

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Eva Talácková

Pracovní doba

Diplomová práce

Olomouc 2011

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Pracovní doba vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V _____ dne _____.

Obsah

1	ÚVOD	6
2	PRACOVNÍ DOBA	8
2.1	Historická geneze právní úpravy pracovní doby na území České republiky...	8
2.2	Obecně k pracovní době	11
3	Délka pracovní doby	14
3.1	Stanovená týdenní pracovní doba.....	14
3.2	Zkracování pracovní doby	17
3.3	Kratší pracovní doba	18
4	ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY.....	21
4.1	Obecně k rozvržení pracovní doby.....	21
4.2	Rovnoměrně rozvržená pracovní doba	22
4.3	Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba	23
4.4	Pružná pracovní doba	25
4.5	Konto pracovní doby	26
5	JINÁ ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY A JINÁ VHODNÁ ÚPRAVA STANOVENÉ TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBY	29
5.1	Jiná úprava pracovní doby	29
5.2	Jiná vhodná úprava stanovené týdenní pracovní doby	30
6	PŘESTÁVKY V PRÁCI	32
6.1	Přestávka na jídlo a oddech	32
6.2	Bezpečnostní přestávka	34
6.3	Přestávka ke kojení	34
7	DOBA ODPOČINKU	36
7.1	Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny.....	36
7.2	Dny pracovního klidu.....	36
7.2.1	<i>Nepřetržitý odpočinek v týdnu.....</i>	<i>37</i>

7.2.2	Svátky.....	38
8	PRÁCE PŘESČAS.....	40
8.1	Co je práce přesčas	40
8.2	Rozsah práce přesčas.....	41
8.3	Práce přesčas při kratší pracovní době	42
8.4	Omezení práce přesčas	43
8.4.1	Týdenní omezení	43
8.4.2	Roční omezení.....	44
8.4.3	Zákaz práce přesčas	44
8.5	Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví	44
9	PRACOVNÍ POHOTOVOST	47
9.1	Obecně o pracovní pohotovosti.....	47
9.2	Rozsah pracovní pohotovosti	48
10	NOČNÍ PRÁCE.....	50
10.1	Noční práce obecně	50
10.2	Omezení noční práce.....	50
10.3	Ochrana zaměstnance při výkonu noční práce	51
11	EVIDENCE PRACOVNÍ DOBY	52
12	PRACOVNÍ DOBA ZAMĚSTNANCŮ V DOPRAVĚ.....	55
12.1	Obecná úprava pracovní doby zaměstnanců v dopravě a zmocňující ustanovení v zákoníku práce	55
12.2	Právní úprava pracovní doby zaměstnanců v dopravě dle druhu dopravy.....	56
12.2.1	Členové osádky nákladního automobilu nebo autobusu	56
12.2.2	Zaměstnanci zajišťující údržbu pozemních komunikací	62
12.2.3	Zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce a zaměstnanci mezinárodní drážní dopravy.....	62
12.2.4	Zaměstnanci městské hromadné dopravy.....	65
12.2.5	Zaměstnanci zajišťující provozování letiště	67

12.2.6	Členové posádky letadla	67
12.2.7	Členové posádky plavidla.....	72
13	PRACOVNÍ DOBA V ÚVAHÁCH DE LEGE FERENDA	73
13.1	Roční pracovní doba.....	74
13.2	Rotace práce.....	75
13.3	Sdílení pracovního místa	76
14	PRACOVNÍ DOBA V EVROPSKÉM ASPEKTU – POROVNÁNÍ ČESKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY S ÚPRAVOU V NĚMECKU A V RAKOUSKU	78
15	ZÁVĚR	81
16	RESUME	83
17	POUŽITÉ ZDROJE.....	85
17.1	Knižní prameny	85
17.2	Časopisecké zdroje.....	85
17.3	Právní předpisy	85
17.4	Soudní rozhodnutí.....	86
17.5	Elektronické zdroje.....	86
	PŘÍLOHA Č. 1	88
	PŘÍLOHA Č. 2.....	89

1 ÚVOD

Jak již z názvu vyplývá, tématem mnou zvolené diplomové práce je institut pracovní doby. Toto téma jsem zvolila převážně z důvodu praktického. Každému z nás je v průběhu života jeho znalost velmi prospěšná vzhledem ke skutečnosti, že převážná většina lidí stráví značnou část svého života právě v poměru zaměstnaneckém či pracovněprávním. Téměř každý je tak značně ovlivňován pracovním právem a pracovní dobou, a vzhledem k tomu je nezbytné, orientovat se v úpravě pracovní doby. Vědět jaká práva zákoník práce pro pozice zaměstnanců přiznává či znát zákonné hranice, které zaměstnavatel nemůže při rozvrhování pracovní doby, poskytování odpočinku či nařizování práce překročit.

Považuji za nutné zmínit, že roku 2007 prošla oblast pracovního práva zásadními změnami, když 1. ledna 2007 nabyl účinnosti nový zákoník práce - zákon č. 262/2006 Sb., jež nahradil starý zákoník práce - zákon č. 65/1965 Sb. (dále též „nový a starý zákoník práce“). Na základě těchto změn se pokusím ve své práci vytyčit některé rozdíly „nové“ a „staré“ úpravy pracovní doby a zhodnotit jejich pozitiva či negativa. Od roku 2007 zákoník práce prošel mnoha novelizacemi – což naznačuje, že jde o oblast velmi problematickou a dosud nevyjasněnou.

Cílem mé diplomové práce je seznámit čtenáře s problematikou, kterou úprava pracovní doby skýtá, pokusit se poukázat na nedostatky stávající právní úpravy a zhodnotit, zda právní úprava pracovní doby poskytuje „to nejlepší“, včetně nastínění úvah o úpravě pracovní doby *de lege ferenda*.

Současně bych ráda zmínila, že se v této práci nezaobírám pouze teoretickou úpravou pracovní doby, jak nám ji prezentuje právní úprava. V tomto směru práce zejména poukazuje na problematickou úpravu pracovní doby zaměstnanců v dopravě (zakotvenou v nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě), která je v praxi často „úspěšně“ obcházena a dostává se do rozporů s požadavky zákonné úpravy. Na základě toho lze dále uvažovat o tom, zda právní úprava dostatečně zabezpečuje ochranu zaměstnanců v dopravě a o účelnosti výše zmíněného nařízení.

S ohledem na rok 2004 a vstup České republiky (dále jen „ČR“) do Evropské unie (dále též „EU“), je vnitrostátní právo výrazně pod vlivem práva tohoto nadstátního celku. Na základě toho bych v rámci přiblížení institutu pracovní doby poukázala na proces harmonizace vnitrostátní úpravy v této oblasti a v souvislosti

s tím se též pokusila posoudit úroveň vnitrostátní úpravy v oblasti pracovní doby harmonizací dosaženou.

2 PRACOVNÍ DOBA

2.1 Historická geneze právní úpravy pracovní doby na území České republiky

Problematiku úpravy pracovní doby a s ní úzce související doby odpočinku upravuje zejména nový zákoník práce. Před jeho platností se věnovalo této oblasti mnoho dalších právních předpisů, o nichž budu níže pojednávat. Nutno ovšem zdůraznit, že řada právních institutů vytvořených ještě před nabytím nového či i starého zákoníku práce je dodnes součástí právního řádu ČR.¹

V historicky označovaném období první Československé republiky nabyt dne 10.1.1919 účinnosti zákon č. 91/1918 Sb. z. n., o osmihodinové době pracovní. Tento lze označit za historicky první zákon, jež se na území ČR zabíral úpravou pracovní doby a doby odpočinku. Jednalo se o zákon poměrně stabilní, jelikož byl v platnosti až do 31.12.1965, kdy ho zrušil právě starý zákoník práce. I přes uvedené zrušení byl však zákon v mnoha ohledech inspirací pro navazující právní úpravu. Aplikoval se na podniky podřízené živnostenskému úřadu či živnostenským způsobem provozované. Dále se vztahoval na subjekty či podniky provozované státem, veřejnými či soukromými svazky, fondy spolky a společnostmi, na veškeré hornické podniky, a v poslední fázi i na zaměstnance pracující v zemědělských a lesních podnicích žijící mimo hospodářovu domácnost a mající právo na denní plat. Uvedený zákon obsahoval primární úpravu délky pracovní doby, pracovních přestávek, přesčasové práce, noční práce, práce mladistvých zaměstnanců, zaměstnanců pracujících v domácnosti a v poslední řadě též obsahoval úpravu sankční. Délka pracovní doby byla stanovena jednak jako denní (tedy 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích) a poté jako týdenní (v délce 48 hodin). Zmíněný zákon položil i základy pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby (s vyrovnávacím čtyřtýdenním obdobím) a obsahoval výslovný zákaz zaměstnavateli přidělovat zaměstnancům práci na doma, s výjimkou vztahující se k přesčasové práci. Úprava nepřetržitého odpočinku v týdnu či mezi směnami byla překvapivě svěřena dohodě zaměstnanců se zaměstnavateli (přesto bylo však striktně stanoveno, že zaměstnanci musí mít jednou týdně nepřetržitý odpočinek v délce alespoň 32 hodin).

¹ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 1. vydání. Olomouc: Vydavatelství ANAG, 2009. s. 15

Přestávka v práci byla striktně určena po maximálně 5 hodinách (u mladistvých po maximálně 4 hodinách) práce. Určité odlišnosti zaznamenáme s ohledem na definici „mladistvého zaměstnance“ a v úpravě nepřetržitého odpočinku v týdnu, jednalo-li se o zaměstnávání žen. Práce přesčas byla v době platnosti zákona o osmihodinové době pracovní upravena jako zcela mimořádná situace, neboť navíc oprávnění k jejímu výkonu podléhalo povolení státního orgánu. Povolení nebylo třeba pouze tehdy, jednalo-li se o práce nutné k ochraně života, zdraví a veřejného zájmu. V těchto výjimečných případech mohl být překročen i roční limit přesčasové práce nejvýše 20 týdnů či 240 hodin ročně. Co se týče výkonu pracovní pohotovosti, byl umožněn jako prodloužení pravidelné pracovní doby (nikoliv jako připravenost k případnému výkonu práce) pouze v podnicích veřejné potřeby a zaměstnavatelé ji mohly upravovat pouze prostřednictvím kolektivních smluv. Noční prací byla práce vykonávaná mezi 22. hodinou večerní a 5. hodinou ranní v podnicích z povahy výroby nepřetržitě provozovaných. V ostatních podnicích byla noční práce možná pouze odůvodnil-li to veřejným zájmem či pravidelná potřeba obecnostva. Pracovat v noci mohli pouze muži po 16 roku věku a ženám byla noční práce s určitými výjimkami zakázána.²

Dne 1.10.1956 nabyl účinnosti zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby, který byl společně se zákonem o osmihodinové době pracovní v platnosti až do 31.12.1965. Zákon o zkrácení pracovní doby omezil pravidelnou týdenní pracovní dobu z 48 hodin na 46 hodin, k čemuž došlo s výslovným zákazem ke krácení mzdy zaměstnanců. Další novinkou bylo rozvržení pravidelné pracovní doby do 6 pracovních dnů s tím, že v sobotu měla být pracovní doba kratší, avšak trvajících alespoň 5 hodin. Pět dní pracovní týden byl zachován ve stavebních a montážních závodech, pokud tím neutrpí jejich plynulý chod. Zaměstnanci hornických závodů měli dle uvedeného zákona nárok po odpracování 23 osmihodinových směn na jeden den náhradního volna. Na základě úředního povolení bylo umožněno odchýlné rozvrhování pracovní doby, když ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období musela pracovní doba činit v průměru 46 hodin týdně. Zaměstnancům mladistvým stanovil zákon o zkrácení pracovní doby pravidelnou týdenní pracovní dobu s ohledem na jejich bezpečnost a ochranu jejich zdraví na nejvýše 36 hodin týdně. Umožněn byl i výkon kratší pracovní doby za poměrnou část

² KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 15-18

mzdy, vyslovil-li s ní souhlas ředitel závodu. Významným se jeví i ustanovení zakotvující povinnost k zápočtu přestávek v práci určených na svačinu v rozsahu 15 minut za směnu. V poslední řadě je třeba zmínit se o umožnění přesunout dny pracovního klidu na jiné dny, a to za účelem návaznosti více pracovních dnů na sebe, k čemuž zákon o zkrácení pracovní doby zmocnil vládu.³

Starý zákoník práce nabyl účinnosti dne 1.1.1966 a bývá označován rovněž jako „první zákoník práce“, který kodifikoval úpravu pracovněprávních vztahů. Úpravu pracovní doby a doby odpočinku jsme našli v části druhé, hlavě třetí ve dvou oddílech. Starý zákoník práce striktně vymezil stanovenou týdenní pracovní dobu na 46 hodin týdně, přičemž tato hranice nesměla být překročena. Přípustné bylo pouze její zkracování. Týdenní pracovní doba mladistvých zaměstnanců mladších 16 let byla omezena horní hranicí 36 hodin a v případě mladistvých zaměstnanců starších 16 let pracujících v podzemí činila horní hranice 40 hodin týdně (byla-li mladistvému práce prospěšná pro jeho přípravu k povolání).⁴

Za platnosti starého zákoníku práce bylo provedení ustanovení § 83 odst. 3, ve znění z roku 1965, věnováno vyhláškou č. 62/1966 Sb., o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro úpravu pracovních a provozních režimů. Zmíněná vyhláška byla v platnosti až do konce roku 2000 a umožňovala zkrácení pracovní doby ve třech případech. Za prvé v těžbě uhlí, rud a keramických surovin, na báňských pracovištích geologického průzkumu, v jednotlivých nepřetržitých pracovních provozech a v ostatních třísměnných provozech na 42 hodin týdně, za druhé ve dvousměnných provozech na 43 hodin týdně a v posledním případě, u ostatních organizací šlo pracovní dobu zkrátit až na 44 hodin týdně. Dne 10.6.1968 nabyla účinnosti vyhláška č. 63/1968 Sb., o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem. Jak již z názvu vyhlášky plyne, obsahovala možnosti zkrácení pracovní doby opět ve třech případech. Za prvé opět v těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu, a zaměstnancům na výrobních pracovištích s nepřetržitým a třísměnným provozem až na 40 hodin týdně, za druhé zaměstnancům na výrobních pracovištích a ve dvousměnných provozech na 41,5 hodin týdně a v posledním

³ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 18-20

⁴ Tamtéž. s. 20-21

případě, na ostatních pracovištích, u členů závodních stráží, závodních požárních sborů, hlídačům a vrátným, šlo pracovní dobu zkrátit až na 42,5 hodin týdně.⁵

Výše uvedené zákony a vyhlášky nejsou jedinými právními předpisy týkající se úpravy pracovní doby, které byly v minulosti na území ČR přijaty. S ohledem na instituty či změny, které byly jejich prostřednictvím upraveny, a na které jsem výše upozornila, jsou dle mého dostačující k nastínění vývoje právní úpravy v rámci pracovní doby, která se před a po nabytí účinnosti nového zákoníku práce měnila zejména s ohledem na proces harmonizace naší právní úpravy pracovní doby s právní úpravou EU.

Starý zákoník práce byl v platnosti do 31.12.2006, když ho následně nahradil nový zákoník práce. V následujících kapitolách se budu podrobně věnovat úpravě pracovní doby a úzce i době odpočinku v novém zákoníku práce, když se pokusím vytyčit určité rozdíly mezi zákoníkem práce novým a starým.

2.2 Obecně k pracovní době

Úpravu pracovní doby, jakožto institutu významné právní jistoty zaměstnanců, nalezneme v současné době především v zákoníku práce. Ten upravuje pracovní dobu zejména v části čtvrté, tj. v ustanoveních § 78 – 100. V návaznosti na část čtvrtou je nutno uvést též ustanovení § 37 odst.1 písm. e) týkající se informování zaměstnanců o týdenní pracovní době a jejím rozvržení a ustanovení § 363 odst. 1 uvádějící harmonizační ustanovení zákoníku práce ve vztahu k právu Evropské unie.⁶

S ohledem na členství ČR v EU je úprava zákoníku práce uvedena do souladu s předpisy EU, v případě pracovní doby jde o komplexní harmonizaci se směrnicí 2003/88/ES.⁷

Zákoník práce, případně jiné pracovněprávní předpisy či kolektivní smlouvy obsahují obecně úpravu pracovní doby všech zaměstnanců v pracovním poměru.⁸ Odchytky v úpravě pracovní doby a doby odpočinku jsou přenechány zmocňujícím ustanovením § 100 zákoníku práce pro zaměstnance pracující v dopravě (a případně dle odstavce druhého též členům jednotky hasičského záchranného sboru podniku)

⁵ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 21-22

⁶ Tamtéž. s.15-24

⁷ Směrnice 2003/88/ES ze dne 4.11.2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby

⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha : Vydavatelství C. H. Beck, 2010. s. 247

vládnímu nařízení. V prvním případě se jedná o nařízení vlády č. 589/2006 Sb., jemuž je ke konci práce věnována samostatná kapitola.

Vzhledem k zásadě „co není zakázáno, je povoleno“, na níž nový zákoník práce spočívá a jež je vyjádřena v § 2 odst.1 jako základní interpretační ustanovení, mají účastníci pracovněprávního vztahu možnost odchýlit se od právní úpravy v zákoníku práce obsažené. Toto bývá hojně využíváno též při úpravě pracovní doby a doby odpočinku. Nutno však zmínit, že povaha těchto ustanovení je relativně kogentní a tudíž umožňuje účastníkům pouze odchýlení částečné. Důvodem pro stanovení maximální délky pracovní doby a minimálních dob odpočinku je opět ochranná funkce pracovního práva.⁹

Obecnou definici pracovní doby nacházíme v § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Jde o dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a dobu, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Zmíněná definice je z hlediska závaznosti ustanovením kogentním (jako ostatní definice zmiňované v § 78), avšak je definicí značně širokou, což s sebou přináší množství rozličných názorů na její výklad.

Cílem úpravy pracovní doby je ochrana zdraví zaměstnance před neúnosným dlouhotrvajícím výkonem práce pro zaměstnavatele a současně též podnět k vytváření dalších pracovních míst. Jelikož se jedná o úpravu relativně kogentní, nemůže zaměstnavatel jednostranně nařídit výkon práce bez dodržování limitů omezujících maximální délku pracovní doby a minimální doby odpočinku. Za pracovní dobu považujeme kteroukoliv dobu, již zaměstnanec stráví na pracovišti či mimo něj, a během které zaměstnanec plní nebo je povinen plnit pracovní úkoly. Pracovní dobou je též doba, v níž se zaměstnanec nachází na pracovišti, je-li připraven k výkonu práce dle pokynů zaměstnavatele. Z uvedeného vyplývá, že pracovní dobou nemůže být jakákoliv doba, v níž je zaměstnanec přítomen na pracovišti, nýbrž jen ta, v níž je zaměstnanec připraven k výkonu práce. Nutno však podotknout, že za pracovní dobu nemůže být pokládána doba, v rámci které zaměstnanec koná práci v rozporu s příkazy či zájmy zaměstnavatele.¹⁰

Do nabytí účinnosti nového zákoníku práce byla připravenost k výkonu práce dle pokynů zaměstnavatele pokládána za pracovní pohotovost konanou na

⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha : Vydavatelství C. H. Beck, 2010. s. 12

¹⁰ Tamtéž. s. 322-323

pracovišti. Novým zákoníkem práce byla s ohledem na vývoj judikatury Evropského soudního dvora (dále též „ESD“) pracovní pohotovost na pracovišti zrušena. Umožněna je dnes pouze pracovní pohotovost v místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele a dohodnutém se zaměstnancem.¹¹

Pracovní doba úzce souvisí s dobou odpočinku. Tuto nám zákoník práce vymezuje negativně, jako „*dobu, která není pracovní dobou*“.¹² Souvislost těchto dvou institutů je doložena skutečností, že prodloužením pracovní doby zaměstnance dochází ke zkracování doby jeho odpočinku, a naopak. Současná právní úprava zaručuje dobu odpočinku zejména restrikcí délky pracovní doby, jež je umožněna zákoníkem práce či kolektivními smlouvami. Základem pro zakotvení stanovení délky pracovní doby do naší právní úpravy byla Úmluva Mezinárodní organizace práce č.1¹³ a již zmiňovaná směrnice 2003/88/ES, které totožně stanoví maximální délku týdenní pracovní doby na 48 hodin týdně včetně práce přesčas. Ochrana zaměstnanců je zakotvena též v případě stanovení maximálního možného rozsahu práce přesčas a určením podmínek, za nichž může být tato práce nařízena nebo dohodnuta, spolu s vymezením rozsahu práce přesčas.¹⁴

Zákoník práce uvádí, že „*zaměstnavatel je povinen při určení množství požadované práce a pracovního tempa vzít v úvahu fyziologické a neuropsychologické možnosti zaměstnance, předpisy k zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech*“.¹⁵ Z tohoto ustanovení můžeme dovodit omezení zaměstnavatele délkou pracovní doby a jejím rozvržením, tedy jde o další způsob ochrany zaměstnance před ukládáním nadměrného množství pracovních úkolů v rámci pracovní směny.

Právní úprava pracovní doby se skládá z vymezení délky pracovní doby a jejího rozvržení, úpravě přesčasové práce, pracovní pohotovosti a noční práce. Tyto oblasti úpravy budu postupně analyzovat v následujících kapitolách, když významnou pozornost budu věnovat úpravě délky pracovní doby a doby odpočinku pro zaměstnance pracující v dopravě.

¹¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo...*, s. 246

¹² § 78 odst.1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění

¹³ Úmluva Mezinárodní organizace práce č.1 upravující omezení délky pracovní doby v průmyslu

¹⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo...*, s. 246

¹⁵ § 300 odst.1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění

3 Délka pracovní doby

3.1 Stanovená týdenní pracovní doba

Zákoník práce hovoří v ustanoveních § 79 a § 79a o pracovní době týdenní. Co se rozsahu týdenní pracovní doby týče, pak nový zákoník práce nepřinesl oproti starému zákoníku žádné podstatné změny. Rozdíl nalezneme pouze v názvu „Stanovená týdenní pracovní doba“, k níž se vrací nový zákoník a která neobsahuje práci přesčas.¹⁶

§ 79 odst.1 zákoníku práce zakotvuje nejvyšší délku stanovené týdenní pracovní doby na 40 hodin týdně. Toto ustanovení má vzhledem k § 2 odst. 1 věta druhá a § 363 odst. 1 zákoníku práce kogentní povahu s tím, že účastníci pracovněprávního vztahu se od něj mohou odchýlit v případě, že jde o odchýlení se ve prospěch zaměstnance. Zmíněné odchýlení nelze aplikovat u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce¹⁷. V odst. 2 téhož ustanovení je zakotvena nejvyšší délka stanovené týdenní pracovní doby pro vymezené pracovní činnosti a režimy. Povaha tohoto ustanovení je vzhledem k ustanovení § 2 odst. 1 věta první kogentní a účastníci pracovněprávního vztahu se od něj nemohou odchýlit. Ustanovení § 79a zákoníku práce upravuje délku směny zaměstnance mladšího 18 let, přičemž tato nesmí překročit 8 hodin a délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně, a to ani v případě, že mladistvý zaměstnanec pracuje ve vícero pracovněprávních vztazích. Povaha § 79a je vzhledem k § 2 odst. 1 věta druhá a k § 363 odst. 1 zákoníku práce kogentní s možností odchýlení se ve prospěch mladistvého zaměstnance.¹⁸

Článek 6 písm. b) směrnice 2003/88/ES stanovuje povinnost členských států k přijetí opatření zajišťujících nepřekročení průměrné délky pracovní doby na 48 hodin pro každé období sedmi dnů včetně přesčasové práce, a to v souladu s potřebami ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků. Z této dikce vyplývá, že práce přesčasová je pracovní dobou. Článek 2 uvedené směrnice vymezuje definici

¹⁶ SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Praha: Vydavatelství ASPI, 2008. s. 37

¹⁷ § 109 odst.3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění uvádí následující zaměstnavatele: „stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad dle zvláštních právních předpisů, školská právnická osoba zřízená ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí dle školského zákona nebo veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení“

¹⁸ KOTTNAUER, Antonín, GOGOVÁ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 35-36

pracovní doby jako „*jakoukoliv dobu, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo své povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi*“. Na základě této definice můžeme dojít k tomu, že při celkovém rozsahu pracovní doby 48 hodin týdně, je ponecháno na národních úpravách členských států určení rozsahu týdenní práce přesčas. Vzhledem k národní úpravě ČR a s ohledem na stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin, může činit rozsah přesčasové práce maximálně 8 hodin týdně.¹⁹

Uvedená směrnice podstatně změnila definici pracovní doby, jež byla za platnosti starého zákoníku práce charakterizována jako doba, ve které je zaměstnanec povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele. V novém zákoníku práce se jedná o dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce dle pokynů zaměstnavatele. Nová definice pracovní doby s sebou přinesla zásadní důsledky v posuzování toho, která doba je dobou pracovní a která nikoliv. Jelikož za pracovní dobu je nyní pokládána i doba, kdy je zaměstnanec k jejímu výkonu na pracovišti připraven, je tedy i doba bez výkonu práce na pracovišti odměňována stejně jako doba výkonu práce zaměstnancem pro zaměstnavatele. Dalším významným důsledkem nové definice je nemožnost úpravy pracovní pohotovost na pracovišti. I v případě vymezení doby odpočinku po zakotvení nové definice pracovní doby se setkáváme s určitými nejasnostmi, právě pokud porovnáme vymezení pracovní doby s vymezením doby odpočinku. Článek 2 odst. 2 zmíněné směrnice vymezuje dobu odpočinku jako jakoukoliv dobu, která není dobou pracovní. Tomuto následně odpovídá i úprava v novém zákoníku práce.²⁰ Pokud je tedy zaměstnanec připraven k výkonu práce, vyplývá z toho, že nepracuje. Dle definice doby odpočinku, pokud zaměstnanec nepracuje, nejedná se o dobu pracovní a jde tedy o dobu odpočinku. Na základě výše uvedeného je třeba definici pracovní doby zahrnující v sobě též pobyt zaměstnance na pracovišti bez výkonu práce považovat za právní fikci, která znamená, že i když zaměstnanec nepracuje, je doba jeho pobytu na pracovišti považována za pracovní, z důvodu že je zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli.²¹

¹⁹ SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém...*, s. 37-38

²⁰ § 78 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění

²¹ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 46

Zákoník práce v § 81 odst.1 uvádí, že „*pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn*“. Na uvedenou definici navazuje vymezení směny jako části týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen odpracovat na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn. Dochází-li ke vzájemnému pravidelnému střídání zaměstnanců ve dvou směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, jedná se o pracovní režim dvousměnný. Dochází-li ke vzájemnému pravidelnému střídání zaměstnanců ve třech směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, jedná se o pracovní režim třisměnný. Dochází-li ke vzájemnému pravidelnému střídání zaměstnanců ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, jedná se o pracovní režim nepřetržitý. Nutné je též rozlišovat mezi nepřetržitým pracovním režimem a nepřetržitým provozem. Zatímco nepřetržitým pracovním režimem se rozumí režim práce zaměstnance, v němž zaměstnanec pracuje v jednosměnném, dvousměnném, třisměnném či nepřetržitém pracovním režimu, nepřetržitým provozem se rozumí provozování činnosti zaměstnavatele nepřetržitě 24 hodin denně po dobu 7 dnů v týdnu. Vymezení jednotlivých režimů je mimo jiné významné již pro jejich odlišně určenou délku stanovené týdenní pracovní doby pro tyto režimy v ustanovení § 79 odst.2 zákoníku práce. Na jeho základě zaměstnanci přísluší taková stanovená týdenní pracovní doba, jež odpovídá režimu jeho práce. Pracuje-li zaměstnanec v jednosměnném pracovním režimu, nesmí překročit délka stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin týdně. Ve dvousměnném pracovním režimu zaměstnance nesmí překročit stanovená týdenní pracovní doba 38,75 hodin týdně. V třisměnném a nepřetržitém pracovním režimu nesmí délka stanovené týdenní pracovní doby překročit 37,5 hodin týdně. Pokud se zaměstnanec v jednotlivých směnách střídá jen nepravidelně, stanoví se jeho týdenní pracovní doba jako součet délky jeho směn, které měl v příslušném týdnu odpracovat dle předem stanoveného rozvržení pracovní doby. Na základě toho lze dovodit, že u zaměstnavatele s nepřetržitým provozem může existovat několik pracovních režimů.²²

Zákoník práce stanovuje, že zaměstnanec mladší 18 let nesmí pracovat ve směnách delších než 8 hodin přičemž délka stanovené týdenní pracovní doby může činit dle § 79a maximálně 40 hodin týdně. I v případě tohoto ustanovení došlo k úplné harmonizaci s právem EU, když byla transponována směrnice Rady²³, která

²² KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 47-48

²³ Článek 8 odst. 4 Směrnice Rady 96/33/ES ze dne 22.6.1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

stanoví, že „v případech kdy je mladistvý zaměstnán více zaměstnavateli, se pracovní dny a pracovní doba sčítají.“²⁴

3.2 Zkracování pracovní doby

Na začátek považuji za nutné uvést potřebu rozlišovat právní pojmy zkrácená pracovní doba a kratší pracovní doba, o které bude pojednáno v následující podkapitole. Zkrácení pracovní doby umožňuje zákoník práce v § 79 odst. 3. Jedná se o stanovenou týdenní pracovní dobu, jež je zkrácena pod zákonný rozsah 40 hodin týdně. Způsob a důvody tohoto zkrácení uvádí ve zmíněném ustanovení samotný zákoník práce.²⁵

Termín zkrácená pracovní doba označuje též stanovenou týdenní pracovní dobu. Zvláštností zde je právě to, že jde o kratší stanovenou pracovní dobu. Právní úprava zkrácené pracovní doby si klade za cíle chránit životy a zdraví zaměstnanců pracujících v mimořádně fyzicky či psychicky náročných provozech.²⁶

Zákoník práce pojímá stanovenou pracovní dobu jako maximální. Z uvedeného plyne, že pracovní dobu lze zkrátit pod zákonem stanovený rozsah, ovšem takové zkrácení se nesmí dotknout odměny za vykonanou práci. Zkrácení pracovní doby si může dovolit pouze zaměstnavatel podnikatelského typu, jenž své zaměstnance odměňuje v režimu mzdy. Právě na takovém zaměstnavateli je ponecháno rozhodnutí, zda z toho plynoucí snížení produktivity práce unese či nikoliv.²⁷

Zkrácení délky stanovené týdenní pracovní doby je tedy umožněno zákoníkem práce, konkrétně § 79 odst. 3, bez snížení mzdy. Může se tak stát jednak prostřednictvím ujednání v kolektivní smlouvě nebo stanovením ve vnitřním předpisu. Možnost takového zkrácení pracovní doby se však nevztahuje na zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 zákoníku práce, jejichž výčet uvádím v podkapitole 3.1. Pokud bude pracovní doba zaměstnance zkrácena bez snížení mzdy, jedná se ve vztahu k zaměstnancům o jejich stanovenou týdenní pracovní dobu. Zákonná úprava zkracování pracovní doby má povahu ustanovení, od něhož se nelze odchýlit. Pokud by účastníci nerespektovali kogentnost zmíněného ustanovení a zkrácení pracovní

²⁴ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 49

²⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo...*, s. 250

²⁶ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno : Nakladatelství Doplněk, 2004.s. 477

²⁷ GALVAS, Milan a kol. *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Plzeň : Nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010. s. 136

doby bez snížení mzdy například v pracovní smlouvě sjednali, následkem by byla relativní neplatnost takového úkonu. Znamenalo by to tedy, že pracovní smlouva bude neplatná v části pojednávající o takovém zkrácení. Jinak řečeno obsahuje-li individuální smlouva ujednání o zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy, hledí se na takové ujednání jako na ujednání svou povahou pouze informativní. Pro případ, že zaměstnavatel uvedl v pracovní smlouvě délku stanovené týdenní pracovní doby, tuto délku následně zkrátil a později opět vrátil na hodnoty stanovené v ustanoveních § 79 odst. 1 a odst. 2 zákoníku práce, nedopustil se tím porušení zákona.²⁸

3.3 Kratší pracovní doba

O úpravě kratší pracovní doby hovoří § 80 zákoníku práce a činí to velmi stroze. Je tomu tak jistě i proto, že tento institut v praxi nečiní významné obtíže. V případě kratší pracovní doby se jedná o vzájemnou dohodu zaměstnance se zaměstnavatelem, přičemž zaměstnanci náleží mzda nebo plat odpovídající této kratší pracovní době. Iniciátorem tohoto ujednání může být jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec, nutno však zmínit, že na kratší pracovní dobu nemá zaměstnanec právní nárok. To v podstatě znamená, že zaměstnavatel nemusí žádosti zaměstnance na zkrácení pracovní doby vyhovět. Zvláštní pozornost však věnuje zákoník práce v § 241 odst. 2 určitým osobám, když uvádí: „požádá-li 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 § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve druhém stupni, ve stupni třetím či stupni čtvrtém o kratší pracovní dobu, nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět její žádosti nebrání-li tomu vážné provozní důvody.“ Z uvedeného vyplývá snaha zákonodárce podpořit sociální zázemí jednotlivců. Jestliže tedy dle ustanovení § 80 zákoníku práce právní nárok na kratší pracovní dobu dán není, postupujeme-li dle ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce, pak právo na kratší pracovní dobu zde dáno je, neuplatní-li zaměstnavatel vážné provozní důvody, jež by kratší pracovní dobu neumožňovaly.²⁹

²⁸ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 49-50.

²⁹ SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém...*, s. 45-47

Jak jsem již výše uvedla, není na kratší pracovní dobu právní nárok a z toho důvodu ani sám zaměstnavatel nemůže zaměstnanci tuto kratší pracovní dobu nařídit. Co se rozsahu kratší pracovní doby týče, platí, že musí být menší než rozsah stanovené týdenní pracovní doby uvedený v § 79 zákoníku práce. Zatímco stanovená týdenní pracovní doba nemusí být součástí pracovní smlouvy, a to jelikož vyplývá přímo ze zákona, sjednaný rozsah kratší pracovní doby již součástí pracovní smlouvy je. Bez ohledu na to, zda je toto ujednání přímo součástí pracovní smlouvy nebo je dodatkem k této smlouvě. Jelikož zákon stanoví rozsah stanovené pracovní doby jako týdenní, kratší pracovní doba může být stanovena též pouze jako týdenní.³⁰

Rozvrhování pracovní doby upravuje § 81 odst. 1 zákoníku práce. Dle něj zaměstnavatel rozvrhuje pracovní dobu a určí začátek i konec směn. Stejná situace nastává i při sjednání kratší pracovní doby, při níž zaměstnavatel opět určuje, jak bude rozvrhována. Je-li pracovní doba rozvržena rovnoměrně na všechny týdny, potom nesmí délka směny přesáhnout 9 hodin. Při rozvržení nerovnoměrném nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin. Zákonným podkladem pro určení délky směn jsou ustanovení § 82 a 83 zákoníku práce. Pokud zaměstnavatel rozvrhuje kratší pracovní dobu rovnoměrně, může být délka směny i delší než 9 hodin. Je to umožněno díky § 84a zákoníku práce, které říká, že je-li sjednána jiná úprava pracovní doby, nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin. Touto „jinou úpravou pracovní doby“ se totiž rozumí i kratší pracovní doba. Rozvrhne-li zaměstnavatel kratší pracovní dobu, pak délka směny nesmí stejně jako u stanovené týdenní pracovní doby být též delší než 12 hodin.³¹

S úpravou kratší pracovní doby úzce souvisí též práce přesčasová, o čemž hovoří věta druhá ustanovení § 78 odst. 1 písmena i) zákoníku práce. Pracuje-li totiž zaměstnanec s kratší pracovní dobou, je prací přesčas až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, avšak práci přesčas nelze tomuto zaměstnanci nařídit. V této oblasti se v praxi setkáváme s jistými nedorozuměními, jelikož úprava kratší pracovní doby je ve vazbě na přesčasovou práci často vykládána tak, že prací přesčas pro zaměstnance s kratší pracovní dobou je práce přesahující sjednaný rozsah pracovní doby, nikoliv stanovené týdenní pracovní doby. Tento názor však

³⁰ SLÁDEK, Václav. Ekonomická krize a pracovní doba. *Práce a mzda*, roč. 2009, č. 9, s. 17.

³¹ Tamtéž.

nelze považovat za správný vzhledem ke skutečnosti, že právní úprava týdenní pracovní doby v ČR vychází ze stanovené týdenní pracovní doby.³²

³² KOTTNAUER, Antonín, GOGOVÁ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 51-52.

4 ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

4.1 Obecně k rozvržení pracovní doby

Ustanovení § 13 odst. 3 zákoníku práce uvádí, že zaměstnanec v pracovním poměru má právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby a dále i právo na rozvržení pracovní doby před zahájením práce. Zákoník práce současně v § 31 stanoví povinnost zaměstnavatele seznámit fyzickou osobu před uzavřením pracovní smlouvy mimo jiné s pracovními podmínkami, za kterých má práci konat. Zmíněná ustanovení jsou pro naše účely konkretizována v § 37 odst. 1 písm. e) zákoníku práce, které říká, že zaměstnavatel má povinnost písemně informovat zaměstnance o týdenní pracovní době a jejím rozvržení, neobsahuje-li tuto informaci pracovní smlouva. Rozvržení pracovní doby je tedy plně v dispozici zaměstnavatele, který určuje začátek a konec směn, a to zpravidla v pětidenním pracovním týdnu.³³

Rozvrhování týdenní pracovní doby je důležitým prvkem organizace práce, v němž se bezprostředně odráží především potřeby zaměstnavatelů. Právě z tohoto důvodu není možné určit konkrétní rozvržení pracovní doby obecným právním předpisem. Zákoník práce proto určuje pouze obecné principy, podle nichž zaměstnavatel postupuje při rozvrhování pracovní doby. Konkrétní podoba rozvrhování směn je ponechána na zaměstnavateli. Ten tak může učinit například pracovním řádem, grafikonem směn či individuálními pokyny. Zaměstnavatel projednává rozvržení pracovní doby s odborovým orgánem, jelikož rozvržení pracovní doby může být i ujednáním kolektivní smlouvy. Při rozvrhování pracovní doby zaměstnavatel kromě svých zájmů musí dbát též zájmů zaměstnanců. Mezi ně se řadí zejména zájem na ochraně života a zdraví zaměstnanců. Tento zájem zaměstnavatel chrání, pokud zajistí zaměstnanci dostatečný prostor pro odpočinek a reprodukci jeho pracovních sil. Dalším neopomenutelným zájmem zaměstnance je vytvoření časového prostoru pro realizaci jeho zájmů a potřeb, jelikož zaměstnavatel rozvrhování pracovní doby rozdělí dny zaměstnance na pracovní a nepracovní.³⁴

Zákoník práce při rozvržení pracovní doby omezuje toto rozvržení délkou směny. Maximální délku směny stanoví zákoník práce na 9 hodin při rovnoměrném rozvržení pracovní doby a na 12 hodin při rozvržení nerovnoměrném. Určité skupiny

³³ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 53

³⁴ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo...*, s.479-480

zaměstnanců mají délku pracovní doby zkrácenou pod tyto hranice podle kritérií jako druh práce, forma pracovního režimu či věk zaměstnance.³⁵

Základním ustanovením platné právní úpravy, z něhož se při rozvrhování pracovní doby vychází je § 81 zákoníku práce. Dle něj je plně v dispozici zaměstnavatele určit začátky a konce směn. Zmíněné ustanovení klade rovněž důraz na povinnost zaměstnavatele přihlížet k bezpečnosti a zdraví zaměstnanců při práci a povinnost zaměstnance být na začátku směny na pracovišti a odcházet z něho po skončení pracovní doby.

Dle úpravy v následujících ustanoveních zákoníku práce rozlišujeme více forem rozvržení pracovní doby. Nejčastěji se jedná o pracovní dobu rovnoměrně rozvrženou, pracovní dobu nerovnoměrně rozvrženou a posledním typem je pracovní doba pružná. Nový zákoník práce též nově hovoří o tzv. kontu pracovní doby, jež představuje možnost flexibilního rozvržení pracovní doby dle potřeb zaměstnavatelů. O výše uvedených formách pracovní doby podrobněji pojednávám v následujících podkapitolách.

4.2 Rovnoměrně rozvržená pracovní doba

Úprava rovnoměrného rozvržení pracovní doby se nachází v § 82 zákoníku práce. Toto ustanovení je velmi strohé a říká pouze, že při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny nesmí délka směny přesáhnout 9 hodin. Rovnoměrným rozvržením pracovní doby je označováno rozvržení, v němž se délka pracovní doby v jednotlivých týdnech nemění. Z toho důvodu tedy není možné jeden týden odpracovat více hodin než v týdnu dalším a naopak. Co se délky směny týče, platí, že se do ní nezapočítávají přestávky poskytnuté na jídlo a oddech.³⁶

Jelikož zákoník práce stanoví, že při rovnoměrném rozvržení nemůže délka směny přesáhnout 9 hodin, znamená to, že délka směny může být však i kratší než 9 hodin. Na základě toho je rovnoměrným rozvržením pracovní doby i případ směn, kdy každý den v týdnu zaměstnanec pracuje v různě dlouhých směnách, avšak jednotlivé směny nepřesáhnou 9 hodin. Současně musí být splněno to, že za každý týden po sobě jdoucí bude součet denních délek směn odpovídat stanovené týdenní pracovní době, tedy 40 hodinám. Právě tento případ rozvržení pracovní doby bývá

³⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo...*, s. 249

³⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce : komentář...*, s. 332

v praxi často mylně vykládán jako rozvržení nerovnoměrné. Z toho důvodu považuji za nutné zmínit, že tomu tak není, jelikož se stále jedná o rozvržení rovnoměrné.³⁷

4.3 Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba

§ 83 zákoníku práce je věnován nerovnoměrnému rozvržení pracovní doby. To v praxi činí i přes četnost jeho využívání určité nejasnosti. V tomto ustanovení je normováno, že průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Pouze v případě kolektivní smlouvy může činit vyrovnávací období až 52 týdnů po sobě jdoucích. Délka směny v případě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby nesmí přesáhnout 12 hodin.

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby je využíváno především ve vícesměnných a nepřetržitých pracovních režimech, sezónních pracích a v odvětvích, v nichž se v průběhu roku střídá větší a menší potřeba práce.³⁸

Je-li pracovní doba rozvržena nerovnoměrně na jednotlivé týdny, jedná se o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Pracovní doba je v tomto případě v některých týdnech kratší a v jiných delší než stanovená týdenní pracovní doba. Zároveň se však v rámci tzv. vyrovnávacího období průměrná týdenní pracovní doba rovná délce stanovené týdenní pracovní doby. Jestliže zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu tak, že v jednotlivých týdnech dochází k rozdílnému výkonu práce, ať už třeba o pouhou hodinu, jedná se o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Délka směny je omezena pouze horní hranicí 12 hodin, opět bez přestávek na jídlo či oddech. Toto omezení chápeme jako bezpečnostní a ochranné ve vztahu k zaměstnancům. Nutno podotknout, že odlišné délky směn nalezneme ve zvláštní úpravě pracovní doby zaměstnanců v dopravě a u členů jednotky hasičského záchranného sboru.³⁹

Vyrovnávacím obdobím pro účely nerovnoměrného rozvržení pracovní doby se rozumí určitý maximální časový rámec. Tento maximální časový rámec může zaměstnavatel stanovit na dobu nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Delší vyrovnávací období může již stanovit pouze kolektivní smlouva, a to na dvojnásobek. Pokud tedy u zaměstnavatele působí odborová organizace, je zaměstnavatel

³⁷ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 56-57

³⁸ Tamtéž. s. 61

³⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce : komentář...*, s. 333

oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu. V opačném případě může zaměstnavatel uzavřít s jinými zaměstnavateli tzv. kolektivní smlouvu vyššího stupně.⁴⁰

§ 84 odst.1 zákoníku práce ukládá zaměstnavateli povinnost k vypracování písemného rozvrhu týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance alespoň 2 týdny před začátkem období, na které je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena. Tuto povinnost má zaměstnavatel pouze v případě, že se se zaměstnancem nedohodli na jiné době seznámení.⁴¹

Jak jsem již v úvodu této podkapitoly naznačila, dochází v praxi k určitým potížím při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Mezi ně patří například zpracovat rozvržení pracovní doby tak, aby byla dodržena zákonná úprava. Jinak řečeno týdenní pracovní doba nesmí bez práce přesčas u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit průměrnou stanovenou týdenní pracovní dobu ve vyrovnávacím období. Při takovém rozvrhování často vznikají tzv. kladné či záporné odchylky od stanovené týdenní pracovní doby. Jde-li o odchylku kladnou, pak rozdíl mezi skutečně odpracovanou průměrnou týdenní pracovní dobou a stanovenou týdenní pracovní dobou klasifikujeme jako práci přesčas. Jde-li však o odchylku zápornou, je rozdíl mezi skutečně odpracovanou průměrnou týdenní pracovní dobou a stanovenou týdenní pracovní dobou klasifikován jako překážka v práci na straně zaměstnavatele. Při určení zde uvedeného je třeba vycházet z § 208 zákoníku práce, jelikož zaměstnavateli se v tomto případě nepodařilo, aby rozvrhem směn naplnil v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu ve vyrovnávacím období. Neboť zaměstnanec má dle § 38 odst. 1 zákoníku práce právo na přidělování práce zaměstnavatelem v rámci stanovené týdenní pracovní doby, platí, že není-li mu takto práce přidělována, má zaměstnanec právo na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku pro překážky v práci na straně zaměstnavatele. S dalšími nejasnostmi se v praxi setkáváme pokud hovoříme o práci přesčas při kratší pracovní době, je-li tato rozvržena nerovnoměrně. O tom jsem již blíže pojednala v kapitole o délce pracovní doby, ovšem pro upřesnění opět uvádím, že u zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu.⁴²

⁴⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce : komentář...*, s. 333

⁴¹ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 57-58

⁴² Tamtéž. s. 59-60

4.4 Pružná pracovní doba

V případě pružné pracovní doby jde o speciální způsob rozvržení pracovní doby, jelikož v tomto případě dobu výkonu práce určuje nejen zaměstnavatel, nýbrž i zaměstnanec. Zaměstnavatel tedy v případě pružné pracovní doby nepostupuje podle obecných zákonem stanovených pravidel a zaměstnanci je tak dána možnost spolurozhodování o vlastní pracovní době.⁴³

Při pružném rozvržení pracovní doby vycházíme z ustanovení § 85 zákoníku práce, které na rozdíl od stavu před účinností nového zákoníku práce prošlo významnou novelou. Jelikož úprava ve starém zákoníku práce činila v praxi značné obtíže, muselo dojít k jejímu zpřesnění. Stalo se tak zcela novým třetím odstavcem zmíněného ustanovení, který striktně stanovil čtyřtýdenní vyrovnávací období, bez ohledu na to, zda se jedná o pracovní dobu rovnoměrně či nerovnoměrně rozvrženou. Zaměstnavatel má tedy možnost zvolit maximálně čtyřtýdenní vyrovnávací období, aby naplnil průměrnou týdenní dobu stanovenou zákonem.⁴⁴

Pružná pracovní doba je charakterizována dvěma speciálními instituty, jimiž jsou základní pracovní doba a volitelná pracovní doba. V průběhu základní pracovní doby je zaměstnanec povinen být na pracovišti, poněvadž začátek a konec směn základní pracovní doby určuje zaměstnavatel. Volitelná pracovní doba naopak zaměstnanci umožňuje, aby si sám určil začátek a popřípadě i konec směny. Oba instituty jsou navzájem provázány, neboť mezi dva časové úseky volitelné pracovní doby musí být vždy vložen časový úsek základní pracovní doby. Ustanovení § 85 odst. 2 zákoníku práce v druhé větě uvádí, že volitelnou pracovní dobu určí zaměstnavatel na začátek a konec základní pracovní doby tak, že celková délka směny nepřesáhne 12 hodin.⁴⁵

Starý zákoník práce upravoval několik forem pružné pracovní doby, jež v novém zákoníku práce již nenalezneme. Tento totiž stanoví pouze vyrovnávací období. Maximum čtyř týdnů vyrovnávacího období je stanoveno kogentně a je tedy volbou zaměstnavatele, zda bude vyrovnávací období činit pružný pracovní den, pružný pracovní týden či pružné čtyřtýdenní období. Z uvedeného by se mohlo zdát, že v případě vyrovnávacího období u pružné pracovní doby není rozdíl mezi rovnoměrným a nerovnoměrným rozvržením pracovní doby. Důkazem toho, že tomu je přesně naopak je ustanovení § 82 zákoníku práce, z něhož vyplývá omezení pro

⁴³ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo...*, s. 480

⁴⁴ SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém...*, s. 84-85

⁴⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce : komentář...*, s. 335-336

rovnoměrné rozvržení pružné pracovní doby. Právě v tomto případě musí být týdenní pracovní doba naplněna každý týden, nikoliv až ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období jako je tomu v případě nerovnoměrného rozvržení pružné pracovní doby. „*Stejná délka týdenní pracovní doby v jednotlivých týdnech je totiž kogentním definičním znakem rovnoměrného rozvržení pracovní doby.*“⁴⁶

Lze tedy uzavřít, že účelem pružné pracovní doby je umožnit zaměstnanci, aby své soukromé záležitosti zařizoval mimo pracovní dobu, čímž bude dosaženo lepšího zúžitkování pracovní doby. I přes skutečnost, že zaměstnavatel se zaměstnancem sjedná pružnou pracovní dobu, uplatní se v některých specifických případech obecná pravidla úpravy pracovní doby. Východiskem toho je ustanovení § 85 odst. 4 zákoníku práce, které vyjmenovává některé případy, v nichž se pružná pracovní doba neuplatní. Jelikož zákoník práce uvádí slovo „zejména“, dovozujeme z něj že se nejedná o taxativní výčet případů. Zaměstnavatel tedy může ve vnitřním předpise či pracovním řádu upravit i jiné případy vylučující užití pružné pracovní doby. Stěžejními se jeví případy jako pracovní cesta zaměstnance, nutnost zabezpečit naléhavý pracovní úkol ve směně, jež má pevně stanovený začátek a konec směn, vážné provozní důvody zaměstnavatele bránící uplatnění pružné pracovní doby, doba důležitých osobních překážek v práci po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy či platu dle ustanovení § 192 zákoníku práce nebo peněžitá dávky dle předpisů o nemocenském pojištění. Pro tyto případy platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn povinně určených zaměstnavatelem.⁴⁷

4.5 Konto pracovní doby

S nabytím účinnosti nového zákoníku práce došlo ve snaze zvýšení flexibility při rozvržení pracovní doby k zavedení institutu konta pracovní doby, který je nutné odlišovat od pracovní doby pružné. Úpravu tohoto institutu nalezneme jednak v ustanoveních § 86 a 87 zákoníku práce, dále pak i v ustanoveních § 83 a 84 zákoníku práce, jelikož konto pracovní doby je vlastně způsobem nerovnoměrného rozvržení pracovní doby.⁴⁸

Konto pracovní doby je zákoníkem práce upraveno pouze rámcově, poněvadž podrobnější úprava tohoto institutu musí být ponechána na vnitřním předpise či

⁴⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce : komentář...*, s. 336-337

⁴⁷ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 115-117

⁴⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo...*, s. 253

ujednání v kolektivní smlouvě. Od 1.1.2008 zaměstnavatel navíc již nepotřebuje souhlas zaměstnance se zavedením konta pracovní doby a ani k délce vyrovnávacího období, jež se chystá zavést. Jak bude níže uvedeno, je však i zaměstnavatel při uplatnění tohoto institutu výrazně limitován, a to především maximální dobou trvání směny a úpravou nepřetržitých odpočinků mezi směnami či v týdnu, neboť tyto limity platí i při zavedení konta pracovní doby.⁴⁹

Starý zákoník práce neobsahoval institut konta pracovní doby, který by zaměstnavatelům provozujícím podnikatelskou činnost umožnil reagovat pružně na měnící se potřebu práce v závislosti na odbytu jejich produkce. K těmto účelům zaměstnavatel mohl užít pouze tzv. částečnou nezaměstnanost, která je dnes vtělena do ustanovení § 209 zákoníku práce. Hlavním rozdílem je to, že při rozvrhování pracovní doby, pokud zaměstnavatel uplatnil konto pracovní doby, zaměstnavatel nemusí rozvrhem pracovní doby naplnit stanovenou týdenní pracovní dobu. Podkladem pro to je ustanovení § 13 odst. 3 zákoníku práce, v němž je uvedeno právo zaměstnance v pracovním poměru na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby s výjimkou konta pracovní doby. Zaměstnavatel spatřuje největší výhody v možnosti stabilizovat kvalifikované zaměstnance v době recese, od čehož si slibuje vyšší rychlost růstu v období prosperity. Výhodou zaměstnance při uplatnění konta pracovní doby je zajištění stálé mzdy na úrovni nejméně 80 % průměrné mzdy a jistotu, že při nedostatku práce neskončí jeho pracovní poměr jeho rozvázáním. Co se nevýhod týče, ty zaměstnanec spatřuje především v oblasti odměňování či poskytování náhradního volna. Platí, že jestliže zaměstnanec koná práci přesčas na začátku vyrovnávacího období, je tu možnost jejího „spotřebování“ v další části vyrovnávacího období, bude-li u zaměstnavatele nedostatek práce. V takovém případě zaměstnanec ztratí právo na příplatek za práci přesčas či právo na náhradní volno. Z uvedených výhod a nevýhod konta pracovní doby plyne, že zaměstnavatel by měl vyvíjet aktivitu ve snaze zajištění nepřetržitosti výroby a k dosažení stavu optimálního jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.⁵⁰

Zda tomu tak ve skutečnosti je, je otázkou k posouzení každému zaměstnanci či zaměstnavateli. Osobně se však přikláním k názoru, že tento institut může být zaměstnavatelem zneužíván právě na úkor zaměstnancův.

⁴⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce : komentář...*, s. 338

⁵⁰ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 65-66

V § 87 zákoníku práce je stanovena povinnost zaměstnavatele vést tzv. účet pracovní doby zaměstnance při uplatnění konta pracovní doby. Na tomto účtu zaměstnavatel vykazuje dle odstavce 2 zmíněného ustanovení:

- a) stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu,
- b) rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny a
- c) odpracovanou pracovní dobu v jednotlivých pracovních dnech a za týden.⁵¹

Zaměstnavatel je současně povinen vykazovat rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou. Uvedené údaje jsou potřebné při výpočtu dosažené mzdy a jelikož stálá mzda zaměstnanci náleží za odpracované hodiny či jejich části, spatřujeme tedy význam v evidenci rozvrhu pracovní doby a odpracované pracovní doby.⁵²

Co se rozvrhu pracovní doby týče je nutné uvést, že zaměstnavatel nemá povinnost naplnit jím rozsah stanovené týdenní pracovní doby. Vzhledem k tomu může být na některé dny rozvržena nulová hodnota pracovní doby. Rozvržená pracovní doba může být rovna stanovené týdenní pracovní době, avšak může být i nižší. Právě v tom spatřujeme rozdíl s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, při které má zaměstnavatel zákonnou povinnost naplnit rozvrhem pracovní doby stanovenou týdenní pracovní dobu ve vyrovnávacím období.⁵³

Co se týče práce přesčas při uplatnění konta pracovní doby platí, že dle § 98 odst. 2 zákoníku práce je tato práce možná. Dle zmíněného ustanovení je práci přesčas při uplatnění konta pracovní doby práce konaná nad pracovní týdenní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období podle § 86 odst. 3 či § 87 odst. 4. Uplatní-li zaměstnavatel konto pracovní doby, bude možné zjistit práci přesčas až na konci vyrovnávacího období. K tomuto zjištění zaměstnavatel dojde na základě postupné kumulace salda mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a skutečně odpracovanou pracovní dobou v průběhu vyrovnávacího období. *„Práce přesčas je tedy v tomto případě až práce nad „půlroční“, resp. „roční“, nebo zvolenou kratší stanovenou týdenní pracovní dobu.“*⁵⁴

⁵¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce : komentář...*, s. 339

⁵² Tamtéž.

⁵³ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 67-68

⁵⁴ SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém...*, s. 125

5 JINÁ ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY A JINÁ VHODNÁ ÚPRAVA STANOVENÉ TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBY

5.1 Jiná úprava pracovní doby

„Jinou úpravu pracovní doby“ vymezuje § 84a zákoníku práce. Jedná se o úpravu velmi stručnou, když zákoník práce uvádí pouze tolik, že pro případ sjednání jiné úpravy pracovní doby, nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin. Jiná úprava pracovní doby je výrazně ovlivněna zásadou „co zákon nezakazuje, to dovoluje“. Zákoník práce v tomto případě dispozitivně uvádí možnost zaměstnance a zaměstnavatele sjednat si jinou úpravu pracovní doby. Toto je umožněno v návaznosti na již zmiňované ustanovení § 2 odst. 2, dle kterého lze odchylně upravit práva či povinnosti v pracovněprávních vztazích převážně smlouvou. Kogentní je zde pouze ta část ustanovení, která hovoří o maximální délce směny 12 hodin.⁵⁵

Z výše uvedeného lze tedy dospět k závěru, že se účastníci pracovněprávního vztahu mohou dohodnout na jiné úpravě pracovní doby, pokud budou zachovávat kogentně stanovenou maximální délku pracovní doby a minimální délku doby odpočinku. Jinou úpravu pracovní smlouvy lze ujednat přímo v pracovní smlouvě nebo i v jiné dohodě zaměstnance se zaměstnavatelem. Z praktického hlediska může být jiná úprava pracovní doby použita například při stanovení jiného začátku či konce pracovní doby nebo při zařazení zaměstnanců jen do určitých částí směn.⁵⁶

Odchylná úprava pracovní doby může být sjednána jak v případě stanovené týdenní pracovní doby, tak v případě kratší pracovní doby i při rovnoměrném či nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Pokud je jiná úprava pracovní doby sjednána v případě posledním, tedy při nerovnoměrně rozvržené pracovní době, potom platí, že nemusí být dodrženo vyrovnávací období uvedené v § 83 odst. 1. Dodrženo nemusí být ani ustanovení § 84 odst. 1 zákoníku práce, jež hovoří o povinnosti zaměstnavatele vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny či 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, nedohodne-li se se zaměstnancem jinak. Jelikož se v případě jiné úpravy pracovní doby jedná o individuální úpravu

⁵⁵ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 75

⁵⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce : komentář...*, s. 335

pracovní doby zaměstnance, vyplývá z toho fakt, že tuto odlišnou úpravu nelze sjednat v kolektivní smlouvě. Jiná úprava pracovní doby se totiž nemůže sjednávat hromadně, neboť jde o výjimku z běžného rozvržení pracovní doby, které u zaměstnavatele platí. Na rozdíl od jiné vhodné úpravy stanovené týdenní pracovní doby, nemá zaměstnanec nárok na jinou úpravu pracovní doby.⁵⁷

5.2 Jiná vhodná úprava stanovené týdenní pracovní doby

„Požádá-li 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 ve stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.“ Taková je právní úprava jiné vhodné úpravy stanovené týdenní pracovní doby v § 241 odst. 2 zákoníku práce, přičemž obdobnou úpravu bychom našli i ve starém zákoníku práce.⁵⁸

Jmenovaná skupina zaměstnanců má nárok na jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby na rozdíl od případu právní úpravy kratší pracovní doby, na niž zaměstnanec právní nárok nemá. Z uvedeného lze dovozovat, že pokud zaměstnavatel odepře oprávněnému zaměstnanci upravit pracovní dobu a nebrání-li mu v tom významné provozní příčiny, může tento zaměstnanec přistoupit k uplatnění svého nároku soudní cestou. *„Provozem pro tento případ je třeba rozumět plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele, a to zejména úkolů, které souvisejí se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb, a jiné obdobné činnosti, kterou zaměstnavatel provádí vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.“*⁵⁹

Při zkoumání zda se jedná o provozní důvody „vážné“ se musí vycházet vždy z případu konkrétního zaměstnavatele, neboť z logiky věci vyplývá nemožnost existence jakéhosi obecného měřítko, dle kterého by měli všichni zaměstnavatelé postupovat stejně. O tom, zda je provozní důvod hoděn označení „vážný“, tak jak platná právní úprava vyžaduje, rozhodovaly soudy již v mnoha případech a proto

⁵⁷ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 75-76

⁵⁸ Tamtéž. s. 77

⁵⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce : komentář...*, s. 633-634

v následujícím textu cituji význam slova „vážnost“ z takového rozhodnutí NS. *„Pro posouzení vážnosti provozních důvodů ve smyslu ustanovení § 156 odst. 2 zákoníku práce je především rozhodující vyhodnocení, jaký by představovala zásah do provozu zaměstnavatele skutečnost, že by zaměstnankyni byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání ze stavem, kdy pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele, lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotné zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.“*⁶⁰ Jelikož citované rozhodnutí pochází z doby před nabytím účinnosti nového zákoníku práce, hovoří se v rozhodnutí o jiné vhodné úpravě stanovené týdenní pracovní doby v ustanovení § 156 odst. 2 starého zákoníku práce. Identická úprava je dnes obsažena i v novém zákoníku práce právě v § 241 odst. 2.

Protože zákoník práce neukládá účastníkům pracovněprávního vztahu povinnost uzavřít takovou dohodu písemně, vyvozujeme tedy vzhledem k zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“, že ji lze sjednat pouze ústní formou. Ke zrušení takové ústní dohody posléze může zaměstnavatel přistoupit, ovšem nikoliv libovolně, nýbrž musí na jeho straně být opět vážné provozní důvody. Opačný postup zaměstnavatele by mohl být totiž posuzován jako rozporný s dobrými mravy, na něž samotný zákoník práce odkazuje v ustanoveních § 13 odst. 5 a § 14 odst. 1.⁶¹

⁶⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17.12.2003, Sp. zn. 21 Cdo 1561/2003

⁶¹ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 77-78

6 PŘESTÁVKY V PRÁCI

6.1 Přestávka na jídlo a oddech

Úprava přestávek v práci je právně zakotvena vzhledem k fyziologickým potřebám lidského organismu. Protože v každém případě není v silách jedince pracovat po celou délku pracovní doby stejným tempem, neboť s rostoucím časem vzrůstá únava zaměstnance a tím pádem klesá jeho pracovní tempo, bylo tedy nutné s ohledem na zajištění bezpečnosti a zdraví při práci zajistit každému zaměstnanci právo na přestávku během práce. Jelikož každý zaměstnanec je individuum a organismus každého zaměstnance má rozdílné potřeby, nebylo by realizovatelné zakotvit přestávky v práci každému zvlášť. Přestávky jsou v právních předpisech upraveny všeobecně, s určitými odlišnostmi pro jednotlivé skupiny zaměstnanců.⁶²

Obecná úprava přestávky v práci na jídlo a oddech je zakotvena v ustanovení § 88 zákoníku práce. Zaměstnavatel dle něj musí poskytnout zaměstnanci přestávku v práci na jídlo a oddech nejdéle po 6 hodinách nepřetržitého výkonu práce. Jedná-li se o zaměstnance mladistvého, zkracuje se maximální doba výkonu práce na 4,5 hodiny, po nichž musí být vždy bez výjimky poskytnuta přestávka na jídlo a oddech.

Poskytnutá přestávka na jídlo a oddech se nezapočítává do pracovní doby, což je dovozováno i rozhodovací praxí NS. V jednom takovém rozhodnutí se mimo jiné uvádí, že: „*poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci podle ustanovení § 88 odst. 1 věty první zákoníku práce pracovní přestávku na jídlo a oddech, dochází v daném časovém úseku k suspenzi pracovního závazku a přerušení výkonu práce, neboť zaměstnanec je povinen vykonávat práci pouze v pracovní době, a nezapočítává-li se tato přestávka do pracovní doby, může se jednat jen o dobu odpočinku ve smyslu ustanovení § 83 odst. 2 zák. práce, anebo poskytnutí této přestávky je ve své podstatě poskytnutím osobního volna zaměstnanci.*“⁶³

Zákoník práce sice hovoří o přestávce v práci na jídlo a oddech v délce trvání 30 minut, následně však v odstavci 2 zmíněného ustanovení uvádí možnost jejího zkrácení na dobu 15 minut. Přestávek v práci na jídlo a oddech může být i více s kratší dobou trvání, ale nejdéle po 6 hodinách či v případě mladistvých po 4,5 hodinách musí tyto přestávky v součtu trvat minimálně 30 minut. Pokud však zaměstnavatel přestávky v práci rozdělí na kratší úseky, je od 1.1.2008 novelou

⁶² GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo...*, s. 487

⁶³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 1.3.2007, Sp. zn. 21 Cdo 42/2006

zákoníku práce, zákonem č. 306/2007 Sb., stanoveno, že přinejmenším jeden úsek má činit 15 minut vcelku. Minimální doba trvání části přestávky není zákoníkem práce nijak ohraničena, zaměstnavatel však musí v souladu s § 14 zákoníku práce zachovávat práva a oprávněné zájmy zaměstnanců a jednat v souladu s dobrými mravy. Zaměstnavatel tedy nesmí zneužívat svého postavení a rozvrhnout jednotlivé přestávky na nejmenší možné úseky, jelikož cílem této přestávky je regenerace pracovních sil zaměstnance a jeho odpočinek, což by jistě nebylo za pár minut možné.⁶⁴

Zákoník práce v ustanovení § 88 myslí i na výkon těch prací, jež nemohou být přerušeny, když uvádí, že zaměstnanci musí být poskytnuta přiměřená doba na jídlo a odpočinek i bez přerušení provozu či práce. Jedná se zpravidla o práce, jejichž provoz nemůže být přerušen především z povahy technické. Zaměstnanec se nemůže ze svého pracoviště vzdálit nikoliv z důvodu organizace práce zaměstnavatele, nýbrž protože by provoz musel být na tuto zcela dobu přerušen. Poskytnutá přiměřená doba na jídlo a oddech není v tomto případě posuzována stejně jako přestávka v práci na jídlo a oddech, a to z důvodu, že k přerušení práce vůbec nedošlo. Proto musí být tato přiměřená doba započtena do doby pracovní. V praxi jde například o pracovní pozice strojvedoucího ve vlaku, vrátného či obsluhy v kotelně. U těchto prací vychází nemožnost poskytnutí přestávky z charakteru samotných činností. Tato nemožnost však může v jednotlivých případech vyplývat i z nepředvídatelných situací, v nichž zaměstnanec nemůže přestávku na jídlo a oddech čerpat pouze nahodile. V těchto situacích se často vyskytují zaměstnanci na pozicích hasičů či řidičů sanitek, policisté, lékaři a další. O započitatelnosti této přiměřené doby do doby pracovní hovoří také již zmiňovaný rozsudek NS, jehož právní věta uvádí, že: „*Poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bez přerušení provozu nebo práce přiměřenou dobu pro oddech a jídlo, jde o pracovní dobu, za kterou zaměstnanci náleží mzda.*“⁶⁵ Nutno uvést, že mladiství těmito pracemi nemohou být zaměstnáni vůbec, jelikož jim musí být vždy poskytována přestávka v práci na jídlo a oddech.⁶⁶

⁶⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce : komentář...*, s. 341

⁶⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 1.3.2007, Sp. zn. 21 Cdo 42/2006

⁶⁶ KOTTNAUER, Antonín, GOGOVÁ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 91-92

6.2 Bezpečnostní přestávka

V § 89 zákoníku práce nalézáme úpravu bezpečnostní přestávky pouze v tom smyslu, že zákon stanoví, že bezpečnostní přestávka se započítává do pracovní doby. Obecnou úpravu tohoto institutu nalezneme zákoně č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, konkrétně v ustanovení § 5 odst. 1 písm. a). Dle něho má být práce organizována v souladu se zásadami bezpečnosti na pracovišti, zaměstnanci by také neměli vykonávat činnosti jednotvárné a jednostranně zatěžující organismus. Pro případ, že takové činnosti zaměstnavatel nemůže vyloučit, je nutné, aby zaměstnancům poskytoval právě bezpečnostní přestávky. Jedná se tedy o specifickou přestávku v práci vyžadující zvýšenou soustředěnost zaměstnance. Pro případ, že by bezpečnostní přestávka měla připadnout na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, stanoví zákoník práce, že v tomto případě se započítává do pracovní doby.⁶⁷

Novinkou oproti právnímu stavu, jež tu byl v době platnosti starého zákoníku práce, je skutečnost, že za trvání bezpečnostní přestávky náleží zaměstnanci mzda nebo plat.⁶⁸

6.3 Přestávka ke kojení

Přestávka ke kojení je specifickým typem přestávek v práci, která se zcela odlišuje od přestávky na jídlo a oddech či přestávky bezpečnostní. Proto je také zvláště upravena v § 242 zákoníku práce.

Již z názvu vyplývá, že poskytování této přestávky je určeno výhradně zaměstnankyním, které kojí své dítě. Četnost jednotlivých přestávek ke kojení je diferencována dle věku dítěte. Pokud tedy zaměstnankyně pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší ji na každé dítě do konce jednoho roku věku dítěte dvě 30 minutové přestávky a v dalších třech měsících jedna 30 minutová přestávka ve směně. Pokud zaměstnankyně pracuje ve sjednané kratší pracovní době, přísluší jí jedna 30 minutová přestávka pro každé dítě do jednoho roku jeho věku. V poslední

⁶⁷ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 93

⁶⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce : komentář...*, s. 342

řadě je nutno uvést, že přestávka ke kojení se započítává do pracovní doby, přičemž náhrada mzdy či platu zaměstnankyni přísluší ve výši průměrného výdělku.⁶⁹

⁶⁹ KOTTNAUER, Antonín, GOGOVÁ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 96

7 DOBA ODPOČINKU

7.1 *Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny*

Obecnou úpravu nepřetržitého odpočinku mezi směny upravuje § 90 zákoníku práce, přičemž speciální úpravu pro sezónní práce v zemědělství obsahuje § 90a zákoníku práce. Nepřetržitý odpočinek je upraven zákonem kogentně a zaměstnavatel jej tedy musí respektovat. Doba trvání tohoto odpočinku je stanovena na 12 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin. Jestliže je odpočinek klasifikován jako nepřetržitý, nelze jej rozdělit na více částí, v případě že tak zvláštní zákon nestanoví. Zákonem stanovený nepřetržitý odpočinek ovšem může být za určitých podmínek zkrácen. Mezi tyto podmínky patří, že nesmí jít o zaměstnance mladšího 18 let a také že doba, o kterou byl nepřetržitý odpočinek zkrácen bude po dobu následujícího odpočinku prodloužena. Přípustnost zkrácení nepřetržitého odpočinku je navíc spojena s určitými druhy pracovních činností či s určitými událostmi. Zákon mezi ně řadí práce v nepřetržitých provozech, práce při rovnoměrně rozvržené pracovní době, práce přesčas, práce v zemědělství, práce při poskytování služeb obyvatelstvu (jako ve veřejném stravování, v kulturních zařízeních, v telekomunikacích a poštovních službách, ve zdravotnických zařízeních, v zařízení sociálních služeb), práce u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život či zdraví zaměstnanců a v poslední řadě práce při živelných událostech a jiných obdobných mimořádných případech. V praxi vznikají občas nejasnosti ohledně doby trvání nepřetržitého odpočinku mezi směny, je-li zaměstnanec zaměstnán v několika pracovních poměrech. V takovém případě je však nutné nepřetržitý odpočinek posuzovat u každého pracovního poměru samostatně.⁷⁰

7.2 *Dny pracovního klidu*

Mezi dny pracovního klidu řadíme dle § 91 odst. 1 zákoníku práce nepřetržitý odpočinek v týdnu a svátky. *„Právní úprava také ochraňuje odpočinek zaměstnance v dobách, které jsou s ohledem na zvyklosti, tradiční dny pracovního volna s typicky osobními a rodinnými aktivitami, které označujeme jako dny pracovního klidu.“*⁷¹

⁷⁰ SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém...*, s. 151-153

⁷¹ GALVAS, Milan a kol. *Základy pracovního práva...*, s. 143

7.2.1 *Nepřetržitý odpočinek v týdnu*

Nepřetržitý odpočinek v týdnu je upraven v ustanovení § 92 zákoníku práce, a to s ohledem na blaho zaměstnance, ochranu jeho zdraví a možnosti poskytovat zaměstnanci čas na rozvoj jeho osobních zájmů či zájmů jeho rodiny. Na základě toho právní úprava klade důraz na dodržování institutu nepřetržitého odpočinku v týdnu jako významného bezpečnostního prvku ochrany zaměstnance. Dle zákoníku práce musí být zaměstnanci poskytnut v každém období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů nepřetržitý odpočinek v délce alespoň 35 hodin, jde-li o osobu mladistvého, požaduje zákoník práce dobu nepřetržitého odpočinku v délce alespoň 48 hodin. Zákoník práce posléze opět s ohledem na blaho zaměstnance stanoví, že pokud to provoz zaměstnavateli umožní, má být nepřetržitý odpočinek v týdnu určen pro všechny zaměstnance na stejný den, přičemž ten by měl připadat na neděli.⁷²

I přes domněnky o bezproblémové úpravě nepřetržitého odpočinku v týdnu se v praxi objevují určité nejasnosti. Jedná se zejména o případy vícesměnných či nepřetržitých provozů, neboť sestavování harmonogramů směn v těchto provozech je obtížnější než u provozů jednosměnných kvůli snaze vyhovět požadavkům zákoníku práce na úpravu pracovní doby. Potíže často činí již samotné sedmidenní období, v němž musí být zaměstnanci nepřetržitý odpočinek v týdnu poskytnut. Mnohdy je totiž sedmidenní období pojímáno výhradně jako běžný kalendářní týden, avšak může jím být nejen období od pondělí do neděle, ba naopak například období od středy do úterý dalšího týdne. Dalším v praxi mnohdy opomíjeným je institut „nepřetržitosti“ poskytovaného odpočinku v rozmezí minimálně 35 hodin, jde-li o dospělého zaměstnance. Zaměstnavatelé se totiž často domnívají, že poskytnou-li zaměstnancům na počátku sedmidenního období odpočinek v rozsahu 24 hodin, mohou ke konci tohoto období poskytnout jenom zbývající část odpočinku 11 hodin. V takovém případě je však zcela opomíjena podstata nepřetržitého odpočinku v týdnu, která vyžaduje přidělení delšího časového úseku zaměstnanci k regeneraci jeho sil a rozvoji jeho osobního života.⁷³

Zákoník práce přeci jenom umožňuje v odstavcích 3 a 4 ustanovení § 92 zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu v určitých situacích až na 24 hodin, ovšem je tomu tak pouze za předpokladu, že o takové zkrácení bude odpočinek v období dvou týdnů posléze prodloužen. Pokud tedy zaměstnavatel zkrátil zaměstnanci

⁷² KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 99

⁷³ SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém...*, s. 173-175

nepřetržitý odpočinek v týdnu, musí činit délka tohoto odpočinku v období dvou týdnů minimálně 70 hodin. Pokud se jedná o práce v zemědělství, může činit vyrovnávací období při zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu až tři týdny, v rámci kterých musí činit tento odpočinek minimálně 105 hodin. Nejdelší vyrovnávací šestitýdenní období je stanoveno při zkrácení nepřetržitého odpočinku zaměstnance v sezónních pracích, na konci tohoto období musí činit nepřetržitý odpočinek minimálně 210 hodin.⁷⁴

„Specifická situace poskytování nepřetržitého odpočinku v týdnu nastává u zaměstnanců, kteří pracují v nočních směnách (to je v době mezi 22.00 a 6.00 hodinou). Těm začíná den pracovního klidu (to je i nepřetržitý odpočinek v týdnu) až hodinou odpovídající nástupu zaměstnanců té směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první (§ 91 odst. 5 zákoníku práce). Tato úprava má zajistit, aby zaměstnanec nebyl krácen na svém volném čase.“⁷⁵

7.2.2 Svátky

Právní úpravu svátku nacházíme ve zvláštním zákoně č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu (dále jen „zákon o státních svátcích“). Státními svátky České republiky jsou dle ustanovení § 1 dny: 1. leden (Den obnovy samostatného českého státu), 8. květen (Den vítězství), 5. červenec (Den slovanských věrozvěstů Cyrila a Metoděje), 6. červenec (Den upálení mistra Jana Husa), 28. září (Den české státnosti), 28. říjen (Den vzniku samostatného československého státu) a 17. listopad (Den boje za svobodu a demokracii). Ostatními svátky jsou dle ustanovení § 2 dny: 1. leden (Nový rok), Velikonoční pondělí, 1. květen (Svátek práce), 24. prosinec (Štědrý den), 25. prosinec (1. svátek vánoční) a 26. prosinec (2. svátek vánoční). Nutno uvést, že mezi svátky státními a svátky ostatními nejsou z hlediska úpravy pracovní doby a doby odpočinku žádné rozdíly. Dle zákona o svátcích jsou svátky státní společně s ostatními svátky dny pracovního klidu, kromě dnů nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu. Právě toto ustanovení § 3 zákona o státních svátcích je tedy ve spojitosti s § 91 odst. 1 zákoníku práce, který jak již bylo výše uvedeno hovoří o dnech pracovního klidu.⁷⁶

Zákoník práce v § 91 odst. 2 uvádí, že zaměstnavatel může zaměstnanci nařídít práci i ve dnech pracovního klidu. Má jít však o výjimečnou situaci. Zákoník

⁷⁴ SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém...*, s. 175

⁷⁵ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 100

⁷⁶ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 104

práce následně v odstavci čtvrtém uvádí, že pokud jde o svátek, může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit pouze výkon prací, které lze zaměstnanci nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu (tyto jsou uvedeny v ustanovení § 91 odst. 3), práce v nepřetržitých provozech a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

8 PRÁCE PŘESČAS

8.1 Co je práce přesčas

Institut práce přesčas je v novém zákoníku práce v § 93 odst. 1 pojímán jako ojedinělá věc. Stejně tomu bylo i ve starém zákoníku práce. Práce přesčas je totiž významně omezena zákonem č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod (dále jen „listina“). Dle ní totiž platí, že: *„Nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám.“*⁷⁷ V následujícím odstavci listina vyjmenovává výjimky z uvedeného zákazu, do nichž však nelze přesčasovou práci nařízenou zaměstnavatel zařadit. Zákoník práce v ustanovení § 93 odst. 2 hovoří o přesčasové práci dobrovolné (nebo-li se zaměstnancem dohodnuté) a přesčasové práci nařízené. I když by se mohlo zdát, že nařízená práce přesčas vykazuje znaky nucené práce, ve skutečnosti ji zaměstnavatel smí nařídit pouze z vážných provozních důvodů a je chápána jako flexibilní a liberální pracovněprávní opatření.⁷⁸

Definici práce přesčas nalezneme jako řadu dalších definic v ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce. Výkon přesčasové práce je podmíněn třemi specifickými podmínkami, jež musí být splněny současně. Jsou jimi: a) výkon práce nařízené zaměstnanci zaměstnavatelem či se zaměstnancem dohodnuté, b) práce musí být vykonávána nad stanovenou týdenní pracovní dobu v předem určeném rozvrhu pracovní doby, c) práce musí být vykonávána mimo rámec rozvržených směn. Forma příkazu přesčasové práce, ani forma dohody o práci konané zaměstnancem přesčas není zákoníkem práce stanovena. Z toho lze dovodit, že tak lze učinit ústně, písemně nebo mlčky. Pokud je zaměstnavateli zřejmé, že zaměstnanec vykonává práci přesčas aniž by tuto práci zakázal, jedná se o mlčky dohodnutou práci přesčas.⁷⁹

Výše uvedené dovozujeme též z již zažitě rozhodovací praxe soudů, která nejistotu v takovém případě zažehnala. Proto níže uvádím úryvek z odůvodnění rozhodnutí, jež upravovalo problematiku práce přesčas mlčky dohodnuté. Dle něj: *„pokud zaměstnanci konali práci přesčas s vědomím zaměstnavatele, nelze na takovou práci pohlížet jinak než na přesčasovou, která nebyla zaměstnanci zaměstnavatelem výslovně nařízena, ale kterou konal s jeho vědomím. Souhlas*

⁷⁷ § 9 odst. 1 zákona č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod v platném znění

⁷⁸ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 124-125

⁷⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce : komentář...*, s. 323-324

*s výkonem práce totiž nemusí být učiněn pouze písemně nebo ústně, ale mlčky, má-li zaměstnavatel vědomost o tom, že zaměstnanec práci přesčas vykonává a přitom příkaz k zastavení práce přesčas nedá a výkon této práce vezme na vědomí.*⁸⁰

8.2 Rozsah práce přesčas

Jelikož práce přesčas je záležitostí výjimečnou a při jejím uplatňování se vychází ze stanovené týdenní pracovní doby, tak jak stanovuje ustanovení § 79 zákoníku práce, může ji zaměstnavatel nařídit jen z vážných provozních důvodů. Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli nařídit přesčasovou práci nejen na dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu, ale při dodržení podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 zákoníku práce může být nařízena i na dny pracovního klidu. Přesčasová práce nařízená zaměstnavatelem je zákoníkem práce kogentně stanovena odstavcem 2 § 93 v maximální délce 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Od uvedeného rozsahu se zaměstnavatel nemůže odchýlit. Jedinou možností pro výkon další přesčasové práce je dohodnout tuto se zaměstnancem tak, jak zákoník práce v odst. 3 § 93 umožňuje. Zaměstnavatel tedy nad zákonné limity přesčasovou práci může požadovat pouze tehdy souhlasí-li s tím zaměstnanec. I zaměstnancem odsouhlasená přesčasová práce má však určité limity vycházející z ustanovení § 93 odst. 4 zákoníku práce. Zde je stanoven celkový možný rozsah práce přesčas na nejvýše 8 hodin týdně v období maximálně 26 týdnů po sobě jdoucích. Delší vyrovnávací období může stanovit pouze kolektivní smlouva a to v maximální délce 52 týdnů po sobě jdoucích.⁸¹

Výchozím bodem pro určení přesčasové práce je rozvrh pracovních směn. Pokud zaměstnanec koná práci nad stanovený rozvrh směn, jde o práci přesčas bez ohledu na to, zda jde o pracovní dobu rovnoměrně či nerovnoměrně rozvrženou. Jde-li o pracovní dobu rovnoměrně rozvrženou, v němž je práce běžně rozvržena do pěti pracovních dnů v jenom týdnu, je prací přesčas práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, například práce konaná nad 40 hodin týdně. Také při nerovnoměrně rozvržené pracovní době je prací přesčas práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Mimo rámec rozvrhu směn je nejen práce konaná po skončení směny, nýbrž i případná práce konaná před začátkem směny. Prací přesčas je v případě

⁸⁰ Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 21.5.1998, Sp. zn. 5 A 130/97

⁸¹ SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém...*, s. 180-181

nerovnoměrně rozvržené pracovní doby i práce konaná ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu. Skutečnost, že zaměstnanec koná práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu je při nerovnoměrné pracovní době zjišťována průměrem za týden zjištěným z harmonogramu směn za příslušné vyrovnávací období. „*Jestliže zaměstnanec při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby odpracoval jemu stanovený počet směn podle rozvrhu týdenní pracovní doby, je prací přesčas odpracovaná doba nad stanovenou délkou směny (ranní, odpolední, noční), ve které skutečně pracoval.*“⁸² V poslední řadě je v souvislosti s rozsahem přesčasové práce nutno uvést, že pokud zaměstnanec koná práci ve více pracovních poměrech, platí pro všechny další pracovní poměry všechna ustanovení o přesčasové práci samostatně.⁸³

V praxi bohužel často dochází k mylnému výkladu, když zejména zaměstnanci dovolávají se toho, že limity přesčasové práce zákonem stanovené se uplatní pro všechny jejich pracovní poměry současně. Právě s ohledem na výše uvedené, není pochyb o tom, že opak je pravdou.

8.3 Práce přesčas při kratší pracovní době

Potřebujeme-li určit práci přesčas při kratší pracovní době, vycházíme z § 80 zákoníku práce. Podstatné v případě kratší pracovní doby je, že tomuto zaměstnanci nelze práci přesčas nařídit. Pokud by tedy zaměstnavatel potřeboval, aby zaměstnanec s ujednanou kratší pracovní dobou pracoval nad rámec takto sjednané práce, zbývá mu pouze možnost pokusit se se zaměstnancem dohodnout. Doposud uvedené v praxi nečiní žádné obtíže. Ty však nastávají až při určení, kdy se při kratší pracovní době jedná o práci přesčas. Panují totiž názory, že přesčasovou prací je práce vykonávaná nad rozsah sjednané kratší pracovní doby. S tímto názorem se však nelze ztotožnit, neboť prací přesčas je opět až práce vykonávaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Důvodem tohoto požadavku je zachování principu rovnosti v pracovních podmínkách plynoucích z pracovněprávních vztahů. Dle § 16 odst. 1 zákoníku práce platí, že *zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního požitku nebo*

⁸² KOTTNAUER, Antonín, GOGOVÁ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 127

⁸³ Tamtéž. s. 126-134

jiného postupu v zaměstnání. Pokud by totiž zaměstnanec pracoval v rámci kratší pracovní doby například 30 hodin týdně a přesčasovou prací by byla již odpracovaná 31. hodina, musela by být již tato hodina odměněna příplatkem ke mzdě nebo poskytnutím náhradního volna, s ohledem na požadavek uvedený v ustanovení § 114 zákoníku práce. Zaměstnanec pracující po stanovenou týdenní pracovní dobu by byl oproti zaměstnanci pracujícímu v kratší pracovní době znevýhodněn, neboť na uvedené výhody by měl on až po odpracování 40 hodin.⁸⁴

8.4 Omezení práce přesčas

Při omezení práce přesčas rozeznáváme omezení týdenní a roční, přičemž u obojího vycházíme z ustanovení § 93 odst. 2 až 4 zákoníku práce. S omezením přesčasové práce úzce souvisí i skupina zaměstnanců, jimž je práce přesčas zákonem přímo zakázána nebo jimž ji zaměstnavatel nesmí nařizovat.

8.4.1 Týdenní omezení

Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance v jednotlivých týdnech činit dle zákoníku práce více než 8 hodin. Do uvedených 8 hodin se započítává jak práce přesčas zaměstnanci nařízená, tak práce přesčas se zaměstnancem dohodnutá. Podkladem pro toto tvrzení je výklad zákonné definice „práce přesčas“ zakotvené v § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce. Jelikož se jedná o zákonný požadavek kogentní, nemůže jej zaměstnavatel nijak obejít či vyloučit, a to ani případným ujednáním v kolektivní smlouvě či dohodou se zaměstnancem. Opačný postup by znamenal obcházení právní úpravy přesčasové práce a byl tedy v rozporu se zákonem. Mohou však nastat situace, kdy bude zaměstnavatel potřebovat po zaměstnanci v jednom týdnu další výkon práce, avšak zaměstnanec tento týden již odpracoval všech 8 hodin zákonem umožněné práce přesčas. Právě s ohledem na nastalé vážné provozní důvody zaměstnavatele povoluje zákoník práce dohodnout se zaměstnancem další práci přesčas. Může se tak dít pouze za předpokladu, že zaměstnanec s takovým postupem vyjádřil souhlas již na počátku vyrovnávacího období⁸⁵. Aby bylo možné uplatnit takové postupy v praxi, je nezbytně nutná řádná

⁸⁴ SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém...*, s. 179-180

⁸⁵ Vyrovnávací období může opět činit maximálně 26 týdnů po sobě jdoucích či v případě kolektivní smlouvy až 52 po sobě jdoucích týdnů, což vyplývá z ustanovení § 93 odst. 4 z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění.

evidence pracovní doby zaměstnance s určením přesčasové práce nařízené a přesčasové práce se zaměstnancem dohodnuté.⁸⁶

8.4.2 Roční omezení

Taktéž roční omezení práce přesčas v rozsahu maximálně 150 hodin v kalendářním roce nalezneme kogentně vymezené § 93 odst. 2 zákoníku práce. Jedná se o omezení přesčasové práce zaměstnavatelem nařízené, avšak do uvedeného ročního limitu se započítává i práce přesčas, jejíž výkon zaměstnavatel zaměstnanci odsouhlasil. V opačném případě by šlo o obcházení právní úpravy přesčasové práce. Zákonná hranice ročního limitu přesčasové práce nesmí být (stejně jako je tomu u týdenního omezení přesčasové práce) zaměstnavatelem nikterak překročena, neboť by se jednalo o hrubé porušení zákona.⁸⁷

8.4.3 Zákaz práce přesčas

Zákaz přesčasové práce je pro některé skupiny zaměstnanců vymezen v § 241 odst. 3 zákoníku práce. Dle něho nesmí zaměstnavatel zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Zaměstnavatel jim nesmí práci přesčas jednak nařídit a navíc ani v případě, že by ony s výkonem práce přesčas souhlasily, není tato přesčasová práce umožněna. Zákaz se dále týká zaměstnankyň či zaměstnanců, jež pečují o dítě mladší 1 roku. Těmto nemůže zaměstnavatel práci přesčas nařídit, může se s nimi však na jejím výkonu dohodnout.⁸⁸

8.5 Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví

V období od 1.10.2008 do 31.12.2013 je v platnosti novela zákoníku práce, zákon č. 294/2008 Sb. Tato umožňuje výkon práce přesčas zaměstnancům ve zdravotnictví nad obecně stanovené zákonné limity přesčasové práce. Podmínkou, která však musí být splněna je dobrovolný souhlas zaměstnance. Právní úprava tímto způsobem umožnila vyřešit nedostatek pracovních sil ve zdravotnictví. *„Maximální limit týdenní pracovní doby vyplývající ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES i Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 1 v rozsahu 48 hodin je tak překročen. Možnost navýšení pracovní doby formálně*

⁸⁶ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 131-132

⁸⁷ Tamtéž. s. 133

⁸⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce : komentář...*, s. 633-634

vychází z článku 22 směrnice 2003/88/ES, který umožňuje členskému státu odchýlit se od maximální délky týdenní pracovní doby v rozsahu 48 hodin.⁸⁹

Úpravu další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví (dále jen „další práce přesčas“ či „další přesčasová práce“) nalezneme komplexně v § 93a zákoníku práce. Další práce přesčas je spojena s příjmem, léčbou, péčí či zajištěním přednemocniční bezodkladné péče. Tato další přesčasová práce může být zaměstnancům nařízena pouze pokud k tomu byl dán předem zaměstnancův souhlas. Okruh pracovních úkolů, jež mohou být takovou přesčasovou prací zajišťovány je zákonem v odstavci 1 taxativně omezen na pracovní úkoly v nemocnicích, ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních a zdravotnických zařízeních zdravotnické záchranné služby s nepřetržitým provozem. Okruh osob, jež tuto práci mohou vykonávat je zákonem obdobně v odstavci 1 taxativně omezen. Jsou jimi lékař, zubní lékař, farmaceut či zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání pracující v nepřetržitém pracovním provozu.⁹⁰

Stanovený rozsah přesčasové práce obecně vymezuje § 93 odst. 4 zákoníku práce v součtu na maximálně 8 hodin týdně ve vyrovnávacím období 26 po sobě jdoucích týdnů či 52 po sobě jdoucích týdnů, jde-li o vyrovnávací období stanovené kolektivní smlouvou. Rozsah přesčasové práce ve zdravotnictví nalezneme v ustanovení § 93a odst. 3 zákoníku práce. Rozsah další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví spolu s délkou vyrovnávacího období je stanoven obdobně jako v § 93 odst. 4 zákoníku práce. Výjimka je pouze v případě zaměstnanců zdravotnické záchranné služby, u kterých může činit rozsah další dohodnuté přesčasové práce v průměru 12 hodin týdně. Pro sjednání takové dohody zákoník práce stanoví povinně písemnou formu pod sankcí neplatnosti. *„Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, je neplatný, jen stanoví-li to výslovně tento zákon.“*⁹¹ Platí, že byla-li taková dohoda uzavřena (nelze ji však uzavřít dříve než po uplynutí 12 týdnů ode dne vzniku pracovního poměru), je závazná jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Oba účastníci pracovněprávního vztahu jsou proto povinni dodržovat její obsah, opět pod sankcí neplatnosti. Uvedené však neznamená, že by strany této dohody nemohly dosáhnout jejího rozvázání. Zákoník práce v § 93a odst. 4 písm. d) umožňuje okamžitě zrušit takovou dohodu, pokud

⁸⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo...*, s. 256

⁹⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce : komentář...*, s. 352-353

⁹¹ § 21 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění

některá strana dohody požaduje její zrušení v období do 12 týdnů od jejího uzavření, může tak učinit písemně i bez udání důvodu. V pozdějším období, pokud některá strana požaduje zrušení takové dohody, lze přistoupit dle § 93a odst. 4 písm. e) zákoníku práce k výpovědi této dohody. Může se tak stát opět bez uvedení důvodu či s jeho uvedením. Výpovědní lhůta zde činí 2 měsíce jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Lze však sjednat i výpovědní lhůtu kratší.⁹²

K úpravě další přesčasové práce ve zdravotnictví došlo vlastně kvůli zrušení pracovní pohotovosti na pracovišti, o níž bude pojednáno v následující kapitole. Ta totiž sloužila v první řadě k zajišťování nepřetržitých zdravotnických služeb. Právě po jejím zrušení vyvstala ve zdravotnictví situace, kdy nedostatek kvalifikovaného personálu nemohl být kompenzován jinak než nárůstem přesčasové práce. Přesto si však situace vyžádala speciální úpravu další přesčasové práce. Pokud však zaměstnanec nebude s další prací přesčas souhlasit, nesmí mu hrozit či vzniknout žádná újma ze strany zaměstnavatele, což zákoník práce výslovně zakotvil v souladu s již zmiňovanou směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES. V poslední řadě ještě považuji za nutné zmínit povinnost zaměstnavatele plynoucí jemu ze zákona vést aktuální evidenci zaměstnanců vykonávajících další dohodnutou přesčasnou práci ve zdravotnictví a povinnost písemně vyrozumět orgán inspekce práce o jejím výkonu.⁹³

⁹² KOTTNAUER, Antonín, GOGOVÁ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 138-139

⁹³ SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém...*, s. 241-244

9 PRACOVNÍ POHOTOVOST

9.1 *Obecně o pracovní pohotovosti*

Právní úprava pracovní pohotovosti prošla s nabytím účinnosti nového zákoníku práce výraznými změnami oproti úpravě předešlé. Zásadní změnou bylo zrušení pracovní pohotovosti na pracovišti. Jádrem těchto změn byla především nutnost uvedení české právní úpravy pracovní doby do souladu s úpravou požadovanou evropským právem (zejména opět se směrnicí 2003/88/ES). Úpravu pracovní pohotovosti nalezneme v zákoníku práce roztroušenou na více místech. Obecnou definici stanoví ustanovení § 78 odst. 1 písm. h), samotnou úpravu pracovní pohotovosti zase ustanovení § 95 a odměnu za výkon práce při pracovní pohotovosti opět odděleně v ustanovení § 140.

Pracovní pohotovostí je dle § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce doba, v níž je zaměstnanec připraven k výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. K jejímu držení může navíc docházet pouze na místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele. Zákoník práce zde hovoří o pracovní pohotovosti jako o „připravenosti k výkonu práce“. Nemůže se tedy jednat o pracovní dobu, pokud zaměstnanec práci nekoná. Pokud je zaměstnanec k výkonu práce v rámci držení pracovní pohotovosti povolán, o pracovní dobu se již jednat bude. Na základě uvedeného by se mohlo zdát, že nejde-li o pracovní dobu, jde o dobu odpočinku. V rámci odpočinku je však pouze na úvaze zaměstnance, jak se svým volnem naloží. Při držení pracovní pohotovosti existuje již zmíněný zákonný požadavek „připravenosti k výkonu práce“, z čehož jednoznačně plyne, že v této době zaměstnanec nemůže libovolně se svým časem nakládat.⁹⁴

Jak zákon stanoví, pracovní pohotovost nelze zaměstnanci nařídít bez jeho předchozího souhlasu k jejímu výkonu. Pokud však dojde k dohodě zaměstnance se zaměstnavatelem, může zaměstnavatel posléze výkon pracovní pohotovosti nařídít. Dojde-li během pracovní pohotovosti k výkonu práce a jde-li současně o výkon práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu, musí být tato práce odměněna jako práce přesčas. Nedojde-li k výkonu práce během pracovní pohotovosti, musí však být i tato

⁹⁴ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 143

doba nějakým způsobem odměněna. Zmíněná odměna musí dle ustanovení § 140 zákoníku práce činit nejméně 10 % průměrného výdělku.⁹⁵

Výše uvedené dokládá mimo jiné i usnesení ESD ve věci pana Jana Vorla a jeho žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podané Okresním soudem v Českém Krumlově. V tomto usnesení ESD konstatoval, že: „*Směrnice 93/104 o některých aspektech úpravy pracovní doby, ve znění směrnice 2000/34, jakož i směrnice 2003/88 o některých aspektech úpravy pracovní doby, musí být vykládány v tom smyslu, že:*

- *brání právní úpravě členského státu, podle níž pracovní pohotovost, kterou lékař vykonává v režimu fyzické přítomnosti na pracovišti, ale během které nevykonává žádnou skutečnou činnost, není považována v plném rozsahu za „pracovní dobu“ ve smyslu uvedených směrnic;*
- *nebrání tomu, aby členský stát uplatňoval právní úpravu, která, pro účely odměňování pracovníka a pokud jde o pracovní pohotovost vykonávanou tímto pracovníkem na jeho pracovišti, zohledňuje odlišně období, během nichž je skutečně vykonávána práce, a období, během nichž k výkonu skutečné práce nedojde, za předpokladu, že takový režim plně zaručuje užitečný účinek práv, která pracovníkům přiznávají uvedené směrnice za účelem účinné ochrany jejich zdraví a bezpečnosti.“⁹⁶*

ESD tak učinil závěr, že v rámci pracovní pohotovosti držené zaměstnancem na pracovišti musí být období, během nichž čeká na výkon skutečné práce, jako celek kvalifikováno jako pracovní doba nebo případně jako přesčasy, aby bylo zajištěno dodržení všech minimálních požadavků v oblasti délky pracovní doby a odpočinku zaměstnanců, které jsou stanoveny směrnicemi 93/104 a 2003/88 a které mají za cíl ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků.⁹⁷

9.2 Rozsah pracovní pohotovosti

I přes fakt, že zákoník práce striktně nestanoví rozsah možného držení pracovní pohotovosti zaměstnancem, není pochyb o tom, že zaměstnavatel nemůže její držení nařídít kdykoliv. Pokud má totiž zaměstnanec nárok na nepřetržitý odpočinek mezi směny či nepřetržitý odpočinek v týdnu a tento odpočinek již nelze

⁹⁵ SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém...*, s. 211-212

⁹⁶ Usnesení Evropského soudního dvora ze dne 11.1.2007, C-437/05

⁹⁷ Tamtéž.

zkrátit, nesmí zaměstnanec po tuto dobu ani držet pracovní pohotovost. Dalším omezením rozsahu pracovní pohotovosti plynoucím z ustanovení § 95 odst. 2 věta druhá zákoníku práce je omezení přesčasové práce. Jestliže zaměstnanec již vyčerpал zákonem stanovený maximální možný rozsah nařízené práce přesčas a dohodnuté práce přesčas, nemůže ani držet pracovní pohotovost, neboť opačný postup by znamenal porušení právní úpravy o maximálně možném rozsahu nařízené práce. Pokud by však zaměstnanec za dobu držení pracovní pohotovosti k výkonu práce nepřistoupil, nepůjde o pracovní dobu a zaměstnanci za tuto dobu přísluší pouze odměna za pracovní pohotovost.⁹⁸

⁹⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce : komentář...*, s. 359

10 NOČNÍ PRÁCE

10.1 Noční práce obecně

Legální definici noční práce obsahuje rovněž definiční ustanovení § 78 zákoníku práce v odstavci 1 písm. k). Rozumí se jí práce konaná v noční době, tedy v době mezi 22. a 6. hodinou. Zaměstnancem pracujícím v noci je dle § 78 odst. 1 písm. l) zaměstnanec, který během 24 hodin po sobě jdoucích odpracuje alespoň 3 hodiny v noční době. Délka směny zaměstnance pracujícího v noci je opět zákoníkem práce (v § 94 odst. 1) omezena, když tato nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Není-li takové omezení u zaměstnavatele z provozních důvodů možné, musí být stanovená týdenní pracovní doba rozvržena tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v maximálně možném vyrovnávacím období 26 týdnů. Nutno podotknout, že zákoník práce opět vychází při výpočtu průměrné délky směny z 5 denního pracovního týdne.

Ze samotné povahy noční práce se tato jeví jako velmi riziková, ať už vzhledem ke zdravotním možnostem zaměstnance nebo ke skutečnosti, že v době výkonu noční práce je pro převážnou většinu populace dobou odpočinku a zejména dobou spánku. S ohledem na uvedené je dle mého názoru nezbytné, věnovat se v této kapitole i oprávněním zaměstnance pracujícího v noci a jim odpovídajícím povinnostem zaměstnavatele směřujícím zejména k ochraně zdraví, zajištění bezpečnosti a zjištění práce schopnosti zaměstnance v noční době.

10.2 Omezení noční práce

Výkon noční práce je zákonem umožněn jak mužům, tak ženám, pokud to jejich zdravotní stav nevyklučuje. Podkladem uvedené skutečnosti je rozhodnutí ESD ve věci trestního řízení proti Alfredu Stoeckelovi. *„Článek 5 směrnice 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky, je dostatečně přesný, aby uložil členským státům povinnost nestanovit zákaz noční práce žen, a to i když z něho budou existovat výjimky, pokud noční práce mužů také není zakázána.“*⁹⁹ Na základě § 245 odst. 1 zákoníku práce je však noční práce vyloučena u mladistvých zaměstnanců. Výjimka je umožněna pouze tehdy, jde-li o

⁹⁹ Usnesení Evropského soudního dvora ze dne 25.7.1991, C-345/1989

zaměstnance staršího 16 let a výkon noční práce je třeba pro jeho výchovu k povolání. Přesto však v zájmu bezpečnosti a ochrany zdraví mladistvého je stanoven požadavek dohledu osoby starší 18 let nad mladistvým při výkonu noční práce. Dalšími podmínkami pro výkon takové práce jsou návaznost jejího výkonu na práci připadající mladistvému dle rozvrhu směn na denní dobu a maximální doba trvání noční práce po dobu jedné hodiny.¹⁰⁰

10.3 Ochrana zaměstnance při výkonu noční práce

Jelikož práce v noci nepředstavuje institut, který lze v životě každého zaměstnance označit běžným, stanoví zákoník práce v odst. 2 a 3 ustanovení § 94 na zaměstnavatele požadavky týkající se zvýšené ochrany bezpečnosti a zdraví na zaměstnance pracující v noci. Noční práce s sebou přináší větší rizika pro zaměstnance, čemuž odpovídá množství vyžadovaných preventivních lékařských prohlídek. Ještě před zařazením zaměstnance na noční práci musí zaměstnavatel zajistit jeho vyšetření lékařem závodní preventivní péče. Posléze se musí zaměstnanec těmto prohlídkám podrobovat minimálně jednou ročně či dle potřeby i vícekrát, kdykoliv o to zaměstnanec sám požádá. Úhrady uvedených lékařských prohlídek zajišťuje zaměstnavatel z vlastních zdrojů. Dalším opatřením, jehož cílem je ochrana zdraví zaměstnance, je povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou vhodnou práci pokud je dle lékařského posudku zařízení závodní preventivní péče nezpůsobilým k výkonu noční práce. Povinnost převedení z noční práce na práci denní se vztahuje také na případy vymezené ustanovením § 239 odst. 1 zákoníku práce, a to na žádost těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně – matky do konce devátého měsíce po porodu.¹⁰¹

¹⁰⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce : komentář...*, s. 355-356

¹⁰¹ Tamtéž. s. 356-357

11 EVIDENCE PRACOVNÍ DOBY

Právní úpravu evidence pracovní doby nalezneme v § 96 zákoníku práce. Tato úprava však není všeobecná, neboť evidence pracovní doby při uplatnění konta pracovní doby je upravena samostatným ustanovením § 87 zákoníku práce. Jelikož povinnost zaměstnavatele vést evidenci pracovní doby se pořád častěji jeví jako povinnost užitečná a potřebná, věnuji se v této kapitole stručně obecným požadavkům na ni kladeným.

Právní zakotvení povinnosti zaměstnavatele vést individuální evidenci odpracované pracovní doby, práce přesčas, noční práce, doby výkonu práce v době pracovní pohotovosti a evidenci doby, po kterou zaměstnanec držel pracovní pohotovost, je nepochybně účelné vzhledem k možnému vzniku konfliktů zaměstnanců se zaměstnavateli pokud by této povinnosti nebylo. Správná evidence skutečně odpracované pracovní doby je důležitá zejména pokud jde o odměňování za přesčasovou práci, pracovní pohotovosti a noční práci. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel dle § 98 odst. 2 zákoníku práce povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho účtu pracovní doby.¹⁰²

Vzhledem k jasnému stanovení povinnosti zaměstnavateli k vedení evidence pracovní doby je nepochybné, že tuto povinnost nemá zaměstnavatel přenášet na své zaměstnance. Uvedenému svědčí též rozhodnutí NS, ve kterém se žalobce domáhal určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Žalobce uvedl, že výpověď dostal poté, co se odmítl zúčastnit na stěhovacích pracích a odmítl vést za sebe evidenci své pracovní doby tak, jak zaměstnavatel stanovil. Odkázal při tom na § 94 starého zákoníku práce týkajícího se v té době evidence pracovní doby.¹⁰³

NS rozhodl následovně: *„Zákoník práce v citovaném ustanovení neurčuje, jakým způsobem (jakou formou) má být pracovní doba evidována. Záleží tedy pouze na zaměstnavateli, jemuž je povinnost vést evidenci pracovní doby uložena, jaký způsob evidence zvolí tak, aby byl průkazný a vypovídal o tom, zda zaměstnanec odpracoval či neodpracoval stanovenou (nebo dohodnutou) pracovní dobu, kdy ji odpracoval, v jakém rozsahu, případně o dalších skutečnostech, které jsou významné pro posuzování nároků s odpracováním pracovní doby souvisejících. Lze souhlasit se soudy obou stupňů, že, má-li zaměstnavatel tuto svou povinnost plnit, je k tomu*

¹⁰² SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém...*, s. 215-216

¹⁰³ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 151

nezbytná určitá součinnost zaměstnance.¹⁰⁴ Lze tedy shrnout, že pokud zaměstnavatel vytváří zaměstnanci předpoklady pro správné vedení evidence jeho pracovní doby, musí k tomu zaměstnanec také poskytnout součinnost.

Pokud je u zaměstnanců uplatněno konto pracovní doby, jež je jedním z možných způsobů nerovnoměrně rozvržené pracovní doby, použije se pro evidenci pracovní doby ustanovení § 87 zákoníku práce. Dle tohoto má zaměstnavatel povinnost vést vedle účtu pracovní doby ještě účet mzdy. *„Na účtu pracovní doby se vykazuje: stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba, rozvrh pracovní doby na jednotlivé dny včetně začátku a konce směny, odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden. Zaměstnavatelům s kontem pracovní doby je uložena vedle toho v ustanovení § 87 odst. 3 povinnost „vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou“. Následující odstavce téhož paragrafu stanoví, že pokud se „při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než je uvedeno v § 86 odst. 3, posuzuje se rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období“ (půjde nejčastěji o situaci, kdy skončí pracovní poměr).“¹⁰⁵*

V praxi by se mohlo často zdát, že vedení evidence souvisí s kontrolou docházky zaměstnanců do práce. Podkladem pro tuto kontrolu jsou však ustanovení následující: § 38 odst. 1 písm. b), § 81 odst. 3, § 301 písm. b) a § 302 písm. a) zákoníku práce. Nalezneme v nich povinnosti zaměstnance k osobnímu výkonu práce ve stanovené pracovní době, povinnost být na pracovišti na začátku směny a odcházet z něho po skončení pracovní doby a povinnost vykonávat svěřené práce v rámci pracovní směny. Dle zákona o inspekci¹⁰⁶ spadá vedení evidence pracovní doby a doby odpočinku do kontrolní působnosti orgánu inspekce práce (Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce). Pokud tedy zaměstnavatel neplní zákonnou evidenční povinnost, dopouští se tím přestupku dle uvedeného zákona, za což mu hrozí pokuta. V poslední řadě je nutno uvést, že jelikož se přestávky v práci na jídlo a oddech nezapočítávají do pracovní doby, nelze po zaměstnavateli vyžadovat evidenci doby strávené v těchto přestávkách. Fakt, že v případě poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech dochází k suspenzi pracovního

¹⁰⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11.5.2004, Sp. zn. 21 Cdo 1916/2004

¹⁰⁵ CHLÁDKOVÁ, Alena. Evidence pracovní doby. *Práce a mzda*, roč. 2007, č. 7, s. 26.

¹⁰⁶ § 3 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce v platném znění

závazku, judikoval NS v rozhodnutí ze dne 1.3.2007, Sp. zn. 21 Cdo 42/2006. Blíže k tomuto rozhodnutí jsem pojednávala již v příslušné podkapitole 6.1.¹⁰⁷

Na závěr ještě zmíním rozdílný požadavek týkající se evidence pracovní doby v případě zaměstnanců pracujících v dopravě. Zde je na evidenci kladen specifický požadavek trvalého uchování evidované pracovní doby a pracovní pohotovosti člena osádky nákladního automobilu či autobusu v silniční dopravě. Konkrétně jde o dobu 2 let po skončení jednotlivých evidovaných kalendářních roků. Zaměstnavatel v tomto případě navíc musí od zaměstnance v silniční dopravě formou písemné žádosti získat stejnopis evidence pracovní doby odpracované u dalších zaměstnavatelů. Tento specifický požadavek vymezený ustanoveními § 4 odst. 2 a § 6 vládního nařízení¹⁰⁸ je činěn bezpochyby s ohledem na bezpečnost a ochranu jmenovaných zaměstnanců.

¹⁰⁷ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 151-152

¹⁰⁸ Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě

12 PRACOVNÍ DOBA ZAMĚSTNANCŮ V DOPRAVĚ

12.1 Obecná úprava pracovní doby zaměstnanců v dopravě a zmocňující ustanovení v zákoníku práce

Zákoník práce v § 100 odst. 1 obligatorně zmocňuje vládu k vydání nařízení, kterým stanoví odchylnou úpravu pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě¹⁰⁹. Stalo se tak nařízením vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě (dále též “vládní nařízení“ či „nařízení vlády“).

Zmíněné vládní nařízení bylo novelizováno s účinností ode dne 1.1.2009 nařízením vlády č. 353/2008 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. Hlavním cílem této novelizace bylo transponování směrnice Rady č. 2005/47/ES ze dne 18.7.2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic a Evropskou federací pracovníků v dopravě o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě. Směrnice totiž obsahovala nové požadavky na poskytování odpočinku mezi směnami a v týdnu, přestávky v práci na jídlo a oddech, lhůtu pro uchování evidence odpracované pracovní doby či maximálně stanovenou dobu řízení drážního vozidla zaměstnancům v mezinárodní drážní dopravě. Lze tedy shrnout, že vládní nařízení plně transponuje předpisy EU¹¹⁰ z oblasti úpravy pracovní doby, reaguje na změny související s platností nového zákoníku práce (zejména neobsahuje úpravu pracovní pohotovosti na pracovišti) a v souvislosti s novým zákoníkem práce odstraňuje některé formulační nedostatky z předchozího zákona č. 475/2001 Sb., o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě (platný do 31.12.2006) tak, aby byly totožné s formulacemi obsaženými v novém zákoníku práce. Vládní nařízení též blíže

¹⁰⁹ Zaměstnanci v dopravě jsou dle § 100 odst. 1: *členové osádky nákladního automobilu nebo autobusu, zaměstnanci údržby pozemních komunikací, zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce, zaměstnanci městské hromadné dopravy, členové posádky letadla a zaměstnanci zajišťující provozování letiště, členové posádky plavidla a zaměstnanci obsluhující plavidlo v přístavu.* (Blížší specifikace jednotlivých zaměstnanců v dopravě je vymezena ustanovením § 2 nařízením č. 589/2006 Sb.)

¹¹⁰ Jedná se o směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES, směrnici Rady 2000/79/ES, a konečně směrnicí Rady 2005/47/ES.

vymezuje aplikaci některých ustanovení předpisů EU¹¹¹, které jsou přímo aplikovatelné v našem právním řádu z oblasti silniční dopravy a civilního letectví, a mezinárodních smluv¹¹², jimiž je ČR vázána.¹¹³

Jak bylo již výše nastíněno, vládní nařízení slouží ke zpřesnění definic pracovní doby, doby odpočinku a pracovní pohotovosti. Dále pak upravuje odchylky mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, délkou směn, evidencí pracovní doby, nepřetržitého odpočinku v týdnu mezi směnami a v týdnu či přestávky v práci a bezpečnostní přestávky.¹¹⁴

Jelikož se tedy jedná o bližší specifikaci některých institutů obsažených v zákoníku práce, lze tedy vyvodit závěr, že na instituty, které vládní nařízení neupravuje či je neupravuje odchýlně od zákoníku práce, se použije přímo zákoník práce. Vládní nařízení tak můžeme chápat jako úpravu speciální, přičemž zákoník práce obsahuje úpravu obecnou.

12.2 Právní úprava pracovní doby zaměstnanců v dopravě dle druhu dopravy

V následujících podkapitolách se budu blíže věnovat odlišnostem úpravy pracovní doby zaměstnanců v dopravě dle vládního nařízení a úpravy stanovené zákoníkem práce, a to z hlediska jednotlivých druhů dopravy. Největší pozornost je věnována dopravě silniční, a to z důvodu jejího nejhojnějšího využívání.

12.2.1 Členové osádky nákladního automobilu nebo autobusu

Dle § 2 písm. a) vládního nařízení jsou do této skupiny zaměstnanců řazeni: řidič, pomocník řidiče a průvodčí nákladního automobilu nebo autobusu. Vymezení těchto zaměstnanců je v souladu s článkem 2 odst. 1, 2 a článkem 3 nařízení č. 561/2006 definujícím druhy vozidel v nákladní dopravě, nebo v souladu s článkem 2 Evropské dohody o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě vymezující místní působnost této dohody a druhy vozidel, na něž se dohoda nevztahuje. Nutno uvést, že nařízení č. 561/2006 stanoví v člancích 2, 3 použití Evropské dohody o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě. Ta se užije při mezinárodní

¹¹¹ Jedná se o nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 561/2006, nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 1899/2006, kterým se mění nařízení Rady č. 3922/91.

¹¹² Evropská dohoda o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě.

¹¹³ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 161-162

¹¹⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce : komentář...*, s. 325

dopravě, pokud se tato zčásti uskutečňuje mimo území EU, území Švýcarska a území států, které nejsou členskými státy unie, ale patří do Evropského hospodářského prostoru, a užije se po celou dobu trvání cesty. Aby se na zaměstnance pracující v silniční dopravě vztahovalo namísto zákoníku práce nařízení vlády, musí být současně splněny dvě podmínky. První podmínkou je, že zaměstnavatelem musí být dopravce¹¹⁵. Druhou podmínku vymezují články 2, 3 nařízení č. 561/2006, když vymezení maximální přípustnou hmotnost vozidla na přepravu zboží převyšující 3,5 tuny či kapacitu vozidla pro přepravu více než devíti osob včetně řidiče. Článek 3 poté taxativně vyjmenovává některé druhy vozidel, na něž se nařízení nevztahuje i kdyby splňovaly kapacity v předchozích větách uvedené. Pro zjednodušení lze zde uvedené aplikovat na příkladě – zaměstnavatel provozuje podnikatelskou činnost a vlastní osobní vozidlo, jež je hmotností nižší než 3,5 tuny, v němž jako řidič pracuje jeho zaměstnanec. Lze tedy bezpochyby uzavřít, že obě požadované podmínky v tomto případě splněny nejsou a na zaměstnance se bude vztahovat pouze obecná úprava obsažená v zákoníku práce.¹¹⁶

Pokud jde o definici pracovní doby zaměstnanců v silniční dopravě, je tato v porovnání s obecnou definicí zákoníku práce více konkrétní. V § 3 písm. a) vládního nařízení jsou totiž taxativně vymezeny jednotlivé činnosti, jejichž výkon zaměstnancem je chápán jako výkon práce v pracovní době. Mezi uvedené činnosti řadí: dobu řízení vozidla, nakládku a vykládku, kontrolu a dohled nad cestujícími při nastupování do autobusu nebo vystupování z autobusu, čištění a prohlídku 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; dobu, 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.

Také rozsah stanovené týdenní pracovní doby je zaměstnancům v silniční dopravě upraven specificky. § 4 odst. 1 vládního nařízení určuje, že ve více

¹¹⁵ § 2 odst. 12 zákona č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě v platném znění: „*Provozovatel silniční dopravy (dále jen "dopravce") je právnická nebo fyzická osoba, která provozuje silniční dopravu podle tohoto zákona.*“

¹¹⁶ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 163-164

pracovněprávních vztazích může pracovní doba zaměstnanců v silniční dopravě ve svém souhrnu činit nejvýše 48 hodin týdně. Právě tato formulace v praxi činí značné obtíže, když panují nejasnosti ohledně stanoveného maximálního týdenního limitu. Dopravci s oblibou zmíněné ustanovení vykládají, jako by se jednalo o stanovenou týdenní pracovní dobu. V takovém případě by totiž měli možnost v jednom týdnu uplatnit na zaměstnanci k vymezeným 48 hodinám ještě 8 hodin práce přesčas. Takový výklad by však zcela opomíjel požadavky bezpečnosti v rámci silničního provozu a zajištění odpočinku zaměstnancům v silniční dopravě. Uvedený stav je částečně způsoben i odlišnými formulacemi směrnice 2003/88/ES a směrnice 2002/15/ES, když prvně uvedená směrnice stanoví, že délka týdenní pracovní doby nesmí překročit 48 hodin včetně práce přesčas, a druhá směrnice nepřesně stanoví, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí překročit 48 hodin.¹¹⁷

S ohledem na shora uvedené, na zachování zájmů zaměstnance a ochranu jeho zdraví, se přikláním k názoru, že je třeba vykládat limit vymezený vládním nařízením jako limit včetně práce přesčas.

Z formulace „ve více pracovněprávních vztazích“ je patrné, že pokud je zaměstnanec pracující v silniční dopravě zaměstnán u několika zaměstnanců, rozsah týdenní pracovní doby je omezen 48 hodinami, jež mohou být odpracovány v souhrnu u všech zaměstnavatelů. Zde tedy nedochází k posuzování limitů pracovní doby zvláště v každém pracovněprávním vztahu tak, jak je to v ostatních případech dle zákoníku práce umožněno. Podkladem pro uvedené je také následující odst. 2 § 4 vládního nařízení, dle kterého musí každý zaměstnavatel písemně požádat člena posádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě o stejnopis evidence pracovní doby odpracované u jiného zaměstnavatele. Jedině tak tedy zaměstnavatel s jistotou získá informace o tom, po jakou dobu ještě jeho zaměstnanec může takovou práci pro něho vykonávat.¹¹⁸

Maximálně možný rozsah pracovní doby zaměstnanců v silniční dopravě je i v případě zaměstnanců v silniční dopravě možné rozšířit, a to až na 60 hodin týdně. Podmínkou pro uplatnění takového rozšíření je dle § 5 vládního nařízení skutečnost, že průměr pracovní doby bez práce přesčas nepřesáhne stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Délka

¹¹⁷ SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém...*, s. 236-237

¹¹⁸ Tamtéž. s. 238-239

směny v takovém případě nesmí přesáhnout 13 hodin, a pracuje-li zaměstnanec v noci, pak nesmí přesáhnout 10 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

Taktéž institut pracovní pohotovosti je vládním nařízením upraven na rozdíl od obecné úpravy odlišně. Ustanovení § 3 písm. b) vládního nařízení vyjmenovává v definici pracovní pohotovosti jednotlivé činnosti, které souvisejí se zaměstnanci pracujícími v silniční dopravě. Platí tedy, že 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 je pracovní pohotovostí, přičemž nařízení vlády striktně stanoví, že tato doba není považována za dobu nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu. Lze tedy uzavřít, že definice pracovní pohotovosti ve vládním nařízení doplňuje obecnou úpravu pracovní pohotovosti vymezenou ustanoveními § 78 odst. 1 písm. h) a § 95 zákoníku práce. Pracovní pohotovost může být i v případě zaměstnance v silniční dopravě držena jen mimo rozvrh jeho směn. Stráví-li proto zaměstnanec na hranicích dobu čekáním mimo rozvrh jeho směn, jedná se o pracovní pohotovost. Stráví-li však zaměstnanec tuto dobu v rámci své rozvržené směny, může být takové čekání posouzeno pouze jako výkon práce započítávající se do pracovní doby.¹¹⁹

Často diskutovanou oblastí je v případě pracovní doby zaměstnanců v silniční dopravě i doba čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě. Tato byla původně posuzována jako výkon pracovní pohotovosti, což však vzhledem k požadavkům evropského práva nebylo možné. Z článku 3 písm. a) bodu 1 směrnice 2002/15/ES plyne, že nemůže-li zaměstnanec po určitou dobu volně nakládat se svým časem a zaměstnanec musí být v této době přítomen na pracovišti, je nutno považovat tuto dobu zásadně jako pracovní. Na obranu uvedeného tvrzení slouží i rozhodnutí NS, v němž bylo judikováno, že: *„Dobu čekání řidiče autobusu v pravidelné hromadné dopravě nařízenou schváleným rozvrhem směn (turnusem) mezi ukončením jednoho a započítáním příštího spoje nelze považovat za pracovní pohotovost jde o výkon práce, za který zaměstnanci náleží mzda.“*¹²⁰ Dalším významným závěrem NS v tomto případě je následující myšlenka, a sice, že: *„V právní teorii i praxi nebylo pochybností o tom, že podmínkou pracovní pohotovosti je předpoklad výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby zaměstnance.*

¹¹⁹ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 167

¹²⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15.11.2005, Sp. zn. 21 Cdo 2845/2004

Není-li dán předpoklad výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby, nemůže být proto za pracovní pohotovost považována předem určená (plánovaná) doba čekání v pravidelné hromadné dopravě nařízená schváleným rozvrhem směn /turnusem/ mezi ukončením jednoho a započítáním příštího spoje.¹²¹ Řešením dané situace je dnes ustanovení § 9a vládního nařízení (účinného od 1.1.2009) ve spojení s ustanovením § 28 odst. 3 tohoto nařízení (účinného od 1.1.2010). Dle nich totiž přísluší zaměstnanci v linkové osobní dopravě za každou hodinu čekání mezi spoji nejméně 50,- Kč za hodinu, pokud kolektivní smlouva nestanoví jinak. Současně je ve prospěch zaměstnance vymezeno, že 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.¹²²

V poslední řadě je třeba se zmínit o úpravě doby odpočinku a přestávek v práci poskytovaných zaměstnancům v silniční dopravě. Pokud se týče právní úpravy nepřetržitého odpočinku mezi směnami a nepřetržitého odpočinku v týdnu, vládní nařízení se v ustanoveních § 7 a 8 spokojí pouze s odkazy na přímo použitelné předpisy EU¹²³ či za podmínek těmito předpisy stanovenými s odkazy na články 8 a 9 Evropské dohody o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě. Odpočinek zaměstnance mezi směnami musí činit minimálně 11 hodin, přičemž je umožněno rozdělit jej do dvou částí. Pokud odpočinek v určitém dni ještě nebyl zkrácen na 9 hodin, lze jej rozdělit tak, že první část bude trvat minimálně 3 hodiny a druhá část minimálně 9 hodin. Až na 9 hodin lze tento odpočinek zkrátit maximálně třikrát za týden, když doba zkrácení nemusí být zaměstnanci v dalším týdnu (v návaznosti na poslední větu bodu 17) Preambule k nařízení (ES) č. 561/2006) nahrazena. Zmíněný bod 17) totiž stanoví: „*Vzhledem k tomu, že tato ustanovení zaručují přiměřený odpočinek, a při zohlednění zkušeností s praktickým prosazováním v posledních letech není nadále nutný systém náhrad za zkrácené denní doby odpočinku.*“ Pokud osádku nákladního automobilu či autobusu tvoří řidiči dva, je nezbytné poskytnout každému z nich odpočinek mezi směnami na minimálně 9 hodin za každých 30 hodin od skončení předchozího odpočinku mezi směnami či v týdnu. Jedná-li se o odpočinek v týdnu, musí být zaměstnanci poskytnuty buď dva

¹²¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15.11.2005, Sp. zn. 21 Cdo 2845/2004

¹²² KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 168-169

¹²³ Konkrétně jde o čl. 2 odst. 3, čl. 4 písm. g), čl. 8 a čl. 9 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85.

týdenní odpočinky, každý trvajícím minimálně 45 hodin, nebo jeden týdenní odpočinek trvajícím minimálně 45 hodin a druhý týdenní odpočinek trvajícím minimálně 24 hodin, bude-li doba zkrácení takového druhého týdenního odpočinku zaměstnanci nahrazena do tří týdnů od zkrácení a bude-li zároveň tato náhrada navazovat na jiný odpočinek trvajícím minimálně 9 hodin.¹²⁴

Na první pohled je tedy patrné, že úprava doby odpočinku zaměstnance v silniční dopravě je značně nepřehledná a zaměstnanec sám se v ní bude orientovat se značnými obtížemi. Je tedy otázkou k zamyšlení, zda úprava doby odpočinku nevyžaduje komplexní změnu a subsumpci v rámci jednoho předpisu, která by všem ulehčila orientaci v právech a povinnostech jim určených.

Také přestávku v práci na jídlo a oddech upravuje § 9 vládního nařízení zčásti samostatně. Pokud pracovní doba zaměstnance v silniční dopravě přesahuje 9 hodin, poskytne mu zaměstnavatel nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 45 minut. Nepřesahuje-li však pracovní doba zaměstnance v silniční dopravě 9 hodin, poskytne mu zaměstnavatel nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut, přesně jak stanoví ustanovení § 88 odst. 1 zákoníku práce. Pro oba uvedené případy platí, že takové přestávky lze rozdělit na více částí v délce trvání minimálně 15 minut¹²⁵.

Zajímá-li se zaměstnanec v silniční dopravě o úpravu bezpečnostní přestávky, jeví se nezbytným uvést, že úprava tohoto institutu ve vládním nařízení zcela chybí. V úvahu proto přichází plná aplikace článku 7 nařízení (ES) č. 561/2006¹²⁶. Z ustanovení § 89 odst. 1, 2 zákoníku práce dovozujeme zápočet bezpečnostní přestávky do pracovní doby, to i v případě, že bezpečnostní přestávka připadne na dobu přestávky na jídlo a oddech.¹²⁷

¹²⁴ GOGOŤ, Radana. Nová úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. *Práce a mzda*, roč. 2007, č. 3, s. 11.

¹²⁵ § 9 odst. 2 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě

¹²⁶ „Po čtyřech a půl hodinách řízení musí mít řidič nepřerušovanou přestávku nejméně 45 minut, pokud mu nezačíná doba odpočinku. Tato přestávka může být nahrazena přestávkou v délce nejméně 15 minut, po níž následuje přestávka v délce nejméně 30 minut, které jsou v období rozloženy tak, aby byly v souladu s odstavcem 1.“

¹²⁷ GOGOŤ, Radana. Nová úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. *Práce a mzda*, roč. 2007, č. 3, s. 11.

12.2.2 Zaměstnanci zajišťující údržbu pozemních komunikací

Vládní nařízení v § 10 a násl. upravuje pracovní dobu a dobu odpočinku zaměstnanců zajišťujících údržbu pozemních komunikací. Specifikem této úpravy je, že vládní nařízení lze uplatnit pouze v zimním období či při likvidaci důsledků povětrnostní situace¹²⁸. V ostatních případech se na zaměstnance zajišťující údržbu pozemních komunikací aplikují obecná ustanovení zákoníku práce o pracovní době a době odpočinku. Ustanovení § 3 písm. h) vládního nařízení definuje zimní období jako období od 1. listopadu kalendářního roku do 31. března následujícího kalendářního roku. Maximální délka směny je omezena hranicí 16 hodin. Mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, avšak i takový odpočinek lze zkrátit 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 lze zkrátit pouze za podmínky prodloužení následujícího odpočinku o dobu zkrácení. Pokud jde o nepřetržitý odpočinek v týdnu, musí tento činit minimálně 24 hodin za každé období 7 dnů po sobě jdoucích s tím, že za období 3 týdnů bude tento odpočinek činit celkem alespoň 105 hodin.¹²⁹

12.2.3 Zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce a zaměstnanci mezinárodní drážní dopravy

Definici zaměstnance drážní dopravy a mezinárodní drážní dopravy obsahuje § 2 písm. c) vládního nařízení. Zaměstnancem na dráze celostátní, regionální a vlečce se dle ní rozumí zaměstnanci, kteří zabezpečují a obsluhují dráhu, organizují drážní dopravu, nebo se podílejí na zajišťování nebo provozování drážní dopravy, nebo řídí nebo doprovázejí drážní vozidlo nebo zajišťují jeho provozuschopnost. Z uvedené definice je tedy zřejmé, že za zaměstnance drážní dopravy nejsou považováni, jak by se mohlo zdát, pouze řidiči, ale i další osoby podílející se na zajišťování a provozování této dopravy či zajišťování provozuschopnosti vozidla.

¹²⁸ Ustanovení § 26 odst. 5 zákona č. 13/1997 Sb., o pozemních komunikacích určuje, že: „Povětrnostními situacemi a jejich důsledky, které mohou podstatně zhoršit nebo přerušit sjízdnost, jsou vánice a intenzivní dlouhodobé sněžení, vznik souvislé námrazy, mlhy, oblevy, mrznoucí déšť, vichřice, povodně a přívalové vody a jiné obdobné povětrnostní situace a jejich důsledky.“

¹²⁹ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤOVÁ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 171

Zaměstnancem mezinárodní drážní dopravy se rozumí zaměstnanec v drážní dopravě, pro jejíž provozování se vyžaduje, aby dopravce byl držitelem osvědčení o bezpečnosti vydané českým drážním správním úřadem (podle ustanovení § 34h zákona č. 266/1994 Sb., o drahách) a zároveň držitelem dalšího osvědčení vydaného drážním správním úřadem členského státu Evropské unie, na jehož území má být doprava provozována (článek 10 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/49/ES). Nařízení vlády se ovšem vztahuje pouze na ty zaměstnance, kteří vykonávají práci na území ČR a současně na území jiného členského státu Evropské unie po dobu alespoň jedné hodiny ze své směny. I po splnění v tomto odstavci uvedených podmínek se za zaměstnance mezinárodní drážní dopravy dle § 2 písm. c) bodu 2. nařízení vlády nepovažují zaměstnanci v mezinárodní osobní drážní dopravě, kterou se zajišťuje dopravní obslužnost kraje, v mezinárodní nákladní dopravě do vzdálenosti 15 km od státních hranic, dále na železničním přechodu Petrovice u Karviné - Zebrzydowice a v drážní tranzitní dopravě. „*V podmínkách České republiky v současné době nepůsobí žádný dopravce, který by byl držitelem dvou bezpečnostních osvědčení a provozoval mezinárodní drážní dopravu vlastním jménem a na vlastní odpovědnost ve více členských státech Evropské unie.*“¹³⁰ Vzhledem k tomu se tedy ustanovení § 15a až 15e vládního nařízení o mezinárodní drážní dopravě v dnešní době neaplikují na žádného dopravce a proto se o nich ani v této práci nebudu blíže zmiňovat.¹³¹

V souvislosti s úpravou drážní dopravy se ve vládním nařízení vyskytuje často diskutovaný institut „zaměstnance pracujícího letmo.“ Dle § 3 písm. c) je tímto zaměstnancem ten, jemuž zaměstnavatel z provozních důvodů nemůže 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. Je proto otázkou, zda je tato úprava vlastně legální, když docela popírá právo zaměstnance na rozvržení pracovní doby před zahájením práce deklarované zaměstnanci ustanovením § 13 odst. 3 zákoníku práce¹³². Zaměstnanec má dle něj právo na rozvržení pracovní doby před zahájením směny, což mu institut „zaměstnance pracujícího letmo“ upírá.

¹³⁰ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 172

¹³¹ Tamtéž. s.171-172

¹³² KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 172

Pracovní doba zaměstnance drážní dopravy vymezená § 13 vládního nařízení musí být rozvržena tak, aby délka směny nepřesáhla 13 hodin, a jedná-li se o režijní jízdu, pak může délka směny činit až 15 hodin. Režijní jízda se dle téhož ustanovení započítává do pracovní doby. Rozumí se jí 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 výkonu¹³³.

Doba odpočinku mezi směnami je také speciálně upravena § 14 nařízení vlády, na rozdíl od doby odpočinku v týdnu, v jejímž případě je zaměstnanec drážní dopravy odkázán na obecnou úpravu dle zákoníku práce. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami musí činit minimálně 11 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Tento odpočinek může zaměstnavatel zkrátit až na dobu 6 hodin, poskytne-li zaměstnanci v této době možnost spánku na lůžku a prodlouží-li mu následující odpočinek o dobu předchozího zkrácení.

Poslední odlišností upravenou vládním nařízením je poskytování dovolené zaměstnancům v drážní dopravě. Podmínky pro poskytování dovolené jsou komplexně upraveny § 15 nařízení vlády. Jelikož však téma dovolené není předmětem této diplomové práce, nebudu se jím více zabývat.

Závěr této podkapitoly bych věnovala úpravě přestávky v práci na jídlo a oddech a pokusila bych se nastínit čtenáři, jak denně v životě zaměstnanců drážní dopravy dochází k obcházení právní úpravy. Jelikož vládní nařízení zvláště neupravuje poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech pro zaměstnance drážní dopravy, užije se na ně obecná úprava § 88 zákoníku práce. Její délku a možné rozdělení přestávky jsem již rozebrala v kapitole 6.1. Opět však zmiňuji, že zákon požaduje čerpání přestávky nejdéle po 6 hodinách či u mladistvých zaměstnanců po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Oporu této zákonné dikce nacházíme i v Podnikové kolektivní smlouvě Českých drah, a.s. na rok 2010 v kapitole 2.4 upravující přestávku na jídlo a oddech a posléze i přiměřenou dobu na jídlo a oddech, která je přílohou č. 2 k této práci. V bodě 2.4.2 kolektivní smlouva přímo uvádí, že přestávka v práci na jídlo a oddech se neposkytuje na začátku a na konci pracovní doby. Jedná se o úpravu racionální, vzhledem k naplnění smyslu poskytování této přestávky.

¹³³ § 3 písm. d) nařízení vlády č. 589/2006 Sb. kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě

Kolektivní smlouva následně v bodě 2.4.3 upravuje institut přiměřené doby na jídlo a oddech, která je poskytována zaměstnancům, jimž nemůže být v zákonem stanovené době poskytnuta přestávka na jídlo a oddech. I zde je ovšem zaměstnavatel zavázán k poskytování této přiměřené doby nejdříve po 60 minutách od začátku směny, jistě proto aby bylo její poskytování smysluplné. Výjimka z uvedeného je podmíněna vysoce náročnou fyzickou činností zaměstnance nebo dohodou se zaměstnancem. V příloze č. 1 k této práci dokládám kopii turnusové skupiny (jde vlastně o rozvrh jednotlivých směn) z listopadu 2009 dosvědčující výkon pracovní směny strojvedoucího. Lze-li ovšem chápat tuto zaměstnanci jednostranně poskytnutou informaci jako dohodu, je značně pochybné. Jak můžeme vyčíst, osmý turnusový den zaměstnanec nastupuje v čase 4:16 hodin k výkonu práce a začíná tedy jeho směna. Již po 5 minutách má zaměstnanec stanovenou přiměřenou dobu na jídlo a oddech v délce trvání 15 minut. S ohledem na to lze bezesporu dojít k závěru o nesmyslnosti takto poskytované doby na jídlo a oddech. Jelikož při výkonu pracovní pozice strojvedoucího je do jeho rukou svěřována bezpečnost a zdraví mnoha cestujících, domnívám se, že je v zájmu všech věnovat zvýšenou pozornost při poskytování dob odpočinku či oddechu těmto zaměstnancům drážní dopravy. Lze předpokládat, že tímto způsobem navíc dochází k obcházení zákonného požadavku kladeného na zaměstnavatele, přičemž s tím související zvýšená únava, oslabování pozornosti a nedostatečná regenerace pracovních sil zaměstnance mohou mít velmi negativní následky projevující se nejen na zaměstnancích drážní dopravy, ale potažmo i na mnoha dalších osobách.

12.2.4 Zaměstnanci městské hromadné dopravy

Ustanovení § 16 odst. 1 vládního nařízení překvapivě vymezuje, že délka stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance městské hromadné dopravy s nepřetržitým pracovním režimem může činit maximálně 40 hodin týdně. Uvedený 40 hodinový limit je však ve srovnání s obecným maximálním 37,5 hodinovým limitem z ustanovení § 79 odst. 2 písm. b) zákoníku práce vyšší. Právě skutečnost, že vládní nařízení jako předpis podzákonný stanoví vyšší limit týdenní pracovní doby zaměstnance v nepřetržitém pracovním provozu než stanoví pro tyto případy zákon, vyvolává v praxi debaty o jeho ústavnosti.¹³⁴

¹³⁴ GOGOŤ, Radana. Nová úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. *Práce a mzda*, roč. 2007, č. 3, s. 13

Lze porozumět, že zaměstnavateli tato úprava značně ulehčuje situaci pokud jde o počet potřebných pracovních sil a odměňování zaměstnanců. Na druhé straně ovšem stojí zájmy zaměstnance a v první řadě ochrana jeho bezpečnosti a zdraví při práci. S ohledem na to se domnívám, že úprava pracovní doby těchto zaměstnanců obsažená ve vládním nařízení je neúspěšná.

Také délka směny tohoto zaměstnance je stanovena odchylně, když dle odst. 2 § 16 vládního nařízení může činit nejvýše 13 hodin včetně případné režijní jízdy. Pokud se jedná o zaměstnance pracujícího v noci, může délka jeho směny činit nejvýše 10 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

Na základě § 17 vládního nařízení musí mít zaměstnanec v městské hromadné dopravě nepřetržitý odpočinek mezi směnami v délce minimálně 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Opět je umožněno zkrácení odpočinku mezi směnami a to až na 9 hodin nejvýše třikrát v týdnu, bude-li v následujícím týdnu odpočinek prodloužen o dobu předchozího zkrácení. Odpočinek mezi směnami může být dále během 24 hodin po sobě jdoucích rozdělen na dvě či tři části ve dnech, ve kterých nebyl zkrácen dle předchozí věty, přičemž jedna část nesmí být kratší 8 hodin a odpočinek mezi směnami musí být prodloužen z 11 na 12 hodin. Nepřetržitý odpočinek v týdnu zaměstnance městské hromadné dopravy je v § 18 vládního nařízení upraven totožně jako u zaměstnanců zajišťujících údržbu pozemních komunikací. O uvedeném bylo již blíže určeno na konci podkapitoly 12.2.2.

Úprava bezpečnostní přestávky je obsažena v § 19 vládního nařízení tak, že zaměstnavatel musí zajistit bezpečnostní přestávku zaměstnance nejdéle po 4 hodinách řízení v minimální délce trvání 30 minut, nenásleduje-li nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu. Bezpečnostní přestávku lze rozdělit na několik částí, každou v trvání nejméně 10 minut.

Zaměstnanci městské hromadné dopravy pracující jako řidiči autobusu mají zcela ojediněle upravenou tzv. dobu řízení. Ta je omezena následovně:

- a) denní doba řízení nesmí přesáhnout 10 hodin
- b) v období dvou kalendářních týdnů nesmí překročit doba řízení 100 hodin.

Uvedené vyvozujeme ze speciální vyhlášky¹³⁵.

¹³⁵ § 3 odst. 4 vyhlášky č. 478/2000 Sb., kterou se provádí zákon o silniční dopravě v platném znění

12.2.5 Zaměstnanci zajišťující provozování letiště

Zaměstnanec zajišťující provozování letiště může mít na základě § 20 nařízení vlády stanovenou směnu v délce trvání až 16 hodin. Odpočinek mezi dvěma směnami musí ovšem činit na základě § 21 odst. 1 vládního nařízení alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Opět ho lze dle následujícího odstavce vládního nařízení zkrátit až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku. Vzhledem k neexistující úpravě odpočinku v týdnu ve vládním nařízení, použije se na zaměstnance zajišťující provozování letiště úprava obsažená v zákoníku práce (jako *lex generalis*) v ustanoveních § 92 a následujících.

12.2.6 Členové posádky letadla

Pro oblast bezpečnosti letového provozu a pracovní doby v civilním letectví na evropské úrovni ještě dnes bohužel není jednotná úprava. S ohledem na to existuje množství předpisů různé právní síly, přičemž tyto předpisy upravují některé instituty rozdílně či používají odlišnou terminologii (příkladem může být zrovna pojem pracovní doby versus pojem doba služby). Na evropské úrovni upravují zmíněnou problematiku směrnice Rady 2007/79/ES, jež upravuje základní definice, maximální roční limit pracovní doby či dobu minimálního odpočinku v měsíci a roce, a nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 1899/2006 Sb. upravující bezpečnostní standardy z oblasti technické, provozní, organizační či personální. Zmíněné nařízení obsahuje v příloze definice institutů jako doba služby, doba letové služby, letová záloha a mnoho dalších. Na vnitrostátní úrovni upravuje tyto oblasti v této kapitole diskutované nařízení vlády č. 589/2006 Sb. a vyhláška č. 466/2006 Sb., o bezpečnostní letové normě. Zatímco vládní nařízení upravuje limity pracovní doby a doby odpočinku zvláště z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnance, vyhláška o bezpečnostní letové normě určuje limity s cílem zabezpečit bezpečnost letového provozu. Jelikož vztah vládního nařízení a vyhlášky č. 466/2006 Sb. není nikde vymezen a nelze jej dovést ani pomocí interpretace, vzniká v praxi nejistota jak v případě nesouladů či protichůdné úpravy postupovat.¹³⁶

Vymezení pojmu „člen posádky letadla“ nalezneme v § 2 písm. g) vládního nařízení, jímž je výkonný letec či obsluhující personál u zaměstnavatele

¹³⁶ KOTTNAUER, Antonín, GOGOVIČ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 176-178

provozujícího obchodní leteckou dopravu letouny či vrtulníky nebo provozujícího letecké práce či letecké záchranné služby.

V § 22 odst. 1 písm. a) – c) vládního nařízení nalezneme omezení zaměstnavatele pro maximálně možné rozvržení pracovní doby, když délka směny člena základní posádky letadla činí maximálně 14 hodin, člena zesílené posádky letadla nejvýše 16 hodin a člena zdvojené posádky letadla nejvýše 18 hodin. V odstavci 2 téhož ustanovení je opět umožněno prodloužení takové směny, ovšem pouze bude-li tak učiněno v souladu s přímo použitelným nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1899/2006 (Hlavou Q přílohy III) a podmínkami vymezenými vyhláškou č. 466/2006 Sb., o bezpečnostní letové normě (ustanovením § 14) a je-li to v důsledku okolností nastalých po zahájení směny, jež jsou nezbytné pro bezpečné dokončení letu. Zmíněné prodlužování směn však nesmí za žádných okolností překročit limity vymezené odstavcem 3 téhož ustanovení, tedy v průběhu jednoho týdne 60 hodin a v průběhu čtyř týdnů po sobě jdoucích 200 hodin.

Právě v této oblasti dochází k nesouladu v názvosloví používaném vládním nařízením, vyhláškou o bezpečnostní letové normě a nařízením (ES) č. 1899/2006. Uvedená vyhláška a nařízení (ES) hovoří o „době služby“ a „době letové služby“, které jsou posléze odlišně definovány. Nařízení (ES) definuje dobu služby jako dobu začínající okamžikem, ke kterému provozovatel od člena posádky požaduje, aby nastoupil do služby, a končí, jakmile člen posádky nemá žádné další povinnosti.¹³⁷ Vyhláška naopak konkrétně stanoví, že doba služby zahrnuje dobu letové služby, dobu částečného odpočinku, dobu místního přesunu do místa vhodného ubytování a zpět, dobu letové zálohy, dobu poletové činnosti, dobu školení, povinného přezkušování a výcviku, dobu povinného posuzování zdravotní způsobilosti, dobu výkonu jiné činnosti vyžadované leteckým dopravcem, zejména činnost související s výkonem řídicích a kontrolních funkcí oprávněných osob, např. administrativní práce v kanceláři, účast na poradách vedení nebo mezinárodních konferencích, zastupování leteckého dopravce vůči kontrolním pracovníkům, která se započítává do doby služby plně, není-li v § 7 odst. 4 a v § 13 odst. 4 zmíněné vyhlášky stanoveno jinak.¹³⁸ Doba letové služby je nařízením (ES) definována jako jakákoli doba, během níž osoba pracuje v letadle jako člen jeho posádky. Doba letové služby

¹³⁷ OPS 1.1095 bod 1.5 hlava Q příloha III nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1899/2006 ze dne 12. prosince 2006 kterým se mění nařízení Rady (EHS) č. 3922/91 o harmonizaci technických požadavků a správních postupů v oblasti civilního letectví

¹³⁸ § 3 odst. 1 vyhlášky č. 466/2006 Sb., o bezpečnostní letové normě v platném znění

začíná okamžikem, ke kterému provozovatel od člena posádky požaduje, aby se přihlásil k letu nebo sérii letů; končí v okamžiku skončení posledního letu, během něhož dotyčná osoba pracuje jako člen posádky.¹³⁹ Vyhláška o bezpečnostní letové normě opět vymezí v ustanovení § 5 odst. 1 konkrétní doby, jež jsou do doby letové služby zahrnovány. Porovnáme-li na závěr definici pracovní doby z obecného ustanovení § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce s výše zmíněnými definicemi doby služby, musíme dojít k závěru, že doba služby je vlastně pracovní dobou člena posádky letadla. Zaměstnavatel by měl při rozvrhování pracovní doby člena posádky letadla myslet na skutečnost, že součástí směny není jen doba letové služby, nýbrž i další doby, které jsou považovány za dobu služby a které jsem výše jmenovala.¹⁴⁰

Pokud jsou členové posádky letadla zaměstnání u zaměstnavatele provozujícího obchodní leteckou dopravu vrtulníky, letecké práce či leteckou záchrannou službu aplikují se na ně ustanovení zákoníku práce o maximálních délkách směny, neboť vládní nařízení pro ně neupravuje odchylné délky směn. Doba denní letové služby těchto zaměstnanců již však vyhláškou vymezena je, a to dle druhů dopravy a velikosti posádky a činí nejvýše 10, 12 či 15 hodin.¹⁴¹

Dle § 22 odst. 4 vládního nařízení má zaměstnavatel provozující obchodní leteckou dopravu letouny stanovenou povinnost k vypracování písemného rozvrhu týdenní pracovní doby, a to na každý kalendářní měsíc období sjednaného v kolektivní smlouvě pro nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu a seznámit 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. Jedná-li se o zaměstnavatele provozujícího obchodní leteckou dopravu vrtulníky, letecké práce či leteckou záchrannou službu, užije se na něho povinnost vymezená § 84 odst. 1 zákoníku práce k vypracování písemného rozvrhu pracovní doby a seznámení zaměstnance s tímto rozvrhem alespoň 2 týdny předem, pokud se nedohodli jinak. Je tomu tak samozřejmě z důvodu absence právní úpravy v nařízení vlády.¹⁴²

V úpravě nepřetržitého odpočinku mezi směnami je vládní nařízení opět značně nesystémové a pro zaměstnance (členy posádky letadla) či jejich

¹³⁹ OPS 1.1095 bod 1.6 hlava Q příloha III nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1899/2006 ze dne 12. prosince 2006 kterým se mění nařízení Rady (EHS) č. 3922/91 o harmonizaci technických požadavků a správních postupů v oblasti civilního letectví

¹⁴⁰ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 178-180

¹⁴¹ Tamtéž. s. 180

¹⁴² KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 180

zaměstnavatele bohužel nepřehledné. Ustanovení § 23 v odstavcích 3 a 4 vládního nařízení odlišně upravuje odpočinek mezi směnami v případě zaměstnavatele provozujícího obchodní leteckou dopravu vrtulníky, letecké práce a leteckou záchrannou službu a zaměstnavatele provozujícího obchodní leteckou dopravu letouny. V prvním případě je vládním nařízením (§ 23) zaměstnavateli přímo uložena povinnost rozvrhnout 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. Zkrácení je umožněno pouze na minimálně 10 hodinový odpočinek při dodržení podmínek vyhláškou stanovených. V případě dalšího typu zaměstnavatele je vládní nařízení velmi strohé, neboť se spokojí s pouhým odkazem na nařízení (ES) č. 1899/2006 a vyhlášku o bezpečnostní letové normě. Snad jen možnost zkrácení odpočinku mezi směnami je upravena stejně jako v předchozím případě na 10 hodin¹⁴³.

Nařízení (ES) stanoví minimální dobu odpočinku dvěma způsoby odlišně, s ohledem na místo čerpání tohoto odpočinku. Minimální doba odpočinku, kterou je nutno poskytnout před zahájením doby letové služby začínající na mateřském letišti, musí být nejméně stejně dlouhá jako předchozí doba služby nebo 12 hodin podle toho, která doba je delší. Minimální doba odpočinku, kterou je nutno poskytnout před zahájením doby letové služby začínající mimo mateřské letiště, musí být nejméně stejně dlouhá jako předchozí doba služby nebo 10 hodin podle toho, která doba je delší. Při minimální době odpočinku mimo mateřské letiště musí provozovatel zajistit možnost 8 hodinového spánku s patřičným přihlédnutím k cestě a jiným fyziologickým potřebám.¹⁴⁴

Nepřetržitý odpočinek v týdnu je pro zaměstnavatele provozujícího obchodní leteckou dopravu letouny vymezen § 23a odst. 1 vládního nařízení. Musí činit nejméně 36 hodin v týdnu nebo nejméně 60 hodin během 10 kalendářních dnů po sobě jdoucích, 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. Další povinností zaměstnavatele je vymezit nepřetržitý odpočinek tak, tak, aby jednou v období 4

¹⁴³ § 23 odst. 2 nařízení vlády č. 589/2006 Sb. kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě

¹⁴⁴ OPS 1.1110 bod 1.1 a 1.2 hlava Q příloha III nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1899/2006 ze dne 12. prosince 2006 kterým se mění nařízení Rady (EHS) č. 3922/91 o harmonizaci technických požadavků a správních postupů v oblasti civilního letectví

týdnů do něho spadala sobota a neděle. Uvedené limity musí být opět v souladu s nařízením (ES) a vyhláškou o bezpečnostní letové normě. Nařízení (ES) k době minimálního odpočinku stanoví, že minimální doba odpočinku v týdnu v délce 36 hodin musí být včetně dvou místních nocí.¹⁴⁵ Vyhláška navazuje na nařízení (ES) v ustanovení § 11 odst. 6 písm. b) když určuje, že odpočinek za 10 kalendářních dnů po sobě jdoucích musí být včetně tří místních nocí. V tomtéž ustanovení odst. 8 vyhláška zohledňuje v době odpočinku časový rozdíl mezi místy začátku a konce služeb. Odst. 10 § 11 vyhlášky stanoví požadavek minimálního odpočinku v rozsahu 7 dnů za kalendářní měsíc a 24 dnů za kalendářní čtvrtletí.¹⁴⁶

Zaměstnavatel provozující obchodní leteckou dopravu vrtulníky, letecké práce a leteckou záchrannou službu poskytne zaměstnanci dle § 23a odst. 2 vládního nařízení nepřetržitý odpočinek v týdnu za podmínek stanovených vyhláškou a ve stejném rozsahu stanoveném pro zaměstnavatele provozujícího obchodní leteckou dopravu letouny.

Zvláště je v § 24 nařízení vlády upravena i pracovní pohotovost u zaměstnavatele provozujícího obchodní leteckou dopravu letouny. Ten 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. Výkon pracovní pohotovosti je přímo situován mimo území republiky, což podporuje stávající tezi zákoníku práce (§ 78 odst. 1 písm. h)), tedy že pracovní pohotovost musí být držena mimo pracoviště zaměstnavatele.

Z výše uvedeného je patrné, že stávající právní úprava pro členy osádky letadla je nesystematicky řazena v různých předpisech o různé právní síle a neumožňuje jednotlivcům snadno reagovat při uplatňování práv či povinností z nich plynoucích. Je tedy otázkou, zda by nebylo prospěšnější vyřešit stávající situaci komplexní úpravou v jednom právním předpise a proč k tomu dosud nedošlo.

¹⁴⁵ OPS 1.1110 bod 2.1 hlava Q příloha III nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1899/2006 ze dne 12. prosince 2006 kterým se mění nařízení Rady (EHS) č. 3922/91 o harmonizaci technických požadavků a správních postupů v oblasti civilního letectví

¹⁴⁶ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle...*, s. 181

12.2.7 Členové posádky plavidla

Odchylky v úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů posádky plavidla jsou vládním nařízením upraveny stručně a na jednom místě v ustanoveních § 25 až § 27. Délka směny takového zaměstnance může činit nejvýše 14 hodin. Mezi směnami musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 6 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, ovšem podmínkou je, že celková doba odpočinku bude během 24 hodin po sobě jdoucích činit nejméně 10 hodin. V poslední řadě je pro členy posádky plavidel určen odchylně nepřetržitý odpočinek v týdnu, když tento musí činit nejdéle po 9 týdnech alespoň 35 hodin za každý týden.

13 PRACOVNÍ DOBA V ÚVAHÁCH DE LEGE FERENDA

Oblast pracovního práva a potažmo i pracovní doby je bezpochyby významně ovlivňována společenským vývojem. Tato oblast prochází jak změnami ekonomickými, tak politickými. Globalizace, rozvoj komunikačních a informačních technologií, ale například i měnící se životní styl účastníků pracovněprávních vztahů s sebou přináší požadavky flexibilního organizování pracovní doby či vytváření moderních forem zaměstnávání. Proto se v následujícím úseku budu věnovat novým trendům v organizaci pracovní doby, zejména pak těm, které se u nás buď vůbec nevyskytují, nebo se vyskytují jen velmi okrajově. Zákoník práce často postrádá jejich úpravu i přes skutečnost, že v jiných vyspělých zemích světa jsou běžnými a legálně zakotvenými prvky organizace pracovní doby. Důvodem pro jejich častější využívání a vzrůstající potřebu právního zakotvení je primárně snižování nezaměstnanosti, zvyšování efektivity práce a účelnější využívání pracovních sil.

Bylo by však chybné domnívat se, že zákoník práce zcela postrádá úpravu flexibilního rozvrhování pracovní doby. Mezi zákonem upravené instituty reagující na evoluční změny náleží zejména zkracování pracovní doby, pružná pracovní doba, nerovnoměrně rozvržená pracovní doba plus na ni navazující konto pracovní doby a často využívaná práce přesčas.¹⁴⁷

Všechny uvedené instituty byly do zákoníku práce vnášeny postupně s ohledem na požadavky trhu práce a společenský vývoj. Hlavním přínosem zkracování pracovní doby je především vyšší produktivita, efektivita práce či zohlednění nižší potřeby práce. U nás je tento institut využíván zejména ženami dělícími svůj čas mezi zaměstnání a rodinu, studenty nebo zaměstnanci připravujícími se na brzký odchod do důchodu. Lepší využití pracovní doby reagující zejména na konkrétní možnosti zaměstnance zase umožňuje institut pružné pracovní doby. Zohlednit vyšší potřebu práce pro zaměstnavatele v určitém časovém období umožňuje institut práce přesčas. Stejně tak specifická úprava nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, tzv. konto pracovní doby, opravňuje zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu odpovídajícím jeho potřebám, ovšem pouze

¹⁴⁷ VALENTOVÁ, Klára. *Flexibilní forma zaměstnávání a organizace pracovní doby* [online]. ihned.cz, 25. dubna 2007 [cit. 27. prosince 2010]. Dostupné na <http://pravniradce.ihned.cz/c4-10077460-20974840-F00000_d-flexibilni-formy-zamestnavani-a-organizace-pracovni-doby>.

po určité časové období a se zajištěním stálého měsíčního výdělku ve výši alespoň 80 % průměrného výdělku.¹⁴⁸

V současné době však existuje řada flexibilních pracovních režimů a způsobů zaměstnávání českým pracovním právem neupravených. Takové režimy vyžadují zejména vyšší míru samostatnosti a odpovědnosti zaměstnanců, ovšem ukazuje se, že jejich využívání je ve světě často úspěšné.¹⁴⁹ Vystává proto otázka, proč zákoník práce neupravuje instituty jako roční pracovní doba, rotace práce nebo sdílení pracovního místa.

13.1 Roční pracovní doba

Výzkumy Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj ukazují, že trend zkracování týdenní pracovní doby je v mnoha zemích minulostí. Týdenní pracovní doba se sice stále pohybuje okolo 38 hodin, v zemích jako Belgie či Island přesahuje týdenní pracovní doba i více než 45 hodin týdně. Výhodou zkracování pracovní doby může být samozřejmě snižování nezaměstnanosti, neboť zaměstnavatel bude muset zaměstnat více osob, aby bylo vykonáno jím požadované množství práce. Na druhou stranu však prodlužování pracovní doby s sebou přináší zaměstnavateli vyšší efektivitu práce a zaměstnanci zase jistotu vyššího výdělku. V souvislosti s nárůstem pracovní doby v okolních zemích dochází k uplatňování stanovené roční pracovní doby namísto doby týdenní. Nesporná výhoda roční pracovní doby je spatřována v možnosti flexibilní organizace výroby a služeb a v možnosti zmenšení nákladů na výplaty zaměstnanců prostřednictvím vyloučení přesčasové práce a příplatků za tuto práci.¹⁵⁰

Zákoník práce takovou úpravu neobsahuje, jelikož vychází ze stanovené týdenní pracovní doby. Je tedy otázkou, zda by obdobná úprava nepomohla vyřešit období zvýšené potřeby práce (střídající se s obdobím bez potřeby výkonu práce) u zaměstnavatele lépe než formou přesčasové práce či zákonem rigidně stanovených vyrovnávacích období, která jsou vymezena pro určité druhy prací či určité formy rozvržení pracovní doby.

¹⁴⁸ VALENTOVÁ, Klára. *Flexibilní forma zaměstnávání a organizace pracovní doby* [online]. ihned.cz, 25. dubna 2007 [cit. 27. prosince 2010]. Dostupné na <http://pravniradce.ihned.cz/c4-10077460-20974840-F00000_d-flexibilni-formy-zamestnavani-a-organizace-pracovni-doby>.

¹⁴⁹ DUŠKOVÁ, Lucie. *Vývojové tendence v organizaci pracovní doby* [online]. vubp.cz, © 2010 [cit. 27. prosince 2010]. Dostupné na <http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/vyvojove_tendence_Duskova.pdf>.

¹⁵⁰ Tamtéž.

13.2 Rotace práce

Rotace práce neboli job rotation je označení pro metodu umožňující uvolnit jednoho i více zaměstnanců na dobu určitou z plnění pracovních povinností za účelem dalšího vzdělávání, když takto uvolněného či uvolněné zaměstnance nahradí nezaměstnané osoby. Důležité je, že dočasně nahrazovaní zaměstnanci nemusí být z jednoho podniku, avšak hned z několika takto spolupracujících podniků. Taková metoda je využívána téměř po celé Evropě, avšak zákoník práce uvedenou úpravu opět postrádá.¹⁵¹

Uvedená metoda zaměstnání se jeví jako velmi výhodná hned z několika důvodů. Jsou jimi zejména zvyšování kvalifikace stávajících zaměstnanců, poskytování alespoň dočasněho zaměstnání osobám nezaměstnaným, pro něž se jedná nejen o kýženu pracovní příležitost, ale tato možnost zabrání jejich sociálnímu vyloučení a může je motivovat k hledání další práce. Nepochybně mohou nastat i takové situace, že zaměstnavatel po úseku, v němž pro něj pracuje dočasný zaměstnanec, nabídne tomuto práci i do budoucna.

Existuje mnoho modelů struktury rotace práce. Hodlá-li zaměstnavatel využít model nejjednodušší, jedná se o situaci, kdy nezaměstnaní nahradí zaměstnance až v době, kdy tito absolvují vzdělávací kurz, tedy bez předchozího zaškolení. Rozšířeným modelem je potom takový, v němž před nástupem zaměstnanců do vzdělávacích kurzů dochází právě k zaškolení nezaměstnaných do jejich pracovní náplně. Metoda školícího kolečka zase umožňuje rotaci pracovníků několikrát za sebou. Model spojující zaměstnance z několika podniků je zase výhodný zejména pro menší podniky, které by jinak nebyli schopni vytvořit celý tým a prostřednictvím této spolupráce mohou nezaměstnaní po školení přebrat práci zaměstnanců z více podniků. Neposledním modelem, který patří k těm častěji užívaným, je rotace jednotlivce, kterou lze využít i při další nastalé práceneschopnosti zaměstnance, jež je nahrazen nezaměstnaným a v minulosti již zaškoleným náhradníkem.¹⁵²

V období od října 2005 do února 2006 probíhal na třech jihomoravských úřadech práce projekt nazvaný Příležitostná registrovaná práce. Uvedený projekt byl

¹⁵¹ KOTÍKOVÁ, Jaromíra. *Jobrotation Metody jejího využití v Evropě* [online]. equalcr.cz, 28. března 2007 [cit. 27. prosince 2010]. Dostupné na <http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_JobRotationi_v_EU.pdf>.

¹⁵² KOTÍKOVÁ, Jaromíra. *Jobrotation Metody jejího využití v Evropě* [online]. equalcr.cz, 28. března 2007 [cit. 27. prosince 2010]. Dostupné na <http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_JobRotationi_v_EU.pdf>.

označován jako nový způsob krátkodobého zaměstnávání a ve skutečnosti se vlastně jeho prostřednictvím zjišťovalo možné uplatnění rotace práce v České republice. Zmíněný projekt umožňoval legální přivýdělek nezaměstnaným jedincům s horním limitem rovnajícím se polovině minimální mzdy. Důležitým prvkem bylo, že účastnil-li se nezaměstnaný tohoto projektu, nepřišel však o jeho nárok na podporu v nezaměstnanosti.¹⁵³

Po ukončení tohoto projektu bylo zjištěno, že téměř všichni nezaměstnaní, kteří byli osloveni, souhlasili s účastí na něm. Více než pětinu z nich se posléze podařilo takto krátkodobě zaměstnat, dokonce se našlo i několik nezaměstnaných, jimž byla po ukončení projektu nabídnuta trvalá práce.¹⁵⁴

S ohledem na výsledek projektu Příležitostné registrované práce lze uzavřít, že zájem nezaměstnaných i zaměstnavatelů o něj byl obrovský. I přes takový úspěch však bohužel nedošlo a nedochází v České republice ani v dnešní době k využívání institutu rotace práce.

13.3 Sdílení pracovního místa

Sdílení pracovního místa neboli job sharing je metodou zaměstnávání, která ve světě není nikterak nová, avšak v českém pracovním právu není tato metoda zcela zavedená. Zákoník práce výslovně formu job sharingu nezakotvuje a proto se často domníváme, že jde o institut našim právním řádem neumožněný. Přesto však po objasnění tohoto institutu můžeme dojít k závěru, že se jedná o formu umožněnou českým zaměstnancům částečným pracovním úvazkem.

Již název sdílené pracovní místo či sdílené zaměstnání napovídá, že jedna pracovní pozice má být rozdělena mezi několik zaměstnanců. Je tomu opravdu tak. Základem tohoto institutu je dohoda dvou lidí o sdílení společného pracovního místa. To s sebou nutně přináší i společnou odpovědnost, rozdělení náplně práce a v poslední řadě i rozdělení pracovní doby. Není podstatné, zda se v práci budou takoví zaměstnanci střídat během jednoho dne či po týdnech. Konkrétní podoby takového zaměstnání jsou nevyčerpatelné a závisí pouze na zaměstnancích, jak se na nich dohodnou. Výhody takového zaměstnávání spočívají samozřejmě ve větším množství volného času, který často ocení zaměstnanci pečující o dítě či jinou osobu,

¹⁵³ Příležitostná registrovaná práce. *Fungování projektu* [online]. prilezitostnaprace.cz, 6. Října 2004 [cit. 27. prosince 2010]. Dostupné na <<http://www.prilezitostnaprace.cz/fungovaniprojektu.html>>.

¹⁵⁴ Tamtéž.

nebo třeba studenti. Nevýhodou je naopak nezbytná komunikace a dohoda s další osobou, která může být často obtížná. Kratší pracovní doba navíc znamená poloviční výdělek, jenž si řada lidí nemůže dovolit. Na druhou stranu však řada nezaměstnaných by jistě uvítala příležitost takového přivýdělku.¹⁵⁵

¹⁵⁵ VYDAVATEL, společnost 100+1, a. s. *Sdílená zaměstnání* [online]. monster.cz, © 2010 [cit. 27. prosince 2010]. Dostupné na <<http://rady-a-tipy.monster.cz/hledani-prace/oborove-trendy/sdilena-zamestnani/article.aspx>>.

14 PRACOVNÍ DOBA V EVROPSKÉM ASPEKTU – POROVNÁNÍ ČESKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY S ÚPRAVOU V NĚMECKU A V RAKOUSKU

Jak jsem již v úvodu práce naznačila, prošlo pracovní právo ČR od konce 90. let významnými změnami. Zásadní příčinou ke změnám byla příprava na vstup ČR do EU. K této posloužila zejména tzv. harmonizační novela starého zákoníku práce č. 155/2000 Sb.¹⁵⁶, přičemž po vstupu ČR do EU probíhá plynulý implementační proces především jednotlivých institutů českého pracovního práva (s ohledem na mnou zvolené téma zdůrazňuji zejména institut pracovní doby a doby odpočinku). Vzhledem ke globalizaci a liberalizaci světové ekonomiky se klíčovým pojmem nejen evropského, nýbrž i celosvětového pracovního práva, stává „flexibilita“. Pomocí té dochází k odstraňování rigidní, kogentní pracovněprávní úpravy a jejímu nahrazování moderní pracovněprávní úpravou.¹⁵⁷

Odstraňuje se především ztuhlá pracovněprávní úprava postkomunistických zemí (tedy i ČR), která byla orientována více ku prospěchu zaměstnance jako slabší strany, kdy zaměstnavatel byl omezován mnoha kogentními ustanoveními zákoníku práce bez možnosti odchýlení. Co se moderní úpravy týče lze odkázat čtenáře na kapitolu o úvahách de lege ferenda zaměřující se na osvětlení novodobých institutů úpravy pracovní doby. Uplatnění těchto institutů v českém pracovním právu je umožněno díky zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“.

Liberalizace a flexibilita jsou promítnuty například v umožnění jednání a dohod zaměstnavatelů se zaměstnanci jdoucích pod úroveň minimálních zákonných standardů právě v otázkách pracovní doby a přesčasové práce, vytváření delších vyrovnávacích období pro kalkulaci přesčasů s cílem rozšíření pracovní doby aniž by zaměstnavatel musel platit přesčasnou práci a mnoho dalších. O uvedené modernizaci pracovního práva pojednává na evropské úrovni například Zelená kniha Rady EU z listopadu 2006. V ní je vyjádřena jednak potřeba větší pružnosti pracovního práva a druhak též požadavek zachování základní ochrany zaměstnaneckých práv. Subjektům pracovněprávního vztahu by tedy mělo být

¹⁵⁶ zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

¹⁵⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo...*, s. 12-13

umožněno co nejsvobodněji upravovat vzájemná práva a povinnosti, a to s co nejmenšími zásahy národního či evropského zákonodárce.¹⁵⁸

I přes snahu co největší harmonizace pracovního práva v členských státech EU, přetrvávají v těchto státech jisté odlišnosti. Zajímavou odlišností je například způsob úpravy pracovního práva v těchto státech. Lze totiž upozorovat, že v postkomunistických zemích převládá úprava kodexového typu, naopak je tomu právě v případě Rakouska a Německa, kde pracovní právo pojímají kolektivní smlouvy či jednotlivé zákony. Mnou zkoumaný institut pracovní doby však patří k oblasti harmonizované. Významným prostředkem byla již několikrát zmiňovaná směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, která nahradila směrnicí 93/104/EC o určitých aspektech stanovení pracovní doby. Vzhledem k tomu se ustanovení o délce pracovní doby či úpravě přesčasové práce v členských státech výrazně neliší.¹⁵⁹

Následující tabulka¹⁶⁰ porovnává ustanovení týkající se zejména délky pracovní doby v ČR, Německu a Rakousku.

	Česká Republika	Německo	Rakousko
Pracovní doba	<p>Délka:</p> <ul style="list-style-type: none"> - max. 40 hodin týdně - práci přesčas lze nařídit max. v délce 8 hodin týdně a 150 hodin ročně (nad uvedenou hranici pouze dohodou se zaměstnancem, max. 	<p>Délka:</p> <ul style="list-style-type: none"> - max. 48 hodin týdně (v rámci období 24 týdnů/6 měsíců) a 10 hodin denně - liší se v závislosti na druhu zaměstnání - zaměstnanec musí mezi jednotlivými 	<p>Délka:</p> <ul style="list-style-type: none"> - max. 40 hodin týdně a 8 hodin denně - v některých odvětvích průmyslu lze zkrátit kolektivními smlouvami (obdoba ustanovení § 79 platného českého zákoníku práce) - prostřednictvím

¹⁵⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo...*, s. 13-15

¹⁵⁹ RANDLOVÁ, Nataša. DANĚK, Matěj. *Pracovní právo v ČR ve srovnání se sousedními státy*. prkpartners.cz, . březen 2007 [cit. 21. března 2011]. Dostupné na <<http://www.prkpartners.cz/dokument.php?jazyk=CZ&dokument=1127>>.

¹⁶⁰ Tabulka dostupná tamtéž.

	<p>průměr za týden však nepřesáhne 8 hodin)</p> <p>- odpočinek mezi směnami min. 12 hodin (možné modifikace)</p>	<p>směnami odpočívat min. 11 hodin</p>	<p>kolektivních smluv lze uplatňovat flexibilní úpravy délky pracovní doby a jejího rozložení)</p>
--	--	--	--

Nezbývá tedy než konstatovat obdobnost úpravy pracovní doby se zmiňovanými členskými státy. Z uvedené tabulky (informace v ní jsou ověřené též z portálu Ministerstva práce a sociálních věcí) je navíc patrná snaha o zapracování moderních, flexibilních forem zaměstnávání. České pracovní právo tuto úpravu ponechává zvláštním dohodám zaměstnavatelů se zaměstnanci (může být taktéž přímo součástí pracovní smlouvy). V Německu a Rakousku jsou uvedené úpravy svěřovány především kolektivním smlouvám.

15 ZÁVĚR

Ve své diplomové práci jsem se zabývala zejména teoretickou úpravou pracovní doby tak, jak ji obsahuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění a současně nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě v platném znění. Jelikož s pracovní dobou úzce souvisí doba odpočinku, věnovala jsem nezbytnou pozornost i tomuto institutu. Není pochyb o tom, že téma pracovní doby je velmi rozsáhlé a nebylo tak v mých možnostech obsáhnout do této diplomové práce všechnu materii, již se pracovní doba dotýká.

V této práci jsem se pokusila ozřejmit čtenáři téma pracovní doby, poukázala jsem na problematické oblasti jednotlivých institutů a zároveň k těmto vyjádřila svá stanoviska. Neopomenula jsem ani fakt, že před třemi lety prošla oblast pracovního práva významnou změnou. Ta byla zapříčiněna přijetím nového zákoníku práce, tudíž jsem při zpracovávání této práce poukázala na některé významné změny oproti předchozímu zákoníku práce (zejména na zrušení pracovní pohotovosti na pracovišti a další změny plynoucí z potřeby dosáhnout souladu s právem Evropské unie).

Současně jsem upozornila na nesystematičnost při úpravě pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, která je sice převážně soustředěna v již zmiňovaném vládním nařízení. Aby se však jedinec mohl v této úpravě orientovat, je odkázán na studium řady dalších právních předpisů o různé právní síle a bez odborného výkladu je správná orientace téměř nemožná. S ohledem na to jsem se pokusila shrnout důležitá práva a povinnosti zaměstnanců v dopravě, která jsou zaměstnancům přiznány a liší se od obecné úpravy platného zákoníku práce. Naskýtá se zde tedy otázka, zda by nebylo vhodné a účelné, aby zákonodárce upravil souhrnně pracovní dobu zaměstnanců v dopravě a zejména důsledně aplikoval předpisy evropského práva z této oblasti, když pouhé odkazy na jednotlivé články směrnic či nařízení a dalších vnitrostátních předpisů se ukazují jako chaotické.

Jelikož členství České republiky v Evropské unii s sebou nutně přináší i povinnost aplikace evropského práva, za účelem dosažení pokud možno úplné harmonizace českého a evropského práva, bylo potřebné zmínit se při psaní práce i o požadavcích jednotlivých směrnic či nařízení týkajících se pracovní doby (zejména směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby).

V závěru práce se potom zmiňuji jednak o možnostech rozšíření české právní úpravy pracovní doby o nové flexibilnější formy její organizace či flexibilnější formy zaměstnávání do budoucna, navíc též stručně porovnávám úpravu pracovní doby s úpravou německou a rakouskou.

16 RESUME

My thesis deals with working time. I chose this topic especially because of its practicality. The knowledge is very helpful in everyone's life. In 2007, the area of labor law has undergone major changes, when the first of January 2007 came into effect the new Labour Code - Act No. 262/2006 Coll.

In 12 chapters I have attempted to acquaint the reader with an issue of working time tried in an effort to point out the shortcomings of existing legislation and outline the considerations about the organization of legal aspects. In my thesis I looked at particular theory of working time. However, the working time is closely related to rest, I have devoted to this institute only the necessary attention.

The beginning give attention to a brief historical development of working time. Followed by the necessary general definition provisions, the statutory working time and a possible contraction forms of working time with reference to an entirely new institution of working time account or other regulation of the hours permitted by the Labour Code.

In practice, there is often problem with the breaks, particularly as regards any credit to the working time and the need to provide. Therefore is important to deal with their treatment.

Somewhat more attention is paid to adjusting the overtime (and more news in healthcare within the kontext of overtime), which often points to the cases of Czech courts, which are incurred because of doubts. There is also a treatise on working serveability, night work and working time records.

At the same time study points the problem of working hours of employees in transport (included in the Government Regulation No. 589/2006 Coll. witch regulates the different working hours and rest periods of employees in transport). In this part, I am thinking whether the legislation sufficiently provides protection for workers in transport and also about the effectiveness of the regulation. I paid attention to the fragmented organization of working hours and rest periods of employees in transport, which is predominantly concentrated in the already mentioned government regulation. I can draw up that the arrangement directs to study a number of other laws of different legal force and the correct orientation (without expert interpretation) is almou impossible.

With regard to 2004 and the Czech Republic's entry into the European Union, national law is strongly influenced by the law of supranational entity. On this basis, I would approach the institute of working hours referring to the process of harmonizing national legislation in this area.

The conclusion is devoted to the extension of Czech legislation on working time into a new flexible forms of organization and its more flexible forms of employment in the future. This is the institute's annual working hours, job rotation or job sharing. These institutes are not new in the world, because are widely used in neighboring countries for decades and is therefore questionable whether it would be appropriate for the legislature thought about their legal anchoring.

17 POUŽITÉ ZDROJE

17.1 Knižní prameny

- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha : Vydavatelství C. H. Beck, 2010. 576 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha : Vydavatelství C. H. Beck, 2010. 1123 s.
- KOTTNAUER, Antonín, GOGOVÁ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 1. vydání. Olomouc: Vydavatelství ANAG, 2009. 288 s.
- SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Praha: Vydavatelství ASPI, 2008. 260 s.
- GALVAS, Milan a kol. *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Plzeň : Nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010. 303 s.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno : Nakladatelství Doplněk, 2004. 672 s.

17.2 Časopisecké zdroje

- SLÁDEK, Václav. Ekonomická krize a pracovní doba. *Práce a mzda*, roč. 2009, č. 9.
- CHLÁDKOVÁ, Alena. Evidence pracovní doby. *Práce a mzda*, roč. 2007, č. 7.
- GOGOVÁ, Radana. Nová úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě . *Práce a mzda*, roč. 2007, č. 3.

17.3 Právní předpisy

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění.
- Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, v platném znění.
- Zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod, v platném znění.
- Zákon č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, v platném znění.
- Zákon č. 13/1997 Sb., o pozemních komunikacích, v platném znění.
- Zákon č. 266/1994 Sb., o drahách, v platném znění.

- Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.
- Vyhláška č. 466/2006 Sb., o bezpečnostní letové normě, v platném znění.
- Vyhláška č. 478/2000 Sb., kterou se provádí zákon o silniční dopravě v platném znění.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.
- Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85.
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1899/2006 ze dne 12. prosince 2006 kterým se mění nařízení Rady (EHS) č. 3922/91 o harmonizaci technických požadavků a správních postupů v oblasti civilního letectví.

17.4 Soudní rozhodnutí

- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17.12.2003, Sp. zn. 21 Cdo 1561/2003.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 1.3.2007, Sp. zn. 21 Cdo 42/2006.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 1.3.2007, Sp. zn. 21 Cdo 42/2006.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11.5.2004, Sp. zn. 21 Cdo 1916/2004.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15.11.2005, Sp. zn. 21 Cdo 2845/2004.
- Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 21.5.1998, Sp. zn. 5 A 130/97.
- Usnesení Evropského soudního dvora ze dne 11.1.2007, C-437/05.
- Usnesení Evropského soudního dvora ze dne 25.7.1991, C-345/1989.

17.5 Elektronické zdroje

- VALENTOVÁ, Klára. *Flexibilní forma zaměstnávání a organizace pracovní doby* [online]. ihned.cz, 25. dubna 2007 [cit. 27. prosince 2010]. Dostupné na <http://pravniradce.ihned.cz/c4-10077460-20974840-F00000_d-flexibilni-formy-zamestnavani-a-organizace-pracovni-doby>.

- DUŠKOVÁ, Lucie. *Vývojové tendence v organizaci pracovní doby* [online]. vubp.cz, © 2010 [cit. 27. prosince 2010]. Dostupné na <http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/vyvojove_tendence_Duskova.pdf>.
- KOTÍKOVÁ, Jaromíra. *Jobrotation Metody jejího využití v Evropě* [online]. equalcr.cz, 28. března 2007 [cit. 27. prosince 2010]. Dostupné na <http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_JobRotationi_v_EU.pdf>.
- Příležitostná registrovaná práce. *Fungování projektu* [online]. prilezitosnaprace.cz, 6. října 2004 [cit. 27. prosince 2010]. Dostupné na <<http://www.prilezitosnaprace.cz/fungovaniprojektu.html>>.
- VYDAVATEL, společnost 100+1, a. s. *Sdílená zaměstnání* [online]. monster.cz, © 2010 [cit. 27. prosince 2010]. Dostupné na <<http://rady-a-tipy.monster.cz/hledani-prace/oborove-trendy/sdilena-zamestnani/article.aspx>>.
- RANDLOVÁ, Nataša. DANĚK, Matěj. *Pracovní právo v ČR ve srovnání se sousedními státy*. prkpartners.cz, . březen 2007 [cit. 21. března 2011]. Dostupné na <<http://www.prkpartners.cz/dokument.php?jazyk=CZ&dokument=1127>>.

PŘÍLOHA Č. 1

Turnusová skupina : 471

Délka turnusu je 22 dnů Tisk : 12.11.2009 Platí od : 13.12.2009 Počet stran - 4

TD	Jede	Vlak	Nástup	Hran.	Žst	Odj.	Přij.	Žst	Hran.	Konec	PNP	Rg.	Př.Dél.	Výkon	PDJO před	PDJO po	HV	Oběh	DKV	
4.	⑤	5872 2116 ^o 2121 [^] 5871 5878 2122 ^o 2127 [^] 5877	14:02	φ 14:22	Nbh	14:33	14:53	Poy								15:50-16:05	471	443	03	
					Poy	15:03	15:47	PhM									471	443	03	
					PhM	16:07	16:51	Poy									471	443	03	
					Poy	17:02	17:22	Nbh									471	443	03	
					Nbh	17:33	17:53	Poy								18:50-19:05	471	443	03	
					Poy	18:03	18:47	PhM									471	443	03	
					PhM	19:07	19:51	Poy									471	443	03	
					Poy	20:02	20:22	Nbh	21:38	φ 21:58				7:56			471	443	03	
7.	①⑥⑦	2273 2204 9401 25616 25619 9406 2217 2222	3:10	3:55	Nbh	4:25	4:52	Kon								5:05-5:20	471	442	04	
					Kon	5:28	7:01	PhM									471	442	04	
					PhM	7:24	8:09	Mil									471	442	04	
					Mil	8:15	8:21	LnL									471	442	04	
					LnL	8:36	8:42	Mil									471	442	04	
					Mil	8:48	9:31	PhM									471	442	04	
					PhM	9:54	11:28	Kon							11:50-12:20	471	442	04		
					Kon	12:28	12:56	Nbh	12:56	φ 13:16				10:06			471	442	04	
7.	①	Připr.2252 2273 2204 9401 25616 25619 9406 2217 2222	3:20	3:40	Nbh	3:40	4:05	Nbh	4:05	φ						5:05-5:20	471	442	04	
					Nbh	4:25	4:52	Kon									471	442	04	
					Kon	5:28	7:01	PhM									471	442	04	
					PhM	7:24	8:09	Mil									471	442	04	
					Mil	8:15	8:21	LnL									471	442	04	
					LnL	8:36	8:42	Mil									471	442	04	
					Mil	8:48	9:31	PhM									471	442	04	
					PhM	9:54	11:28	Kon							11:50-12:20	471	442	04		
					Kon	12:28	12:56	Nbh	12:56	φ 13:16				9:56			471	442	04	
8.	⑤⑥⑦	2218 MHD 29907 2227 [^] 2230 ^o 9423 [^] 25638 ^o 25609 [^] 9400 ^o 2211 ^o 2256 ^o 9405 25620 25623 9410 2221	10:36	φ 10:56	Nbh	11:06	12:01	PhM	12:01	φ							5:05-5:20	471	442	09
					PhM	12:06	12:21	PBb					0:15				471	442	04	
					PBb	13:21	14:01	14:05	PhM	14:22	φ						452	451	02	
					PhM	14:54	15:50	Nbh								16:15-16:45	471	442	06	
					Nbh	17:06	18:01	PhM								18:05-18:20	471	442	06	
					PhM	18:24	19:09	Mil									471	442	06	
					Mil	19:15	19:21	LnL	19:51	20:21							471	442	06	
					LnL	5:36	5:42	Mil							4:21-4:36		471	442	05	
					Mil	5:48	6:31	PhM								6:36-6:51	471	442	05	
					PhM	6:54	7:50	Nbh									471	442	07	
					Nbh	8:06	9:01	PhM	9:01	φ							471	442	05	
					PhM	9:24	10:09	Mil									471	442	07	
					Mil	10:15	10:21	LnL									471	442	07	
					LnL	10:36	10:42	Mil									471	442	07	
					Mil	10:48	11:31	PhM							11:36-11:51	471	442	07		
					PhM	11:54	12:50	Nbh	12:50	φ 13:10				18:39			471	442	07	
8.	⑤	2222 9415 ^o 25630 [^] 25633 ^o 9420 [^] 2231 ^o 2236 9429 25644 25647 25646 25651 25648/9 Rg2261	12:36	φ 12:56	Nbh	13:06	14:01	PhM									5:05-5:20	471	442	04
					PhM	14:24	15:09	Mil									471	442	04	
					Mil	15:15	15:21	LnL									471	442	04	
					LnL	15:36	15:42	Mil									471	442	04	
					Mil	15:48	16:31	PhM									471	442	04	
					PhM	16:54	18:28	Kon								18:35-19:20	471	442	04	
					Kon	19:28	21:01	PhM									471	442	04	
					PhM	21:24	22:09	Mil									471	442	04	
					Mil	22:15	22:21	LnL									471	442	04	
					LnL	22:36	22:42	Mil									471	442	04	
					Mil	22:53	22:59	LnL									471	442	04	
					LnL	23:06	23:12	Mil									471	442	04	
					Mil	23:17	23:23	LnL	23:40	φ							471	442	04	
					LnL	0:03	0:20	Nbh			0:35		0:22	11:59			471	442	04	
8.	⑥	2218 2223 2228 2233	10:36	φ 10:56	Nbh	11:06	12:01	PhM								14:35-15:20	471	442	04	
					PhM	12:54	14:28	Kon									471	442	04	
					Kon	15:28	17:01	PhM									471	442	04	
					PhM	17:54	18:50	Nbh	18:50	φ 19:10				8:34			471	442	04	
9.	①	Rg2252 25609 [^] 9400 ^o 2211 ^o 2256 ^o 9405 25620 25623 9410 2221	4:16	φ 5:05	Nbh	4:36	4:46	LnL					0:15			4:48-5:03	471	442	05	
					LnL	5:36	5:42	Mil									471	442	05	
					Mil	5:48	6:31	PhM								6:36-6:51	471	442	05	
					PhM	6:54	7:50	Nbh									471	442	07	
					Nbh	8:06	9:01	PhM	9:01	φ							471	442	05	
					PhM	9:24	10:09	Mil									471	442	07	
					Mil	10:15	10:21	LnL									471	442	07	
					LnL	10:36	10:42	Mil									471	442	07	
					Mil	10:48	11:31	PhM							11:36-11:51	471	442	07		
					PhM	11:54	12:50	Nbh	12:50	φ 13:10				8:54			471	442	07	

nou dobu na oddech a jídlo. Toto ustanovení platí i pro jednotlivé části dělených směn, které jsou kratší než 6 hodin (u mladistvých 4,5 hodiny).

Přiměřenou dobu na oddech a jídlo lze poskytnout i v kratší směně ve vhodných technologických časech, v případě změny průběhu směny však není její poskytnutí povinné ve smyslu bodu 2.4.5. této PKS.

2.4.2 Přestávka v práci na jídlo a oddech se nezapočítává do pracovní doby a neposkytuje se na začátku a na konci pracovní doby. Tato přestávka může být poskytnuta v průběhu směny (v dělené směně) a rozdělena do několika částí v trvání nejméně 15 minut. Pokud není v blízkosti pracoviště stravovací zařízení, poskytuje se přestávka vcelku (nejméně 30 minut), nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak.

2.4.3 Přiměřená doba na oddech a jídlo se poskytuje zaměstnancům, u kterých nemůže být v zákonem stanovené době poskytnuta přestávka na jídlo a oddech. Zaměstnavatel vytvoří podmínky, aby zaměstnanec mohl využít přiměřenou dobu na oddech a jídlo nebo její část nejdříve po 60 minutách od začátku směny. Výjimka z tohoto ustanovení může být uplatněna v případech, kdy předchází vysoce náročná fyzická činnost, nebo po dohodě se zaměstnanci.

Zaměstnavatel je povinen nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce poskytnout alespoň část přiměřené doby na oddech a jídlo, přičemž každá část musí činit nejméně 15 minut.

2.4.4 Při dodržení předchozích podmínek poskytne zaměstnavatel přiměřenou dobu na oddech a jídlo v rozsahu:

30 minut ve směně nebo

45 minut, pokud nepřetržitý výkon práce je ve směně nebo její části delší než 8 hodin, nebo

60 minut, pokud nepřetržitý výkon práce je ve směně nebo její části delší než 12 hodin.

2.4.5 Zaměstnanci čerpají přiměřenou dobu na oddech a jídlo ve vhodných provozních dobách. Dobu čerpání zvolí zaměstnanec dle provozní situace tak, aby nedošlo k ohrožení bezpečnosti dopravy nebo zaměstnance.

U zaměstnanců, kteří mají výkon práce při doprovodu vlaku se předpokládaná doba poskytnutí přiměřené doby na oddech a jídlo uvede v komentáři k dané směně.

V případech, kdy zaměstnanec nemůže při mimořádnostech čerpat přiměřenou dobu na oddech a jídlo v předpokládaných dobách, je zaměstnavatel povinen zajistit její čerpání ve smyslu bodu 2.4.3 a 2.4.4 této PKS v nejbližší vhodné době v dalším průběhu směny. Zaměstnavatel k využití přiměřené doby na oddech a jídlo vytvoří takové podmínky, aby zaměstnanec nebyl v této době účasten na pohybu kolejových vozidel a nebyl v přímém kontaktu se zákazníkem.