

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Terezie Foltánová

Pracovní doba a doby odpočinku

Diplomová práce

Olomouc 2012

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

V _____ dne _____

Foltánová

Poděkování:

Rád bych zde upřímně poděkovala JUDr. Bc. Patriku Matyáškoví, Ph.D. za cenné připomínky a odborné rady poskytnuté při zpracování této diplomové práce. V neposlední řadě bych taktéž ráda poděkovala svým nejbližším za podporu po celou dobu svého studia.

Obsah

ÚVOD.....	7
1 PRACOVNÍ PODMÍNKY	8
2 PRACOVNÍ DOBA	10
2.1 Historická geneze právní úpravy pracovní doby na území České republiky	10
2.2 Pozitivní právní úprava pracovní doby a doby odpočinku.....	11
2.3 Obecně o pracovní době	13
2.4 Stanovená týdenní pracovní doba.....	14
3 KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA A ZKRÁCENÁ PRACOVNÍ DOBA	16
4 ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY	18
4.1 Směna.....	19
4.2 Směnné pracovní režimy	20
4.3 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby	21
4.4 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.....	22
5 PRUŽNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY	24
5.1 Práce přesčas při pružné pracovní době.....	25
6 KONTO PRACOVNÍ DOBY	26
6.1 Účet pracovní doby zaměstnance.....	27
6.2 Práce přesčas při uplatnění konta pracovní doby	28
6.4 Překážky v práci při uplatnění konta pracovní doby	28
7 SPECIFICKÁ ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY	29
7.1 Jiná úprava pracovní doby.....	29
7.2 Jiná vhodná úprava pracovní doby.....	29
7.3 Pracovní doba a zápočet osobní očisty do pracovní doby.....	30
7.4 Pracovní doba a pracovní cesta	30
8 PRÁCE PŘESČAS	31
8.1 Rozsah práce přesčas	32

8.2	Práce přesčas a nepřetržitý odpočinek	33
8.3	Zákaz práce přesčas.....	34
8.4	Odměňování nebo náhradní volno za práci přesčas	34
8.5	Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví.....	35
9	PRACOVNÍ POHOTOVOST	37
10	NOČNÍ PRÁCE.....	39
10.1	Odměňování noční práce.....	40
11	EVIDENCE PRACOVNÍ DOBY	41
12	PŘESTÁVKY V PRÁCI A PŘERUŠENÍ PRÁCE.....	42
12.1	Přestávka na jídlo a oddech.....	42
12.2	Bezpečnostní přestávka.....	44
12.3	Přestávka ke kojení	44
13	DOBY ODPOČINKU	45
13.1	Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami	45
13.2	Dny pracovního klidu.....	46
13.3	Svátek.....	46
13.4	Nepřetržitý odpočinek v týdnu.....	47
14	DOVOLENÁ.....	48
14.1	Dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část	48
14.2	Dovolená za odpracované dny.	49
14.3	Dodatková dovolená.....	49
14.4	Čerpání dovolené	50
14.5	Krácení dovolené	52
14.6	Náhrady mzdy za dovolenou.....	53
15	PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU V EVROPSKÝCH ASPEKTECH.....	54
15.1	Itálie.....	54
15.2	Belgie.....	54
15.3	Rakousko.....	55

16	PRACOVNÍ DOBA V ÚVAHÁCH DE LEGE FERENDA.....	56
16.1	Práce mimo pracoviště zaměstnavatele	57
16.2	Sdílení pracovního místa	58
17	ZÁVĚR.....	59
18	RESUMÉ.....	60
19	POUŽITÉ ZDROJE.....	62
19.1	Knižní prameny	62
19.2	Časopisecké zdroje.....	62
19.3	Zahraniční zdroje	63
19.4	Právní předpisy.....	63
19.5	Soudní rozhodnutí	63
19.6	Elektronické zdroje.....	64
	PŘÍLOHA.....	65

ÚVOD

Doba odpočinku je determinována délkou pracovní doby. K naplnění garantovaného práva na odpočinek musí být pracovní doba zákonem upravena. Prodlužováním pracovní doby dochází ke zkrácení doby odpočinku, a naopak, čím je kratší pracovní doba, tím je doba odpočinku delší. Vzhledem k tomu, že oba instituty k sobě neoddělitelně patří, a tak není možná existence jednoho bez druhého, rozhodla jsem se zpracovat dané téma v takovém širokém rozsahu.

Nejprve bych ráda ve své práci vymezila pracovní dobu a s tím související doby odpočinku z pohledu mezinárodního práva, evropského práva a právního zakončení u nás. Za nezbytnou považuji i krátkou historickou genezi právní úpravy dané oblasti, ve které bych zejména ráda nastínila změnu (zkracování) pracovní doby vzhledem k prodlužování odpočinku zaměstnance.

Pro správné pochopení pracovní doby a doby odpočinku je nezbytné znát definice jednotlivých pojmů, které uvádím vždy v jednotlivých kapitolách, a k nim související právní úpravu. V každé kapitole se budu snažit nastínit i různé výkladové problémy a také aplikaci daného institutu v praxi a uvést významná soudní rozhodnutí.

Ve své diplomové práci nemohu obsáhnout celou šíři právní úpravy pracovní doby a dob odpočinku, ale alespoň se v krátkosti zmíním o právní úpravě směny a směnných režimů, stanovené týdenní době, kratší pracovní době, rozvržení pracovní doby, kontu pracovní doby, práci přesčas, noční práci, pracovní pohotovosti, přestávek v práci a dobách odpočinku. Na závěr své práce zařadím nejvýznamnější dobu odpočinku, a to dovolenou.

Pracovní doba a doby odpočinku jsou instituty práva, se kterými se v životě setká každý z nás, ať už na základě pracovního poměru nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Pro zaměstnavatele je jejich znalost nezbytná, předně k řádnému fungování pracovní činnosti na jeho pracovišti a současně, aby nedocházelo k ohrožování zaměstnanců. Za neméně motivující ke znalosti dané oblasti považuji skutečnost, že v případě nesplnění zákonem uložených povinností může být zaměstnavatel za porušení sankcionován. Z pohledu zaměstnanců zákonem upravená pracovní doba a doby odpočinku garantuje, že všichni zaměstnanci budou mít stejné pracovní podmínky a nebude mezi nimi docházet k zvýhodnění určité skupiny nebo jednotlivců pouze z vůle zaměstnance.

Za vhodné považuji zmínit, že v této diplomové práci používám obecně známou zkratku ZP pro zákoník práce č. 262/2006 Sb., v platném znění.

1 PRACOVNÍ PODMÍNKY

Ochranná funkce pracovního práva se realizuje prostřednictvím kogentních ustanovení pracovní doby a doby odpočinku, a to maximálním omezením pracovní doby na 40 hodin týdně bez práce přesčas a zároveň povinností zaměstnavatele zajistit pro zaměstnance relativní odpočinek mezi směnami i v týdnu. Limity pracovní doby a jejího rozvrhování vytvářejí naopak podmínky pro uplatnění organizační funkce pracovního práva.¹

Pracovní doba je jednou z nejdůležitějších pracovních podmínek, jež významnou měrou ovlivňuje život zaměstnanců, a nejen jich samotných. Zákonné hranice pracovní doby, práce přesčas, noční práce a pracovní pohotovosti mají zabezpečit možnost, aby zaměstnanec mohl rozvíjet svůj osobní život a uspokojovat své osobní potřeby.

Pracovní podmínky lze rozdělit dle základního dělení na pracovní podmínky v širším slova smyslu a na pracovní podmínky v užším slova smyslu, které lze dále rozdělit na dvě skupiny. První skupinu je možné označit za materiálně-technické podmínky (strojní vybavení, technická úroveň pracoviště) a druhou skupinu za podmínky nehmotné povahy (vztahy na pracovišti, motivace zaměstnanců). Pracovní doba a doby odpočinku patří mezi pracovní podmínky v užším slova smyslu, přesněji pod pracovní podmínky nehmotné povahy.²

Úprava pracovní doby a doby odpočinku má především za cíl ochranu zdraví zaměstnance před dlouhotrvajícím výkonem práce a také tvorbu nových pracovních míst. Jedná se o úpravu relativně kogentní. Zaměstnavatel nemůže nařídít výkon práce, aniž by nerespektoval limity omezující délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku. Definice v ust. § 78 odst. 1 písm. a) až f), j), k) a m) ZP jsou kogentní, nelze se tudíž od nich odchýlit ani ve prospěch zaměstnance.

Stěžejní význam pro používání a výklad právních norem obsažených v novém zákoníku práce má ustanovení § 4b ZP s tím, že práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od zákoníku práce, jestliže to on sám výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Odchylná úprava práv nebo povinností může být uskutečněna smlouvou (individuální smlouva, dohoda uzavírána v pracovněprávních vztazích nebo i kolektivní smlouva) a za podmínek stanovených zákoníkem práce také vnitřním předpisem. Vláda stanoví blíže odchyly pro zaměstnance v dopravě. Odchyly mohou být stanoveny nařízením vlády pro členy jednotek hasičského záchranného sboru.

¹ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 198.

² GALVAS, M. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2000. s. 267-268.

Odchýlení od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1 ZP není možné. To však neplatí, jestliže jde o odchýlení se ve prospěch zaměstnance. Rovněž § 363 odst. 2 ZP vypočítává ustanovení zákona, od nichž se nemohou účastníci pracovněprávních vztahů odchýlit.³

Přesto, než přikročím ke konkretizaci jednotlivých pojmů a problémů v současné právní úpravě a praxi, podám nejprve stručný historický vývoj právní úpravy na našem území. Také zmíním významné zákony vydané po vzniku Československa a na území České republiky.

³ KOTTNAUER, Antonín, GOGOVÁ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 1. vydání. Olomouc: Vydavatelství ANAG, 2009. s. 32.

2 PRACOVNÍ DOBA

2.1 Krátká historická geneze právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku na našem území

Prvním významným dokumentem obsahující i právní aspekty výkonu práce na našem území byl „Ius regale montanorum“ - horní zákoník Václava II. z let 1300-1305. Délka pracovní doby byla šestihodinová.⁴

Za vlády Josefa II. byl v druhé polovině osmnáctého století zaveden právním předpisem nedělní klid. Novela živnostenského řádu z roku 1885 omezila práci dětí ve věku od 12 do 14 let na osm hodin denně.⁵

Zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době, položil základy právní úpravy pracovní doby v Československu a navazující zákony právní úpravu vylepšovaly pod vlivem mezinárodně-právních dokumentů.⁶ Již v této době můžeme nalézt mnoho společného s dnešní úpravou pracovní doby a doby odpočinku. Pracovní doba byla stanovena na osm hodin ve 24 hodinách a posléze na 48 hodin týdně, v továrnách byla zavedena 11 hodinová pracovní doba jakožto nejdelší možná.⁷ Nepřetržitý odpočinek mezi směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu spočíval na dohodě mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Práce přesčas, někdy označována jako mimořádná práce, byla považována za výjimečnou a přicházela v úvahu jen na základě povolení příslušného státního orgánu. Byla provedena i úprava pracovní pohotovosti jako prodloužení pravidelné pracovní doby pro některé skupiny zaměstnanců, noční práce od 22. hodiny do 5. hodiny v podnicích s nepřetržitým provozem a byla uzavírány jedny z prvních pracovních poměrů s osobami zaměstnanými v domácnosti.⁸

Po roce 1948 došlo k vydání mnoha významných zákonů v této oblasti, zejména bych zmínila zákon o jednotné odborové organizaci, zákon o dovolené na zotavenou a zákon o úpravě pracovní doby.

Všeobecná úprava pracovní doby 46 hodin týdně byla zavedena zákonem o zkrácení pracovní doby z roku 1956. Tím došlo k rozvržení pravidelné pracovní doby do šesti pracovních dnů, sobotní pracovní doba nesměla být kratší než 5 hodin. Začátek a konec pracovních směn stanovoval vedoucí nebo ředitel závodu. Pro mladistvé do 16 let byla

⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 25.

⁵ BĚLINA: *Pracovní právo*., s. 28.

⁶ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 15-18.

⁷ BĚLINA: *Pracovní právo*., s. 28-29.

⁸ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 15-18.

stanovena pracovní doba 36 hodin týdně. Přestávky v práci se započítávaly do pracovní doby v rozsahu 15 minut za směnu.⁹

V roce 1965 byl vydán první starý zákoník práce, s účinností od 1. 1. 1966 do 31. 12. 2006, jež byl mnohokrát novelizován. Pracovní doba činila nejvýše 46 hodin týdně. Hranice nesměla být překročena, ale mohla být sjednána i kratší pracovní doba.

Vyhláška o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem z roku 1968 umožňovala zkrácení pracovní doby na 40 hodin, 41 ¼ hodin nebo na 42 ½ hodin týdně v závislosti na vykonávaných pracovních činnostech.¹⁰

Cílem novely zákoníku práce, provedené zákonem č. 155/2000 Sb., bylo promítnutí příslušných směrnic EU, zejména posílení ochrany zaměstnanců v rovném zacházení a zákazu jakékoli diskriminace, a současně i změny právní úpravy pracovní doby.¹¹

Nový zákoník práce č. 262/2006 Sb., nabyl účinnosti dne 1. 1. 2007. Přestože právní úprava pracovní doby a dob odpočinku se prolíná celým zákoníkem práce, stěžejní úpravu poskytuje část čtvrtá, rozdělená do devíti hlav. Možná trochu neočekávaně a zbytečně upravuje dovolenou samostatně část devátá. Důvodem je nespíše specifčnost této doby odpočinku a také její nepostradatelný význam pro zaměstnance k načerpání sil. Přesto si myslím, že zákonodárce mohl tento institut zařadit za část čtvrtou.

„Velká“ novela zákoníku práce, provedená zákonem č. 365/2011 Sb., kterým došlo ke změně zákoníku práce a současně i dalších souvisejících zákonů, s účinností od 1. 1. 2012, má přinést dlouho očekávané změny. V novele se zejména promítl náleží Ústavního soudu, publikovaný pod č. 116/2008 Sb., o principu subsidiarity, došlo k rozšíření autonomie vůle účastníků pracovněprávních vztahů, měla by přinést větší flexibilitu, byly provedeny věcné změny a došlo i k legislativně technickému zpřesnění dikce řady ustanovení. Efektivitu a naplnění účelu novelizace však ukáže až samotná praxe.¹²

2.2 Pozitivní právní úprava pracovní doby a doby odpočinku

Mezinárodní organizace práce (MOP) vydala mnoho mezinárodních úmluv, týkajících se pracovních podmínek, Česká republika je signatářem některých z nich. Mezi nevýznamnější úmluvy, jež zavazují Českou republiku, patří např. Úmluva MOP č. 1/1919,

⁹ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 18-20.

¹⁰ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 21-22.

¹¹ BĚLINA: *Pracovní právo.*, s. 38.

¹² SCHMIED, Zdeněk, JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2012 – s výkladem. Právní sta k 1. 1. 2012.* Praha: GRADA Publishing,a.s., 2012. s. 6.

o omezování pracovní doby na osm hodin denně a 40 hodin týdně v průmyslových podnicích, Úmluva MOP č. 14/1921, o provedení týdenního klidu v průmyslových závodech, Úmluva MOP č. 87/1948, o svobodě odborů a ochraně práva odborově se sdružovat, Úmluva MOP č. 98/1949, o použití zásad práva na organizování se a o kolektivním vyjednávání, Úmluva MOP č. 132/1970 o placené dovolené, a Úmluva MOP č. 171/1990, o noční práci.

Dalšími významnými dokumenty na poli pracovního práva jsou Evropská sociální charta a Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě, vypracované Radou Evropy, jejichž signatářem se stala Česká republika v roce 1992. Uvedené dokumenty upravují právo na spravedlivé pracovní podmínky, právo organizovat se, právo na kolektivní vyjednávání, právo dětí, mladých osob a žen na ochranu a další práva.

Česká republika je vázána mezinárodními smlouvami, proto právní úprava musí odpovídat závazkům z nich vyplývajících. Neméně podstatný vliv mají unijní předpisy, jmenovitě nejvíce směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. 11. 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „Směrnice 2003/88/ES“), jež nahradila zrušenou směrnicí ES 93/104/EC, o určitých aspektech stanovení pracovní doby. Za významnou lze také považovat směrnici 94/33/ES, o ochraně mladistvých zaměstnanců.

Směrnice 2003/88/ES se vztahuje na všechny zaměstnance ve všech odvětvích, stanovuje definice a základní limity v pracovní době a dobách odpočinku. Transpozice Směrnice 2003/88/ES do naší právní úpravy prodělala určitý vývoj, např. v definici pracovní doby „rozumí se jí jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo své povinnosti v souladu s vnitrostátními předpisy nebo zvyklostmi.“¹³

Starý zákoník práce definoval pracovní dobu „dobou, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci.“ Z výše uvedeného tak vyplývá, že naše definice byla od roku 2004 do roku 2006 v rozporu s definicí Směrnice 2003/88/ES.¹⁴

Z precedenčního rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ve věci SIMAP z roku 2000 vyplynulo, že za výkon práce lze považovat tu pracovní pohotovost, kde byla splněna jedna ze dvou podmínek, a to buď dispozice zaměstnavateli, nebo výkon práce, neboť původní záměr Evropské komise vyžadoval splnění obou podmínek.¹⁵

Změnu chápání pracovní doby ovlivnilo i další soudní rozhodnutí ve věci Zemské město Kiel v. Norbert Jaeger z roku 2003 s tím, že „pohotovostní služba vykonávaná na místě určeném zaměstnavatelem představuje ve svém celku pracovní dobu, dokonce i když

¹³ SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Praha: ASPI, 2008. s. 16.

¹⁴ SLÁDEK: *Pracovní doba...*, s. 17.

¹⁵ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 202.

*zaměstnanec smí v této době odpočívat na svém pracovišti, pokud nejsou vyžadovány jeho služby.*¹⁶ Jinými slovy, čas lékaře strávený ve stavu pohotovosti musí být v celém svém rozsahu považován za pracovní dobu a v náležitých případech za práci přesčas, pokud je po lékaři požadována přítomnost ve zdravotnickém zařízení.¹⁷

Z uvedených skutečností vyplývá, že nový zákoník práce již neobsahuje institut pracovní pohotovosti na pracovišti, obsahuje pouze pracovní pohotovost na jiném se zaměstnancem dohodnutém místě.

V českém právním řádu nalezneme ústavní zakotvení pracovní doby a souvisejících práv v ústavním zákoně č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod (dále jen „LZPS“), jmenovitě v hlavě čtvrté v čl. 26 odst. 1, a to právo každého na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Jen zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností. Právo na svobodné sdružování v odborových organizacích upravuje čl. 27 LZPS. Čl. 28 LZPS zakotvuje právo zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky a čl. 29 LZPS poskytuje ženám, mladistvým a osobám zdravotně postiženým právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. U obou ustanovení se uplatní, že podrobnosti stanoví zákon. Zákaz podrobení nuceným pracím nebo službám upravuje čl. 9 odst. 1 LZPS. Nelze však zaměňovat pojmy nucená práce a závislá práce. Závislá práce je nejčastěji vykonávána v pracovním poměru na základě svobodné vůle stran.

2.3 Obecně o pracovní době

Pracovní doba představuje důležitou ekonomickou kategorii a zároveň i pracovní podmínku.¹⁸ Během ní dochází k realizaci obsahu pracovněprávního vztahu s tím, že zaměstnanec je povinen konat osobně práci podle pokynů zaměstnavatele, v souladu s pracovní smlouvou, v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Zaměstnavateli naopak vzniká povinnost přidělovat zaměstnanci práci s dodržáním pracovních podmínek, stanovených právním předpisem, kolektivní nebo pracovní smlouvou.

Definice v důsledku judikatury Evropské unie musela být změněna. Najdeme ji v § 78 ZP, a to jako dobu, kdy je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a dobu, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Z uvedeného vyplývá, že se pracovní dobou označuje nejenom faktický

¹⁶ HŮRKA: *Pracovní právo.*, s. 203.

¹⁷ SLÁDEK: *Pracovní doba v novém...*, s. 17-18.

¹⁸ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 15.

výkon práce, ale i doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Nelze si představovat pod pracovní dobou jakoukoli přítomnost zaměstnance na pracovišti, protože za ní lze považovat jen tu, která je vlastním výkonem práce nebo připraveností zaměstnance k jejímu zahájení na pokyn zaměstnavatele. Skončil-li zaměstnanec výkon práce a čeká na přidělení další práce, nejedná se o výkon práce. Za pracovní dobu však nelze označit dobu, kdy zaměstnanec pracuje v rozporu s příkazy či zájmy zaměstnavatele pro sebe či jiný subjekt odlišný od zaměstnavatele.¹⁹

2.4 Stanovená týdenní pracovní doba

Délku pracovní doby upravuje zákoník práce v ust. § 79, jako týdenní. Nově bylo vypuštěno slovo, nesmí překročit 40 hodin týdně a bylo nahrazeno slovem, činí 40 hodin týdně. Tato kogentní hranice byla zvolena zejména s ohledem na již výše uvedenou Směrnici 2003/88/ES, stanovující maximální možnou pracovní dobu 48 hodin týdně i s případnou prací přesčas. U nás zákonodárce zvolil 40 hodin týdně stanovené týdenní pracovní doby a 8 hodin práce přesčas. Do celkové délky pracovní doby se však nezapočítávají přestávky.

V této souvislosti považuji za vhodné zmínit, že po „velké“ novele nevymezuje zákoník práce v základních pojmech, co se míní pod pojmem týden. Nyní najdeme tento pojem vymezený v §350a ZP, jako sedm po sobě následujících kalendářních dnů.

Zaměstnavatel v případě, že pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech, vyplývajících z pracovního poměru, má podle § 37 odst. 1 ZP povinnost písemně informovat zaměstnance, nejpozději do jednoho měsíce, rovněž o týdenní pracovní době a jejím rozvržení. Tato informace může být provedena odkazem na příslušný právní předpis nebo kolektivní smlouvu.

V souvislosti se stanovenou týdenní pracovní dobou upozorňuji na to, že mnozí zaměstnanci a zaměstnavatelé vnímají tento institut jako tzv. fond pracovní doby měsíční nebo roční. Jinými slovy bývá pracovní doba srovnávána s plánovacím, resp. pracovním kalendářem. Avšak kalendář není právní předpis, jedná se pouze o kalkulační pomůcku, nejsou s ním spojeny žádné právní důsledky. Jedinou normou, která upravuje délku týdenní pracovní doby, je pouze zákoník práce.²⁰

Zaměstnancům mladším než 18 let zakotvuje zákoník práce větší ochranu v ust. § 79a, které stanovuje limit délky směny v jednotlivých dnech na osm hodin. Ve více základních pracovněprávních vztazích mladistvých zaměstnanců nesmí délka týdenní pracovní doby

¹⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 324.

²⁰ SLÁDEK: *Pracovní doba v novém...*, s. 40.

ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně. V případě tohoto ustanovení došlo k úplné harmonizaci transponováním článku 8 odst. 4 Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. 6. 1994, o ochraně mladistvých pracovníků. Z dikce zákona plyne nemožnost výkonu práce přesčas u mladistvých zaměstnanců.

U některých zaměstnanců omezují délku týdenní pracovní doby jiné maximální hranice, jež není možné překročit. Zaměstnanci pracující v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu mají pevně danou hranici pracovní doby na 37,5 hodiny týdně. V třisměnném a nepřetržitém pracovním režimu mají zaměstnanci hranici stejnou jako předchozí skupina, tedy 37,5 hodiny týdně. Zaměstnanci s dvousměnným pracovním režimem mají stanovenou délku týdenní pracovní doby na 38,75 hodiny týdně.

Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Zmíněné odchýlení není možné provést u zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP. Tomuto institutu věnuji ve své práci následující samostatnou kapitolu.

3 KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA A ZKRÁCENÁ PRACOVNÍ DOBA

Za účelné považuji zejména upozornit na striktní odlišování zkrácení pracovní doby ze zdravotních důvodů bez snížení mzdy na 36 hodin týdně, povolované Ministerstvem práce a sociálních věcí po dohodě s Ministerstvem zdravotnictví, a kratší pracovní dobou. Další zkrácení by bylo možné dohodnout v kolektivní smlouvě nebo stanovit vnitřním předpisem. V prvním případě se jedná o určitou substituci za zhoršené pracovní podmínky, za působení nežádoucích vlivů na zdraví zaměstnance, tedy za určitá rizika. V případě druhém se jedná o vzájemnou dohodu zaměstnance a zaměstnavatele. Důvodem uzavření dohody není žádné riziko, ale pouze svobodná vůle obou stran.²¹

Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby pod zákonný rozsah bez snížení mzdy může obsahovat kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Z dikce zákona plyne nemožnost provést zkrácení pracovní doby u zaměstnavatelů uvedených v §109 odst. 3 ZP, protože jsou odměňováni platem, nikoliv mzdou. Zaměstnavatel provozující podnikatelskou činnost má možnost případné náklady nést z vytvořeného zisku, což však samozřejmě není možné u nepodnikatelského subjektu.

Kratší pracovní doba nemusí být rozvržena do celého týdne, ale obvykle bývá sjednána třeba jen na čtyři dny a v délce např. jen 30 hodin. Zákoník práce stanovuje pouze maximální hranici pracovní doby, nikoliv minimální. Obvyklé jsou tzv. poloviční (částečné) úvazky, ač to není termín, který by byl zákoníkem práce definován.²²

Právní úprava zákoníku práce garantuje délku pracovní doby především omezením, když nově přímo upravuje možnost sjednání kratší pracovní doby jen mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zákon sám vyloučil možnost sjednání kratší pracovní doby prostřednictvím kolektivní smlouvy. Dohoda může být uzavřena před vznikem pracovního poměru, ale rovněž i v jeho průběhu. Takové kratší pracovní době, na základě dispozitivního ustanovení § 80 ZP, odpovídá i mzda nebo plat zaměstnance. Ustanovení zákona je velmi strohé, a tomu odpovídá i jeho bezproblémová aplikace smluvními stranami.

Zaměstnavatelé mají ze zákona danou povinnost vytvářet podmínky, aby mohli žádostem zaměstnanců o kratší pracovní dobu vyhovět. Žádost podávají nejčastěji ženy. V této souvislosti uvádí zákoník práce v § 241 odst. 2 povinnost zaměstnavatele vyhovět

²¹ SLÁDEK: *Pracovní doba v novém...*, s. 45.

²² ERÉNYI, T. *Základy pracovního práva*. Ostrava : Key Publishing, 2009. s. 73.

žádosti zaměstnance, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.²³ Toto ustanovení zákona upravuje tzv. jinou vhodnou úpravu rozvržení pracovní doby. Neexistuje žádný právní nárok na sjednání kratší pracovní doby; záleží pouze na vůli zaměstnavatele, zda žádosti vyhoví nebo nevyhoví. Pro zaměstnavatele je jednodušší prohlásit, že mu změnu neumožňují provozní důvody, než žádosti vyhovět. Právní nárok zaměstnance však existuje v případě žádosti o tzv. jinou vhodnou úpravu rozvržení pracovní doby.

Práce na částečný úvazek je perspektivní forma pracovního zapojení mnohých specializovaných zaměstnanců, zaměstnanců pečujících o děti nebo majících obdobné rodinné závazky. Dohoda o kratší pracovní době by měla být přesná, aby nedocházelo ke zbytečným sporům. Není vyloučeno, aby byla sjednána jen na určitou dobu, po dobu nemoci dítěte nebo během pracovní cesty manžela.²⁴

Pro zaměstnavatele je kratší pracovní doba nevýhodná v tom, že zaměstnanec během pracovního dne vykoná méně pracovní činnosti, než by tomu bylo v případě, že odpracuje osm či více hodin. Na druhou stranu zaměstnanci přísluší mzda, odpovídající kratší pracovní době, což představuje pro zaměstnavatele úsporu na mzdě.

Nadto těmto zaměstnancům nelze práci přesčas nařídit. Důvodem, proč se u zaměstnanců s kratší pracovní dobou bude jednat o práci přesčas až nad stanovenou týdenní pracovní dobu, je dodržení principu rovnosti v pracovních podmínkách, vyplývajících z pracovněprávních vztahů a současně právo na spravedlivé peněžní zvýhodnění dle § 114 odst. 1 ZP. V případě, že by zaměstnanec s kratší pracovní dobou (např. 35 hodin) odpracoval stejný počet hodin (např. 43 hodin) jako zaměstnanec s týdenní pracovní dobou, měl by zaměstnanec s kratší pracovní dobou osm přesčasových hodin a zaměstnanec s týdenní pracovní dobou jen tři hodiny.²⁵

²³ K vymezení pojmu provozní důvody na straně zaměstnavatele – rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006 a rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003.

²⁴ SCHMIED, Zdeněk, TOMANDLOVÁ, Ludmila, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2010*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2010. s. 160.

²⁵ SLÁDEK: *Pracovní doba v novém...*, s. 179-180.

4 ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

Rozvržení pracovní doby zahrnuje rozhodnutí zaměstnavatele o tom, zda rozvrhne pracovní dobu rovnoměrně nebo nerovnoměrně, jak dlouhý bude pracovní týden, jaký bude pracovní režim, stanovení počátku a konce pracovních směn, určení nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu, stanovení rozsahu přestávek na jídlo a oddech. Bližší úpravu tohoto institutu poskytují ustanovení §§ 81-87 ZP.

Rozvrhování pracovní doby je věnována v zákoníku práce značná pozornost. Pro zaměstnavatele se v něm odráží možnost organizovat práci zaměstnancům co nejefektivněji. Zaměstnavatel dbá přitom zejména svých zájmů, ale současně nemůže ani opomenout zájmy svých zaměstnanců. Mezi základní zásady pracovněprávních vztahů, upravené v zákoníku práce, patří i právo zaměstnance na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, jakož i právo na rozvržení pracovní doby před zahájením práce. Pokud by zaměstnavatel nepřiděloval zaměstnanci práci v pracovní době, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci přísluší náhrady mzdy dle § 207 a § 208 ZP.

Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, musí zaměstnavatel o hromadném rozvržení pracovní doby rozhodnout po projednání s touto organizací, případně může být tato úprava sjednána v kolektivní smlouvě nebo upravena pracovním řádem. V opačném případě má rozvrhování týdenní pracovní doby plně v dispozici zaměstnavatel. Pravidlem bývá rozvrhování pracovní doby do pětidenního pracovního týdne. Není však vyloučeno její rozvržení do většího či menšího počtu dní v týdnu.

Rozvržení pracovní doby nesmí být v rozporu s bezpečnou a zdraví neohrožující prací, a zároveň musí být zajištěn i dostatečný odpočinek zaměstnance mezi jednotlivými pracovními směnami. První den a první hodina, kdy začíná rozvrh pracovní doby, je současně prvním dnem sedmidenního období. Může se jednat o kterýkoliv den v týdnu.²⁶

Zákoník práce upravuje dvě základní formy rozvržení pracovní doby, konkrétně rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Obě formy rozvržení pracovní doby mohou být využity jak v přetržitém tak i v nepřetržitém pracovním režimu zaměstnance.²⁷ Třetí formou rozvržení pracovní doby představuje pružná pracovní doba.

Ještě je vhodné zmínit, že § 84a ZP byl „velkou“ novelou zrušen. Uvedené ustanovení normovalo z důvodu bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců, že délka pracovní směny nesmí přesáhnout 12 hodin, byla-li sjednána tzv. jiná úprava pracovní doby.

²⁶ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 59-60.

²⁷ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 55-56.

Součástí rozvržení pracovní doby je i určení začátku a konce pracovní doby, které v souladu s ustanovením § 81 odst. 1 ZP, přísluší zaměstnavateli. Z ust. § 38 odst. 1 písm. b) ZP plyne pro zaměstnance povinnost, konat podle pokynů zaměstnavatele osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Současně musí zaměstnanec využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, jak je stanoveno v § 301 písm. b) ZP. Zaměstnanec má tedy povinnost být na začátku pracovní doby na svém pracovišti a být připraven k výkonu práce, nikoli být pouze v areálu zaměstnavatele.

V zákoníku práce není nikde stanoveno, jakým způsobem musí zaměstnavatel vymežit pracoviště zaměstnance, může tak učinit třeba přímo v pracovní smlouvě nebo v pracovním řádu. Pracovištěm se rozumí, konkrétní místo určené zaměstnavatelem, kde zaměstnanec vykonává pracovní činnost. Za zahájení pracovní činnosti bývá mnohdy považován průchod zaměstnance kolem vrátnice u vstupu do areálu, jindy to může být třeba kontrolní zařízení zaznamenávající příchod do práce. Doba, která uběhne od okamžiku vstupu do areálu, do doby, skutečného začátku výkonu práce zaměstnance, může trvat i několik minut. To způsobuje situaci, že zaměstnanec skutečně nevykonává práci pro zaměstnavatele, a přesto se mu doba příchodu započítává do skutečně odpracované pracovní doby, dochází tudíž ke vzniku časových ztrát. Stejný problém nastává i u odchodu z areálu zaměstnavatele.

Nejasnosti nenastávají u určení pracoviště zaměstnance, které je přesně vymezeno (práce u určitého stroje, u psacího stolu v kanceláři, ve skladu). Problémy mohou nastat zejména u zaměstnanců pracujících v zemědělství a lesnictví, podobně i u zaměstnance pracujícího ve stavebnictví, protože může docházet a dochází k rozsáhlému přemísťování během výkonu práce.²⁸

4.1 Směna

Zákoník práce vymezuje směnu v základních pojmech, jako část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat.

Starý zákoník práce uváděl možnost, aby zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem rozdělil pracovní dobu na dvě části. Nový zákoník práce však již tento institut neupravuje.

²⁸ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 81.

Na základě ustanovení § 4b ZP je možné rozdělit směnu pomocí principu „co není zakázáno, je dovoleno.“ Rozdělení směny a souvislé přerušení práce by mělo v souhrnu trvat alespoň 2 hodiny. Zaměstnavatel má možnost poskytovat příplatek za rozdělenou směnu, upravuje-li to kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis.²⁹

4.2 Směnné pracovní režimy

Dvousměnným pracovním režimem se rozumí režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve dvou směnách v rámci 24 hodin po jdoucích. Třisměnný režim je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve třech směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Nepřetržitým pracovním režimem se míní situace, kdy se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

Jednosměnný a dvousměnný pracovní režim se uskutečňuje zpravidla od pondělí do pátku. Třisměnný pracovní režim znamená, že zaměstnanci se vzájemně střídají v ranní, odpolední a noční směně. Třisměnný pracovní režim může být realizován jako přetržitý proces (např. pondělí až pátek), v sobotu a v neděli je pracovní volno, nebo nepřetržitý, tj., výrobní a pracovní proces probíhá po celých 24 hodin ve všech sedmi dnech v týdnu po celý rok, s výjimkou technických, technologických odstávek výrobního zařízení. Doplňujícím znakem je, že při tomto provozu může nepřetržitý odpočinek v týdnu připadnout i na jiné dny než je sobota a neděle.³⁰ Nepřetržitý pracovní režim může být zajišťován dvousměnným, třisměnným nebo čtyřsměnným režimem práce.³¹

Rozlišení mezi nepřetržitým provozem a nepřetržitým pracovním režimem spočívá zejména v subjektu. Nepřetržitým pracovním režimem se míní výkon práce zaměstnance ve směnném režimu. Za nepřetržitý provoz se považuje činnost zaměstnavatele, probíhající nepřetržitě po 24 hodin po 7 dnů v týdnu.

U pracovních režimů má význam vzájemné a pravidelné střídání zaměstnanců a proto bude vhodné si tyto pojmy blíže vysvětlit. Obě kritéria musí být naplněna současně.

Vzájemným střídáním se rozumí situace, kdy se při směnném pracovním režimu skupiny zaměstnanců střídají na pracovišti zaměstnavatele takovým způsobem, že např. jedné skupině zaměstnanců skončí v 6.00 hodin směna a druhé skupině v tuto dobu začne směna na stejném pracovišti a v práci pokračuje.³²

²⁹ SLÁDEK: *Pracovní doba v novém...*, s. 21.

³⁰ SLÁDEK: *Pracovní doba v novém...*, s. 55.

³¹ SLÁDEK: *Pracovní doba v novém...*, s. 50.

³² SLÁDEK: *Pracovní doba v novém...*, s. 22.

Pod kritériem pravidelného střídání se skrývá situace, kdy např. první skupina zaměstnanců pracuje týden v ranní směně od 6.00 do 14.00 a druhá skupina, ve stejném týdnu, pracuje ve směně od 14.00 do 22.00 a v příštím týdnu se tyto skupiny vymění.³³

Výše uvedené o pracovních režimech platí i v případě, kdy při pravidelném střídání zaměstnanců ve směnách dojde k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn, avšak jen po dobu nejvýše jedné hodiny. Jedná se o tzv. časové překrývání směn upravené § 78 odst. 2 ZP.

Není vyloučeno, aby u zaměstnavatele s nepřetržitým provozem existovalo několik pracovních režimů. Nyní v krátkosti pojednám o každé formě rozvržení pracovní doby.

4.3 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

Právní úpravu daného institutu poskytoval zákoník práce v § 82 ZP, před jeho zrušením „velkou“ novelou. Nově definici obsahují základní pojmy, jež vymezují rovnoměrné rozvržení pracovní doby, jako rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu.

Kritériem mezi rovnoměrným a nerovnoměrným rozvržení pracovní doby je vazba na stanovenou týdenní pracovní dobou. Za pozitivní řešení zavedené velkou novelou shledávám, sjednocení délky směny na 12 hodin, jež dříve platila jen pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Také vítám nová pravidla pro zpracování rozvrhu směn pro obě formy rozvržení pracovní doby.

Rozhodujícím kritériem pro rovnoměrné rozvržení pracovní doby je skutečnost, že na každý týden po sobě jdoucí rozvrhuje zaměstnavatel stále stejný počet hodin. Druhým kritériem dříve bylo, že délka směny nesmí přesáhnout devět hodin. Nyní právní úprava stanovuje, že délka směny nesmí překročit 12 hodin. Naopak pro nerovnoměrné rozvržení platí, že zaměstnanec odpracuje v jednotlivých týdnech různý počet hodin. V praxi můžeme uvedené označit za práci „v krátkých a dlouhých týdnech“ nebo v „tzv. turnusu“.³⁴

O rovnoměrnou pracovní dobu se bude jednat i v případě, že bude rozvržena týdenní pracovní doba do menšího nebo většího počtu než pěti dnů. Je možné si představit rozvržení na čtyři dny v týdnu po 10 hodinách v jednotlivých dnech. Celkově za týden však bude odpracováno 40 hodin.

Na závěr uvádím související povinnost zaměstnavatele, aby vypracoval rozvrh týdenní pracovní doby a seznámil s ním nebo s jeho změnou zaměstnance, nejpozději 2 týdny

³³ SLÁDEK: *Pracovní doba v novém...*, s. 22.

³⁴ HŮRKA: *Pracovní právo*. s. 216.

a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. Nově platí tato povinnost i pro rovnoměrné rozvržení pracovní doby, protože uvedená povinnost byla dříve zákonem stanovena pouze pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.

4.4 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Za znaky nerovnoměrného rozvržení pracovní doby považují, že na každý týden po sobě jdoucí zaměstnavatel rozvrhuje různý počet hodin s tím, že rozvrh pracovní doby (harmonogram směn) musí být zpracován zpravidla předem a písemně. Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin, ale může být i kratší. Součet hodin z rozvrhu pracovní doby bez práce přesčas za zvolené vyrovnávací období, dělený počtem týdnů tohoto období, nesmí překročit stanovenou týdenní pracovní dobu. Důležitá je také povinnost zaměstnavatele seznámit zaměstnance s rozvrhem pracovní doby nejpozději 2 týdny před začátkem vyrovnávacího období.

K využívání nerovnoměrného rozvržení pracovní doby dochází v situacích, kdy by bylo nepraktické a těžko použitelné rovnoměrné rozvržení pracovní doby. Jedná se například o činnosti závislé na ročním období (zemědělství) nebo naopak v podnicích se sníženou spotřebou práce z důvodu nedostatku zakázek.³⁵

Právní úprava byla dříve obsažena v § 83 ZP. Definici nerovnoměrného rozvržení pracovní doby obsahuje nově zákoník práce v § 78 odst. 1 písm. m), a to jako 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. Má se tedy za to, že vyrovnávací období nelze stanovit v měsících, jak to bylo dříve možné na základě využití zrušeného § 84a ZP. Směrnice 2003/88/ES uvádí, že vyrovnávací období nesmí přesáhnout 6 měsíců a jen kolektivní smlouva ho může stanovit až na 12 měsíců. Zákon tak nemyslně omezuje možnosti zaměstnavatele v případech, kdy jsou zaměstnanci zvyklí na zpracování rozvrhu směn na období daném měsícem či jejich násobky.³⁶

Rozvrh pracovní směny na zvolené vyrovnávací období je předpokladem plynulého plnění výrobních úkolů a služeb. U práce přesčas bývá často problém zpracovat rozvržení

³⁵ SLÁDEK: *Pracovní doba v novém...*, s. 60-61.

³⁶ ŠUBRT, Bořivoj. Klady a zápory „velké“ novely zákoníku práce 2012. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59 č. 11, s. 48.

pracovní doby tak, aby bylo dodrženo, že týdenní pracovní doba bez práce přesčas u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby nepřekročí v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu ve vyrovnávacím období. Dochází mnohdy ke vzniku kladných nebo záporných odchylek od stanovené pracovní doby. V případě kladného rozdílu mezi skutečně odpracovanou průměrnou týdenní pracovní dobou a stanovenou týdenní pracovní dobou je možné tento rozdíl klasifikovat jako práci přesčas. Záporný rozdíl hodnot v předchozí větě je možné klasifikovat jako překážku na straně zaměstnavatele.³⁷

Závěrem bych ráda uvedla, že v Evropě v současné době pracuje jeden z pěti zaměstnanců ve směnném provozu, včetně nočních směn, a lze oprávněně předpokládat, že počet „směnných“ zaměstnanců bude narůstat, zejména v důsledku vzniku dalších provozů s nepřetržitým pracovním režimem v nejrůznějších výrobních odvětvích, ve službách nebo v dopravě atd.³⁸

³⁷ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 59-60.

³⁸ SLÁDEK: *Pracovní doba v novém...*, s. 73.

5 PRUŽNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

Jeden z flexibilních modelů a zároveň třetí forma rozvržení pracovní doby se označuje jako pružné rozvržení pracovní doby. Tato forma pracovní doby umožňuje zaměstnanci, aby se každý pracovní den podílel na spolurozhodování o své pracovní době. Jedná se vlastně možnost lepšího využití pracovní doby a uspokojení osobních potřeb zaměstnanců, souvisejících s péčí o dítě, s dojížděním do práce nebo dalšími podobnými situacemi. Zákoník práce obsahuje úpravu pružné pracovní doby v ustanovení § 85, které bylo změněno velkou novelou, a dále v § 97 a § 98 ZP.

Definici podává § 85 odst. 1 ZP s tím, že pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel. Zaměstnanec si sám volí začátek, popřípadě i konec pracovní doby v rámci volitelné pracovní doby. Dříve zákon určoval, že mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž má zaměstnanec povinnost být na pracovišti.

Zaměstnavatel stanoví začátky a konce volitelných úseků i základní pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec možnost volby doby příchodu a odchodu z pracoviště. Do úseku základní pracovní doby vkládá zaměstnavatel obvykle přestávku na jídlo a oddech v souladu s § 88 ZP.³⁹

Dříve podle § 85 odst. 3 ZP platilo, že při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Z dikce zákona nebylo vyloučeno, ani kratší vyrovnávací období, s dodržением jeho určení v násobcích týdnů. Nově je vyrovnávací období shodné s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby, tedy 26 týdnů, resp. 52 týdnů. Pro praxi však tak dlouhé období není příliš praktické ani potřebné.⁴⁰

V § 85 odst. 5 ZP jsou vyjmenovány situace, kdy se pružné rozvržení pracovní doby neuplatní. Pro zaměstnance bude platit předem stanovené rozvržení pracovní doby zaměstnavatelem.

Závěrem uvádím, že právní úpravu překážek v práci při pružném rozvržení pracovní doby upravuje § 97 ZP, a lze je rozdělit na překážky na straně zaměstnavatele nebo na straně zaměstnance.

³⁹ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 115-116.

⁴⁰ ŠUBRT, Bořivoj. Klady a zápory „velké“ novely zákoníku práce 2012. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59 č. 11, s. 48-49.

5.1 Práce přesčas při pružné pracovní době

Při zvažování, že práce přesčas je vždy práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu, není možné v této době naříditi zaměstnanci práci přesčas. Práci přesčas lze naříditi až ve volitelné době. Opodstatnění uvedeného spočívá v tom, že základní pracovní doba je část směny, ve které má zaměstnanec povinnost být na svém pracovišti, zatímco s volitelnou pracovní dobou může zaměstnanec, při splnění zákonných podmínek, nakládat na základě vlastního uvážení.⁴¹

⁴¹ SLÁDEK: *Pracovní doba v novém...*, s. 188-189.

6 KONTO PRACOVNÍ DOBY

Právní úpravu tohoto institutu stanovují rámcově ust. §§ 86-87 a §§ 120-121 ZP s tím, že dříve zákoník práce neobsahoval úpravu, která by umožňovala podnikajícím zaměstnavatelům pružně reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na odbytu jejich produkce. K tomuto účelu bylo možné využít jen úpravu částečné zaměstnanosti, kterou současný zákoník práce obsahuje v ustanovení § 209. Podstata uplatnění konta pracovní doby spočívá v tom, že zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci pouze, pokud ji má, bez ohledu na rozvržení pracovní směny. Zavedení konta pracovní doby smí být provedeno jen kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem, pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace. Zákoník práce obsahuje pouze rámcovou úpravu konta pracovní doby, kterou je třeba podrobněji specifikovat ve vnitřním předpise nebo sjednat v kolektivní smlouvě. Konto pracovní doby nesmí být uplatněno u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZP, tj. u zaměstnavatelů ve veřejných službách a státní správě.

Konto pracovní doby bylo dříve považováno za jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Po „velké“ novele je považováno za třetí formu rozvržení pracovní doby. Hlavní rozdíl oproti nerovnoměrnému rozvržení pracovní doby spatřuji v tom, že při rozvrhování pracovní doby, bylo-li uplatněno konto pracovní doby, nemusí být zaměstnavatelem naplněna stanovená týdenní pracovní doba.

Výhodou při uplatnění konta pracovní doby pro zaměstnance je mzda ve stálé měsíční výši, sjednaná v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovená vnitřním předpisem dle § 120 odst. 1 ZP, která mu přísluší ve vyrovnávacím období za jednotlivé kalendářní měsíce. Stálá mzda nesmí být nižší než 80 % průměrného výdělku daného zaměstnance. Pro účely zjištění průměrného výdělku, se za zúčtovanou mzdu zaměstnance bude považovat, stálá mzda zaměstnance vykazovaná na účtu mzdy v rozhodném období, tj. dvanáct kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období.

Vyrovnávací období nemůže přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích podle § 86 odst. 3 ZP. Jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Nový odstavec § 86 ZP stanoví možnost, sjednání práce přesčas odpracované v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, pokud vyrovnávací období nepřesáhne 52 týdnů po sobě jdoucích. V rozsahu nejvýše 120 hodin je možno takovou práci přesčas započítat do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období. Na uvedené navazuje § 120 odst. 2 ZP, stanovující stálou měsíční výši, která nesmí být nižší než 85 % průměrného výdělku zaměstnance.

Od 1. 1. 2008 nepotřebuje zaměstnavatel k zavedení konta pracovní doby a určení délky vyrovnacího období souhlas zaměstnance, vůči němuž bude konto uplatněno. Zaměstnavatel však musí především vymezit, na kterých pracovištích bude konto pracovní doby zavedeno.⁴²

Tento institut přináší zaměstnavatelům výhody, ale nesmí docházet k jeho zneužívání na úkor zaměstnanců, to rozhodně nebylo záměrem zákonodárce. Naopak za jednoznačnou nevýhodou konta pracovní doby považují nedostatečnou právní úpravu, absenci relevantních soudních rozhodnutí a zvýšenou administrativu, spojenou s vedením evidence pracovní doby a mzdy, která by však po zrušení ust. § 87 odst. 3 ZP, obsahující povinnost zaměstnavatele vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou, měla být snížena.⁴³

6.1 Účet pracovní doby zaměstnance

Nový zákoník práce v § 87 odst. 1 uvádí, že při uplatnění pracovní doby má zaměstnavatel povinnost vést účet pracovní doby a účet mzdy zaměstnance. Uvedené ustanovení tedy vymezuje určité podmínky pro splnění předpokladů, za kterých může být uplatněno konto pracovní doby. Zejména musí být vymezeno období, po jehož uplynutí dojde ke zúčtování a porovnání skutečností se zákonem stanovenými podmínkami.⁴⁴

Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje:

- a) stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba,
- b) rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny a
- c) odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.

K písmenu a) Stanovenou pracovní dobu upravuje zákoník práce v závislosti na pracovním režimu zaměstnance.

K písmenu b) Zdůrazňuje zejména význam rozvrhu pracovní doby (harmonogramu směn) a dále právo zaměstnance vědět předem, jestli následující nebo jiný den do práce půjde, či nikoliv. Zaměstnavatel zpracuje rozvrh pracovní doby týden před začátkem zvoleného období, a to na celé zvolené vyrovnávací období a s tímto rozvrhem zaměstnance seznámí.⁴⁵

K písmenu c) Zaměstnavatel za každý týden po sobě jdoucí eviduje na účtu pracovní doby zaměstnance stanovenou týdenní pracovní dobu, rozvrženou pracovní dobu na

⁴² BĚLINA: *Zákoník práce: komentář.*, s. 339.

⁴³ BĚLINA: *Zákoník práce: komentář.*, s. 440.

⁴⁴ SLÁDEK: *Pracovní doba v novém....* s. 119-120.

⁴⁵ SLÁDEK: *Pracovní doba v novém....*, s. 123.

jednotlivé pracovní dny v týdnu a její součet za každý týden po sobě jdoucí, skutečně odpracovanou pracovní dobu za každý den a její součet za každý týden po sobě jdoucí.⁴⁶

Z kumulovaných hodnot, stanovené týdenní pracovní doby a skutečně odpracované pracovní doby, vypočte zaměstnavatel za celé vyrovnávací období saldo v hodinách (rozdíl), které bude kladné, nulové nebo záporné.⁴⁷

V případě kladného salda (skutečně odpracovaná doba je vyšší než stanovená týdenní pracovní doba) půjde o práci přesčas, v případě nulového salda byla naplněna stanovená týdenní pracovní doba a v případě záporného salda nepůjde o překážku v práci na straně zaměstnavatele, protože jak bylo uvedeno, při uplatnění konta pracovní doby nemá zaměstnavatel povinnost naplnit stanovenou týdenní pracovní dobu.⁴⁸

Na tento specifický stav navazuje rovněž specifická úprava práce přesčas.

6.2 Práce přesčas při uplatnění konta pracovní doby

Zaměstnavatel zjistí rozsah práce přesčas u zaměstnance až po uplynutí zvoleného vyrovnávacího období, a to z násobků týdnů po sobě jdoucích a stanovené týdenní pracovní doby. V některém týdnu může zaměstnanec na začátku vyrovnávacího období vykonat práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu a následně v některém dalším týdnu vyrovnávacího období bude z důvodu nedostatku práce vykonaná na začátku vyrovnávacího období spotřebována. Může nastat i situace, kdy na konci vyrovnávacího období nebude u zaměstnance vykazována žádná práce přesčas.⁴⁹

6.3 Překážky v práci při uplatnění konta pracovní doby

Překážky v práci na straně zaměstnance jsou upraveny v zákoníku práce, v právním předpise vydaném k jeho provedení a v jiných právních předpisech odlišných od zákoníku práce. Důležité osobní překážky v práci stanoví nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah důležitých osobních překážek v práci.⁵⁰ Má-li zaměstnanec, který pracuje v kontu pracovní doby zaměstnavatelem rozvrženou pracovní dobu (harmonogram směn) a pro překážku v práci na své straně nepracuje, stálou mzdu neobdrží.⁵¹

⁴⁶ SLÁDEK: *Pracovní doba v novém...*, s. 123.

⁴⁷ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 68.

⁴⁸ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 68.

⁴⁹ SLÁDEK: *Pracovní doba v novém...* s. 188.

⁵⁰ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...* s. 71.

⁵¹ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 71.

7 SPECIFICKÁ ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY

7.1 Jiná úprava pracovní doby

Po zrušení § 84a ZP není jiná úprava pracovní doby v zákoníku práce výslovně vymezena, proto se uplatní ustanovení § 4b odst. 2 ZP, z něhož vyplývá, že k odchýlné úpravě práv a povinností může dojít smlouvou, jakož i vnitřním přepisem. Základ právní úpravy zákoníku práce je dispozitivní, účastníci pracovněprávního základního vztahu si proto mohou sjednat jinou úpravu pracovní doby. Zákoník práce pouze kogentně stanoví, že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

Nejčastěji bývá tato úprava sjednána v jiné smlouvě, např. v nepojmenované smlouvě podle § 51 OZ. Ke sjednání může dojít ode dne vzniku pracovního poměru nebo kdykoli později. Ujednání o tzv. jiné úpravě pracovní doby se považuje za právní úkon.⁵²

7.2 Jiná vhodná úprava stanovené týdenní pracovní doby

Předpokladem pro uplatnění jiné vhodné úpravy stanovené týdenní pracovní doby dle § 241 odst. 1 ZP je žádost zaměstnance, jejíž formu zákon nepředepisuje. Zákoník práce neupravuje ani formu souhlasu zaměstnavatele. Ten může být udělen i bezprostředně nadřízeným vedoucím zaměstnancem. Z důvodu právní jistoty bude vhodné doporučit písemnou formu obou právních úkonů.⁵³

Zaměstnavatel smí změnit své stanovisko z vážného důvodu, za který může být považována okolnost, spočívající ve změně provozních důvodů na straně zaměstnavatele, neumožňující zajistit povolenou jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby.

Na rozdíl od jiné úpravy pracovní doby (míní se tím kratší pracovní doba) má zaměstnanec/zaměstnankyně na jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby právo; toto lze dovést z dikce zákona, když zaměstnavatel má povinnost žádosti vyhovět. Podle rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 29. 11. 1966, sp. zn. 7 Co 378/66 vyplývá, že *nárok na úpravu pracovní doby ženy dle § 241 odst. 2 ZP je nárokem z pracovního poměru, o němž rozhodují soudy. Z novější judikatury lze poukázat na rozsudek Nejvyššího soudu se sp. zn. 21 Cdo 1561/2003 ze dne 17. 12. 2003 a rozsudek Nejvyššího soudu se sp. zn. 21 Cdo 612/2006 ze dne 5. 6. 2007. Zaměstnavatel se musí vyrovnat s důkazním břemenem a prokázat, že provozní důvody mu neumožňují žádosti vyhovět.*⁵⁴

⁵² KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 75-76.

⁵³ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, 77.

⁵⁴ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 77-78.

7.3 Pracovní doba a zápočet osobní očisty do pracovní doby

Výslovná právní úprava neexistuje, ale to neznamená, že si smluvní strany pracovněprávního vztahu nemohou sjednat započítání doby osobní očisty do celkové pracovní doby. Většinou je na osobní očistu nahlíženo z pohledu činnosti, která má být prováděna po skončení pracovní doby, aby nevznikaly časové ztráty, obdobně jako u příchodu a odchodu z práce. U zaměstnavatele však může být skupina zaměstnanců, která se musí po skončení pracovní činnosti osprchovat a další, u níž to povaha práce nevyžaduje. Zaměstnavatel má možnost sjednat v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise, zda osobní očistu zahrne nebo nezahrne do pracovní doby.

Osobně si myslím, že by osobní očista měla být do pracovní doby započítána. Zaměstnanci by neměli být znevýhodněni jen pro to, že vykonávají pracovní činnost vyžadující převlékání či umytí před koncem pracovní doby.

7.4 Pracovní doba a pracovní cesta

Legální definici stanovuje § 42 odst. 1 ZP, jedná se o časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu a jen na základě dohody s ním.

Pro zaměstnance je podstatný rozvrh pracovní doby s určením začátku a konce směn. Tento rozvrh určuje zaměstnavatel, na jeho základě se stanovuje započítatelná doba, ve které vykonává pracovní činnost. Rozvrh pracovní doby uvádí zaměstnavatel na cestovním příkazu.⁵⁵ Zákon výslovně normuje neuplatnění pružného rozvržení pracovní doby při pracovní cestě.

Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda nebo plat ušla, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku

Cestuje-li zaměstnanec na pracovní cestě dopravním prostředkem mimo rozvrženou pracovní dobu, nejde o pracovní dobu ani práci přesčas. Zaměstnanci se nezapočítává ani doba strávená na pracovní cestě, při které nedošlo k výkonu práce.⁵⁶

⁵⁵ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 85-86.

⁵⁶ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 86.

8 PRÁCE PŘESČAS

Za pracovní dobu je nutno považovat také práci přesčas, protože práva a povinnosti smluvních stran se realizují i v této době, avšak za určitých specifických podmínek, které v krátkosti zmíním.

Zákoník práce uvádí v §78 odst. 1 písm. i) dvě podmínky, které musí být splněny, aby se jednalo o práci přesčas. První podmínkou je konání práce přesčas na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu, vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby. Druhou podmínkou je výkon práce mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Jak jsem již uvedla v předchozí kapitole, u zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu. Těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Prací přesčas však není, napracovával-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu, pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

Z uvedené definice vyplývá, že se prací přesčas rozumí jak práce konaná na příkaz zaměstnavatele, tak s jeho souhlasem. Nařízenou prací přesčas má zaměstnanec povinnost konat. Souhlas zaměstnavatele s prací přesčas nemusí být dán jen písemně, ale i ústně nebo mlčky, ale s prokazatelným vědomím zaměstnavatele o vykonávané práci přesčas ze strany zaměstnance. Není však objektivně možné, aby zaměstnavatel zaměstnávající několik desítek či více zaměstnanců věděl o každém z nich jednotlivě, proto postačí vědomí nejbližší nadřízeného zaměstnance (vedoucího). Není vyloučen ani dodatečný souhlas s vykonanou prací přesčas, nebylo-li možné si souhlas předem opatřit.⁵⁷

Pouze práce konaná nad rozvrh pracovních směn se považuje za práci přesčas. Není přitom rozhodující, je-li týdenní pracovní doba rozvrhována na jednotlivé týdny rovnoměrně (§ 82 ZP) nebo nerovnoměrně (83 ZP).

V případě rovnoměrného rozvržení pracovní doby, s rozvrženým výkonem práce v rámci jednoho týdne na pět pracovních dnů, se považuje za práci přesčas, až práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Při nerovnoměrné délce směn se při zjišťování práce přesčas vychází z předem stanoveného rozvržení pracovní doby (počtu pracovních směn) za týden.⁵⁸

Zejména je podstatné zmínit, že se na práci přesčas nahlíží v souladu s § 93 odst. 1 ZP, jako na výjimečnou záležitost. Rozhodně by se nemělo jednat o předem naplánovanou

⁵⁷ SLÁDEK: *Pracovní doba v novém...*, s. 179.

⁵⁸ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 126.

pravidelnou činnost, a v žádném případě nesmít být předem rozvrhována, protože by to přímo odporovalo definici a účelu práce přesčas.⁵⁹

Jiný úhel pohledu na práci přesčas nám může poskytnout čl. 9 odst. 1 LZPS, který zakazuje nucené práce a služby. Výjimky ze zákazu nucené práce vymezuje následující odstavec. Je tomu tak, z důvodu možnosti udělit sankci zaměstnanci v případě odmítnutí vykonat přesčasovou práci, tudíž by bylo možné pohlížet na uvedený institut jako na povinnou (nucenou) práci. Zákoník práce normuje pro zaměstnavatele právo v ustanovení § 52 písm. g), a to rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr, pro porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů.⁶⁰ Ve skutečnosti se však o nucenou práci nejedná, protože zákoník práce umožňuje práci přesčas zaměstnanci nařídit.

Pokud zaměstnanec, na základě vlastního rozhodnutí zůstává na pracovišti a vykonává pracovní činnost, přestože mu nebyla nařízena zaměstnavatelem a ani ji nevzal na vědomí, nebude se jednat o práci přesčas.

Odpracovanou pracovní dobu ve směnách a práci přesčas vždy kontroluje a schvaluje nadřízený vedoucí zaměstnanec, právě proto se mu dává na vědomí konání práce přesčas.⁶¹

V rozsudku Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 5. 1998, sp. zn. 5 A 130/97 byl vysloven názor, že *nebyla-li práce přesčas honorována, nelze usuzovat, že překročení jejího zákonného limitu není možné postihnout, a to i v případě sjednání mzdy k případné práci přesčas.*

8.1 Rozsah práce přesčas

Zákonná hranice nařízené práce přesčas činí maximálně 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Práce přesčas je tedy kogentně limitována celkovým počtem hodin, které lze odpracovat za týden a za kalendářní rok. Při nedodržení těchto limitů, může nastat ze strany zaměstnavatele hrubé porušení zákona. Maximální rozsah odpovídá Směrnici 2003/88/ES a Úmluvě MOP č.1/1919, upravující zkrácenou pracovní dobu v průmyslu.

V případě tzv. dohodnuté práce se zaměstnancem může zaměstnavatel požadovat „další“ práci přesčas. Doba nařízené a dohodnuté práce přesčas v kalendářním roce může činit maximálně 416 hodin, z toho 266 hodin práce přesčas lze dohodnout se zaměstnancem.

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 v souladu s ustanovením § 93 odst. 4 ZP.

⁵⁹ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 124.

⁶⁰ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 124.

⁶¹ SLÁDEK: *Pracovní doba v novém...*, s. 203.

Z konstrukce právní úpravy je možné dovozovat, že dohodnutá práce přesčas může být využita až za situace, že byla vyčerpána práce přesčas, kterou je oprávněn nařídít zaměstnavatel. Není však možné dovodit, že by zaměstnavatel nemohl nejprve uplatňovat se zaměstnancem dohodnutou práci přesčas.⁶²

Starý zákoník práce vyžadoval „souhlas zaměstnance“. Dohodu podle současného zákoníku práce je možno uzavřít i pro futuro, pro každou blíže nespecifikovanou práci přesčas, do sjednaného rozsahu.⁶³

Nejčastější a nejvhodnější forma pro dohodu se zaměstnancem, o práci přesčas nad uvedené limity, je dohoda v písemné formě. Není však vyloučena ani ústní dohoda. Pokud by uvedená práce přesčas byla delší než 8 hodin v jednotlivých týdnech, musí zaměstnavatel vést evidenci práce přesčas, aby celková doba nepřekročila v průměru 8 hodin týdně.⁶⁴

Práci přesčas je možné vykonávat ve více pracovních poměrech. Pro další pracovní poměr platí samostatně ustanovení týkající se práce přesčas.

8.2 Práce přesčas a nepřetržitý odpočinek

Zákoník práce upravuje v § 90 odst. 2 zkrácení odpočinku až na osm hodin, pokud následující odpočinek zaměstnance bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku. Zaměstnavatel může práci přesčas nařídít dle § 93 odst. 2 ZP jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek, uvedených v § 91 odst. 2 až 4 ZP, i na dny pracovního klidu. Práce neuvedené v taxativním výčtu nelze nařídít, lze je však vykonat na základě dohody se zaměstnancem, popřípadě s jeho souhlasem.

Zaměstnavatel, mající zvoleny 12 hodinové směny, může zaměstnanci nařídít pouze čtyři hodiny práce přesčas, pokud nechce narušit začátek směny v dalších 24 hodinách po sobě jdoucích. Protože zaměstnavatel zkrátil odpočinek mezi směnami z 12 hodin na osm hodin, musí následující odpočinek o čtyři hodiny prodloužit, tj. na $12 + 4 = 16$ hodin, a to nutně znamená zkrátit další směnu o osm hodin. Pokud ale zaměstnavatel rozvrhuje kratší než 8 hodinové směny, má možnost nařídít práci přesčas v rozsahu větším než čtyři hodiny.

Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních

⁶² KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 131.

⁶³ HŮRKA: *Pracovní právo*. s. 223.

⁶⁴ SLÁDEK: *Pracovní doba v novém...*, s. 181.

dnů, v délce alespoň 35 hodin v souladu s § 92 odst. 1 ZP. Práce ve dnech pracovního klidu by měly být zaměstnavatelem nařízena jen výjimečně, jak uvádí § 91 odst. 2 ZP.

Na nařízení práce na dny pracovního klidu nemusí být vždy pohlíženo jako na práci přesčas. Nejvyšší soud ČR vydal dne 16. 1. 1989 rozsudek se sp. zn. 5 Cz 1/89, ve kterém uvedl, že *při posouzení toho, zda jde u pracovníka o práci přesčas, je při jejím nařizování, jakož i při jejím odměňování (s příplatkem za její výkon) rozhodující úprava o dnech pracovního klidu, která se pracovníka týká. V měsíci, ve kterém pracovník čerpal náhradní volno za práci přesčas, patří pracovníkovi též plný měsíční plat. Náhradní volno za práci přesčas nepatří pracovníkovi, kterému se mzda určila tak, že se v ní brala do úvahy práce přesčas.*

Závěrem uvádím, že specifickou úpravu práce přesčas při uplatnění kratší pracovní doby, konta pracovní doby a pružném rozvržení pracovní doby jsem již zmínila v předchozích kapitolách.

8.3 Zákaz práce přesčas

Úprava v ustanovení § 241 odst. 3 ZP, upravující zákaz zaměstnávat práci přesčas těhotné ženy, vychází ze Směrnice 2003/88/ES. Práce přesčas nesmí být nařízena zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší jeden rok. Tito zaměstnanci ale mohou vyslovit souhlas s prací přesčas.⁶⁵

Zaměstnavatel dle ustanovení § 245 odst. 1 ZP nesmí zaměstnávat práci přesčas mladistvé zaměstnance.

8.4 Odměna nebo náhradní volno za práci přesčas

Mzdové nároky zaměstnance upravuje § 114 ZP a platové nároky § 127 ZP.

Ustanovení § 114 ZP má částečně kogentní povahu. Od uvedeného ustanovení se lze odchýlit pouze pro okruh zaměstnanců, a to způsobem stanoveným v odstavci 3. Na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je ponechána forma zvýhodnění za práci přesčas. Ve smyslu § 4b ZP si lze sjednat i vyšší míru zvýhodnění za práci přesčas, než upravuje zákoník práce, neboť ten upravuje pouze tzv. minimální sociální standard.⁶⁶

„Velká“ novela zákoníku práce přinesla změnu v tom, že ani dosažená mzda s příplatkem ani náhradní volno nepřísluší řadovým zaměstnancům, je-li mzda sjednána již

⁶⁵ Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. 10. 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

⁶⁶ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 140.

s přihlédnutím k případné práci přesčas (nejvýše 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok). U vedoucích zaměstnanců je možné sjednat mzdu vzhledem k přihlédnutí k veškeré práci přesčas.⁶⁷

Také ustanovení § 127 ZP má částečně kogentní charakter. Odchýlit se od něj nelze, pokud jde o stanovenou výši kompenzace. Současně však toto ustanovení předpokládá dohodu zaměstnance se zaměstnavatelem o výběru formy kompenzace za práci přesčas a umožňuje dohodu o změně doby, ve které má být zaměstnanci poskytnuto náhradní volno, pokud se na něm se zaměstnavatelem dohodl. V tomto smyslu jde o dispozitivní ustanovení.⁶⁸

Zaměstnanci s příplatkem za vedení, mají v platu přihlédnuto ke 150 hodinám práce přesčas. Statutární orgán má v platu přihlédnuto k veškeré práci přesčas.⁶⁹

8.5 Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví

Právní úpravu další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví upravuje § 93a ZP. Jako zvláštnost této úpravy bych zmínila možnost vykonávání této práce přesčas pouze v období od 1. 10. 2008 do 31. 12. 2013, na základě přechodného ustanovení obsaženého v čl. II zákona č. 294/2008 Sb., který změnil zákoník práce a zákon o inspekci práce. Za další důležitou informaci považuji odkaz v poznámkách pod čarou u daného paragrafu zákoníku práce, jež odkazuje na dva speciální zákony, vztahující se k zdravotnické profesi.⁷⁰

Český zákonodárce využil ustanovení čl. 22 Směrnice 2003/88/ES, podle kterého může členský stát „při dodržení obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníka a přijetím dalších nezbytných opatření využít výjimku z čl. 6.“ Zaměstnanci mohou tedy po dohodě se zaměstnavatelem pracovat nad týdenní limit 48 hodin.⁷¹

Další dohodnutou prací přesčas ve zdravotnictví, označovanou jako práce přesčas *sui generis*, dochází k omezení osobního času zaměstnance, stejně jako k narušení jeho pravidelného pracovního života. Uplatní se zde princip dobrovolnosti. Zaměstnanec nesmí být nucen k výkonu další dohodnuté práce přesčas a ani vystaven jakékoli újmě, odmítne-li vykonávat uvedenou práci přesčas. Zaměstnavatel má povinnost písemně vyzoomět příslušný orgán inspekce práce (oblastní inspektorát) o využití další dohodnuté práce přesčas.

Tento druh práce přesčas je dovolen v taxativně stanovených případech, pokud se jedná o práci v nepřetržitém provozu spojenou s příjmem, léčbou, péčí nebo se zajištěním

⁶⁷ ŠUBRT, Bořivoj. Klady a zápory „velké“ novely zákoníku práce 2012. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59 č. 11, s. 50.

⁶⁸ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 141.

⁶⁹ ŠUBRT: Klady a zápory „velké“ novely..., s. 50.

⁷⁰ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 137.

⁷¹ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 138.

přednemocniční neodkladné péče v nemocnicích, ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních a zdravotnických zařízeních zdravotnické záchranné služby, kterou vykonává lékař, zubní lékař nebo farmaceut nebo zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání pracující v nepřetržitém pracovním režimu.

Rozsah upravuje § 93a odst. 3 ZP s tím, že další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví nesmí přesáhnout v průměru 8 hodin týdně, a v případě zaměstnanců zdravotnické záchranné služby 12 hodin týdně, v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, jen kolektivní smlouva může toto období vymezit na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.

Pro platnost dohody zaměstnavatele se zaměstnancem se vyžaduje pod sankcí neplatnosti písemná forma. Další speciální podmínky dohody upravuje čtvrtý odstavec, mj. i způsob vypovězení uzavřené dohody.

Zaměstnavateli je stanovena povinnost vést aktuální seznam všech zaměstnanců ve zdravotnictví vykonávajících další dohodnutou práci přesčas.

9 PRACOVNÍ POHOTOVOST

V předchozích kapitolách mé práce jsem již zmínila důvody, proč naše právní úprava nezná pojem pracovní pohotovost na pracovišti a upravuje tedy jen pracovní pohotovost na jiném se zaměstnancem dohodnutém místě. Míní se tím bydliště zaměstnance nebo jiné místo, které bude zaměstnavateli oznámeno.

Mimořádný význam pracovní pohotovosti dokládá i skutečnost, že problematika tohoto institutu byla z pohledu české justice vůbec první předběžnou otázkou předloženou českými soudy soudnímu dvoru v kauze C-437/05, Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov. Související směrnice⁷² *musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání tomu, aby členský stát uplatňoval právní úpravu, která pro účely odměňování pracovníka, zohledňuje odlišné období, během něhož je skutečně vykonávána práce, a období, během něhož k výkonu skutečné práce nedojde.*⁷³

Definici upravuje § 78 odst. 1 písm. h) ZP tak, že pracovní pohotovostí je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána, nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracoviště zaměstnavatele.

Pracovní pohotovost může být držena výlučně jen mimo rozvrh pracovních směn, na úkor nepřetržitého odpočinku v týdnu. Zvláštnost pracovní pohotovosti spočívá v tom, že k výkonu práce nemusí dojít, protože zaměstnanec pracovní činnost nekoná. Ve skutečnosti se jedná o formu přesčasové práce, protože jde o připravenost zaměstnance k případnému výkonu práce mimo rozvrh pracovních směn. Z toho plyne úvaha, o opodstatněnosti pracovní pohotovosti v zákoníku práce, když tento současně upravuje práci přesčas. Jestliže během pracovní pohotovosti k výkonu práce dojde, je tato práce odměňována jako práce přesčas, tedy mzdou nebo platem. Jestliže k výkonu pracovní činnosti nedojde, přísluší zaměstnanci odměna za pracovní pohotovost podle § 140 ZP⁷⁴, kompenzující zaměstnanci určité omezení v době odpočinku. Tato odměna může být zvýšena ve smlouvě, v kolektivní smlouvě nebo může být stanovena ve vnitřním předpise (srov. § 4b, § 305 a § 351 a násl. ZP).⁷⁵

Obdobně, jako v případě tzv. dohodnuté práce přesčas, i pro pracovní pohotovost platí, že její výkon lze na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom zaměstnavatel se

⁷² Směrnice Rady 93/104/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby a směrnice EP 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby.

⁷³ HŮRKA: *Pracovní právo*. s. 226.

⁷⁴ SLÁDEK: *Pracovní doba v novém...*, s. 312.

⁷⁵ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 145.

zaměstnancem dohodne v pracovní smlouvě nebo v jiné dohodě, nebo podle potřeby v individuálním případě ústní dohodou v souladu s § 95 ZP.⁷⁶ Konkrétní forma dohody není stanovena, ale k přihlídnutí k právní jistotě bych doporučila písemnou formu. Dohoda by měla obsahovat konkrétní časové rozpětí pracovní pohotovosti, jakým způsobem bude zaměstnavatel informovat zaměstnance o potřebě výkonu práce, za jak dlouho a jakým způsobem se zaměstnanec dopraví do místa výkonu práce apod. Nejčastěji bývá cesta do místa výkonu práce osobní záležitostí zaměstnance.⁷⁷

V případě nesouhlasu zaměstnance s výkonem pracovní pohotovosti, není možné její výkon nařídit a nemohou být vyvozovány negativní důsledky pro zaměstnance.

Závěrem této kapitoly bych ráda zmínila, že není možné omezovat zaměstnance nařízenou pracovní pohotovostí v době, kdy má nárok na odpočinek mezi směnami nebo v týdnu. Pokud má zaměstnanec naplněný zákonný rozsah práce přesčas, není možné mu nařídit pracovní pohotovost.

⁷⁶ JAKUBKA, Jaroslav, ... *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k I. 1. 2010*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2010. s. 179.

⁷⁷ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 143.

10 Noční práce

Harmonizovaná úprava noční práce odráží požadavky Směrnice 2003/88/ES a Úmluvy MOP č. 171/1990, o noční práci, kterou je Česká republika zavázána od roku 1997.

Legální definici uvádí výkladový paragraf § 78 ZP, jež definuje noční práci a zaměstnance pracujícího v noci. Noční práce je konaná v noční době, tedy mezi 22. a 6. hodinou. Zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně (dříve pravidelně) 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období, uvedeném v § 94 odst. 1 ZP. Noční práci smějí vykonávat muži i ženy, ale existují i určitá omezení. Zákaz nočního výkonu práce mladistvého upravuje § 245 odst. 1 ZP. Nově přímo zákon zakazuje zaměstnávat mladistvé prací přesčas a prací v noci. Dané ustanovení zákona umožňuje, aby mladiství zaměstnanci starší než 16 let výjimečně konali noční práci nepřesahující jednu hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný. Noční práce mladistvého zaměstnance musí bezprostředně navazovat na jeho práci, připadající podle rozvrhu směn na denní dobu.

Konkrétní právní úpravu obsahuje ust. § 94 ZP. Nejprve zákoník práce upravuje délku směny zaměstnance pracujícího v noci s tím, že nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Není-li to z provozních důvodů možné, plyne pro zaměstnavatele povinnost rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila osm hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.

Následující tři odstavce zakládají povinnosti zaměstnavateli. Zaměstnavatel má povinnost zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem závodní preventivní péče před zařazením na noční práci, pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně a na žádost zaměstnance, kdykoliv během zařazení na noční práci. Úhrada poskytnuté zdravotní péče nesmí být na zaměstnanci požadována. V souvislosti s touto povinností považují vhodné zmínit ustanovení § 103 odst. 1 písm. d) ZP, normující povinnost informovat zaměstnance o podmínkách a možnostech poskytnutí zdravotní péče.

Zaměstnavatel je povinen zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení.

Pracoviště, na kterém se pracuje v noci, je zaměstnavatel povinen vybavit prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou

lékařskou pomoc. Zákon upravuje zejména povinnosti zaměstnavatele, směřující k usnadnění a umožnění zaměstnancům výkon noční práce.

S ohledem na výše uvedené, lze práci v noci považovat za rizikovější, než práci během dne. Tělo každého z nás je nastaveno na noční spánek a při změně tohoto režimu, může být pro zaměstnance, zejména ze začátku, náročné „přeprogramovat se“ na noční práci. Na základě výzkumu pracovní doby a jejího vlivu na zaměstnance bylo zjištěno, že si pracovníci na noční práci zvyknou, ale mírně klesá výkonnost a také se relativně zhoršuje kvalita práce. Proto by při nočních směnách měly být buď omezeny ty činnosti, jež jsou spojeny se zvýšeným rizikem vzniku pracovních úrazů, nebo pokud musí být vykonávány, měl by být zajištěn dozor, používání bezpečnostně-technických prostředků, zavedení určitých režimových opatření a vhodných opatření, týkajících se pracovního prostředí.⁷⁸

10.1 Odměňování noční práce

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda dle ustanovení § 116 ZP a zaměstnancům odměňovaným za výkon pracovní činnosti platem, odměnu podle § 125 ZP. Jinou minimální výši a způsob určení příplatku si lze sjednat, neuplatní se však již možnost využít k takovému ujednání pouze kolektivní smlouvu.

Za situace, kdy výkon noční práce trvá jen zlomky hodin, zákoník práce v § 141 odst. 2 stanovuje, že mzda nebo plat a jejich jednotlivé složky stanovené, sjednané nebo určené za hodinu práce, přísluší zaměstnanci i za zlomky hodin, které odpracoval v období, za které se mzda nebo plat poskytuje.

⁷⁸ SLÁDEK: *Pracovní doba v novém...*, s. 68-69.

11 Evidence pracovní doby

Právní úpravu zákonem uložené evidenční povinnosti poskytuje ustanovení § 96 ZP, které v prvním odstavci uvádí, povinnost zaměstnavatele vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci odpracované směny (dříve pracovní doby), práce přesčas, noční práce, doby v době pracovní pohotovosti a pracovní pohotovost, kterou zaměstnanec držel. Při nedodržení této povinnosti může být zaměstnavateli uložena pokuta. Zaměstnanec nemá žádnou zákonnou povinnost evidovat svou pracovní činnost, pouze se předpokládá jeho součinnost, aby zaměstnavatel mohl splnit své povinnosti. Samostatně zákoník práce upravuje evidenci při uplatnění konta pracovní doby, o níž jsem pojednala již výše.

Následující odstavec ukládá zaměstnavateli, aby umožnil na žádost zaměstnance nahlédnout do účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do účtu mzdy. Zaměstnanec si z nich smí pořizovat výpisy, popřípadě stejnopisy, na náklady zaměstnavatele. Vždy jde o nahlédnutí do účtu, týkajícího se pouze daného zaměstnance.

Mělo by se jednat o průkazný způsob evidence. Zákon nepřikazuje konkrétní formu, např. by mohlo jít formulářové knihy příchodů a odchodů ze zaměstnání nebo čipové karty. Ze zákona vyplývá povinnost vést evidenci odpracované pracovní doby, a proto budou zaznamenány i jednotlivé přestávky během směny, přestože není povinnost je vést, ale z evidence odpracované pracovní doby automaticky plyne, že i ony budou evidovány.

Tato právní úprava má chránit zaměstnance, aby neodpracoval více hodin, než zákon dovoluje a současně by mělo dojít k vyloučení vyplňování měsíčního pracovního výkazu až na konci měsíce, bez ohledu na skutečný příchod a odchod zaměstnance z práce.

Při kontrole inspekcí práce bývají zaměstnavatelé obvykle vyzváni k předložení evidence pracovní doby.

12 PŘESTÁVKY V PRÁCI A PŘERUŠENÍ PRÁCE

V této kapitole se budu nejprve věnovat přestávce na jídlo a oddech, poté zmíním bezpečnostní přestávku a na závěr i přestávku ke kojení. Jedním z důležitých sociálních aspektů a naplnění ochranné funkce pracovního práva jsou též přestávky v práci. Pracovní nasazení zaměstnance s délkou pracovní doby klesá, proto má nepostradatelnou funkci oddech během pracovní činnosti. Přestávky v práci a přerušení práce slouží zejména ke stanovení optimálního rozvržení pracovního výkonu zaměstnavatele a nezbytného odpočinku zaměstnanců.⁷⁹

V jednotlivých právních předpisech jsou stanoveny přestávky v práci pro některá povolání odlišně od zákoníku práce. V této kapitole se budu věnovat pouze přestávkám, upravených zákoníkem práce.

12.1 Přestávka na jídlo a oddech

V ustanovení § 88 ZP jsou upraveny přestávky na jídlo a oddech. Tento institut prošel v několika posledních letech mnohými změnami.

Právní úprava byla uvedena do souladu s evropským právem, konkrétně s čl. 12 směrnice Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků, když byla posunuta hranice maximální doby nepřetržité práce z pěti hodin na čtyři a půl hodiny pro poskytnutí přestávky na jídlo a oddech. Ostatním zaměstnancům musí být poskytnuta přestávka po šesti hodinách nepřetržité práce v souladu s čl. 4 Směrnice 2003/88/ES.⁸⁰

Zákoník práce dále zakazuje poskytování přestávky na jídlo a oddech na začátku a konci pracovní doby. Zákon upravuje nejpozdější poskytnutí přestávky, ale lze dovodit, že může být poskytnuta i dříve než po šesti hodinách.

Přestávka na práci a oddech musí trvat nejméně 30 minut. Ustanovení § 88 odst. 3 ZP stanovuje povinnost, aby v případě rozdělení přestávky, trvala alespoň jedna její část nejméně 15 minut. Přestávka kratší než 10 minut není vyloučena, ale dle praxe pozbývá tento institut svého účelu. Zaměstnavatel má možnost určit pevný časový okamžik začátku a konce doby přestávky. Není ani vyloučeno, aby zaměstnanec čerpal delší přestávku než 30 minut s tím, že o dobu poskytnuté přestávky si zaměstnanec prodlužuje pobyt na pracovišti nad délku směny.⁸¹

⁷⁹ JAKUBKA: *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády...*, s. 168.

⁸⁰ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 89.

⁸¹ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 90.

Zaměstnavatel má povinnost přestávku v práci poskytnout a zaměstnanec je povinen ji čerpat. Zaměstnanec se nemůže předem platně vzdát svých práv.

Ustanovení § 88 odst. 4 ZP normuje, že poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby, na rozdíl od bezpečnostní přestávky.

Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci, i bez přerušení provozu nebo práce, zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo na základě ust. § 88 odst. 1 ZP. Přiměřená doba na jídlo a oddech není přestávkou, naopak je výkonem práce a musí být odměněna platem nebo mzdou. Jedná se zpravidla o pracoviště, ze kterého se nemůže zaměstnanec vzdálit, nemůže být nikým vystřídán nebo nemůže být zastaven provoz zaměstnavatele. Zaměstnanec nemůže z objektivních důvodů přerušit výkon práce a musí setrvat na svém pracovišti (např. vrátný nebo zdravotnický pracovník).⁸² Ke stejnému závěru došel i Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí ze dne 3. 1. 2007, sp. zn. 21 Cdo 42/2006. Z uvedené dikce ustanovení zákona plyne, že zaměstnanci mladší 18 let nemohou být zaměstnávání pracemi, které není možné přerušit.⁸³

Zaměstnanec může s dobou přestávky naložit dle vlastního uvážení, dokonce může opustit areál zaměstnavatele. V uvedené souvislosti je vhodné zmínit, že i v případě vzniku úrazu v době přestávky se bude jednat o pracovní úraz, pokud k němu dojde v objektu zaměstnavatele v souladu s § 242 ZP. V případech, kdy je stravování zaměstnanců zajištěno v areálu zaměstnavatele, má zaměstnavatel možnost stanovit, v pracovním řádu, v pracovní smlouvě nebo kolektivní smlouvě, zákaz opuštění pracoviště v době přestávky v práci.⁸⁴ V době přestávky na jídlo a oddech se na zaměstnance nevztahuje povinnost nepožívat alkoholické nápoje, ale pokud by zaměstnanec požil alkohol v době přestávky přímo na pracovišti, jednalo by se o porušení pracovní kázně. Nadto by došlo k porušení povinnosti nenastupovat do zaměstnání pod vlivem alkoholu.⁸⁵

Za situace, kdy zaměstnanec čerpá osobní volno z jakéhokoli důvodu, mu nepřísluší po návratu do zaměstnání přestávka na jídlo a oddech, protože neodpracoval potřebný počet hodin. Nárok na poskytnutí přestávky se bude zaměstnanci počítat až od okamžiku skutečného počátku pracovní doby.

Přestávkou na jídlo a oddech nedochází k rozdělní směny.

⁸² HŮRKA: *Pracovní právo*. s. 231.

⁸³ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 91-92.

⁸⁴ HŮRKA: *Pracovní právo*. s. 186.

⁸⁵ HŮRKA: *Pracovní právo*. s. 187.

12.2 Bezpečnostní přestávka

Přestávkou sui generis je právě bezpečnostní přestávka. Má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních předpisů, započítává se tato přestávka do pracovní doby, jak upravuje § 89 odst. 1 ZP a zaměstnanec má právo po dobu jejího trvání na mzdu nebo plat. Uvedeným zvláštním právním předpisem je zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, konkrétně § 5 odst. 1 písm. a), normující povinnost zaměstnavatele organizovat práci a stanovit pracovní postupy tak, aby byly dodržovány zásady bezpečného chování na pracovišti a aby zaměstnanci nevykonávali činnosti jednotvárné a jednostranně zatěžující organismus. Nelze-li je vyloučit, musí být přerušovány bezpečnostními přestávkami.

Je vhodné upozornit, že případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby, jak stanovuje zákoník práce v § 89 odst. 1.

Speciální úprava bezpečnostních přestávek platí pro řidiče z povolání.

12.3 Přestávka ke kojení

Zákoník práce v § 242 upravuje specifickou přestávku v práci, jež přísluší pouze omezenému okruhu zaměstnanců. Zákonná úprava poskytuje právo na čerpání přestávek na kojení, jejichž četnost je diferencována podle věku dítěte a podle délky týdenní pracovní doby zaměstnankyně. Zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku dvě půlhodinové přestávky a v dalších třech měsících jedna půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje-li zaměstnankyně po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze jedna půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku.

Zaměstnankyně s právem na uvedenou přestávku, má zároveň právo i na čerpání přestávek na jídlo a oddech, za splnění dostatečného počtu odpracovaných hodin.

Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

13 DOBY ODPOČINKU

Právo na odpočinek je subjektivním právem zaměstnance, se kterým může nakládat sám bez svolení nebo pokynů zaměstnavatele. Dokonce se ani součinnost nebo pokyny zaměstnavatele neočekávají, protože zejména právě tím se doby odpočinku odlišují od pracovní doby, která je zejména v dispozici zaměstnavatele. Záleží pouze na zaměstnanci, zda využije odpočinek k uspokojení osobních potřeb, ke svému rozvoji nebo zcela jiným způsobem. Není ani vyloučeno konání další pracovní činnosti u jiného subjektu nebo výkon podnikatelské činnosti zaměstnance jako OSVČ.

Legální definice považuje za dobu odpočinku dobu, která není pracovní dobou. Jedná se o negativní definici. Přestože si nejčastěji pod pojmem odpočinek představujeme jiný název pro dovolenou, realizovanou mimo pracovní dobu, je potřeba do něj zahrnout i odpočinek v průběhu pracovní doby.

Ustanovení o (povinných) nepřetržitých odpočincích jsou výrazem ochranné funkce pracovního práva. I když nemalý význam má i regenerace pracovních sil zaměstnance, oddech a ochrana zdraví zaměstnance. V případě nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu se jedná o relativně kogentní právní úpravu, plynoucí ze Směrnice 2003/88/ES. Zaměstnavatel, který by nezajistil rozvržení pracovní doby v souladu se zákonem, by mohl být sankcionován za správní delikt na úseku pracovní doby.⁸⁶ Nepřetržitý odpočinek znamená nepřerušovaný časový úsek, nesmí být dělen na několik částí.

13.1 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

V § 90 ZP nalezneme obecnou úpravu daného institutu. Zaměstnavatel má povinnost rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. U zaměstnanců mladších 18 let je minimální doba nepřetržitého odpočinku stanovena zákonem absolutně a nejsou připuštěny žádné výjimky. Odpočinek může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku v zákonem uvedených případech. Výjimky zkrácení odpočinku lze rozdělit do dvou skupin. Jedná se o havarijní nebo živelní a obdobné situace, při nichž hrozí nebezpečí vážného ohrožení zdraví, nebo nezbytnost zajištění provozu zaměstnavatele.

⁸⁶ HŮRKA: *Pracovní právo*. s. 232-233.

Nezapočítávání přestávek se projevuje v tom, že i kdyby mohl zaměstnanec teoreticky pracovat 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, ve skutečnosti odpracuje 11 hodin (8 hodin + 3 hodiny práce přesčas) a 1 hodina je dobou odpočinku.⁸⁷

Speciální úpravu pro zemědělství uvádí § 90a ZP s tím, že odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny, zkrácený v rozsahu podle § 90 odst. 2 ZP, může být zaměstnanci staršímu 18 let nahrazen při sezónních pracích v zemědělství tak, že mu bude poskytnut v období následujících 3 týdnů od jeho zkrácení.

Výkon vedlejšího poměru nemůže ovlivnit délku nepřetržitého odpočinku v daném pracovním poměru, protože se práva a povinnosti z pracovních poměrů posuzují samostatně.

13.2 Dny pracovního klidu

Zákoník práce dny pracovního klidu vymezuje v § 91 jako dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky. Práce v těchto dnech by měla být nařízena pouze výjimečně.

Specifická situace nastává u zaměstnanců, kteří pracují v nočních směnách. Těmto zaměstnancům začíná den pracovního klidu až hodinou, odpovídající nástupu zaměstnanců té směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první (§ 91 odst. 5 ZP). Tato úprava by měla zaručit zaměstnancům, aby nebyli zkráceni na svém volném čase.⁸⁸

V taxativních případech umožňuje zákoník práce zaměstnavateli jednostranně nařídit výkon nutných prací uvedených v § 91 odst. 3 ZP, a to práce, které se vyskytují nahodile nebo nebylo možné je předvídat (písmeno a), b), d) a e)), je nutné je vykonat bez odkladu (písm. c)) nebo mají zvláštní charakter (písm. f) až h)). Zaměstnanec v uvedených dnech nemá rozvrženou směnu, bude se tedy jednat o práci přesčas. Není však vyloučeno, aby se zaměstnavatel dohodl se zaměstnancem i na výkonu jiné dohodnuté činnosti dle § 4b ZP.⁸⁹

13.3 Svátek

Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, vymezuje státní svátky v ust. § 1, a ostatní státní svátky v ust. § 2.⁹⁰ Práci v těchto dnech je možné nařídit zaměstnanci jen výjimečně, po projednání s příslušným odborovým orgánem. Již výše jsem uvedla, o které činnosti se jedná. Musí to být výkon prací, jež může

⁸⁷ *Práce 2005*. Meritum. Praha: ASPI, 2005, s. 198.

⁸⁸ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 100.

⁸⁹ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 100.

⁹⁰ Státní svátky: 1. leden, 8. květen, 5. červenec, 6. červenec, 28. září, 28. říjen a 17. listopad. Ostatní svátky: 1. leden, Velikonoční pondělí, 1. květen, 24. prosinec, 25. prosinec, a 26. prosinec.

zaměstnanci zaměstnavatel nařídít ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

Zaměstnanci s nepřetržitým odpočinkem v týdnu v sobotu a v neděli, a zaměstnanci s nepřetržitým odpočinkem v jiných dnech, mají dopad svátků v těchto dnech stejný. V den svátku, připadající na den nepřetržitého odpočinku v týdnu, žádnému z těchto zaměstnanců neodpadne žádná pracovní doba, jež by mohla být posuzována jako výkon práce.

Mzdu, náhradní volno nebo náhradu mzdy za svátek upravuje § 115 ZP.

13.4 Nepřetržitý odpočinek v týdnu

Zákoník práce i další právní předpisy považují odpočinek v týdnu za velmi důležitý bezpečnostní prvek ochrany bezpečnosti, který zaměstnanec potřebuje k načerpání sil k výkonu pracovní činnosti.

Z uvedeného vyplývá povinnost, stanovená zaměstnavateli v § 92 odst. 1 ZP, a to rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů v trvání alespoň 35 hodin. Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než 48 hodin. Následující odstavec stanovuje, jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, určí se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a to tak, aby do něho spadala neděle. Neexistuje však právní nárok na volnou neděli.

Týdnem se nemíní nutně pouze kalendářní týden, ale sedm dní po sobě jdoucích (např. čtvrtek-středa).

Zákoník práce umožňuje v případech uvedených v § 90 odst. 2 a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, zkrátit odpočinek zaměstnancům starších 18 let na 24 hodin za podmínek, že během období 2 týdnů bude činit délka tohoto odpočinku alespoň 70 hodin. Podmínkou však je projednání tohoto rozvrhu s příslušným odborovým orgánem. Není přípustné, aby tato část byla poskytnuta jen ve druhém týdnu.

Speciální dohodu umožňuje zákoník práce pro oblast zemědělství, pokud nepřetržitý odpočinek bude za období 3 týdnů činit celkem alespoň 105 hodin nebo za období 6 týdnů činit při sezónních pracích celkem alespoň 210 hodin. I když není v zákoníku práce výslovně zmíněno, musí být zaměstnanci pracujícím v zemědělství poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu v minimální délce 24 hodin.⁹¹

⁹¹ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 102.

14 DOVOLENÁ

Dovolená je dobou odpočinku sui generis a má v zákoníku práce vlastní devátou část. Dovolená se považuje za nejvýznamnější dobu odpočinku zaměstnance, sloužící k dlouhodobější regeneraci jeho pracovních sil. Jedná se o nejdelší časový úsek bez přidělování práce ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanec může sám rozhodovat, jakým způsobem využije dobu dovolené a zaměstnavatel nemá možnost kontrolovat způsob odpočinku zaměstnance. Není vyloučeno, aby zaměstnanec vykonával pracovní činnost pro dalšího zaměstnavatele nebo třeba „pracoval“ na stavbě svého domu. Dovolená se odlišuje od ostatních dob odpočinku právě tím, že je za ni poskytována náhrada mzdy nebo platu a měla by být čerpána zejména vcelku, aby byl naplněn její hlavní účel.

Nárok na dovolenou ze zákona přísluší pouze zaměstnancům, kteří vykonávají zaměstnání v pracovním poměru. Při výkonu zaměstnání na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, si lze sjednat nebo upravit vnitřním předpisem, právo na dovolenou v souladu s § 77 odst. 3 ZP. Vznik práva na dovolenou se posuzuje v každém pracovním poměru samostatně.

Zákoník práce upravuje tři druhy dovolené:

- dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část
- dovolenou za odpracované dny
- dodatkovou dovolenou.

Při využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno,“ je možné smluvně upravit další podmínky poskytování dovolené zaměstnanci individuální smlouvou, kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem, např. by bylo možné stanovit i další druh dovolené nebo prodloužit zákonnou dobu dovolené. Jednalo by se o čtvrtý druh dovolené.

14.1 Dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část

Dovolená za kalendářní rok přísluší zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval nepřetržitě k témuž zaměstnavateli po celý kalendářní rok (od 1. 1. do 31. 12.) a odpracoval u něj alespoň 60 dnů v daném roce. Za odpracovaný den se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část směny, a části směn odpracované v různých dnech se nesčítají. Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok.

Poměrná část dovolené přísluší v délce jedné dvanáctiny též za kalendářní měsíc, v němž zaměstnanec změnil zaměstnání, pokud skončení pracovního poměru u dosavadního

zaměstnavatele a vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele na sebe bezprostředně navazují; zaměstnanci přísluší v takovém případě poměrná část dovolené od nového zaměstnavatele v souladu s § 212 odst. 3 ZP.

Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Dovolená zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZP činí 5 týdnů a dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce. Nic nebrání zaměstnavateli, provozujícímu podnikatelskou činnost, aby prodloužil délku dovolené v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise pouze určitým zaměstnancům, avšak při dodržení zásady rovnosti. Délku dovolené lze prodloužit o týden nebo o jeden, či více dní. Týdenní výměra dovolené vychází ze Směrnice 2003/88/ES a Úmluvy MOP č.132/1970, o placené dovolené. Naopak zákoník práce délku dovolené výše uvedených zaměstnanců považuje za kogentní.

Pro vymezení čerpání dovolené a náhrady za ni je nutné délku dovolené přepočítat na pracovní dny zaměstnance.

Doba, která se posuzuje jako výkon práce a naopak ta, která se za výkon práce nepovažuje, upravuje § 216 odst. 3 a § 348 ZP.

14.2 Dovolená za odpracované dny

Ustanovení zákoníku práce v § 214 upravuje další typ dovolené. Zaměstnanci, jemuž nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, náleží dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce. Počet 21 odpracovaných dnů představuje průměr pracovních dnů v kalendářním měsíci, proto byl zvolen právě tento počet dnů.

Není možné, aby zaměstnanci vznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok nebo jeho poměrnou část, a současně i na dovolenou za odpracované dny.

14.3 Dodatková dovolená

Dodatková dovolená je zvláštní typ dovolené, jež se poskytuje zaměstnancům pracujícím po celý kalendářní rok v zaměstnání, kde vykonávají práce zvlášť obtížné nebo zdraví škodlivé. Uvedený typ dovolené upravuje ustanovení § 215 ZP. Co se míní prací zvlášť obtížnou, stanovuje odstavec druhý daného ustanovení zákona.

Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvláště obtížné, přísluší dodatková dovolená v délce 1 týdne (plná dodatková dovolená). Odpracuje-li zaměstnanec jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 21 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené. Dodatková dovolená, z důvodu výkonu prací zvláště obtížných, přísluší zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má nárok na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.

Dodatková dovolená musí být vyčerpána vždy a přednostně. Není možné poskytnout náhradu za její nevyčerpání. Dodatková dovolená tak má výrazný zdravotní charakter a jejím cílem je poskytnout zaměstnanci pracovní volno ve větším rozsahu než zaměstnancům, kteří konají práce méně obtížné.

Zákon tedy kogentně vyjmenovává zaměstnance s nárokem na dodatkovou dovolenou v ustanovení § 215 ZP.

14.4 Čerpání dovolené

Určit čerpání dovolené není pouze právem zaměstnavatele, ale i jednou z jeho základních povinností, a to tak, aby zaměstnanec vyčerpал dovolenou ve stanoveném období a zpravidla v celku. Dovolenu určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené stanoveného s předchozím souhlasem odborové organizace. Existuje jediná výjimka ve prospěch zaměstnankyně, která může požádat o poskytnutí dovolené tak, by navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec může požádat zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Zaměstnavatel je povinen jejich žádosti vyhovět. V praxi často bývá čerpání dovolené poskytováno na žádost zaměstnance, kterou musí vždy zaměstnavatel odsouhlasit.

Při poskytnutí dovolené v několika částech musí alespoň jedna část činit dva týdny. Jestliže by zaměstnanec preferoval krátkodobé čerpání dovolené, je možné, aby se souhlasem zaměstnavatele byly čerpány dovolené v kratších úsecích. Zaměstnavatel má povinnost oznámit zaměstnanci čerpání dovolené písemně alespoň 14 dnů předem. Zaměstnavatel by měl určit čerpání dovolené způsobem, který umožní vyčerpání dovolené v daném kalendářním roce, za který zaměstnanci náleží. Zákoník práce stanovuje v § 217 odst. 4 ZP doby, na které nesmí být dovolená určena. Při nesplnění této zákonné povinnosti, se jedná

o porušování pracovněprávních povinností, ze strany inspektorátu práce pak hrozí zaměstnavateli sankce.

Zaměstnavatel může určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže je možné předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru, tato možnost je upravena v § 217 odst. 2 ZP.

Zaměstnavatel má právo změnit den nástupu zaměstnance na dovolenou nebo zaměstnance z dovolené odvolat. V takovém případě se jedná o výjimečné právo zaměstnavatele, spojené s povinností nahradit zaměstnanci vzniklé náklady.

Zaměstnavatel může určit čerpání hromadné dovolené po dohodě s příslušnou odborovou organizací, je-li to nutné z provozních důvodů. Doba čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny. Nelze určit hromadné čerpání dovolené pro jiné než provozní důvody.

Velká novela zákoníku práce novelizovala § 218, který byl dlouhodobě kritizován. V právní úpravě byla vyčleněna doba alespoň 4 týdnů, kterou musel zaměstnavatel zaměstnanci určit k čerpání dovolené (tzv. povinně čerpaná dovolená). Pokud skutečnosti, vymezené v § 218 ZP, bránily vyčerpání dovolené v daném kalendářním roce, měl zaměstnavatel povinnost určit dovolenou tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku. V případě nevyčerpání dovolené z důvodu pracovní neschopnosti nebo mateřské dovolené, ani do konce příštího kalendářního roku, právo na tuto dovolenou zaniklo. Pokud by tomuto čerpání bránila rodičovská dovolená, byla by dovolená čerpána až po jejím ukončení.⁹²

Nově zákon nevyčleňuje 4 týdny, ale veškerý nárok na dovolenou bude muset být zásadně čerpán v roce, ve kterém vznikl, ledaže to nebude možné pro překážky v práci na straně zaměstnavatele nebo pro naléhavé provozní důvody. Jestliže zaměstnavatel neurčí zaměstnanci čerpání „staré“ dovolené nejpozději do 30. června následujícího roku (dříve do 30. října), vznikne právo zaměstnanci určit si dobu čerpání sám, a to písemným oznámením zaměstnavateli 14 dnů předem. Nárok na dovolenou nebude v žádném případě zanikat i kdyby nebyla dovolená vyčerpána do konce následujícího kalendářního roku.⁹³

Požádá-li zaměstnanec o udělení dovolené a jeho nadřízený mu dá k čerpání dovolené souhlas, lze v jeho souhlasu spatřovat určení nástupu dovolené. *Souhlas k čerpání dovolené*

⁹² ŠUBRT: Klady a zápory „velké“ novelty..., s. 51.

⁹³ ŠUBRT: Klady a zápory „velké“ novelty..., s. 51.

může nadřízený vedoucí zaměstnanec dát i konkludentně. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2795/2000 (Soubor, sv. 10, C 761).

Jedná-li se o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, pak podle § 213 odst. 4 ZP platí, že čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru. Z uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel bude nucen v průběhu kalendářního roku poskytovat zaměstnanci dovolenou v zásadě zálohově.⁹⁴

Zákoník práce dále upravuje některé překážky, svátky a přerušení dovolené, které ovlivňují čerpání dovolené.

14.5 Krácení dovolené

Krácením dovolené ztrácí zaměstnanec právo na tu část dovolené, o kterou mu byla zkrácena. Zákonnou úpravu poskytuje § 223 ZP. Dovolená se krátí pro překážky v práci na straně zaměstnance, pro neomluvené zameškání pracovní doby a pro výkon trestu odnětí svobody nebo vazby. Ke zkrácení dochází jen z důvodů, které vznikly v daném kalendářním roce.

Zaměstnavatel krátí dovolenou za prvých 100 takto zameškaných směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných směn (pracovních dnů) rovněž o jednu dvanáctinu. Krátí-li zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou za neomluveně zameškanou směnu, může mu dovolenou krátit o jeden až tři dny. Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se mohou sčítat. Při krácení dovolené na základě výše zmíněných důvodů, musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů.

Jiný způsob krácení dovolené platí pro zameškání práce z důvodu výkonu trestu odnětí svobody, kdy se za každých 21 takto zameškaných pracovních dnů krátí dovolená za kalendářní rok o jednu dvanáctinu. Stejně se krátí dovolená pro vazbu, došlo-li k pravomocnému odsouzení zaměstnance nebo byl-li zaměstnanec obžaloby zproštěn, popřípadě bylo-li proti němu trestní stíhání zastaveno jenom proto, že není za spáchaný trestný čin trestně odpovědný nebo že mu byla udělena milost anebo že trestný čin byl amnestován.

⁹⁴ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 73.

14.6 Náhrada mzdy za dovolenou

Zaměstnanci za dobu čerpání dovolené přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. V případě, kdy nebylo možné dovolenou vyčerpat, platí zákaz kompenzace absence pracovního volna peněžitým ekvivalentem. Za nevyčerpanou dovolenou přísluší zaměstnanci náhrada mzdy pouze v případě skončení pracovního poměru.⁹⁵

Pokud zaměstnanec má sjednanou kratší pracovní dobu a odpracuje u zaměstnavatele třeba jen 26 hodin týdně, nemění se tím jeho nárok na dovolenou na zotavenou, ale rozdíl se projeví v náhradě mzdy za dovolenou.⁹⁶

Dovolená je individuálním nepřevoditelným právem zaměstnance. *Nárok na peněžitou náhradu za nevyčerpanou dovolenou však na dědice přechází, protože smrtí zaměstnance peněžitá práva nezanikají*, tento názor vyslovil Krajský soud v Plzni v rozhodnutí ze dne 10. 7. 1962, sp. zn. 5 Co 189/62 (R 56/1962).

Závěrem bych ráda uvedla jednu zvláštnost, týkající se splatnosti mzdy nebo platu. Zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci před nastoupením dovolené mzdu nebo plat, splatný během dovolené, případně-li termín výplaty na období dovolené, pokud se se zaměstnancem nedohodl jinak. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mzdy nebo platu, poskytne mu zaměstnavatel přiměřenou zálohu a zbývající část mzdy nebo platu mu vyplatí, nejpozději v nejbližším pravidelném výplatním termínu, následujícím po dovolené.

⁹⁵ HŮRKA: *Pracovní právo*. s. 246.

⁹⁶ *Práce 2005*. Meritum. Praha: ASPI, 2005, s. 222.

15 PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU V EVROPSKÝCH ASPEKTECH

Nyní v krátkosti pro srovnání zmíním právní úpravu pracovní doby ve vybraných státech EU, zejména z pohledu délky pracovní doby, dob odpočinku a dovolené.

15.1 Itálie

Itálie má stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin týdně. Maximální pracovní doba činí 8 hodin denně a 48 hodin týdně.⁹⁷

Práce přesčas je pojímána jako výkon výjimečné práce nad normální pracovní dobu. Roční limit práce přesčas činí 250 hodin, jinou výši může upravit kolektivní smlouva. Za práci přesčas náleží příplatek ve výši 10%.⁹⁸

Zaměstnanci v Itálii mají právo, podobně jako v jiných evropských státech, na nedělní volno. Odpočinek mezi směnami by měl činit 11 hodin a odpočinek v týdnu by měl trvat alespoň 24 hodin.⁹⁹

Délka dovolené ze zákona činí nejméně 4 týdny. V srpnu bývá obvyklé tzv. „čerpání celostátní dovolené“, která platí pro velké podniky, úřady, obchodní doby a instituce, poskytující služby občanům. Soukromý sektor má pouze omezený provoz.¹⁰⁰

15.2 Belgie

Maximální stanovená pracovní doba v Belgii činí 8 hodin denně a 38 hodin týdně. Za zvláštnost považují, že pracovní doba může trvat v délce 10 hodin denně, pokud zaměstnanec pracuje ve větší vzdálenosti od doma. Uvedené však musí být kompenzováno delším odpočinkem zaměstnance.¹⁰¹

Nepřetržitý odpočinek mezi směnami činí 11 hodin a nepřetržitý odpočinek v týdnu pak 24 hodin, takže minimální doba tohoto odpočinku je 35 hodin.¹⁰²

⁹⁷HUŠKOVÁ, Dana. *Itálie-životní a pracovní podmínky* [online]. EURES. 1. 4. 2009, poslední aktualizace: 25. 7. 2011 [cit. 12. února 2012]. Dostupné na <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/italie/>.

⁹⁸TREU, Tiziano. *Labour law in Italy*. The Netherlands: KLUWER LAW INTERNATIONAL, 2011. s. 82-83.

⁹⁹TREU: *Labour law in Italy*., s. 82-83.

¹⁰⁰HUŠKOVÁ: *Itálie-životní a pracovní...*

¹⁰¹BLANPAIN, Roger. *Labour law in Belgium*. The Netherlands: KLUWER LAW INTERNATIONAL, 2010. s. 176-186.

¹⁰²KALETOVÁ, Romana. *Belgie – od 1. 5. 2009 otevřela svůj pracovní trh* [online]. © EPRAVO.CZ, 14. 5. 2009 [cit. 12. února 2012]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/belgie-od-1-5-2009-otevrela-svuj-pracovni-trh-56272.html>>.

Pokud zaměstnanec odpracuje celý rok, náleží mu nejméně 20 dní dovolené při pětidenním pracovním týdnu a 24 dní při šestidenním pracovním týdnu.¹⁰³

15.3 Rakousko

Standardní pracovní doba činí 8 hodin denně a 40 hodin týdně, není však vyloučeno sjednání pracovní doby na 38 hodin týdně. Konkrétní týdenní pracovní dobu upravuje kolektivní smlouva. Práce konaná nad standardní pracovní dobu do limitu maximální pracovní doby (10 hodin denně a 50 hodin týdně) se označuje za práci přesčas. Prodloužené pracovní době odpovídá i delší odpočinek zaměstnance, a to prodloužením víkendového odpočinku nebo delším volnem v době státních svátků.¹⁰⁴

Týdenní pracovní doba by průměrně neměla překročit 48 hodin za vyrovnávací období 17 týdnů. Právní úprava umožňuje, stejně jako český zákoník práce, si v kolektivní smlouvě sjednat vyrovnávací období v délce 26 týdnů, resp. 52 týdnů. Delší pracovní doba se předpokládá u lékařů nebo u recepčních v hotelích, kteří „nepracují“ po celou dobu pracovní doby, ale výkon práce probíhá tzv. na zavolanou.¹⁰⁵

Zaměstnanec má nárok v jednom týdnu na nepřerušovaný odpočinek v minimální délce 36 hodin. Nárok na dovolenou činí 5 týdnů. Zaměstnanci, s délkou trvání pracovního poměru přes 25 let, mají nárok na 6 týdnů dovolené.¹⁰⁶

Vzhledem k závaznosti Směrnice 2003/88/ES mají státy stanovenou omezenou hranici týdenní pracovní doby na 48 hodin týdně. Na každém státě byla ponechána volba kogentní hranice pro pracovní dobu a pro práci přesčas. Státy nejčastěji zvolili hranici 38 hodin nebo 40 hodin týdně, přesto existují i výjimky, např. Francie, jež má pouze 35 hodin.

Většina států EU má kratší délku dovolené než 4 týdny. Rozhodující pro délku dovolené je, kolik dnů v týdnu zaměstnanec vykonával pracovní činnost nebo kolik celkem odpracoval let. Právní úprava přestávek v práci a odpočinku mezi směnami a v týdnu, odpovídá přibližně právní úpravě u nás.

¹⁰³ MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. *Podmínky vysílání pracovníků do jednotlivých zemí EU - druhá část* [online]. BusinessInfo.cz, 13. května 2011 [cit. 12. února 2012]. Dostupné na <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/sluzby-na-vnitrim-trhu-eu/podminky-vysilani-pracovniku-zeme-eu-2/1001641/48630/#m9>>.

¹⁰⁴ RISAK, E. Martin. *Labour law in Austria*. The Netherlands: KLUWER LAW INTERNATIONAL, 2010. s. 88-90.

¹⁰⁵ RISAK: *Labour law in Austria.*, s. 88-90.

¹⁰⁶ MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. *Podmínky vysílání...*

16 PRACOVNÍ DOBA V ÚVAHÁCH DE LEGE FERENDA

Předně bych uvedla, že „velká“ novela přinesla změnu v systematicke zákoníku práce, jež byla mnoho let kritizována a až čas ukáže, zda změna naplnila očekávané naděje.¹⁰⁷

Často se objevují úvahy o tom, že by měla být právní úprava zjednodušena, očištěna od zbytečných definic a mělo by být dáno více prostoru pro smluvní ujednání. V odborných časopisech lze nalézt mnoho dotazů ze strany zaměstnavatelů na výklad právní úpravy zákoníku práce. Zaměstnavatel má být osobou znalejší práva v pracovním vztahu, proto si myslím, že by právní úprava zákoníku práce měla hlavně směřovat na ochranu zaměstnance. Domnívám se, že právě dostatečně určité a srozumitelné definice základních pojmů mohou pomoci zaměstnancům, aby znali svá práva a povinnosti, plynoucí z pracovních vztahů. Smluvní volnost si myslím, že je v této oblasti pracovního práva žádoucí, ale jen u určitých institutů, a za podmínky přínosu jak pro zaměstnance, tak i současně pro zaměstnavatele.

V případě budoucí korekce současné právní úpravy by bylo vhodné zvážit úplné zrušení § 78 odst. 2 ZP o „hodinovém pravidlu“ pro překrývání směn. Není důvod, aby překrývání bylo omezeno a nemohlo být třeba i dvouhodinové.

Pro aplikační praxi se jeví nevyhovující absence jakéhokoli nastavení pravidel pro změny rozvrhu stanovené týdenní pracovní doby. Zejména z pohledu zaměstnance a jeho vědomí o tom, kdy bude povinen konat práci a kdy naopak si může organizovat volný čas sám, resp. již dopředu si naplánovat třeba víkendový pobyt.

Za zvážení stojí, zda je nutné, aby zákoník práce rozlišoval mezi rovnoměrným a nerovnoměrným rozvržením pracovní doby. „Velkou“ novelou zákoníku práce byla právní úprava těchto dvou institutů změněna a byla pro ně stanovena stejná pravidla, což považuji za přínosné. Přesto si myslím, že mezi nimi v praxi existují rozdíly, a pro zaměstnavatele je výhodnější, že se může sám rozhodnout, které rozvržení pracovní doby zvolí.

Ve vztahu k pracovní pohotovosti stojí za zvážení, zda by nebylo vhodné jako součást dohody zaměstnance se zaměstnavatelem o pracovní pohotovosti, i určení časového úseku, ve kterém je zaměstnanec povinen se dostavit na pracoviště. Uvedené považuji na jednu stranu za určité (další) omezení zaměstnance během doby „držení“ pracovní pohotovosti, ale na druhou stranu může poskytnout zaměstnavateli jistotu, za jak dlouho se zaměstnanec dostaví na své pracoviště. Otázkou však zůstává, jak případně sankcionovat zaměstnance v případě nedodržení sjednaného časového úseku.

¹⁰⁷ Hlavní zdroj, ze kterého vycházím v této kapitole: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 235-236.

Od 1. 1. 2012 platí nová právní úprava pro čerpání dovolené. Až samotná praxe ukáže, jestli změna právní úpravy byla efektivní a odstranila nedostatky. Mělo by dojít k odmítnutí nařizování dovolené ze zákona, jejího následného částečného propadání a proplácení. Myslím si, že by zaměstnanec měl mít právo vyčerpat dovolenou, na kterou mu vznikl nárok, a nepovažují tudíž za správné, aby zanikalo toto právo.

Zároveň by měla být vytvořena spravedlivá pravidla pro vznik práva na dovolenou zcela ve vztahu k počtu odpracovaných dnů v kalendářním roce. Což by znamenalo zrušení dovolené za kalendářní rok a poměrnou část, a zavedení dovolené za odpracované dny v duchu většiny zemí EU (Německo, Rakousko, Francie, Nizozemí, Švédsko).

Současná právní úprava neodpovídá evropským trendům flexibilního zaměstnávání, když vychází z dřívějšího celorepublikového řízení podniků. Chybí zejména právní rámec pro výkon práce pomocí tzv. sdíleného pracovního místa, práce na zavalanou nebo práce konané mimo pracoviště zaměstnavatele, tzv. práce „přes obrazovku.“

16.1 Práce mimo pracoviště zaměstnavatele

V dnešní době dochází k zavádění flexibilních forem práce v různých podobách. S tím souvisí i flexibilní pracovní doba, která umožňuje zaměstnanci, aby si sám určil dobu, ve které bude pro zaměstnavatele konat pracovní činnost a kdy bude mít oddech. V mnohém je to spojené s „domáckými zaměstnanci,“ jež pracují doma a nemusí tudíž docházet do zaměstnání každý den. Základní právní úpravu v našem právním řádu poskytuje § 317 ZP, jež upravuje, že na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se nevztahuje tento zákon s tím, že se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostožů ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Z uvedeného však nevyplývá, že by se na domáckého zaměstnance nevztahovala kogentně stanovená délka týdenní pracovní doby, která nesmí překročit více než 40 hodin týdně.

Předpokládá se, že se bude zvyšovat počet zaměstnanců, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele. Tento způsob zaměstnání je vhodný zejména pro těhotné ženy, na mateřské dovolené nebo matky pečující o děti, umožňuje jim, aby i během pracovní doby se mohli věnovat svým mateřským povinnostem a mohou být navázány mnohem užší vztahy s dětmi, než kdyby matka byla osm a více hodin v práci. Nelze ani opominout výhodu pro zdravotně hendikepované osoby nebo jinak znevýhodněné osoby, kterým může být umožněno pracovat

několik hodin denně, aniž by byly neúměrně zatěžovány a nuceny k přesunům na pracoviště zaměstnavatele.

16.2 Sdílení pracovního místa

Sdílení pracovního místa neboli job sharing je metodou zaměstnávání, která ve světě není nikterak nová, avšak v českém pracovním právu není tato metoda zcela zavedená. Přesto však po objasnění tohoto institutu můžeme dojít k závěru, že se jedná o formu umožněnou českým zaměstnancům částečným pracovním úvazkem.

Základem tohoto institutu je dohoda dvou lidí o sdílení společného pracovního místa (společná pracovní pozice) a současně i společná odpovědnost, rozdělení náplně práce v poslední řadě i rozdělení pracovní doby. Není podstatné, zda se v práci budou takoví zaměstnanci střídat během jednoho dne či po týdnech. Konkrétní podoby takového zaměstnání jsou nevyčerpatelné a závisí pouze na zaměstnancích, jak se na nich dohodnou. Výhody takového zaměstnávání spočívají samozřejmě ve větším množství volného času, který často ocení zaměstnanci pečující o dítě či jinou osobu, nebo třeba studenti. Nevýhodou je naopak nezbytná komunikace a dohoda s další osobou, která může být často obtížná. Kratší pracovní doba navíc znamená poloviční výdělek, jenž si řada lidí nemůže dovolit. Na druhou stranu však řada nezaměstnaných by jistě uvítala příležitost takového přivýdělku.¹⁰⁸

¹⁰⁸ 100+1, a. s. *Sdílená zaměstnání* [online]. monster.cz, © 2010 [cit. 27. prosince 2010]. Dostupné na <<http://rady-a-tipy.monster.cz/hledani-prace/oborove-trendy/sdilena-zamestnani/article.aspx>>.

17 Závěr

V krátkém historickém vývoji je znatelné zkracování pracovní doby a prodlužování odpočinku zaměstnance. V současné době dochází k zavádění nových forem pracovních režimů a způsobů výkonů práce, což považuji za přínosné a žádoucí. Přesto jsem ve své diplomové práci věnovala značnou pozornost právní úpravě *de lege lata*.

Vzhledem k velmi rozsáhlé právní úpravě pracovní doby a dob odpočinku jsem ve své práci alespoň nastínila a vymezila základní instituty této oblasti práva. Není však možné vymezit dostatečně všechny podstatné aplikační problémy, ale myslím si, že se mi podařilo podat přehled právní úpravy pro základní orientaci v dané oblasti.

Během vypracování této práce došlo ke změně právní úpravy již zmiňovanou „velkou“ novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb., s účinností od 1. 1. 2012, a proto jsem se snažila zmínit podstatné změny a jejich důvody. Od této novely se mnoho očekává. Protože jsem měla možnost se seznámit velmi pečlivě i s právní úpravou před touto novelou, zvolila jsem částečně komparaci s původní úpravou. V menší míře jsem již srovnávala „nový“ zákoník práce se „starým“ zákoníkem práce č. 65/1965 Sb., účinným do 1. 1. 2007, protože se domnívám, že pro čtenáře je přínosnější znát, proč byly „velkou“ novelou provedeny změny, než být informován o právní úpravě již změněné a nyní již neúčinné.

Stanovený rozsah diplomové práce mi neumožnil se věnovat některým souvisejícím otázkám, konkrétně pracovní době a dobám odpočinku zaměstnanců v dopravě nebo podrobnějšímu výkladu právní úpravy dovolené. Naopak bych se ráda podrobněji věnovala některým popsáním institutům, např. rovnoměrnému a nerovnoměrnému rozvržení pracovní doby (příloha obsahuje formy nerovnoměrného rozvržení pracovní doby), práci přesčas ve zdravotnické profesi, novým formám pracovních úvazků apod. I přesto jsem se snažila věnovat všem institutům pracovní doby a dob odpočinku alespoň v krátkosti. Domnívám se, že i pro neodborníka na pracovní právo by tato diplomová práce mohla být přínosná.

Považuji za vhodné zmínit, že při úpravě pracovní doby a dob odpočinku zaměstnanců má nepostradatelný význam kolektivní právo a účast odborové organizace. Na základě těchto institutů mohou být spravedlivě nastavena stejná pravidla a omezení pro zaměstnance. Současně je možné v kolektivní smlouvě si zejména dohodnout vhodnou úpravu vyrovnávacího období a poskytnout zaměstnancům lepší podmínky nad rámec zákona. Prostřednictvím kolektivní smluv se umožňuje zaměstnancům spolupodílet na vytváření rámce pracovní doby a dob odpočinku.

Hlavním cílem mé práce byl exkurz napříč právní úpravou pracovní doby a dob odpočinku, v co možná neobsáhlejší podobě.

18 RESUMÉ

The theme of my master's thesis is Working Hours and Rest Periods. I chose this topic especially because of its practicality. Working hours have great influence on employee's family and social life. The result of my thesis should be an analysis of current legislation of working hours and rest periods, its impact on practice life. My master's thesis include not only doctrine but also jurisdiction.

The legislative framework of the working hours and rest periods is contained in the Labour Code Act No. 262/2006 Coll. New Labour Code came into effect on 1st January 2007. Before this new code relations between employer and employee's were regulated by Labour Code Act No. 65/1965 Coll. These two Codes differ by fundamental principle. The new one is based on principle „*what is not ban is permit*“. Regulation of working hours and rest periods in Czech Labour Code is in accordance with by-laws of European Union and the International Labour Organization.

I have attempted to introduce the reader with an issue of working time and rest periods tried in an effort to point out the shortcomings of existing legislation and outline the considerations about the organization of legal aspects.

The beginning give attention to a brief historical development of working time. At the beginning of every chapter I explain terms to readers. Working hours, which is now in accordance with directive of European Parliament and European Council number 2003/88/ES, is defined by the Labour Code as a period of time during which the employee is obligated to do the work for employer and the time during which the employee is ready to fulfill work duties under instructions of employer.

My thesis is systematically divided into two main parts. The first part attempts to describe the legislation on law of working time, the maximum weekly working time, the working time schedules, the overtime work, the working emergency the night work and the records of working time. The second part introduce rest periods, namely breaks during working hours, rest period between two shifts, continual weekly rest, public holidays and holidays.

The valid Labour Code determines the maximum weekly working time for 40 hours per week. The shortened working time depend on contract between employer and employee. Overtime work is defined as the amount of time employee works beyond his standard weekly labour time. The employer can order to his employees overtime at most 8 hours per week and 150 hours during whole calendar year. Night work (the work done among 10 p.m. and 6 a.m.) is limited or restricted for some group of employees due to health and safety conditions. The

valid Labour Code in contrast with the old one has abolished the working emergency at the workplace, so the only possible place is different from the workplace. The employer is the person who shall keep records of individual employees' working time, overtime work, night work and also working emergency. Employer can choose how he will keep these records, but they have to be accessible for verification.

The main purpose of rest periods is to protect employees' health, provide them necessary time for physical and mental regeneration and leisure time. Holiday is the most important the rest periods of employee. During rest periods employee can

At the end of my thesis I describe legislation of working time and holiday in selected state of the European Union, summarize Czech legislation, suggest some modifications and mention *de lege ferenda* ideas. The conclusion is devoted to the extension of Czech legislation on working time into a new flexible forms of organization and its more flexible forms of employment in the future

19 POUŽITÉ ZDROJE

19.1 Knižní prameny

- BARANCOVÁ, Helena a kol. *Pracovní právo v európej perspektive*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 374 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 576 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 1123 s.
- ERÉNYI, Tereza. *Základy pracovního práva*. Ostrava: Key Publishing, 2009. 144. s.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Nakladatelství Doplněk, 2004. 72 s.
- HOCHMAN, Josef, JOUZA, Ladislav, KOTTNAUER, Antonín. *Novela zákoníku práce: Novela zákoníku práce ve vztahu k právu Evropských společenství*. Praha: Linde Praha, a.s., 2000.
- HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Nový zákoník práce: s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde, 2008. 927 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s.
- JAKUBKA, Jaroslav, HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva, KNEBL, Pavel, SCHMIED, Zdeněk, TOMANDLOVÁ, Ludmila, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2010*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2010. 1151 s.
- KOTTNAUER, Antonín, GOGOVÁ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 1. vydání. Olomouc: Vydavatelství ANAG, 2009. 288 s.
- SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Praha: ASPI, 2008. 260 s.
- *Práce 2005*. Meritum. Praha: ASPI, 2005, s. 648.
- SCHMIED, Zdeněk, JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2012 – s výkladem*. Právní stav k 1. 1. 2012. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012. 104 s.

19.2 Časopisecké zdroje

- SLÁDEK, Václav. Ekonomická krize a pracovní doba. *Práce a mzda*, roč. 2009, č. 9.
- ŠUBRT, Bořivoj. Klady a zápory „velké“ novely zákoníku práce 2012. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59 č. 11, s. 42-53

19.3 Zahraniční zdroje

- BLANPAIN, Roger. *Labour law in Belgium*. The Netherlands: KLUWER LAW INTERNATIONAL, 2010. s. 402.
- TREU, Tiziano. *Labour law in Italy*. The Netherlands: KLUWER LAW INTERNATIONAL, 2011. s. 248.
- RISAK, E., Martin. *Labour law in Austria*. The Netherlands: KLUWER LAW INTERNATIONAL, 2010. s. 238.

19.4 Právní předpisy

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby.
- Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994, o ochraně mladistvých pracovníků.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění.
- Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, v platném znění.
- Zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod, v platném znění.

19.5 Soudní rozhodnutí

- rozhodnutí Evropského soudního dvora ve věci SIMAP z roku 2000
- rozhodnutí Evropského soudního dvora ve věci Zemské město Kiel v. Norbert Jaeger z roku 2003
- rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 10. 7. 1962, sp. zn. 5 Co 189/62 (R 56/1962)
- rozsudek Krajského soudu Ústí nad Labem ze dne 29. 11. 1966, sp. zn. 7 Co 378/66
- rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 5. 1998, sp. zn. 5 A 130/97
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 1. 1989, sp. zn. 5 Cz 1/89
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2795/2000 (Soubor, sv. 10, C 761)
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 1. 2007, sp. zn. 21 Cdo 42/2006

19.6 Elektronické zdroje

- 100+1, a. s. *Sdílená zaměstnání* [online]. monster.cz, © 2010 [cit. 27. prosince 2010]. Dostupné na <<http://rady-a-tipy.monster.cz/hledani-prace/oborove-trendy/sdilena-zamestnani/article.aspx>>.
- HUŠKOVÁ, Dana. *Itálie-životní a pracovní podmínky* [online]. EURES, 1. 4. 2009, poslední aktualizace: 25. 7. 2011 [cit. 12. února 2012]. Dostupné na <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/italie/>.
- KALETOVÁ, Romana, *Belgie – od 1. 5. 2009 otevřela svůj pracovní trh* [online]. © EPRAVO.CZ, 14. 5. 2009 [cit. 12. února 2012]. Dostupné na <http://www.epravo.cz/top/clanky/belgie-od-1-5-2009-otevrela-svuj-pracovni-trh-56272.html>>.
- MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. *Podmínky vysílání pracovníků do jednotlivých zemí EU - druhá část* [online]. BusinessInfo.cz , 13. května 2011 [cit. 12. února 2012]. Dostupné na <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/sluzby-na-vnitrim-trhu-eu/podminky-vysilani-pracovniku-zeme-eu-2/1001641/48630/#m9>>.

Příloha

Formy nerovnoměrného rozvržení pracovní doby

V jednom týdnu může být stanovena různá délka směn v jednotlivých dnech, v dalším týdnu rovněž, ale tak, že tento další týden má jinou celkovou délku pracovní doby než týden předešlý nebo následující.¹⁰⁹

Průzkumy ukazují uplatnění 40 forem nerovnoměrného rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny. Rozdíly mezi nimi nejsou však zásadní, takže v podstatě existuje několik základních typů nerovnoměrně rozvržené pracovní doby:

1. nepřetržité provozy v průmyslové výrobě s několika způsoby střídání směn, které zajišťují, aby v průběhu čtyř či osmi týdnů se odpracovaná doba jednotlivých čet vyrovnala v souladu se stanovenou týdenní pracovní dobou, stanovenou pro tato pracoviště v rozsahu 37,5 hodiny týdně;
2. pracovní režimy s dvanáctihodinovými střídavými směnami, s různým kumulováním tří až sedmi dnů pracovního volna v týdenních či několika týdenních pracovních cyklech (u hasičů, vrátných, ve zdravotnickém lůžkovém zařízení);
3. deseti či dvanáctihodinové denní směny odpracované po dobu 10 až 18 dnů, se čtyř až sedmidenním pracovním volnem koncem pracovního cyklu; (podniky na odlehlých staveništích)
4. v průběhu sezóny či celého roku, při němž v období zvýšené potřeby práce se denní pracovní doba pohybuje v rozmezí devíti až deseti hodin (v zemědělství, potravinářském průmyslu, ve stavebnictví).¹¹⁰

Zavedení systému nerovnoměrně rozvržené pracovní doby bývá odůvodňováno povahou práce nebo podmínkami provozu, jinými vážnými důvody nebo kolísáním zakázek a nepředvídatelnými odbytovými možnostmi zaměstnavatele.¹¹¹

Při stanovení režimu nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, je třeba přihlížet k sociálním hlediskům a dalším, kterými jsou zdravotní a bezpečnostní hlediska, společenský

¹⁰⁹ KOTTNAUER, Antonín, GOGOVIÁ, Radana, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 1. vydání. Olomouc: Vydavatelství ANAG, 2009. s. 62.

¹¹⁰ SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Praha: ASPI, 2008. s. 64-65.

¹¹¹ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 63.

zájem na produktivním, spolehlivém a kvalitním výkonu práce v průběhu celé směny, pracovního týdne či cyklu.¹¹²

Pro stanovení nejvýše přípustné délky směny v jednotlivých směnách je v pracovních režimech rozhodující míra pracovního zatížení v průběhu směny:

- na pracovištích, kde v průběhu směny dochází k vysokému fyzickému nebo psychickému zatížení, by měla být určena nejvýše směna o délce 9 hodin
- na jiných pracovištích může být nejvíce desetihodinová pracovní doba
- na takových pracovištích, kde povaha práce v průběhu směny umožňuje dostatečný oddech, lze výjimečně stanovit nejvýše dvanáctihodinovou směnu, za předpokladu nepřekročení určité fyzické a psychické zátěže.¹¹³

Není možné, aby existovaly pracovní režimy s delší než dvanáctihodinovou pracovní dobou.

¹¹² KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 63.

¹¹³ KOTTNAUER: *Pracovní doba podle...*, s. 63.

Abstrakt

Hlavní cílem této práce bylo popsat instituty pracovní doby a dob odpočinku v současné právní úpravě. Snažila jsem se nastínit čtenáři právní úpravu pracovní doby a dob odpočinku ve spojení s vlivem odborové organizace a kolektivního vyjednávání. Poukazují též na změny nastalé s ohledem na novelizaci pracovního práva v roce 2012 a rovněž na implementaci směrnic Evropské unie. Dále pojednávám současně o moderních trendech úpravy pracovní doby a dob odpočinku do budoucna. V závěru práce je řazena stručná komparace institutu s pracovní dobou a dob odpočinku v Itálii, Rakousku a Belgii. Výsledkem mé práce by měla být analýza současné právní úpravy pracovní doby a dob odpočinku a jejích vliv na život zaměstnance.

The main purpose of this thesis is describes the institutes working time and rest periods in the present legislation. I have attempted to introduce the reader with an issue of working time and rest periods tried in an effort to point out the shortcomings of existing legislation and outline the considerations about the organization of legal aspects. It refers also to the changes occurring with regard to the amendment of the labor law in 2012 and also to implement the directives of the European Union. Also deals with modern trends of working time and rest periods in the future. The conclusion is devoted a brief comparison of the institute with working time and rest periods of Italy, Austria a Belgium. The result of my thesis should be an analysis of current legislation of working hours and rest periods, its impact on practice life.

Seznam klíčových slov

Pracovní doba	Working hours
Doba odpočinku	Rest periods
Práce přesčas	Overtime
Pracovní pohotovost	Working emergency
Noční práce	Night work
Dovolená	Holiday
Zaměstnanec	Employee
Zaměstnavatel	Employer