku týdenní pracovní doby na 48 hodin včetně práce přesčas³⁷.

Právní úprava pracovní doby spočívá v následujících náležitostech:

1. délka pracovní doby
2. práce přesčas
3. noční práce
4. pracovní pohotovost

Právní úprava pracovní doby, a to jak její délky, tak i rozvrhování, vychází z úpravy v jednom pracovním poměru. Zaměstnavatel není oprávněn ani povinen zjišťovat, zda a v jakém rozsahu zaměstnanec případně současně koná práci pro jiného zaměstnavatele v jiném pracovněprávním vztahu – jediná výjimka je u mladistvých do 18 let.

Rozvržení pracovní doby stanoví zaměstnavatel podle konkrétních podmínek a nemusí se vztahovat stejně na všechny zaměstnance nebo provozy u zaměstnavatele. Zaměstnanec je

³⁷ BĚLINA, Miroslav. A KOL. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, s. 260

povinen pracovat ve směnách, které jsou mu zaměstnavatelem rozvržením pracovní doby určeny.

Zaměstnavatel musí evidovat u každého jednotlivého zaměstnance s vyznačením začátku a konce odpracovanou směnu, včetně odpracované práce přesčas, pracovní pohotovosti a noční práce.

Délka pracovní doby je upravena jako týdenní a je omezena na 40 hodin týdně. Zákoník práce omezuje délku směny, a to na 9 hodin při rovnoměrném rozvržení pracovní doby a na 12 hodin při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Pro některé zaměstnance je stanovena zkrácená pracovní doba. Zaměstnanec a zaměstnavatel si mohou také dohodnout na individuálním zkrácení pracovní doby, čili částečný úvazek.

Pracovní doba se rozvrhuje v pracovních režimech na jednosměnné, dvousměnné, třísměnné nebo nepřetržité. Rozvržením pracovní doby rozumíme rozhodnutí zaměstnavatele o to, jestli bude pracovní doby rozvržena rovnoměrně nebo nerovnoměrně, jaký bude pracovní režim, tedy od kdy do kdy bude určen počátek a konec pracovních směn.

Zaměstnavatel určuje, jaký bude nepřetržitý odpočinek mezi směnami a v týdnu a délka přestávek v práci. Rovnoměrným rozvržením pracovních směn se rozumí takové rozvržení, kdy je délka pracovní doby v jednotlivých týdnech stejná. Nerovnoměrné rozvržení znamená, že délka pracovní doby není rozvržena rovnoměrně na jednotlivé týdny. V rámci příslušného období (26 týdnů, při existenci odborové organizace u zaměstnavatele maximálně 52 týdnů) se potom průměrná pracovní doba musí rovnat stanovené týdenní pracovní době. Zaměstnavatel může v zájmu lepšího využívání pracovní doby zvolit rozvržení pracovní doby pružnou pracovní dobu, tu lze použít jak při rovnoměrném tak nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Zaměstnavatel určí úsek volitelné pracovní doby, kdy zaměstnanec si sám volí počátek a konec pracovní doby a do tohoto úseku je vložen úsek základní pracovní doby, ve kterém je zaměstnanec povinen být na svém pracovišti.

Pracovní pohotovost je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele. Zaměstnanec v době pracovní pohotovosti práci nekoná, je však připraven ji konat, dojde-li k naléhavé potřebě. Není povinen pracovní pohotovost konat, může se však na výkonu pracovní pohotovosti se zaměstnavatelem dohodnout. Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci

požadovat, jen jestliže se na tom se zaměstnancem dohodne a současně sjedná rozsah konané pracovní pohotovosti. Dohoda může obsahovat i další podmínky, za kterých bude pracovní pohotovost vykovávána, v jakém termínu dopředu bude zaměstnavatelem určována, apod.

Rozsah pracovní pohotovosti v jiném dohodnutém místě omezen není, záleží proto výhradně na dohodě se zaměstnancem.

Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. Pokud bude současně splněna podmínka, že výkon práce v rámci pracovní pohotovosti je nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby, jde o práci přesčas a zahrnuje se do limitů práce přesčas. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává, protože se nejedná o pracovní dobu. Zaměstnanci přísluší za tuto dobu odměna, která není mzdou ani platem. Doba strávená výkonem pracovní pohotovosti se však započítává do dohodnutých limitů konané pracovní pohotovosti³⁸.

Za noční práci je práce konaná v noční době mezi 22. – 6. hodinou. Zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, který během noční doby odpracuje nejméně tři hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období nejdéle 26 týdnů. Právní úprava umožňuje práci v noci bez rozlišení pohlaví. Je-li konána v uvedené době, ale v nižším rozsahu než tři hodiny v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, jde sice o noční práci, avšak na zaměstnance se nevztahují dále uváděné podmínky jejího výkonu.

Podmínky výkonu práce v noci:

- a) pracovní doba nesmí překročit osm hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích (výjimečně tedy v období 26 týdnů)
- b) před zařazením na noční práci je zaměstnavatel povinen zajistit vyšetření lékařem a pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně bez žádosti zaměstnance
- c) na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen zajistit vyšetření během zařazení na noční práci z důvodu zdravotních poruch vyvolaných výkonem noční práce
- d) náklady spojené s takto poskytnutou zdravotní péčí hradí zaměstnavatel
- e) povinnosti zaměstnavatele týkající se BOZP, tedy poskytování sociálních služeb, vybavení pracoviště pro poskytnutí první pomoci, včetně prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc

³⁸ BĚLINA, Miroslav. A KOL. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, s. 269

f) mladiství zaměstnanci do 18 let, mají zákaz práce v noci. Výjimka platí pro starší 16 let, kteří mohou konat noční práce nepřesahující jednu hodinu, jestliže je to potřeba pro jejich výchovu k povolání, a to pouze pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled nezbytný.

4. Práce přesčas

Práce přesčas je také pracovní dobou, v níž se realizují práva a povinnosti smluvních stran uzavřeného pracovního poměru. Vzhledem k ochraně zaměstnance je zajištěno jisté zákonné omezení, které maximalizuje možný rozsah konané práce přesčas a stanovuje podmínky, za nichž je možné práci přesčas nařídit nebo dohodnout, a to včetně jejího rozsahu. Právní úprava přesčasové práce tak svými omezujícími ustanoveními zajišťuje, a to i proti vůli smluvních stran, aby výkon práce byl realizován pouze v rozsahu (délce), který právní úprava připouští, a nikoliv v té, kterou by smluvní strany považovaly za potřebnou či přiměřenou.³⁹

4.1 Vymezení obecného pojmu práce přesčas

Pozitivní vymezení definuje práci přesčas jako práci konanou zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konanou mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Negativní vymezení práce přesčas – prací přesčas není, napracovává-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.⁴⁰

Prací přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Prací přesčas není, napracovává-li

³⁹ BĚLINA, Miroslav. A KOL. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C.H.Beck,2014, s. 270

⁴⁰ BĚLINA, Miroslav. A KOL. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C.H.Beck,2014, s. 270

zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.⁴¹

4.2 Rozsah práce přesčas

Práci přesčas lze konat jen výjimečně a pouze do stanovených týdenních a ročních limitů. Týdenní limit je 8 hodin u jednoho zaměstnance. Roční limit je stanoven na 150 hodin u jednoho zaměstnance v kalendářním roce, tj. v období od 1.1. až 31.12. Nad stanovené limity není zaměstnanec povinen práci přesčas konat.

Zákoník práce stanovuje: „*práci přesčas je možné konat jen výjimečně a práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 i na dny pracovního klidu.*“⁴²

Toto ustanovení vychází z právní úpravy pracovní doby, tedy ze zákonem stanovené týdenní pracovní doby a dále z toho, že se jedná o práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu.

Uvedené limity pro nařízenou práci přesčas jsou 150 hodin v kalendářním roce a 8 hodin v jednotlivých týdnech. Je možné jej klasifikovat jako ustanovení ukládající zaměstnavateli povinnost a z jeho povahy vyplývá, že se od něj nelze odchýlit.

Je to podstatné a důležité si uvědomit pro přístup k jednotlivým ustanovením nového zákoníku práce, který je koncipován na bázi principu „*co není zakázáno, je dovoleno*“.⁴³

Rozsah 150 hodin nařízené práce přesčas zaměstnavatelem za rok je tedy nepřekročitelný právě tak, jako 8 hodin nařízené práce přesčas za kalendářní týden.

4.2.1 Nařízená práce přesčas

V rámci stanoveného týdenního a ročního limitu lze zaměstnanci nařídit práci přesčas a zaměstnanec je povinen práci přesčas konat. Práce přesčas může být nařizována před počátkem pracovní doby nebo po skončení pracovní doby. Vždy však v době odpočinku zaměstnance.

⁴¹ HOLÁSEK, Havel. Zákoník práce. Ostrava: Sagit, a. s., 2011. ÚZ, 27776981, s. 26

⁴² § 93 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴³ § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Jak bylo již uvedeno výše, může zaměstnavatel zaměstnanci práci přesčas nařídit jen z vážných provozních důvodů, i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami.

4.2.2 Dohodnutá práce přesčas

Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad stanovený rozsah (jedná se o nařízenou práci přesčas, která nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce) a to pouze na základě dohody se zaměstnancem. Zákoník práce nestanovuje, neurčuje formu tohoto souhlasu, zda musí být ústní nebo písemná. Z praktického hlediska a z hlediska předcházení možných pracovněprávních sporů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je jednoznačnější písemná dohoda, ve které zaměstnanec odsouhlasí výkon práce přesčas nad uvedené limity. Pro dodržení podmínek stanovených zákonem je nutné, aby zaměstnavatel v evidenci práce přesčas vedl odděleně práci přesčas nařízenou zaměstnavatelem, práci přesčas ke které dal souhlas zaměstnanec a celkovou práci přesčas.

Nabízí se úvaha, že zaměstnavatel by měl nejprve vyčerpat možnost nařízené práce přesčas zaměstnavatelem a následně čerpat případnou práci přesčas, ke které dal souhlas zaměstnanec. Pokud se ale zaměstnavatel ocitne ve vážné situaci, zejména z provozních důvodů, kdy potřebuje v určitém týdnu větší rozsah práce přesčas než 8 hodin, pak je čerpána práce přesčas, ke které dal souhlas zaměstnanec. Zaměstnavatel by měl tedy sjednat práci přesčas odsouhlasenou zaměstnancem (nad stanovené limity) na začátku vyrovnávacího období. Z toho nevyplývá, že dohodnutá práce přesčas nad stanovené limity, musí být ve vyrovnávacím období vyčerpána.

4.2.3 Zákaz práce přesčas

Zákoník práce zakazuje u některých zaměstnanců práci přesčas nařizovat. Práci přesčas nesmí zaměstnavatel zaměstnat zaměstnance mladistvého, tj. do 18 let. Jedná se o absolutní zákaz, mladistvý zaměstnanec nesmí práci přesčas konat, ani kdyby s tím souhlasil. Zaměstnavatel proto nesmí práci přesčas v tomto případě nejen nařídit, ale ani se na jejím výkonu s mladistvým dohodnout. Absolutní zákaz výkonu práce přesčas se vztahuje i na těhotné zaměstnankyně, i u nich se zákaz vztahuje jak na nařízenou, tak i na dohodnutou práci přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než jeden rok, nemůže být práce přesčas nařízena, v dohodě s nimi ji však konat mohou.

4.3 Práce přesčas při kratší pracovní době

Kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v zákoníku práce, může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.⁴⁴

Při sjednané kratší pracovní době se může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout, že zaměstnanec vykoná práci nad dohodnutou kratší pracovní dobu. Ve smyslu uvedené zákonné definice práce přesčas, se však nebude jednat o práci přesčas až do doby, kdy bude naplněna stanovená, u zaměstnavatele uplatňovaná, týdenní pracovní doba. Teprve poté se může jednat o práci přesčas, avšak nikoliv o práci přesčas nařízenou zaměstnavatelem, nýbrž o práci přesčas, na které se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodl. Důvodem, proč zákoník práce stanoví, že u zaměstnanců s kratší pracovní dobou je práci přesčas až práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu, je dodržení principu rovnosti v pracovních podmínkách vyplývajících z pracovně-právních vztahů. Jinak by totiž např. zaměstnanci se sjednanou kratší pracovní dobou (kupř. 25 hodin týdně) náleželo mzdové či platové zvýhodnění - příplatek (resp. náhradní volno) již za 26. hodinu práce, zatímco u zaměstnance pracujícího na stanovenou týdenní pracovní dobu (40 hodin týdně) 26. hodina, ani další hodina práce, takto zvýhodněna nebude; mzdové resp. platové zvýhodnění (nebo náhradní volno) mu náleží až od 41. hodiny práce.⁴⁵

4.4 Práce přesčas při pružné pracovní době

Práce přesčas při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby se zjišťuje vždy jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu. O práci přesčas při pružné pracovní době nejde, jestliže zaměstnanec konal práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu, kterou mu zaměstnavatel jako práci přesčas nenařídil ani k ní nedal souhlas.

Pružné rozvržení pracovní doby je nově definováno jako rozvrh a zahrnuje časové úseky základní i volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje výhradně

⁴⁴ HOLÁSEK, Havel. Zákoník práce. Ostrava: Sagit, a. s., 2011. ÚZ, 27776981, s. 26

⁴⁵ FETTER, Richard W. Základní pravidla nařízení nebo dohodnutí práce přesčas a jejích limitů, 2011, s. 19

zaměstnavatel. Pokud mluvíme o základní pracovní době, pak zaměstnanec musí být na pracovišti a vykonávat práci. Naopak v případě pracovní doby volitelné, si zaměstnanec volí sám začátek a konec pracovní doby, která však nesmí svou délkou přesáhnout 12 hodin.

Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však se jedná o 26 týdnů po sobě jdoucích.

Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatňuje při pracovních cestách zaměstnance, také při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek i konec je pevně stanoven, a nebo pokud jejímu uplatnění brání provozní důvody. Dále v době důležitých osobních překážek v práci, kvůli kterým zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce nebo dávky podle vydaných předpisů o nemocenském pojištění, a v dalších případech určených zaměstnavatelem.

Práce přesčas při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby se posuzuje vždy jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a zároveň nad stanovenou základní pracovní dobu.

4.5 Práce přesčas při kontu pracovní doby

Kontem pracovní doby rozumíme rozvržení pracovní doby takové, které smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u takového zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.

Pokud je konto pracovní doby uplatněno, nesmí vyrovnávací období přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Pouze kolektivní smlouva může toto vyrovnávací období vymezit, nejvýše však na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Pokud toto bude sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v dané kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.

Pokud by došlo k uplatnění konta pracovní doby, pak je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance. Tedy na účtu pracovní doby zaměstnance by se vykazovala stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě i kratší pracovní doba, dále rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny a dále odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.

Pokud se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než je uvedeno v § 86 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, musí být posuzován rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou nebo popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou vždy po ukončení tohoto kratšího období.

4.6 Nařízení práce přesčas na dobu nepřetržitého odpočinku mezi směnami

Nepřetržitý odpočinek v týdnu zajišťuje zaměstnanci nárok na souvislé volno v minimálním rozsahu alespoň 35 hodin. Nepřetržitý odpočinek je koncipován jako týdenní, tak, aby navazoval na pracovní dobu, která je také stanovena jako týdenní. Pravidelné střídání pracovní doby nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu tak má zajistit, aby se pracovní doba pravidelně střídala se stanovenou dobou odpočinku, která zajišťuje ochranu zdraví zaměstnance tím, že tento odpočinek se musí opakovat v sedmidenních obdobích a nemůže být kumulován v delším období.⁴⁶

K zajištění nároku na nepřetržitý odpočinek v týdnu musí zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů v trvání alespoň 35 hodin. Mladšímu 18 let věku nesmí být odpočinek stanoven na méně než 48 hodin. Pokud to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle. Odpočinek tak může být stanoven na jakýkoliv kalendářní den, tedy i na neděli, je-li to se zřetelem na provoz zaměstnavatele možné.

Práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami nesmí být zkrácen na méně než 8 hodin. Práci přesčas lze opět nařídit pouze do stanovených týdenních a ročních limitů. V rámci těchto limitů lze zaměstnanci nařídit práci přesčas a zaměstnanec je povinen práci přesčas konat. Práce může být nařizována před počátkem pracovní doby nebo po skončení pracovní doby. Vždy však v době odpočinku zaměstnance.⁴⁷

⁴⁶ BĚLINA, Miroslav. A KOL. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C.H.Beck, 2014 s. 270

⁴⁷ Tamtéž

Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout svým zaměstnancům pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin a zaměstnanec mladší 18 let po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Tomuto zaměstnanci může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin, avšak za podmínky, tedy že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení a to v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas; v zemědělství; při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména ve veřejném stravování, v kulturních zařízeních, v telekomunikacích a poštovních službách, ve zdravotnických zařízeních, v zařízeních sociálních služeb; u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců a při živelních událostech a dále v jiných obdobných mimořádných případech.

Odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem další následující směny, zkrácený v rozsahu podle § 90 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, může být zaměstnanci staršímu 18 let nahrazen při sezónních pracích v zemědělství tím způsobem, že mu bude poskytnut v období následujících 3 týdnů po době od jeho zkrácení.

4.7 Nařízení práce přesčas na dny pracovního klidu

Dny pracovního klidu jsou, podle § 91 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky. Státní svátky a svátky jsou upraveny zákonem č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů. V podstatě rozlišení svátků na státní svátky a ostatní nemá v pracovněprávních předpisech žádný význam. V zásadě platí, že ve dnech pracovního klidu nemůže zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat práci a nesmí mu ji nařizovat. Existují však výjimky ve prospěch nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech, a proto jejich výkon může zaměstnavatel nařídit i ve dnech pracovního klidu.⁴⁸

Při nařizování práce na dny pracovního klidu, tedy na dny nepřetržitého odpočinku v týdnu a na dny svátků, se nemusí vždy jednat o práci přesčas. Ustanovení § 91 odst. 3 písm. a) až h) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce vymezuje, u jakých druhů prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech, může zaměstnavatel svému zaměstnanci nařídit výkon práce.

⁴⁸ BĚLINA, Miroslav. A KOL. Pracovní právo. 6. vydání. Praha:C.H.Beck, 2014, s. 280

Ve svátcích může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon těch prací, které je možné zaměstnanci nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, dále práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.⁴⁹

Za dny pracovního klidu jsou považovány dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky. Práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit pouze výjimečně. Těmito výjimečnými nutnými pracemi se rozumí naléhavé opravné práce, nakládací a vykládací práce, inventurní a závěrkové práce, práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu, práce prováděné při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech, práce nutné zvláště se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva, práce v dopravě, krmení a ošetřování zvířat.

Pokud se týká svátků, může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce, jež jsou zapotřebí při střežení objektů zaměstnavatele.

Ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výkon všech výše uvedených prací, nejvýše dvakrát v průběhu období čtyř týdnů po sobě jdoucích, pokud se uplatní v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Pokud zaměstnanec vykonává u svého zaměstnavatele práci v nočních směnách, začíná den pracovního klidu hodinou, která odpovídá nástupu zaměstnanců té směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první. Výše uvedené ustanovení je možné také použít pro účely práva na mzdu nebo plat, dále odměnu z dohody a pro zjišťování průměrného výdělku.

Zaměstnavateli je zákoníkem práce umožněno, aby ve výjimečných případech mohl zaměstnanci nařídit nebo s ním provedení přesčasové práce dohodnout. Je ale důležité dodat, že mnohde v praxi nejde pouze o výjimečný pracovní režim, jakým by práce přesčas měla být, ale často se jedná o běžnou záležitost. Nutno ale podotknout, že někdy mají k přesčasové práci motivaci i sami zaměstnanci, protože příslušné příplatky za takto odvedenou práci zvyšují jejich výdělek. Zákoník práce sice stanovuje právo zaměstnance na zvýšenou mzdu nebo plat za práci přesčas oproti mzdě nebo platu dosaženému za stejnou práci v jeho běžné pracovní době. Oceňuje se tím tak zvýšená zátěž zaměstnance vyplývající z nutnosti konat v určitých dnech a za určitých podmínek větší rozsah práce.

⁴⁹ SLÁDEK, Václav. Práce přesčas a její vazba na stanovenou týdenní pracovní dobu, 2007

Využití přesčasové práce je pro zaměstnavatele jednou z cest ke snížení potřebného počtu zaměstnanců nebo k nahrazení dočasně nepřítomných, např. z důvodu nemoci nebo úraz práce neschopných zaměstnanců. Pokud ovšem na některých pracovištích opakovaně respektive trvale vzniká skutečná potřeba práce přesčas, tato skutečnost signalizuje nedostatečný počet zaměstnanců. V takových případech je třeba, aby zaměstnavatel co nejrychleji problém řešil navýšením počtu zaměstnanců.⁵⁰

⁵⁰ FETTER, Richard W. Základní pravidla nařízení nebo dohodnutí práce přesčas a jejích limitů, 2011

5. Nároky za práci přesčas

5.1. Odměňování za práci přesčas

Odměňování zaměstnanců patří mezi základní principy pracovního práva a právní úprava odměňování je integrální součástí tohoto právního odvětví, které upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci při výkonu závislé práce.

Práce za úplatu je základním znakem závislé práce, ve smyslu § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, podle kterého zaměstnanec podřízený zaměstnavateli vykonává práci podle pokynů zaměstnavatele za mzdu, plat nebo odměnu za vykonanou práci. Závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu a těmito základními pracovněprávními vztahy podle zákoníku práce, jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Ve sjednaných pracovněprávních vztazích se tedy vždy jedná o právní vztah za úplatu, v opačném případě se pak nejedná o pracovněprávní vztah.⁵¹

Obecná právní úprava odměňování v České republice důsledně rozlišuje právní předpisy pro odměňování v podnikatelské sféře a v nepodnikatelské sféře. V podnikatelské sféře, kde je třeba na mzdy získat prostředky vlastní podnikatelskou činností, je právní úprava pouze rámcová, vycházející z nutné právní ochrany mzdy, a tudíž je převážně fakultativní⁵², kdežto pro nepodnikatelskou, tedy pro rozpočtovou a příspěvkovou sféru je právní úprava převážně kogentní⁵³, vzhledem k tomu, že tyto organizace nejsou produktivní a prostředky na platy získávají převážně ze státního rozpočtu nebo z rozpočtu svého zřizovatele, je tedy potřeba důsledně stanovit přesná pravidla pro jejich použití.⁵⁴

5.2 Práce přesčas

Pokud zaměstnanec vykonával práci přesčas, pak musí mu být zaměstnavatelem poskytnuta mzda, jedná-li se o mzdovou sféru, například obchodní společnosti nebo plat, mluvíme-li o platové sféře, například příspěvkové organizace a dále mu náleží příplatek za práci přesčas, vše v následujícím řádném výplatním termínu za příslušný měsíc.

⁵¹ BĚLINA, Miroslav. A KOL. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, s. 294

⁵² nezávazný, nepovinný, volitelný, možný

⁵³ nařizující, donucující, příkazující

⁵⁴ BĚLINA, Miroslav. A KOL. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, s. 305

V souladu s ustanovením § 141 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce je plat a jeho jednotlivé složky splatný po vykonání práce, nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce.

Pouze v případě, kdy se zaměstnavatel a zaměstnanec vzájemně dohodnou, lze zaměstnanci namísto platu poskytnout náhradní volno, avšak nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas nebo v jiné dohodnuté době. Jedná se o lhůtu pro vyčerpání náhradního volna, na kterém se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli, nejedná se o lhůtu pro proplacení přesčasů, které musí být placeny v souladu s ustanovením § 141 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Pokud by v této době nebylo náhradní volno vyčerpáno, „vrací“ se zaměstnanci zpět nárok na příslušný příplatek. Zaměstnavatel ale není oprávněn zaměstnance k výběru čerpání náhradního volna nutit.

U přesčasových hodin, které jsou zjištěny na závěr vyrovnávacího období a které vznikly obvykle nesprávným rozvržením pracovní doby, musí být tyto hodiny proplaceny v následujícím výplatním termínu po skončení vyrovnávacího období, nebo opět po dohodě musí být zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

Tato pravidla platí jak pro mzdovou, tak pro platovou sféru, případné rozdíly mohou být jen ve výši příplatku, případně v pravidle „zahrnutí“ části práce přesčas do mzdy nebo platu.⁵⁵

5.3 Mzda a plat

Pojem mzda a plat je v § 109 odst. 2 až 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce vymezen v zásadě stejně. Mzdou a tedy i platem se rozumí peněžitá plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, kde záleží na její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, dále na obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

Výše zmíněný pojem mzda je pro zaměstnance podnikatelské sféry odměňované dříve podle zákona o mzdě.

Druhý uvedený pojem plat je pro zaměstnance nepodnikatelské sféry odměňované dříve podle zákona o platu.

⁵⁵ PLÁNIČKOVÁ, Zuzana. Práce přesčas, její limity a odměňování. 2013

Rozdíly v pojmech mzda a plat:

Je nutno uvést, že mzda v sobě zahrnuje navíc i plnění nepeněžitého charakteru neboli naturální mzdu⁵⁶ a plat je v zákoníku práce vymezen výčtem zaměstnavatelů, kteří jej poskytují, jsou jimi stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvkové organizace nebo školy zřízené Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem nebo obcí a veřejná nezisková ústavní zdravotnická zařízení.

Za mzdu nebo plat se nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, jmenovitě náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů, tedy akcií nebo obligací, odměna za pracovní pohotovost, odchodné, odměna z fondu kulturních a sociálních potřeb, poskytnutí automobilu zaměstnavatele pro osobní účely zaměstnance, náhrada škody a další.

5.4 Odměňování práce přesčas

Práce přesčas musí být podle mezinárodních úmluv výrazně finančně zvýhodněna pro zaměstnance a pro zaměstnavatele v podstatě znevýhodněna, tedy zdražena. Vyplývá to z požadované výjimečnosti této práce, která je vykonávána na příkaz nebo se souhlasem zaměstnavatele nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která se vyznačuje předem stanoveným rozvržením pracovní doby, jejíž konání je mimo rámec pracovních směn. Toto zdražení a mzdové zvýhodnění přesčasové práce je zabezpečeno v zákoníku práce.⁵⁷

Zaměstnanci náleží za výkon práce přesčas příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, jehož výši je možné navýšit v kolektivní smlouvě, např. shodně s výší příplatků v platové sféře. O sjednání náhradního volna platí vše, co je uvedeno výše.

Avšak dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno zaměstnanci nepřísluší, je-li mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců v jasných mezích celkového rozsahu práce přesčas.

⁵⁶ po dohodě se zaměstnancem je možné část mzdy vyplácet naturálně, v penězích však musí být vyplacena vždy alespoň ta část, která odpovídá zaručené mzdě; jako naturální mzda je však výslovně zakázáno poskytovat alkohol, tabákové výrobky, jiné návykové látky, výkony, práce nebo služby

⁵⁷ BĚLINA, Miroslav. A KOL. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, s. 314

Velmi nezbytnou podmínkou však je uzavření dvoustranné dohody o výši mzdy s přihlédnutím k práci přesčas v rozsahu, na kterém se strany dohodnou. K podpisu této dohody nesmí být ale zaměstnanec v žádném případě nucen.⁵⁸

Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále bude uváděno jen „dosažená mzda“) a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se však zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo uvedeného příplatku.

Pokud zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas a nebo v jinak dohodnuté době, pak přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek za odvedenou práci.

Dosažená mzda, příplatek ani náhradní volno však nepřísluší, pokud je mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je ale možné takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, ke kterému bylo při sjednání mzdy v počátku přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců ve stanovených mezích celkového rozsahu práce přesčas, jak uvádí § 93 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Ve sféře platové je výše příplatku stanovena pevně danou částkou ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, pokud tedy jde o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku. Tuto výši již není možné dále navyšovat například ani ujednáním v kolektivní smlouvě. O sjednání náhradního volna platí vše shora uvedené.

Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení, je však plat ze zákona stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v jednom kalendářním roce. Toto však neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti. Ve výši platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.⁵⁹

⁵⁸ PLÁNIČKOVÁ, Zuzana. Práce přesčas, její limity a odměňování, 2013

⁵⁹ PLÁNIČKOVÁ, Zuzana. Práce přesčas, její limity a odměňování, 2013

Plat nebo náhradní volno za práci přesčas

Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.

Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního příplatku, zvláštního příplatku, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení podle § 124 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti. Opět ve výši platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je také vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.

6. Pracovní doba a přesčasová práce zaměstnanců ve školství

Dobře placený učitel je motivovaný učitel, který se naplno věnuje své práci. Pokud od učitelů očekáváme, že se aktivně zapojí do plánované reformy školství – budou tvořit školní vzdělávací programy, budou si zvyšovat kvalifikaci, budou se podílet na přípravě nového pojetí maturitních zkoušek, pak je musíme patřičně zaplatit, ne jim pouze slibovat.⁶⁰

Podle zákoníku práce by se celá stanovená pracovní doba (u práce na plný úvazek se jedná o 8 hodin) měla skutečně odehrávat na pracovišti. To, zda učitelé budou například po odučených šesti hodinách ještě další dvě trávit „po škole“ však záleží zejména na jejich dohodě s ředitelem školy. Ten může využít toho, že zákoník práce umožňuje, aby se učitelův domov stanovil jako další místo výkonu práce. V pracovní smlouvě se proto může určit, kterou část práce a v jakém rozsahu bude učitel odvádět doma jako dosud - tedy přípravu na hodiny a opravování písemných prací, například 10 hodin. Dohoda však musí být součástí pracovní smlouvy a musí být písemná, jinak učitel skutečně musí trávit ve škole osm hodin denně.⁶¹

V Evropě se pracovní doba učitelů vymezovala obvykle počtem hodin výuky. V mnoha zemích se však toto vymezení rozšířilo a zahrnuje nyní i jiné druhy práce. V mnoha zemích se o učitelích soudí, že pracují méně než ostatní zaměstnanci. Podle falešného, avšak rozšířeného mínění mají učitelé zkrácený pracovní úvazek a dlouhé prázdniny.

Jedním z pokusů o nápravu tohoto pohledu je zavedení pojmu celková pracovní doba. Vyčíslením celkového počtu pracovních hodin se pracovní doba učitelů dostává na úroveň odpovídající pracovní době ostatních zaměstnanců veřejného sektoru. Některé země používají týdenní, jiné roční součet. Použití týdenního součtu umožňuje jednoduché srovnání s pracovní dobou ostatních pracujících rovněž uváděnou v počtu pracovních hodin za týden.

Vzhledem k mnohatýdenním prázdninám a k tomu, že během školního roku učitelé naopak pracují více, lze pracovní dobu učitelů a ostatních pracujících porovnávat jen těžko. Vyrovnat se s takovým způsobem organizace pracovní doby je možné jejím vymezením

⁶⁰ MATĚJKOVÁ, Pavla. Platy učitelů?: Ne každá změna je k lepšímu. Rodina a škola: časopis pro všechny učitele. 2010,

⁶¹ Učitelé a pracovní doba. Www.aamzdy.cz [online]. 2007

počtem pracovních hodin za rok. Od roku 2001 se v pracovních smlouvách uzavíraných s učiteli stanoví týdenní a roční pracovní doba jasněji než dříve. To přispělo ke zvýšení společenského postavení učitelů a k lepšímu pochopení náročnosti jejich práce.

Tyto změny se uskutečnily současně se změnami v přípravném vzdělávání a v odměňování učitelů. S definicí pracovní doby souvisí i problematika regulace činností vykonávaných učiteli v době, kdy nevyučují. Je totiž nesporné, že zatímco někteří učitelé tráví v práci mnohem více času než jiní zaměstnanci veřejných služeb, jiní svou pracovní činnost omezují na hodiny výuky, a někteří dokonce část svého volného času věnují jiné výdělečné činnosti. Popsaný scénář se často vyskytuje v zemích, kde mají učitelé nízký plat.

Dalšími oblastmi, které se týkají definice pracovní doby učitelů, jsou nové úkoly, jimiž má být učitel pověřen během své povinné přítomnosti ve škole, a pravomoc ve využívání lidských zdrojů, která by měla být k tomu účelu školám poskytnuta. Jde o problematiku aktuální zejména tam, kde je pracovní doba učitelů definována převážně počtem hodin povinné přítomnosti ve škole. Je-li pracovní doba definována počtem hodin „řízeného času“, pak počet hodin, které mají učitelé věnovat výuce, už není stanovován centrálně, ale závisí na rozhodnutí ředitele školy.⁶²

6.1 Pracovní doba a přímá pedagogická činnost v právní úpravě

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů

Pracovní doba pedagogických pracovníků je specifická tím, že je vytvářena přímou pedagogickou činností a s pracemi s ní souvisejícími.

Podle § 22a odst. 2 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících má pedagogický pracovník povinnost být na pracovišti zaměstnavatele v době stanovené rozvrhem jeho přímé pedagogické činnosti, v době stanovené rozvrhem jeho dohledu nad dětmi a žáky, v době zastupování jiného pedagogického pracovníka a v případech, které stanoví v souladu se zákoníkem práce zaměstnavatel.

„Jde-li o výkon jiné práce než podle odstavce 2, vykonává pedagogický pracovník sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, a na místě, které si sám určí. Náklady, které pedagogickému pracovníkovi vzniknou výlučně v souvislosti s výkonem práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele podle věty první, se nepovažují za náklady vzniklé v souvislosti s výkonem závislé práce, a není-li dohodnuto jinak, hradí je pedagogický pracovník“. pod čarou §22a odst. 3 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících.

⁶² Školství v Evropě: pracovní doba učitelů. www.tydenik-skolstvi.cz [online]. 2006

Významný paragraf, který je nutno zmínit, je § 23 odst. 1 až 5 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, který podrobně popisuje týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti. Tento rozsah stanovuje ředitel školy pedagogickému pracovníkovi na období školního vyučování nebo na pololetí školního vyučování. Ředitel školy s daným celoročním provozem a ředitel zařízení sociálních služeb stanoví rozsah hodin přímé pedagogické činnosti obvykle na období kalendářního roku.

Ředitel takové školy, která je zřizovaná ministerstvem, krajem, obcí a svazkem obcí stanoví týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti podle prováděcího právního předpisu. Při sjednání kratší než stanovené týdenní pracovní doby se úměrně tomu sníží také rozsah přímé pedagogické činnosti.

Ředitel školy nebo ředitel zařízení sociálních služeb může nařídít pedagogickému pracovníkovi konání přímé pedagogické činnosti nad jemu stanovený rozsah nejvýše však v rozsahu 4 hodin týdně, přičemž další hodiny s ním může dohodnout.

Za přímou pedagogickou činnost nad rozsah hodin stanovený ředitelem školy nebo zařízením sociálních služeb se považuje vykonaná přímá pedagogická činnost podle odstavce 3 i v případě, že pedagogický pracovník nesplnil ředitelem stanovený týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti vyplývající z týdenního rozvrhu přímé pedagogické činnosti, protože v době, která se posuzuje jako výkon práce, přímou pedagogickou činnost nevykonával. U pedagogických pracovníků s kratší pracovní dobou je přímou pedagogickou činností nad stanovený rozsah přímá pedagogická činnost přesahující týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti odpovídající stanovené týdenní pracovní době; těmto pedagogickým pracovníkům není možné konání přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah nařídít.

Vláda jasně stanoví svým nařízením rozsah přímé pedagogické činnosti u pedagogických pracovníků škol zřizovaných ministerstvem, krajem, obcí a svazkem obcí.⁶³

Vyhláška č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazem obcí

Výše uvedená vyhláška v §3 odst. 1 až 5 podrobně popisuje vykonávání přímé pedagogické činnosti pedagogickými pracovníky a jejich dalších prací, které souvisejí s přímou pedagogickou činností dohodnutou s pedagogickým pracovníkem. Tím je míněna

⁶³ Odkaz § 23 odst. 1 až 5 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících

např. příprava na přímou pedagogickou činnost, příprava učebních pomůcek, hodnocení písemných, grafických a jiných prací žáků a dále práce, které vyplývají z organizace vzdělávání a výchovy ve školách a školských zařízeních. Tedy dohled nad dětmi a nezletilými žáky (dále jen "žáci") ve škole a při akcích organizovaných školou, dále spolupráce s ostatními pedagogickými pracovníky a s výchovným poradcem, dále spolupráce se školním metodikem prevence a metodikem informačních a komunikačních technologií. Neméně důležitá spolupráce se zákonnými zástupci žáků. Dohled a odborná péče o kabinety, knihovny a další zařízení sloužící potřebám vzdělávání. Výčet prodlužuje výkon prací spojených s funkcí třídního učitele a výchovného poradce, dále účast na poradách svolaných vedoucím zaměstnancem školy nebo školského zařízení. Studium a účast na dalším vzdělávání pedagogických pracovníků patří také do přímé pedagogické činnosti. .

Pokud nejde o výkon přímé pedagogické činnosti, pak může pedagogický pracovník vykonávat práci i na jiném s ním dohodnutém místě.

Jestliže by mělo dojít k rozvržení pracovní doby do směn, pak také zároveň rozvrhne ředitel školy nebo školského zařízení i přímou pedagogickou činnost.

Je možné, že s pedagogickým pracovníkem je dohodnuta jiná doba k jeho seznámení s rozvržením pracovní doby do směn, pak mu ředitel školy nebo školského zařízení oznámí toto rozvržení pracovní doby nejpozději 3 dny předem. A v případě změny v rozvržení přímé pedagogické činnosti mu toto oznámí zpravidla 3 dny předem.

Počet hodin přímé pedagogické činnosti vykonaných nad týdenní rozsah hodin stanovený ředitelem školy nebo školského zařízení, je podchyceno v evidenci odpracované pracovní doby.⁶⁴

6.2 Právní výklad § 23 zákona č. 563/2004Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů

„Podle uvedeného zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, § 23 odst. 1, stanoví ředitel školy nebo školského zařízení (dále jen „škola“) pedagogickému pracovníkovi týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti na období školního vyučování nebo na pololetí školního vyučování.

⁶⁴ Odkaz vyhláška 263/2007 §3 odst. 1 až 5

Podle § 23 odst. 2 zákona je ředitel školy zřizované Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „MŠMT“), krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí povinen stanovit týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti podle vydaného prováděcího právního předpisu. Tímto prováděcím právním předpisem je nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nařízení“). Předpis uvádí, že při sjednání kratší než stanovené týdenní pracovní doby se úměrně tomu také snižuje rozsah přímé pedagogické činnosti“.

Stanovená týdenní pracovní doba, která je odpovídající nazývanému „plnému úvazku“, je pro pedagogické pracovníky určena v § 79 odst. 1 zákoníku práce na čtyřicet hodin týdně. Podle § 22a odst. 1 zákona o pedagogických pracovnících, pedagogičtí pracovníci vykonávají v pracovní době přímou pedagogickou činnost a práce související s přímou pedagogickou činností. Výstižný a příkladný výčet prací souvisejících s přímou pedagogickou činností je uveden v § 3 odst. 1 písm. b) vyhlášky č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí, dále jen je uváděno „pracovní řád“. Mezi práce související s přímou pedagogickou činností, a tedy mezi standardní činnosti pedagogických pracovníků, patří nejen příprava na přímou pedagogickou činnost, hodnocení prací dětí a žáků, dále jen „žáci“, ale také dohled nad žáky ve škole a při akcích organizovaných školou, dále spolupráce s dalšími pedagogickými pracovníky a zákonnými zástupci žáků, dále péče o kabinety a sbírky, také i účast na školních poradách a podílení se na dalším vzdělávání pedagogických pracovníků.

Čas, který je vyhrazený na práce související s přímou pedagogickou činností, činí rozdíl mezi týdenním rozsahem přímé pedagogické činnosti a výší čtyřiceti hodin. Někdy bývá týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti nazýván úvazkem, což může vést k určitým nedorozuměním, neboť jako úvazek je většinou chápána stanovená týdenní pracovní doba, a také k mylným názorům, že pracovní doba pedagogických pracovníků je shodná s týdenním rozsahem jejich přímé pedagogické činnosti. Pro zjednodušení a hlavně pro větší názornost, bude i v tomto výkladu nadále týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti označován také jako „základní pedagogický úvazek“.⁶⁵

⁶⁵ FRYČ, Jindřich a František DOBŠÍK. PRÁVNÍ VÝKLAD K § 23 ZÁKONA O PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍCÍCH. In: www.msmt.cz [online]. 2012

Podle § 3 odst. 3 pracovního řádu při rozvržení pracovní doby do směn rozvrhne ředitel školy nebo školského zařízení současně také přímou pedagogickou činnost. V praxi rozvržení přímé pedagogické činnosti probíhá tak, že je jednotlivým pedagogickým pracovníkům vytvořen jejich vlastní „rozvrh hodin“. V souvislosti s tímto ustanovením je nyní vhodné upozornit, že po právní stránce nic nebrání tomu, aby byl pedagogickému pracovníkovi každý týden určován jiný „rozvrh hodin“, ovšem s ohledem na potřeby žáků, kdy je potřeba stabilního rozvrhu hodin, se tak však neděje. Na mimořádné změny v rozvržení přímé pedagogické činnosti však ještě pamatuje § 3 odst. 4 pracovního řádu, který stanoví, že změny v tomto rozvržení oznamuje ředitel školy pedagogickému pracovníkovi zpravidla tři dny předem.⁶⁶

Týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti lze podle § 2 odst. 3 nařízení rozvrhnout nerovnoměrně na jednotlivé týdny tak, aby nebyl překročen průměrný stanovený týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti za období nejdéle pěti po sobě následujících měsíců.⁶⁷

„Podle § 23 odst. 3 zákona o pedagogických pracovnících může ředitel školy nařídit pedagogickému pracovníkovi konání přímé pedagogické činnosti nad jemu stanovený rozsah nejvýše v rozsahu 4 hodin, další hodiny s ním může dohodnout. Hodiny přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah budou v tomto výkladu označovány také jako „přespočetné hodiny“. Je vhodné upozornit, že se nejedná o tzv. přesčasové hodiny. Práce přesčas vzniká až při výkonu práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu, tedy nad 40 hodin týdně. Přespočetné hodiny jsou vykonávány v rámci stanovené pracovní doby a de facto zkracují pedagogům čas vyhrazený pro výkon prací souvisejících s přímou pedagogickou činností.

*V případě rovnoměrného rozvržení týdenního rozsahu přímé pedagogické činnosti je přímou pedagogickou činností nad rozsah hodin stanovený ředitelem a každá hodina přímé pedagogické činnosti nad základní pedagogický úvazek, je určený konkrétnímu pedagogickému pracovníkovi“.*⁶⁸

⁶⁶ FRYČ, Jindřich a František DOBŠÍK. PRÁVNÍ VÝKLAD K § 23 ZÁKONA O PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍCÍCH. In: Www.msmt.cz [online]. 2012

⁶⁷ Tamtéž

⁶⁸ FRYČ, Jindřich a František DOBŠÍK. PRÁVNÍ VÝKLAD K § 23 ZÁKONA O PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍCÍCH. In: Www.msmt.cz [online]. 2012

Přímá pedagogická činnost nad stanovený rozsah, tedy přespočetná hodina, je tedy odměňována podle § 132 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, příplatkem ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku.⁶⁹

Pokud mluvíme o praxi, pak zde bývají rozlišovány tzv. stálé přespočetné hodiny, také nazývané „nadúvazkové“, kdy pedagogický pracovník vykonává pravidelně každý týden více hodin přímé pedagogické činnosti než je jeho základní pedagogický úvazek. Jiné přespočetné hodiny, také nazývané „nahodilé“, mohou vznikat především zastupováním za chybějící pedagogické pracovníky, při kterém zastupující pedagogický pracovník vykonává přímou pedagogickou činnost, čili obvykleji nazývané suplování. Právní režim obou druhů přespočetných hodin je však úplně stejný.

Jednoznačně se doporučuje, tyto stálé přespočetné hodiny v rozvrhu hodin konkrétního pedagogického pracovníka označit. Ovšem tato povinnost však řediteli školy není právními předpisy uložena. Toto doporučení je snadnější při použití § 23 odst. 4 zákona o pedagogických pracovnících.⁷⁰

Tedy podle § 23 odst. 4 zákona o pedagogických pracovnících, se za přímou pedagogickou činnost nad rozsah hodin stanovený ředitelem školy, to je za přespočetnou hodinu, považuje vykonaná přímá pedagogická činnost a to i v případě, že pedagogický pracovník nesplnil ředitelem stanovený týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti, čili základní pedagogický úvazek, který vyplývá z týdenního rozvrhu přímé pedagogické činnosti. Je to tím, že v době, která se posuzuje jako výkon práce a zde toto ustanovení obsahuje odkaz na § 348 zákoníku práce, kdy přímou pedagogickou činnost nevykonával.

Přespočetná hodina je tedy definována tím, že musí být skutečně vykonána a pokud tato přespočetná hodina vykonána nebyla, nemůže se pojmově o přespočetnou hodinu jednat.⁷¹

V tom případě, kdy pedagogický pracovník pravidelně vykonává hodinu nebo hodiny přímé pedagogické činnosti nad základní pedagogický úvazek a ředitel školy neurčí v rozvrhu hodin pedagogického pracovníka, která hodina je tou tzv. stálou přespočetnou hodinou, a pedagogický pracovník v daném týdnu vykoná alespoň jednu hodinu přímé pedagogické

⁶⁹ Tamtéž

⁷⁰ Tamtéž

⁷¹ Tamtéž

činnosti, nebude možné říci, že se nejednalo právě o onu nařízenou, tedy přespočetnou hodinu. Důvod případného nesplnění základního pedagogického úvazku je však třeba vzít v úvahu i nadále.⁷²

Pokud se tedy týdně rozsah přímé pedagogické činnosti, nebo-li základní pedagogický úvazek pedagogickým pracovníkům stanovuje na období školního vyučování nebo pololetí školního roku, pak to neplatí o nařízených hodinách přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah podle § 23 odst. 3 zákona o pedagogických pracovnících. Počet takto nařízených, případně domluvených hodin se může měnit a velice často se také mění, zejména v souvislosti s tzv. suplováním, každý týden. V týdnu, ve kterém připadají některé pracovní dny na dlouhodobě plánované školní akce, prázdniny, svátky atp., může ředitel školy rozvrhnout přímou pedagogickou činnost pedagogickým pracovníkům tak, aby v těchto případech nebylo nutno uplatňovat § 23 odst. 3 Sb., zákona o pedagogických pracovnících pokud možno vůbec a nebo jen ve výjimečných případech. Zaměstnavatel může jiné činnosti, které nejsou přímou pedagogickou činností, ještě kumulovat do ostatních dnů. Důležité je, aby změny v rozvrhu přímé pedagogické činnosti byly tomuto pedagogickému pracovníkovi dány na vědomí, zpravidla alespoň s třídním předstihem, jak stanoví § 3 odst. 4 pracovního řádu. Postup je stejný i v případě „stálých“ nebo „nahodilých“ hodin přímé pedagogické činnosti nad základní pedagogický úvazek.⁷³

Podle § 23 odst. 2, Sb., zákona o pedagogických pracovnících, se v případě sjednání kratší než stanovené týdenní pracovní doby úměrně tomu sníží i rozsah přímé pedagogické činnosti. U pedagogických pracovníků s kratší pracovní dobou je podle § 23 odst. 4 zákona o pedagogických pracovnících, přímou pedagogickou činností nad stanovený rozsah, tedy přespočetnými hodinami, až teprve přímá pedagogická činnost přesahující týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti odpovídající stanovené době. Těmto pedagogickým pracovníkům není možné konání přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah nařídit. Dojde-li na základě dohody zaměstnance se zaměstnavatelem k navýšení sjednaného kratšího pracovního úvazku, je nutné zvýšit úměrně rozsahu těchto hodin také poměrnou část jeho platového tarifu, jedná se o proplácení hodin až do plného úvazku a do plného platového tarifu podle platné platové stupnice. Vzhledem k tomu, že dohoda mezi zaměstnancem, který je

⁷² Tamtéž

⁷³ FRYČ, Jindřich a František DOBŠÍK. PRÁVNÍ VÝKLAD K § 23 ZÁKONA O PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍCÍCH. In: www.msmt.cz [online]. 2012

pedagogickým pracovníkem a zaměstnavatelem podobá změně pracovní smlouvy, pak tato dohoda musí být písemná.⁷⁴

6.3 Specifika práce přesčas na jednotlivých stupních vybraných školských zařízení

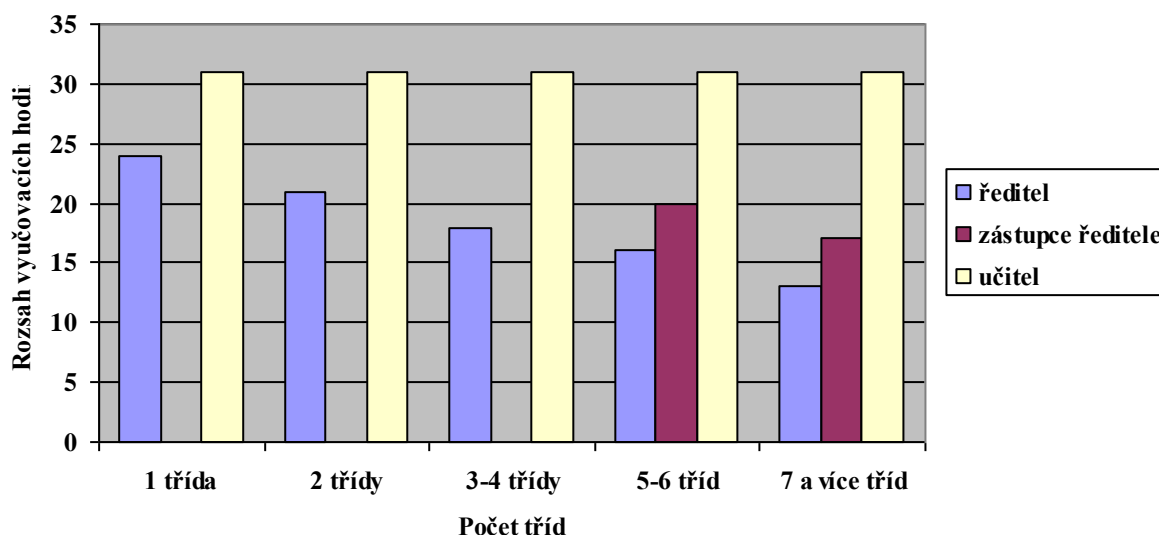
Vydáním nařízení vlády č. 75/2005 Sb., realizovala vláda zmocnění obsažené v § 23 odst. 5 zákona č. 563/2004 Sb. Na základě tohoto nařízení vláda stanovuje rozsah přímé pedagogické činnosti pedagogických pracovníků škol zřizovaných obcí, svazkem obcí, krajem nebo MŠMT. To znamená, že uvedené nařízení vlády je závazné výhradně jen pro stanovení rozsahu přímé pedagogické činnosti pedagogických pracovníků ve veřejných školách. V případě škol soukromých a církevních může ředitel školy postupovat v souladu s tímto právním předpisem, ale právě tak se od něj může odchýlit a stanovit pedagogickým pracovníkům své školy rozsah přímé pedagogické činnosti podle vlastního uvážení. Toto ustanovení platí obecně pro ředitele všech škol bez ohledu na zřizovatele. Následující další odstavce uvedeného zákona následně ale omezuje ředitele veřejných škol v tom smyslu, že ředitel školy zřizované obcí, svazkem obcí, krajem nebo MŠMT stanoví týdenní rozsah hodin podle prováděcího předpisu. Tímto předpisem je právě nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko–psychologické činnosti pedagogických pracovníků. Na tomto místě si můžeme položit otázku, zda ustanovení výše uvedeného popisu daného nařízení, není pro ředitele veřejné školy spíše nadbytečné, protože se při stanovování týdenního rozsahu hodin přímé pedagogické činnosti pedagogických pracovníků musí držet vydaného prováděcího předpisu. Avšak význam tohoto zmocnění je zřejmý. Uvědomme si, že v řadě případů nařízení vlády stanovuje rozsah přímé pedagogické činnosti nikoliv pevně, ale v určitém rozpětí, a to např. u vychovatelů, učitelů odborného výcviku, trenérů, asistentů pedagoga a mnoha dalších pedagogických pozic. V těchto případech je to právě ředitel veřejné školy a nikdo jiný, kdo v rámci rozpětí stanoveného právním předpisem určí každému jednotlivému pedagogovi jeho konkrétní týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti.⁷⁵

⁷⁴ Tamtéž

⁷⁵ VALENTA, Jirí. Školské zákony: a prováděcí předpisy s komentářem, 2009, s. 412

6.3.1 Předškolní vzdělávání

Graf č. 1 – Přehled týdenního rozsahu hodin přímé pedagogické činnosti v závislosti na počtu tříd v mateřské škole



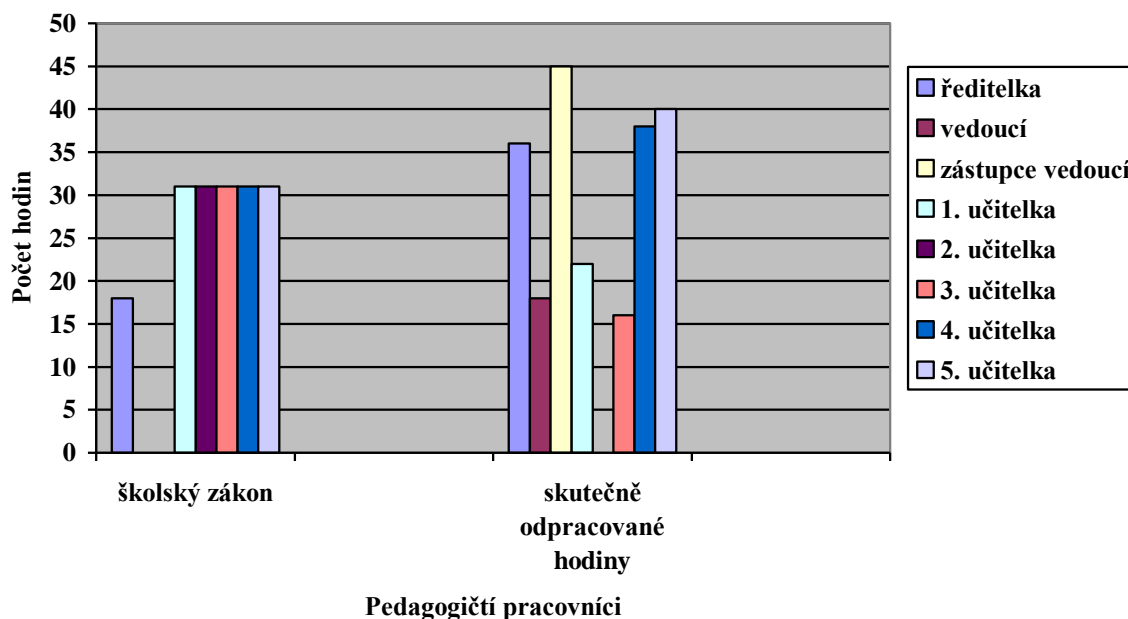
Zdroj: vlastní zpracování

Z tohoto grafu je patrné, že učitelé náležejí nejvíce hodin přímé pedagogické činnosti a nezáleží přitom na tom, zda je v mateřské škole jedna nebo více tříd. Zástupce ředitele není v mateřských školách s nižším počtem tříd než 5 potřeba.

Pro srovnání jsem si vybrala jednu z mateřských škol ve svém regionu. Školku vede jedna ředitelka, pod jejím vedením pak pracuje vedoucí učitelka, která má svou zástupkyni a dalších pět učitelek. Školka má čtyři oddělení o počtu 17-20 dětí. Rozsah přímých vyučovacích hodin pro vedoucí učitelku a její zástupkyni není ve školském zákoně definován, proto jsem sloupce vynechala.

Jde o jeden pracovní týden, kdy jedna z učitelek byla na nemocenské, děti absolvovaly dvě kulturní akce v rozsahu 1 a 1,5 hodin a to především v odpoledních hodinách, které se promítly i do provozu školky. Školka se uzavírá v 16 hodin. Z tohoto grafu vyplývá, že ředitelka školky se zapojila do přímých vyučovacích hodin, dvě z učitelek pracovaly přesčas.

Graf č. 2 – Srovnání hodin přímé pedagogické činnosti definovaných ve školském zákoně a skutečně odpracovaných ve vybrané mateřské škole

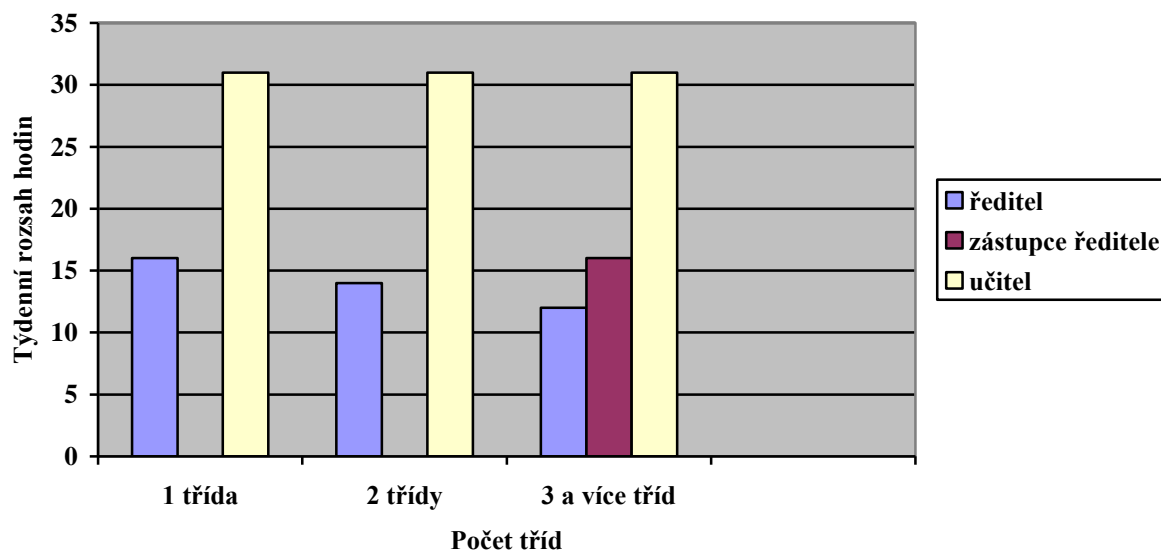


Zdroj: vlastní zpracování

Uvedený graf podává srovnání teoretických skutečností o hodinách přímé pedagogické činnosti, které jsou uváděny ve školském zákoně a skutečně realizované praxi ve vybrané mateřské škole. Z grafu vyplývá, že teoretické podklady uváděné ve školském zákoně nemohou být z praktického hlediska v praxi realizovány.

Zástupce vedoucí učitelky není vůbec registrována, přitom její vyučovací povinnost, patří k nejvyšším. Také vedoucí učitelka není v teoretických základech podchycena, přitom má své pracovní zařazení a výrazným podílem na hodinách přímé pedagogické činnosti. Naopak některé řadové učitelky svou přímou vyučovací povinnost vykazují nadlimitně, přičemž jiné se pohybují výrazně pod limity uváděnými ve výše uvedeném zákoně.

Graf č. 3 – Přehled týdenního rozsahu hodin přímé pedagogické činnosti v závislosti na počtu tříd v mateřské škole s internátním provozem

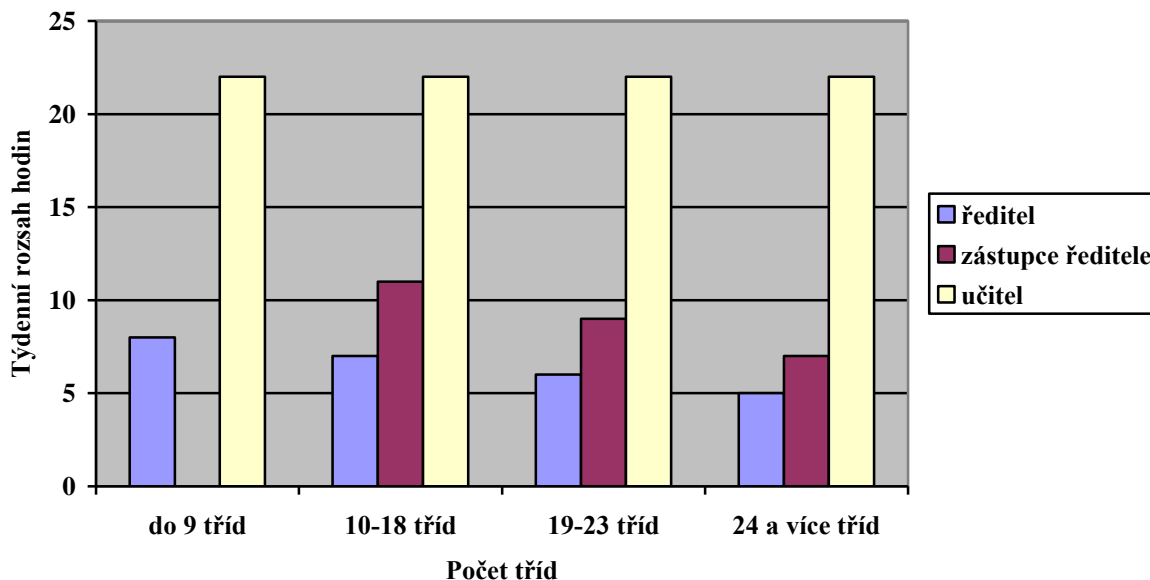


Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu je patrné, že týdenní rozsah hodin pedagogické činnosti učitele uvedené mateřské školy výrazně převyšuje rozsah přímé pedagogické práce učitele. Pokud se podíváme na jednotlivé třídy, kdy ve školce s počtem tříd tři a vyšším, nastupuje ještě pracovní pozice zástupce ředitele školy, je přesto týdenní rozsah hodin jednotlivých učitelů stále nad rámec jejich přímé pedagogické činnosti.

6.3.2 Základní vzdělávání

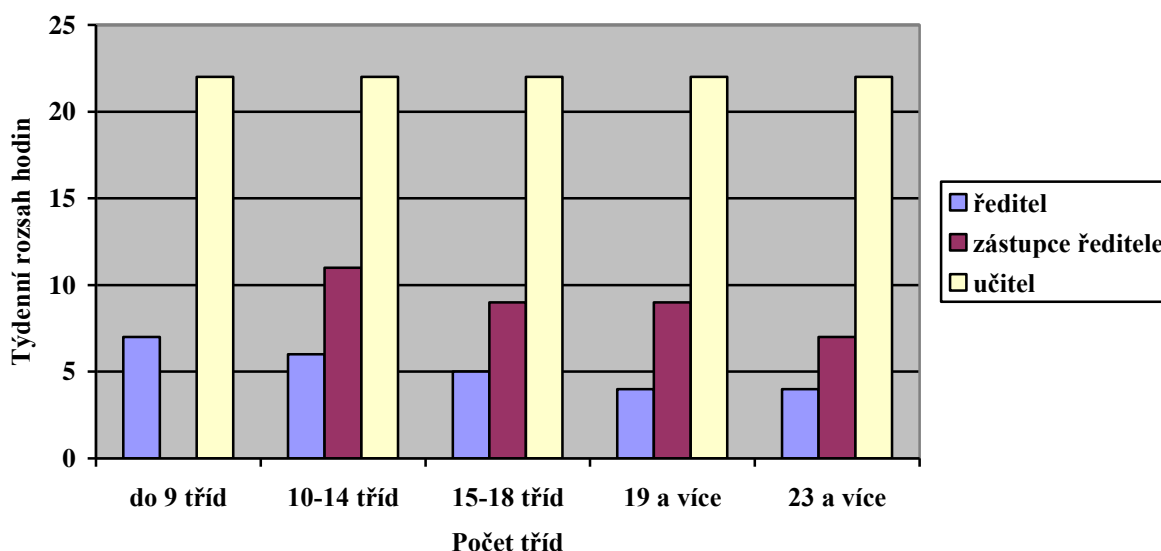
Graf č. 4 - Přehled týdenního rozsahu hodin přímé pedagogické činnosti v závislosti na počtu tříd v základní škole s prvním a druhým stupněm



Zdroj: vlastní zpracování

Na uvedeném grafu názorně vidíme rozsah pedagogické činnosti, která splňuje kritéria zákona o pedagogických pracovnících, pohledu pedagogických pracovníků na základní škole. Pokud se jedná o základní školu o jedné třídě v každém ročníku, pak učitelé splňují rozsah stanovené týdenní doby. Při pohledu na základní školy o dvou a více třídách v jednotlivých ročnících, se míra podílu přímé pedagogické činnosti ředitele školy a zástupce ředitele školy projevuje přibližně rovnoměrně. Pokud je tedy na základní škole více tříd, pak míra přímé pedagogické činnosti klesá jak u ředitele škola, tak u jeho zástupce a větší podíl spočívá na samotných učitelích.

Graf č. 5 - Přehled týdenního rozsahu hodin přímé pedagogické činnosti v závislosti na počtu tříd v základní škole samostatně určené pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami



Zdroj: vlastní zpracování

Na grafu základní školy pro žáky se speciálními potřebami je zřejmá přímá pravidelná pedagogická činnost, kterou naplňují všichni vyučující v jednotlivých třídách.

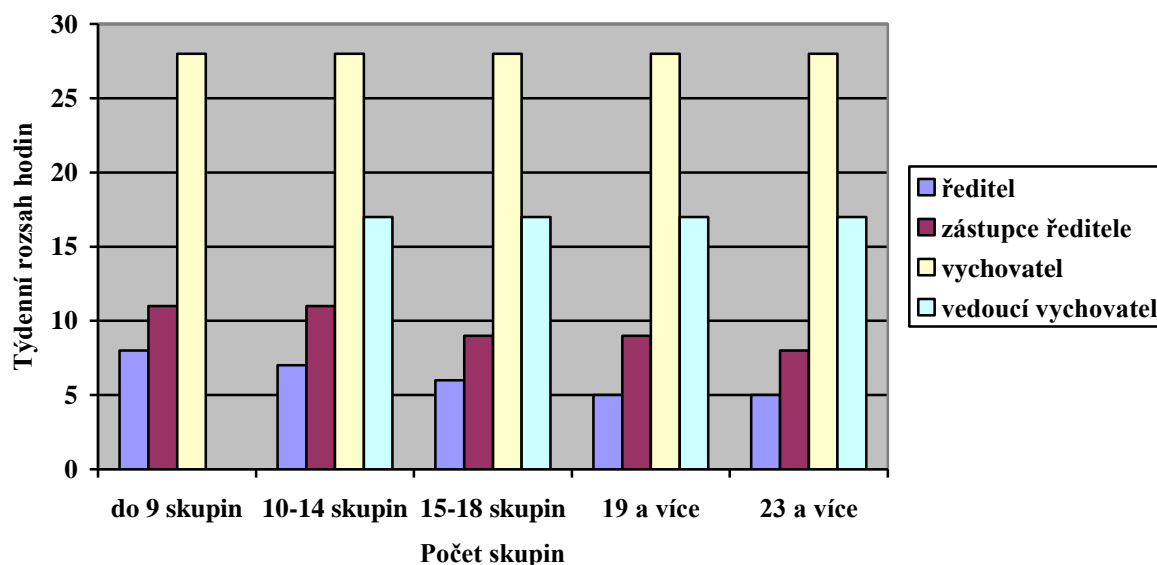
6.3.3 Internát a domov mládeže

Školská výchovná a ubytovací zařízení jsou zahrnuta do jedné skupiny i přesto, že spolu s poskytovanou službou, kterou je ubytování nebo péče v době po vyučování, kdy někdy je a někdy naopak není poskytována i výchovná péče. A to v případě ubytování studentů vyšších odborných škol, kdy tvůrci prováděcích předpisů nepočítají s výchovným působením pracovníků ubytovacího zařízení na dospělé studenty. Tato skutečnost má samozřejmě dopad i do nastavení finančních normativů těchto zařízení. Naopak u jiných školských zařízení z této skupiny je podíl pedagogických činností neoddiskutovatelný.

Každý typ školských výchovných a ubytovacích zařízení vyjmenovává vyhláška č. 108/2005 Sb., o školských výchovných a ubytovacích zařízeních a školských účelových zařízeních.⁷⁶

⁷⁶ VALENTA, Jiří. Školské zákony: a prováděcí předpisy s komentářem, 2009, s. 183

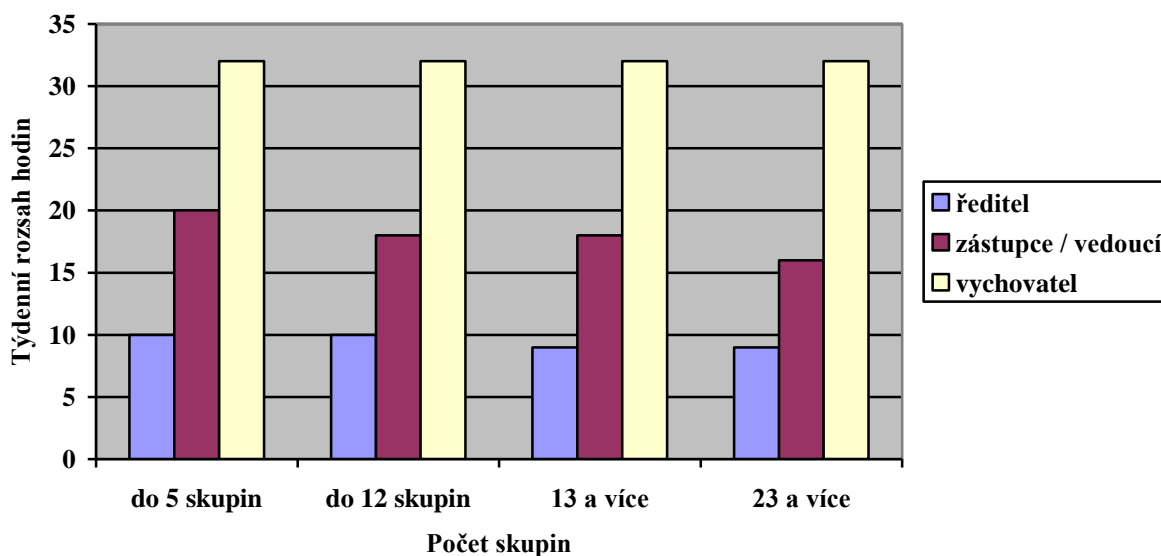
Graf č. 6 - Přehled týdenního rozsahu hodin přímé pedagogické činnosti v závislosti na počtu výchovných skupin v internátním zařízení



Zdroj: vlastní zpracování

Na výše uvedeném grafu je popsán rozsah hodin přímé pedagogické činnosti ředitele vybrané školy, zástupce ředitele, vedoucího vychovatele a ostatních kmenových vychovatelů. Podle počtu výchovných skupin se odvíjí přímá pedagogická činnost ředitele školy, tedy pokud uvažujeme o zařízení do devíti skupin, jeho přímá výchovná činnost se bude pohybovat kolem osmi hodin týdně. Pokud ale bude ředitel působit na školském zařízení o čtyřicet skupinách, poníží se mu přímá výchovná činnost o tři hodiny, tedy na pět hodin. Stejně tak bude vypadat přímá pedagogická činnost zástupce ředitele, kdy na zařízení o devíti skupinách se míra jeho přímého pedagogického podílu na výchovné činnosti bude pohybovat kolem čísla jedenáct a u zařízení, kde budeme uvažovat o více než dvaceti třech skupinách, bude jeho míra přímé výchovné činnosti na čísle osm. Ostatní vychovatelé a vedoucí vychovatelé, zůstávají na ostatních typech škol s různým počtem výchovných skupin na stejném podílu přímé pedagogické činnosti.

Graf č. 7 - Přehled týdenního rozsahu hodin přímé pedagogické činnosti v závislosti na počtu výchovných skupin v domově mládeže



Zdroj: vlastní zpracování

Uvedený graf zobrazuje přehled rozsahu přímé výchovné činnosti pedagogů vybraného zařízení, z pohledu jednoho týdne, kdy týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti ředitele školy, odpovídá deseti hodinám a hodinám dvaceti se rovná přímá výchovná činnost zástupce ředitele školy, zřízeným do pěti výchovných skupin. Pokud bychom uvažovali o škole se šesti skupinami, míra přímé pedagogické činnosti by u ředitele a zástupce ředitele zůstává stejná v porovnání se školou, jejíž počet skupin by byl dvaadvacet. Zde by se podíl přímé pedagogické činnosti ředitele o hodinu понížil a stejně tak podíl přímé pedagogické neboli výchovné činnosti zástupce ředitele, se понížil o čtyři hodiny. U ostatních pedagogů, v tomto případě vychovatelů, by podíl přímé výchovné činnosti zůstal za daných okolností stejný.

7. Praktická část

V České republice je již léta ztotožňována práce s „pobytem v zaměstnání“. Učitel v žádném případě nemá kratší pracovní dobu. Má ji určenu, stejně jako ostatní zaměstnanci patřící pod sektor státní správy, zákoníkem práce a to konkrétně v rozsahu 40 hodin týdně jako každý jiný zaměstnanec. Nepochopený problém je v tom, že jeho pracovní doba se dělí na dvě části, tedy na tzv. přímou pedagogickou činnost, která spočívá v přímém působení na žáky a činí tak o něco málo více než polovinu. Zde je hlavní složkou samozřejmě výuka. A na druhou, obtížněji hodnotitelnou činnost nepřímou, do které ve velké míře spadají práce přípravné a následné. Zde pak nastává příčina problému.

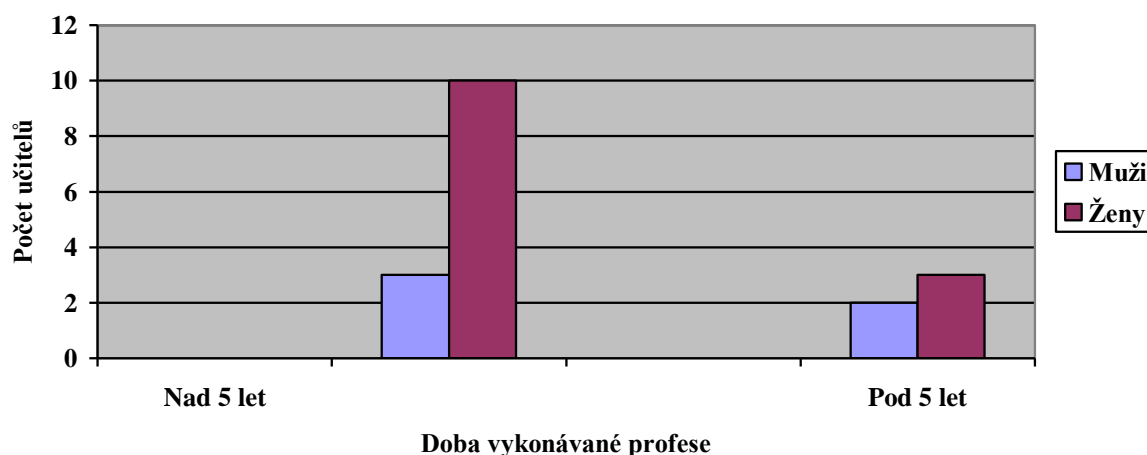
Nepřímou pedagogickou činnost vlastně nemusí pedagogický pracovník vykonávat ve škole. To je, podobně jako prázdniny, tedy ve skutečnosti samostudium nebo řádná dovolená, trnem v oku závistivému českému národu. Přípravy na výuku a opravování žákovských prací tvoří jen jednu složku této nepřímé činnosti. Dále sem dnes patří nezbytné vzdělávání, tvorba žákovských podkladů pro výuku (doby, kdy na všechno vycházely učebnice, jsou minulostí), řešení projektů (škola dnes nemá často jinou možnost, jak získat dostatek základních prostředků na svoji hlavní činnost), zpracovávání školních vzdělávacích programů, což ukládají právní předpisy, příprava tzv. „nových maturit“, vedení zájmové činnosti žáků atd. Není výjimkou, že pedagog, kterého ostatní vidí přicházet domů v jednu hodinu po poledni, stráví prací celý víkend. Mnohdy tyto práce pracovní dobu překračují, obsahují prvky, které přesahují kvalifikaci a poslání učitelů a ředitelů a nejsou vždy adekvátně ohodnoceny. V praxi ono proklamované zvýšení platů pedagogů vypadá totiž také tak, že se sice zvýší základní plat (i tak na vysokoškolsky vzdělaného zaměstnance nízký), ale řediteli školy není navýšen rozpočet, čili v zájmu splnění litery zákona sníží ředitel nadtarifní složky (např. osobní příplatky či příplatky za vedení aj.) a zde je výsledek vynaložené práce nulový.

Učitelé pracovití a oddaní, kteří pracují přesčas a ti ostatní, kteří práci věnují opravdu jen něco přes onu polovinu pracovní doby. V podstatě je ve školství stejný syndrom jako ve všech ostatních profesích. Ale odměnit spravedlivě učitele je těžké. Výsledky jeho práce jsou většinou nehmotné a projeví se až po létech. V základní odměně by se měl zrcadlit vztah společnosti ke vzdělání a k těm, kdo za ně zodpovídají. Mnohem horší než bezesporu nízké platy vysokoškolsky vzdělaných učitelů je, že v našem státě učitele chápeme často jako

jedince, který není schopen domoci se majetku. Jako bychom nevěřili tomu, že jsou i jiné hodnoty, než balík peněz mnohdy kdovíjak nabytý, a že existují jakási poslání. Učitelé tomuto hrozícímu komplexu někdy podlehnou a dají to před žáky najevo, nebo to žáci u konkrétního pedagoga vycítí.

V souvislosti s diplomovou prací autorka zpracovala výzkum formou standardizovaných rozhovorů, které probíhaly v průběhu měsíce dubna 2015 ve vybraných školských zařízeních. V průběhu třídních schůzek oslovila náhodným výběrem některé rodiče a pedagogy. Dotazovaní nemuseli odpovídat na kladené otázky příliš složitě, stačila formulace ano – ne – nevím, případně mohli dodat další svůj názor. Výsledky byly zaznamenávány autorkou do připraveného formuláře a poté zpracovány pro přehlednost do grafů. Autorka se dotazovala 18 učitelů vybraných škol, z toho 13 žen a 5 mužů. Z veřejnosti 23 žen a 13 mužů. Výsledky byly zaznamenány do níže přiložených grafů.

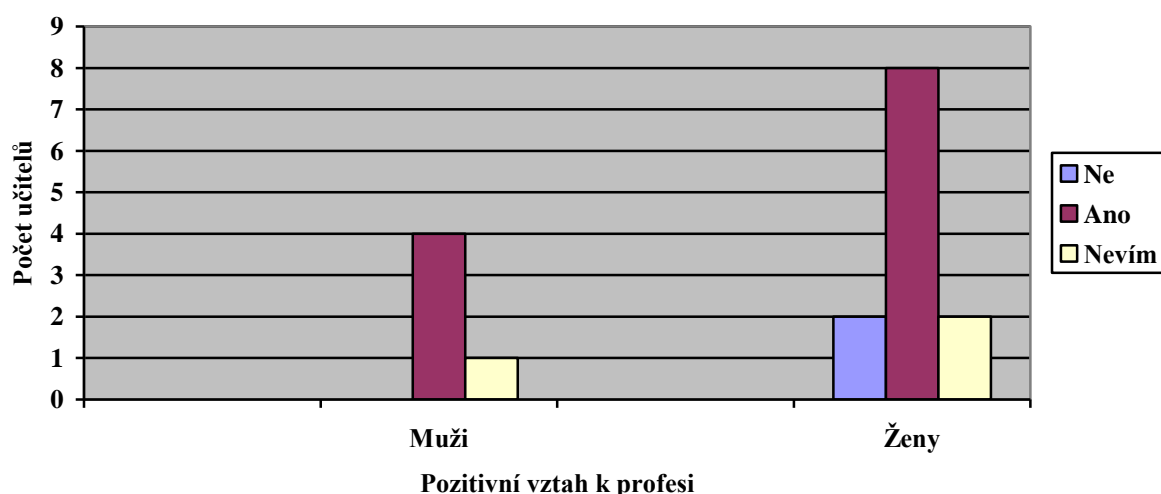
Graf č. 8 – Kolik z dotazovaných učitelů vykonává svou profesi déle než 5 let?



Zdroj: vlastní zpracování

Z tohoto grafu je patrné, kolik z dotazovaných pedagogických pracovníků na položenou otázku, zda pracují jako učitelé déle než pět let, odpovědělo kladně nebo záporně. Skutečnost, že učitelů – mužů, pracuje ve školství podstatně méně než žen, je všeobecně známo a je to patrné i ze záznamů uvedeného grafu. Ženy – učitelky setrvávají v tomto povolání výrazně delší časové úseky než muži – učitelé, stojí tedy za zamyšlení, jakým způsobem v podstatě „nalákat“ více mužů k výkonu této životní profese.

Graf č. 9 – Kolik z učitelů vykovává svou profesi s oblibou?

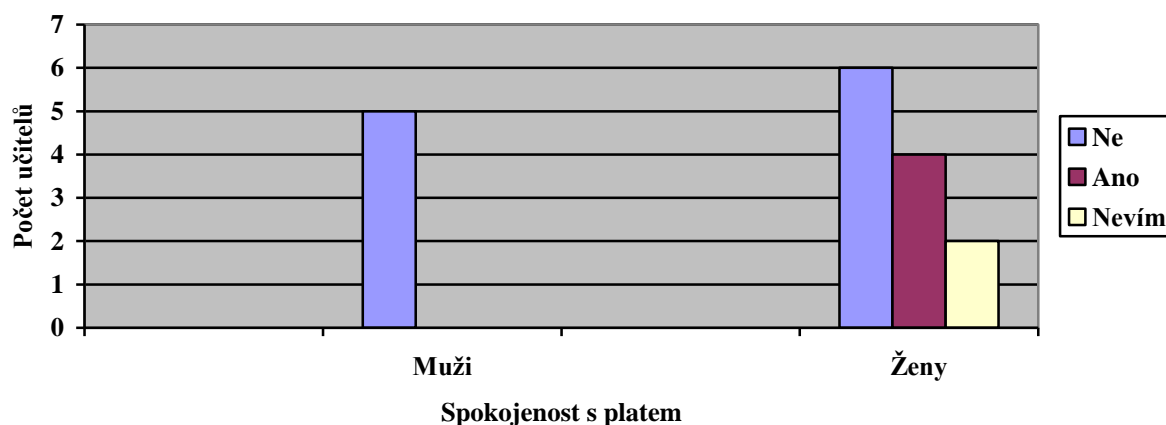


Zdroj: vlastní zpracování

Všeobecný názor na profesi učitele je, že je vlastně jakýmsi posláním a nemělo by být na místě, aby učitelé chodili do školy učit jen z toho důvodu, že učitelé jsou. Je jen na učitelích, do jaké míry má v sobě ukotvenou pedagogickou zkušenost, odpovědnost a jakým nejzodpovědnějším způsobem ji bude předávat ve škole dětem. V každé třídě je vlastní pedagog se svými žáky sám a záleží jen na jeho osobnosti, jakým způsobem jim dokáže předat učivo a předepsanou látku co nejlépe.

Při položení otázky pedagogům na oblíbenost své profese, polovina z dotázaných žen nevěděla nebo neodpověděla kladně. S větším nadhledem odpovídali učitelé – muži, kdy pouze jeden z pěti po delším váhání pronesl nejasnou odpověď. Tímto zjištěním byla autorka poněkud překvapena, kolik z dotázaných pedagogů vykonává učitelství z nutnosti, a to hlavně z důvodu nedostatku jiných pracovních příležitostí za platově výhodnějších podmínek. Často dotazovaní podotkli, že v místě výkonu práce nebo jeho nejbližším okolí buď sami a nebo se svými rodinami bydlí. Toto se stává hlavním důvodem, proč je nejen pro ně samotné, ale i jejich nejbližší okolí mnohem jednodušší, v tomto zaměstnání setrvat.

Graf č. 10 – Kolik učitelů je spokojeno se svým stávajícím platem?

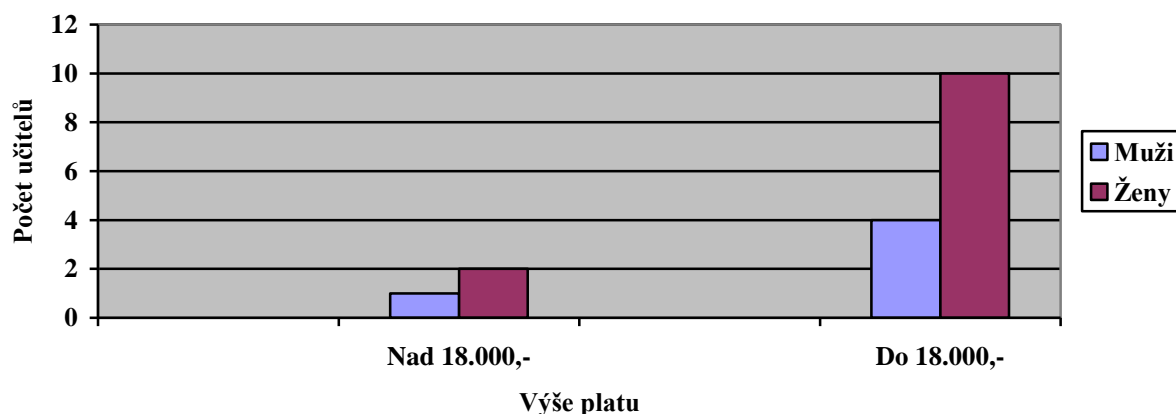


Zdroj: vlastní zpracování

Je všeobecně známo, že učitelé v minulosti nebyvali a stále ještě nejsou, oproti jiným profesím, adekvátně finančně ohodnoceni. Před několika lety byla prosazena ministrem J. Dobešem nová tarifní tabulka se zvýšenými platy začínajících pedagogů a vysokoškoláků a přesto, tato tabulka končila dvacetisedmi lety pracovní praxe. Ve všech ostatních tabulkách je přitom uváděn tarifní stupeň nad dvaatřicet let. Scházející šestý platový stupeň se podařilo prosadit po několika letech a teprve v listopadu 2015 byl do tarifní pedagogické tabulky zařazen. Podle expertů ještě není dořešena samotná výše pedagogických tarifů, které jsou stále, vzhledem k náročnosti této práce a v porovnání ostatních vysokoškolsky vzdělaných lidí, na nízké úrovni.

Přesto, jak je z uvedeného grafu vidět, se tato skutečnost odráží i na výsledku dotazování. Ani jeden z dotázaných učitelů – mužů neodpověděl na otázku kladně. Polovina z dotázaných žen je se svým finančním ohodnocením spokojena, dvě si nejsou jisté a neví, zbytek je nespokojených. Z celkového pohledu je většina dotazovaných nespokojena se svým stávajícím platem. Rozdíl nastává tehdy, jestliže má učitel svou práci rád a bere ji vážně. Tehdy by měl být opravdu ohodnocen v rámci nenárokových složek platu dostatečně spravedlivě. Naproti tomu učitel, který vykonává svou práci jen proto, že musí, proč by měl být patřičně ohodnocen, v podstatě takový učitel by neměl na svém postu setrvávat.

Graf č. 11 – Kolik učitelů má vyšší plat než 18.000 Kč?



Zdroj: vlastní zpracování

Z teoretického pohledu je třeba upozornit, že při otázce na konkrétní výši platu pedagoga záleží na tom, v jakém platovém tarifu se z pohledu praxe, vzdělání a věku, dotázaný nachází. Pro příklad autorka uvádí data z tarifní tabulky pedagogických pracovníků, při platnosti druhého platového stupně, tedy uvedené praxi do dvanácti let. Čtvrtá platová třída má ve svém základu 11000,- a čtrnáctá platová třída s uvedenou praxí do 12 let končí na částce 24340,- Kč.⁷⁷

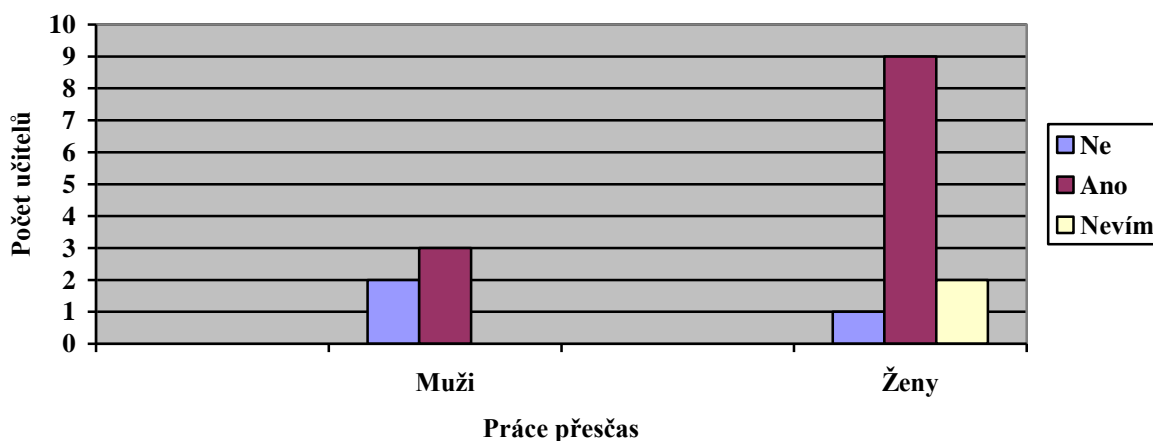
Z uvedených dat je jasné, že většina učitelů nedosáhne svým platem ani na avizovanou průměrnou měsíční mzdu v České republice, jejíž výše byla pro rok 2015 stanovena na 26611,- Kč.⁷⁸

Více než polovina dotázaných mužů, při praxi nižší praxi dosahuje svými výdělky k částce osmnácti tisíc korun. Také většina dotazovaných učitelek - žen se pohybuje do hranice osmnácti tisíc korun. Pouze jeden učitel - muž a dvě ženy, z počtu dotazovaných, přesahuje svým platem uváděnou hranici.

⁷⁷ Dobšík, F. Zajímavější tarify nejzkušenějším učitelům. Učitel'ské noviny. 2015, roč. 118, č. 40, s. 9.

⁷⁸ <http://www.vzp.cz/platci/informace/povinnosti-platcu-metodika/osvc/osvc-prumerna-mzda>

Graf č. 12 – Pracují dotazovaní učitelé přesčas?

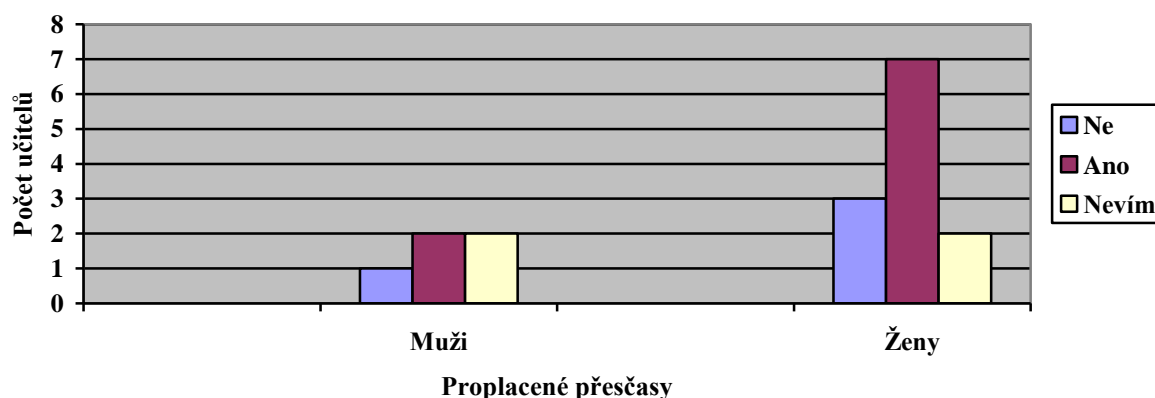


Zdroj: vlastní zpracování

Veřejnosti není známo, že také učitelé v některých případech musí odvádět práci přesčas. Učitelé tedy pracují přesčas stejně jako jiní zaměstnanci, pouze tento fakt není pro ostatní okolí vidět. Do přesčasových hodin pedagogů se řadí všechny školní akce, ke kterým patří návštěvy kin a divadel, výstav a jiných kulturních akcí, dále školy v přírodě a také sportovní, výtvarné a recitační soutěže. Tyto přesčasové hodiny jsou u pedagogů označovány jako neúvazkové, proto záleží na stanovené výši úvazku každého jednotlivého pedagoga. Vůbec není zanedbatelné, že učitelé mnohdy pracují více přesčas, než je vůbec zákonem dovoleno. Jen se na tuto skutečnost jednoduše nepoukazuje.

Tři z pěti dotázaných učitelů – mužů, přesčasovou práci ve škole vykonává. Výše zpracovaný graf výrazně zaznamenává mnohem větší počet dotázaných žen, které potvrzují účast na přesčasových hodinách u svého zaměstnavatele. Dotázaní pedagogové se nad výkonem přesčasových prací nepozastavují a berou ji jako samozřejmou v přiměřené výši. K nestandardní situaci dochází při dlouhodobém zastupování některého z kolegů, z důvodu pracovní neschopnosti. Nastalou situaci je třeba řešit náhradní alternativou, než je přesčasová práce, neboť ta je ve větší míře výrazně finančně náročnější pro každého jednotlivého zaměstnavatele.

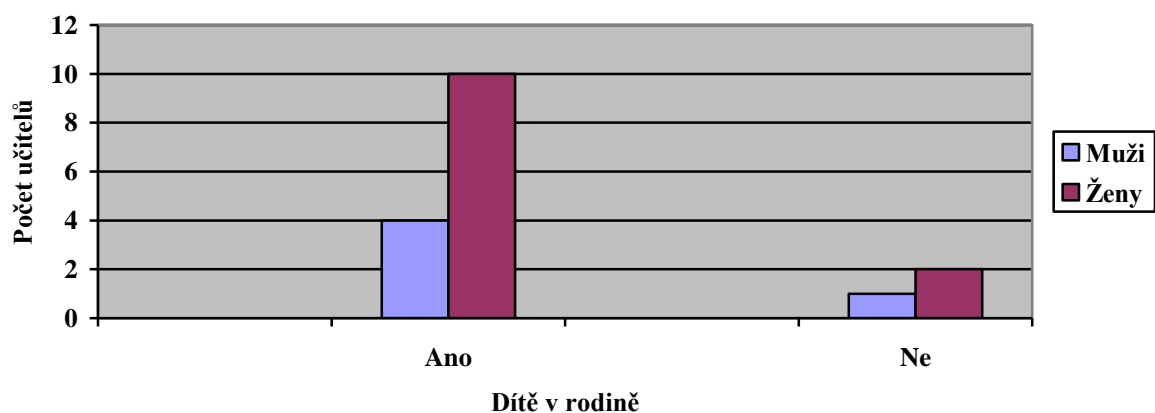
Graf č. 13 – Mají učitelé povědomí o proplácení svých přesčasových hodin?



Zdroj: vlastní zpracování

Pokud budeme předpokládat, že dotazovaní pedagogové odpovídali na tuto otázku pravdivě, pak je velmi pravděpodobné, že pokud přesčasy proplacené mívají, vědí, že si mohou přijít ke slušnému platu. Čtyři pedagogové nemají vše proplacené a další čtyři nevědí. Nyní se nabízí otázka, zda si vedou osobní evidenci odpracovaných hodin a nebo se chtějí otázce vyhnout.

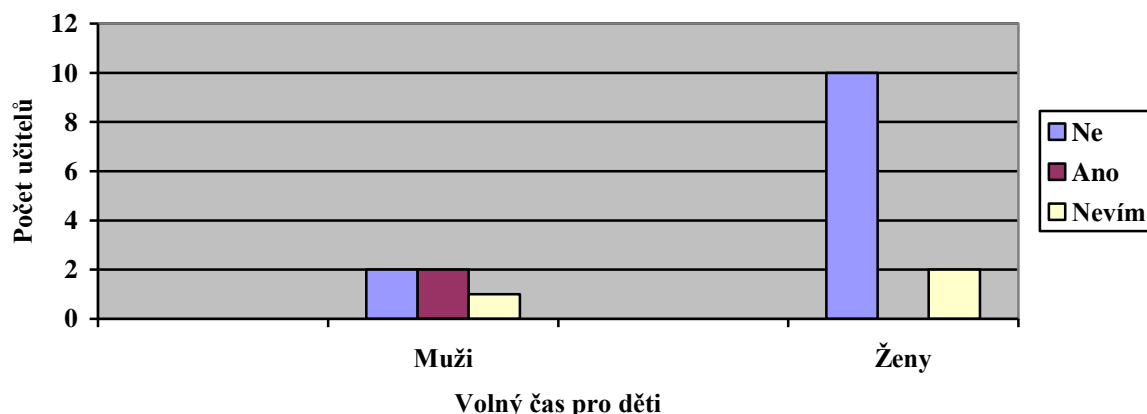
Graf č. 14 – Mají dotazovaní v rodině dítě školou povinné?



Zdroj: vlastní zpracování

Většina dotazovaných učitelů má doma školáka. Ti z nich, kteří odpověděli záporně, byli většinou mladí učitelé, kteří pracují ve školství ještě velice krátce.

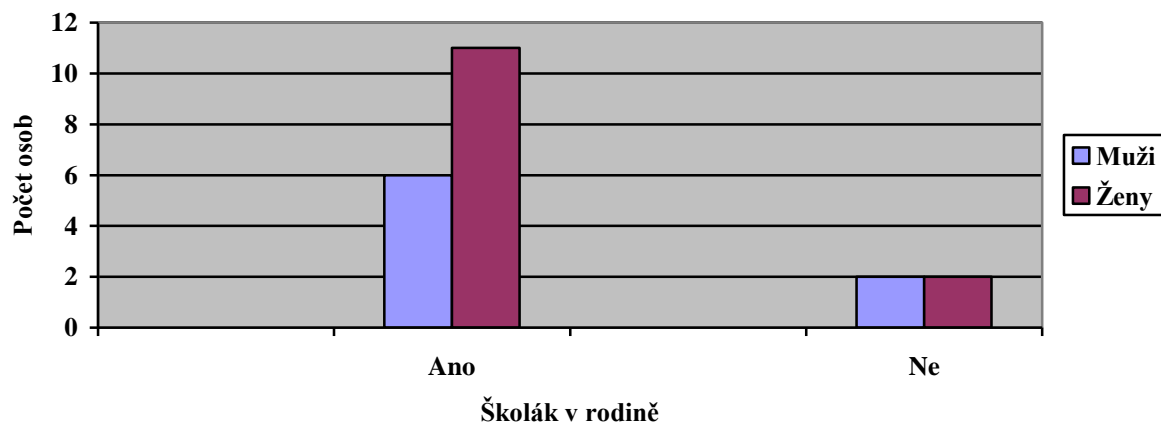
Graf č. 15 – Mají učitelé dostatek času pro své děti?



Zdroj: vlastní zpracování

Bohužel je patrné, že si učitelky – ženy, najdou velmi málo času pro své potomky z důvodu své zaneprázdněnosti a časové vytíženosti ve škole, při plnění svých dalších povinností a také při odpracování přesčasových hodin. Pokud se jedná o učitele – muže, jsou to především ti, kteří nejen že učí, ale vykonávají činnost ještě i v zájmových a sportovních kroužcích.

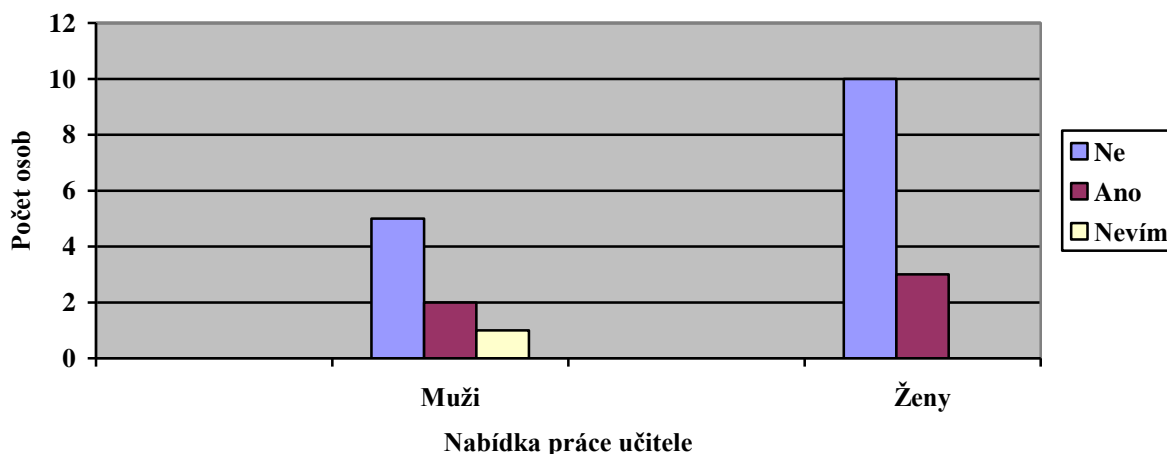
Graf č. 16 – Vyhodnocení odpovědi, kdo z dotazované veřejnosti má doma dítě školou povinné?



Zdroj: vlastní zpracování

Většina z dotazovaných má v rodině školáka, pouze čtyři mají malé dítě chodící do mateřské školky.

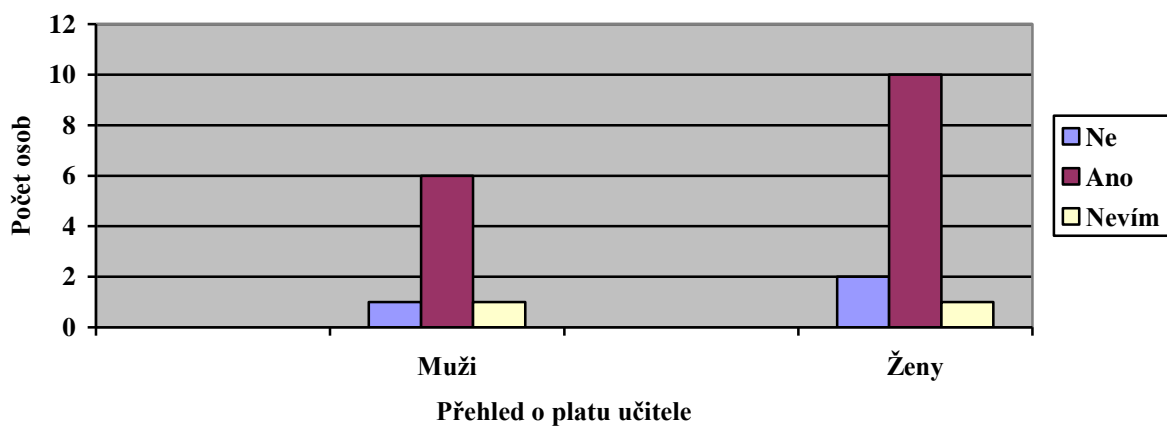
Graf č. 17 – Chtěl by někdo z dotazované veřejnosti učit?



Zdroj: vlastní zpracování

Práce učitele je velmi těžká, osobní a svým způsobem závazná. Většina z dotázaných žen, by vůbec nechtěla vědět, co tato profese obnáší. Jen někteří, a to naopak muži, by souhlasili a možností vyzkoušet si mít pod dozorem jednu třídu na jeden vyučovací den.

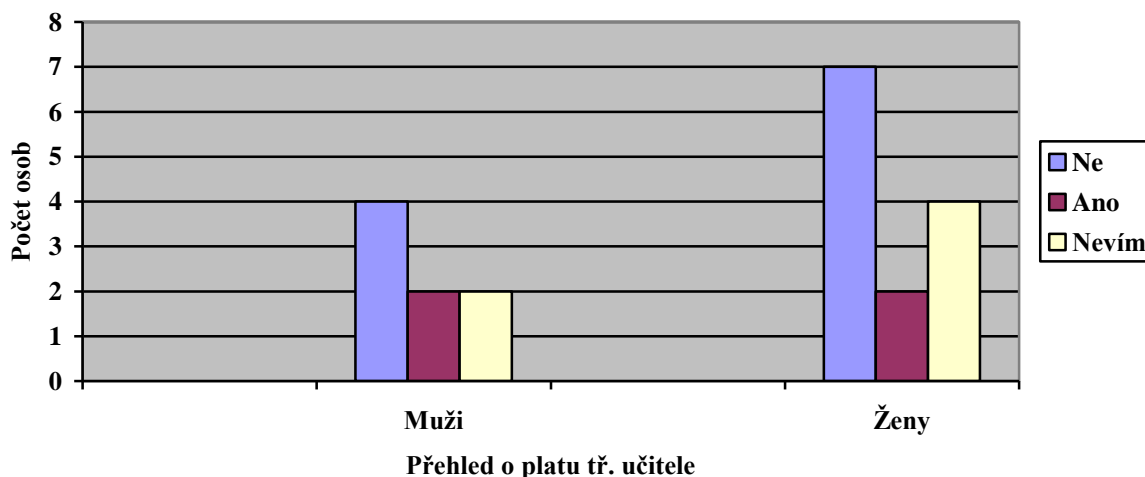
Graf č. 18 – Mínění veřejnosti na nástupní plat učitele



Zdroj: vlastní zpracování

Převážná část veřejnosti je toho názoru, že jsou učitelé a další pedagogičtí pracovníci dostatečně ohodnoceni. Někteří dokonce reagovali argumentem: „co by ještě chtěli?“

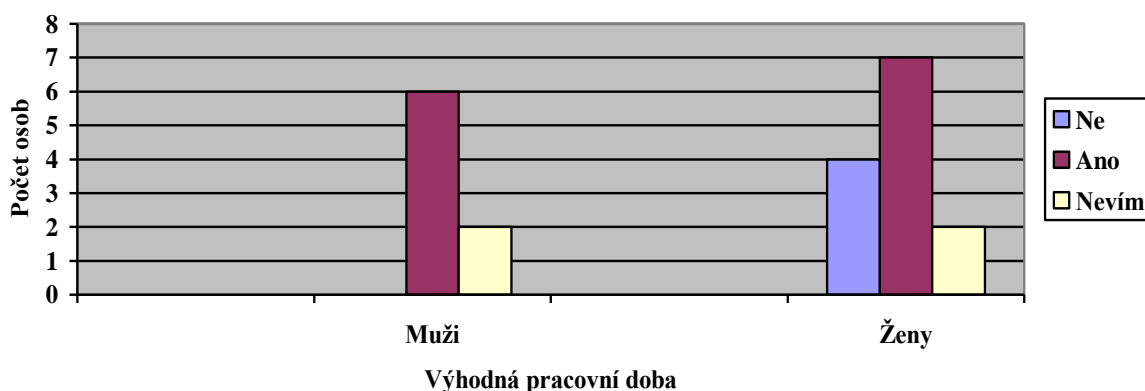
Graf č. 19 – Mají rodiče představu o platu učitele jejich dítěte?



Zdroj: vlastní zpracování

Ze záznamu v grafu je patrné, že mnoho rodičů vůbec netuší, jakou dostává odměnu učitel jejich dítěte. Smutné zjištění, především v souvislosti s předchozí otázkou, kdy většina odpověděla, že si myslí, že plat učitele je dostatečně vysoký aniž by věděli, kolik vlastně takový učitel pobírá.

Graf č. 20 – Co si rodič myslí o pracovní době učitele, zda ji má výhodnou?

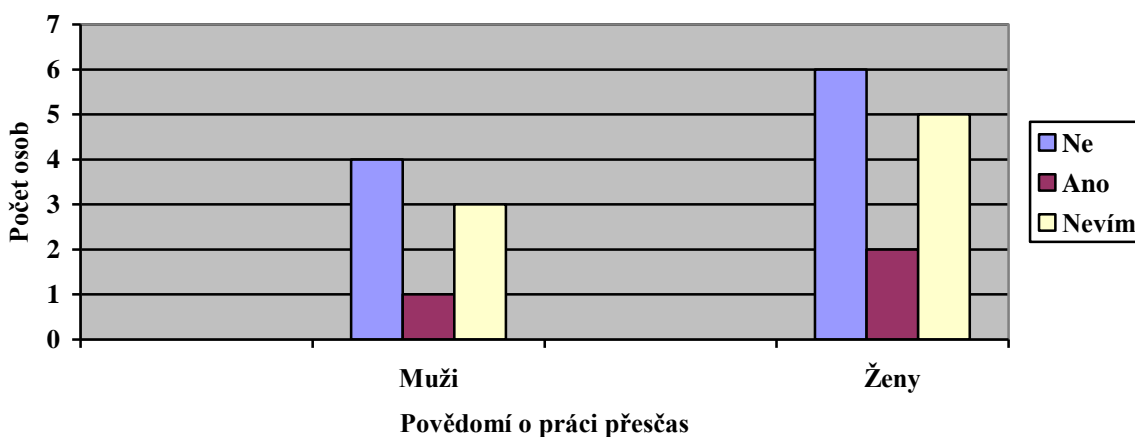


Zdroj: vlastní zpracování

Výrazná většina dotázaných mužů i žen apeluje na to, že učitel ve škole stráví málo hodin. Tu skutečnost, že možná jde dříve domů, ale bere si práci s sebou, vůbec neakceptují.

Vděčným tématem se staly prázdniny, kdy si rodiče vůbec neuvědomují, že sice v této době pedagogové tráví největší část roku svým osobním volnem, ale zároveň se připravují na další školní rok. V předem určených dnech navštíví i školu a do práce nastupují dva týdny před koncem prázdnin. Většina z nich však jezdí i na dětské tábory jako oddílový vedoucí a odborný dozor.

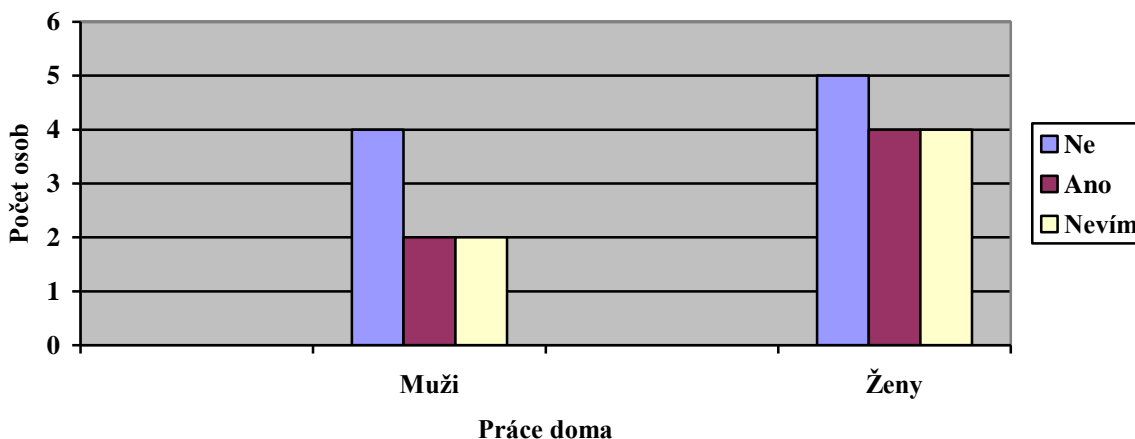
Graf č. 21 – Kdo z dotazovaných ví, že učitel pracuje také přesčas?



Zdroj: vlastní zpracování

Dotazovaná veřejnost převážně nebrala vůbec v potaz, že učitel také může pracovat přesčas. Celkem tři oslovení připustili, že hodiny navíc spojené s kulturními akcemi a sportovními soutěžemi by mohly být hodinami přesčasovými.

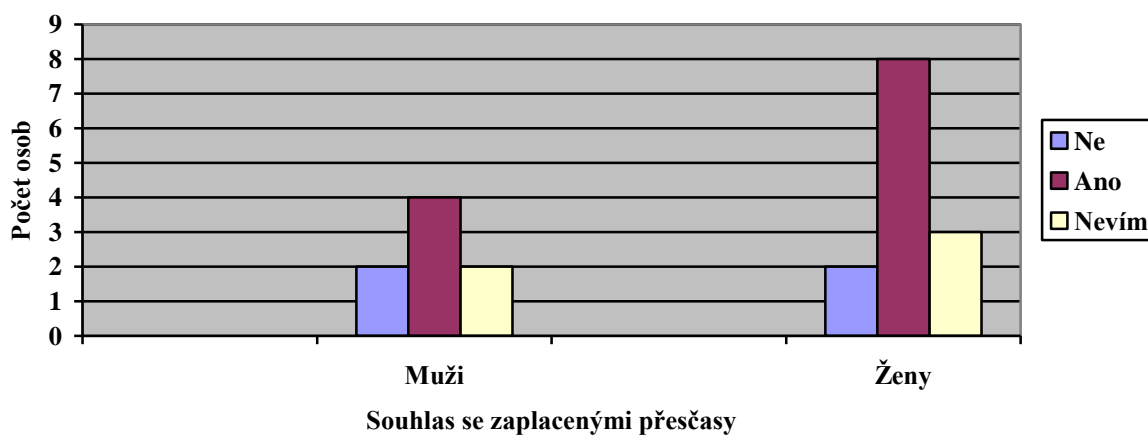
Graf č. 22 – Jaký počet dospělých ví o tom, že si učitel nosí práci i domů?



Zdroj: vlastní zpracování

Rodiče jsou toho názoru, že učitel si má odbýt a pracuje jen ve škole, že domů si práci nenosí. I když někteří připustili, že viděli ve filmech, jak učitelka opravovala sešity v obýváku.

Graf č. 23 – Počet rodičů, kteří si myslí, že by učitelé měli mít zaplacené všechny přesčasy



Zdroj: vlastní zpracování

Dotazovaná veřejnost je toho názoru, že pokud učitel pracuje přesčas, musí mít tyto hodiny proplaceny. Apelovali na svou pracovní dobu a své přesčasové hodiny, kdy většina uvedla, že si své hodiny pravidelně hlídá a na neproplacené přesčasy upozorní svou účetní. Proto, bez velkých výhrad souhlasili s názorem spravedlivého proplácení těchto hodin nad rámec jejich pracovních úvazků.

8. Závěr

Tato diplomová práce kladla zejména důraz na právní úpravu pracovní doby a z ní vyplývajících nároků odměňování práce přesčas.

Hlavním cílem práce byla analýza odborné literatury a právních předpisů pracovního práva, které práci přesčas právně upravují, se získanými informacemi vybraných oblastí reálného života.

Dílčím cílem bylo vyhodnocení jejich naplnění na vybraných typech školských zařízení. K získávání informací v průběhu tvorby diplomové práce, byla použita metoda rozhovoru, neboli interview, s vybranými pedagogickými pracovníky, rodiči a veřejností. Výhodou tohoto výzkumu byla skutečnost, že se důležité informace podařilo prokoumat do hloubky a výsledky tohoto výzkumu byly vyjadřovány slovně a ne čísly. Autorka kladla otázky v tom znění, jak byly původně zformulovány, protože podobně jako u dotazníku byl používán seznam standardizovaných otázek. Dotazovaní odpovídali na otázky zcela bez zábran, volně a často sdělovali i věci, které s tématem přímo nesouvisely.

Rozhovory byly sice časově náročnější, protože autorka musela absolvovat poněkud delší vzdálenosti, ale na druhou stranu se jednalo spíše o výhodu, protože respondenti neměli čas se zamýšlet nad samotným výzkumem do hloubky a nemohli se radit s rodinnými příslušníky nebo cíleně uvažovat o odpovědi.

Provedeným výzkumem autorka došla k následujícím zjištěním a závěrům. Vzorek dotazovaných pedagogických pracovníků, podílejících se svým pracovním výkonem na vybraných stupních školských zařízení, poměrně zodpovědně popsal míru povědomí svého pracovního naplnění a s tím spojeného odměňování v pedagogické rovině. Předmětem výzkumu byly obzvláště otázky odměňování za uskutečněné přesčasové hodiny, které často pedagogové plní nad rámec zákonem daných právních předpisů. Došlo ke zjištění, že většina z dotazovaných pedagogů ví o způsobu proplácení přesčasových hodin na jeho pracovišti, zná své možnosti a má povědomí, kde si výši odměny za přesčasovou práci konkrétně dohledá na výplatní pásce. Pokud tito odpovídali pravdivě, tedy, že k proplácení přesčasových hodin dochází, pak ani nezatajovali, že si v tomto případě mohou svou výši platu výrazně navýšit. Pouze čtyři z celkového počtu sedmnácti pedagogů nevěděli, zda k proplácení dochází.

Je důležité podotknout, že proplácení vyššího počtu přesčasových hodin pedagogů je finančně značně náročné a může zásadně ovlivnit rozpočet mzdových prostředků každé školy. V první řadě záleží na zřizovateli, jakou výši peněz na platy svému školskému zařízení poskytne a pak již jsou následující kroky na uvážení ředitele, jakým vydaným vlastním

vnitřním platovým předpisem tyto prostředky ochrání a dále přerozdělí. Výši odměny za přesčasové hodiny může v ojedinělých případech zahrnout do nenárokové složky platu.

Je všeobecně známo, že ekonomika roste a prostor pro jednání o platech jak pedagogických, tak i nepedagogických pracovníků se postupně otevírá. V této poloze už záleží jen na odpovědnosti politiků, zda budou schopni a ochotni na změnách zapracovat.

Seznam použitých zdrojů

Odborná literatura:

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. AT AL. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, spol. s r. o., 2015. Práce mzdy pojištění. ISBN 978-80-7263-921-2.

BĚLINA, Miroslav. A KOL. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C.H.Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-405-6.

HOLÁSEK, Havel. *Zákoník práce*. Ostrava: Sagit, a. s., 2011. ÚZ, 27776981. ISBN 978-80-7208-866-9.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo do kapsy*. Brno: ERA, 2001. ISBN 80-86517-06-3.

HŮRKA, Petr. A KOL. *Pracovní právo: v bodech s příklady*. 2. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. ISBN 978-80-7357-531-1

JOUZA, Ladislav. *Zákon o mzdě a platu a další mzdové předpisy*. Praha: POLYGON, 1998. ISBN 80-85967-70-7.

MARTIN, David. *Personalistika od A do Z: Výkladový slovník důležitých pojmů*. Brno: Computer Press, a. s., 2007. ISBN 978-80-251-1496-4.

MATĚJKOVÁ, Pavla. *Platy učitelů?: Ne každá změna je k lepšímu*. Rodina a škola: časopis pro všechny učitele. 2010, LVII, č. 9, s. 1. DOI: ISSN 0035-7766.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: GRADA Publishing, a. s., 2012. ISBN 978-80-247-4037-9.

VALENTA, Jiří. *Školské zákony: a prováděcí předpisy s komentářem*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2009. ISBN 978-80-7263-530-6.

MAJEROVÁ, Věra., MAJER, Emerich. *Empirický výzkum v sociologii venkova a zemědělství, část II.* 2. vydání. Praha: ČZU PEF, 2012. ISBN 978-80-213-1698-0

Odborné časopisecké články

DOBŠÍK, František. *Zajímavější tarify nejzkušenějším učitelům.* Učitelské noviny. 2015, roč. 118, č. 40, s. 9.

Internetové zdroje

FETTER, Richard W. Základní pravidla nařízení nebo dohodnutí práce přesčas a jejich limitů. In: Www.epravo.cz [online]. 2011 [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-pravidla-narizeni-nebo-dohodnuti-prace-prescas-a-jejich-limitu-72087.html>

FRYČ, Jindřich a František DOBŠÍK. PRÁVNÍ VÝKLAD K § 23 ZÁKONA O PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍCÍCH. In: Www.msmt.cz [online]. 2012 [cit. 2015-03-02]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/dokumenty/pravni-vyklad-k-23-zakona-o-pedagogickych-pracovnicich>

KOMENDOVÁ, Jana. Veřejnoprávní zásahy státu do právních vztahů vznikajících při výkonu závislé práce. In: Www.law.muni.cz [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2012 [cit. 2015-02-27]. Dostupné z: http://www.law.muni.cz/sborniky/dny_prava_2011/files/prispevky/10%20Ovlivnovani%20sfery/13%20komendova.pdf

PLÁNIČKOVÁ, Zuzana. Práce přesčas, její limity a odměňování. In: Osz.cmkos.cz [online]. 2013 [cit. 2015-03-01]. Dostupné z: <http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/13-8-2013-prescas-y-a-odmenovani.aspx>

SLÁDEK, Václav. Práce přesčas a její vazba na stanovenou týdenní pracovní dobu. In: Www.mzdovapraxe.cz [online]. 2007 [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1882v2560-prace-prescas-a-jeji-vazba-na-stanovenou-tydenni-pracovni-dobu/>

Školství v Evropě: pracovní doba učitelů. Www.tydenik-skolstvi.cz [online]. 2006, XIV., č. 22, s. 1 [cit. 2015-03-01]. DOI: ISSN 0862-9641. Dostupné z: <http://www.tydenik-skolstvi.cz/data/files/uvod-648.pdf>

Učitelé a pracovní doba. Www.aamzdy.cz [online]. 2007 [cit. 2015-03-01]. Dostupné z: <http://mzdy.blog.cz/0701/ucitele-a-pracovni-doba>

Právní předpisy

Zákon č. 563/2004 Sb., Zákon o pedagogických pracovnících

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

Zákon č. 472/2011 Sb., Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků

Vyhláška č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí

Seznam zkratk:

aj.	a jiné
apod.	a podobně
atd.	a tak dále
apod.	a podobně
čs.	československý
min.	minimálně
mj.	mimo jiné
např.	například
odst.	odstavec
písm.	písmeno
pol.	polovina

r.	rok
stol.	století
sv.	svatý
tzv.	tak zvaný
ČR	Česká republika
ZP	Zákoník práce
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
EU	Evropská unie
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Seznam otázek pro veřejnost

číslo	otázka	ANO	NE	NEVÍM
1.	Žena? (tuto otázku jsem nepokládala, ale doplnila sama)			
2.	Muž? (tuto otázku jsem nepokládala, ale doplnila sama)			
3.	Máte doma školáka/školačku?			
4.	Chtěl/a byste být učitel/ka?			
5.	Nástupní plat učitele je zhruba 20 tis. Je to podle Vás dostatečně oceněná práce?			
6.	Máte představu o tom jaký plat má třídní učitel vaší dcery/syna?			
7.	Myslíte si, že má učitel výhodnou pracovní dobu?			
8.	Víte o tom, že učitel vašeho dítěte pracuje také přesčas?			
9.	Víte, že si učitel nosí práci i domů?			
10.	Měli by mít učitelé zaplacený všechny přesčasové hodiny?			

Seznam otázek pro učitele

číslo	otázka	ANO	NE	NEVÍM
1.	Žena? (tuto otázku jsem nepokládala, ale doplnila sama)			
2.	Muž? (tuto otázku jsem nepokládala, ale doplnila sama)			
3.	Učíte více než 5 let?			
4.	Máte rád/a svou práci?			
5.	Jste spokojen/a se svým učitelským platem?			
6.	Je Váš plat vyšší než 18.000 Kč?			
7.	Pracujete hodně „přesčas“?			
8.	Míváte všechny přesčasové hodiny proplaceny?			
9.	Máte svoje vlastní děti?			
10.	Myslíte si, že jim věnujete dostatečné množství svého volného času?			

Odpovědi učitelů

číslo	M - ano	M - ne	M - nevím	Ž - ano	Ž - ne	Ž - nevím
1.	0	5	0	12	0	0
2.	5	0	0	0	12	0
3.	3	2	0	10	2	0
4.	4	0	1	8	2	2
5.	0	5	0	4	6	2
6.	1	4	0	2	10	0
7.	3	2	0	9	1	2
8.	2	1	2	7	3	2
9.	4	1	0	10	2	0
10.	2	2	1	0	10	2

Odpovědi veřejnosti

číslo	M - ano	M - ne	M - nevím	Ž - ano	Ž - ne	Ž - nevím
1.	0	8	0	13	0	0
2.	8	0	0	0	13	0
3.	6	2	0	11	2	0
4.	2	5	1	3	10	0
5.	6	1	1	10	2	1
6.	2	4	2	2	7	4
7.	6	0	2	7	4	2
8.	1	4	3	2	6	5
9.	2	4	2	4	5	4
10.	4	2	2	8	2	3