

**Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta**

Bohuslav Hudec

**Pracovní doba se zaměřením na pracovní pohotovost a
práci přesčas ve zdravotnictví**

Diplomová práce

Olomouc 2012

Já, níže podepsán, **Bohuslav Hudec**, autor diplomové práce na téma

„Pracovní doba se zaměřením na pracovní pohotovost a práci přesčas ve zdravotnictví“,

kteřá je literárním dílem ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů, dávám jako subjekt údajů svůj souhlas ve smyslu § 4 písm. e) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů, správci

Univerzita Palackého v Olomouci, Křížkovského 8, Olomouc, PSČ 771 47, Česká republika

ke zpracování osobních údajů v rozsahu jméno a příjmení v katalogích a informačních systémech Univerzity Palackého v Olomouci, a to včetně neadresného zpřístupnění pomocí metod dálkového přístupu. Údaje mohou být takto zpřístupněny uživatelům služeb Univerzity Palackého v Olomouci.

Realizace zpřístupnění zajišťuje ke dni tohoto prohlášení vnitřní složka Univerzity Palackého v Olomouci, která se nazývá Informační centrum UP.

Souhlas se poskytuje na dobu ochrany autorského díla dle zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů.

Prohlašuji, že moje osobní údaje výše uvedené jsou pravdivé.

V Rapotíně dne 31.3.2012

.....

Bohuslav Hudec

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma "Pracovní doba se zaměřením na pracovní pohotovost a práci přesčas ve zdravotnictví" vypracoval samostatně a citoval jsem všechny použité zdroje.

V Rapotíně dne 31. 3. 2012

.....

Bohuslav Hudec

Děkuji JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D. za vedení mé diplomové práce, odborné rady a za její trpělivost a vstřícnost.

Obsah

Seznam použitých zkratk	7
Úvod	8
1 Vývoj pracovního zákonodárství se zaměřením na pracovní dobu	9
1.1 Vznik a vývoj pracovního (ochranného) zákonodárství	9
1.2 Pracovní zákonodárství v letech 1918-1945	9
1.3 Pracovní zákonodárství od roku 1948 do roku 1989	11
1.4 Pracovní zákonodárství po roce 1989	12
2 Pracovní doba	14
2.1 Pracovní doba obecně	14
2.2 Délka pracovní doby.....	15
2.2.1 Stanovená úplná týdenní pracovní doba	15
2.2.2 Kratší pracovní doba.....	17
2.2.3 Zkrácená pracovní doba	19
2.3 Rozvržení pracovní doby.....	20
2.3.1 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby	21
2.3.2 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby	24
2.3.3 Nerovnoměrné rozvržení kratší pracovní doby	27
2.3.4 Pružné rozvržení pracovní doby	28
2.3.5 Konto pracovní doby.....	33
2.3.6 Jiná úprava pracovní doby.....	35
2.3.7 Sdílení pracovního místa (job sharing)	37
2.3.8 Účet pracovní doby zaměstnance.....	38
3 Doba odpočinku	40
3.1 Doba odpočinku obecně.....	40
3.2 Přestávky v práci	40
3.3 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny.....	44
3.4 Nepřetržitý odpočinek v týdnu	45
3.5 Svátky (dny pracovního klidu)	46
3.6 Dovolená na zotavenou.....	47
3.6.1 Dovolená za kalendářní rok (řádná dovolená)	47
3.6.2 Dovolená za odpracované dny	48
3.6.3 Dodatková dovolená	48

3.6.4	Dovolená - zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou	50
4	Práce přesčas	52
4.1	Pojem a rozsah práce přesčas	52
4.2	Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví	56
5	Noční práce	61
5.1	Pojem noční práce	61
5.2	Odměna za noční práci	62
6	Pracovní pohotovost	64
6.1	Pojem pracovní pohotovost	64
6.2	Odměna za pracovní pohotovost	66
	Závěr	68
	Seznam použitých zdrojů	70
	Shrnutí	73
	Abstract	74

Seznam použitých zkratk

ČR	Česká republika
ESD	Evropský soudní dvůr, dnes Soudní dvůr Evropské unie
EU	Evropská unie
NS	Nejvyšší soud ČR
o.s.ř.	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
OZ	zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
SEU	Smlouva o Evropské unii
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
ZP	zákon č. 365/2011Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ES	Evropské společenství
ČS	československý

Úvod

Pracovní právo, se vyvíjelo s rozvojem průmyslu. Již v období průmyslové revoluce v Anglii v 17.-18. stol. se vyznačovalo mimo jiné bojem za snesitelnější pracovní podmínky. Výsledkem dlouhé pracovní doby byly závažné zdravotní potíže nezřídka končící i smrtí. Pracovní doba byla zprvu až 14 hodin. I přes její neúměrnou délku si nikdo, včetně dětí, nesměl ani na chvíli sednout.

Od té doby již uplynulo hodně času a je dobře, že pracovní právo je nedílnou a významnou součástí našeho právního řádu.

Cílem mé práce je zabývat se otázkami souvisejícími s nutností upravit pracovní dobu vybraným povoláním odlišně, ovšem takovým způsobem, aby byly zajištěny těmto zaměstnancům nejen lepší pracovní podmínky, ale aby měli i dostatečnou dobu na obnovu svých psychických i fyzických sil a konečně práci, a to mnohdy vysoce odbornou, vykonávali nejen k plné spokojenosti zaměstnavatele, ale nás všech.

Diplomovou práci jsem tedy zaměřil jednak na to, jak se institut pracovní doby spolu s rozvojem společnosti i v historických souvislostech měnil, neboť se ukázal být pro praxi nevhodný, jednak na porovnávání platné právní úpravy s principy zakotvenými v komunitárním právu. V tomto směru jsem považoval za vhodné poukázat na některá klíčová rozhodnutí Evropského soudního dvora a následně učinit rozbor, zda závěry těchto rozhodnutí lze vůbec začlenit do právního řádu ČR.

Problematika pracovní doby v čase, kdy je kladen důraz na lidská práva, je natolik významná, že se jí bude nutno zabývat i nadále. Rovněž institut pracovní pohotovosti je v současné době u vybraných povolání, nejen ve zdravotnictví, stále častěji využíván. Nepochybně složitou otázkou je i to, zda zaměstnanci jsou v době pracovní pohotovosti dostatečně odměňováni. Zákoník práce dokonce zařadil za ustanovení § 93 další ustanovení § 93a upravující dohodu o další práci přesčas ve zdravotnictví, což svědčí o potřebě aktuální právní úpravy tohoto institutu tak, aby zaměstnanci ve zdravotnictví nebyli nadměrně zaměstnavatelem tj. zdravotnickým zařízením, využívání a zdravotnický zaměstnanec aby měl dostatečnou dobu na relaxaci svých sil. Tento posledně uvedený institut bylo nutno rovněž porovnat s úpravou, jaká je praktikována i v jiných státech EU.

Cílem mé práce je se zabývat se shora nastíněnými otázkami a přispět tak do širší odborné diskuse, a rovněž ke zkvalitnění úpravy těchto institutů de lege ferenda.

1 Vývoj pracovního zákonodárství se zaměřením na pracovní dobu

1.1 Vznik a vývoj pracovního (ochranného) zákonodárství

Postupně s rozvojem kapitalismu se všeobecně rozvíjí potřeba regulovat právní vztahy. Mezi první předpisy, které obsahují již i zmínku o délce pracovní doby, patří „*lus regale montanorum*“ – horní zákoník Václava II. z let 1300-1305, upravující podmínky pro těžbu a zpracování stříbra v Kutné Hoře. Už se zmiňoval o šestihodinové pracovní době. Ačkoliv by se tato úprava délky pracovní doby mohla zdát jako příznivá, tak s ohledem k nedokonalému pracovnímu oblečení, noční práci a špatné bezpečnosti byla tato délka pracovní doby jistě pro mnohé horníky zcela vyčerpávající a zdraví ohrožující. V 16. století byla zavedena úkolová mzda. Pracovní smlouvy ve větších městech byly uzavírány jako čelední, tovaryšské a učednické.

S nástupem Josefa II. byly vydávány předpisy, které souvisí s ochranou zaměstnanců, kdy tzv. Dvorský dekret z roku 1786 stanovil tzv. nedělní klid. Dvorský dekret, který je datován rokem 1842, již stanovil pracovní dobu pro děti do 12 let na 10 hodin denně a pro děti ve věku 12-16 let 12 hodinovou pracovní dobu. Teprve novela živnostenského řádu z roku 1885 zakázala práci dětí a také stanovila pracovní dobu v továrnách až na 11 hodin. K úpravě pracovní doby na 8 hodin došlo až v roce 1918 po vzniku Československa.¹

1.2 Pracovní zákonodárství v letech 1918-1945

V letech 1918-1945 vznikají dva druhy právních norem:

- a) právo soukromé (předpisy o nájmu pracovní síly, určení věková hranice pro možnost vstoupit do pracovního poměru)
- b) právo veřejné (např. předpisy související i s úpravou pracovní doby)

V letech 1939-1945 byly provedeny drobné úpravy pracovních podmínek - např. byla zavedena nucená práce, diskriminace v zaměstnání, persekuce některých

¹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 25 -29.

skupin obyvatel - komunistů, Židů. S ohledem na posledně uvedené se tedy předpisy z doby nacistické okupace nemohly stát součástí čs. právního řádu.²

Pokud bychom se vrátili do období první republiky, nelze se nezmínit obšírněji o podnikateli a českém průmyslníkovi Tomáši Baťovi, který zaváděl po vzoru podnikatelů z Ameriky pásovou výrobu s válečkovými transportéry, kdy se produktivita práce zvýšila o jednu třetinu. Tehdy narůstala hospodářská krize a Tomáš Baťa našel způsoby, jak dopad této krize zmírnit. Tempo výroby sice určovala pásová operace, ale Tomáš Baťa zavedl ještě další novinku, tzv. samosprávu dílen s účastí pracovníků na zisku i ztrátě. Každá dílna tvořila autonomní účetní jednotku a jedenkrát týdně se vyhodnocovaly dosažené zisky i ztráty. Část výplaty dostávali dělníci v hotovosti a část na účet, aby jim nekvalitní práce mohla být stržena. Po odchodu z firmy jim byl vyplacen zbytek z účtu i s úroky. Od října 1930 byl zaveden nový pracovní týden s pracovní dobou 45 hodin a s průměrnými výdělky 216 až 253 Kč., které převyšovaly značně celostátní průměr. Baťa se nesoustředil jen na to, aby jeho zaměstnanci měli úspory, např. po odchodu z firmy dosahovaly výše 40 000 Kč. Z těchto peněz si zpravidla mohly založit i svoji živnost. Baťa ale zajišťoval zaměstnancům i levné ubytování, stravování v kantýnách a možnost ošetření v případě nemoci či úrazu. Základní filozofií Tomáše Baťi bylo tvrzení, že je třeba zaměstnance motivovat k výkonu kvalitní práce v co nejkratším časovém úseku. Je tedy zřejmé, že Baťa kladl vysoké nároky na odbornou zdatnost každého zaměstnance, protože poznal již v této době, že bez odbornosti ani dobře motivovaný zaměstnanec neudělá více práce v požadované kvalitě za určitý časový úsek. Takový zaměstnanec ušetří zaměstnavateli nejen energie, ale je i úsporou pracovní síly. Otázka délky pracovní doby a práce přesčas, jak je z výše uvedeného zřejmé, souvisí s dalšími faktory, tj. se vzdělávacím procesem, kterým musí zaměstnanec projít, jeho motivací a konečně i právem zaměstnance na dostatečný odpočinek.

Praktiky, které používal Tomáš Baťa, jsou inspirující pro mnohé podnikatele, a to dosud. Kromě odborné zdatnosti a zdravotního stavu zaměstnance je vhodné, aby zaměstnanec také chápal svého zaměstnavatele, byl pro něho ochoten v případě potřeby i práce přesčas, např. má-li zaměstnavatel mimořádnou zakázku, a byl tak

² BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 29 -31.

k zaměstnavateli loajální. Na druhé straně však zaměstnanec musí cítit serióznost ze strany zaměstnance, který jen tzv. „nevyužívá“ zaměstnavatele bezdůvodně, aniž by tím skutečně byl nucen mimořádně řešit zvýšení výroby a podobně. Pokud hovoříte s lidmi, kteří si vzpomínají na práci, kterou vykonávali pro Tomáše Baťu, tak se sami nazývají „Baťovci“ a i na dnešek nahlížíjí pořád z pohledu minulosti. Dle nich se člověk „Baťovcem“ stával na celý život. U Baťů se neschovalo nic a tituly se neuznávaly, každý byl „pan“³.

1.3 Pracovní zákonodárství od roku 1948 do roku 1989

Únor 1948 přinesl převratné změny do naší společnosti. Nejprve ale bylo nutno se vypořádat s válkou zničeným národním hospodářstvím a dalšími pro tuto dobu charakteristickými problémy. Bylo nutno navázat na to, co se osvědčilo v pracovním zákonodárství v první republice, ale komunistický puč, který nastolil na dlouhou dobu, to jest do roku 1989, vládu jedné strany, změnil charakter právního řádu podle komunisty vytyčených „socialistických principů“. Nejprve v rámci tzv. „právníkové dvouletky“ bylo nutno zakotvit rovné postavení všech členů společnosti ve vztahu k výrobě. Pracovní zákonodárství se vyznačovalo tím, že neexistovala speciální úprava pro některé pracovníky, ale charakteristickým znakem pracovního zákonodárství bylo, že všichni pracovníci v pracovním poměru měli jednotnou úpravu a tím bylo i do jisté míry deklarováno prioritní postavení dělníků. Postupně dochází k úpravě dovolené na zotavenou, umístěnek, na jejichž základě bylo prováděno administrativní rozmisťování absolventů vysokých škol a výběrových odborných škol. Tehdejšímu režimu nepohodlní jedinci byli posíláni do zapadlých míst naší vlasti bez ohledu na jejich schopnosti. Byli povinni tři roky pracovat tam, kde jim bylo určeno. V roce 1956 byla provedena všeobecná úprava pracovní doby na 46 hodin týdně, tedy pracovní právo koncem 50. let bylo těžko přehledné. Jeho hlavní součástí tvořily zákony z období první republiky, některé předpisy z doby Rakouska - Uherska. Postupně tedy byla nutná kodifikace pracovního práva, a proto v roce 1960 bylo rozhodnuto o přípravě zákoníku práce, který byl následně vydán v roce 1965 a stal se účinným ode dne 1. 1. 1966. Zákoník práce provedl jednotnou právní úpravu mezi zaměstnanci a organizacemi, tj. v podniku, úřadu, ústavu. Diferenciace v právní úpravě byla povolena jen tam, kde to vyžadovaly specifické podmínky práce. Část

³ RYŠAVÝ, Vítěslav. *Baťovské formy organizace práce a odměňování* [online] 5. 10. 2011 [citováno 31. 10. 2011]. Dostupné na < <http://www.zlin.estranky.cz/clanky/batuv-system-batismus/batovske-formy-organisace-prace-a-odmenovani.html> >.

úpravy bylo možno použít i na členy jednotných zemědělských družstev a výrobních družstev. I ostatní socialistické země v této době měly obdobnou právní úpravu pracovněprávních vztahů. Právní úprava vedla ke špatné motivaci zaměstnanců, kdy docházelo mnohdy i k zaostávání v různých vědeckých oborech i technice a k pasivitě zaměstnanců, ke korupci, parazitování na majetku společnosti apod. Bez změny společenského systému jen stěží mohlo dojít ke komplexní a kvalitní úpravě pracovněprávních vztahů. Pracovní právo se v této době osamostatnilo od dalších právních odvětví, z nichž mnohdy i čerpalo. Novelu zákoníku práce přinášely některá diskriminující ustanovení, např. propouštění osob z politických důvodů, následující rok po sovětské okupaci (zákon č. 153/1969 Sb.), ale i úpravu související s pracovními podmínkami. Pružnější úpravu pracovní doby pak umožnila novela provedená zákonem č. 20/1975 Sb.

Ke konci 80. let, kdy začíná v tehdejším Sovětském svazu „Přestrojka“ a s ní i „uvolňování otěží totality“, se i u nás odráží tyto změny v novele provedené zákonem č. 188/1988. Poté bylo také umožněno nechat se zaměstnat fyzickou osobou v rámci soukromého podnikání. Jde o zásadní změnu, která se musela odrazit i v právní úpravě pracovní doby, kdy bylo zapotřebí zejména garantovat vysokou úroveň bezpečnosti práce a ochranu zdraví zaměstnanců. Konečně došlo k úpravě zaměstnávání občanů. Bylo již v této době zřejmé, že dosavadní pracovní právo není dostatečně flexibilní, obsahovalo kogentní ustanovení a neumožňuje účastníkům pracovněprávních vztahů mít dostatečnou smluvní volnost. Legislativní proces tímto neustával.⁴

1.4 Pracovní zákonodárství po roce 1989

Jednou z nejvýznamnějších změn, která proběhla v pracovním zákonodárství po roce 1989, byla možnost zaměstnávat fyzické osoby v rámci soukromého podnikání. Tato změna byla významná, jelikož československé zákonodárství resp. právní řád soukromé podnikání neumožňoval. Významné změny po zániku totalitního systému přinesly zákony č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů a č. 103/1990 Sb., jímž došlo ke změně hospodářského zákoníku, a tím bylo umožněno fyzickým osobám společné podnikání prostřednictvím obchodních společností.

⁴ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 29 -35.

Dalším zákonem byl zákon č. 100/1990 Sb., jež opustil členění vlastnictví na státní, soukromé a osobní. Došlo ke zrovnoprávnění ochrany vlastnictví a k jednotné úpravě vlastnictví. Významný předěl v oblasti pracovního práva přinesl zákon č. 105/1990 Sb., který umožnil podnikatelům vlastnit majetek v rozsahu, který není nijak omezen, a zaměstnávat libovolné množství pracovníků. V jednom z ustanovení tohoto zákona došlo ke kodifikaci zákazu vzniku pracovněprávního vztahu mezi manželi a toto ustanovení bylo následně převzato do zákoníku práce. V dalších letech došlo k přijetí různých nařízení a vyhlášek z oblasti pracovního práva a hlavně k novelizacím zákoníku práce, např. harmonizační novela zákoníku práce provedená zákonem č. 155/2000 Sb., která byla již třicátou novelou a jejímž úkolem byla slučitelnost zákoníku práce s právem ES. Zákonem č. 262/2006 Sb., byl přijat nový zákoník práce.⁵ Novela zákoníku práce, která má stanovenou účinnost od 1. 1. 2012, zavádí řadu změn. S přihlédnutím k tématu mé diplomové práce je nutno se novelou zabývat, neboť se dotýká i otázek pracovní doby a práce přesčas. O těchto změnách bude pojednáno v následujícím textu.

⁵ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 35 -40.

2 Pracovní doba

2.1 Pracovní doba obecně

Za pracovní dobu považujeme 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.⁶ Obsah pracovněprávního vztahu je tedy uskutečněn, resp. realizován v pracovní době, a to zejména proto, že práva a povinnosti smluvních stran jsou realizována jedině v pracovní době. Zaměstnanec je povinen konat práci osobně, řídit se pokyny zaměstnavatele, a to vše podle pracovní smlouvy. Mezi povinnosti zaměstnance řadíme i povinnost být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něj až po skončení směny. Zaměstnanec má i další povinnosti, jež mu vyplývají z pracovního poměru. K povinnostem zaměstnavatele patří povinnost přidělovat zaměstnanci práci za předpokladu, že zaměstnavatel při tomto přidělování práce dodržuje pracovní podmínky, které mohou vyplývat buď z právních předpisů, nebo kolektivní a pracovní smlouvy. Zákoník práce s účinností od 1. 1. 2007 vymezil pracovní dobu na rozdíl „starého“ zákoníku práce (tj. 31. 12. 2006) tak, že se jedná o jakoukoliv dobu přítomnosti zaměstnance na pracovišti na základě pokynů zaměstnavatele. Pracovní dobou můžeme rozumět nejenom faktický výkon práce, ale také dobu, po kterou je zaměstnanec připraven na pracovišti k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, a to s výjimkou doby, která je zaměstnavatelem poskytnuta zaměstnanci v práci jako přestávka na jídlo a oddech.⁷

Za pracovní dobu nemůžeme považovat dobu, ve které zaměstnanec pracuje v rozporu s příkazy nebo zájmy zaměstnavatele pro sebe anebo také pro jiný subjekt, jenž je odlišný od zaměstnavatele. S ohledem na dobré mravy lze za pracovní dobu považovat i ty časové úseky, ve kterých zaměstnanec koná přirozenou potřebu, ale i dobu, v níž u zaměstnance dochází k drobné ztrátě pozornosti a pracovního nasazení. Označení určité doby jako doby pracovní nemá automaticky za následek získání nároku na mzdu, plat či odměnu z dohody.⁸ Česká republika jako člen Evropské unie je vázána smlouvou o založení Evropského společenství, a to

⁶ zákon č. 365/2011 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁷ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 245 – 246.

⁸ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 321 -323.

k dodržování právního řádu a také k implementaci práva EU do národního právního řádu. Z hlediska pracovního práva, a zejména pracovní doby, je důležitá směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby. Směrnice, kterou jsem výše uvedl, v článku 2 odst. 1 uvádí, že pracovní dobou se rozumí jakákoliv doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo své povinnosti v souladu s vnitrostátními předpisy nebo zvyklostmi. „Starý“ zákoník práce (s účinností do 31. 12. 2006) vymezil v § 83 odst. 1 pracovní dobu jako dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci. Pokud srovnáme definici pracovní doby obsaženou ve „starém“ zákoníku práce a směrnici 2003/88/ES, zjistíme, že definice nacházející se ve směrnici EU (2003/88/ES) je širší, jelikož v sobě zahrnuje i dobu, kdy je zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo své povinnosti v souladu s vnitrostátními předpisy nebo zvyklostmi. Z výše sdělených informací lze dojít k závěru, že Česká republika se svojí právní úpravou pracovní doby v zákoníku práce byla od vstupu do Evropské unie, tedy od roku 2004 až do konce roku 2006, v rozporu se směrnicí EU.⁹

2.2 Délka pracovní doby

V zákoníku práce je délka pracovní doby upravena § 79 jako týdenní. Zákoník práce neupravuje délku pracovní doby jako denní nebo měsíční. Podle délky můžeme pracovní dobu rozdělovat na:

- a) úplnou (normální),
- b) neúplnou (kratší),
- c) zkrácenou.¹⁰

2.2.1 Stanovená úplná týdenní pracovní doba

Podle §79 odst. 1 zákoníku práce obecně platí, že délka stanovené týdenní pracovní doby u zaměstnance pracujícího v jednosměnném pracovním režimu činí 40 hodin týdně. Pracovní dobou se myslí čistá pracovní doba bez přestávek v práci a bez práce přesčas. Délka týdenní pracovní doby včetně práce přesčas činí 48 hodin. Zaměstnavatel po zaměstnanci nesmí požadovat výkon práce, který by překročil limit stanovený týdenní pracovní dobou. Je možná i varianta, kdy zaměstnanec má více

⁹ SLADEK, Václav. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Praha: ASPI, 2008, s. 15 – 21.

¹⁰ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004. 476 s.

pracovněprávních vztahů (úvazků), jejichž součet překročí týdenní pracovní dobu, tedy 40 hodin týdně, což u mladistvého zaměstnance je dle platného ZP zcela vyloučeno.¹¹

Podle § 79 odst. 2 zákoníku práce „*Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců*

- a) *pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37, 5 hodiny týdně,*
- b) *s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37, 5 hodiny týdně,*
- c) *s dvousměnným pracovním režimem 38, 75 hodiny týdně.“¹²*

U mnoha zdravotnických zařízení však dochází k tomu, že vedle sebe pracují na témže pracovišti v určité době dvě skupiny zdravotnických pracovníků, a to tak, že jedna skupina nastoupí do práce dříve s tím, že její pracovní doba také dříve skončí, naproti tomu druhá skupina nastoupí do práce později a také skončí později. Příkladem takového časového překrývání směn mohou být chirurgická oddělení a jiná lůžková oddělení nemocnic, kdy se např. u plánovaných lékařských zákroků na pracovišti nachází obě skupiny zdravotnických pracovníků, ale s jinak stanoveným začátkem a koncem směny. Zákoník práce (účinný od 1. 1. 2007) stanoví maximální časový limit jedné hodiny, po který může během vícesměnného režimu dojít k souběžnému výkonu práce zaměstnanců. I když se fakticky na pracovišti nacházejí dvě směny pracovníků, v našem případě zdravotnického personálu, bude zákoník práce obě dvě směny považovat za výkon jednosměnný. Jelikož § 2 ZP považuje § 78 odst. 2 ZP za kogentní, a tedy ustanovení, od kterého se nelze odchýlit, přesto dochází u mnoha zaměstnavatelů k obcházení nebo dokonce k porušování tohoto ustanovení. Jelikož striktní úprava obsažená v § 78 odst. 2 ZP nereflektuje zaběhlou praxi ve zdravotnických zařízeních, zcela chybí jakákoliv kompenzace zaměstnance, který se střídá za spoluzaměstnance v období 60 minut stanovených ustanovením § 78 odst. 2 ZP. Takovou kompenzací by mohla být např. určitá forma zkrácené pracovní doby pro tohoto zaměstnance („střídajícího“ spoluzaměstnance). Odborná právní veřejnost se shoduje, že úprava obsažená v § 78 odst. 2 ZP by měla být zrušena.¹³

¹¹ BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriel. *Pracovní právo pro zaměstnavatele: praktická právní příručka*. Praha: Vydavatelství Linde Praha, 2010, 70 s. ISBN 928-80-7201-795-9

¹² zákon č. 365/2011 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹³ BRŮHA, D., PROŠKOVÁ, E. *Zdravotnická povolání*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, s. 419 – 420.

Specifická úprava pracovní doby platí také u členů osádky nákladních automobilů či autobusů v silniční dopravě, kde ve všech pracovněprávních vztazích může v souhrnu pracovní doba činit 48 hodin týdně. Toto omezení neplatí pro členy osádek linkových autobusů, u kterých délka žádného ze spojů nepřesahuje 50 km.¹⁴

Výše zmíněnou implementací směrnice 2003/88/ES došlo k novelizaci a upřesnění pracovní doby, což mělo za následek zrušení institutu pracovní pohotovosti na pracovišti. Ve starém zákoníku práce byla pracovní pohotovost na pracovišti hojně využívaná zejména zdravotnickými zařízeními, jelikož byla omezena 400 hodinami na zaměstnance za rok, což umožňovalo zajistit nepřetržitý provoz prostřednictvím tzv. příslužeb po skončení směny. „Nový“ zákoník práce (z. č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších právních předpisů) ztížil novou úpravou pracovní doby provoz některých zdravotnických zařízení, zejména z hlediska pracovněprávních vztahů, ekonomiky. Negativní dopad zákoníku práce se projevil zejména ve zdravotních zařízeních, kde je uplatňován nepřetržitý provoz s nepřetržitým pracovním režimem. Dochází tedy k velkému nárůstu přesčasové práce, která je limitována zákoníkem práce na 150 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnance. Další problém, který řeší jednotlivá zdravotnická zařízení v České republice, je nedostatek kvalifikované pracovní síly na trhu práce, což má za následek neschopnost dodržovat zákoník práce s ohledem na délku pracovní doby. Většina zdravotnických zařízení se snaží tyto problémy eliminovat uzavíráním dohod o pracovní činnosti s vlastními lékaři nebo lékaři z dalších nemocnic.¹⁵

2.2.2 Kratší pracovní doba

Úprava kratší pracovní doby byla zakotvena v § 80 z. č. 262/2006 Sb. V tomto ustanovení bylo vymezeno následující: *„Byla-li sjednána kratší pracovní doba, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době.“*¹⁶ Zákoník práce v platném znění definici kratší pracovní doby upravil tak, že kratší pracovní dobu je možné sjednat pod rozsah stanovené týdenní pracovní doby, uvedené v ustanovení § 79 ZP, pouze dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Současná právní úprava dává důraz na to, že již nemůže být kratší pracovní doba povolena zaměstnavatelem jednostranně, na základě předchozí žádosti zaměstnance, a takovéto povolení kratší pracovní doby již zaměstnavatel

¹⁴ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 327 -328.

¹⁵ SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Praha: ASPI, 2008. 241 s.

¹⁶ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

není oprávněn vzít jednostranně zpět. Jsou takto zřejmě posílena práva zaměstnance, který s ohledem např. na svou osobní situaci, nemůže ihned vykonávat pracovní dobu v zákonem požadovaném rozsahu. Oproti tomu zaměstnavatel bude muset řešit, jak zajistí potřebný rozsah práce, např. jinou pracovní silou.

Kratší pracovní doba musí být sjednána mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem pracovní smlouvou. Tímto se odlišuje od zkrácené pracovní doby. Účastníci, tj. zaměstnavatel a zaměstnanec, musí učinit souhlas (konsensus) se smlouvou. V praxi se sjednání kratší pracovní doby označuje jako kratší pracovní úvazek.¹⁷ Ke sjednání kratší pracovní doby, tedy pod rozsah stanovený v § 79 ZP, může nyní dojít pouze na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (nikoliv na základě předchozí žádosti zaměstnance).

Ve vztahu k ustanovení § 80 ZP lze vyvodit, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyhovět (nyní se s ním dohodnout) za předpokladu, že:

- a) zaměstnankyně či zaměstnanec pečují o dítě mladší 15 let,
- b) jde o těhotnou zaměstnankyni,
- c) zaměstnanec prokáže, že dlouhodobě a soustavně sám pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu

a současně zaměstnanec požádá o tuto kratší pracovní dobu (se dohodne na této kratší pracovní době). Zaměstnavatelova povinnost vyhovět (nyní se dohodnout) při výše zmíněných specifických předpokladech na straně zaměstnance je dána, jen když tomu nebrání vážné provozní důvody¹⁸. Pokud zaměstnavateli brání vážné provozní důvody tomu, aby v plném rozsahu vyhověl požadavkům zaměstnanců týkajících se sjednání kratší pracovní doby, je povinen poskytnout kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby alespoň v takové podobě, jak mu to jeho provoz umožňuje (event. se dohodnout na kratší pracovní době).¹⁹ Jak je patrné z judikatury Nejvyššího soudu, „nelze obsah pracovního vztahu soudce určit smlouvou nebo pokynem předsedy soudu, jakožto nadřízeného vedoucího zaměstnance, ale veřejně přístupným rozvrhem práce. S ohledem na to, jaké věci připadají podle rozvrhu práce do jednotlivých soudních oddělení, předseda soudu

¹⁷ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 137 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

¹⁸ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 329 s.

¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. prosince 2003, sp.zn. 21 Cdo 1561/2003

stanoví v pracovním řádu rozvržení pracovní doby jednotlivých soudců zařazených do těchto soudních oddělení nebo uplatní pružnou pracovní dobu a její formy, tak aby byl zajištěn řádný výkon soudnictví.“²⁰ Někteří zaměstnavatelé tak využívají vážné provozní důvody k tomu, že prohlašují, že jim neumožňují, např. s těhotnou ženou, sjednat kratší pracovní dobu, a tím se zproští povinnosti vyhovět zaměstnanci s žádostí o sjednání kratší pracovní doby. Tento postup, ale v sobě zahrnuje velké nebezpečí pro zaměstnavatele v podobě soudního sporu, protože zaměstnanec se může domáhat svého plnění ze strany zaměstnavatele.²¹ Obvykle zaměstnanci tento postup zaměstnavatele označují jako postup proti dobrým mravům s odkazem na občanský zákoník. Z judikatury Nejvyššího soudu vyplývá, že nárok na kratší pracovní dobu mají všechny soudkyně, které pečují o dítě mladší 15 let, všechny těhotné soudkyně, všichni soudci pečující o dítě mladší 15 let a všichni soudci, kteří dlouhodobě a soustavně sami pečují o bezmocnou fyzickou osobu za předpokladu, že jednu z těchto skutečností prokážou a zároveň neohrozí vážně provozní důvody. Nárok na kratší pracovní dobu nemají jen ženy, ale také muži, kteří pečují o dítě mladší 15 let, nebo ti muži, jestliže prokážou, že sami dlouhodobě, soustavně pečují o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu.²²

Otázka výkladu ustanovení § 80 ZP bude jistě dále řešena až na základě dlouhodobějšího užívání nyní krátce účinného zákoníku práce.

2.2.3 Zkrácená pracovní doba

Kratší pracovní dobu je nutné odlišit od zkrácené pracovní doby. Ke zkrácení pracovní doby dochází, aniž by byla snížena mzda za vykonanou práci.²³ Rozdílná situace platí u kratší pracovní doby, kde zaměstnanci náleží mzda (plat), která odpovídá rozsahu sjednané kratší pracovní doby. Z důvodu zhoršených pracovních podmínek se zkrácená pracovní doba uplatňuje u zaměstnanců, kde by obvykle stanovená týdenní pracovní doba mohla ohrozit jejich zdraví, např. pracující v podzemí při těžbě uhlí, nerudných surovin a rud. Zkrácená pracovní doba se bude vyskytovat nejčastěji u zaměstnavatelů, kteří podnikají a odměňují zaměstnance v režimu mzdy. Stanovenou týdenní pracovní dobu, která je zkrácena bez snížení

²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. prosince 2003, sp.zn. 21 Cdo 1561/2003

²¹ KOTTNAUER, A., GOGOŤ, R., SLÁDEK, V. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 51 s. ISBN 978-80-7263-536-8.

²² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. prosince 2003, sp.zn. 21 Cdo 1561/2003

²³ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 328 s.

mzdy, může obsahovat kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. U zaměstnavatelů, kteří zaměstnance odměňují v režimu platu, nikoliv mzdy, nelze zkrácenou pracovní dobu zavést.²⁴ Délka stanovené týdenní pracovní doby je pro specifický okruh zaměstnanců ze zákona zkrácena a to s ohledem na druh práce, kterou vykonávají, nebo na formu pracovního režimu či v závislosti na jejich věku. Jak je uvedeno v § 79 odst. 3 ZP „zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah uvedený v odstavci 1 a 2 může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby podle věty první nesmí však provést zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 ZP“.²⁵ Těmito zaměstnavateli, v oblasti zdravotnictví, na něž se nevztahuje výše uvedená forma týdenní pracovní doby bez snížení mzdy²⁶, a kteří odměňují vlastní zaměstnance platem, nikoliv mzdou, jsou:

- a) stát
- b) územní samosprávný celek
- c) státní fond
- d) příspěvková organizace (náklady na platy a odměny za p. pohotovost zajištěny z příspěvku na provoz, jež je poskytnut z rozpočtu zřizovatele nebo úhrad...)
- e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí atd.²⁷

Jak jsem výše v textu uvedl, nesmí „*délka stanovené týdenní pracovní doby překročit u zaměstnanců:*

- a) *pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37, 5 hodiny týdně,*
- b) *s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37, 5 hodiny týdně,*
- c) *s dvousměnným pracovním režimem 38, 75 hodiny týdně.“²⁸*

2.3 Rozvržení pracovní doby

Rozvržení pracovní doby řadíme mezi významné instituty pracovního práva, jelikož zaměstnanec má povinnost vykonávat práci jen v rozvržené pracovní době. O

²⁴ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 136 -137 ISBN 978-80-7380-243-1.

²⁵ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²⁶ BRŮHA, D., PROŠKOVÁ, E. *Zdravotnická povolání*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. 408 s.

²⁷ SLADEK, Václav. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Praha: ASPI, 2008. 39 s.

²⁸ zákon č. 365/2011 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

rozvržení pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel. Významným právem zaměstnavatele je rozhodování o začátku a konci směn, které stanoví § 81 odst. 1 ZP. Pracovní doba se nejčastěji rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne a zároveň nesmí být toto rozvržení v rozporu s hledisky bezpečnosti a zdraví neohrožující práce. Mezi povinnosti zaměstnance řadíme povinnost být na pracovišti až do skončení pracovní doby, být na pracovišti včas, být připraven k výkonu práce. Tzv. připravenost k výkonu znamená, že zaměstnavatel (provozovatel zdravotnického zařízení) může požadovat, aby zaměstnanec (lékař) učinil před začátkem směny úkony, které požaduje lékařské povolání, tedy převlékl se do lékařského oděvu a provedl jiné úkony s lékařským povoláním související. Na rozdíl od doby, ve které platil zákoník práce z roku 1965, současný zákoník práce přiznává vedle práva na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, také právo znát rozvržení pracovní doby před zahájením výkonů práce. Zaměstnavatel musí nejdříve rozhodnout, zda zaměstnancova pracovní doba bude rozvržena rovnoměrně či nerovnoměrně. Z práva rozvrhovat pracovní dobu vyplývá možnost zaměstnavatele měnit rozvrh a rozvržení pracovní doby. Nelze říci, že zaměstnanci, kteří pracují ve zdravotnictví, mají jen jednoduché (rovnoměrné) rozvržení pracovní doby. Lékaři s tzv. jednoduchým rozvržením pracovní doby obvykle pracují 8 hodin, každý den od pondělí do pátku. V každodenní praxi zdravotnických zařízení se ale nejčastěji využívá nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Většina lékařů pracuje v tzv. turnusech, tj. v dlouhých a krátkých týdnech. V některých případech lékaři nejenže pracují v tzv. turnusech, ale i v různě dlouhých směnách (např. denní směna 7,5 a noční směna 12 hodin²⁹).

2.3.1 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

Rovnoměrné rozvržení pracovní doby je nyní po novele zákoníku práce přesněji definováno. Ustanovení § 82 z. č. 262/2006 Sb. bylo zrušeno. Toto ustanovení řešilo délku směny při rovnoměrném rozvržení pracovní doby. Délka směny nesměla při rovnoměrném rozvržení pracovní doby přesáhnout 9 hodin bez ohledu na poskytnuté přestávky na jídlo a oddech. Podle novely zákoníku práce, provedené zákonem č. 365/2011 Sb., činí maximální délka směny nejvýše

²⁹ BRŮHA, D., PROŠKOVÁ, E. *Zdravotnická povolání*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. 408 s.

12 hodin.³⁰ Definici rovnoměrného rozvržení pracovní doby obsahoval § 82 zákoníku práce ve znění zákona č. 262/2006 Sb., který stanovil že „*Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny nesmí délka směny přesáhnout 9 hodin.*“³¹ Tato definice byla kogentní, a proto se od ní nebylo možno odchýlit, a to ani dohodou smluvních stran.³² Délka směny, která byla stanovena na 9 hodin, mohla být prodloužena až na 12 hodin za předpokladu, že tak bude učiněno v rámci jiné úpravy pracovní doby, která byla zakotvena v ustanovení § 84a ZP. S účinností od 1. 1. 2012 je poskytnuta zaměstnavateli maximální volnost při rozvrhování pracovní doby, když provozní potřeby jednotlivých zaměstnavatelů se mohou různit. Podle § 83 ZP zaměstnavatel při vypracování rozvrhu pracovní doby může sám rozhodnout o délce směny, ovšem tato nesmí přesáhnout 12 hodin, a taktéž si může rozhodnout o tom, kolik bude odpracováno hodin týdně, tedy o počtu hodin týdně. Zrušením § 82 z. č. 262/2006 Sb. došlo k novému zařazení definice rovnoměrného rozvržení pracovní doby do ustanovení § 78 písm. l) ZP účinného od 1. 1. 2012. Nově tedy rovnoměrným rozvržením pracovní doby rozumíme „*rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu.*“³³ Smyslem této nově upravené definice rovnoměrného rozvržení pracovní doby je, aby zaměstnavateli byla dána, jak výše v textu uvádím, maximální volnost při rozvrhování pracovní doby podle jeho provozních potřeb.³⁴

Pokud přihlídneme k definici pojmu směna, která je vyjádřena v § 78 odst. 1 písm. c) ZP jako „*část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat*“,³⁵ byla jí dána zaměstnanci možnost odpracovat pro zaměstnavatele více jak 9 hodin za současného zachování rovnoměrného rozvržení pracovní doby. Jestliže zaměstnanec měl rozvrženu směnu na 9 hodin, (tedy maximální délku

³⁰ KUČEROVÁ, Dagmar. *Zákoník práce 2012. Velký rozcestník připravovaných změn* [online]. PODNIKATEL.cz, 16. listopadu 2011 [cit. 18. listopadu 2011]. Dostupné na <http://www.podnikatel.cz/clanky/zakonik-prace-2012-pripravovane-zmeny/>.

³¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 365/2011 Sb. účinném ke dni 1. ledna 2012

³² BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 330 s.

³³ zákon č. 365/2011 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

³⁴ MOJŽÍŠ, M. *Co nového přinese novela zákoníku práce* [online]. epravo.cz, 16. listopadu 2011 [cit. 20. ledna 2012] <<http://www.epravo.cz/top/clanky/co-noveho-prinese-novela-zakoniku-prace-23-78350.html>>

³⁵ zákon č. 365/2011 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

směny u rovnoměrného rozvržení pracovní doby podle z. č. 262/2006 Sb.) a ještě k tomu odpracoval na základě pokynu nebo souhlasu zaměstnavatele další tři hodiny nad stanovenou devítihodinovou směnu(podle z. č. 262/2006 Sb.), činila celková doba strávená zaměstnancem na pracovišti 12 hodin, a přesto byla dodržena délka směny u rovnoměrného rozvržení pracovní doby, protože další 3 hodiny tvořily práci přesčas. S poukazem na definici směny uvedenou výše, která nezapočítává (nezahrnuje) do rovnoměrného rozvržení pracovní doby práci přesčas, mohl zaměstnanec odpracovat více jak 9 hodin, a přesto se stále jednalo o rovnoměrné rozvržení pracovní doby. Pro lepší vysvětlení situace uvádím příklad: lékař, který nastoupil na směnu v 7 hodin a pracoval až do 15:30 (konec směny), tedy osm hodin (běžná směna), a jemuž byla od 12:00 do 12:30 poskytnuta přestávka na jídlo a oddech (přestávka se nezapočítává), a navíc ještě zaměstnavatel lékaři od 15:30 (konec směny) nařídil další 3 hodiny práce, celkem tedy zaměstnanec pracoval od 7 hodin ráno do 18:30 večer 11 hodin. Osm hodin, které byly odpracovány v běžné směně od 7 do 15:30 hodin, a 3 hodiny (od 15:30 do 18:30) jako práce přesčas, dohromady 11 hodin. Z výše uvedeného vyplývá, že práce konaná nad limit 9 hodin, byla již prací přesčas, a šlo tedy i v tomto případě o rovnoměrné rozvržení pracovní doby.³⁶ Nynější úprava počítá s 12hodinovou délkou směny. Tato délka směny nesmí být překročena.

Mezi další povinnosti zaměstnavatele při stanovování rozvrhu pracovních směn patří stanovení délky pracovního týdne, určení pracovního režimu, počátku a konce pracovních směn, a také, jak bude vypadat nepřetržitý odpočinek mezi směnami a v týdnu, a v neposlední řadě stanovení rozsahu přestávek na jídlo a oddech. Zaměstnavatel nesmí zapomenout zohlednit při zařazování zaměstnanců do jednotlivých směn potřeby zaměstnankyň nebo zaměstnanců, kteří pečují o děti. Na základě výše zmíněných faktorů, které zaměstnavatel rozhodl, rozhodne buď sám, nebo s příslušnou odborovou organizací o rozvržení pracovní doby. Za předpokladu, že u zaměstnavatele působí odborová organizace, je povinností zaměstnavatele projednat s odborovou organizací rozvržení pracovní doby, popřípadě stanovit toto rozvržení v kolektivní smlouvě.³⁷ Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, rozhoduje o rozvržení pracovní doby zaměstnavatel sám. Jak stanoví zákoník práce

³⁶ BRŮHA, D., PROŠKOVÁ, E. *Zdravotnická povolání*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, s. 410 – 412.

³⁷ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 251 s.

v § 81 odst. 2: „*Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlídnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce.*“³⁸

Zaměstnavatel nesmí opomenout poskytnout zaměstnanci přestávky na jídlo a oddech, popřípadě bezpečnostní přestávky. Důležité je také zmínit, že mezi zaměstnavatelovy povinnosti nepatří upřednostnění rovnoměrné pracovní doby před nerovnoměrnou. Dále zaměstnavatel není povinen zajistit zaměstnanci možnost dopravy do zaměstnání, avšak zaměstnavatel bude nucen zohledňovat dopravní dostupnost z praktických důvodů. Zaměstnavatel nesmí zapomenout při rozvržení pracovní doby na to, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem další směny nepřetržitý odpočinek po dobu 12 hodin po sobě jdoucích v průběhu 24 hodin. Zaměstnavatel by měl nepřetržitý odpočinek v týdnu stanovit všem zaměstnancům na stejný den, tak aby do něho nespadala neděle za předpokladu, že to umožňuje provoz. Stanovení neděle jako dne pracovního klidu je ovlivněno sice křesťanskou tradicí, ale z pohledu zákonodárce se dnes jedná spíše o kulturní tradici, a tedy nelze z hlediska náboženství či víry považovat neděli jako diskriminační s ohledem na ostatní náboženství, zejména muslimské a židovské, a z nich vyplývající rozdílné chápání dnů pracovního klidu. Zejména lékaři sloužící v nemocnicích začínají směnu v 7:00 hod. a končí druhý den v 15.00 hod. a opět nastupují směnu třetího dne v 7:00 hod. Mohou být psychicky a fyzicky připraveni k výkonu těchto náročných lékařských povolání?

2.3.2 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Mezi další způsoby rozvržení pracovní doby řadíme nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. U nerovnoměrného rozvržení pracovní doby platí, že délka pracovní doby se liší v jednotlivých týdnech (dnech). V jednom týdnu může být pracovní doba kratší, v druhém delší, ale za podmínky, že průměrná délka týdenní pracovní doby v příslušném vyrovnávacím období nesmí přesáhnout délku stanovené týdenní pracovní doby. Toto vyrovnávací období může trvat nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, jen kolektivní smlouvou lze toto období upravit tak, že může tvořit 52 týdnů po sobě jdoucích. V praxi se velmi často setkáváme s případy, kdy je stanoveno vyrovnávací období na 52 týdnů, které se ale nekryjí s kalendářním rokem, protože některé dny přesahují 52 týdnů, jež budou naplněny 31. prosince toho kalendářního

³⁸ zákon č. 365/2011 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

roku, s nímž se dny nekryjí. Povinností zaměstnavatele je vyhotovit písemný rozvrh týdenní pracovní doby. Dny, které přesahují kalendářní rok, budou zahrnuty do prvního týdne, ve kterém je stanoven rozvrh pracovní doby v rámci „nových“ 52 týdnů po sobě jdoucích, které následují po kalendářním roce, s nímž se dny, rozvržené do 52 týdnů vyrovnávacího období, nekryly.³⁹ Délka směny při nerovnoměrném rozvržení nesmí přesáhnout 12 hodin. Minimální délka směny není v zákoně stanovena. Pro lepší pochopení institutu nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, uvádím názorný příklad: *"Zaměstnavatel Karel si určil pracovní dobu tak, aby byla nerovnoměrně rozvržena, a jako vyrovnávací období si stanovil 13 týdnů. Karel má jednoho zaměstnance, který si za první dva týdny odpracuje 100 hodin, za dalších šest týdnů odpracuje v každém z nich 48 hodin, v devátém týdnu odpracuje jen 32 hodin a ve zbývajících čtyřech týdnech v každém z nich pouze 25 hodin. Celkově tedy zaměstnanec odpracoval za 13 týdnů 520 hodin, které v průměru tvoří 40 hodin týdně."*⁴⁰ Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může uzavřít kolektivní smlouvu sám, nebo má možnost se za účelem uzavření kolektivní smlouvy sdružit s jinými zaměstnavateli, ale pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, může být nerovnoměrná pracovní doba rozvržena na období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, ne tedy 52 týdnů.^{41,42} Zaměstnavatel je dále povinen, jak stanoví § 84 zákoníku práce, vypracovat písemný rozvrh, který je stanoven pro týdenní pracovní dobu, a následně s ním nebo jeho změnou seznámit zaměstnance do 2 týdnů. U kontá pracovní doby je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s písemným rozvrhem týdenní pracovní doby do 1 týdne před začátkem období, na které je nerovnoměrně rozvržena pracovní doba. Nejpraktičtější uplatnění nerovnoměrného rozvržení pracovní doby bude u těch zaměstnavatelů, kteří vědí, že v určitých dnech nemohou z různých důvodů, které tíží zaměstnavatele, poskytnout zaměstnanci práci. Jedná se zejména o odvětví průmyslu, v němž dochází ke zpracování surovin, např. lihovarnický a cukrovarnický průmysl.⁴³ Jde o dobu, po kterou zaměstnavatel k provozu podniku potřebuje buď veškerou pracovní sílu, nebo dobu, ve které je vytížen prací jen nepatrný zlomek pracovní síly. U rovnoměrného rozvržení by

³⁹ KOTTNAUER, A., GOGOŤ, R., SLÁDEK, V. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 59 s. ISBN 978-80-7263-536-8

⁴⁰ BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriel. *Pracovní právo pro zaměstnavatele: praktická právní příručka*. Praha: Vydavatelství Linde Praha, 2010. 71 s. ISBN 928-80-7201-795-9

⁴¹ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 333 s.

⁴² BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 251 -252.

⁴³ SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Praha: ASPI, 2008. 60 s.

zaměstnavatel byl povinen v případě překážky na jeho straně poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy ve výši jeho průměrného výdělku, čehož se u nerovnoměrného rozvržení může vyvarovat, pokud zná překážky, které v budoucnu mohou nastat.⁴⁴ U nerovnoměrného rozvržení pracovní doby rozlišujeme několik typů tohoto rozvržení.

1. *„Nepřetržité provozy v průmyslové výrobě s různým počtem způsobů střídání směn s možností zajištění vyrovnání pracovní doby během 4 nebo 8 týdnů na požadovanou týdenní pracovní dobu, která je stanovena pro tyto provozy v rozsahu 37,5 hodiny týdně.*
2. *Dvanáctihodinové střídavé směny s možností 3 až 7 dnů pracovního volna v týdenních nebo vícetýdenních obdobích. Uplatní se např. u hasičů, ve zdravotnických lůžkových zařízeních, v ústavech sociální péče,*
3. *Deseti až dvanáctihodinové denní směny, které jsou odpracovány v rozmezí 10 až 18 dnů, kde pracovní volno je rozvrženo do 4 až 7 dnů. Uplatnění např. ve stavebnictví na stavbách.*
4. *Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby v průběhu celého roku v období, kdy je potřeba větší množství pracovní síly, se pohybuje pracovní doba v rozmezí od 9 až 10 hodin, v období menší potřeby pracovní síly se pracovní doba pohybuje od 6 do 7 hodin. Uplatňuje se zejména v zemědělství, potravinářském průmyslu.“⁴⁵*

U nerovnoměrného rozvržení pracovní doby se často setkáváme s některými problémy. Prvním problémem je, že mnoho zaměstnavatelů není schopno rozvrhnout pracovní dobu (harmonogram) tak, aby došlo k zachování zákonné lhůty. U nerovnoměrného rozvržení pracovní doby platí, že týdenní pracovní doba nesmí v průměru překročit týdenní pracovní dobu ve vyrovnávacím období. Velmi často tedy dochází při tvorbě harmonogramu ke vzniku různých časových odchylek, jež mohou mít charakter kladný nebo záporný. Pokud se jedná o kladný rozdíl mezi skutečnou a stanovenou týdenní pracovní dobou, je tento rozdíl prací přesčas. Naproti tomu u záporného rozdílu mezi skutečnou a stanovenou pracovní dobou by se jednalo o

⁴⁴ BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriel. *Pracovní právo pro zaměstnavatele: praktická právní příručka*. Praha: Vydavatelství Linde Praha, 2010. 72 s. ISBN 928-80-7201-795-9

⁴⁵ SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Praha: ASPI, 2008, s. 64 – 65.

překážku v práci na straně zaměstnavatele z toho důvodu, že se zaměstnavateli nepodařilo dodržet, resp. naplnit v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu.⁴⁶

Novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb. s účinností od 1. 1. 2012 došlo ke zrušení ustanovení § 83 odst. 1 z. č. 262/2006 Sb., které definovalo nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Tato definice se nově nachází v ustanovení § 78 písm. m). Nerovnoměrným rozvržení pracovní doby rozumíme „rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích“.⁴⁷

2.3.3 Nerovnoměrné rozvržení kratší pracovní doby

U zaměstnanců, kteří mají kratší pracovní dobu rozvrženu nerovnoměrně a konají práci, která přesahuje stanovenou týdenní pracovní dobu, je tato práce považována za práci přesčas. Obecně lze říci, že o práci přesčas u nerovnoměrného rozvržení kratší pracovní doby se bude jednat jen za předpokladu, že zaměstnanec naplnil stanovenou týdenní pracovní dobu. Jelikož u kratší pracovní doby není možné, aby zaměstnavatel nařídil zaměstnanci práci přesčas, musí zde být souhlas zaměstnance s touto prací, který je většinou podložen žádostí zaměstnavatele. Protože zákoník práce umožňuje, aby směny v týdnu byly různě dlouhé, avšak nejdéle do 12 hodin, je také rozvržení týdenní pracovní doby u kratší pracovní doby různé. Toto různé rozvržení kratší pracovní doby je nerovnoměrným rozvržením kratší pracovní doby. Je velice těžké zjistit, jestli se u nerovnoměrného rozvržení kratší pracovní doby jedná či nejedná o práci přesčas nad stanovenou týdenní pracovní dobu nebo směnu.⁴⁸ Práci přesčas je možné číselně stanovit v době, která následuje až po skončení sjednaného vyrovnávacího období.⁴⁹ Pro lepší představu uvádím příklad:

⁴⁶ KOTTNAUER, A., GOGOŤ, R., SLÁDEK, V. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 1. vydání. Olomouc : ANAG, 2009, s. 59 - 60 ISBN 978-80-7263-536-8

⁴⁷ zákon č. 365/2011 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁸ KOTTNAUER, A., GOGOŤ, R., SLÁDEK, V. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 1. vydání. Olomouc : ANAG, 2009. 60 s. ISBN 978-80-7263-536-8

⁴⁹ SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Praha: ASPI, 2008. 27 s.

„Zaměstnavatel stanovil 40 hodinovou týdenní pracovní dobu, zaměstnanec si sjednal kratší pracovní dobu na 30 hodin týdně při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na týdny.“⁵⁰

Týden	1	2	3	4	průměr za týden
Rozvrh (hod.)	30	20	40	30	30
Skutečně odpracováno (hod.)	40	30	40	50	40
Rozdíl (hod.)	10	10	0	20	40 součet

„Z příkladu je zřejmé, že kratší pracovní doba v rozsahu 30 hodin týdně byla nerovnoměrně rozvržena na jednotlivé týdny tak, že za 4 týdny byl dodržen průměr na jeden týden v rozsahu 30 hodin. Celkový 40 hodinový součet nemůže být hodnocen jako práce přesčas, protože průměr skutečně odpracované doby za týden odpovídá stanovené týdenní pracovní době.“⁵¹

2.3.4 Pružné rozvržení pracovní doby

Další možností jak může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu, je pružné rozvržení pracovní doby. Abychom mohli mluvit o pružné pracovní době, bylo nutné zakotvit do právní úpravy pružné pracovní doby určité odlišnosti od obecné úpravy pracovní doby, zejména možnost zaměstnance svobodně si zvolit začátek a konec směn. Další odchylkou od obecné pracovní doby bylo zavedení odlišných kritérií při posuzování práce přesčas při pružné pracovní době. Právní úprava pružné pracovní doby reaguje na některé v praxi hojně vyskytované problémy, např. když zaměstnanec v pracovní době řešil své osobní záležitosti místo toho, aby byl plně k dispozici zaměstnavateli. Proto tato úprava stanoví odlišné řešení různých osobních překážek v práci při pružné pracovní době. Je nutné zejména zdůraznit, že i pro pružnou pracovní dobu platí ustanovení zákoníku práce o stanovené týdenní pracovní době.⁵² Pružná pracovní doba je složena z pracovních směn. Ty jsou tvořeny tzv. volitelnou pracovní dobou a základní pracovní dobou. Volitelná pracovní

⁵⁰ KOTTNAUER, A., GOGOŤ, R., SLÁDEK, V. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 1. vydání. Olomouc : ANAG, 2009. 61 s. ISBN 978-80-7263-536-8

⁵¹ KOTTNAUER, A., GOGOŤ, R., SLÁDEK, V. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 1. vydání. Olomouc : ANAG, 2009. 61 s. ISBN 978-80-7263-536-8

⁵² SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Praha: ASPI, 2008, s. 86 – 87.

doba je určité časové období, ve kterém má sám zaměstnanec právo si určit začátek nebo i konec pracovní doby.⁵³ Základní pracovní dobu můžeme označit jako pevné časové období stanovené zaměstnavatelem, ve kterém má zaměstnanec povinnost být přítomen na pracovišti.⁵⁴ Mezi úseky základní pracovní doby zaměstnavatel obvykle vkládá přestávku na jídlo a oddech, jak vyplývá z ustanovení § 88 odst. 1 ZP.⁵⁵ Jak volitelná pracovní doba, tak i základní pracovní doba jsou časové úseky, které mají mezi sebou úzkou vazbu, resp. provázanost. Pokud bychom chtěli mít pružnou pracovní dobu složenou jen z časových úseků tzv. volitelné pracovní doby, aniž bychom vložily základní pracovní dobu, tak by tento postup byl zcela nepřijatelný, jelikož je vždy nutné vložit mezi časové úseky volitelné pracovní doby časový úsek základní pracovní doby.⁵⁶ Novelou zákoníku práce účinnou od 1. 1. 2012⁵⁷ se zavádí možnost vložení více úseků základní pracovní doby mezi úseky volitelné pracovní doby, což v praxi znamená, že si zaměstnanec může celou pracovní dobu odpracovat před začátkem úseku základní pracovní doby a v tomto úseku. Tedy není nutné čekat na druhý úsek volitelné pracovní doby. V souhrnu tyto časové úseky tvoří interval v rámci 24 hodin, v němž je uplatňován režim pružné pracovní doby, tedy směny. Ohledně základní pracovní doby platí to stejné jako u volitelné pracovní doby, a to, že nelze pružnou pracovní dobu složit jen ze základní pracovní doby.⁵⁸ Z výše uvedeného můžeme vyvodit obecný závěr, že směny nelze skládat buď jen ze základní, nebo jen z volitelné pracovní doby.

⁵³ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 336 s.

⁵⁴ BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriel. *Pracovní právo pro zaměstnavatele: praktická právní příručka*. Praha: Vydavatelství Linde Praha, 2010, 74 s. ISBN 928-80-7201-795-9

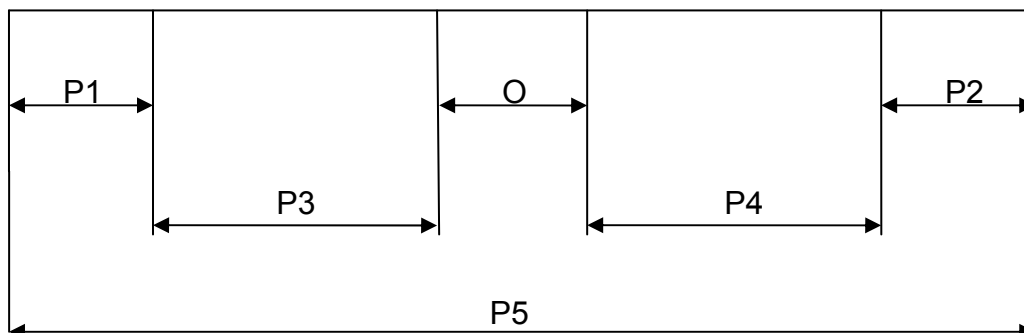
⁵⁵ SLADEK, Václav. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Praha: ASPI, 2008. 87 s.

⁵⁶ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 336 s.

⁵⁷ zákon č. 365/2011 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁸ SLADEK, Václav. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Praha: ASPI, 2008. 87 s.

Pro lepší pochopení pružné pracovní doby přikládám následující nákrres:



„P1 a P2.....volitelná pracovní doba,

P3 a P4.....základní pracovní doba,

P5.....celkový rozsah možné pracovní doby,

O.....přestávka na jídlo a oddech.“⁵⁹

Jak vyplývá z § 85 odst. 3 ZP: „v rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.“ a z ustanovení § 85 odst. 1 ZP: „pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel“.⁶⁰ Z obsahu těchto ustanovení vyplývají dvě funkce, jak nejvyšší délka směny, tedy 12 hodin, tak zajištění podmínek pro splnění zákonem dané povinnosti zaměstnavatele uvedené v ustanovení § 90 odst. 1 ZP, který stanoví, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.^{61 62} V zákoníku práce při režimu pružné pracovní doby nenajdeme žádné výjimky ohledně rozsahu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny (§ 90 ZP), přičemž to samé platí také u rozsahu nepřetržitého odpočinku v týdnu. Zaměstnanci nemůže být zaměstnavatelem přenecháno právo zvolit si začátek a konec základní pracovní doby, ani volitelné pracovní doby (bez časových úseků stanovených zaměstnavatelem), a to z důvodu dodržení maximální délky jedné směny (12 hodin) a zákonem určené týdenní pracovní doby.⁶³

⁵⁹ KOTTNAUER, A., GOGOVÁ, R., SLÁDEK, V. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 115 s. ISBN 978-80-7263-536-8

⁶⁰ zákon č. 365/2011 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶¹ SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Praha: ASPI, 2008. 89 s.

⁶² zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶³ Op. cit. pozn.61

Zákoník práce ve svých ustanoveních nikde nezakotvuje formu pružné pracovní doby, ale jen stanoví maximální vyrovnávací období, ve kterém musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna. V zákoníku práce je stanoveno, že při pružném rozvržení pracovní doby je vyrovnávací období určené zaměstnavatelem, nejdéle však období uvedené v § 78 odst. 1 písm. m), (tedy 26 týdnů po sobě jdoucích nebo 52 týdnů po sobě jdoucích, pokud jsou vymezeny kolektivní smlouvou), ve kterém musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna. Toto ustanovení je kogentní. Na rozdíl od zákoníku práce je ve směrnici č. 2003/88 čl. 16 stanoveno, že pro aplikaci čl. 6 (maximální týdenní pracovní doba) této směrnice je referenční období až čtyři měsíce. Nynější úprava pružné pracovní doby účinná od 1. 1. 2012 prodloužila vyrovnávací období ze 4 týdnů na 26 týdnů u zaměstnavatelů, kteří nemají odbory. Pokud je ujednáno v kolektivní smlouvě, je vyrovnávací obdobím 52 týdnů po sobě jdoucích.⁶⁴

Z důvodu lepšího využívání pracovní doby je úprava jejího rozvržení prospěšná jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance za předpokladu, že je vhodně využívána. Prospěch, který přináší zákonná úprava rozvržení pracovní doby zaměstnavateli, spočívá v možnosti zaměstnavatele efektivně reagovat na případné překážky na straně zaměstnance nebo při práci přesčas, a tím zamezit finančním ztrátám. Výhodou, kterou je institut pružné pracovní doby pro zaměstnance, je jeho možnost přizpůsobit délku a časové rozvržení pracovní doby osobním potřebám. Otázkou je, pro koho je institut pružné pracovní doby výhodnější? Obecně lze konstatovat, že pro zaměstnance, jelikož volitelný čas příchodu do zaměstnání umožňuje zaměstnanci vyřídit si různé záležitosti, např. u lékaře, na úřadech atd.⁶⁵ Zaměstnanci není dána možnost právně nárokovat zavedení pružné pracovní doby, jelikož vždy záleží na zaměstnavateli, zda bude či nebude pružná pracovní doba na pracovišti zavedena. Pokud zaměstnavatel na jednom pracovišti zavede pružnou pracovní dobu a na druhém nikoliv, zůstává jeho povinností dodržení zásady rovného zacházení. Zaměstnavatel je také povinen informovat zaměstnance o

⁶⁴ KUČEROVÁ, Dagmar. *Zákoník práce 2012. Velký rozcestník připravovaných změn* [online]. PODNIKATEL.cz, 16. listopadu 2011 [cit. 19. listopadu 2011]. Dostupné na <<http://www.podnikatel.cz/clanky/zakonik-prace-2012-pripravovane-zmeny/>>.

⁶⁵ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 336 - 337

zavedení pružné pracovní doby, a pokud jsou zaměstnanci zastoupeni odborovou organizací či radou zaměstnanců, je jeho povinností také je informovat.⁶⁶

Mezi další povinnosti zaměstnavatele, jež se týkají pružné pracovní doby, a které vyplývají z ustanovení zákoníku práce, patří povinnost poskytnout zaměstnanci po šesti hodinách nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech. Tato přestávka činí nejméně 30 minut. Situace je odlišná u mladistvých, kde doba nepřetržité práce bez přestávky na jídlo a oddech je kratší a přestávka musí být učiněna nejpozději po 4,5 hodinách. Pokud by byla stanovena pracovní doba jednotně jak pro zaměstnance, tak i pro mladistvé zaměstnance, musel by zaměstnavatel stanovit přestávku na jídlo a oddech u mladistvých zaměstnanců nejpozději po 4,5 hodinách nepřetržité práce a u ostatních zaměstnanců po 6 hodinách nepřetržité práce od počátku volitelné pracovní doby, tedy nikoliv od počátku základní pracovní doby. Z výše uvedeného vyplývá, že kdyby zaměstnanec začal pracovat ihned na začátku volitelné pracovní doby, nemohl by mu zaměstnavatel poskytnout zákonem stanovenou přestávku u mladistvých nejdéle po 4,5 hodinách, resp. 6 hodinách u ostatních zaměstnanců. Není ale vyloučena možnost, že zaměstnavatel stanoví pracovní přestávku na jídlo či oddech individuálně tak, že je stanovena povinnost zaměstnance čerpat tuto přestávku po 4,5 či 6 hodinách nepřetržité práce.⁶⁷

Pokud zaměstnavatel zavede na svém pracovišti pružnou pracovní dobu, měl by také zajistit kvalitní evidenci docházky do zaměstnání, a to zejména prostřednictvím různých elektronických systémů. Pokud zaměstnavatel nezavede elektronický systém, který bude kontrolovat docházku zaměstnanců, nebo nebude provádět jinak jejich kontrolu, nezbyvá mu nic jiného, než spoléhat na určitou pracovní kázeň svých zaměstnanců. Za předpokladu, že zaměstnavatel nezavede elektronický systém nebo jinou kontrolu, měl by nejprve provést mezi zaměstnanci průzkum ohledně toho, kdy ten který zaměstnanec je ochoten chodit do práce (na jakou hodinu). Pokud mu většina dotázaných odpoví, že bude chodit do práce např. na 9 hodin, nemá zavedení pružné pracovní doby smysl.⁶⁸

V § 85 odst. 5 ZP je negativně vymezena pružná pracovní doba tak, že stanoví případy, za kterých se pružná pracovní doba neuplatní, např. při pracovní cestě zaměstnanců. Tedy u zaměstnance se nebude aplikovat pružné rozvržení

⁶⁶ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 337 s.

⁶⁷ Op. cit. pozn.66

⁶⁸ BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriel. *Pracovní právo pro zaměstnavatele: praktická právní příručka*. Praha: Vydavatelství Linde Praha, 2010, 74 s. ISBN 928-80-7201-795-9

pracovní doby, ale předem určené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, jak je nově uvedeno v ustanovení § 85 odst. 6 ZP. Tyto směny má povinnost zaměstnavatel stanovit. Zaměstnanec má povinnost plnit úkoly či jinou činnost s prací související bez toho, aby mohl využít volitelnou pracovní dobu.⁶⁹

2.3.5 Konto pracovní doby

Konto pracovní doby musíme odlišovat od pružné pracovní doby. Institut konta pracovní doby patří k novému a stále pro české pracovní právo neobvyklému způsobu nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Konto pracovní doby je další ze způsobů rozvržení pracovní doby. Může být zavedeno kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem, jak vyplývá z § 86 odst. 1 ZP. Vnitřním předpisem lze zavést konto pracovní doby jen za předpokladu, že není u zaměstnavatele odborová organizace. Pokud není upraveno konto pracovní doby kolektivní smlouvou nebo zde není ani vnitřní předpis zaměstnavatele (bez odborové organizace), nelze konto pracovní doby zavést. Další povinnosti jsou zahrnuty v ustanovení § 38 odst. 1 písm. 1 a) ZP, mezi něž patří povinnost zaměstnavatele od vzniku pracovní poměru přidělovat práci zaměstnanci podle pracovní smlouvy⁷⁰. Hlavním smyslem úpravy konta pracovní doby je možnost zaměstnavatele reagovat na změny, které souvisejí s potřebou práce přidělovanou jeho zaměstnancům, jež je odvislá od poptávky po jejich produktech. Konto pracovní doby můžeme uplatňovat jen u podnikatelské sféry. Neuplatní se však u zaměstnavatelů, kteří mají podnikání jakkoliv spojeno s veřejným rozpočtem. Zavedení konta pracovní doby je v plné moci zaměstnavatele, jelikož zaměstnavatel při jeho zavádění na pracoviště není omezen souhlasem zaměstnance, vůči němuž bude konto pracovní doby uplatněno. To samé platí u délky vyrovnávacího období, kde není rovněž potřeba souhlasu zaměstnance. Další povinností zaměstnavatele je vymezení pracovišť, na nichž se konto pracovní doby bude vztahovat. Zaměstnavatel je také povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a musí s ním nebo jeho změnou seznámit své zaměstnance, a to nejpozději jeden týden před začátkem vyrovnávacího období. Zaměstnavatel má ale možnost se dohodnout se zaměstnancem i na jiné době.⁷¹ Jak z výše uvedeného textu mé práce vyplývá, platí u konta pracovní doby to samé jako u zkrácené pracovní doby, a to, že zde existuje stejný okruh zaměstnavatelů, který

⁶⁹ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 337 s.

⁷⁰ zákon č. 365/2011 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁷¹ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 338 s.

nemůže uplatnit zkrácení týdenní pracovní doby při zachování mzdy dle § 79 odst. 3 ZP a nemůže ani využívat konto pracovní doby. Jde o tyto zaměstnavatele, kteří jsou uvedeni v § 109 odst. 3 ZP:

- a) stát,
- b) územní samosprávný celek,
- c) státní fond,
- d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,
- e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo
- f) veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení, s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky⁷²

Důležité u konta pracovní doby je stanovení vyrovnávacího období, ve kterém bude konto uplatněno. „V průběhu vyrovnávacího období dochází k oddělení pracovní doby od odměňování za práci vykonanou v pracovní době.“⁷³ Zaměstnavatel může zaměstnanci přidělovat práci v takovém rozsahu, v jakém potřebuje. Tento rozsah, který v průběhu vyrovnávacího období stanoví zaměstnavatel, může být buď nižší, nebo vyšší, než je stanovená týdenní pracovní doba. V praxi se lze setkat s případy, kdy zaměstnanec přijde do práce v souladu se stanovenou směnou, ale v důsledku různých okolností na straně zaměstnavatele, např. nedoručení požadovaného materiálu, pošle zaměstnavatel svého zaměstnance domů.⁷⁴

Uvedl bych některé výhody a nevýhody, které konto pracovní doby přináší jako stále nový institut v české právní úpravě pracovního práva.

⁷² BRŮHA, D., PROŠKOVÁ, E. *Zdravotnická povolání*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, 418 -419 s.

⁷³ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 338 s.

⁷⁴ BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriel. *Pracovní právo pro zaměstnavatele: praktická právní příručka*. Praha: Vydavatelství Linde Praha, 2010, 72 s. ISBN 928-80-7201-795-9

Výhodou konta pracovní doby je:

- a) zaměstnavateli ušetří náklady, jelikož nemusí platit zaměstnanci náhradu za mzdu za období, kdy zaměstnanci nemůže přidělit žádnou práci,
- b) zaměstnanci zajišťuje i při nedostatku práce stálou mzdu v minimální výši 80 % průměrné mzdy a také to, že s ním zaměstnavatel nerozváže pracovní poměr.

Nevýhodou konta pracovní doby je:

- a) v případě, když zaměstnavatel nezařídí dostatek práce nebo odbyt, může nastat situace, že bude nedostatek finančních prostředků na pokrytí nákladů na výrobu a mzdy svých zaměstnanců,⁷⁵
- b) pokud zaměstnanec na začátku vyrovnávacího období koná práci přesčas a v průběhu vyrovnávacího období nemá zaměstnanec dostatek práce, je zde nebezpečí toho, že bude práce přesčas „vyčerpána“, a proto může zaměstnanec přijít o právo na příplatek za práci přesčas nebo náhradní volno.⁷⁶

Novela zákoníku práce účinná od 1. 1. 2012 přinesla zavedení nového odst. 4 § 86 ZP, který umožňuje, pokud to bude sjednáno v kolektivní smlouvě, aby práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne 52 týdnů po sobě jdoucích, a to v rozsahu nejvýše 120 hodin, byla započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období. Další změnou, kterou přinesla novela zákoníku práce, je rušení povinnosti zaměstnavatelů vykazovat u konta pracovní doby každý týden rozdíl mezi stanovenou a odpracovanou pracovní dobou. Touto změnou má dojít ke snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů. Bylo tedy nadbytečné vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou a odpracovanou týdenní pracovní dobou, když bylo a je povinností zaměstnavatele i při požití konta pracovní doby vést evidenci odpracované pracovní doby podle ustanovení § 96 ZP.

2.3.6 Jiná úprava pracovní doby

Pojem jiná úprava pracovní doby byl vymezen v zákoníku práce účinném do 31. 12. 2011, jak je uvedeno v následujícím textu, neboť jen tak lze pochopit

⁷⁵ KOTTNAUER, A., GOGOŤ, R., SLÁDEK, V. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 65 s. ISBN 978-80-7263-536-8.

⁷⁶ Op. cit. pozn.75

následující změny odrážející právní praxi v zák. č. 365/2011 Sb., který zrušil ustanovení § 84a zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012, kdy o důvodech, které vedly zákonodárce ke zrušení tohoto posledně citovaného zákonného ustanovení, bude pojednáno následovně.

V obecné rovině jiná úprava pracovní doby byla pouze dílčím odchylným řešením v rámci již existujících forem rovnoměrného nebo nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Další autoři⁷⁷ tvrdili, že jiná úprava pracovní doby reprezentuje samostatnou formu rozvržení pracovní doby.⁷⁸ Institut jiné úpravy pracovní doby byl zakotven v § 84a z. č. 262/2006 Sb. Tato úprava zákoníku práce umožňovala účastníkům pracovněprávního vztahu, aby se dohodli na jiné úpravě pracovní doby.⁷⁹ Tedy základ této právní úpravy byl dispozitivní. K jiné úpravě práv a povinností mohlo docházet smlouvou, jak stanovil § 2 odst. 2 z. č. 262/2006 Sb. Další úprava pracovní doby stanovila kogentně (nařizujícím způsobem), že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Úpravu jiné pracovní doby šlo aplikovat, jak u stanovené týdenní pracovní doby, kratší pracovní doby, tak i u rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Pokud byla u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby aplikována jiná úprava pracovní doby, nemuselo docházet k uplatnění 26 týdnů, u kolektivní smlouvy 52 týdnů trvajících vyrovnávacímu období. Nebylo povinností při uplatnění jiné úpravy pracovní doby, aby zaměstnavatel vypracoval písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámil s ním zaměstnance do 2 týdnů před obdobím, na které byla nerovnoměrně rozvržena pracovní doba, nedohodli-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na jiné době seznámení, jak vyplývalo z § 84 odst.1 z. č. 262/2006 Sb.⁸⁰

Jeden z názorů na jinou úpravu pracovní doby byl takový, že ji nešlo sjednat v kolektivní smlouvě, jelikož se jednalo o výjimku z běžného rozvržení pracovní doby, ale která jinak u zaměstnavatele platila. Kolektivní smlouva byla vyloučena pro svou hromadnou povahu. Jak vyplývalo z ustanovení § 23 odst. 1 z. č. 262/2006 Sb., nešlo kolektivní smlouvou ukládat povinnost jednotlivým zaměstnancům. Tedy jiná úprava pracovní doby se vztahovala na individuální úpravu pracovní doby zaměstnance. Dalším názorem bylo, že sjednání jiné úpravy pracovní doby mohlo

⁷⁷ ŠUBRT, B. Zákoník práce bude novelizován, *Práce a mzda*, 2007, č. 10, s. 18.

⁷⁸ BRŮHA, D., PROŠKOVÁ, E. *Zdravotnická povolání*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, s. 416 – 417.

⁷⁹ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 335 s.

⁸⁰ KOTTNAUER, A., GOGOŤ, R., SLÁDEK, V. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 75 s. ISBN 978-80-7263-536-8

být učiněno jak kolektivní smlouvou, tak individuální cestou, mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.⁸¹ Jiná úprava pracovní doby bývala sjednávána jako jiné ujednání v pracovní smlouvě, i když takový postup nebyl ve většině případů praktický.⁸² Nebyla vyloučena možnost, aby jiná úprava pracovní doby byla sjednána v jiné smlouvě. Takovou smlouvou mohla být např. nepojmenovaná smlouva podle § 51 občanského zákoníku. Sjednat pracovní dobu šlo, jak od vzniku pracovního poměru, tak i po jeho vzniku. Podnět ke sjednání jiné úpravy pracovní doby mohl dát zaměstnavatel, ale také zaměstnanec. V období před uzavřením pracovní smlouvy, ve kterém měl zaměstnavatel řadu povinností, např. seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, pracovními podmínkami, odměnou za vykonanou práci, se naskýkala příležitost k projednání jiné úpravy pracovní doby.

2.3.7 Sdílení pracovního místa (job sharing)

Tento institut rozvržení pracovní doby není v zákoníku práce výslovně uveden, ale zákoník práce ho nezakazuje. Pod pojmem sdílení pracovního místa lze rozumět možnost zaměstnavatele sjednat s dvěma či více zaměstnanci sdílení jednoho pracovního místa. Dále mají zaměstnanci právo rozvrhnout si celou pracovní dobu sami mezi sebou. Jde o odchýlení od obecné pravomoci zaměstnavatele rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců. Jistou zvláštností je, že není jasné, kdo ze zaměstnanců bude v určitém okamžiku na pracovišti. Pokud se zaměstnanci mezi sebou nedohodnou na sjednání sdíleného pracovního místa, učiní tak subsidiárně zaměstnavatel z titulu svého nařizovacího práva. Sdílené pracovní místo může mít velké množství podob, např. děleného dne a týdne, střídání po týdnech, či podobu takovou, že dva zaměstnanci se dohodnou, aby jeden z nich pracoval dopoledne a druhý zaměstnanec odpoledne. Tyto různé podoby sdíleného pracovního místa se uplatní jen za předpokladu, že bude využita celá délka pracovní doby. Uplatnění sdíleného pracovního místa je možné jen u zaměstnanců, kteří mají totožnou náplň práce. Jde například o pracovníky v recepcích a prodejnách. Ve zdravotnických zařízeních není tato úprava pracovní doby vhodná. Zaměstnanci by měli mezi sebou vycházet tak, aby v případě neschopnosti jednoho z nich ho druhý zastoupil. Zaměstnavatel by měl zakotvit v pracovní smlouvě povinnost zaměstnanců zastupovat jeden druhého při výkonu práce nebo při dočasné překážce v práci.

⁸¹ BRŮHA, D., PROŠKOVÁ, E. *Zdravotnická povolání*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. 417 s.

⁸² Op. cit. pozn. 81

Velkou nevýhodou sdíleného pracovního místa jsou náklady, které musí zaměstnavatel vynaložit na evidenci skutečně odpracované doby.⁸³

2.3.8 Účet pracovní doby zaměstnance

Účet pracovní doby zaměstnance upravuje § 87 odst. 1 ZP. Toto ustanovení stanoví, že „*při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance.*“⁸⁴ Dále odstavec druhý stanoví, „*že na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje*“:⁸⁵

a) *stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba*

Zákoník práce upravuje tuto týdenní pracovní dobu v § 79. Týdenní pracovní doba je odvislá od stanoveného pracovního režimu zaměstnance. Jak jsem již výše v textu uvedl, je stanovenou týdenní pracovní dobou doba, která činí 40 hodin týdně. Délka stanovené týdenní pracovní doby je však různá vzhledem k počtu směn. Délka stanovené týdenní pracovní doby odpovídá režimu práce zaměstnance a ne režimu práce, který je u zaměstnavatele.

b) *rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny,*

Tímto zákoník práce přikládá váhu rozvrhu pracovní doby neboli harmonogramu směn, jelikož rozvrh pracovní doby je významný pro zaměstnance z toho důvodů, že zaměstnanec má právo vědět, zda v příštích dnech půjde nebo nepůjde do práce. Rozvrh pracovní doby je zdůrazněn při uplatnění konta pracovní doby, protože zaměstnavatel nemá povinnost naplnit rozsah stanovené týdenní pracovní doby, a z tohoto důvodu mohou nastat situace, kdy na některý den či dny bude rozvržena nulová hodnota pracovní doby. Důležité je, že rozvržená pracovní doba může být jak rovna stanovené pracovní době, tak i nižší, což je hlavní rozdíl od nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, u které je povinností zaměstnavatele, aby rozvrhem pracovní doby dodržel ve vyrovnávacím období stanovenou týdenní pracovní dobu. Zaměstnavatel je také povinen seznámit s rozvrhem pracovní doby zaměstnance, a to do jednoho týdne před začátkem zvoleného období. Mezi další povinnosti zaměstnavatele patří dodržet ustanovení o nepřetržitém odpočinku zaměstnance mezi směnami (§ 90 ZP) a v týdnu (§ 92 ZP).

⁸³ BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriel. *Pracovní právo pro zaměstnavatele: praktická právní příručka*. Praha: Vydavatelství Linde Praha, 2010, s. 75 – 76. ISBN 928-80-7201-795-9

⁸⁴ zákon č. 365/2011 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁵ Op. cit. Pozn.84

c) *odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.*

Povinností zaměstnavatele je vést na účtu pracovní doby skutečně odpracovanou pracovní dobu připadající na jednotlivé dny a na týdny. Zaměstnavatel eviduje za každý týden (po sobě jdoucí) na účtu pracovní doby zaměstnance stanovenou týdenní pracovní dobu a rozvrženou pracovní dobu, která je rozvržena na jednotlivé pracovní dny v týdnu, dále součet rozvržené pracovní doby za každý týden. Zaměstnavatel dále eviduje na účtu pracovní doby zaměstnance skutečně odpracovanou pracovní dobu za každý den a také součet skutečně odpracované pracovní doby za každý týden (po sobě jdoucí). V jednotlivých týdnech může být skutečně odpracovaná pracovní doba vyšší, rovná nebo nižší než stanovená týdenní pracovní doba.⁸⁶

⁸⁶ KOTTNAUER, A., GOGOŤ, R., SLÁDEK, V. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2009, s. 67 – 68. ISBN 978-80-7263-536-8

3 Doba odpočinku

3.1 Doba odpočinku obecně

Časové období můžeme z hlediska pracovního práva dělit na časové období, ve kterém je zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli tj. pracovní dobu, a časové období, které je v dispozici samotného zaměstnance, tj. dobu mimopracovní. Pracovní právo, resp. jeho ustanovení zde hovoří o době odpočinku. V době odpočinku nemůže zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatnit své dispoziční oprávnění s výjimkou pracovní pohotovosti a práce přesčas. Doba odpočinku je odvislá od rozsahu pracovní doby. Pracovní doba a její úprava je významná pro uplatnění práva na odpočinek. Rozlišujeme dobu odpočinku podle různých kritérií a to podle

- času,
- účelu,
- umístění v čase:
 - a) umístění doby odpočinku uvnitř pracovní doby,
 - b) doba odpočinku bezprostředně navazuje na výkon práce,
 - c) bezprostředně doba odpočinku předchází výkonu práce⁸⁷.

V zákoníku práce jsou upraveny tyto formy odpočinku:

- 1) přestávka v práci,
- 2) nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny,
- 3) nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu,
- 4) svátky,
- 5) dovolená na zotavenou.

3.2 Přestávky v práci

Přestávky v práci jsou významné nejen k ochraně zdraví a bezpečnosti při práci, ale v oblasti zdravotnictví zejména k zabránění medicínského nebo ošetrovatelského pochybení při péči o pacienta. Právní úpravu přestávek v práci obsahoval v minulosti zákon č. 65/1965 Sb. Tento zákoník práce stanovil, že

⁸⁷ GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 486-487. ISBN 80-7239-173-9

organizace je povinna poskytnout pracovníkům přestávku na jídlo a oddech v délce nejméně 15 minut, a to nejpozději po pěti hodinách nepřetržité práce.⁸⁸ Již v době účinnosti tohoto zákoníku práce byla zajištěna pracovníkům, kteří vykonávají práci bez přerušování, přiměřená doba na jídlo a oddech. Novelou zákoníku práce účinného od 1. ledna 1989 došlo k prodloužení přestávky na jídlo a oddech z 15 minut na 30 minut. Jedna z nejvýznamnějších novel zákoníku práce, tzv. *harmonizační novela*⁸⁹ (zákon č. 155/2000 Sb.), stanovila, že přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby, to znamená, že za ně nenáleží mzda nebo plat. Tímto došlo ve zdravotnictví, ale nejen zde, k výkladovým rozporům, jelikož někteří zaměstnavatelé se domnívali, že ušetří mzdové náklady. Dalším velkým problémem, který přinesla „harmonizační novela“, byla povinnost zaměstnance vyčerpat přestávku na jídlo a oddech nejpozději po čtyřech a půl hodinách nepřetržité práce. To například u zaměstnanců nastupujících ve zdravotnických zařízeních na ranní směnu obvykle v 6:00 hod. znamenalo čerpat přestávku na jídlo a oddech již v 10:30 hod., tedy v době, kdy většina zaměstnanců podle obvyklých stravovacích návyků nemá potřebu obědovat. V této době, většina kantýn pro zdravotnický personál ještě ani nevydává obědy. Tento problém byl vyřešen novelou zákoníku práce, která byla provedena zákonem č. 46/2004 Sb., tím, že přestávka na jídlo a oddech byla posunuta u dospělých- po 6 hodinách nepřetržité práce a u mladistvých nadále zůstal limit 4, 5 hodiny.⁹⁰

Podle platného a účinného zákoníku práce pod pojmem přestávka v práci rozumíme krátkou dobu odpočinku v délce nejméně 30 minut. Tuto přestávku je zaměstnavatel, jak vyplývá z § 88 odst. 1 ZP, povinen poskytnout mladistvému zaměstnanci po 4,5 hodinách a ostatním zaměstnancům po 6 hodinách nepřetržité práce. V případě prací, které nemohou být přerušeny, náleží zaměstnanci přiměřená doba na jídlo a oddech s výjimkou mladistvého zaměstnance, kterému bude vždy poskytnuta přestávka na jídlo a oddech. Přiměřená doba na jídlo a oddech se započítává do pracovní doby, tedy nejde o přestávku v práci, ale o výkon práce. Zaměstnavatel je povinen poskytnout mzdu (plat) za dobu, ve které zaměstnanec

⁸⁸ zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 365/2011 Sb. účinném ke dni 1. ledna 2012

⁸⁹ zákon č. 155/2000 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 365/2011 Sb. účinném ke dni 1. ledna 2012

⁹⁰ zákon č. 46/2004 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 365/2011 Sb. účinném ke dni 1. ledna 2012

čerpá přiměřenou dobu na jídlo a oddech.⁹¹ Tedy zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci zdravotnického zařízení přiměřenou dobu na jídlo a oddech přímo na pracovišti (např. občerstvení, resp. umožnit konzumaci jídla přímo na pracovišti). Zdravotničtí pracovníci, kteří v důsledku nepřetržitého provozu nemohou uskutečnit přestávku na jídlo a oddech, pracují od začátku pracovní doby až do konce bez přestávky, tzn., že celá doba od začátku výkonu práce do konce se jim započítává do pracovní doby, za kterou náleží mzda nebo plat. Pro práce, které nemohou být přerušeny, je typické, že:

- nelze je v průběhu směny přerušit (provádění operací týmem zdravotníků v nemocnici),
- zaměstnavatel nemá z organizačních důvodů možnost vystřídat zaměstnance tak, aby jeden z nich mohl uskutečnit přestávku,
- požadavek na střídajícího zaměstnance, aby měl v pracovní smlouvě sjednán takový druh práce, který odpovídá práci střídaného zaměstnance.⁹²

Jde například o práce konané v nočních směnách ve zdravotnických zařízeních, kde péče o pacienty musí být zajištěna po celých 24 hodin. Pokud tuto 24 hodinovou směnu, např. na anesteziologickém oddělení vykonává pouze jedna sestra, půjde vždy o přiměřenou dobu na jídlo a oddech. Naproti tomu, kdyby na oddělení byla zdravotní sestra vystřídána jinou, tak by šlo již o „klasickou“ přestávku na jídlo a oddech, upravenou ustanovením § 88 odst. 1 ZP. Zdravotní sestru nemůže zaměstnavatel nahrazovat nelékařským personálem, např. sanitářem, ošetřovatelem, jelikož jejich odborná způsobilost je odlišná od odborné způsobilosti sestry. Obecně lze konstatovat, že není možné, aby zdravotničtí pracovníci různých odborností se mezi sebou plně zastupovali. Pro určení, zda se jedná o přestávku v práci na jídlo a oddech, není podstatné, např. zda pacient na lůžkovém oddělení zdravotnického zařízení spí, jelikož zdravotní sestra musí být vždy připravena mu poskytnout potřebnou pomoc, a to bezodkladně.

Jak jsem již výše v textu své diplomové práce uvedl, pokud zajišťuje výkon práce jen jeden zdravotnický pracovník, který nemá možnost pracovní místo opustit a tím vyčerpat přestávku na jídlo a oddech, náleží tomuto zdravotnickému pracovníkovi přiměřená doba na jídlo a oddech. Tuto situaci musíme odlišit od případů, kdy

⁹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 1. 2007, sp. zn. 21 Cdo 42/2006

⁹² BRŮHA, D., PROŠKOVÁ, E. *Zdravotnická povolání*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, s. 439-440.

zaměstnanec vykonává práci se zaměstnancem stejné odbornosti, ale z technických důvodů se zaměstnanci nemohou vystřídat. Typickým příkladem takového kolektivu zaměstnanců je operační tým, který by přestávkou jednoho z nich mohl narušit průběh celé operace. Zaměstnavatel je povinen přestávku na jídlo a oddech poskytnout nejpozději po 6 hodinách nepřetržité práce, nelze tedy tuto přestávku poskytnout později s tím, že by se stále jednalo o přestávku na jídlo, oddech. Jedná se o přiměřenou dobu na jídlo a oddech. Celou situaci, pro lepší pochopení, lze názorně shrnout do příkladu: „ *Anesteziolog má zaměstnavatelem určenu přestávku na jídlo a oddech na dobu, která připadne libovolně do časového rozhraní mezi 12:00 až 14:00, ale lékaři anesteziologovi je uložen před samotnou přestávkou pracovní úkol spočívající v asistování u lékařského zákroku. Tento úkol je mu uložen v době, která připadala na přestávku na jídlo a oddech. I když lékař má možnost odpočinku po operaci, nelze tuto dobu brát jako přestávku na jídlo a oddech, ale jako přiměřenou dobu pro jídlo a oddech.*“⁹³

Přestávka na jídlo a oddech je neplacená na rozdíl od přiměřené doby pro jídlo a oddech, jak jsem již výše v textu své práce uvedl. Období přestávky nelze využít úplně libovolně, protože na ně bezprostředně navazuje pracovní výkon. Nelze tedy v období přestávky pít alkohol, a to ani mimo pracoviště, nebo požívat návykové látky, jak plyne z ustanovení § 106 odst. 4 ZP.

Pro naplnění účelu přestávky, tj. uskutečnit odpočinek a najíst se, je nutné přihlídnout k možnosti zaměstnance uskutečnit přestávku na pracovišti, resp. v areálu zdravotnického zařízení. Pokud taková varianta nebude dána, naskýtá se možnost uskutečnit přestávku na jídlo a oddech mimo areál zdravotnického zařízení. Ale pokud areál zdravotnického zařízení poskytuje možnost splnit účel přestávky, tak zaměstnavatel má právo zakotvit ve svém pracovním řádu, že zaměstnanci nesmí v době konání přestávky opouštět areál zdravotnického zařízení.⁹⁴

Další ze situací, které mohou nastat v období přestávky na jídlo a oddech, jsou úrazy zaměstnanců zdravotnického zařízení. Obecně za škodu způsobenou pracovním úrazem odpovídá zaměstnavatel, pokud byla způsobena při plnění pracovního úkolu či v přímé souvislosti s ním. Za úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkonů považujeme úkony obvyklé v době přestávky v práci na

⁹³ BRŮHA, D., PROŠKOVÁ, E. *Zdravotnická povolání*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, s. 440-441.

⁹⁴ BRŮHA, D., PROŠKOVÁ, E. *Zdravotnická povolání*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, s. 441-443.

jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele. Mohou nastat dvě situace v případě posuzování odpovědnosti za škodu. První z nich spočívá v tom, že např. zdravotní sestra uklouzne a zlomí si ruku cestou na oběd, který se podává v jídelně nacházející se v areálu nemocnice. To je příklad odpovědnosti zaměstnavatele, jelikož úraz byl způsoben při přesunu na oběd v areálu nemocnice, tedy při úkonu obvyklém v době přestávky na oběd. Druhou situací je případ, kdy zaměstnanec při přesunu na oběd do restaurace nacházející se mimo areál nemocnice je sražen motocyklistou a v tomto případě nebude tedy zaměstnavatel odpovědný za škodu.⁹⁵

3.3 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny

Další formou odpočinku, kterou upravuje v ustanovení § 90 zákoník práce, je nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny. Úprava o nepřetržitém odpočinku mezi dvěma směny je projevem ochranné funkce pracovního práva. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny je dobou odpočinku určenou zejména k regeneraci pracovních sil zaměstnance.⁹⁶ Tato úprava je koncipována jako kogentní. To se projevuje povinností zaměstnavatele zakotvit tento odpočinek do rozvrhu směn. Zaměstnavatel je tedy povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny odpočinek. Odpočinek musí být nepřetržitý, alespoň po dobu 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Pokud by zaměstnavatel nezařadil do rozvrhu směn nepřetržitý odpočinek, bylo by takové jednání stiženo relativní neplatností, jak vyplývá z ustanovení § 20 ZP. Naše právní úprava nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny odpovídá úpravě obsažené v čl. 3 směrnice o pracovní době a o některých aspektech úpravy pracovní doby. Citovaný čl. 3 stanoví, aby „každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin“.⁹⁷

Ustanovení § 90 odst. 2 ZP stanoví, že nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny (aspoň 12 hodin) může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že mu bude následující odpočinek prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku. Další zkrácení je možné zejména v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při

⁹⁵ BRŮHA, D., PROŠKOVÁ, E. *Zdravotnická povolání*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, s. 444-445.

⁹⁶ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 343 s.

⁹⁷ Op. cit. Pozn.95

práci přesčas a ve zdravotnických zařízeních a dalších zařízeních, jež jsou vymezeny v § 90 odst. 2 písm. b), c), d) a e) ZP. Zkrácení nepřetržité doby odpočinku se docela často využívá ve zdravotnictví, jelikož velké množství zdravotnických zařízení je pracovišti s nepřetržitým provozem a s prací, kterou mají zaměstnanci rozvrženu nerovnoměrně. Pro názornost uvádím příklad aplikace zkráceného nepřetržitého odpočinku mezi směnami: „Po zdravotní sestře, která byla po noční službě (konec 7:00 hodin ráno), bylo vedením oddělení požadováno, aby se účastnila i provozních schůzí konaných v 13:30 hodin. Jelikož účast na provozních schůzích je výkonem práce, musí zaměstnavatel počkat se schůzí až do 15:00, aby dodržel zkrácený nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami v délce trvání 8 hodin“.⁹⁸

3.4 Nepřetržitý odpočinek v týdnu

S nepřetržitým odpočinkem mezi dvěma směnami souvisí nepřetržitý odpočinek v týdnu. Nelze však obě dvě formy odpočinku zaměňovat. Nepřetržitý odpočinek v týdnu je plně v souladu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, zejména čl. 5 směrnice o pracovní době, která stanoví, aby měl každý pracovník za každé období sedmi dnů nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin plus 11 hodin trvajících denní odpočinek.⁹⁹ Naše úprava nepřetržitého odpočinku v týdnu se nachází v ustanovení § 92 ZP, který stanoví „*povinnost zaměstnavatele rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin (u mladistvého zaměstnance 48 hodin ne méně)*“.¹⁰⁰ Pod pojmem nepřetržitého odpočinku v týdnu nelze rozumět pouze období od pondělí do neděle (včetně neděle). Takové období může být od středy do úterý dalšího týdne (včetně úterý). Nepřetržitý odpočinek v týdnu by měl být stanoven všem zaměstnancům stejně, tj. na stejný den, nejlépe na neděli, což se většinou bude uplatňovat u zaměstnanců s jednosměnným pracovním režimem. U zaměstnanců zdravotnických zařízení půjde obvykle o nepřetržitý pracovní režim, kde nepřetržitý odpočinek v týdnu ne vždy bude připadat na neděli. V § 92 odst. 3 ZP je vymezena možnost rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců starších 18 let tak, že nepřetržitý odpočinek v týdnu bude trvat minimálně 24 hodin, ale celková doba odpočinku za 2 týdny bude

⁹⁹ BRŮHA, D., PROŠKOVÁ, E. *Zdravotnická povolání*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. 445 s.

¹⁰⁰ zákon č. 365/2011 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

činit alespoň 70 hodin. Toto se obvykle uplatní v nepřetržitých provozech, tedy ve zdravotnických zařízeních, při práci přesčas a při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Určitým problémem, zejména u nepřetržitých provozů, tedy i ve zdravotnických zařízeních, je noční práce. Noční práci vymezuje ustanovení § 91 odst. 6 ZP tak, že u zaměstnavatelů, u nichž koná zaměstnanec práci v nočních směnách, začíná den pracovního klidu, tj. i den nepřetržitého odpočinku v týdnu, hodinou, která odpovídá nástupu té směny, která v týdnu nastupuje jako první. Tedy pro zaměstnance pracující v nočních směnách je rozhodující, od kdy zaměstnavatel určí začátek sedmidenního období, tj. vymezení v harmonogramu pracovní týden. Přesněji řečeno hodinou odpovídající nástupu směny, která podle pracovního rozvrhu nastupuje v týdnu jako první. Pokud se bude jednat o minimální dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu v délce 24 hodin, může např. zdravotní sestře začít pracovní cyklus v úterý od 7:00, jelikož je tak vyznačen začátek pracovního cyklu v harmonogramu směn. To znamená, že nepřetržitý odpočinek ji nebude začínat v obvyklé době od 00:00 hod. do 24:00 hod. (24 hodinový nepřetržitý odpočinek), ale od rána 7:00 hod. v úterý do 7:00 hod. ráno dne následujícího.¹⁰¹ Novelou zákoníku práce byla zavedena možnost, aby ve dnech pracovního klidu zaměstnavatel nařídil jen výkon prací uvedených v odstavcích 3 a 4 § 91 ZP (výkon nutných prací a práce při nepřetržitém odpočinku v týdnu, nepřetržitém provozu, při střežení objektu zaměstnavatele) nejvýše dvakrát v průběhu období 4 týdnů po sobě jdoucích za předpokladu, že se uplatní v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4 ZP (práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby).

3.5 Svátky (dny pracovního klidu)

Svátky lze řadit mezi specifický druh odpočinku. V určení svátků se více než jinde projevují kulturní tradice a vládnoucí politické názory. Dny, které jsou svátečními, jsou stanoveny zvláštním právním předpisem.¹⁰² Svátky lze rozdělit na státní svátky¹⁰³ a ostatní svátky.¹⁰⁴ Omezení, v podobě zákazu nařízení práce ve dnech pracovního klidu zaměstnavatelem, se uplatní většinou u jednosměnných

¹⁰¹ SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Praha: ASPI, 2008, s. 174 – 175.

¹⁰² zákon č. 245/2000 Sb., ve znění pozdějších právních předpisů

¹⁰³ 1.1.- Den obnovy samostatného českého státu; 8.5 – Den vítězství; 5. 7. – Den slovanských věrozvěstů Cyrila a Metoděje, 6. 7. –Den upálení mistra Jana Husa; 28. 9. – Den české státnosti; 28. 10.- Den vzniku samostatného československého státu; 17. 11.- Den boje za svobodu a demokracii.

¹⁰⁴ 1.1. – Nový rok; Velikonoční pondělí; 1. 5. – Svátek práce; 24. 12. – Štědrý den; 25. 12. – 1. svátek vánoční; 26. 12. – 2. svátek vánoční.

provozů, jelikož na nepřetržitý provoz, tedy i na zdravotnická zařízení, se omezení nevztahuje. Výjimky ze zákazu práce, tedy možnosti nařízení práce ve dnech pracovního klidu, jsou zakotveny v § 91 odst. 3 ZP. Jedná se, jak stanoví ustanovení § 91 odst. 3 písm. f) ZP, o „*práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva.*“¹⁰⁵ Za den pracovního klidu považujeme celý den, i když na den připadne jen jedna hodina pracovního klidu. Tento výklad se ale neuplatní u nočních směn, kde je, jak jsem již výše v textu uvedl, rozhodující hodina odpovídající začátku směny, která v pracovním týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první.¹⁰⁶

3.6 Dovolená na zotavenou

Dovolená patří k nejvýznamnějším dobám odpočinku v rámci pracovního poměru. Je časem pro regeneraci organismu i psychiky zaměstnance. Můžeme rozlišovat tři druhy dovolené:

- dovolená za kalendářní rok (či její poměrná část),
- dovolená za odpracované dny,
- dodatková dovolená - ta nejvyužívanější v oblasti zdravotnictví.¹⁰⁷

3.6.1 Dovolená za kalendářní rok (řádná dovolená)

Zaměstnanec má právo na řádnou dovolenou za splnění několika podmínek, které stanoví § 212 odst. 1 ZP:

- trvání pracovního poměru po celý kalendářní rok,
- práce zaměstnance byla konána alespoň 60 dnů v kalendářním roce.

Pro většinu osob pracujících ve zdravotnictví bude výměra dovolené 4 týdny (týdnem se rozumí sedm dní po sobě jdoucích). Tito zaměstnanci ve zdravotnictví, u nichž výměra dovolené činí 4 týdny, pracují ve zdravotnických zařízeních, které mají buď podobu společnosti s ručním omezeným (dále s. r. o), akciové společnosti (dále a. s.) nebo obecně prospěšné společnosti (dále o. p. s.) či účelových církevních zařízení. Tato minimální výměra dovolené může být kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem prodloužena na obvyklých pět týdnů, ale není vyloučena i delší výměra. Naproti tomu, u osob pracujících ve zdravotnictví, které jsou napojeny na

¹⁰⁵ zákon č. 365/2011 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁶ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 346 s.

¹⁰⁷ BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriel. *Pracovní právo pro zaměstnavatele: praktická právní příručka*. Praha: Vydavatelství Linde Praha, 2010, s. 82 – 83. ISBN 928-80-7201-795-9

poskytovatele zdravotní péče, jež jsou vázáni veřejnými rozpočty, bude tato výměra dovolené činit ze zákona 5 týdnů. Nelze ji jak kolektivní smlouvou, tak i vnitřním předpisem, prodloužit.¹⁰⁸

Poměrná část dovolené za kalendářní rok vzniká těm zaměstnancům, kteří splní tyto podmínky:

- pracovní poměr netrval celý kalendářní rok,
- zaměstnanec vykonával práci alespoň šedesát dnů v kalendářním roce.

Poměrná část dovolené tvoří za každý kalendářní měsíc pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok. Tedy za předpokladu trvání pracovního poměru v délce 9 měsíců, při základní výměře 4 týdnů vznikne zaměstnanci nárok na 3 týdny dovolené (devět dvanáctin ze čtyř týdnů). Pokud zaměstnanec v části roku změnil zaměstnavatele, resp. zaměstnání, má jeho nový zaměstnavatel povinnost poskytnout poměrnou část dovolené novému zaměstnanci i za měsíc, ve kterém ke změně zaměstnání došlo. Jde např. o situaci, kdy zaměstnanec nastoupí do nového zaměstnání 21. února, proto nový zaměstnavatel poskytne dovolenou nejen za měsíce březen až prosinec, ale i za únor.¹⁰⁹

3.6.2 Dovolená za odpracované dny

Každý zaměstnanec, který nevykonával práci v délce alespoň 60 dní v kalendářním roce, nemá právo na dovolenou za kalendářní rok. Tedy zaměstnanec nemůže mít dovolenou jak za kalendářní rok či za její poměrnou část. Náleží tomuto zaměstnanci jen dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok, za kterých bylo odpracováno 21 dnů. Zaměstnanci, kteří odpracují méně než 21 dní, tedy 20 dní (včetně) a méně, nemají právo na dovolenou.

3.6.3 Dodatková dovolená

Na tuto dovolenou budou mít nárok jen ti zaměstnanci, kteří splní podmínky vymezené v ustanovení § 215 ZP. Tedy ne všichni zaměstnanci v různých pracovních poměrech, jak to platí u ustanovení § 212 ZP, jsou příslušní k dodatkové dovolené. Nárok bude tedy vznikat jen těm zaměstnancům, kteří vykonávají práci zvláště obtížné po celý kalendářní rok. Takovýmto zaměstnancům bude náležet

¹⁰⁸ BRŮHA, D., PROŠKOVÁ, E. *Zdravotnická povolání*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. 524 s.

¹⁰⁹ BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriel. *Pracovní právo pro zaměstnavatele: praktická právní příručka*. Praha: Vydavatelství Linde Praha, 2010. 84 s. ISBN 928-80-7201-795-9

dovolená v délce jednoho týdne. Pokud, ale zaměstnanec zvláště obtížné práce bude vykonávat jen po část roku, bude mu za každých 21 odpracovaných dní poskytnuta jen jedna dvanáctina dodatkové dovolené. Zaměstnanci konající práce zvláště obtížné, jak stanoví ustanovení § 215 odst. 2 ZP, jsou ti, kteří:

- a) *„trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby ve zdravotnických zařízeních nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,*
- b) *jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,*
- c) *jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření,*
- d) *pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,*
- e) *jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotničtí pracovníci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby¹¹⁰ a další¹¹¹, kteří jsou vymezeni ustanovením § 215 odst. 2 ZP pod písmeny f), g), h).*

Z výše uvedených kategorií jsou důležité pro pracovníky ve zdravotnictví kategorie vymezené pod písmeny a) až e) posledně citovaného ustanovení ZP. Zde jsou zdravotničtí pracovníci oprávněni k získání tzv. dodatkové dovolené. Obvykle se bude jednat o zdravotnický personál, který přímo pečuje o pacienty na lůžkových odděleních ve zdravotnických zařízeních.¹¹²

¹¹⁰ zákon č. 365/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹¹¹ f) *pracují nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. Zaměstnanec, který dovršil 1 rok nepřetržitě práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, má právo na dodatkovou dovolenou již za tento rok; pracuje-li zaměstnanec v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech nepřetržitě více než 1 rok, přísluší mu za každých 21 odpracovaných dnů v těchto oblastech jedna dvanáctina dodatkové dovolené, g) pracují ve Vězeňské službě České republiky v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby, h) pracují jako potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech nebo jako zaměstnanci (kesonáři) provádějící kesonovací práce ve stlačeném vzduchu v pracovních komorách.*

¹¹² BRŮHA, D., PROŠKOVÁ, E. *Zdravotnická povolání*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, s. 540-541.

Dodatková dovolená se čerpá a není za ni poskytnuta náhradní mzda. Dodatková dovolená se čerpá přednostně, tj. má přednost před všemi jinými dovolenými. Dodatkovou dovolenou nelze krátit pro zameškanou dobu, ale může být zkrácena při neomluvené nepřítomnosti např. sanitáře v práci. Pod slovem „může“ rozumíme, že zaměstnavatel má na výběr, zda tak učiní či nikoliv.¹¹³

3.6.4 Dovolená - zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou

Zaměstnanců, kteří mají nerovnoměrně rozvrženu pracovní dobu, je ve zdravotnictví stále velké množství. Podle § 83 ZP délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. V ustanovení § 213 odst. 4 ZP je popsáno pravidlo, ze kterého vyplývá, že zaměstnavatel je povinen přepočítat u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou nárok na dovolenou, který je stanoven v týdnech, na pracovní dny resp. směny. Vždy se bude při přepočítání vycházet z rozvrhu pracovní doby, resp. harmonogramu směn, který je zaměstnavatelem uplatňován v daném roce. Pro výpočet nároku na dovolenou, pro zaměstnance pracující ve zdravotnictví, kteří mají nerovnoměrně rozvrženu pracovní dobu, je vždy důležité znát, kolik směn tomuto zaměstnanci připadá na daný kalendářní rok.¹¹⁴ Pro názornost uvádím následně zmíněný výpočtový vzorec pro určení počtu pracovních dnů dovolené.

$$vpdd = \frac{ps}{pt} \times pd$$

vpdd...výsledný počet pracovních dnů dovolené,

ps...počet směn (pracovních dnů) podle harmonogramu směn nerovnoměrného týdenního rozvržení pracovní doby,

pt...počet týdnů v období, na které byla nerovnoměrně rozvržena pracovní doba,

pd...počet týdnů dovolené, na které má zaměstnanec právo.¹¹⁵

Počet týdnů dovolené, na které má zaměstnanec právo, se u jednotlivých zdravotnických zařízení liší, jak výše uvádím v textu, podle toho, zda jde o zdravotnické zařízení obchodního typu - s. r. o., a. s., s počtem 4 týdnů, kde tyto 4 týdny však mohou být prodlouženy jak kolektivní smlouvou, tak vnitřním předpisem.

¹¹³ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 583 s.

¹¹⁴ BRŮHA, D., PROŠKOVÁ, E. *Zdravotnická povolání*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. 535 s.

¹¹⁵ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 579 s.

Nebo jde-li o zdravotnické zařízení působící v nepodnikatelské sféře, kde náleží zaměstnancům zákonných 5 týdnů dovolené, které nelze prodloužit.

Dále je nutno zmínit ustanovení § 219 odst. 2 ZP, který stanoví, že pokud *„případne-li v době dovolené zaměstnance svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se do dovolené. Určí-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek tak, že by připadlo do doby dovolené, je povinen určit mu náhradní volno na jiný den.“*¹¹⁶

¹¹⁶ zákon č. 365/2011 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

4 Práce přesčas

4.1 Pojem a rozsah práce přesčas

Novela zákoníku práce účinná od 1. 1. 2012 ponechala dosavadní úpravu práce přesčas beze změn. Zákoník práce účinný do 31. 12 2011 již úpravu tohoto institutu dal do souladu s evropskou úpravou práce přesčas, kdy tato stanoví, že *„členské státy přijmou nezbytné opatření, aby v souladu s potřebou chránit bezpečnost a zdraví pracovníků:*

- a) *byla délka týdenní pracovní doby omezena právními a správními předpisy nebo kolektivními smlouvami nebo dohodami mezi sociálními partnery,*
- b) *nepřekračovala průměrná délka pracovní doby pro každé období 7 dnů včetně 48 hodin“¹¹⁷*

Dříve než se zmíním o úpravě práce přesčas, je nutno vymezit, co se rozumí prací přesčas. Definice práce přesčas je upravena v ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) ZP jako *„práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem¹¹⁸ nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Prací přesčas není, napracovával-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.“¹¹⁹*

Z výše uvedené citace ustanovení § 78 odst.1 ZP je zřejmé, že musí být splněny následující předpoklady, aby se jednalo o práci přesčas:

- musí jít o práci, k níž dá zaměstnavatel příkaz
- nebo souhlas.

Je otázkou, jakou formou má zaměstnavatel udělit příkaz nebo souhlas. Ani novela ZP se nezmiňuje o tom, jak má být příkaz či souhlas udělen. Lze mít tedy za to, že lze zvolit formu nejen písemnou, ale i ústní, dokonce i konkludentní, pokud

¹¹⁷ BRŮHA, D., PROŠKOVÁ, E. *Zdravotnická povolání*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. 422 s.

¹¹⁸ Z Rozsudku Vrchního soudu ze dne 21.5.1998, sp.zn. 5 A 130/97 mimo jiné plyne, že z definice přesčasové práce vyplývá, že prací přesčas se rozumí jak práce konaná pro zaměstnavatele na příkaz, tak práce konaná s jeho souhlasem.

¹¹⁹ zákon č. 365/2011 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

zaměstnavatel ví, že zaměstnanec koná práci přesčas, ale zaměstnavatel mu tuto práci nezakáže. Konkrétní úprava podmínek, za nichž lze konat práci přesčas, je uvedena v ustanovení § 93 ZP tak, že „*celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích*“.¹²⁰ Jistým paradoxem zůstává, že zákoník práce nerozeznává práci např. uměleckou (tvůrčí), kombinovanou (intelektuální a fyzickou), intelektuální, fyzickou. Je možné se domnívat, že každá z těchto druhů prací má svá specifika a k obnově nejen fyzických sil u jednotlivých zaměstnanců nutně dochází v rozdílných časových intervalech. Bylo by možno ve spolupráci s lékaři, psychology provést potřebný výzkum, jehož výsledky by se měly odrazit v úpravě tohoto institutu de lege ferenda. U velmi náročných povolání – např. lékařů, policistů apod., ale i v oblasti ryze intelektuální práce, např. u soudců, by nedocházelo k častějším pochybením při výkonu povolání, k předčasným odchodům do důchodu ze zdravotních důvodů a jsou známé i případy, že pracovní přetížení zaměstnance natolik stresuje, že může dojít i k daleko závažnějším reakcím – sebevraždám, alkoholismu apod. Z posledně uvedeného vyplývá, že chybí kontrolní mechanismy, i když existují inspektoráty práce s oprávněním zakázat výkon práce nad limit povolené práce přesčas. Mnohdy jsou na zaměstnance kladeny neúnosné nároky a zaměstnavatel dlouhou dobu neučiní žádné opatření k nápravě tohoto stavu. Nad limity uvedené v § 93 odst. 2 ZP není zaměstnanec povinen práci přesčas konat., ale pokud je přetížen prací, tak ji většinou vykoná a zaměstnavateli vyhovuje, že zaměstnanec, i když na úkor svého odpočinku, plní své úkoly. Nakolik se koná práce přesčas výjimečně (§93 odst. 1 ZP) a z vážných důvodů např. ze zdravotních, lze jen spekulovat. V některých zdravotnických oborech je dlouhodobý nedostatek odborných lékařů. Práce přesčas nahrazuje nedostatek zaměstnanců – odborníků, event. souvisí i s nedostatkem financí – neschopností zajistit mzdy pro dostatečný počet zaměstnanců. Např. dříve platilo, že jen u vedoucích pracovníků bylo možné ve smlouvě nebo mzdovém výměru dohodnout, že sjednaná mzda (odměny) už zahrnují i případnou práci přesčas, maximálně však do limitu 150 hodin v kalendářním roce. Při práci přesčas zaměstnavatel musel proplácet příplatek nejméně 25 % z průměrného výdělku nebo za ně poskytnout náhradní volno. Od 1. 1. 2012 bude mít zaměstnavatel možnost

¹²⁰ zákon č. 365/2011 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

zahrnout práci přesčas do běžné mzdy všem zaměstnancům (nejen vedoucím) opět do limitu 150 hodin v kalendářním roce. Speciální hodinová odměna (nebo náhradní volno) by jim náležela až nad rámec tohoto limitu, pokud se dohodnou na takovém zvýšení počtu hodin přesčasů se zaměstnavatelem.

Vzhledem k enormní spotřebě přesčasové práce v resortech zdravotnictví se vyskytují situace, kdy zdravotnický pracovník je např. od počátku 52 týdenního vyrovnávacího období intenzivně zaměstnáván prací přesčas tak, že např. od počátku referenčního období od 1. ledna stihl již v kalendářním měsíci březnu odpracovat 200 hodin přesčasové práce. Ve stejném okamžiku dochází k situaci, že ten samý zdravotnický pracovník po odpracování již výše zmíněných 200 hodin přesčasové práce dále odmítne ve vztahu k zaměstnavateli vykonávat jakoukoli další přesčasovou práci, kupříkladu s odkazem na své rodinné závazky (povinnost zajistit po stanovené týdenní, tedy základní, pracovní době péči o zdravotně postiženou osobu blízkou). Pokud tedy zaměstnanec odmítne další výkon přesčasové práce, je zaměstnavatel připraven takové odmítnutí kvalifikovat jako porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci, včetně důsledků přepokládaných v § 52 písm. g) ZP. Z právního vysvětlení zaměstnavatele vyplývá, že dosud odpracovaných 200 hodin přesčasové práce mělo ve skutečnosti pouhý charakter tzv. dohodnuté práce přesčas, jež je upravena v ustanovení § 93 odst. 3 ZP, protože zaměstnanec se po výzvě zaměstnavatele na výkon práce přesčas dostavil, a tím dal najevo svůj konkludentní souhlas s výkonem práce přesčas, jelikož ustanovení § 93 odst. 3 ZP nevyžaduje, aby dohoda o práci přesčas měla písemnou formu. Podle právní argumentace zaměstnavatele zbývá i po 200 hodinách přesčasové práce odpracované dotčeným zaměstnancem možnost využití nařízené práce přesčas podle § 93 odst. 2 ZP až na osm hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce, jelikož v zákoníku práce není stanoveno, že by se nutně musela vyčerpat nejdříve práce přesčas, která je nařízena podle ustanovení § 93 odst. 2 ZP. Z logiky věci vyplývá, že zaměstnavatelův právní názor se diametrálně odlišuje od názoru zaměstnance, který namítá, že doteď odpracovaných 200 hodin přesčasové práce představuje bezesporu naopak již plné vyčerpání limitů nařízené práce přesčas upravené dle ustanovení § 93 odst. 2 ZP, a navíc nad tento limit zaměstnanec odpracoval dalších 50 hodin přesčasové práce dohodnuté dle § 93 odst. 2 ZP. Zákoník práce neumožňuje žádné pořadí čerpání jednotlivých forem přesčasové práce (výjimku tvoří další dohodnutá práce přesčas ve

zdravotnictví).¹²¹ Klíčovou výkladovou otázkou přesčasové práce ve vztahu ke zdravotnickým pracovníkům je posouzení toho, zda se do příslušného počtu týdnů za vyrovnávací období započítávají rovněž ty týdny, ve kterých práce nebyla vůbec konána, a to z důvodů překážek v práci, např. pracovní neschopnosti či jiných překážek, popř. dovolené. Z výkladů právních specialistů na pracovní právo, které se v minulosti vyskytly lze dovodit, že do příslušného počtu týdnů za vyrovnávací období se nezapočítávají ty týdny, ve kterých práce nebyla vůbec konána z důvodů překážek v práci. Jiný názor měli a mají někteří další odborníci na pracovní právo, kteří tvrdili, a stále tvrdí i v současnosti, že do příslušného počtu týdnů za vyrovnávací období se započítávají také ty týdny, ve kterých práce nebyla vůbec konána z důvodu překážek v práci.¹²² Podle posledně zmíněného názoru se do celkového, resp. absolutního limitu (rozsahu) přesčasové práce, tedy 416 hodin, tzn. 150 hodin práce krát 8 hodin týdně, započítávají ty týdny, ve kterých nebyla práce vůbec konána.

Podle ustanovení § 241 odst. 3 ZP se zakazuje zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídit práci přesčas. Problémy zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří pečují o dítě, řeší judikatura.^{123,124} Dále dle § 245 odst. 1 ZP se zakazuje zaměstnávat mladistvé zaměstnance.

Práce přesčas zaměstnanců s kratší pracovní dobou, jak výše uvádím ve své práci, je práce konaná nad rámec stanovené pracovní doby. O práci přesčas v těchto případech nejde, vykonává-li zaměstnanec s takto určenou pracovní dobou práci nad rámec této kratší pracovní doby do rozsahu zákonem stanovené pracovní doby.¹²⁵

Vzhledem ke skutečnosti, že ze zákona je možno konat práci přesčas pouze výjimečně, měl by zaměstnavatel zvážit její nařízení, a pokud to bude možné, využít k zajištění své činnosti jiných zákonem mu daných prostředků, např. využití organizace pracovní doby - dělení směn nebo stanovení rozdílného začátku a konce pracovní doby.

¹²¹ BRŮHA, D., PROŠKOVÁ, E. *Zdravotnická povolání*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. 425 s.

¹²² BRŮHA, D., PROŠKOVÁ, E. *Zdravotnická povolání*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. 427 s.

¹²³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003

¹²⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006

¹²⁵ KOCOUREK, J., *Zákoník práce*, EUROUNION Praha, s.r.o., Praha: 2009. 174 s.

4.2 Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví

Tento institut je zakotven v zákoníku práce, který nabyt účinnosti od 1. 1. 2008. Zákoník práce jej upravuje v ustanovení § 93a jako tzv. další dohodnutou práci přesčas ve zdravotnictví neboli tzv. „opt-out.“

V některých resortech si praxe vynutila přijetí speciální právní úpravy, pouze resort zdravotnictví má však tzv. další dohodnutou práci přesčas ve zdravotnictví zapracovanou do zákoníku práce novelou zákona č. 294/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů a zákon o inspekci práce, nejedná se tedy o úpravu, která by byla „prověřená časem“. Již nyní totiž lze konstatovat, že ustanovení § 93a zákoníku práce, jak prověřila dosavadní praxe, vykazuje některé nedostatky.

Podle směrnice platné pro členské státy EU (čl. 22) může při dodržení obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků a přijetí dalších nezbytných opatření využít výjimku z čl. 6 citované směrnice, to je výjimku z maximální délky týdenní pracovní doby, která činí pro období sedmi dnů, včetně práce přesčas, 48 hodin. Po novelizaci zákoníku práce se vyjmenovaným kategoriím zdravotnických pracovníků umožňuje pracovat po dohodě se zaměstnavatelem nad uvedený týdenní limit. Výjimku v EU využívá pouze Velká Británie, kdy Irsko po čase od této výjimky upustilo. Ve využívání „opt-outu“ (vyvázání se zaměstnancem z obvyklých limitů pracovní doby) vidí některé země, např. Francie, Itálie ze strany Velké Británie konkurenční výhodu. Nelze vyloučit, že i platná právní úprava tohoto institutu nedozná v budoucnu změny.

Důvodem, proč ustanovení § 93a ZP bylo zařazeno jako speciální ustanovení za § 93 ZP, byla potřeba přijetí speciální právní úpravy vzniklá od 1. 1. 2007, to je s účinností zákoníku práce, který na rozdíl od zákona č. 65/1965 Sb. neumožňoval výkon pracovní pohotovosti na pracovišti a stanovil i tzv. princip zákazu výkonu „dvojí práce“ u téhož zaměstnavatele, což se negativně projevilo ve zdravotnických zařízeních s nepřetržitým provozem.

Pokud nastal na trhu práce nedostatek některých vysoce odborných, kvalifikovaných zaměstnanců, např. anesteziologů, lékařů záchranných služeb, tak tento nedostatek si vynutil změnu zákoníku práce, neboť by jinak hrozilo omezení dostupnosti lékařské péče. Shora uvedená úprava „opt-outu“ v ČR s sebou přináší i některá negativa pro zaměstnance ve zdravotnictví:

- omezení volného času zaměstnance,
- narušování sladění rodinného a pracovního života.

Lze se tedy domnívat, že dlouhodobé pracovní zatížení může způsobit i zdravotní problémy - psychické i jiné. Nejkriklavějším příkladem, známým z médií, jsou sklony lékařů k nadměrnému požívání alkoholu a následně jejich postižení při porušení pracovní kázně.

Podle § 93a odst. 1 ZP se další dohodnutou prací přesčas ve zdravotnictví rozumí práce v nepřetržitém provozu spojená s příjmem, léčbou, péčí, zajištěním neodkladné péče v nemocnicích, ostatních lůžkových zařízeních, zdravotnických zařízeních zdravotnické záchranné služby, kterou vykonává:

- 1) lékař, zubní lékař, farmaceut,
- 2) zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání pracující v nepřetržitém pracovním režimu.

Z výše uvedeného je zřejmé, že u kategorie zdravotnických pracovníků, nelékařských povolání je nezbytným předpokladem pro využití „opt-out“, že provoz zaměstnavatele musí být v nepřetržitém režimu a pracovní režim zdravotnického pracovníka musí být nepřetržitý. U lékaře, i zubního, farmaceuta tento předpoklad dán není, tzv. „opt-out“ může využít i ambulantní lékař v jednosměnném provozu. Ovšem takové zdravotnické povolání jako zdravotní laborant doplácí na platnou právní úpravu, která jim neumožňuje „opt-out“ využít.

Podle § 93 odst. 2 ZP zaměstnanec ve zdravotnictví, který nesouhlasí s výkonem další dohodnuté práce přesčas, nesmí být k jejímu sjednání nucen ani být vystaven jakékoliv újmě. O uplatnění další dohodnuté práce přesčas musí zaměstnavatel vyrozumět příslušný orgán inspekce práce.

Rozsah tzv. další dohodnuté práce je uveden v ustanovení § 93a odst. 3 ZP, kdy další dohodnutá práce přesčas zaměstnanců ve zdravotnictví nesmí přesáhnout v průměru 8 hodin týdně a v případě zaměstnanců zdravotní záchranné služby v průměru 12 hodin týdně v období, které může činit 26 týdnů po sobě jdoucích, a jen kolektivní smlouva může toto období vymezit na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.

Je však důležité se zmínit o tom, že další dohodnutá práce přesčas, je práce konaná nad rozsah uvedený v ustanovení § 93 odst. 4 ZP. Práce vykonávaná jako další dohodnutá práce nemůže „předbíhat“ práci přesčas dle § 93 odst. 4 ZP. V každém případě je nezbytné, aby zaměstnavatel, pokud chce předejít problémům, vedl řádnou a podrobnou evidenci pracovní doby zdravotnického pracovníka.

Zákoník práce vyžaduje, aby dohoda o další dohodnuté práci přesčas ve zdravotnictví měla písemnou formu, a to pod sankcí neplatnosti. Při uplatnění tohoto institutu nebude tedy nutné měnit pracovní smlouvu.

Zákoník práce v ustanovení § 93a odst. 4 písm. b) ZP vyžaduje, aby tato dohoda nebyla sjednávána v prvních 12 týdnech ode dne vzniku pracovního poměru s tím, že tato dohoda nesmí být sjednána na dobu delší než 52 týdnů po sobě jdoucích, což je vyrovnávací období, které koresponduje s nejdelším vyrovnávacím obdobím i pro práci přesčas (§ 93 ZP) i s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby dle § 78 odst. 1 písm. m) ZP. V zákoníku práce, a to v ustanovení § 93a odst. 4 písm. c) ZP, je rovněž upraveno, jak může být dohoda o další dohodnuté práci přesčas vypovězena. Pro vypovězení je vyžadována písemná forma, přičemž důvod výpovědi může být jakýkoliv nebo nemusí být uveden vůbec. V ustanovení § 93a odst. 4 ZP není odkaz na ustanovení § 51 odst. 2 ZP, a tedy lze mít za to, že výpovědní doba u dohody o další práci přesčas začne běžet, ovšem pokud nebylo účastníky dohodnuto jinak, hned dnem následujícím po doručení výpovědi druhé straně, a nikoliv až prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. V případě, je-li dána výpověď dohody, tato končí uplynutím dvou měsíců po doručení výpovědi druhé straně, což může být kterýkoliv den v měsíci, ale nikoliv poslední den příslušného kalendářního měsíce, jak je pravidlem i u výpovědi z pracovního poměru.

Zaměstnavateli, který zaměstnává zaměstnance na základě dohody o další práci přesčas, se ukládá vést aktuální seznam těchto zaměstnanců, kdy důvod, proč tomu tak je, není až tak zřejmý, stejně tak není zřejmé, proč se má o další práci přesčas informovat orgán inspekce práce. V tomto směru ani důvodová zpráva neobsahuje bližší důvody, proč tomu tak je.

Odměňování další dohodnuté práce přesčas je upraveno v ustanovení § 93a odst. 6 ZP: „*Pokud se v tomto ustanovení nestanoví něco jiného, platí pro další dohodnutou práci přesčas obdobně ustanovení zákoníku práce týkající se práce přesčas.*“¹²⁶

U zaměstnavatelů ve zdravotnictví, u nichž jsou zdravotničtí pracovníci odměňováni mzdou, např. nemocnice v právní formě akciové společnosti či s.r.o., zdravotnickému pracovníkovi podle ustanovení § 114 ZP „*za dobu práce přesčas*

¹²⁶ zákon č. 365/2011 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

přísluší mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo, a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku“.¹²⁷

Naproti tomu, u zaměstnavatelů ve zdravotnictví, u kterých jsou jejich zdravotničtí pracovníci odměňováni platem, např. nemocnice v právní formě příspěvkové organizace, bude zdravotnickému pracovníkovi podle § 127 ZP „za hodinu další dohodnuté práce přesčas příslušet zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního příplatku, zvláštního příplatku, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku.“¹²⁸

Výše zmíněná pravidla odměňování další dohodnuté práce přesčas nezohledňují v dostatečné míře tu skutečnost, že další dohodnutá práce je jistou „nadstavbou“ k práci přesčas upravenou v § 93 ZP. Tudíž se lze domnívat, že zaměstnavatelé ve zdravotnictví budou nuceni přistoupit k odměňování svých zaměstnanců nad rámec § 114 či § 127 ZP, aby je motivovaly k „nadstavbové“ práci.

Ti zaměstnavatelé ve zdravotnictví, jež své zdravotnické pracovníky odměňují mzdou, nejsou v zákoníku práce ničím omezeni, aby např. poskytli příplatek vyšší než nejméně 25 % průměrného výdělku. Kdežto u zdravotnických zaměstnavatelů, kteří své zdravotnické pracovníky odměňují platem, je situace odlišná, jelikož § 127

¹²⁷ zákon č. 365/2011 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹²⁸ Op. cit. pozn.127

ZP brání k odchýlení se od jím daných parametrů při odměňování přesčasové práce. Možnost, jak vykompenzovat zdravotnického pracovníka, jež vykoná další dohodnutou práci přesčas, je možná v režimu § 131 ZP, a to formou příplatku. Dle ustanovení § 131 ZP lze „zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen“.

5 Noční práce

5.1 Pojem noční práce

V ustanovení § 78 odst. 1 písm. j) ZP je uvedeno, že noční prací je práce, která je konaná v noční době. Noční dobou se rozumí doba mezi 22. a 6. hodinou. Zaměstnancem pracujícím v noci je zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Délka směny zaměstnance, který pracuje v noci, nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Za předpokladu, že by z provozních důvodů nebylo dodržení 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích. Tedy celková délka doby v rámci jednotlivých směn pro zaměstnance, kteří pracují v noci, nesmí překročit 40 x 26 hodin, tj. 1040 hodin. Pro účely výpočtu průměrné délky směny zaměstnance, který pracuje v noci, se vychází z pětidenního pracovního týdne. Každá práce, která je vykonávána v noční době, je z hlediska zdravotního stavu zaměstnance riziková, zvláště její pravidelný výkon. Práci v noci mohou bez omezení konat muži a ženy, tak jak to odpovídá jejich zdravotnímu stavu.¹²⁹ Podle ustanovení § 239 odst. 1 ZP *„koná-li těhotná zaměstnankyně práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Požádá-li těhotná zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Podle § 239 odst. 2 ZP ustanovení odstavce 1 platí obdobně pro zaměstnankyni-matku do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyni, která kojí.“*¹³⁰ Zachován je zákaz, aby zaměstnavatelé zaměstnávali na noční práci mladistvé zaměstnance. Výjimečně mohou mladiství zaměstnanci starší 16 let konat noční práci, která nebude přesahovat 1 hodinu, pokud je to potřeba pro jejich výchovu k povolání a to jen za předpokladu, že budou pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, pokud je tento dohled pro ochranu

¹²⁹ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 355-356.

¹³⁰ zákon č. 365/2011 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

mladistvého nezbytný. Noční práce mladistvého zaměstnance musí bezprostředně navazovat na jeho práci, která podle rozvrhu směn připadá na denní dobu.

Platná právní úprava je v souladu s úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 171 z roku 1990 o noční práci, kterou je Česká republika vázána od roku 1997. Vymezením noční práce, tedy práce konané v době mezi 22. a 6. hodinou, je tedy úprava platná v ČR v souladu se směrnicí 2003/88/ES (čl. 2). Podle požadavků Evropské unie je nutno, aby noční doba nebyla kratší než sedm hodin a aby v každém případě zahrnovala dobu mezi půlnocí a pátou hodinou ranní.

Pokud zaměstnavatel potřebuje noční práci, musí mít na paměti ustanovení § 94 odst. 1 ZP, podle kterého platí, že délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

Nyní je nutno zmínit, že právní úprava ustanovení § 94 odst. 1 ZP, je dovozována z čl. 8 směrnice 2003/88/ES, v němž je uvedeno, že členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby běžná pracovní doba pro noční pracovníky nepřesahovala v průměru 8 hodin za 24 hodin.

Zaměstnavatel má povinnosti vůči zaměstnancům pracujícím v noci, zejména jim zajišťovat pravidelná vyšetření lékařem dle potřeby, nejméně však jednou ročně a pokud o to zaměstnanec během noční práce požádá.

Je potřebné, aby zaměstnavatel vybavil pracoviště prostředky pro poskytnutí první pomoci, zaměstnanci měli možnost občerstvení a přiměřené sociální zajištění.

Nyní je vhodné zmínit ustanovení § 41 odst. 1 písm. f) ZP, které stanoví, že zaměstnavatel je povinen, je-li zaměstnanec pracující v noci uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nezpůsobilým pro noční práci, převést jej na jinou práci. Rovněž platí zákaz výpovědi zaměstnanci v době, kdy je v noci uznán způsobem shora uvedeným dočasně nezpůsobilým pro noční práci dle § 53 odst. 1 písm. e) ZP.

5.2 Odměna za noční práci

Zaměstnanci, který koná noční práci, náleží mzda a příplatek ve výši nejméně 10% průměrného výdělku s tím, že jinou výši a způsob určení příplatku lze sjednat

jen v kolektivní smlouvě. Je-li zaměstnanec odměňován platem, náleží mu za hodinu noční práce příplatek ve výši 20% průměrného hodinového výdělku.¹³¹

¹³¹ BRŮHA, D. Zvýšené platové tarify lékařů aneb „zlatá éra“ šesti tabulek. *Práce a mzda*, 2011, č. 3, s. 11.

6 Pracovní pohotovost

6.1 Pojem pracovní pohotovost

S pracovní dobou a jejím rozvržením souvisí další institut - pracovní pohotovost. Pracovní pohotovost je časový úsek mimo pracovní dobu, kdy zaměstnanec nemusí konat práci, nemusí se zdržovat na pracovišti, ale je zaměstnavateli k dispozici pro případ potřeby. Pracovní pohotovost bývá rovněž označována jako „dosažitelnost zaměstnance“. Podle § 78 odst. 1 písm. b) ZP je pracovní pohotovostí doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být vykonávána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnavatelem, odlišném od pracoviště zaměstnavatele. Jedná se opět o institut, který výrazným způsobem zasahuje do doby odpočinku zaměstnance a lze jej sjednat jen na základě dohody zaměstnavatele se zaměstnancem.

Zaměstnanci vznikne závazek držet pracovní pohotovost na základě písemné dohody nebo ústní dohody. Po uskutečnění této dohody může zaměstnavatel zaměstnanci pracovní pohotovost nařídit. Bez souhlasu zaměstnance nelze pracovní pohotovost nařídit.

Pracovní pohotovost může probíhat pouze na jiném místě, odlišném od pracoviště zaměstnavatele, tímto místem lze zpravidla rozumět bydliště zaměstnance nebo místo, kde chce zaměstnanec pobývat po dobu jemu nařízené pracovní pohotovosti a kdy uvede zaměstnavateli, kde bude k zastížení.

Pokud dojde v době pracovní pohotovosti k výkonu práce, bude se jednat o pracovní dobu. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je práce přesčas. Opačně, pokud v době pracovní pohotovosti nedojde k výkonu práce, nejde o práci přesčas. ESD v případě pana Jaegera musel zodpovědět otázku, zda čas strávený v pracovní pohotovosti na určitém místě v nemocnici tvoří pracovní dobu. Tedy i za situace, kdy je zaměstnanci povoleno v nemocnici spát, pokud zrovna není povolán k výkonu svojí práce. Odpověď ESD v souladu s tehdy platnou směrnicí Rady 93/104/ES byla a stále je kladná.¹³² Další z průlomových rozhodnutí ESD bylo učiněno v kauze Sinap, ve které bylo ESD konstatováno, že lékaři během nerušeného běhu pracovní pohotovosti na pracovišti

¹³² Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 9. 9. 2003, C-151/02

splňují podmínky pracovní doby. Tedy doba strávená zdravotnickým personálem v pracovní pohotovosti na pracovišti, a za podmínky jejich skutečné osobní přítomnosti, je pracovní dobou.¹³³

Závěry z rozsudků ESD vzala v potaz i naše právní veřejnost, zvláště lékařská. Je ke škodě věci, že v EU není věnována větší pozornost tomuto institutu, protože má stále širší uplatnění v pracovněprávní oblasti. Se vznikem soukromých zdravotnických zařízení, kdy mnohdy chybí dostatečný počet odborného personálu, např. lékaři nastupují službu v 7:00 hod. v sobotu a službu končí až následující pondělí v 7:00 hod. a zůstávají i nadále v zaměstnání do konce řádné pracovní doby, což je pro regeneraci fyzických sil zaměstnance k tomu, aby opět plnohodnotně mohl vykonávat své zaměstnání bez ohrožení pacienta, neúnosné. V tomto směru je nutno potrhout význam zrušení dřívějšího institutu tzv. „pracovní pohotovosti na pracovišti“ s účinností od 31. 12. 2006. Do této doby byl totiž platný zákoník práce z roku 1965, který umožňoval dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem až 400 hodin pracovní pohotovosti na pracovišti. Tato pracovní pohotovost se nezapočítávala do pracovní doby a nenáležela tedy zaměstnanci odměna za výkon práce. Za výkon práce náležela odměna pouze tehdy, pokud v rámci této pohotovosti došlo k výkonu práce. Za pracovní pohotovost podle dříve platného zákoníku práce z roku 1965 bylo možno zaměstnance odměnit podle tehdejšího zákona o mzdě. Evropská judikatura shora zmíněná měla vliv i na změnu definice pojmu pracovní doba a na zrušení dřívější pracovní pohotovosti na pracovišti. Nyní tedy neznamena, že pracovní dobou je pouhá fyzická přítomnost zaměstnance na pracovišti (věnuje se svým osobním záležitostem – prohlíží si internetové stránky), ale taková přítomnost, kdy buď vykonává vlastní práci, nebo je na základě pokynu zaměstnavatele již připraven výkon této práce zahájit. Rozhodnutí ESD v právní věci Kiel versus Norbert Jaeger je precedenčním rozhodnutím, z něhož vyplynulo, že lékař vykonávající pohotovostní službu na určeném pracovišti smí v pohotovosti na svém pracovišti odpočívat, pokud nejsou vyžadovány jeho služby¹³⁴.

¹³³ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 3. 10. 2000, C-303/98

¹³⁴ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 9. 9. 2003, C-151/02

6.2 Odměna za pracovní pohotovost

Podle § 95 ZP za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna podle § 140 ZP. Je-li zaměstnanec povolán k výkonu práce, náleží mu mzda nebo plat, a je-li tato práce konaná nad rámec stanovené pracovní doby, jedná se o práci přesčas a také je tak odměňována. Zaměstnanci za ni přísluší příplatek za práci přesčas nebo náhradní volno v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10% průměrného výdělku. Jedná se tak zřejmě o kompenzaci za připravenost zaměstnance ve svém osobním volnu konat požadovanou práci.¹³⁵ Evropský soudní dvůr ve věci Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov se zabýval otázkou pohotovostních služeb. Z rozhodnutí ESD vyplývá, že pohotovostní služby nejsou pracovní pohotovostí ve smyslu § 78 odst. 1 písm. h) ZP, ale jde o zcela běžný výkon práce. Soudní dvůr rozhodl, že Směrnice Rady 93/104/ES ve znění Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/34/ES, jakož i Směrnice 2003/88/ES musí být vykládány ve 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, naopak 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 odlišné 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“.*¹³⁶ Čeští zákonodárci možnosti naznačené v rozhodnutí ESD vzhledem ke zřejmé složitosti nemohou nyní využít, i když by nepochybně odměňování zdravotníků podle toho, zda měli výkon ve službě, bylo pro ně motivující. Pokud je zaměstnanec povolán k výkonu práce, a v rámci nařízené pracovní pohotovosti musí zpravidla cestovat autem nebo veřejným dopravním prostředkem do místa výkonu práce, musí tento časový úsek nepochybně tvořit dobu pracovní pohotovosti, a tedy zaměstnanec má nárok na odměnu po dobu trvání této cesty. Navíc zaměstnanec musí mít

¹³⁵ BOBEK, M. Soudní dvůr Evropského společenství: Vorel-Odměňování práce lékaře je mimo rámec komunitárního práva, *Soudní rozhledy*, 2007, č. 3, s. 108.

¹³⁶ Rozsudek ze dne 11. 1. 2007 ve věci C-437/05, Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov

nepochybně i právo na poskytnutí cestovních náhrad. Jedná se tak o období pracovní cesty event. cesty mimo pravidelné pracoviště. Zaměstnanec takovou cestu musí zaměstnavateli vykázat, nejedná se o automatické přiznání cestovních náhrad.

Závěr

Ve své práci jsem se snažil nastínit problematiku pracovní doby, a také práce přesčas, která je speciálně aktuální u pracovníků ve zdravotnictví, zejména lékařů a jiných zdravotnických povolání. Posledně uvedená mnou řešená právní problematika není jednotně upravena ani členskými státy EU. Rovněž v ČR je řešena problematika tzv. „opt-outu“, na rozdíl od dalších států, speciálním ustanovením od roku 2008. Již nyní není právní praxe ani v mezinárodním kontextu ve výkladu tohoto institutu jednotná, a tedy dospívám k závěru, že by právní úprava tohoto institutu měla doznat určitých změn. Zejména taxativně vymezená zaměstnání, kterých se dotýká, by měla být vymezena obecněji, neboť některé zaměstnance ve zdravotnictví nelze pod tento institut zařadit, ačkoliv by to bylo vhodné. Navíc tento institut je výrazným zásahem do soukromého života zaměstnanců a bylo by ho nutné zpřesnit a upravit, jakož i způsob kompenzace, a to nejen finanční, za takto vykonanou práci.

Do zákoníku práce účinného od 1. 1. 2007 byly implementovány směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby. Rovněž bylo přihlédnuto i k rozhodnutím ESD, např. rozhodnutí ESD Kiel versus Norbert Jaeger. Pracovní pohotovost začala být nově pojímána, nově bylo zakotveno konto pracovní doby a taktéž došlo ke stanovení vyrovnávacího období pouze v násobcích týdnů, jak podrobně rozvádím v předchozím textu. Kromě resortu dopravy je i resort zdravotnictví v ČR natolik důležitý, že vyvstala potřeba speciálně upravit tzv. další dohodnutou práci přesčas v další novele zákoníku práce, tj. s účinností od 1. 1. 2008 zařazením ustanovení § 93a ZP. Přesto problematika právní úpravy týkající se pracovní doby i doby odpočinku (v ČR upr. ust. § 78-100 ZP) zůstává pro svou závažnost nadále řešena i v dalších členských zemích EU. Legislativní proces neustal ani v ČR. S novelou zákoníku práce účinného od 1. 1. 2012 došlo v ustanovení § 78 odst. 1 ZP, kterou bylo zrušeno písm. j), ke změně legislativně technické úpravy v souvislosti se stanovením jedné definice týdne (nyní zařazená v ust. 350a novely ZP). V platném zákoníku práce došlo v ustanovení § 78 písm. k), l), m) ke zpřesnění definice zaměstnance pracujícího v noci (podle § 94 odst. 1 ZP v platném znění, jež vymezuje četnost noční práce během vyrovnávacího období). Platný zákoník práce zpřesňuje v § 78 písm. l), m) v neposlední řadě i definici rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Současně došlo s účinností od 1. 1. 2012 ke zrušení ustanovení § 82-83 ZP. Nyní je rovněž možno

sjednat kratší pracovní dobu pouze v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby uvedené v ustanovení § 79 platného ZP pouze dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Platný zákoník práce novelizoval i ustanovení § 80, 83, 84, 85, ZP, kdy účelem těchto úprav je vyhovět zaměstnavateli tak, aby měl maximální volnost při rozvrhování pracovní doby podle jeho provozních potřeb. Zaměstnavatel sám rozhoduje o délce směny, která nesmí dle ustanovení § 83 ZP přesáhnout 12 hodin, a o počtu hodin týdně. Také v § 85 ZP v platném znění, který upravuje pružné rozvržení pracovní doby, došlo ke změně, která umožňuje na rozdíl od dřívější úpravy, aby mohl být vložen více jak jeden časový úsek základní pracovní doby mezi dva úseky volitelné pracovní doby. Což v praxi znamená, že zaměstnanec si může celou pracovní dobu odpracovat před časovým úsekem základní pracovní doby a v tomto úseku základní pracovní doby a na druhý úsek volitelné pracovní doby čekat nemusí. Všechny tyto změny i další, jak vyplývají z ustanovení § 86 až § 87 ZP, kde je nově upraveno i tzv. konto pracovní doby, nasvědčující tomu, že je zde zřetelný proces směřovat právní úpravu všech těchto institutů k tomu, aby buď z hlediska praktičnosti, tj. potřebě zajistit řádný chod provozu, z hlediska ekonomického (tj. např. uspořit na administrativě) i z hlediska ujasnění si některých právních pojmů, jak tato potřeba vyvstala v právní praxi, spíše napomáhají potřebám zaměstnavatelů. Šíře práv zaměstnanců, jak byla pojata v zákoníku práce platného od roku 1965, se spíše zužuje. Do budoucna je však úlohou zákonodárců najít kompromis mezi zájmem zaměstnavatelů a potřebami zaměstnanců a také zákonné mantinely, které nebude možno, ať už v zájmu zaměstnavatelů nebo v zájmu zaměstnanců, překročit.

Zejména obecně zaměstnanci, tj. včetně zaměstnanců ve zdravotnictví, musí mít dostatečnou dobu na odpočinek. Přetěžování zdravotníků nemůže suplovat nedostatečný počet odborného personálu a ani vyšší odměny za práci nemohou zajistit kvalitní (bezpečný) výkon práce, jejímž cílem je chránit zdraví a životy lidí. Lze uvažovat *de lege ferenda* i o jiné motivaci zaměstnanců – umožnění bezplatné lázeňské péče v dostatečně dlouhé době, možnost pravidelného bezplatného prohlubování kvalifikace.

Doufáme, že i postupné reformy ve zdravotnictví postupně přispějí ke zkvalitnění pracovních podmínek zdravotnického personálu a nebude potřeba stále rozšiřovat úpravu práv pacientů.

Seznam použitých zdrojů

Monografie, ostatní publikace

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 29 -31.

BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 321 -323.

BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriel. *Pracovní právo pro zaměstnavatele:praktická právní příručka*. Praha: Vydavatelství Linde Praha, 2010, 70 s. ISBN 928-80-7201-795-9

BRŮHA, D., PROŠKOVÁ, E. *Zdravotnická povolání*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, s. 419 – 420.

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

GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 137 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

KOCOUREK, J., *Zákoník práce*, EUROUNION Praha, s.r.o., Praha: 2009. 174 s.

KOTTNAUER, A., GOGOVÁ, R., SLÁDEK, V. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 59 s. ISBN 978-80-7263-536-8

SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Praha: ASPI, 2008, s. 15 – 21.

Odborné časopisecké zdroje

BOBEK, M. Soudní dvůr Evropského společenství: Vorel-Odměňování práce lékaře je mimo rámec komunitárního práva, *Soudní rozhledy*, 2007, č. 3, s. 108.

BRŮHA, D. Zvýšené platové tarify lékařů aneb „zlatá éra“ šesti tabulek. *Práce a mzda*, 2011, č. 3, s. 11.

ŠUBRT, B. Zákoník práce bude novelizován, *Práce a mzda*, 2007, č. 10, s. 18.

Právní předpisy

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 365/2011 Sb. účinném ke dni 1. ledna 2012

Zákon č. 155/2000 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 365/2011 Sb. účinném ke dni 1. ledna 2012

Zákon č. 46/2004 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 365/2011 Sb. účinném ke dni 1. ledna 2012

Zákon č. 365/2011 Sb., zákoník práce

Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů

Judikatura

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

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

Rozsudek Vrchního soudu ze dne 21.5.1998, sp.zn. 5 A 130/97
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 6. 2007, sp. zn . 21 Cdo 612/2006

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 9. 9. 2003, C-151/02

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 3. 10. 2000, C-303/98

Rozsudek ze dne 11. 1. 2007 ve věci C-437/05, Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov

Internetové zdroje

KUČEROVÁ, Dagmar. *Zákoník práce 2012. Velký rozcestník připravovaných změn* [online]. PODNIKATEL.cz, 16. listopadu 2011 [cit. 18. listopadu 2011]. Dostupné na <http://www.podnikatel.cz/clanky/zakonik-prace-2012-pripravovane-zmeny/>.

MOJŽÍŠ, M. *Co nového přinese novela zákoníku práce* [online]. epravo.cz, 16. listopadu 2011 [cit. 20. ledna 2012] <http://www.epravo.cz/top/clanky/co-noveho-prinese-novela-zakoniku-prace-23-78350.html>

RYŠAVÝ, Vítěslav. *Baťovské formy organizace práce a odměňování* [online] 5. 10. 2011 [citováno 31. 10. 2011]. Dostupné na <http://www.zlin.estranky.cz/clanky/batuv-system-batismus/batovske-formy-organisace-prace-a-odmenovani.html>.

Shrnutí

V diplomové práci provádím rozbor dle mého názoru souvisejících právních institutů z oblasti pracovního práva - pracovní doby, kdy se zamýšlím nad vývojem tohoto institutu i v historickém kontextu - až k nynější právní úpravě platné s účinností od 1. 1. 2012, nad délkou i rozvržením pracovní doby. Rovněž v této práci zmiňuji i platnou právní úpravu, i pokud jde o dobu odpočinku a dovolenou na zotavenou. Shora uvedené právní instituty analyzuji, dávám do kontextu s mezinárodně právní úpravou platnou zejména pro členské státy EU a zmiňuji ty okruhy otázek, které i nadále zůstanou pro právní praxi ne zcela jasně srozumitelné a k jejichž výkladu je zapotřebí širší odborné diskuse. Zejména v této době si uvědomujeme, že je akutní nedostatek některých zaměstnanců s vysoce odborným vzděláním. A také je na tyto vyvíjen tlak ze strany zaměstnavatele, aby byly k dispozici v co největším rozsahu. Z mé diplomové práce je zřejmé, že již nestačí k možnosti potřebného využití těchto zaměstnanců institut práce přesčas, noční práce, pracovní pohotovost, ale že bylo nutno upravit i další institut speciálně pro zaměstnance ve zdravotnictví - tzv. „opt-out“. Posledně uvedenou tzv. dohodu o další práci přesčas ve zdravotnictví ve své diplomové práci blíže rozvádím a poukazuji na některé nedostatky platné právní úpravy, rovněž i v mezinárodním kontextu, popř. se zabývám i otázkami odměny za takto vykonanou práci a docházím k závěru, že potřeba další úpravy tzv. „opt-outu“ bude ještě žádoucí.

Abstract

In this thesis I perform an analysis, in my opinion, of related legal institutes from the area of labour law – working hours, I think about the development of these institutes also in a historical context up to today's legal regulation effective from 1.1.2010, as well as about the length and organization of working hours. I also mention valid legal regulations, as well as rest time and a holiday to refresh. The above mentioned legal institutes are analysed, put into context with international legal regulations valid especially in the states of EU, and also the range of issues which continue to be not quite clearly understandable are mentioned here, issues the interpretation of which will need a wider professional discussion. Especially nowadays we realize that there is an acute shortage of highly specialized trained employees, and their employers put pressure on them so that they will be available in the greatest extent possible. My thesis clearly shows that the institutes of work overtime, night work, being on call are not enough for the possibility to use these employees, so it would be necessary to adapt a new institute especially for employees in health care, so-called „opt-out“. The last mentioned so-called agreement on further work overtime is elaborated in more details in my thesis, and I also highlighted deficiencies of valid legal regulation, also in the international context, or I also deal with issues connected with adequate pay for performed work and I come to the conclusion that a further modification of so-called „opt-out“ will still be necessary.

KLÍČOVÁ SLOVA / KEY WORDS

Pracovní doba / working hours

Pracovní pohotovost / on-call

Práce přesčas / work overtime

Noční práce / night work

Doba odpočinku / period of rest, rest time