

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra práva**



## **Diplomová práce**

**Pracovní doba, kontrola jejího dodržování**

**Bc. Markéta Šopejstalová**

**© 2014 ČZU v Praze**

**!!!**

**Místo této strany vložíte zadání diplomové práce.  
(Do jedné vazby originál a do druhé kopii)**

**!!!**

## Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Pracovní doba, kontrola jejího dodržování" 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 30.11. 2014

---

## Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé diplomové práce Mgr. Ivaně Hájkové za odbornou pomoc, připomínky a cenné rady při konzultacích. Dále mé poděkování patří mým nejbližším za podporu při studiu.

## **Pracovní doba, kontrola jejího dodržování**

---

### **Working time, Check of its Observance**

#### **Souhrn**

Tématem této práce je problematika pracovní doby a kontroly jejího dodržování jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli v právních vztazích, právní úpravě a praxi České republiky. V průběhu práce utvářím průřez tematikou pracovní doby od základních ustanovení této oblasti obsažených v zákoníku práce, přes právní předpisy rozvíjející a související, až po právní normy, které se zabývají kontrolou dodržování zákonných ustanovení o pracovní době. Nejprve jsou vysvětleny základní pojmy, jako je pracovní doba, doba odpočinku, nebo směna.

Dále se práce věnuje podrobnějšímu výkladu zákonitostí a souvztázností mezi základními pojmy vztahujícími se k pracovní době. Podrobně je vysvětluje a uvádí k nim související ustanovení, která obsahují sankce za nedodržení zákonných povinností.

Další oblastí, kterou se v této práci zabývám, je mimořádná situace některých profesí (jako je školství, zdravotnictví a doprava) a s tím související výjimečná úprava pracovní doby a doby odpočinku.

Ve druhé části práce se zabývám charakteristikou kontrolního orgánu, který má na starosti dohled nad dodržováním pracovní doby a doby odpočinku.

Konec diplomové práce popisuje, jak probíhá výkon kontrol v praxi. Jednotlivé kapitoly jsou přímo v textu doplněny praktickými postřehy.

#### **Summary**

The theme of this work is the issue of working time and check its compliance with both employees and employers in legal relations, legislation and practices in the Czech Republic. During the work we create cross-themed business hours from the fundamental provisions this area contained in the Labour Code, through legislation and developing related, to the legal standards that deal with the control of compliance with legal provisions on working time. First, basic concepts are explained, such as working hours, rest periods, or innings.

Furthermore, the work a more detailed interpretation of patterns and correlations between the basic concepts related to working hours. It explains in detail and provides them with related provisions include penalties for failure to comply with statutory obligations.

Another area that will deal with in this work, is an extraordinary situation some professions (such as education, health and transport) and related exceptions, working hours and rest periods.

In the second part we will examine the supervisory body which is responsible for overseeing compliance with working hours and rest periods.

The end of the thesis describes how the performance of inspections in practice. Individual chapters are directly in the text accompanied by practical insights.

**Klíčová slova:** pracovní doba, zaměstnavatel, zaměstnanec, přestávka v práci, kontrolní činnost

**Keywords:** working time, employer, employee, work breaks, control activities

# 1. Obsah

1.	Obsah .....	3
2.	Úvod.....	6
3.	Cíl práce .....	8
4.	Metodika .....	8
5.	Pohled na institut pracovní doby z hlediska historického a současných trendů vývoje	8
6.	Pracovní doba .....	10
6.1	Pracovní doba a zákon číslo 262/2006 Sb. Zákoník práce .....	10
6.1.1	Definice pracovní doby .....	11
6.1.2	Pracovní doba a zvláštní podmínky některých zaměstnanců.....	11
6.1.3	Stanovená týdenní pracovní doba .....	12
6.1.4	Zkrácení týdenní pracovní doby a kratší pracovní doba.....	13
6.1.5	Pracovní doba a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	13
6.2	Rozvržení pracovní doby .....	13
6.2.1	Rozvržení pracovní doby a zvláštní podmínky některých zaměstnanců .....	15
6.2.2	Písemný rozvrh týdenní pracovní doby .....	16
6.2.3	Rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.....	17
6.2.4	Pružné rozvržení pracovní doby (pružná pracovní doba).....	17
6.2.5	Pružné rozvržení pracovní doby a přesčas.....	19
6.2.6	Pružné rozvržení pracovní doby a překážky v práci.....	19
6.2.7	Konto pracovní doby .....	19
6.2.8	Definice konta pracovní doby.....	20
6.2.9	Účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance.....	20
6.2.10	Konto pracovní doby a kratší vyrovnávací období.....	21
6.2.11	Konto pracovní doby a pracovní volno pro překážky v práci na straně zaměstnance .....	21
6.2.12	Konto pracovní doby a práce přesčas .....	21
6.2.13	Schéma vyrovnávacího období.....	21
7.	Směna.....	22
7.1	Definice směny .....	22
7.2	Délka pracovní směny .....	22
7.3	Zařazování do směn a zvláštní podmínky některých zaměstnanců .....	22
7.4	Směnné pracovní režimy .....	24
8.	Doba odpočinku.....	24
8.1	Definice odpočinku.....	24

8.2	Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami.....	24
8.3	Dny pracovního klidu .....	25
8.4	Nepřetržitý odpočinek v týdnu .....	27
8.5	Nepřetržitý odpočinek v týdnu a zvláštní podmínky některých zaměstnanců.....	28
8.6	Doba odpočinku a pracovní pohotovost .....	28
8.7	Pracovní pohotovostní doba.....	29
8.7.1	Definice pracovní pohotovostní doby.....	29
8.7.2	Pracovní pohotovostní doba nebo výkon práce .....	30
9.	Práce přesčas.....	30
9.1	Definice práce přesčas .....	30
9.2	Podmínky konání práce přesčas.....	31
9.3	Práce přesčas u zaměstnanců s kratší pracovní dobou.....	32
9.4	Práce přesčas a pružné rozvržení pracovní doby .....	32
9.5	Práce přesčas a zvláštní podmínky některých zaměstnanců.....	32
9.6	Práce přesčas a konto pracovní doby .....	32
9.7	Práce přesčas a praxe .....	33
9.8	Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví.....	33
10.	Noční práce, zaměstnanec pracující v noci.....	35
10.1	Charakteristika noční práce a zaměstnance pracujícího v noci .....	35
10.2	Délka směny zaměstnance pracujícího v noci .....	35
10.3	Noční práce a zvláštní podmínky některých zaměstnanců .....	36
11.	Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka .....	36
11.1	Přestávka v práci na jídlo a oddech .....	36
11.2	Bezpečnostní přestávky .....	37
12.	Vedení evidence.....	38
12.1	Povinnost zaměstnavatele vést evidenci .....	38
13.	Odchylné úpravy pracovní doby vybraných oborů.....	39
13.1	Odchylná úprava pracovní doby zaměstnanců ve zdravotnictví .....	39
13.2	Odchylná úprava pracovní doby pedagogických pracovníků.....	41
13.3	Odchylná úprava pracovní doby zaměstnanců v dopravě .....	47
13.3.1	Odchylná úprava pracovní doby zaměstnanců v dopravě stanovená v ZP..	47
13.3.2	Odchylná úprava pracovní doby zaměstnanců v dopravě stanovená v nařízení vlády č. 589/2006 Sb.....	48
14.	Státní úřad inspekce práce jako kontrolní orgán na úseku zaměstnanosti, dodržování a ochrany pracovněprávních vztahů a pracovních podmínek .....	60
14.1	Historické souvislosti.....	60
14.2	Státní úřad inspekce práce .....	62



14.2.1	Základní informace .....	62
14.3	Státní úřad inspekce práce - práva a povinnosti při kontrole.....	65
14.4	Přestupky a správní delikty.....	67
15.	Praktická část .....	69
15.1	Kontrolní činnost v praxi .....	70
16.	Závěr .....	76
17.	Seznam použitých zdrojů.....	77

## 2. Úvod

Pracovní doba je jedním z nejvýznamnějších pojmů jak v profesním, tak v soukromém životě jedince, protože výkonem pracovní činnosti tráví zaměstnanec mnohdy i více než třetinu ze svého běžného dne.

Pracovní doba je jakýmsi virtuálním výrobním prostředkem zaměstnavatele. Je to nástroj, pomocí kterého zaměstnavatel řídí zaměstnance a který dává pracovním činnostem základní rámec.

Pracovní doba prošla dlouhým vývojem od zcela neregulovaného individuálního projevu vůle zaměstnavatele až po dnešní kodifikovanou podobu se zapracovanými právními předpisy EU.

Primárním dokumentem, zmiňujícím pracovněprávní vztahy je čl. 28 Listiny základních práv a svobod<sup>1</sup>, v němž je ustanoveno právo zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky.

Zásadním právním předpisem, který se zabývá pracovněprávními vztahy včetně charakteristiky, podmínek dodržování, časového a rozsahového vymezení pracovní doby, jakožto jednoho ze základních pojmů pracovního práva, je **zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce**<sup>2</sup>.

Ustanovení pracovního práva se zabývají pracovní dobou jak z hlediska organizačního, tak z hlediska ochranného. Jednak určují podmínky, za kterých zaměstnavatel může využít a organizovat pracovní činnost svých zaměstnanců a zároveň zaručují zaměstnanci vhodné a bezpečné pracovní podmínky, čímž vykonávají činnost ochranou.

Právní úprava problematiky pracovní doby dodnes vyvolává protichůdné názory a vždy je předmětem politických debat, ve kterých se pravidelně střetávají názory zaměstnavatelů, kteří se domnívají, že v podmínkách volné soutěže by mělo záležet výhradně na nich, jak budou chtít práci rozvrhnout a jak dlouho jí zaměstnance nechají vykonávat. Stejně tak se i někteří zaměstnanci nechtějí nechat omezovat maximálním, zákonem daným, počtem hodin a rádi by pro větší výdělek pracovali déle. Na druhé straně stojí silná skupina zastánců pevné zákonné úpravy pracovní doby, bez které by se rychle

---

<sup>1</sup> Ústavní soud - Listina základních práv a svobod. [online]. 2014 [cit. 2014-11-30].

<sup>2</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. In: 84/2006. 2006.

začaly objevovat u některých profesí a zaměstnavatelů otrocké podmínky s absurdní délkou pracovní doby.

Důvodů pro nedodržování a nezákonnou manipulaci s pracovní dobou je celá řada počínaje snahou zaměstnavatelů či zaměstnanců maximalizovat svůj zisk, až po takzvané „nevyhnutelné obcházení“ dodržování pracovní doby praktikované v určitých profesích, jejichž charakteristika a praktický výkon již svou podstatou zakládá potřebu delší pracovní doby, než je základních, zákonem stanovených 40 hodin týdně. Tato potřeba vychází buď z omezeného počtu vysoce kvalifikovaných zaměstnanců, kteří jsou těžce nahraditelní, nedostatečného ohodnocení kvalifikované práce či obtížné předvídatelnosti doby nutné pro splnění jednotlivých pracovních úkolů. Jako vzorové profese, ve kterých jsou jmenované důvody nejčastěji a nejsilněji patrné budu uvádět školství, zdravotnictví a dopravu.

V diplomové práci bych se chtěla zaměřit na popis tematiky pracovní doby v jakémsi průřezu od základních ustanovení a zákonů, ve kterých je tato problematika zakotvena, přes nejdůležitější rozvíjející předpisy, až po úpravu mechanismu kontroly zaměřené na dodržování pracovní doby.

### **3. Cíl práce**

Hlavním cílem této práce je vytvoření uceleného přehledu o systému kontrol a mechanismů aplikovaných při řízení, dozorování a evidenci pracovní doby v České republice, jeho zakotvení v právních předpisech a dále trendy sledované v dané oblasti v EU.

Kromě toho se práce zaměřuje na vytvoření charakteristiky takzvaného „nevyhnutelného obcházení“ zákonných povinností při dodržování pracovní doby v rizikových odvětvích, jako je například školství, zdravotnictví či doprava.

### **4. Metodika**

Diplomová práce je rozdělena do teoretické a praktické části. Naplnění stanovených cílů v teoretické části má být dosaženo na základě literární rešerše právních předpisů, odborné literatury, internetových zdrojů či studií statistických dat a návazně pak vytvořením přehledu právních norem, které ustanovují a upravují pracovní dobu a zakládají podmínky pro evidenci řízení a kontrolu jejího dodržování.

Praktická část diplomové práce je zpracována na základě informací získaných studií záznamů a z osobních konzultací se zaměstnanci a zaměstnavateli ve školství, zdravotnictví a dopravě, Zahrnuje také poznatky a výstupy kontrol prováděných zaměstnavatelem a inspektorem inspektorátu práce. Praktická část se zabývá rovněž kontrolami prováděnými v minulosti úřady práce. I zde jsou poznatky získány osobní konzultací a studií záznamů.

### **5. Pohled na institut pracovní doby z hlediska historického a současných trendů vývoje**

I když se nám čtyřicetihodinová týdenní pracovní doba a zákonná regulace podmínek jejího dodržování zdá v dnešní moderní době jako věc naprosto samozřejmá, musíme si uvědomit, že jde o počín prakticky novodobý a své pevné místo v mezinárodní právní regulaci pracovních podmínek si našla až počátkem 20. století. Ještě na začátku

osmnáctého století pracovali dělníci v průmyslu až šestnáct hodin denně. V první polovině devatenáctého století se vlivem nátlaku pracující masy, zdravotních, hospodářských i sociálních důvodů pracovní doba zkrátila na dvanáct až čtrnáct hodin a před první světovou válkou se ve většině států pracovalo deset až dvanáct hodin<sup>3</sup>.

Na našem území byla první snaha upravit pracovní dobu zaznamenána v letech 1300 – 1305 v horním zákoně Václava II. *Ius regale montanorum*, kde byla pracovní doba na pracovištích v podzemí stanovena jako šestihodinová<sup>4</sup>.

Osmihodinová pracovní doba byla však uzákoněna v Československu zákonem číslo 91, a to 19. prosince 1918 č.91/1918 Sb. o osmihodinové době pracovní

Dalším dokumentem, který souhrnněji upravil pracovní dobu, byl až zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby, který byl aplikován současně se zákonem č.91/1918 Sb. o osmihodinové době pracovní, které platily až do roku 1965, kde na ně svojí účinností navázal první zákoník práce číslo 65/1965 Sb., ve kterém již nalezneme první komplexní úpravu pracovněprávních vztahů, zahrnující rovněž úpravu pracovní doby<sup>4</sup>.

Právní úprava pracovněprávních vztahů byla od roku 2000 ovlivňována implementací Směrnic EU v rámci asociační dohody o přistoupení České republiky do EU. Významná je v tomto směru zejména novela zákoníku práce č. 155/2000 Sb. Smyslem bylo dosažení harmonizace právní úpravy s právem EU.

S účinností od 1. ledna 2007 nabyl účinnosti zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který však v úpravě pracovní doby, z důvodu jejího harmonizačního charakteru, významné změny neprovedl. Výjimkou byla změna definice pracovní doby a zavedení institutu konta pracovní doby.

---

<sup>3</sup> Osmihodinová pracovní doba byla uzákoněna teprve před 90 lety – Novinky.cz. *Novinky.cz* [online]. 2008 [cit. 2014-11-30]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/kariéra/156978-osmihodinova-pracovni-doba-byla-uzakonena-teprve-pred-90-lety.html>

<sup>4</sup> *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-759-1, s.18.

## 6. Pracovní doba

### 6.1 Pracovní doba a zákon číslo 262/2006 Sb. Zákoník práce

Pracovní doba je jednou ze základních a nejdůležitějších součástí pracovněprávních vztahů. Institut pracovní doby je aplikován pouze na výkon závislé práce v základním pracovněprávním vztahu (není-li upravena zvláštními právními předpisy) vznikajícím podle zákona číslo 262/2006 Sb. Zákoníku práce (dále ZP) mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Pracovní doba je institut, který upravuje obsah pracovního poměru z pohledu času, de facto vymezuje rozsah výkonu práce podle jednotek času. Pracovní doba určuje pracovní poměr z časového pohledu množství (spotřebu práce), které je zaměstnanec povinen vykonat. Jinými slovy určuje časový prostor, po který je zaměstnavatel zaměstnanci oprávněn a zároveň povinen práci přidělovat. Je to též čas, kdy je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce<sup>5</sup>.

Abychom vůbec mohli hovořit o pojmu pracovní doby, je třeba vysvětlit několik základních pojmů, které pracovní dobu vymezují, či s ní přímo souvisejí:

**Závislá práce** je vymezena v § 2 zákona číslo 262/2006 Sb. ZP. Zde je v odstavci 1 stanoveno, že závislá práce je taková, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Dále v odstavci 2 je vymezeno, že závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

§ 3 ZP se rovněž týká závislé práce a říká, že závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy.

**Základní pracovněprávní vztahy** jsou vymezeny v § 3 ZP, který stanovuje, že jimi jsou:

- a) pracovní poměr a
- b) právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

---

<sup>5</sup> *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-759-1, s.14

**Zaměstnanec a zaměstnavatel** jsou dalšími zásadními pojmy souvisejícími s pracovní dobou. Jejich charakteristiku nalezneme v ustanovení hlavy II – smluvní strany základních pracovněprávních vztahů. V § 6 ZP je ustanoveno, že **zaměstnancem je** fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Definice **zaměstnavatele** je určena v § 7 ZP, podle něhož je zaměstnavatelem osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

### 6.1.1 Definice pracovní doby

Pojem **pracovní doby** nalezneme v ZP v části čtvrté s názvem Pracovní doba a doba odpočinku. Hlava první obsahuje obecná ustanovení o pracovní době a délce pracovní doby.

Konkrétně v § 78 ZP je obsažen výklad základních pojmů včetně definice samotné pracovní doby (v odstavci 1a). Tato definice je převzata z článku 2 odstavce 1 směrnice 2003/88/ES a říká, že **pracovní dobou je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele**.

Je třeba poznamenat, že výraz pracovní doba je v praxi častokrát zaměňován s výrazem směna. Rozdíl mezi oběma instituty ale spočívá v tom, že do pracovní doby počítáme i zaměstnancem vykonanou práci přesčas. Kdežto směna je předem stanoveným časovým rozvrhem části týdenní pracovní doby, ovšem bez práce přesčas.

### 6.1.2 Pracovní doba a zvláštní podmínky některých zaměstnanců

V § 79a ZP je ustanoveno, že u zaměstnance mladšího než osmnáct let pracujícího ve více základních pracovněprávních vztazích podle § 3, nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

Jak ale dodržení této své povinnosti zaměstnavatel ohlídá, když jeho zaměstnanec mladší osmnácti let pracuje ve více základních pracovněprávních poměrech u několika zaměstnavatelů? V praxi je dodržení účelu ustanovení (viz výše) dosahováno stanovením povinnosti zaměstnance informovat zaměstnavatele o jiných základních pracovněprávních vztazích zakotvené ve smlouvě či dohodě.

Na **porušení povinností** vyplývajících z tohoto ustanovení se vztahuje sankce podle zákona číslo 251/2005, Sb. Zákon o inspekci práce<sup>6</sup> (dále ZIP).

---

<sup>6</sup> Zákon o inspekci práce. In: 94/2005. 2005.

Fyzická osoba se dopustí přestupku podle § 15 odst. 1 písm. a) / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. a) na úseku pracovní doby tím, že nestanoví jednotlivým zaměstnancům pracovní dobu podle režimu jejich práce nebo nedodrží délku směny, ačkoliv k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu.

nebo

Fyzická osoba se dopustí přestupku § 15 odst. 1 písm. r) ZIP/ právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. r) ZIP na úseku pracovní doby tím, že zaměstná mladistvé zaměstnance prací přesčas.

Za přestupek podle § 15 odst. 1 písm. a), r) ZIP/ správní delikt podle § 28 odst. 1 písm. a), r) ZIP lze uložit pokutu až do výše 2000000 Kč

### **6.1.3 Stanovená týdenní pracovní doba**

Hovoříme-li o pracovní době a jejím dodržování, musíme současně řešit i její stanovené týdenní trvání, tedy se musíme zabývat **stanovenou týdenní pracovní dobou**, kterou nalezneme v § 79 ZP.

Zde je v § 79 odstavci 1 ZP určeno, že délka stanovené týdenní pracovní doby činí **40 hodin týdně**.

V tomtéž paragrafu pod písmeny a) – c) jsou určeny různé délky stanovené týdenní pracovní doby, a to pro zaměstnance pracující v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu na **37,5 hodiny týdně**, pro zaměstnance s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem na 37,5 hodiny týdně a nakonec pro dvousměnný pracovní režim na **38,75 hodiny týdně**.

Nepřetržitý pracovní režim vyžaduje výkon práce dvacet čtyři hodin denně a sedm dní v týdnu, kdežto třisměnný dvacet čtyři hodin denně, ale nikoliv všech sedm dní v týdnu.

Na **porušení povinností** vyplývajících z ustanovení § 79 se vztahuje sankce podle ZIP.

Fyzická osoba se dopustí přestupku podle § 15 odst. 1 písm. a) ZIP / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. a) ZIP na úseku pracovní doby tím, že nestanoví jednotlivým zaměstnancům pracovní dobu podle režimu jejich práce nebo nedodrží délku směny, ačkoliv k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu.

Za přestupek podle § 15 odst. 1 písm. a) ZIP/ správní delikt podle § 28 odst. 1 písm. a) ZIP lze uložit pokutu až do výše 2000000 Kč



#### **6.1.4 Zkrácení týdenní pracovní doby a kratší pracovní doba**

V paragrafech 79 a 80 ZP nalezneme charakteristiku pojmů zkrácená a kratší pracovní doba, které se v praxi často pletou.

Charakteristiku **zkrácení stanovené týdenní pracovní doby** bez snížení mzdy nalezneme v § 79 ZP ve třetím odstavci. Takovéto zkrácení může obsahovat jen kolektivní smlouva a nesmí jej provést zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 ZP.

V § 80 ZP nalezneme pojem **kratší pracovní doby** (tzv. práce na částečný úvazek), která může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.

Požádá-li zaměstnanec o kratší pracovní dobu, zaměstnavatel nemá povinnost tomuto požadavku vyhovět. Záleží totiž právě jen na uvážení zaměstnavatele. Jako vždy ale, i zde máme několik výjimek, kdy je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu (§ 241 odst. 2 ZP – bude podrobněji pojednáno dále v textu), nebrání-li tomu vážné provozní důvody, a to v případě zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)

#### **6.1.5 Pracovní doba a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

§ 77 odstavec druhý písmeno d) ZP říká, že není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

### **6.2 Rozvržení pracovní doby**

Rozvrhování pracovní doby má v zákonné úpravě pracovní doby a doby odpočinku značný význam. Z pohledu zaměstnavatele jde o zákonnou povinnost vymezit zaměstnanci pracovní dobu do směn včetně jejich začátků a konců. Z pohledu zaměstnance znamená rozvržení pracovní doby nezbytnou informaci o délce časových úseků a dnech, ve kterých bude vykonávat pracovní činnost pro zaměstnavatele a o dnech, ve kterých bude odpočívat.

Povinnost zaměstnavatele rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu je velmi podstatná a lze ji nalézt hned v několika ustanoveních právní úpravy. Již před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel podle § 31 ZP povinen seznámit budoucího zaměstnance mimo jiné s pracovními podmínkami (jichž je pracovní doba a doba

odpočinku součástí). Navíc podle § 37 odstavce 1 písmena e) ZP nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen, v případě, že pracovní smlouva neobsahuje tyto údaje, písemně informovat zaměstnance mimo jiné i o týdenní pracovní době a jejím rozvržení; to platí i o změnách těchto údajů<sup>7</sup>.

Základní ustanovení o **rozvržení pracovní doby** se nacházejí v § 81 odst. 1 - 3 ZP, kde je ustanoveno v odstavci 1, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn. Dále v odstavci 2, že pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlídnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce. Pak v odstavci 3, že zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.

Pracovištěm se pro účely tohoto ustanovení rozumí nejbližší okolí místa, kde zaměstnanec práci skutečně vykonává. Nelze tak říci, že je zaměstnanec v místě pracoviště, pokud na začátku směny pouze vstoupil do areálu zaměstnavatele a označil si příchod u hlavní brány. Cesta na místo určené k výkonu práce, tedy pracoviště, mu totiž může ještě trvat i několik minut.

Koncem směny / pracovní činnosti není ani situace, kdy zaměstnanec ukončí výkon pracovní činnosti půl hodiny před faktickým koncem směny a jde se například osprchovat, nebo převlékat; sprcha či převlékání již nepatří k výkonu práce a potažmo ani do pracovní doby. Jsou však případy, kdy tyto činnosti kolektivní smlouva jako součást pracovní doby ustanoví, a to z nejrůznějších technických či provozních důvodů.

Další nesprávným výkladem odstavce 3 je situace, kdy zaměstnanec sice ukončí práci správně podle rozvrhu směn, ale z nejrůznějších důvodů se ještě zdrží na pracovišti, odchod si označí se zpožděním a domnívá se, že jeho zpoždění bude proplaceno jako přesčas.

Na **porušení povinností** vyplývajících z tohoto ustanovení se vztahuje sankce podle zákona ZIP.

Fyzická osoba se dopustí přestupku podle § 15 odst. 1 písm. d) ZIP / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. d) ZIP na úseku pracovní doby tím, že nestanoví začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn.

nebo

---

<sup>7</sup> *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-759-1, s.38

Fyzická osoba se dopustí přestupku § 15 odst. 1 písm. e) / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. e) na úseku pracovní doby tím, že nepřihlédne při zasazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti.

Za přestupek podle § 15 odst. 1 písm. d) ZIP/ správní delikt podle § 28 odst. 1 písm. d) ZIP lze uložit pokutu až do výše 2000000 Kč

Za přestupek podle § 15 odst. 1 písm. e) ZIP/ správní delikt podle § 28 odst. 1 písm. e) ZIP lze uložit pokutu až do výše 300000 Kč

### **6.2.1 Rozvržení pracovní doby a zvláštní podmínky některých zaměstnanců**

Při rozvrhování pracovní doby a zařazování zaměstnanců do směn je zaměstnavatel též povinen přihlížet ke zvláštním pracovním podmínkám některých zaměstnanců tak, jak stanovuje § 241 ZP.

Konkrétně § 241 odst. 1 ZP stanovuje **povinnost zaměstnavatele přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn** též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. odst. 2 ZP poskytuje zvláštní pozornost a péči skupině zaměstnanců kteří pečují o dítě mladší než patnáct let, těhotným zaměstnankyním nebo zaměstnancům, kteří prokáží, že převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) tím, že požádá-li zaměstnanec spadají do této skupiny o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Ovšem nikde v zákoníku práce nenalezneme popis, co vlastně vážné provozní důvody jsou, a tak považují toto ustanovení za velmi těžko uchopitelné, nemluvě o prokazování jeho porušení.

Na **porušení povinností** vyplývajících z ustanovení § 241 ZP se vztahuje sankce podle ZIP.

Fyzická osoba se dopustí přestupku podle § 15 odst. 1 písm. d) ZIP / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. d) ZIP na úseku pracovní doby tím, že nestanoví začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn.

nebo

Fyzická osoba se dopustí přestupku § 15 odst. 1 písm. e) / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. e) na úseku pracovní doby tím, že nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti.

nebo

Fyzická osoba se dopustí přestupku § 18 odst. 1 písm. c) / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 31 odst. 1 písm. c) na úseku pracovní doby tím, že neplní povinnost vyhovět žádosti zaměstnance pečujícího o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody,

Za přestupek podle § 15 odst. 1 písm. d) ZIP/ správní delikt podle § 28 odst. 1 písm. d) ZIP lze uložit pokutu až do výše 2000000 Kč

Za přestupek podle § 15 odst. 1 písm. e), c) ZIP/ správní delikt podle § 28 odst. 1 písm. e), c) ZIP lze uložit pokutu až do výše 300000 Kč

### **6.2.2 Písemný rozvrh týdenní pracovní doby**

V § 84 ZP je následně stanovena povinnost zaměstnavatele vypracovat **písemný rozvrh týdenní pracovní doby** a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

Rozvržení pracovní doby je ponecháno na odpovědnost a uvážení zaměstnavatele (nepůsobí-li u něj odborová organizace), jehož je nejen právem, ale i povinností. Určuje dle svého uvážení například: jak dlouhý bude pracovní týden, zda bude pracovní doba rozvržena rovnoměrně či nikoliv, jaký bude pracovní režim, atd. V tomto počínání je však stále limitován pravidly pro poskytování nepřetržitého odpočinku v týdnu a mezi dvěma směny, přestávkou v práci na jídlo a oddech, přestávkou bezpečnostní a dalšími pravidly.

Již v ustanoveních o vzniku pracovního poměru, konkrétně v § 37 odst. 1 písm. e) ZP je určena povinnost zaměstnavatele informovat nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru zaměstnance, mimo jiné, o týdenní pracovní době a jejím rozvržení (není-li tato informace obsažena v pracovní smlouvě).

Zaměstnavatel se ale taktéž může se zaměstnancem na rozvržení pracovní doby dohodnout a tuto dohodu zahrnout do pracovní smlouvy. Pak už je ale změna rozvržení pracovní doby možná pouze na základě souhlasu obou stran.

Znovu se v ustanovení § 81 ZP setkáváme s volnou formulací, která (ve vazbě na provozní důvody) říká, že pracovní doba se rozvrhuje “zpravidla” do pětidenního pracovního týdne. Tato formulace je však pro praxi zcela nadbytečná, neboť nezakládá žádnou jasně danou povinnost a každý zaměstnavatel si ji může přizpůsobovat dle libosti.

Na **porušení povinností** vyplývajících z ustanovení § 84 ZP se vztahuje sankce podle ZIP.

Fyzická osoba se dopustí přestupku podle § 15 odst. 1 písm. b) ZIP / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. b) ZIP na úseku pracovní doby tím, že nezajistí splnění podmínek při rozvržení pracovní doby, ačkoliv k tomu má povinnosti podle zvláštního právního předpisu.

Za přestupek podle § 15 odst. 1 písm. b) ZIP/ správní delikt podle § 28 odst. 1 písm. b) ZIP lze uložit pokutu až do výše 2000000 Kč

### **6.2.3 Rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby**

Posledními dvěma základními pojmy vztahujícími se k pracovní době jsou v § 78 odstavci 1 písmeni l) ZP **rovnoměrné rozvržení pracovní doby**, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, a pak v § 78 odstavci 1 písmeni m) ZP **nerovnoměrné rozvržení pracovní doby**, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Zaměstnavatel musí být při nerovnoměrném rozvrhování pracovní doby velmi opatrný, aby ve vyrovnávacím období v průměru jednak nepřesáhl pracovní dobu a naopak, aby nerozvrhl méně hodin. Musel by pak zaměstnancům za nerozvrženou dobu poskytnout náhradu mzdy. Tato nerozvržená doba by totiž byla brána jako překážka na straně zaměstnavatele.

### **6.2.4 Pružné rozvržení pracovní doby (pružná pracovní doba)**

je speciálním způsobem rozvržení pracovní doby, kterou je možné sjednat a upravit přímo v pracovní či jiné smlouvě se zaměstnancem, kolektivní smlouvě či vnitřními předpisy zaměstnavatele. Na její zavedení není právní nárok a záleží pouze na vůli zaměstnavatele.

Je-li pracovní doba takto jednou určena, lze měnit její formu z pružné na pevnou jen pro dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, tj. stanovení pracovní doby s ohledem na povahu práce, kterou zaměstnanec vykonával, provozní podmínky zaměstnavatele nebo třeba lepší využívání pracovní doby.

Záleží na volném uvážení zaměstnavatele a provozních podmínkách, jak bude kombinovat základní a volitelnou pracovní dobu, ovšem s přihlédnutím k maximální délce směny v rozsahu 12ti hodin.

Maximální délku vyrovnávacího období zaměstnavatelé povětšinou nevyužívají, jelikož znamená nesnadnou organizaci práce a nadbytečnou volnost pro zaměstnance.

Podle § 85 odst. 1 ZP zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel. Zaměstnanec je podle druhého odstavce téhož paragrafu v základní pracovní době povinen být na pracovišti. V odstavci třetím je ustanoveno, že v rámci volitelné pracovní doby si sám zaměstnanec volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny však nesmí přesáhnout 12 hodin. Čtvrtý odstavec dále říká, že při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období 26 týdnů po sobě jdoucích, nebo, je-li to dáno kolektivní smlouvou, 52 týdnů po sobě jdoucích. Pružné rozvržení pracovní doby ale nelze uplatnit, jak stanovuje odstavec pátý, písmena a až c, při pracovní cestě zaměstnance, při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 (náhrada mzdy, platu, nebo odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě)) nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění a v dalších případech určených zaměstnavatelem. Šestý odstavec říká, že v případech uvedených v odstavci 5 platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

Na **porušení povinností** vyplývajících z ustanovení § 85 ZP se vztahuje sankce podle zákona číslo 251/2005, Sb. o inspekci práce (dále ZIP).

Fyzická osoba se dopustí přestupku podle § 15 odst. 1 písm. a) / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. a) na úseku pracovní doby tím, že nestanoví jednotlivým zaměstnancům pracovní dobu podle režimu jejich práce nebo nedodrží délku směny, ačkoliv k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu.

nebo

Fyzická osoba se dopustí přestupku podle § 15 odst. 1 písm. b) / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. b) na úseku pracovní doby tím, že nezajistí splnění podmínek při rozvržení pracovní doby, ačkoliv k tomu má povinnosti podle zvláštního právního předpisu.

Za přestupek podle § 15 odst. 1 písm. a), b) ZIP/ správní delikt podle § 28 odst. 1 písm. a), b) ZIP lze uložit pokutu až do výše 2000000 Kč

### 6.2.5 Pružné rozvržení pracovní doby a přesčas

Práce přesčas, při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby, se podle odstavce 1 § 98 ZP zjišťuje vždy jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu.

### 6.2.6 Pružné rozvržení pracovní doby a překážky v práci

§ 97 ZP se v prvním odstavci zabývá překážkami v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby, které se posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby. Věta první neplatí v případě dočasné pracovní neschopnosti, kdy se zaměstnanci poskytuje náhrada mzdy nebo platu (§ 192).

Odstavec druhý říká, že při překážkách v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby, vymezených přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou přísluší zaměstnanci pracovní volno, nebo jde-li o činnost zástupců zaměstnanců, se posuzuje jako výkon práce celá tato doba.

O překážkách v práci na straně zaměstnavatele při pružném rozvržení pracovní doby hovoří třetí odstavec, kde je stanoveno, že se tyto posuzují jako výkon práce, jestliže zasáhly do směny zaměstnance, a to za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny.

V odstavci čtvrtém je určeno, že za dobu 1 dne se považuje pro účely odstavců 1 až 3 doba odpovídající průměrné délce směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby.

Na **porušení povinností** vyplývajících z ustanovení § 97 ZP se vztahuje sankce podle ZIP.

Fyzická osoba se dopustí přestupku podle § 15 odst. 1 písm. c) / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. c) na úseku pracovní doby tím, že započte překážky v práci na straně zaměstnance při pružné pracovní době v rozporu se zvláštním právním předpisem.

Za přestupek podle § 15 odst. 1 písm. c) ZIP/ správní delikt podle § 28 odst. 1 písm. c) ZIP lze uložit pokutu až do výše 300000 Kč

### 6.2.7 Konto pracovní doby

Konto pracovní doby je vysoce flexibilní forma rozvržení pracovní doby, při kterém zaměstnanci není práce přidělována v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, ale podle potřeb zaměstnavatele. Zaměstnanec je odměňován paušální mzdou. Odpracovaná

doba se mu společně s jeho dosaženou mzdou během vyrovnávacího období zaznamenává a až po jeho skončení zúčtuje tak, že zaměstnavatel vykáže rozdíl mezi stanovenou a skutečně odpracovanou pracovní dobou a rozdíl mezi paušální a dosaženou mzdou. Pokud převýší součet zúčtovaných mezd celkovou dosaženou/paušální mzdou, zaměstnavatel rozdíl zaměstnanci doplatí.

### **6.2.8 Definice konta pracovní doby**

Pojem **konta pracovní doby** je charakterizován v § 86 ZP, který v odstavci prvním říká, že konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace. V odstavci druhém zakazuje uplatnění konta pracovní doby u zaměstnanců uvedených v § 109 odst. 3. Jestliže je (§ 86 odst. 3 ZP) uplatněno konto pracovní doby, nemůže vyrovnávací období přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Odstavec čtvrtý nám říká, že bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v 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.

### **6.2.9 Účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance**

Jaké povinnosti musí zaměstnavatel plnit při uplatnění konta pracovní doby, hovoří § 87 odst. 1 ZP. Podle něj, je při uplatnění konta pracovní doby, zaměstnavatel povinen vést **účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance**.

#### ***6.2.9.1 Účet pracovní doby zaměstnance***

Co je povinně vykazováno na účtu pracovní doby zaměstnance pojednává odstavec druhý § 87 pod písmeny a až c. Jedná se o záznamy o stanovené týdenní pracovní době, popřípadě kratší pracovní době, rozvrhu pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny a odpracované pracovní době v jednotlivých pracovních dnech a za týden.

#### ***6.2.9.2 Účet mzdy zaměstnance***

Na účtu mzdy zaměstnance je podle § 120 ZP vykazována: a) stálá měsíční mzda a b) dosažená mzda zaměstnance za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle tohoto zákona a podle sjednaných, stanovených nebo určených podmínek (§ 113 ZP).



### **6.2.10 Konto pracovní doby a kratší vyrovnávací období**

Odstavec třetí § 87 ZP řeší situaci, při které se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než je uvedeno v § 86 odst. 3. Pak musí být posuzován rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.

### **6.2.11 Konto pracovní doby a pracovní volno pro překážky v práci na straně zaměstnance**

#### **6.2.11.1**

Podle § 97 odst. 5 ZP při uplatnění konta pracovní doby se pracovní volno pro překážky v práci na straně zaměstnance poskytuje v rozsahu nezbytně nutné doby, popřípadě v rozsahu délky směny rozvržené zaměstnavatelem na příslušný den.

### **6.2.12 Konto pracovní doby a práce přesčas**

Podle druhého odstavce § 98 ZP je prací přesčas při uplatnění konta pracovní doby práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období podle § 86 odst. 3 nebo podle § 87 odst. 3.

### **6.2.13 Schéma vyrovnávacího období**

Schéma vyrovnávacího období je vyhotoveno tak, že zaměstnavatel určí rozvrh týdenní pracovní doby na celé vyrovnávací období. S tímto rozvrhem i případnými změnami musí seznámit zaměstnance, jak říká § 84 ZP, nejpozději 1 týden dopředu (není-li pro seznamování dohodnuta mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem doba kratší). Tohoto rozvrhu pracovní doby se zaměstnavatel nemá povinnost držet a přidělovat podle něj zaměstnaným práci, protože právě její výkon při kontu pracovní doby nařizuje podle svých potřeb. Rozvrh pracovní doby slouží v tomto případě jako jakási šablona třeba pro případ dočasné pracovní neschopnosti či dovolené, atd.

## 7. Směna

### 7.1 Definice směny

V § 78 odstavci 1, písmeni c) ZP najdeme stanovení pojmu **směna**, což je část týdenní pracovní doby, bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat.

### 7.2 Délka pracovní směny

O maximální délce pracovní směny, která nesmí přesáhnout 12 hodin, hovoří § 83 ZP.

Na **porušení povinností** vyplývajících z ustanovení § 83 ZP se vztahuje sankce podle ZIP.

Fyzická osoba se dopustí přestupku podle § 15 odst. 1 písm. a) / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. a) na úseku pracovní doby tím, že nestanoví jednotlivým zaměstnancům pracovní dobu podle režimu jejich práce nebo nedodrží délku směny, ačkoliv k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu.

Za přestupek podle § 15 odst. 1 písm. a) ZIP/ správní delikt podle § 28 odst. 1 písm. a) ZIP lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč

### 7.3 Zařazování do směn a zvláštní podmínky některých zaměstnanců

§ 241 odst. 1 ZP stanovuje povinnost zaměstnavatele **přihlížet** při zařazování zaměstnanců do směn též **k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti**.

V § 79a ZP je ustanoveno, že u **zaměstnance mladšího než osmnáct let** nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích podle § 3, nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

K tomuto ustanovení je třeba ještě připomenout znění § 245 odst. 1 ZP, v němž je kromě dalšího uvedeno: zakazuje se zaměstnávat mladistvé zaměstnance prací přesčas... Pro zaměstnance mladšího osmnácti let proto platí směna o délce maximálně osm hodin a žádné přesčasy, tedy pracovní doba také maximálně osm hodin.

Na porušení povinností vyplývajících z ustanovení § 241 odst. 1 ZP se vztahuje sankce podle ZIP.

Fyzická osoba se dopustí přestupku § 15 odst. 1 písm. e) / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. e) na úseku pracovní doby tím, že nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti.

nebo

Fyzická osoba se dopustí přestupku § 18 odst. 1 písm. c) / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 31 odst. 1 písm. c) na úseku pracovní doby tím, že neplní povinnost vyhovět žádosti zaměstnance pečujícího o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody,

Za přestupek podle § 15 odst. 1 písm. e), c) ZIP/ správní delikt podle § 28 odst. 1 písm. e), c) ZIP lze uložit pokutu až do výše 300000 Kč

Na porušení povinností vyplývajících z ustanovení § 245 odst. 1 ZP se vztahuje sankce podle ZIP.

Fyzická osoba se dopustí přestupku § 15 odst. 1 písm. r) / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. r) na úseku pracovní doby tím, že zaměstná mladistvé zaměstnance prací přesčas.

Za přestupek podle § 15 odst. 1 písm. r) ZIP/ správní delikt podle § 28 odst. 1 písm. r) ZIP lze uložit pokutu až do výše 2000000 Kč

Za porušení povinností vyplývajících z ustanovení § 79a ZP se vztahuje sankce podle zákona číslo 251/2005, Sb. o inspekci práce (dále ZIP).

Fyzická osoba se dopustí přestupku podle § 15 odst. 1 písm. a) / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. a) na úseku pracovní doby tím, že nestanoví jednotlivým zaměstnancům pracovní dobu podle režimu jejich práce nebo nedodrží délku směny, ačkoliv k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu.

nebo

Fyzická osoba se dopustí přestupku § 15 odst. 1 písm. r) ZIP/ právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. r) ZIP na úseku pracovní doby tím, že zaměstná mladistvé zaměstnance prací přesčas.

Za přestupek podle § 15 odst. 1 písm. a), r) ZIP/ správní delikt podle § 28 odst. 1 písm. a), r) ZIP lze uložit pokutu až do výše 2000000 Kč

## 7.4 Směnné pracovní režimy

§ 78 odstavec 1, písmeno d) ZP vysvětluje pojem **dvousměnného pracovního režimu práce**, což je režim práce, v němž se zaměstnanci navzájem pravidelně střídají ve dvou směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

**Třisměnným pracovním režimem** pak je podle § 78 odstavec 1, písmeno e) ZP režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

Dalším typem směnného provozu pak je **nepřetržitý pracovní režim práce** podle § 78 odstavec 1, písmeno f) ZP, což je takový režim, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

Návazně k ustanovením odstavce 1 písm. d) až f) je uvedeno dále v § 78 odstavci 2 ZP to, že platí i v případě, kdy při pravidelném střídání zaměstnanců ve směnách dojde k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn, avšak jen po dobu nejvýše 1 hodiny.

**Nepřetržitým provozem** je podle § 78 odstavec 1, písmeno g) ZP provoz, který vyžaduje výkon práce čtyřicet hodin denně po sedm dnů v týdnu.

## 8. Doba odpočinku

### 8.1 Definice odpočinku

Její charakteristiku lze najít v §78 odst. 1 písm. b) ZP, kde je negativně vymezena pracovní dobou, se kterou úzce souvisí, a to tak, že definice doby odpočinku zní takto: dobou odpočinku je doba, která není pracovní dobou.

### 8.2 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

V § 90 ZP je pojednáváno o souvisejícím nepřetržitým odpočinku mezi dvěma směnami. V odstavci prvním § 90 ZP je zakotvena povinnost zaměstnavatele rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin, zaměstnanec mladší 18 let po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Návazně je v odstavci druhém uvedena výjimka proti ustanovení odstavce prvního, a to taková, že odpočinek podle odstavce 1 může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas, dále v zemědělství, při poskytování služeb obyvatelstvu,

zejména ve veřejném stravování, v kulturních zařízeních, v telekomunikacích a poštovních službách, ve zdravotnických zařízeních a v zařízeních sociálních služeb, dále u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců a naposledy při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

V oblasti zemědělství je ale situace v době sezónních prací nejvíce vyhrocena a jsou zde třeba ještě další výjimky. Pro tyto specifické podmínky nalezneme řešení v § 90a ZP, který nám říká, že odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny, zkrácený v rozsahu podle § 90 odst. 2, může být zaměstnanci staršímu 18 let nahrazen při sezónních pracích v zemědělství tak, že mu bude poskytnut v období následujících 3 týdnů od jeho zkrácení.

I na sezónní práce v zemědělství se vztahuje pravidlo, že nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami nesmí být nikdy kratší než 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami při více základních pracovněprávních vztazích u téhož nebo jiného zaměstnavatele, se u každého tohoto vztahu posuzuje samostatně. Jde tedy jen velmi těžko zajistit, aby zaměstnanec, který čerpá nepřetržitý odpočinek mezi směnami u jednoho zaměstnavatele, v té době nevykonával pracovní činnost u zaměstnavatele jiného. Je zcela zřejmé, že tato situace je nebezpečná jak pro samotného zaměstnance, tak pro jeho spolupracovníky, a to především kvůli zvyšujícímu se riziku pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání.

Na porušení povinností vyplývajících z ustanovení § 90 ZP se vztahuje sankce podle ZIP.

Fyzická osoba se dopustí přestupku podle § 15 odst. 1 písm. h) ZIP / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. h) ZIP na úseku pracovní doby tím, že nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, ačkoliv k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu.

Za přestupek podle § 15 odst. 1 písm. h) ZIP/ správní delikt podle § 28 odst. 1 písm. h) ZIP lze uložit pokutu až do výše 1000000 Kč

### **8.3 Dny pracovního klidu**

Dalším právním institutem, který souvisí s pracovní dobou a kontrolou jejího dodržování jsou dny pracovního klidu podle § 91 ZP. Přímá charakteristika dnů pracovního klidu je obsažena v § 91 odst. 1 ZP, kde je stanoveno, že dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky. Zaměstnavatel je (podle druhého odstavce téhož paragrafu) oprávněn nařídit v těchto

dnech práci jen výjimečně a nařízen (odstavec třetí, písmena a až h) zaměstnavatelem může být zaměstnanci jen výkon nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech, a to naléhavé opravné práce, nakládací a vykládací práce, inventurní a závěrkové práce, práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu, při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech, práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva, práce v dopravě, krmení a ošetřování zvířat. Zákon v (§ 91 odst. 5 ZP) omezuje četnost práce nařízené ve dnech pracovního klidu. Zde je stanoveno, že ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výkon prací uvedených v odstavcích tři a čtyři nejvýše dvakrát v průběhu období čtyř týdnů po sobě jdoucích, uplatní-li se v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.

Pro jasné vymezení práce v den pracovního klidu u směnných provozů, je zde ustanovení (§ 91 odst. 6 ZP); u zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec koná práci v nočních směnách, začíná den pracovního klidu hodinou odpovídající nástupu zaměstnanců té směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první. Ustanovení věty první je možné použít též pro účely práva na mzdu nebo plat, odměnu z dohody a pro zjišťování průměrného výdělku.

Ve svátek (§ 91 odst. 4 ZP) může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

Svátky jsou dny pracovního klidu vyjmenované v zákoně č. 245/2000 Sb. o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu.

O výkon jiných prací než těch, které jsou taxativně vymezeny v odstavci třetím a čtvrtém, může zaměstnavatel zaměstnance požádat, ale nemůže jejich výkon nařídit.

Inspekce práce může uložit pokutu podle § 15 odst. 1 písm. i), § 28 odst. 1 písm. i) ZIP až do výše 1 000 000 Kč zaměstnavateli, který by nařídil zaměstnanci pracovat ve dnech pracovního klidu v jiných případech, než stanoví zákoník práce.

Na **porušení povinností** vyplývajících z ustanovení § 91 ZP se vztahuje sankce podle ZIP.

Fyzická osoba se dopustí přestupku podle § 15 odst. 1 písm. j) ZIP / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. j) ZIP na úseku pracovní doby tím, že zahrne nesprávně svátky do pracovní doby.

Za přestupek podle § 15 odst. 1 písm. j) ZIP/ správní delikt podle § 28 odst. 1 písm. j) ZIP lze uložit pokutu až do výše 1000000 Kč

## 8.4 Nepřetržitý odpočinek v týdnu

Vedle nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami zde máme nepřetržitý odpočinek v týdnu. Tyto dva pojmy je třeba pro srovnání postavit vedle sebe, protože jsou v praxi často zaměňovány.

Nepřetržitý odpočinek v týdnu je vymezen v § 92 ZP, kde se v odstavci prvním říká, že zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin.

Podle ustanovení odstavce druhého se stanoví nepřetržitý odpočinek v týdnu, jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.

Dále § 92 ZP v odstavci třetím říká, že v případech uvedených v § 90 odst. 2 a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců starších 18 let pouze tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin, s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin.

Odstavec čtvrtý se věnuje specifické oblasti zemědělství a říká: Jestliže to je dohodnuto, může být v zemědělství poskytnut nepřetržitý odpočinek tak, že bude tento odpočinek za období 3 týdnů činit celkem alespoň 105 hodin, 6 týdnů činit při sezónních pracích celkem alespoň 210 hodin.

Abychom co nejlépe porozuměli tématu nepřetržitého odpočinku v týdnu, připomeneme si, že dobou odpočinku je doba, která není pracovní dobou; například cesta do cíle pracovní cesty mimo pracovní dobu, pracovní pohotovost nebo třeba cesta na pracoviště.

Také je třeba upřesnit, že týdnem není myšlen týden kalendářní, ale zaměstnavatelem určených sedm po sobě jdoucích dní, lhotejno, kterým dnem se začíná.

Nepřetržitý odpočinek v týdnu musí být celistvý. Musí se jednat o odpočinek “v jednom zátahu”. Není možné sčítat jednotlivé kratší časové úseky volna, které jsou prokládány výkonem práce.

Poskytování nepřetržitého odpočinku v týdnu u zaměstnance, který je zaměstnán ve více základních pracovněprávních vztazích u téhož nebo jiného zaměstnavatele, se u každého tohoto vztahu posuzuje samostatně a stejně jako u v předchozím případě, kdy jsme řešili poskytování nepřetržitého odpočinku mezi směnami, jde těžko zajistit, aby zaměstnanec, který čerpá nepřetržitý odpočinek mezi směnami u jednoho zaměstnavatele, v té době nevykonával pracovní činnost u zaměstnavatele jiného.

Pokud však nebude uzákoněna povinnost kontrolovat počet hodin odpracovaných jedním zaměstnancem ve všech jeho souběžných pracovněprávních vztazích, bude zde stále hrozit nebezpečí vzniku škody na zdraví a majetku způsobené tímto zaměstnancem v důsledku přecenění vlastních sil.

## **8.5 Nepřetržitý odpočinek v týdnu a zvláštní podmínky některých zaměstnanců**

Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než 48 hodin

Inspekce práce může uložit pokutu podle § 15 odst. 1 písm. k) a § 28 odst. 1 písm. k) ZIP, a to až do výše 1 000 000 Kč zaměstnavateli, který zaměstnanci neposkytne stanovený nepřetržitý odpočinek v týdnu.

## **8.6 Doba odpočinku a pracovní pohotovost**

Do doby odpočinku tak můžeme pojmout i **pracovní pohotovost**, při které byl zaměstnanec připraven mimo pracoviště začít na žádost zaměstnavatele konat práci. Dobou odpočinku už však není pracovní pohotovost, kdy zaměstnanec pracovní činnost na žádost zaměstnavatele na pracovišti koná. Pak by se již jednalo o výkon pracovní činnosti a pracovní dobu.

Zákoník práce zná dva druhy doby odpočinku, a to nepřetržitý odpočinek mezi směnami § 90 a 90a ZP a nepřetržitý odpočinek v týdnu § 92 ZP. O obou ustanoveních budeme pojednávat dále v textu.

Na porušení povinností vyplývajících z ustanovení § 90 a 90a ZP se vztahuje sankce podle ZIP.

Fyzická osoba se dopustí přestupku podle § 15 odst. 1 písm. h) / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. h) na úseku pracovní doby tím, že nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, ačkoliv k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu.

Za přestupek podle § 15 odst. 1 písm. h) ZIP/ správní delikt podle § 28 odst. 1 písm. h) ZIP lze uložit pokutu až do výše 1000000 Kč



Na porušení povinností vyplývajících z ustanovení § 92 ZP se vztahuje sankce podle ZIP.

Fyzická osoba se dopustí přestupku podle § 15 odst. 1 písm. k) / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. k) na úseku pracovní doby tím, že nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek v týdnu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu.

Za přestupek podle § 15 odst. 1 písm. k) ZIP/ správní delikt podle § 28 odst. 1 písm. k) ZIP lze uložit pokutu až do výše 1000000 Kč

## **8.7 Pracovní pohotovostní doba**

### **8.7.1 Definice pracovní pohotovostní doby**

Jako další je v § 78 odstavci 1 písmeni h) ZP ustanovena **pracovní pohotovostní 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.

Zákoník práce určuje, co je pracovní pohotovostní dobou, ale již blíže nespécifikuje její rozsah

Ke konání pracovní pohotovosti je vyžadováno uzavření dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která může být součástí pracovní smlouvy, či samostatná.

Pracovní pohotovost musí zaměstnavatel a zaměstnanec předem domluvit buď v pracovní smlouvě, nebo v jiné dohodě. Forma této dohody není stanovena. Určitě lze ale doporučit její písemné uzavření a podrobnější ustanovení souvislostí pracovní pohotovostí jako je například dostupnost zaměstnance na mobilním telefonu.

Další vlastnosti institutu pracovní pohotovosti jsou obsaženy v § 95, který v prvním odstavci říká, že pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna podle § 140 (za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši deset procent průměrného výdělku).

Za výkon práce v době pracovní pohotovosti (uvedeno v druhém odstavci) přísluší zaměstnanci mzda nebo plat; odměna podle § 140 za tuto dobu nepřisluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas (§ 93).

Za porušení povinností vyplývajících z tohoto ustanovení § 95 ZP se vztahuje sankce podle ZIP.

Fyzická osoba se dopustí přestupku podle § 15 odst. 1 písm. m) ZIP / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. m) ZIP na úseku pracovní doby tím, že nařídí zaměstnanci pracovní pohotovost v rozporu s § 95 zákoníku práce, kolektivní smlouvou, popřípadě s nařízením vlády, kterým se stanoví úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

Za přestupek podle § 15 odst. 1 písm. m) ZIP/ správní delikt podle § 28 odst. 1 písm. m) ZIP lze uložit pokutu až do výše 400000 Kč

### **8.7.2 Pracovní pohotovostní doba nebo výkon práce**

Podle ustanovení třetího odstavce se pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, do pracovní doby nezapočítává.

V době pracovní pohotovosti tak zaměstnanec práci nevykonává, ale je připraven ji podle aktuálních pokynů zaměstnavatele začít konat. Důležité ovšem je, že na pokyn zaměstnavatele čeká mimo pracoviště. V případě, že by tomu tak nebylo, tedy zaměstnanec byl připraven na pracovišti, jednalo by se o pracovní dobu. Pracovní pohotovost je tak vlastně pro případ odpočinku mezi směnami či v týdnu považována za specifickou dobou odpočinku zaměstnance, a to přestože s takovýmto časem nemůže volně nakládat.

Pokud by zaměstnavatel nařídil zaměstnanci pracovní pohotovost bez dohody o ní nebo v rozporu s kolektivní smlouvou, hrozí mu sankce ze strany inspekce práce do výše 400 000 Kč.

§ 15 odst. 1 písm. m) a § 28 odst. 1 písm. m) ZIP,  
nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě

## **9. Práce přesčas**

### **9.1 Definice práce přesčas**

Charakteristiku **práce přesčas** nalezneme v § 78 odstavci 1 písmeni i) ZP. Práci 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.

Práci přesčas nemůže zaměstnavatel zahrnout do rozvrhu směn (směna je předem stanovený rozvrh části týdenní pracovní doby bez práce přesčas)

Práce přesčas tedy není libovolná práce nad rámec stanovené pracovní doby pro zaměstnavatele. Zaměstnavatel tuto práci přesčas musí buď nařídit, či se na ní se zaměstnancem domluvit. Souhlas nemá předepsanou formu a může být učiněn i mlčky, což bývá v praxi často původem sporů.

Prací přesčas není ani situace, kdy napracovává zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

## 9.2 Podmínky konání práce přesčas

Podle § 93 odst. 1 ZP je práci přesčas možné konat jen výjimečně a zaměstnavatel ji může zaměstnanci nařídit podle § 93 odst. 2 ZP 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. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

Ve třetím odstavci je ustanoveno omezení pro množství požadované práce přesčas následovně: zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah uvedený v odstavci 2 pouze na základě dohody se zaměstnancem.

Celkový rozsah práce přesčas ale podle čtvrtého odstavce nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Pátý odstavec zní: Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období podle odstavce čtvrtého se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

Na porušení povinností vyplývajících z ustanovení § 93 ZP se vztahuje sankce podle ZIP.

Fyzická osoba se dopustí přestupku podle § 15 odst. 1 písm. n) / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. n) na úseku pracovní doby tím, že nařídí zaměstnanci práci přesčas v rozporu s § 93 odst. 2, § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce.

Fyzická osoba se dopustí přestupku podle § 15 odst. 1 písm. o) / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. o) na úseku pracovní doby tím, že nařídí zaměstnanci práci přesčas ve vyšším rozsahu, než je její týdenní nebo roční rámec vyplývající ze zákoníku práce.

Fyzická osoba se dopustí přestupku podle § 15 odst. 1 písm. p) / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. p) na úseku pracovní doby tím, že

vyžádá nebo umožní, aby byla práce přesčas konána nad rámec vyplývající ze zákoníku práce.

Fyzická osoba se dopustí přestupku podle § 15 odst. 1 písm. q) / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. q) na úseku pracovní doby tím, že poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas.

Za přestupek podle § 15 odst. 1 písm. n), o) ZIP/ správní delikt podle § 28 odst. 1 písm. n), o) ZIP lze uložit pokutu až do výše 2000000 Kč

Za přestupek podle § 15 odst. 1 písm. p), q) ZIP/ správní delikt podle § 28 odst. 1 písm. p), q) ZIP lze uložit pokutu až do výše 1000000 Kč

### **9.3 Práce přesčas u zaměstnanců s kratší pracovní dobou**

U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit.

U kratší pracovní doby se bude jednat o přesčas až tehdy, pokud pracovní doba překročí 40 hodin týdně. Zaměstnavatel se může dohodnout (nelze ji nařídit) se zaměstnancem na výkonu práce nad rámec sjednané kratší pracovní doby. Jako přesčasová však bude tato práce proplácena až po odpracování více jak 40ti hodin týdně. Tento postup a způsob ohodnocení je aplikován z důvodu zajištění podmínek rovného zacházení v poměru k zaměstnancům pracujícím celou stanovenou týdenní pracovní dobu.

### **9.4 Práce přesčas a pružné rozvržení pracovní doby**

Práce přesčas, při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby, se podle odstavce 1 § 98 ZP zjišťuje vždy jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu.

### **9.5 Práce přesčas a zvláštní podmínky některých zaměstnanců**

Prací přesčas se zakazuje zaměstnávat těhotné zaměstnankyně (§ 241 odst. 3) a mladistvé zaměstnance (§ 245 odst. 1).

Práce přesčas nesmí být nařízena zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než jeden rok, je zde však možné uzavření dohody o výkonu práce přesčas.

### **9.6 Práce přesčas a konto pracovní doby**

Podle druhého odstavce § 98 ZP je prací přesčas při uplatnění konta pracovní doby práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní

pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období podle § 86 odst. 3 nebo podle § 87 odst. 3.

## **9.7 Práce přesčas a praxe**

Aby zaměstnavatelé předešli konfliktům a nejasnostem, často tematiku práce přesčas řeší podrobněji v interní směrnici.

Do pracovních smluv bývá vkládán souhlas zaměstnance s prací přesčas v rozsahu až 416 hodin v kalendářním roce (což je maximální počet hodin přesčasové práce, tedy nařízené a dohodnuté). Tímto krokem se zaměstnavatelé vyhýbají vyžadování souhlasu potřebného k dohodnuté přesčasové práci.

Běžným jevem praxe je situace, kdy zaměstnavatel nevede evidenci přesčasové práce (přestože tím porušuje povinnost danou ustanovením § 96 odst. 1 písm. a ZP) v domnění, že není-li evidence, nejde ani kontrolovat, zda plní své zákonné povinnosti v této oblasti. Výkon práce přesčas jde ale zjistit z jiných skutečností. Pokud soud dojde k závěru, že k práci přesčas docházelo a její množství lze zjistit jen velmi obtížně nebo vůbec, určí výši nároku podle své úvahy.

Inspekce práce může uložit sankci do výše 2 000 000 Kč zaměstnavateli, který zaměstnanci nařídí práci přesčas bez existence vážného provozního důvodu.

Sankce až 1 000 000 Kč může být zaměstnavateli uložena za překročení zákonných limitů pro dohodnutou práci přesčas.

Pokud by zaměstnavatel zaměstnal práci přesčas těhotnou zaměstnankyni, vystavil by se riziku sankce ze strany inspekce práce do výše 1 000 000 Kč. Pokud by zaměstnal práci přesčas mladistvého zaměstnance nebo by nařídil práci přesčas zaměstnankyni nebo zaměstnanci pečujícímu o dítě mladší 1 roku, hrozila by mu sankce do výše 2 000 000 Kč.

§ 15 odst. 1 písm. n) až q) a § 28 odst. 1 písm. n) až q) ZIP

## **9.8 Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví**

Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví je ustanovena v § 93a ZP. Nejprve je v odstavci prvním uvedena její charakteristika: Další dohodnutou prací přesčas ve zdravotnictví (dále jen „další dohodnutá práce přesčas“) se rozumí práce v nepřetržitém provozu spojená s příjmem, léčbou, péčí nebo se zajištěním přednemocniční neodkladné péče v nemocnicích, ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních a zdravotnických zařízeních zdravotnické záchranné služby, kterou vykonává a) lékař, zubní lékař nebo farmaceut a b) zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání pracující

v nepřetržitém pracovním režimu (dále jen „zaměstnanec ve zdravotnictví“). Další dohodnutá práce přesčas je práce konaná nad rozsah uvedený v § 93 odst. 4.

Druhý odstavec pojednává a dobrovolnosti výkonu další dohodnuté práce přesčas: Zaměstnanec ve zdravotnictví, který nesouhlasí s výkonem další dohodnuté práce přesčas, nesmí být k jejímu sjednání nucen ani být vystaven jakékoli újmě. O uplatnění další dohodnuté práce přesčas je zaměstnavatel povinen písemně vyrozumět příslušný orgán inspekce práce.

Maximální délky výkonu další dohodnuté práce přesčas zaměstnanců ve zdravotnictví nalezneme ve třetím odstavci, který stanoví, že tyto nesmí přesáhnout v průměru osm hodin týdně, a v případě zaměstnanců poskytovatele zdravotnické záchranné služby v průměru dvanáct hodin týdně, v období, které může činit nejvýše dvacet šest týdnů po sobě jdoucích; jen kolektivní smlouva může toto období vymežit na nejvýše padesát dva týdnů po sobě jdoucích.

Náležitosti a formu dohody o další dohodnuté práci přesčas nalezneme ve čtvrtém odstavci, kde je stanoveno, že musí být sjednána písemně, nesmí být sjednána v prvních dvanácti týdnech ode dne vzniku pracovního poměru, nesmí být sjednána na dobu delší než padesát dva týdnů po sobě jdoucích, může být okamžitě zrušena, a to i bez udání důvodu v období dvanácti týdnů od sjednání; okamžité zrušení musí být provedeno písemně, může být vypovězena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu; výpověď musí být dána písemně. Pokud nebyla výpovědní doba sjednána kratší, činí dva měsíce a musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance ve zdravotnictví.

Je třeba poznamenat, že pokud nebylo dohodnuto jinak, počátek výpovědní doby je dnem následujícím po doručení výpovědi druhé straně.

Odstavec pátý nařizuje zaměstnavateli povinnost vést aktuální seznam všech zaměstnanců ve zdravotnictví vykonávajících další dohodnutou práci přesčas.

A poslední šestý odstavec určuje, že platí pro další dohodnutou práci přesčas obdobně ustanovení zákoníku práce týkající se práce přesčas, pokud se v tomto ustanovení nestanoví něco jiného.

Ustanovení o další dohodnuté práci přesčas ve zdravotnictví je jakousi nadstavbou přesčasové práce, která umožňuje tzv. „opt-out“, což je individuální vyvázání se zaměstnanců taxativně vyjmenovaných § 93a z obvyklých pravidel pracovní doby.

Ustanovení § 93 odst. 4, kde je stanoven celkový (maximální) rozsah přesčasové práce, je v tomto případě ale jakýmsi podstupněm, po jehož naplnění je aplikována další dohodnutá práce přesčas.

Za výkon další dohodnuté práce přesčas se zaměstnanci poskytuje, stejně jako v případě klasické přesčasové práce, dosažená mzda nebo plat a příplatek, pokud se místo příplatku strany nedohodnou na poskytnutí náhradního v rozsahu práce konané přesčas

místo příplatku.

Zaměstnavatelé jsou rovněž povinni informovat o další dohodnuté práci přesčas kromě jiných i orgán inspekce práce. Tato povinnost je ale značně nejasně vymezena, neboť již dále nestanovuje žádnou lhůtu pro splnění.

Na porušení povinností vyplývajících z ustanovení § 93a ZP se vztahuje sankce podle ZIP.

Fyzická osoba se dopustí přestupku podle § 15 odst. 1 písm. p) / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. p) na úseku pracovní doby tím, že vyžádá nebo umožní, aby byla práce přesčas konána nad rámec vyplývající ze zákoníku práce.

Za přestupek podle § 15 odst. 1 písm. p) ZIP/ správní delikt podle § 28 odst. 1 písm. p) ZIP lze uložit pokutu až do výše 1000000 Kč

## **10. Noční práce, zaměstnanec pracující v noci**

### **10.1 Charakteristika noční práce a zaměstnance pracujícího v noci**

Pod písmenem j) je v § 78 odstavci 1 ZP uvedena charakteristika noční práce, což je práce konaná v noční době; noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou.

Návazně k pojmu noční práce je § 78 odstavci 1 písmeni k ZP uveden pojem zaměstnance pracujícího v noci, což je zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období uvedeném v § 94 odst. 1.

### **10.2 Délka směny zaměstnance pracujícího v noci**

Noční práci se ještě podrobněji zaobírá § 94, kde je v prvním odstavci tohoto paragrafu stanoveno, že délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích; není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.

Za porušení povinností vyplývajících z ustanovení § 94 ZP se vztahuje sankce podle ZIP.

Fyzická osoba se dopustí přestupku § 15 odst. 1 písm. t) / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. t) na úseku pracovní doby tím, že nezajistí, aby pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nepřekročila stanovenou hranici, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu.

Za přestupek podle § 15 odst. 1 písm. t) ZIP/ správní delikt podle § 28 odst. 1 písm. t) ZIP lze uložit pokutu až do výše 400000 Kč

### **10.3 Noční práce a zvláštní podmínky některých zaměstnanců**

Opět bych ráda zmínila § 245 odst. 1, kde najdeme zákaz zaměstnávat mladistvé zaměstnance prací v noci. Výjimečně je zaměstnanci nad šestnáct let povolena maximálně jedna hodina takovéto práce, jestliže je to třeba pro jeho výchovu k povolání.

Pokud by zaměstnavatel překročil zákonné hranice pro pracovní dobu zaměstnanců pracujících v noci, hrozila by mu sankce ze strany inspekce práce do výše 400 000 Kč.

§ 15 odst. 1 písm. t), u) a w) a § 28 odst. 1 písm. t), u) a w) ZIP

## **11. Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka**

Problematika přestávky na jídlo a oddech prošla v posledních letech několika změnami. Asi nejvýznamnější z nich, bylo vyjmutí doby přestávky z pracovní doby, a to zákonem číslo 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony s účinností od 1. ledna 2001, čímž došlo ke zkrácení týdenní pracovní doby o 2,5 hodiny a nově počítání pracovní doby jako doby určené jen pro výkon práce (tzv. čistá pracovní doba)<sup>8</sup>.

### **11.1 Přestávka v práci na jídlo a oddech**

Stěžejním paragrafem v této problematice je § 88 ZP, ve kterém se v odstavci prvním ustanovuje povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně třicet minut; mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po čtyřech a půl hodinách nepřetržité práce. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušování provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby. Mladistvému zaměstnanci musí vždy být

---

<sup>8</sup> *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-759-1, s.66.



poskytnuta přestávka na jídlo a oddech podle věty první. Ve druhém odstavci se hovoří o možnosti rozdělit přestávku na jídlo a oddech, avšak pouze tím způsobem, že alespoň jedna její část musí činit nejméně 15 minut. Přestávky v práci na jídlo a oddech se podle ustanovení třetího odstavce neposkytují na začátku a konci pracovní doby. Poslední čtvrtý odstavec § 88 ZP obsahuje informaci o tom, že poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

Na porušení povinností vyplývajících z ustanovení § 88 ZP se vztahuje sankce podle ZIP.

Fyzická osoba se dopustí přestupku podle § 15 odst. 1 písm. f) ZIP / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. f) ZIP na úseku pracovní doby tím, že neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku.

nebo

Fyzická osoba se dopustí přestupku § 15 odst. 1 písm. g) ZIP / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. g) ZIP na úseku pracovní doby tím, že odečte u prací, které nemohou být přerušeny, z pracovní doby přiměřenou dobu na jídlo a oddech.

Za přestupek podle § 15 odst. 1 písm. f) ZIP/ správní delikt podle § 28 odst. 1 písm. f) ZIP lze uložit pokutu až do výše 1000000 Kč

Za přestupek podle § 15 odst. 1 písm. g) ZIP/ správní delikt podle § 28 odst. 1 písm. g) ZIP lze uložit pokutu až do výše 2000000 Kč

## **11.2 Bezpečnostní přestávky**

V § 89 ZP je upravena problematika bezpečnostních přestávek. Odstavec jedna říká, že má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních předpisů, započítává se tato přestávka do pracovní doby a v odstavci druhém je uvedeno, že případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby.

U přestávky na jídlo a oddech je v ustanovení § 88 ZP uvedeno, že musí být poskytnuta „nejdéle“ po šesti hodinách nepřetržité práce. Záleží tedy čistě na zaměstnavateli a jeho provozních podmínkách, jak často, tedy po jak dlouhých časových úsecích, se přestávku rozhodne zaměstnancům poskytovat. Pokud by byla ale přestávka poskytnuta až po maximální době šesti hodin nepřetržité práce například u dvanáctihodinové směny, znamenalo by to, že se zaměstnanci dočkají odpočinku pouze jednou za celou dlouhou směnu a u šestihodinové směny by se naopak nedočkali přestávky vůbec.

Přestávka na jídlo a oddech je dobou odpočinku a zaměstnanec si s tímto časem může nakládat dle libosti. Může zůstat v areálu pracoviště, či jej na dobu odpovídající poskytnuté přestávce opustit.

Pokud zaměstnavatel zaměstnanci přestávku na jídlo a oddech nařídí, zaměstnanec je povinen pokynů uposlechnout, byť by přestávka byla nařizována v době, kterou obvykle zaměstnanec pro její výběr nevyužívá (stále však musí být dodrženo pravidlo zakazující poskytovat tuto přestávku na začátku či konci pracovní doby).

Pokud by zaměstnavatel povinnost poskytnout zaměstnanci přestávku na jídlo a oddech nesplnil, vystavil by se riziku sankce ze strany inspekce práce do výše 1 000 000 Kč.

Na porušení povinností vyplývajících z ustanovení § 89 ZP se vztahuje sankce podle ZIP.

Fyzická osoba se dopustí přestupku podle § 15 odst. 1 písm. f) ZIP / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. f) ZIP na úseku pracovní doby tím, že neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku.

Za přestupek podle § 15 odst. 1 písm. f) ZIP/ správní delikt podle § 28 odst. 1 písm. f) ZIP lze uložit pokutu až do výše 1000000 Kč

U prací, které nemohou být přerušeny, zaměstnavatel nesmí odečíst přestávku z pracovní doby, bylo-li zajištěno její čerpání i bez přerušování provozu. Je ale třeba si uvědomit, že záleží na úvaze zaměstnavatele a nikoliv zaměstnance, zda může práci přerušit. Pokud tedy zaměstnavatel usoudí, že práce jde přerušit a nařídí zaměstnanci čerpání klasické přestávky na jídlo a oddech, je zaměstnanec povinen ji čerpat.

Bezpečnostní přestávky se odlišují od přestávky na jídlo a oddech především tím, že jsou poskytovány pouze k těm zaměstnancům, kteří vykonávají jednotvárné a jednostranně organismus zatěžující pracovní činnosti.

Čerpání bezpečnostních přestávek stanoví zvláštní předpisy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

## **12. Vedení evidence**

### **12.1 Povinnost zaměstnavatele vést evidenci**

Ustanovení § 96 odstavce 1 ZP jsou velmi důležité pro výkon kontroly nad dodržováním pracovní doby. Určují totiž povinnosti zaměstnavatele vést u jednotlivých

zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce a) odpracované 1. směny, 2. práce přesčas, 3. další dohodnuté práce přesčas, 4. noční práce, 5. doby v době pracovní pohotovosti a b) pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel.

Vedení evidence pracovní doby je v rámci předcházení možnému zneužívání a manipulaci s daty zpřístupněno i zaměstnanci, a to způsobem předepsaným ve druhém odstavci: na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a pořizovat si z nich výpisy, V praxi si zaměstnavatelé často pletou pojmy záznam docházky a evidence pracovní doby. Zatímco záznam docházky jen vypovídá o přítomnosti zaměstnance na pracovišti, evidence pracovní doby musí u jednotlivých zaměstnanců vyznačit minimálně příchod a odchod ze směny, nenastanou-li další evidenční události podle § 96 ZP odst. 1a).

Ustanovení § 96 ZP by mohlo hrát primární roli při výkonu kontrol inspektoráty práce a zajistě by kontrolní činnost velmi urychlilo a usnadnilo. Bohužel ale zákonodárce opomenul stanovit způsob evidence pracovní doby. Inspektoři se pak setkávají s nečitelnými miniaturami evidence, jejím záznamem vždy na jiném pracovišti, než kde je momentálně inspekci vyžadováno předložení, či jejím zápisem na použitém svačínovém papíru.

Na porušení povinností vyplývajících z ustanovení § 96 ZP se vztahuje sankce podle ZIP.

Fyzická osoba se dopustí přestupku podle § 15 odst. 1 písm. l) ZIP / právnická osoba se dopustí správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. l) ZIP na úseku pracovní doby tím, že nevede evidenci pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu.

Za přestupek podle § 15 odst. 1 písm. h) ZIP/ správní delikt podle § 28 odst. 1 písm. h) ZIP lze uložit pokutu až do výše 400000 Kč.

## **13. Odchylné úpravy pracovní doby vybraných oborů**

### **13.1 Odchylná úprava pracovní doby zaměstnanců ve zdravotnictví**

Práce přesčas je v oblasti zdravotnictví momentálně velmi ožehavým tématem, jelikož se oblast zdravotnictví, které je většinou provozováno v nepřetržitém režimu potýká s nedostatkem kvalifikovaných lékařů i jejich neefektivním rozmístěním.

Zákoník práce primárně stanovuje týdenní pracovní dobu na 40 hodin. Tato doba však může být navýšena podle § 93 ZP o maximálně 8 hodin týdně, tedy celkově za rok

v součtu až 150 hodin, a to u všech zaměstnanců nejenom zdravotníků. Toto navýšení, tedy práci přesčas může nařídít zaměstnavatel.

Zdravotníci však pracují mnohem více než jen 150 hodin přesčasů. Chod zdravotnictví je totiž možný jen díky mnohem vyššímu počtu přesčasové práce lékařů. Kde se tedy další přesčasové hodiny berou? Podle zákoníku práce je možné, aby se zaměstnavatel a zaměstnanec vzájemně dohodli na přesčasech nad rámec zmíněných 150 hodin. Počet přesčasových hodin je tak možno navýšit o dalších 266 hodin ročně. V součtu se tedy jedná o 416 hodin přesčasů, které však za současné situace stále nestačí.

Je tedy možno ještě využít výjimky ustanovené v článku 22 **Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2003/88/ES**, ve které je respektováno, že nemocnice mají povinnost udržet nepřetržitý provoz, a která proto za určitých podmínek umožňuje práci zaměstnance v průměru víc než 48 hodin týdně. Tato výjimka byla do našeho zákoníku práce zapracována v podobě **§93a ZP** s názvem „**Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví**“. Podmínkou jejího sjednání je písemné uzavření.

Práce přesčas, kterou lékař v režimu „Další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví“ odpracuje, rovněž nemá přesáhnout 8 hodin týdně. Vynásobíme-li 52 týdnů krát 8 hodin týdně dostáváme dalších 416 hodin přesčasů za rok. **Celkově tedy v součtu mohou lékaři odpracovat 150 + 266 + 416 = 832 hodin přesčasových hodin za rok.**

Pokud smlouvu o „další dohodnuté práci přesčas ve zdravotnictví“ chce zaměstnanec vypovědět, může tak učinit bez udání důvodu, výpovědní lhůta je přitom dle zákoníku práce 2 měsíce, nebyla-li sjednána kratší.

Zdravotníci tedy mohou v souladu se zákoníkem práce odpracovat více přesčasových hodin než jiná povolání. Například lékař ve zdravotním zařízení s nepřetržitým provozem tak může za týden odpracovat v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu a dalších 16 hodin přesčasů.

Vzhledem k nadměrnému počtu přesčasových hodin se ve zdravotnictví příliš laxně řeší povinnosti zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci dostatečnou dobu odpočinku mezi směnami, což je bezpochyby hazardem se zdravím pacientů

Mnohdy však ani 832 hodin přesčasů nestačí, je překračován i tento roční limit a dochází k obcházení a porušování zákoníku práce. Jsou pak se zaměstnanci uzavírány dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti na jinak druhově vymezené činnosti, než jaké má zaměstnanec jako svůj hlavní pracovní poměr. A v praxi je pak situace taková, že lékař po své ordinační době v ambulanci dále léčí, ale už v rámci dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, která je uzavřena například na poradenskou a osvětovou činnost.

Dalším sporným řešením pro získání více pracovních hodin je „půjčování“ lékařů mezi nemocnicemi.

## 13.2 Odchylná úprava pracovní doby pedagogických pracovníků

Pracovní doba pedagogických pracovníků je primárně upravena v zákoně číslo 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů (dále ZoPP).

Práce pedagoga má v oblasti pracovního práva speciální postavení plynoucí ze zvláštní povahy tohoto povolání. Pracovní doba pedagoga je rozdělována na přímou a nepřímou pedagogickou činnost. Přímá pedagogická činnost sestává z časového úseku, po který je vykonáváno přímá výchovná či vyučovací činnost. Naproti tomu doba práce související s přímou pedagogickou činností, jak už napovídá název, řeší věci související, jako například přípravu na vyučování, dohled nad žáky ve škole a při akcích organizovaných školou, účast na školních poradách, atd.

**Základní charakteristiku pracovní doby pedagogického pracovníka** nalezneme v § 22a ZoPP.

Podle odstavce prvního pedagogičtí pracovníci vykonávají v pracovní době: **a)** přímou pedagogickou činnost a **b)** práce související s přímou pedagogickou činností.

Ve druhém odstavci je vymezena povinnost pedagogického pracovníka být přítomen 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.

Odstavec třetí říká, že 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.

**Rozsah přímé pedagogické činnosti** je popsán v § 23 ZoPP. Konkrétně v odstavci prvním je určeno, že týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti stanoví ředitel školy pedagogickému pracovníkovi na období školního vyučování nebo na pololetí školního vyučování. Ředitel zařízení sociální péče stanoví rozsah hodin přímé pedagogické činnosti na období kalendářního roku.

Ředitel školy zřizované ministerstvem, krajem, obcí a svazkem obcí stanoví podle odstavce druhého týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti podle prováděcího právního předpisu. Při sjednání nebo povolení kratší než stanovené týdenní pracovní doby se úměrně tomu sníží rozsah přímé pedagogické činnosti.

Podle odstavce třetího ředitel školy nebo ředitel zařízení sociální péče může nařídit pedagogickému pracovníkovi konání přímé pedagogické činnosti nad jemu stanovený rozsah nejvýše v rozsahu 4 hodin týdně, další hodiny s ním může dohodnout.

Ustanovení čtvrtého odstavce zní: přímou pedagogickou činností nad stanovený rozsah je i přímá pedagogická činnost při zastupování nepřítomného pedagogického pracovníka.

V pátém odstavci je určeno, že vláda stanoví nařízením rozsah přímé pedagogické činnosti pedagogických pracovníků škol zřizovaných ministerstvem, krajem, obcí a svazkem obcí.

**Stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků** nalezneme v nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků.

Zde je v § 1 vymezeno, že toto nařízení vlády vztahuje na pedagogické pracovníky škol a školských zařízení (dále jen "škola") zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen "ministerstvo"), krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství.

Rozsah hodin přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti nalezneme v § 2:

1. Rozsah hodin přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti (dále jen "přímá pedagogická činnost") je stanoven v příloze k tomuto nařízení.
2. Učiteli vyučujícím všechny předměty v ročníku, ve kterém je počet hodin podle schválených školních vzdělávacích programů nižší než počet hodin přímé pedagogické činnosti stanovené v příloze k tomuto nařízení, stanoví ředitel školy týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti podle schváleného školního vzdělávacího programu.
3. Týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti lze rozvrhnout nerovnoměrně na jednotlivé týdny tak, aby nebyl překročen průměrný stanovený týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti za období nejdéle 3 po sobě následujících měsíců.
4. U právnické osoby, která vykonává činnost více druhů škol, se stanoví týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti ředitele školy a jeho zástupce podle

vykonávané činnosti školy, u které je v příloze k tomuto nařízení stanovena přímá pedagogická činnost nejnižší.

5. Pedagogický pracovník, který zastupuje vedoucího pedagogického pracovníka v plném rozsahu alespoň 4 po sobě následujících týdnů, vykonává od začátku pátého týdne přímou pedagogickou činnost v týdenním rozsahu stanoveném pro zastupovaného pedagogického pracovníka.
6. Do týdenního rozsahu přímé pedagogické činnosti učitelů vyšších odborných škol může ředitel školy započítat až 3 hodiny konzultační činnosti týdně.
7. Pedagogickému pracovníkovi základní umělecké školy, který vykonává činnost učitele individuální, skupinové nebo kolektivní výuky, stanoví ředitel školy týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti podle vykonávané činnosti, která u něj převažuje. V případě stejného podílu stanoví týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti podle výuky, u které je v příloze k tomuto nařízení stanovena přímá pedagogická činnost nejnižší.

V ustanovení § 3 se dále říká:

1. Pedagogickému pracovníkovi, který není jmenován do funkce zástupce ředitele školy, ale řídí některou ze škol, jejíž činnost daná právnická osoba vykonává, může ředitel školy snížit týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti až do výše stanovené tímto nařízením pro zástupce ředitele školy, kterou řídí.
2. Učiteli vyučujícímú předmět v cizím jazyce ve škole, která na základě povolení ministerstva<sup>3)</sup> vyučuje vybrané předměty v cizím jazyce, může ředitel školy snížit rozsah přímé pedagogické činnosti až o 3 hodiny týdně. To neplatí pro výuku cizích jazyků.
3. Učiteli - výchovnému poradci se snižuje týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti:
  - a) v základní a střední škole s počtem žáků: 1. do 150 o 1 hodinu týdně, 2. do 250 o 2 hodiny týdně, 3. do 550 o 3 hodiny týdně, 4. do 800 o 4 hodiny týdně, 5. nad 800 o 5 hodin týdně,
  - b) v základní škole speciální s počtem tříd: 1. do 7 o 1 hodinu týdně, 2. do 12 o 2 hodiny týdně, 3. nad 12 o 3 hodiny týdně.
4. Učiteli - metodikovi informačních a komunikačních technologií se snižuje týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti s počtem žáků ve škole: a) do 50 o 1 hodinu týdně, b) do 150 o 2 hodiny týdně, c) do 300 o 3 hodiny týdně, d) do 500 o 4 hodiny týdně, e) nad 500 o 5 hodin týdně.
5. Je-li pověřeno výkonem funkce metodika informačních a komunikačních

technologií nebo výchovného poradce více pedagogických pracovníků, sníží se každému z nich rozsah přímé pedagogické činnosti podle ředitelem školy přiděleného počtu žáků nebo tříd.

6. Vykonává-li funkci metodika informačních a komunikačních technologií nebo výchovného poradce ředitel školy nebo zástupce ředitele školy, sníží se jim týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti podle odstavců 3 a 4, nejvýše však do poloviny týdenního rozsahu stanoveného pro ředitele školy nebo zástupce ředitele školy v příloze k tomuto nařízení.

Pro stanovení přímé pedagogické činnosti je rozhodný i počet tříd popsany v § 4:

1. Do počtu tříd rozhodného pro stanovení týdenního rozsahu přímé pedagogické činnosti se započítávají
  - a) řediteli školy a jeho zástupci třídy, studijní skupiny, oddělení, kursy, výchovné skupiny a speciálně pedagogické centrum,
  - b) řediteli základní umělecké školy, konzervatoře, jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky a střední odborné školy s výtvarnými obory a jeho zástupci 24 vyučovacích hodin týdně jako jedna třída.
2. Je-li ve škole ustanoveno více zástupců ředitele, stanoví se každému z nich týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti podle jím přiděleného počtu tříd podle odstavce 1.

Podle společných ustanovení § 5:

- 1) Pedagogickému pracovníkovi právnické osoby, která vykonává činnost více druhů škol, stanoví ředitel školy týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti podle vykonávané činnosti, která u něj převažuje. V případě stejného podílu stanoví týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti podle školy, u které je v příloze k tomuto nařízení stanovena přímá pedagogická činnost nejnižší.
- 2) Vykonává-li pedagogický pracovník současně více činností podle § 3 odst. 3 a 4, snižuje se mu týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti za každou tuto činnost zvlášť.

Z citovaného ustanovení § 22a ZoPP je zřejmé, že se odchyluje od zákoníku práce (ZP) v oblasti úpravy pracovní doby a určení místa pro výkon pracovní činnosti.

Podle § 2 odst. 2 ZP může být závislá práce vykonávána v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Toto jiné dohodnuté



místo musí být ale jasně stanoveno a známo. Jinak je tomu ale v případě pedagogických pracovníků a jiné práce související s přímou pedagogickou činností. Z dikce § 22a odst. 3 ZoPP totiž vyplývá, že zaměstnanec může vykonávat jinou práci související s přímou pedagogickou činností na místě, které si určí sám a na tomto jiném místě si může zaměstnanec sám rozvrhnout svoji pracovní dobu. Tedy toto místo může být odlišné od jeho pracoviště a zaměstnanec nemá povinnost se na něm se zaměstnavatelem dohodnout.

Jak jsme již říkali, i v případě možnosti zaměstnance – pedagogického pracovníka rozvrhnout si podle svého uvážení pracovní dobu při výkonu jiné práce související s přímou pedagogickou činností, se jedná o úpravu odchylnou od ZP, neboť § 81 odst. 1 ZP jasně stanovuje, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel!

Podle § 23 odst. 1 ZoPP 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.

Podle § 23 odst. 2 ZoPP 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 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“).

Při sjednání kratší než stanovené týdenní pracovní doby se úměrně tomu snižuje rozsah přímé pedagogické činnosti.

**Stanovená týdenní pracovní doba** (odpovídající tzv. „plnému úvazku“) je pro pedagogické pracovníky určena v § 79 odst. 1 ZP na 40 hodin týdně. Podle § 22a odst. 1 ZoPP pedagogičtí pracovníci vykonávají v pracovní době přímou pedagogickou činnost a práce související s přímou pedagogickou činností.

Čas vyhrazený na práce související s přímou pedagogickou činností činí rozdíl mezi týdenním rozsahem přímé pedagogické činnosti a 40 hodinami stanovené týdenní pracovní doby. 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 k mylným názorům, že pracovní doba pedagogických pracovníků je shodná s týdenním rozsahem přímé pedagogické činnosti. Pro zjednodušení a větší názornost však bude i v tomto výkladu nadále týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti označován také jako „základní pedagogický úvazek“.

Při rozvržení pracovní doby do směn rozvrhne ředitel školy nebo školského zařízení současně též přímou pedagogickou činnost. Po právní stránce nic nebrání tomu, aby byl pedagogickému pracovníkovi každý týden určován jiný „rozvrh hodin“ (rozvržení pracovní doby do směn). S ohledem na potřeby žáků (potřeba stabilního rozvrhu hodin) se tak však neděje. Změny v tomto rozvržení oznamuje ředitel školy pedagogickému pracovníkovi zpravidla 3 dny předem. Týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti lze rozvrhnout nerovnoměrně na jednotlivé týdny tak, aby nebyl překročen průměrný stanovený týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti za období nejdéle pět po sobě následujících měsíců.

Podle § 23 odst. 3 ZoPP 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, tj. nad 40 hodin týdně (srov. § 93 ZP). Přespočetné hodiny jsou vykonávány v rámci stanovené pracovní doby a de facto zkracují 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 každá hodina přímé pedagogické činnosti nad základní pedagogický úvazek určený konkrétnímu pedagogickému pracovníkovi.

**Přímá pedagogická činnost nad stanovený rozsah** je výkon přímé pedagogické činnosti nad její stanovený rozsah určený zaměstnavatelem. Výkon přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah práce může zaměstnavatel zaměstnanci určit nejvýše na čtyři hodiny týdně. Nad tento rozsah s ním podle § 23 odst. 3 ZoPP může její výkon jen dohodnout. Zaměstnanci, podle § 132 ZP, náleží za hodinu takové práce příplatek ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku. V praxi se jeví a ztotožňuje výkon této práce s výkonem práce přesčas podle ustanovení § 93 ZP, ve skutečnosti tomu tak ale není, jelikož prací přesčas by takto vykonaná práce byla jen za předpokladu, že ji zaměstnanec vykoná na příkaz nebo se souhlasem zaměstnavatele, a to nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rozvrh směn (§78 odst. 1 písm. i ZP). Většinou bude ale docházet k výkonu zmíněné práce sice nad stanovený týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti, ale

jen v rámci rozsahu stanovené týdenní pracovní doby podle §79 ZP, tedy se nebude jednat o práci přesčas<sup>9</sup>.

V praxi bývají rozlišovány tzv. stálé přespočetné hodiny (nazývané též „nadúvazkové“), kdy pedagogický pracovník vykonává pravidelně každý týden více hodin přímé pedagogické činnosti, než je jeho základní pedagogický úvazek, a jiné přespočetné hodiny (nazývané též „nahodilé“) vzniklé především zastupováním za chybějící pedagogické pracovníky, při kterém zastupující pedagogický pracovník vykonává přímou pedagogickou činnost (tzv. suplování). Právní režim obou druhů přespočetných hodin je však zcela stejný.

Podle § 23 odst. 4 ZoPP se za přímou pedagogickou činnost nad rozsah hodin stanovený ředitelem školy (tj. za přespočetnou hodinu) považuje vykonaná přímá pedagogická činnost i v případě, že pedagogický pracovník nesplnil ředitelem stanovený týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti (tj. základní pedagogický úvazek) vyplývající z týdenního rozvrhu přímé pedagogické činnosti, protože v době, která se posuzuje jako výkon práce (zde ustanovení obsahuje odkaz na § 348 zákoníku práce) přímou pedagogickou činnost nevykonával.

Za přespočetnou hodinu se nepovažuje taková vykonaná hodina přímé pedagogické činnosti, pokud pedagogický pracovník základní pedagogický úvazek nesplnil, protože místo výkonu přímé pedagogické činnosti vykonával práce související s přímou pedagogickou činností<sup>10</sup>.

### **13.3 Odchylná úprava pracovní doby zaměstnanců v dopravě**

#### **13.3.1 Odchylná úprava pracovní doby zaměstnanců v dopravě stanovená v ZP**

Zde v § 100 ZP v prvním odstavci vláda stanoví nařízením odchylky úpravy pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, jimiž jsou: **a)** členové osádky nákladního automobilu nebo autobusu, **b)** zaměstnanci údržby pozemních komunikací, **c)** zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce, **d)** zaměstnanci městské hromadné dopravy, **e)** členové posádky letadla a zaměstnanci zajišťující provozování letiště, **f)** členové posádky plavidla, **g)** zaměstnanci obsluhující plavidlo v

---

<sup>9</sup>Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-759-1, s.54-56.

<sup>10</sup> PRÁVNÍ VÝKLAD K § 23 ZÁKONA O PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍCÍCH. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy Č.j.: MSMT-8154/2013-201, 2013.

přístavu, přitom blíže vymezí okruh zaměstnanců uvedených v písmenech a) až g) a upraví postup a další povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců při úpravě pracovní doby a doby odpočinku.

Ve druhém odstavci § 100 je oprávnění vlády stanovit nařízením odchylky úpravy pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku, který je složen ze zaměstnanců zaměstnavatele, kteří vykonávají činnost v této jednotce jako své zaměstnání, jejichž pracovní povinnosti zahrnují přímé plnění úkolů této jednotky; to však neplatí, pokud jde o délku stanovené týdenní pracovní doby. Délka směny v případě odchylek podle věty první při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí přesáhnout šestnáct hodin.

### **13.3.2 Odchylná úprava pracovní doby zaměstnanců v dopravě stanovená v nařízení vlády č. 589/2006 Sb.**

Doprava je stejně jako školství (o kterém jsme pojednávali v předešlém textu) velmi specifická oblast, kde není možné aplikovat běžným způsobem ustanovení zákoníku práce týkající se pracovní doby a doby odpočinku. Z tohoto důvodu je pro zaměstnance v dopravě tato oblast upravena odchylně, a to nařízením vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. Toto nařízení však neobsahuje komplexní úpravu pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě a na oblasti, které nařízení vlády neupravuje, se aplikuje nadále zákoník práce, například ustanovení upravující délku stanovené týdenní pracovní doby, přestávku v práci na jídlo a oddech, práci ve dnech pracovního klidu, práci přesčas, vyrovnávací období (s určitými výjimkami).

Nařízení vlády obsahuje i základní zásadu, že odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku se může aplikovat pouze na zaměstnance v dopravě splňující podmínky stanovené podle jednotlivých druhů doprav v § 2, kteří jsou zároveň zaměstnání u zaměstnavatelů, kteří provozují dopravu, jsou správci pozemních komunikací nebo provozovateli dopravní infrastruktury podle zvláštních zákonů (§ 1).

V nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě není uveden velmi důležitý institut, kterým je bezpečnostní přestávka.

Doba bezpečnostní přestávky se započítává do pracovní doby (§ 89 odst. 1 ZP).

Definici bezpečnostní přestávky nalezneme v čl. 7 nařízení ES č. 561/2006, kde je ustanoveno, že řidič musí nejdéle po 4,5 hodinách řízení čerpat bezpečnostní přestávku v trvání alespoň 45 minut, nenásleduje-li nepřetržitý odpočinek v týdnu. Bezpečnostní přestávka může být rozdělena do dvou částí, a to tak, že první část bude činit nejméně 15

minut a druhá část nejméně 30 minut.

**13.3.2.1 Vymezení subjektů, na které se vztahuje nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě (dále NVD)**

**§2 písmeno a):** členové osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě podle přímo použitelného předpisu Evropských společenství nebo podle mezinárodní smlouvy vyhlášené ve Sbírce zákonů, kterými jsou řidiči, pomocníci řidiče a průvodčí,

**§2 písmeno b):** zaměstnanci údržby pozemních komunikací, kteří zajišťují sjízdnost dálnic, sjízdnost a schůdnost silnic a místních komunikací,

**§2 písmeno c):** zaměstnanci drážní dopravy

**§2 písmeno d):** zaměstnanci městské hromadné dopravy, kteří jsou členy osádky autobusu, zaměstnanci, kteří organizují silniční městskou dopravu, a zaměstnanci drážní dopravy na dráze tramvajové, trolejbusové, lanové a na dráze speciální (metro) a členové osádky autobusu linkové osobní dopravy, u které délka žádného ze spojů nepřesahuje 50 km,

**§2 písmeno e):** zaměstnanci zajišťující provozování letiště, kteří zajišťují přistávání a vzlety letadel, ochranu a ošetřování letadel, zabezpečují a obsluhují letiště, organizují leteckou dopravu na letišti a zajišťují služby při odbavovacím procesu na letišti podle podmínek pro provozování letiště,

**§2 písmeno f):** členové posádky plavidla, kteří jsou při provozu plavidla způsobilí vykonávat činnosti k zajištění bezpečnosti provozu plavidla; členy posádky jsou i vůdci plavidla,

**§2 písmeno g):** členové posádky letadla, kteří jsou výkonnými letci nebo obsluhujícím personálem u zaměstnavatele, který provozuje obchodní leteckou dopravu letouny nebo vrtulníky nebo je provozovatelem leteckých prací nebo letecké záchranné služby.

**13.3.2.2 Základní pojmy dle §3 NVD:**

**§3 písmeno a):** pracovní dobou člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu doba řízení vozidla, nakládka a vykládka, kontrola a dohled nad cestujícími při nastupování do autobusu nebo vystupování z autobusu, čištění a prohlídka vozidla, sledování nakládky a vykládky, práce, kterou se zajišťuje bezpečnost vozidla, nákladu nebo cestujících, technická údržba vozidla, administrativní práce spojené s řízením vozidla a nezbytná jednání před správními orgány související s plněním pracovních úkolů; doba, kdy je člen

osádky nákladního automobilu nebo autobusu připraven na pracovišti k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, zejména čekání na nakládku a vykládku, jejíž doba není předem známa, s výjimkou doby čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem,

**§3 písmeno b): pracovní pohotovostí** podle § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu také doba, během níž člen osádky nákladního automobilu nebo autobusu doprovází vozidlo přepravované trajektovou lodí nebo vlakem, čekací doby na hranicích a čekací doby z důvodu zákazu jízdy a doba strávená řidičem za jízdy na sedadle spolujezdce nebo na lehátku; tato doba není považována za dobu nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu,

Pracovní pohotovost může být zaměstnancem držena jen mimo rozvrh jeho směn. Pokud se tedy zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnou na pracovní pohotovosti, bude doba strávená zaměstnancem čekáním na hranicích mimo jeho rozvrh směn považována za pracovní pohotovost. Pokud se ale čekání bude odehrávat v době, kdy má zaměstnanec rozvrženou směnu, pak se bude jednat o pracovní dobu<sup>11</sup>.

**§3 písmeno c): zaměstnancem pracujícím letmo** zaměstnanec drážní dopravy, jemuž zaměstnavatel nemůže, vzhledem k podmínkám provozu, vypracovat v rámci nerovnoměrně rozvržené pracovní doby písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději dva týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena,

**§3 písmeno d): režijní jízdou** doba potřebná pro přemístění zaměstnance ze sjednaného místa výkonu práce do jiného místa výkonu práce před jeho začátkem nebo doba potřebná pro přemístění z místa výkonu práce do jiného místa výkonu práce v jeho průběhu nebo doba potřebná k přemístění z místa výkonu práce do sjednaného místa výkonu práce po skončení pracovního výkonu,

**§3 písmeno e): dobou řízení v mezinárodní drážní dopravě** doba, po kterou zaměstnanec mezinárodní drážní dopravy řídí drážní vozidlo nebo je ve vozidle přítomen a je za něj odpovědný, s výjimkou doby plánované pro přípravu nebo odstavení drážního vozidla,

**§3 písmeno f): zaměstnancem pracujícím v noční době** člen osádky nákladního automobilu nebo autobusu, zaměstnanec mezinárodní drážní dopravy a zaměstnanec zajišťující údržbu dráhy speciální (metro) v městské hromadné dopravě, který vykonává

---

<sup>11</sup> *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-759-1, s.154.

práci během noční doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,

**§3 písmeno g):** týdnem **člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu** období mezi 0.00 hodinou v pondělí a 24.00 hodinou v neděli,

**§3 písmeno h):** zimním **obdobím** období od 1. listopadu kalendářního roku do 31. března následujícího kalendářního roku.

### *13.3.2.3 Pracovní doba člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě dle § 4 – § 9a NVD.*

#### **Pracovní doba**

**§4 odst. 1:** **Pracovní doba** člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě ve více pracovněprávních vztazích může ve svém souhrnu činit **nejvýše 48 hodin týdně**.

**§4 odst. 2:** Každý zaměstnavatel písemně požádá člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě o stejnopis **evidence pracovní doby** odpracované u jiného zaměstnavatele. Člen osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě tento stejnopis poskytne neprodleně.

Velmi významným a v naší právní úpravě pracovněprávních vztahů ojedinělým limitem v oblasti úpravy pracovní doby je stanovení maximálního rozsahu týdenní pracovní doby v rozsahu 48 hodin ve více základních pracovněprávních vztazích (§3 věta 2. ZP) sjednaných zaměstnancem v silniční dopravě (tzn. v pracovním poměru i v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr). Pro úplnost je vhodné dodat, že výše uvedená povinnost počítat pracovní dobu ve všech pracovněprávních vztazích dále platí v České republice jen pro mladistvé zaměstnance (§ 79a ZP). S touto povinností souvisí i povinnost zaměstnavatele písemně požádat svého zaměstnance o poskytnutí stejnopisu evidence pracovní doby odpracované u jiného zaměstnavatele a zaměstnanec musí tento stejnopis poskytnout neprodleně. Tato úprava by měla přispět k řádnému čerpání stanovených minimálních dob odpočinku mezi směnami a v týdnu zaměstnancem a v neposlední řadě by měla přispět i ke snížení počtu dopravních nehod způsobených nepozorností řidičů z důvodu jejich únavy<sup>12</sup>.

**§ 5 odst. 1:** Pracovní dobu je možné prodloužit až na **60 hodin týdně**, pokud její **průměr** bez práce přesčas nepřesáhne stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které

---

<sup>12</sup> *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů.* Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-759-1, s.152.

může činit nejvýše **26 týdnů po sobě jdoucích**.

Pracovní doba 60 hodin týdně je maximum, které může zaměstnavatel zaměstnanci rozvrhnout v jednotlivých týdnech. Nad tento limit může zaměstnanec konat pouze práci přesčas.

Vyrovňovací období 26 týdnů je stanoveno jako nejvýše přípustné, tedy jej nelze prodloužit ani kolektivní smlouvou.

**§ 5 odst. 2:** Délka směny může činit nejvýše **13 hodin**. Délka směny zaměstnance pracujícího **v noční době** může činit **nejvýše 10 hodin** během 24 hodin po sobě jdoucích.

**§ 6:** Evidenci pracovní doby a pracovní pohotovosti člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě uchovává zaměstnavatel po dobu nejméně 2 let po skončení jednotlivých kalendářních roků.

### **Doba odpočinku**

**§ 7:** Zaměstnavatel poskytne členu osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě **nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny** podle přímo použitelného předpisu Evropských společenství. Za podmínek stanovených v přímo použitelném předpisu Evropských společenství poskytne zaměstnavatel členu osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě nepřetržitý odpočinek mezi směny podle mezinárodní smlouvy vyhlášené ve Sbírce zákonů.

Pro nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny tedy platí, že minimální délka odpočinku mezi směny musí činit alespoň 11 hodin. Tento odpočinek lze rozdělit do dvou částí, a to jen ve dnech, kdy nebyl zkrácen na 9 hodin, první část musí trvat alespoň 3 hodiny a druhá část alespoň 9 hodin. Odpočinek mezi směny nejvýše třikrát týdně lze zkrátit až na 9 hodin s tím, že dobu, o kterou byl odpočinek zkrácen, není nutné zaměstnanci v dalším týdnu nahradit.

V případě, že osádku nákladního automobilu nebo autobusu tvoří nejméně dva řidiči, poskytne se odpočinek mezi směny každému z nich v délce alespoň 9 hodin za každé období 30 hodin počítaných od skončení předchozího odpočinku mezi směny nebo v týdnu<sup>13</sup>.

**§ 8:** Zaměstnavatel poskytne členu osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě **nepřetržitý odpočinek v týdnu** podle přímo použitelného předpisu Evropských společenství. Za podmínek stanovených v přímo použitelném předpisu

---

<sup>13</sup> *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-759-1, s.156.



Evropských společenství poskytne zaměstnavatel členu osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě nepřetržitý odpočinek v týdnu podle mezinárodní smlouvy vyhlášené ve Sbírce zákonů.

Během každých dvou po sobě jdoucích týdnů musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci dva týdenní odpočinky, každý v trvání alespoň 45 hodin, nebo jeden týdenní odpočinek v trvání alespoň 45 hodin a druhý (zkrácený) týdenní odpočinek alespoň v trvání 24 hodin za podmínky, že doba, o kterou byl odpočinek zkrácen, musí být zaměstnanci nahrazena nejpozději do 3 týdnů od uplynutí týdne, v němž byl týdenní odpočinek zkrácen, a musí zároveň navazovat na jiný odpočinek v délce alespoň 9 hodin<sup>14</sup>.

### **Přestávka v práci**

**§ 9 odst. 1:** Zaměstnavatel poskytne členu osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě nejdéle po **6 hodinách** nepřetržité práce **přestávku v práci na jídlo a oddech** v trvání nejméně **45 minut**, pokud je pracovní doba člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě **delší než 9 hodin**.

Pro srovnání si připomeňme § 88 odst. 1 ZP, který říká, že zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání alespoň 30 minut nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce, pokud délka jeho pracovní doby nepřesáhne 9 hodin.

**§ 9 odst. 2: Přestávka v práci na jídlo a oddech** podle odstavce 1 může být **rozdělena** do několika částí v trvání **nejméně 15 minut**. To platí i v případě přestávky v práci na jídlo a oddech poskytnuté podle § 88 odst. 1 zákoníku práce.

**§ 9a:** Za dobu **čekání mezi spoji** ve veřejné linkové osobní dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem přísluší zaměstnanci, který je řidičem autobusu v linkové osobní dopravě, **odměna** nejméně ve výši 25 Kč za každou celou hodinu, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak. Doby čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem se pro účely odměňování v kalendářním měsíci sčítají.

---

<sup>14</sup> *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-759-1, s.157.

#### **13.3.2.4 Pracovní doba zaměstnance údržby pozemních komunikací § 10 – § 12 NVD**

Úpravu pracovní doby a doby odpočinku pro zaměstnance údržby pozemních komunikací ustanovenou v tomto nařízení vlády lze aplikovat výhradně v zimním období a při likvidaci důsledků živelných událostí. V ostatních případech bude aplikován zákoník práce.

##### **Pracovní doba**

**§ 10 odst. 1:** Zaměstnavatel **rozvrhne pracovní dobu** tak, aby pracovní doba zaměstnance údržby pozemních komunikací v jednotlivých týdnech v zimním období a při likvidaci důsledků povětrnostní situace **nepřekročila 60 hodin** a za vyrovnávací období nepřesáhla stanovenou týdenní pracovní dobu.

**§ 10 odst. 1:** **Délka směny** v zimním období a při likvidaci důsledků povětrnostní situace může činit **nejvýše 16 hodin**.

##### **Doba odpočinku**

**§ 11 odst. 1:** Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu zaměstnanci údržby pozemních komunikací v zimním období nebo při likvidaci důsledků povětrnostní situace tak, aby měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny **nepřetržitý odpočinek** po dobu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

**§ 11 odst. 2:** Zaměstnavatel může v zimním období nebo při likvidaci důsledků povětrnostní situace **zkrátit** zaměstnanci údržby pozemních komunikací **nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami až na 6 hodin** nebo, pokud byla předchozí směna kratší než 6 hodin, až na dobu trvání této směny, **nejméně však na dobu 3 hodin**. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami může být zkrácen za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

**§ 12:** Zaměstnavatel v zimním období nebo při likvidaci důsledků povětrnostní situace **rozvrhne pracovní dobu** zaměstnanci údržby pozemních komunikací tak, že **doba nepřetržitého odpočinku** v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů bude alespoň 24 hodin s tím, že za období 3 týdnů bude tento odpočinek činit celkem alespoň 105 hodin.

### *13.3.2.5 Pracovní doba zaměstnance drážní dopravy dle § 13 - § 14 NVD*

#### **Pracovní doba**

**§ 13 odst. 1:** Zaměstnavatel rozvrhne stanovenou **týdenní pracovní dobu** zaměstnance drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce tak, aby délka směny nepřesáhla 13 hodin. V případě, že součástí směny je režijní jízda, může délka směny činit nejvýše 15 hodin.

**§ 13 odst. 2: Režijní jízda** zaměstnance drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce se započítává do pracovní doby.

#### **Doba odpočinku**

**§ 14 odst. 1:** Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu tak, aby zaměstnanec drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny **nepřetržitý odpočinek** po dobu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

**§ 14 odst. 2:** Odpočinek podle odstavce 1 může být zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce zkrácen až na 6 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích za předpokladu, že zaměstnavatel zajistí zaměstnanci možnost spánku na lůžku. **Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami** může být zkrácen za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

### *13.3.2.6 Pracovní doba zaměstnance mezinárodní drážní dopravy dle § 15a - § 15e NVD*

#### **Pracovní doba**

**§ 15a odst. 1:** Pro zaměstnance mezinárodní drážní dopravy platí pro **délku směny a režijní jízdu** § 13.

**§ 15a odst. 2: Evidenci pracovní doby** zaměstnance mezinárodní drážní dopravy uchovává zaměstnavatel po dobu nejméně 1 roku po skončení jednotlivých kalendářních roků.

#### **Doba odpočinku**

**§ 15b odst. 1:** Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu zaměstnance mezinárodní drážní

dopravy tak, aby zaměstnanec mezinárodní drážní dopravy měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny **nepřetržitý odpočinek** během 24 hodin po sobě jdoucích alespoň v trvání:

- a) 12 hodin v místě bydliště,
- b) 8 hodin v jiném místě za podmínky, že následující odpočinek bude poskytnut podle písmene a).

**§ 15b odst. 2: Odpočinek** podle odstavce 1 písm. a) může být zaměstnanci mezinárodní drážní dopravy zkrácen nejvýše jednou v týdnu až na 9 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích za podmínky, že následující odpočinek podle odstavce 1 písm. a) bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku. Odpočinek podle věty první nemůže následovat po odpočinku poskytnutém zaměstnanci mezinárodní drážní dopravy podle odstavce 1 písm. b).

**§ 15c:** Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu zaměstnance mezinárodní drážní dopravy tak, aby měl **nepřetržitý odpočinek** během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů v období 52 týdnů po sobě jdoucích

- a) v počtu alespoň 12 nepřetržitých odpočinků, každý v trvání alespoň 60 hodin,
- b) v počtu alespoň 12 nepřetržitých odpočinků, každý v trvání alespoň 60 hodin tak, aby do něho spadala sobota a neděle,
- c) v trvání alespoň 36 hodin s tím, že za období 2 týdnů bude tento odpočinek činit celkem alespoň 120 hodin v ostatních týdnech stanoveného období.

**§ 15d odst. 1:** Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci mezinárodní drážní dopravy, který řídí samostatně drážní vozidlo, nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce **přestávku v práci na jídlo a oddech** v trvání nejméně 45 minut, pokud je pracovní doba zaměstnance mezinárodní drážní dopravy delší než 8 hodin.

**§ 15d odst. 2: Přestávka na jídlo a oddech** podle odstavce 1 může být rozdělena do několika částí v trvání nejméně 15 minut.

#### **Doba řízení**

**§ 15e:** Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu zaměstnance mezinárodní drážní dopravy tak, aby **denní doba řízení** činila nejvýše 9 hodin a u zaměstnance pracujícího v **noční době** nejvýše 8 hodin. Celková doba řízení může činit nejvýše 80 hodin v období dvou týdnů po sobě jdoucích.

### 13.3.2.7 Pracovní doba zaměstnance městské hromadné dopravy dle §16 - § 19 NVD

#### Pracovní doba

**§ 16 odst. 1:** Délka stanovené **týdenní pracovní doby** zaměstnance městské hromadné dopravy, který pracuje v nepřetržitém pracovním režimu, může činit nejvýše 40 hodin týdně.

**§ 16 odst. 2:** Délka **směny** zaměstnance městské hromadné dopravy včetně případné režijní jízdy může činit nejvýše 13 hodin. Délka směny zaměstnance pracujícího v noční době může činit nejvýše 10 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

**§ 16 odst. 3:** **Režijní jízda** zaměstnance městské hromadné dopravy se započítává do pracovní doby.

#### Doba odpočinku

**§ 17 odst. 1:** Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu tak, aby zaměstnanec městské hromadné dopravy měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny **nepřetržitý odpočinek** po dobu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

**§ 17 odst. 2:** **Odpočinek** podle odstavce 1 může být zaměstnanci městské hromadné dopravy

a) zkrácen až na 9 hodin nejvýše třikrát v týdnu za podmínky, že v následujícím týdnu bude prodloužen o dobu předchozího zkrácení,

b) během 24 hodin po sobě jdoucích rozdělen na dvě nebo tři části ve dnech, v nichž není zkrácen podle písmene a), přičemž musí jedna část činit alespoň 8 hodin a nepřetržitý odpočinek musí být prodloužen z 11 hodin na alespoň 12 hodin.

**§ 18:** Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu zaměstnanci městské hromadné dopravy tak, že doba **nepřetržitého odpočinku v týdnu** během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů bude alespoň 24 hodin s tím, že za období 3 týdnů bude tento odpočinek činit celkem alespoň 105 hodin.

**§ 19:** Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby doba řízení zaměstnance městské hromadné dopravy byla nejdéle po 4 hodinách řízení přerušena bezpečnostní přestávkou v trvání nejméně 30 minut, nenásleduje-li nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu. Tato přestávka může být rozdělena do několika přestávek v trvání nejméně 10 minut.

### *13.3.2.8 Pracovní doba zaměstnance zajišťujícího provozování letiště dle § 20 - § 24 NVD*

#### **Pracovní doba**

**§ 20:** Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu tak, aby **délka směny** zaměstnance zajišťujícího provozování letiště činila nejvýše 16 hodin.

#### **Doba odpočinku**

**§ 21 odst. 1:** Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu zaměstnance zajišťujícího provozování letiště tak, aby měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny **nepřetržitý odpočinek** po dobu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

**§ 21 odst. 2:** Odpočinek podle odstavce 1 může být zaměstnanci zajišťujícímu provozování letiště **zkrácen** až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

### *13.3.2.9 Pracovní doba člena posádky letadla dle § 22 - § 24 NVD*

#### **Pracovní doba**

**§ 22 odst. 1:** Zaměstnavatel provozující obchodní leteckou dopravu letouny, rozvrhne pracovní dobu člena posádky letadla v souladu s přímo použitelným předpisem Evropských společenství tak, aby **délka směny** za podmínek stanovených jiným právním předpisem

- a) člena základní posádky letadla činila nejvýše 14 hodin,
- b) člena zesílené posádky letadla činila nejvýše 16 hodin,
  
- c) člena zdvojené posádky letadla činila nejvýše 18 hodin.

**§ 22 odst. 2:** **Délku směny** stanovenou v odstavci 1 lze **prodloužit** v souladu s přímo použitelným předpisem Evropských společenství za podmínek stanovených jiným právním předpisem, je-li to v důsledku okolností, které nastanou po zahájení směny, nezbytné pro bezpečné dokončení letu.

**§ 22 odst. 3:** Pracovní doba člena posádky letadla nesmí **přesáhnout v průběhu jednoho týdne** 60 hodin, v průběhu čtyř týdnů po sobě jdoucích 200 hodin.

**§ 22 odst. 4:** Zaměstnavatel provozující obchodní leteckou dopravu letouny vypracuje písemný **rozvrh týdenní pracovní doby** na každý kalendářní měsíc období sjednaného v

kolektivní smlouvě pro **nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu** a seznámí s ním člena posádky letadla nejpozději 10 dnů před začátkem následujícího kalendářního měsíce, v němž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne s členem posádky letadla jinak.

### **Doba odpočinku**

**§ 23 odst. 1:** Zaměstnavatel provozující obchodní leteckou dopravu vrtulníky, letecké práce a leteckou záchrannou službu rozvrhne pracovní dobu člena posádky letadla tak, aby měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny **nepřetržitý odpočinek** po dobu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

**§ 23 odst. 2:** Odpočinek podle odstavce 1 může být členu posádky letadla za podmínek stanovených jiným právním předpisem **zkrácen** až na 10 hodin.

**§ 23 odst. 3:** Zaměstnavatel provozující obchodní leteckou dopravu letouny poskytne členu posádky letadla **nepřetržitý odpočinek mezi směnami** podle přímo použitelného předpisu Evropských společenství za podmínek stanovených jiným právním předpisem.

**§ 23 odst. 4:** Odpočinek podle odstavce 3 může být členu posádky letadla podle přímo použitelného předpisu Evropských společenství za podmínek stanovených jiným právním předpisem **zkrácen** v rozsahu uvedeném v odstavci 2.

**§ 23a odst. 1:** Zaměstnavatel provozující obchodní leteckou dopravu letouny rozvrhne pracovní dobu člena posádky letadla tak, aby **doba nepřetržitého odpočinku v týdnu** v souladu s přímo použitelným předpisem Evropských společenství za podmínek stanovených jiným právním předpisem činila nejméně 36 hodin nebo během 10 kalendářních dnů po sobě jdoucích činila nejméně 60 hodin, přičemž v období 4 týdnů musí doba nepřetržitého odpočinku činit nejméně 7 kalendářních dnů, v období 13 týdnů nejméně 24 kalendářních dnů a v období 52 týdnů po sobě jdoucích nejméně 96 kalendářních dnů. Nepřetržitý odpočinek v týdnu se stanoví tak, aby jednou v období 4 týdnů do něho spadala sobota a neděle.

**§ 23a odst. 2:** Zaměstnavatel provozující obchodní leteckou dopravu vrtulníky, letecké práce a leteckou záchrannou službu poskytne členu posádky letadla **nepřetržitý odpočinek v týdnu** za podmínek stanovených jiným právním předpisem v rozsahu uvedeném v odstavci 1.

**§ 24:** Zaměstnavatel provozující obchodní leteckou dopravu letouny může s členem posádky letadla dohodnout **pracovní pohotovost** mimo území České republiky v místě, kde mu zajistí ubytování, v rozsahu nejvýše 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a nejvýše 72 hodin v období 4 týdnů po sobě jdoucích. Dohodnutý rozsah pracovní pohotovosti nesmí přesáhnout 400 hodin v období 52 týdnů po sobě jdoucích.

### *13.3.2.10 Pracovní doba člena posádky plavidla dle § 25 - § 27 NVD*

#### **Pracovní doba**

**§ 25:** Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu tak, aby **délka směny** člena posádky plavidla činila nejvýše 14 hodin.

#### **Doba odpočinku**

**§ 26:** Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu tak, aby člen posádky plavidla měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny **nepřetržitý odpočinek** po dobu alespoň 6 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, za podmínky, že celková doba odpočinku člena posádky plavidla bude během 24 hodin po sobě jdoucích činit nejméně 10 hodin.

**§ 27:** Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu tak, aby člen posádky plavidla měl **nepřetržitý odpočinek** nejdéle po 9 týdnech v trvání alespoň 35 hodin za každý týden.

## **14. Státní úřad inspekce práce jako kontrolní orgán na úseku zaměstnanosti, dodržování a ochrany pracovněprávních vztahů a pracovních podmínek**

### **14.1 Historické souvislosti**

Inspekce práce je produktem velké průmyslové revoluce 19. století a její kolébku bychom našli ve Velké Británii. Britský parlament již v roce 1802 přijal zákon o ochraně zdraví a morálky dětí a mladistvých v textilním průmyslu a v jiných průmyslových provozech. Přijetí zákona bylo reakcí na špatné pracovní podmínky a dlouhou pracovní dobu v těchto provozech. Dohled nad dodržováním zákona původně vykonávaly dobrovolné kontrolní výbory, protože se však situace nelepšila, vláda o třicet let později jmenovala čtyři inspektory práce se zvláštním oprávněním k výkonu kontroly nad stavem pracovních podmínek a pracovního prostředí u podnikatelů. Svoji činnost zahájili v roce 1833 a zaměřili se především na kontrolu dodržování stanovené délky pracovní doby a pracovních podmínek dětí. Tato skutečnost je považována za vznik moderního systému inspekce práce tak, jak je chápán v současnosti.



Jelikož Evropu trápily stejné problémy, v roce 1890 v Berlíně zástupci patnácti států Evropy odsouhlasili první společné mezinárodní dokumenty k ochraně práce a o výkonu kontroly nad dodržováním zákonů na národní úrovni, kterou budou vykonávat inspektoři pověřeni státem, zároveň ale při své kontrolní činnosti nezávislí.

Mezinárodní aktivity pokračovaly i na celosvětové úrovni a v roce 1919 vzniklá Mezinárodní organizace práce přijala jako jeden z prvních dokumentů doporučení o zdravotních službách při práci a v roce 1923 doporučení o inspekci práce.

Pracovní podmínky začaly podléhat na našem území kontrole na sklonku devatenáctého století na základě přijetí říšského zákona č. 117/1883 Ř. z., o živnostenských inspektorech, na nějž navázala po vzniku samostatné 1. čs. republiky v roce 1921 právní úprava inspekce práce. Tento systém přestal být uplatňován v roce 1951 po převedení na odborové orgány. Dozor nad stavem technických zařízení zajišťovala převážně přímo jednotlivá odvětvová ministerstva. Rovněž byl zaveden systém odděleného státního odborného dozoru nad bezpečností práce od ochrany zdraví při práci.

Kontrola povinností zaměstnavatelů vyplývajících z pracovněprávních předpisů byla součástí československého právního řádu od 1. ledna 1970 na základě novely zákoníku práce provedené zákonem č. 153/1969 Sb. Do zákoníku práce bylo doplněno ustanovení § 270 a), ze kterého vyplývalo oprávnění okresního národního výboru uložit zaměstnavateli za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů pokutu až do částky 100000 Kčs, a při opětovném porušení pokutu až do 500000 Kčs. Pokuty plynuly do státního rozpočtu.

Pozdějšími novelami zákoníku práce byla založena kontrolní působnost a sankční pravomoc Federálnímu ministerstvu práce a sociálních věcí a ministerstvům zdravotnictví a sociálních věcí republik (zákon č. 188/1988 Sb.) a od 1. 2. 1991 zákonem č. 3/1991 Sb. ministerstvům práce a sociálních věcí republik. Zákonem č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, bylo oprávnění k výkonu kontroly i sankční oprávnění zrušeno.

1. února 1991 nabyl účinnosti zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, který § 26 upravoval kontrolní činnost zaměřenou na dodržování pracovněprávních předpisů u zaměstnavatelů. Na tuto federální úpravu navázal zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. Tento zákon vymezil v ustanovení § 8 kontrolní činnost a upravil právo zaměstnanců konajících kontrolu uložit pořádkovou pokutu a v § 9 kontrolní oprávnění zaměstnanců úřadů práce provádějících kontrolu.

Tuto úpravu nahradil s účinností od 1. října 2004 nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., když upravil kontrolní působnost včetně sankčních oprávnění v ustanoveních § 125 až § 141. Úřady práce tedy byly, před nabytím účinnosti zákona o inspekci práce, oprávněny vykonávat kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů, s výjimkou právních předpisů týkajících se pracovních podmínek a právních předpisů o bezpečnosti práce.

Přijetím zákona o inspekci práce došlo ke spojení dozorových a kontrolních činností, vykonávaných do 30. června 2005 orgány státního odborného dozoru a úřady práce, nad pracovními podmínkami a bezpečností práce. Všechny tyto oblasti nově řeší orgány inspekce práce, jimiž jsou Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce. Do jejich působnosti tedy patří zejména kontrola dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů stanovujících pracovní dobu a dobu odpočinku, právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhrady mzdy nebo platu a náhrady výdajů zaměstnancům, s výjimkou právních předpisů o zaměstnanosti a právních předpisů o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatelů, právních předpisů o zaměstnávání zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců, zaměstnanců pečujících o děti, jakož i zaměstnanců, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o převážně nebo úplně bezmocnou osobu, a dalších...

Ochrana zaměstnanců a princip inspekce práce vzniklý v devatenáctém století je i ve století jednadvacátém stále aktuální a potřebné téma.

Výkon inspekce práce musí reagovat na nárůst velmi malých a malých podnikatelských subjektů, nestabilní podnikatelské prostředí (častý vznik a také zánik subjektů), na nové formy organizace práce a podobně, jejichž fatálním důsledkem je, mimo jiné, nárůst šedé ekonomiky, uzavírání podnikatelských smluv na práci, která má jasný charakter a znaky práce závislé vykonávané ve vztahu zaměstnavatel zaměstnanec.

## **14.2 Státní úřad inspekce práce**

### **14.2.1 Základní informace**

**Státní úřad inspekce práce se sídlem v Opavě** (dále SUIP) a **osm oblastních inspektorátů práce** (dále OIP) OIP Hlavní město Praha, OIP Středočeský kraj, OIP Jihočeský kraj a Vysočina, OIP Plzeňský a Karlovarský kraj, OIP Ústecký a Liberecký

kraj, OIP Královéhradecký a Pardubický kraj, OIP Jihomoravský a Zlínský kraj, OIP Moravskoslezský a Olomoucký kraj jsou orgány státní správy, jejichž hlavním úkolem je kontrola dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů včetně předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci<sup>15</sup>.

Činnost Úřadu a inspektorátů se řídí zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (dále ZIP).

Státní úřad inspekce práce (dále jen „úřad“) je **řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí. (§1 odst. 3. zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce).**

Kromě kontrol patří k základním úkolům Úřadu i inspektorátů poradenská, konzultační a osvětová činnost. Hlavním cílem Úřadu a inspektorátů práce je a musí být nikoliv represe, ale prevence, tedy snaha o předcházení negativním jevům – pracovním úrazům, nemocem z povolání, haváriím technických zařízení a snaha o co nejlepší přípravu na zdolávání následků takových dějů, pokud k nim dojde.

Jak je ustanoveno v prvním paragrafu, tento **zákon upravuje** zřízení a postavení orgánů inspekce práce, jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností.

**Úřad a inspektoráty se** podle ustanovení § 3 odst. 1 ZIP, mimo jiné, **zabývají** kontrolou dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům a právních předpisů stanovujících pracovní dobu a dobu odpočinku.

**Povinnosti inspektorátů** nalezneme v §5 ZIP. Inspektoráty například, mimo jiné, vykonávají (podle §5 odst. 1 písm. a ZIP) kontrolu v rozsahu stanoveném v § 3, ukládají opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole, určují přiměřené lhůty k jejich odstranění, vyžadují podání písemné zprávy o přijatých opatřeních (podle §5 odst. 1 písm. b ZIP) a kontrolují plnění opatření k odstranění zjištěných nedostatků (podle §5 odst. 1 písm. c ZIP). Další z řady povinností (podle §5 odst. 1 písm. 1 ZIP) je poskytovat zaměstnavatelům a zaměstnancům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, rozhodovat (podle §5 odst. 1 písm. 1 ZIP) ve správním řízení v prvním stupni o přestupcích, správních deliktech nebo zákazu

---

<sup>15</sup> Základní údaje/Státní úřad inspekce práce. [online]. [cit. 2014-11-30]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/onas/zakladni-udaje/>

podle § 7 odst. 1 písm. f) a konečně podle §5 odst. 1 písm. m ZIP) zakazovat (omezovat) výkon práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce.

**Působnost úřadu a inspektorátů** je stanovena v § 6 ZIP. V ustanovení se vymezuje kontrolní působnost Státního úřadu inspekce práce ve vztahu ke kontrolovaným osobám. Podle tohoto ustanovení se působnost vztahuje například na: a) zaměstnavatele a na jejich zaměstnance, na právnické osoby, u kterých jsou vykonávány veřejné funkce, a na fyzické osoby vykonávající veřejné funkce, b) fyzické osoby, které jsou zaměstnavateli a samy též pracují, d) spolupracujícího manžela nebo dítě osoby uvedené pod písmenem b), g) právnické osoby, které vykonávají činnost školy nebo školského zařízení, další právnické osoby nebo fyzické osoby, u nichž se uskutečňuje praktické vyučování žáků středních škol, odborných učilišť nebo vyšších odborných škol.

V zařízeních ozbrojených sil a bezpečnostních sborů v působnosti Ministerstva obrany, Ministerstva vnitra, Ministerstva spravedlnosti a Ministerstva financí, v zařízeních Bezpečnostní informační služby, Úřadu pro zahraniční styky a informace a Národního bezpečnostního úřadu, jakož i v objektech, s nimiž je příslušné hospodařit Ministerstvo vnitra, kde by kontrolou mohlo dojít k ohrožení utajovaných skutečností, může být kontrola provedena jen se souhlasem příslušného ministerstva a v zařízeních Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby, Úřadu pro zahraniční styky a informace a Národního bezpečnostního úřadu jen se souhlasem jejich ředitele. Nebude-li souhlas podle věty první udělen, zajistí ten, kdo odmítl souhlas udělit, provedení kontroly ve své působnosti a podá do 60 pracovních dnů ode dne odmítnutí udělení souhlasu písemnou zprávu o výsledku provedené kontroly orgánu inspekce práce, který o souhlas požádal.

V právních vztazích zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu jako službu, kterou Česká republika poskytuje veřejnosti, upravených služebním zákonem, mohou úřad a inspektoráty kontrolovat jen věci týkající se doby výkonu státní služby a přestávek ve státní službě, služební pohotovosti, státní služby přesčas a v noční době a bezpečnosti při výkonu státní služby.

**Působnost úřadu a inspektorátů se nevztahuje** například na vojáky v činné službě povolané na vojenská cvičení podle zákona o průběhu základní nebo náhradní služby a vojenských cvičení a o některých právních poměrech vojáků v záloze, vojáky z povolání podle zákona o vojácích z povolání, fyzické osoby vykonávající službu v bezpečnostních sborech podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, kontrolované osoby v rozsahu, ve kterém u nich vykonává vrchní dozor orgán státní báňské správy, orgány státního zdravotního dozoru, Státní úřad pro jadernou bezpečnost, drážní správní úřady a Drážní inspekce, nebo například na činnost bezpečnostního sboru při služebním zákroku nebo zásahu podle zvláštních právních předpisů.

**Místní příslušnost inspektorátu k výkonu kontroly** se podle §6 odst. 5 ZIP řídí místem činnosti kontrolované osoby a u organizační složky státu jejím sídlem; ve správním řízení se řídí místní příslušnost správním řádem. Úřad může v jednotlivých případech hodných zvláštního zřetele, zejména z důvodu podjatosti, písemně pověřit provedením kontroly jiný než místně příslušný inspektorát.

### **14.3 Státní úřad inspekce práce - práva a povinnosti při kontrole**

**Práva inspektora při kontrole** nalezneme v §7 ZIP. Toto ustanovení v prvním odstavci říká, že inspektor je oprávněn: vykonávat kontrolu podle tohoto zákona, je-li při jejím zahájení přítomen člen statutárního orgánu kontrolované osoby, zástupce kontrolované osoby, zaměstnanec kontrolované osoby, spolupracující rodinný příslušník nebo jiná fyzická osoba, která vykonává nebo zabezpečuje činnost, která je předmětem činnosti kontrolované osoby; na místech, na kterých by mohlo dojít k bezprostřednímu ohrožení života nebo zdraví inspektora, může být kontrola vykonána jen za doprovodu fyzické osoby pověřené k tomu kontrolovanou osobou.

Důvodem k uvedené právní úpravě byla skutečnost, že kontrolované subjekty v některých případech provedení kontroly mařily poukazováním na nepřítomnost příslušné osoby nebo statutárního orgánu.

b) požadovat prokázání totožnosti fyzických osob uvedených v písmenu a) podle občanského průkazu, cestovního dokladu, popřípadě služebního průkazu státního zaměstnance,

d) dotazovat se zaměstnanců kontrolované osoby bez přítomnosti dalších fyzických osob, zástupce příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na záležitosti související s vykonávanou kontrolou,

Dotazovat se zaměstnanců kontrolované osoby bez přítomnosti dalších osob je třeba pro získání neovlivněné výpovědi. Zaměstnanec se v přítomnosti zaměstnavatele ve většině případů snaží, z obavy o místo, vypovídat v jeho prospěch.

f) bod druhý vydat rozhodnutí o zákazu práce přesčas, práce v noci, práce zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců, je-li vykonávána v rozporu se zvláštním právním předpisem, práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce

g) ukládat kontrolované osobě opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole a určovat přiměřené lhůty k jejich odstranění; mohou rovněž navrhnout potřebná technická a jiná opatření k odstranění rizik.

Podle §7 odst. 2 ZIP; průkaz inspektora je dokladem o pověření k výkonu kontrolní činnosti.

Hovoříme-li o právech inspektora, je třeba zmínit i **povinnosti inspektora**. Ty jsou obsaženy v §8 ZIP. Inspektor je povinen: a) informovat příslušný odborový orgán nebo radu zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci o zahájení kontroly, jestliže u kontrolované osoby působí a b) pořídit o výsledku kontroly dílčí protokol [§ 7 odst. 1 písm. f)]; dílčí protokol musí být součástí protokolu.

Již jsme zmiňovali práva a povinnosti inspektora a je tedy třeba ještě doplnit **povinnosti kontrolované osoby**, které jsou charakterizované v § 9 ZIP.

V odstavci prvním je určeno, že inspektor může v odůvodněných případech vyzvat kontrolovanou osobu, aby se v určené lhůtě dostavila na pracoviště úřadu nebo inspektorátu a poskytla údaje, dokumenty nebo věci související s výkonem kontroly; kontrolovaná osoba je povinna této výzvy uposlechnout, pokud neprokáže vážnou překážku, která jí brání ve splnění této povinnosti v určené lhůtě.

Účelem úpravy je zabezpečit, aby zákonné podmínky pro výkon kontroly byly takové, aby kontrola proběhla účelně, rychle a efektivně. Kontrolovaná osoba je povinna vytvořit takové podmínky, aby kontrolní akce proběhla bez nežádoucích komplikací.

Povinnost oprávněných zaměstnanců, popřípadě zástupců kontrolované osoby dostavit se na žádost inspektorů v určeném termínu k projednání výsledků kontroly nalezneme odstavci druhém § 9 ZIP.

Podle § 9a ZIP se fyzická osoba jako osoba, která vykonává nebo zabezpečuje činnost, která je předmětem činnosti kontrolované osoby, dopustí přestupku tím, že nesplní některou z povinností podle § 9. Za tento přestupek stanovuje horní hranici pokuty ve výši do 200000 Kč.

Obdobně se podle ustanovení § 22a ZIP nesplněním povinností podle § 9 dopustí právnická osoba, jako kontrolovaná osoba, správního deliktu, za což jí bude uložena pokuta do 200000 Kč (§ 22a odstavec druhý ZIP).

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce je z valné části řazen systémem, který totožné oblasti porušení zákona a následné sankce řeší pro fyzické osoby a následně pro osoby právnické odděleně. Znění těchto ustanovení zabývajících se totožným porušením je stejný, ať se jedná o přestupek právnické osoby, nebo správní delikt osoby právnické a stejná je i výše určené sankce.

Vzhledem k tomuto řazení je třeba zmínit ustanovení § 35 odstavec 2 ZIP, které říká, že na odpovědnost za jednání, k němuž došlo při podnikání fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním, se vztahují ustanovení o odpovědnosti a postihu právnické osoby.

V souvislosti se spácháním správního deliktu právnickou osobou si ještě představme § 36 odst. 1 ZIP, který určuje povinnost přihlédnout, při určení výše pokuty právnické osobě, k jejím poměrům, závažnosti správního deliktu, zejména ke způsobu jeho spáchání a jeho následkům a k okolnostem, za nichž byl spáchán.

## 14.4 Přestupky a správní delikty

**Přestupky fyzické osoby na úseku pracovní doby** nalezneme v § 15 ZIP a **správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby** nalezneme v § 28 ZIP, které mají následující znění prvního odstavce:

Fyzická / právnická osoba se dopustí přestupku / správního deliktu na úseku pracovní doby tím, že:

- a. nestanoví jednotlivým zaměstnancům pracovní dobu podle režimu jejich práce nebo nedodrží délku směny, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- b. nezajistí splnění podmínek při rozvržení pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- c. započte překážky v práci na straně zaměstnance při pružné pracovní době v rozporu se zvláštním právním předpisem,
- d. nestanoví začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn,
- e. nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti,
- f. neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku,
- g. odečte u prací, které nemohou být přerušeny, z pracovní doby přiměřenou dobu na jídlo a oddech,
- h. nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- i. nařídí zaměstnanci výkon práce ve dnech pracovního klidu v jiných než stanovených případech,
- j. zahrne nesprávně svátky do pracovní doby,

- k. nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek v týdnu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- l. nevede evidenci pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- m. nařídí zaměstnanci pracovní pohotovost v rozporu s § 95 zákoníku práce, kolektivní smlouvou, popřípadě se nařízením vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě,
- n. nařídí zaměstnanci práci přesčas v rozporu s § 93 odst. 2, § 241 odst. 3 věta druhá,
- o. nařídí zaměstnanci práci přesčas ve vyšším rozsahu, než je její týdenní nebo roční rámec vyplývající ze zákoníku práce,
- p. vyžádá nebo umožní, aby byla práce přesčas konána nad rámec vyplývající ze zákoníku práce,
- q. poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas,
- r. zaměstná mladistvé zaměstnance prací přesčas,
- s. zaměstná mladistvé zaměstnance prací v noci, nejde-li o jejich výchovu k povolání,
- t. nezajistí, aby pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nepřekročila stanovenou hranici, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu, nezajistí, aby pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nepřekročila stanovenou hranici, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- u. nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen lékařem,
- v. neprojedná s příslušným odborovým orgánem nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a organizaci práce v noci,
- w. nevybaví pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.

Druhý odstavec říká, že: za přešupek / správní delikt podle odstavce 1:

- a. písm. c), e) a v) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,
- b. písm. l), m), t) a w) lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč,
- c. písm. f), h), i), j), k), p), q), s) a u) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,
- d. písm. a), b), d), g), n), o) a r) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.



## 15. Praktická část

Pakliže je už kontrola vykonána, zajímá nás výsledek, a ten lze nalézt v **roční souhrnné zprávě o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce**, ve které v části Kontrola dodržování pracovněprávních předpisů na základě podnětů směřujících do oblasti pracovněprávní, BOZP a zaměstnanosti nalezneme sdělení o tom, že Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce věnují trvale mimořádnou pozornost vyřizování podnětů. Úspěšně se vypořádaly i s rozšířením věcného rámce o podněty směřující do oblasti povinností vyplývajících ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Stejně jako v předchozích letech byly i v roce 2013 zahrnuty do kontrolní činnosti prioritně kontroly prováděné na základě podnětů směřujících do oblastí pracovněprávní, zákona o zaměstnanosti, nelegálního zaměstnávání a BOZP.

V roce 2013 zaevidovaly oblastní inspektoráty práce **8 787** podnětů ke kontrole, přičemž jednotlivé podněty v řadě případů směřovaly do více oblastí kontrolní působnosti současně. Počet obdržených a zaevidovaných podnětů ke kontrole inspekcí práce oproti roku 2012 mírně poklesl, a to o **8,4 %**. Srovnání s ještě dřívějšími obdobími není v možné s vazbou na změny v kompetencích kontrolních orgánů v rezortu MPSV, kdy tyto byly u inspekce práce podstatně rozšířeny.

Za zmínku stojí informace o oprávněnosti obsahu podnětů. Z celkového počtu **8 787** přijatých podnětů bylo **1 141** neoprávněných, tj. **13 %**. Částečně oprávněných podnětů bylo **1 522**, tedy **17,3 %**. U **2 300** podnětů se nepodařilo kontrolou prokázat skutečnosti v nich uvedené, tj. **26 %**.

Celkový počet podaných podnětů podle oblastí byl **10 615**, z toho nejvíce (**6 635**) v oblasti pracovních vztahů a podmínek. Při realizaci **6 871** kontrol zjistili inspektoři **10 021** porušení pracovněprávních předpisů.

I nadále dominuje porušování v oblasti odměňování, následují oblasti uzavírání pracovního poměru, vyplácení náhrad, pracovní doby, BOZP a zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí.

**Pracovní doba** dlouhodobě patří k úskalím pracovněprávních vztahů. Není vedena řádná evidence odpracované doby, jsou nařizovány delší směny, než povoluje zákon, není poskytován v souladu s předpisy odpočinek mezi směnami a v týdnu.

K poměrně častým závadám patří neposkytování příplatků za práci přesčas, práci v sobotu a v neděli a za noční práci.

Oblastní inspektoráty práce uložily v souladu se zákonem o inspekcii práce a zákonem o zaměstnanosti celkem **890** pokut ve výši **30,2 mil. Kč**.

Narůstá počet situací, kdy není možné dohledat kontrolované osoby. Adresa v obchodním rejstříku neodpovídá reálnému stavu. Buď byla změněna a nebyl podán návrh na změnu zápisu v obchodním rejstříku, nebo už původní zápis obsahuje nepravdivé údaje o sídle zaměstnavatele. Problémy způsobují i subjekty se zahraniční účastí, kdy majitel a současně jednatel není trvale přítomen na území České republiky.

Prokazování porušení právních předpisů je pro inspektory mnohdy velmi obtížné. K těmto situacím dochází i tím, že důkazní materiály předkládají výlučně zaměstnavatelé. Oslovení zaměstnanci naopak z obav ze ztráty zaměstnání v drtivé většině vypovídají ve prospěch zaměstnavatele. U menších zaměstnavatelů je obvyklé využívání externích účetních i ve spojení s personální agendou. Této skutečnosti mnohdy používají zaměstnavatelé k získávání časového prostoru pro předkládání podkladů i k možnosti zastření negativních skutečností dříve, než se požadovaná dokumentace předloží inspektorům.

### **Nejčastěji porušovaná ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v roce 2013**

<b>Paragraf</b>	<b>Odstavec</b>	<b>Znění</b>	<b>Počet</b>
102	1	zabezpečení podmínek prac. prostředí	4 029
37	1	náležitosti prac. smlouvy	3 125
103	1	povinnosti zaměstnavatele	2 368
96	1	evidence prac. doby	2 235
103	2	povinnosti zaměstnavatele	1 572
141	1	splatnost mzdy	1 369
313	1	potvrzení o zaměstnání	1 115
102	3	Povinnosti zaměstnavatele	1 094

## **15.1 Kontrolní činnost v praxi**

Nejlépe lze demonstrovat praktickou část výkonu kontrolní činnosti SÚIP vysvětlením pomocí ustanovení zákona číslo 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), neboť podle něj je kontrola v praxi vykonávána.

Kontrolní orgán, v tomto případě oblastní inspektorát práce, při kontrole zjišťuje podle **§1 zákona číslo 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád – dále KŘ)**, jak kontrolovaná osoba plní povinnosti, které jí vyplývají z jiných právních předpisů nebo které jí byly uloženy na základě těchto předpisů.

**Podle § 3 KŘ** kontrolní orgán může provádět před zahájením kontroly úkony, jejichž účelem je opatření podkladů pro posouzení, zda zahájit kontrolu. O těchto úkonech se pořídí záznam. Navazuje-li na tyto úkony kontrola, mohou sloužit skutečnosti takto získané jako podklad pro kontrolní zjištění.

V praxi jde tedy o to, že kontrolní orgán může monitorovat potenciální kontrolovanou osobu, u které má podezření na porušení zákona. O zjištěných skutečnostech může průběžně pořizovat zápisy a tyto pak použít, jako podklad pro stanovení výsledku kontroly.

Kontrolu podle **§ 4 KŘ** vykonává fyzická osoba, kterou kontrolní orgán k tomu pověřil (dále jen „kontrolující“). Je-li při jednotlivé kontrole kontrolujících více, určí nadřízená osoba kontrolujícího jednoho z nich vedoucím kontrolní skupiny. Pověření ke kontrole má formu buď písemného pověření k jednotlivé kontrole, nebo průkazu, stanoví-li tak jiný právní předpis.

V praxi je kontrola prováděna většinou v počtu dvou kontrolujících, kvůli předcházení možným nepravdivým nařčením kontrolovanou osobou například z korupce.

Kontrolní orgán zahajuje podle § 5 KŘ kontrolu z moci úřední prvním kontrolním úkonem, jímž je buď předložení pověření ke kontrole kontrolované osobě, nebo jiné osobě, která kontrolované osobě dodává nebo dodala zboží nebo ho od ní odebrala či odebírá, koná nebo konala pro ni práce, anebo jí poskytuje nebo poskytovala služby nebo její služby využívala či využívá, případně se na této činnosti podílí nebo podílela (dále jen „povinná osoba“), jež je přítomna na místě kontroly nebo doručení oznámení o zahájení kontroly kontrolované osobě; součástí oznámení musí být pověření ke kontrole, anebo seznam kontrolujících, nebo první z kontrolních úkonů bezprostředně předcházejících předložení pověření ke kontrole kontrolované osobě nebo povinné osobě, jež je přítomna na místě kontroly, pokud je provedení takových kontrolních úkonů k výkonu kontroly třeba.

Důležité je povinnost dodatečně informovat kontrolovanou osobu o zahájení kontroly, je-li kontrola zahájena bez přítomnosti kontrolované osoby.

V praxi jde tedy o to, že kontrola může být vykonána plynule a s minimálními časovými ztrátami, jelikož kontrolující nemusí čekat, až se na kontrolované pracoviště dostaví kontrolovaná osoba, nebo statutární orgán či osoba pověřená kontrolovanou osobu k jednání v takovýchto případech.

Kontrolující je podle ustanovení § 7 KŘ v souvislosti s výkonem kontroly oprávněn vstupovat do staveb, dopravních prostředků, na pozemky a do dalších prostor s výjimkou obydlí, jež vlastní nebo užívá kontrolovaná osoba anebo jinak přímo souvisí s výkonem a předmětem kontroly, je-li to nezbytné k výkonu kontroly. Do obydlí je kontrolující oprávněn vstoupit jen tehdy, je-li obydlí užívané k podnikání nebo provozování jiné hospodářské činnosti nebo v případě, kdy se mají prostřednictvím kontroly odstranit pochybnosti o tom, zda je obydlí užívané k těmto účelům a nelze-li dosáhnout splnění účelu kontroly jinak. Vlastníci nebo uživatelé těchto prostor jsou povinni kontrolujícímu vstup umožnit.

V praxi tedy jde tedy o jakousi „vstupenku“ kontrolujícího na místa, kde je třeba vykonat kontrolu.

Kontrolující je v souvislosti s výkonem kontroly dále oprávněn podle § 8 KŘ požadovat prokázání totožnosti fyzické osoby, jež je přítomna na místě kontroly, jde-li o osobu, která plní úkoly kontrolované osoby, nebo osobu, která může přispět ke splnění účelu kontroly, provádět kontrolní nákupy, odebírat vzorky, provádět potřebná měření, sledování, prohlídky a zkoušky, požadovat poskytnutí údajů, dokumentů a věcí vztahujících se k předmětu kontroly nebo k činnosti kontrolované osoby (dále jen „podklady“); v odůvodněných případech může kontrolující zajišťovat originální podklady, pořizovat obrazové nebo zvukové záznamy, v míře nezbytné pro průběh kontroly užívat technických prostředků kontrolované osoby, a to po předchozím projednání s kontrolovanou osobou, vyžadovat od kontrolované osoby a povinné osoby další součinnost potřebnou k výkonu kontroly.

V tomto ustanovení je obsaženo oprávnění kontrolujícího ztotožnit osoby přítomné na kontrolovaném pracovišti, bez čehož by nebylo provedení kontroly možné.

Kontrolující je v souvislosti s výkonem kontroly povinen podle § 9 KŘ zjistit stav věci v rozsahu nezbytném pro dosažení účelu kontroly a v závislosti na povaze kontroly doložit kontrolní zjištění potřebnými podklady, šetřit práva a oprávněné zájmy kontrolované osoby, povinné osoby a třetí osoby, předložit kontrolované osobě nebo povinné osobě pověření ke kontrole, a požádá-li o to kontrolovaná osoba nebo povinná osoba, též další dokument, který dokládá, že se jedná o osobu uvedenou v pověření ke kontrole, vydat potvrzení o zajištěných originálních podkladech, a pominou-li důvody jejich zajištění, neprodleně je vrátit, umožnit kontrolované osobě účastnit se kontrolních úkonů při výkonu kontroly na místě, nebrání-li to splnění účelu nebo provedení kontroly, vyhotovit protokol o kontrole a doručit jeho stejnopis kontrolované osobě.

Kontrolující se musí chovat tak, aby pokud možno v co nejmenší míře zasahoval do práv kontrolované osoby, šetřil její práva a oprávněné zájmy.

Práva a povinnosti kontrolované osoby jsou obsažena v **§ 10 KŘ**. Kontrolovaná osoba je oprávněna podél požadovat po kontrolujícím předložení pověření ke kontrole a dalšího dokumentu, který dokládá, že se jedná o osobu uvedenou v pověření ke kontrole, namítat podjatost kontrolujícího nebo přizvané osoby, seznámit se s obsahem protokolu o kontrole, podávat námítky proti kontrolním zjištěním uvedeným v protokolu o kontrole.

Kontrolovaná osoba je povinna vytvořit podmínky pro výkon kontroly, umožnit kontrolujícímu výkon jeho oprávnění stanovených tímto zákonem a poskytovat k tomu potřebnou součinnost a podat ve lhůtě určené kontrolujícím písemnou zprávu o odstranění nebo prevenci nedostatků zjištěných kontrolou, pokud o to kontrolující požádá.

Povinná osoba je povinna poskytnout kontrolujícímu součinnost potřebnou k výkonu kontroly, nelze-li tuto součinnost zajistit prostřednictvím kontrolované osoby.

Protokol o kontrole podle **§ 12** obsahuje skutečnosti vztahující se k vykonané kontrole. Vždy však obsahuje alespoň označení kontrolního orgánu a kontrolujícího, označení ustanovení právního předpisu vymezujícího pravomoc kontrolního orgánu k výkonu kontroly, označení přizvané osoby, včetně důvodu jejího přizvání, označení kontrolované osoby, označení předmětu kontroly, kontrolní úkon, jímž byla kontrola zahájena, a den, kdy byl tento kontrolní úkon proveden, poslední kontrolní úkon předcházející vyhotovení protokolu o kontrole a den, kdy byl tento kontrolní úkon proveden, kontrolní zjištění, obsahující zjištěný stav věci s uvedením nedostatků a označení právních předpisů, které byly porušeny, včetně uvedení podkladů, z kterých tato kontrolní zjištění vycházejí, poučení o možnosti podat proti kontrolním zjištěním uvedeným v protokolu o kontrole námítky s uvedením lhůty pro jejich podání a komu se podávají, datum vyhotovení, podpis kontrolujícího.

Protokol o kontrole se vyhotoví ve lhůtě 30 dnů ode dne provedení posledního kontrolního úkonu, ve zvláště složitých případech do 60 dnů.

Stejnopis protokolu o kontrole doručí kontrolní orgán kontrolované osobě.

Námítky proti kontrolnímu zjištění uvedenému v protokolu o kontrole může kontrolovaná osoba, jak ustanovuje **§ 13 KŘ** podat kontrolnímu orgánu ve lhůtě 15 dnů ode dne doručení protokolu o kontrole, není-li stanovena v protokolu o kontrole lhůta delší.

Námítky se podávají písemně, musí z nich být zřejmé, proti jakému kontrolnímu zjištění směřují, a musí obsahovat odůvodnění nesouhlasu s tímto kontrolním zjištěním.

O vyřizování námitek pojednává **§ 14 KŘ, který stanoví, že nevyhoví-li námítkám vedoucí kontrolní skupiny nebo kontrolující ve lhůtě 7 dnů ode dne jejich doručení, vyřídí je nadřízená osoba kontrolujícího ve lhůtě 30 dnů ode dne jejich doručení tak, že jim vyhoví, částečně vyhoví, nebo je zamítne. Ve zvlášť složitém případě se lhůta pro vyřízení**

námitek nadřízenou osobou kontrolujícího prodlužuje o 30 dnů. O tomto prodloužení lhůty nadřízená osoba kontrolujícího kontrolovanou osobu předem vyrozumí.

Námítka, z nichž není zřejmé, proti jakému kontrolnímu zjištění směřují, nebo námítka, u nichž chybí odůvodnění, nadřízená osoba kontrolujícího zamítne jako nedůvodné. Nadřízená osoba kontrolujícího zamítne také námítka podané opožděně nebo neoprávněnou osobou.

Jestliže je do vyřízení námitek zahájeno s kontrolovanou osobou správní řízení o uložení sankce nebo opatření k nápravě v přímé souvislosti se skutečností obsaženou v protokolu o kontrole, lze se souhlasem nadřízené osoby kontrolujícího námítka vyřídit v rámci tohoto správního řízení; je-li ke správnímu řízení příslušný jiný správní orgán než kontrolní orgán, který kontrolu vykonal, lze se souhlasem nadřízené osoby kontrolujícího námítka předat tomuto správnímu orgánu. O předání námitek kontrolní orgán kontrolovanou osobu vyrozumí. Jestliže je však správní řízení zahájeno v přímé souvislosti pouze s některými skutečnostmi obsaženými v protokolu o kontrole, které lze od ostatních skutečností v daném protokolu o kontrole oddělit, postupuje se podle věty první pouze ohledně námitek, které se týkají skutečností, k nimž je správní řízení zahájeno. Vyřízení námitek se uvede v odůvodnění rozhodnutí vydaného v rámci tohoto správního řízení.

Podle **§ 15 KŘ** se fyzická osoba dopustí přestupku tím, že jako kontrolovaná osoba nesplní některou z povinností podle § 10 odst. 2. (vytvořit podmínky pro výkon kontroly, umožnit kontrolujícímu výkon jeho oprávnění stanovených tímto zákonem a poskytovat k tomu potřebnou součinnost a podat ve lhůtě určené kontrolujícím písemnou zprávu o odstranění nebo prevenci nedostatků zjištěných kontrolou, pokud o to kontrolující požádá).

Za tento přestupek lze uložit pokutu do 500000 Kč

Fyzická osoba dopustí přestupku tím, že jako povinná osoba nesplní povinnost podle § 10 odst. 3. (poskytnout kontrolujícímu součinnost potřebnou k výkonu kontroly, nelze-li tuto součinnost zajistit prostřednictvím kontrolované osoby).

Za tento přestupek lze uložit pokutu do 200000 Kč.

Podle **§ 16 KŘ** se právnická osoba dopustí správního deliktu tím, že jako kontrolovaná osoba nesplní některou z povinností podle § 10 odst. 2. (vytvořit podmínky pro výkon kontroly, umožnit kontrolujícímu výkon jeho oprávnění stanovených tímto zákonem a poskytovat k tomu potřebnou součinnost a podat ve lhůtě určené kontrolujícím písemnou zprávu o odstranění nebo prevenci nedostatků zjištěných kontrolou, pokud o to kontrolující požádá).

Za tento správní delikt lze uložit pokutu do 500000 Kč

Právnícká osoba dopustí správního deliktu tím, že jako povinná osoba nesplní povinnost podle § 10 odst. 3. (poskytnout kontrolujícímu součinnost potřebnou k výkonu kontroly, nelze-li tuto součinnost zajistit prostřednictvím kontrolované osoby).

Za tento správní delikt lze uložit pokutu do 200000 Kč.

Podle **§ 17 KŘ** právnícká osoba za správní delikt neodpovídá, jestliže prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby porušení právní povinnosti zabránila.

Při určení výměry pokuty právnícké osobě se přihlédne k závažnosti správního deliktu, zejména ke způsobu jeho spáchání a jeho následkům a k okolnostem, za nichž byl spáchán.

Odpovědnost právnícké osoby za správní delikt zaniká, jestliže o něm správní orgán nezačal řízení do 6 měsíců ode dne, kdy se o něm dozvěděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy byl spáchán.

Na odpovědnost za jednání, k němuž došlo při podnikání fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním, se použijí ustanovení o odpovědnosti a postihu právnícké osoby.

Správní delikty podle § 15 a 16 pojednává v prvním stupni kontrolní orgán, který je příslušný k provedení kontroly, v souvislosti s níž byl správní delikt spáchán.

Kontrola je ukončena podle **§ 18 KŘ** buď marným uplynutím lhůty pro podání námitek nebo vzdáním se práva podat námítka, nebo dnem doručení vyřízení námitek kontrolované osobě, nebo dnem, ve kterém byly námítka předány k vyřízení správnímu orgánu (§ 14 odst. 3).

Podle **§ 19 KŘ** při kontrole výkonu státní správy je kontrolující dále oprávněn ukládat opatření k odstranění nebo prevenci nedostatků zjištěných kontrolou.

Opatření k odstranění nebo prevenci nedostatků zjištěných kontrolou se uvede v protokolu o kontrole.

**§ 20 KŘ** stanovuje, že kontrolující nebo přizvaná osoba má povinnost zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, o kterých se dozvěděla v souvislosti s kontrolou nebo s úkony předcházejícími kontrole, a nezneužívat takto získaných informací.

Povinnost mlčenlivosti kontrolujícího nebo přizvané osoby trvá i po skončení jejich pracovněprávního nebo jiného vztahu.

Kontrolujícího nebo přizvanou osobu může povinnosti mlčenlivosti zprostit ten, v jehož zájmu tuto povinnost kontrolující nebo přizvaná osoba má, anebo ve veřejném zájmu nadřízená osoba kontrolujícího.

Spolupráci kontrolních orgánů nalezneme v **§ 25 KŘ**, kontrolní orgány v zájmu dobré správy vzájemně spolupracují a koordinují své kontroly.

Požádá-li kontrolní orgán jiný kontrolní orgán nebo další orgán veřejné moci o poskytnutí údajů, informací nebo jiných kontrolních podkladů potřebných k provedení kontroly, oslovený orgán tyto údaje, informace a další kontrolní podklady poskytne, pokud je má k dispozici a nebrání-li tomu plnění povinností uložených jiným právním předpisem, s výjimkou povinnosti mlčenlivosti.

Kontrolní orgán na požádání sdělí výsledky kontrol jinému kontrolnímu orgánu nebo orgánu veřejné moci, jestliže jsou potřebné pro výkon jeho působnosti. Zaměstnanci zařazení v těchto orgánech jsou povinni o těchto skutečnostech zachovávat mlčenlivost; § 20 se použije obdobně.

Kontrolní orgán předá svá zjištění o nedostacích příslušnému orgánu, který je oprávněn ve své působnosti činit opatření k nápravě zjištěného stavu nebo ukládat sankce za zjištěné nedostatky.

## **16. Závěr**

Tématem této práce byla problematika pracovní doby a kontroly jejího dodržování. Jak institut pracovní doby, tak kontrolní mechanismy jsou pevně zakotveny v českém právním systému, a přestože na první pohled se nejeví nijak složitě, není zcela jednoduché se v nich orientovat. Proto jsem se rozhodla svoji snahu směřovat k utvoření jakéhosi průřezového náhledu, nebo spíše ke všeobecnému usnadnění orientace v této problematice, k vytvoření jednoduchého popisu, který může být pomocníkem i pro člověka zcela neorientovaného v oblasti pracovního práva.

Pro snadné uchopení tematiky jsem zvolila popisnou metodu a v průběhu práce se snažila představit nejdůležitější právní předpisy, bez kterých se tato oblast nedá řádně přiblížit. Logicky bylo tedy třeba začít od zákoníku práce a vymezení základních pracovněprávních pojmů. Dalším krokem bylo charakterizování, seznámení a přiblížení pojmů vztahujících se k pracovní době a době odpočinku.

Po získání základního náhledu bylo možno pokračovat k seznámení se s odchýlnou úpravou pracovní doby zaměstnanců ve zdravotnictví, dopravě a školství. Zde jsem se snažila akcentovat důvod pro vytvoření odchýlné úpravy, nebo upozornit na způsoby obcházení povinností obsažených v ustanoveních o pracovní době a době odpočinku v zákoníku práce.

Po seznámení s problematikou pracovní doby bylo možno přejít ke kontrole jejího dodržování. Do své práce jsem tedy zasadila podrobné informace o Státním úřadu inspekce práce, který je podle zákona o inspekci práce příslušný ke kontrole pracovních vtaů a pracovních podmínek, jichž je pracovní doba nedílnou součástí.

V poslední části své práce jsem se snažila přiblížit průběh kontroly z praktického hlediska.



Jednotlivé kapitoly jsou přímo v textu doplněny praktickými postřehy.

Byla bych ráda, kdyby tato práce mohla být použita jako informační brožura pro získání náhledu na problematiku pracovní doby a kontroly jejího dodržování.

## 17. Seznam použitých zdrojů

- 1) *Ústavní soud - Listina základních práv a svobod.* [online]. 2014 [cit. 2014-11-30].
- 2) *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. In: 84/2006. 2006*
- 3) *Osmihodinová pracovní doba byla uzákoněna teprve před 90 lety – Novinky.cz.* Novinky.cz [online]. 2008 [cit. 2014-11-30]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/kariéra/156978-osmihodinova-pracovni-doba-byla-uzakonena-teprve-pred-90-lety.html>
- 4) *GOGOVÁ, Radana, HŮRKA, Petr, ÚLEHLOVÁ, Helena. Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-759-1,*
- 5) *Zákon o inspekci práce. In: 94/2005. 2005.*
- 6) *PRÁVNÍ VÝKLAD K § 23 ZÁKONA O PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍCÍCH.* Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy Č. j.: MSMT-8154/2013-201, 2013
- 7) *Základní údaje/Státní úřad inspekce práce.* [online]. [cit. 2014-11-30]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>