

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Bc. Tereza Bednářová

Pracovní doba a doby odpočinku

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 25. 09. 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 166 664 znaků včetně mezer.

.....

Bc. Tereza Bednářová

V Praze dne 26. 09. 2023

Poděkování

Chtěla bych tímto poděkovat paní docentce JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc. za její vždy ochotný a vstřícný přístup a dále také za její podnětné připomínky během celého vypracování této diplomové práce.

Obsah

Úvod.....	1
1. Základní pojmy pracovního práva	3
1.1. Pracovní právo a jeho funkce.....	3
1.2. Zásady pracovního práva	4
1.3. Právní osobnost a svéprávnost	6
1.4. Zaměstnanec a zaměstnavatel	7
1.5. Pracovněprávní vztah a závislá práce	8
1.6. Práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele	9
2. Historický vývoj právní regulace pracovní doby a dob odpočinku.....	11
2.1. Historický vývoj právní regulace pracovní doby a dob odpočinku v českých zemích	11
2.2. Zákon č. 91/1918 Sb. z. n., o osmihodinové době pracovní	12
2.3. Zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby	13
2.4. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce	14
2.5. Novela zákoníku práce po roce 2000.....	15
3. Prameny právní úpravy pracovní doby a dob odpočinku.....	17
3.1. Mezinárodní prameny	17
3.2. Unijní prameny	19
3.3. Vnitrostátní prameny	21
4. Platná právní úprava pracovní doby.....	23
4.1. Směna	24
4.2. Pracovní režimy	25
4.3. Délka pracovní doby.....	26
4.4. Rozvržení pracovní doby	28
4.6. Práce přesčas.....	30
4.7. Pracovní pohotovost	31
4.8. Noční práce.....	33
5. Platná právní úprava dob odpočinku.....	36
5.1. Přestávky v práci.....	37

5.1.1.	Přestávky v práci.....	37
5.1.2.	Bezpečnostní přestávka.....	39
5.1.3.	Přestávka ke kojení	40
5.2.	Nepřetržitý denní odpočinek.....	40
5.3.	Nepřetržitý odpočinek v týdnu.....	42
5.4.	Dny pracovního klidu	43
5.5.	Dovolená.....	44
5.5.1.	Druhy dovolené.....	46
5.5.1.1.	Dovolená za kalendářní rok a poměrná část této dovolené.....	46
5.5.1.2.	Dodatková dovolená.....	49
6.	Flexibilní formy pracovní doby.....	50
6.1.	Pružná pracovní doba.....	51
6.2.	Konto pracovní doby	52
6.3.	Kratší pracovní doba.....	53
6.4.	Sdílené pracovní místo.....	54
6.5.	Kratší (stlačený) pracovní týden	55
7.	Směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU a Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a jejich transpozice do zákoníku práce	56
7.1.	Novela zákoníku práce a hlavní změny právní úpravy	58
7.1.1.	Práce na dálku.....	58
7.1.2.	Rozšíření informační povinnosti zaměstnavatele.....	60
7.1.3.	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	61
7.1.4.	Práce přesčas ve zdravotnictví	62
7.1.5.	Elektronické uzavírání smluv a dohod	63
Závěr.....	65

Úvod

Pracovní doba a doby odpočinku představují téma, které je v současné době velmi diskutované a postupně nabývá stále více na své důležitosti. Důsledkem zvyšujícího se zájmu o tuto problematiku, jehož spouštěčem byla v posledních letech zejména celosvětová pandemie COVID-19, dochází k mnoha proměnám ve společnosti, které se projevují nejen ve vývoji související právní úpravy, ale mají rovněž dopad i do pracovních a osobních životů většiny z nás.

Téměř každý jednotlivec se dříve nebo později během aktivního profesního období s pojmem pracovní doba a doby odpočinku v rámci svých pracovněprávních vztahů setká, ať již jako zaměstnanec, jehož čas strávený v práci a mimo ni se odvíjí od délky jeho pracovní doby, nebo jako zaměstnavatel, pro kterého je tato oblast pracovního práva nezbytná k řádnému fungování společnosti. Jedná se o neoddělitelné právní instituty, které budou mít ve společnosti vždy své významné místo.

Cílem této diplomové práce bude v první řadě představit právní úpravu institutů pracovní doby a dob odpočinku, ale také zhodnotit, nakolik dokáže plnit v době rychlých a nezastavitelných proměn ve světě svoji funkci a reagovat tak na současné potřeby jednotlivců i společnosti.

Pro tyto účely jsem použila metodu deskriptivní, kdy se detailně a do hloubky zabývám popisem zvolené tematiky a v několika případech také metodu komparativní, pomocí které porovnávám právní úpravu ve vzájemných souvislostech a vztazích a na základě toho hledám společné či odlišné rysy.

První kapitola se bude zabývat vymezením základních pojmů a hlavních funkcí pracovního práva, které s problematikou pracovní doby a dob odpočinku souvisí a je vhodné je vysvětlit pro komplexní pochopení souvislostí. Následující část se zaměří na historický vývoj této právní regulace od středověkých počátků, přes dobu první republiky až po aktuální právní úpravu. Třetí kapitola bude podrobně věnována platné právní úpravě institutů pracovní doby a dob odpočinku a tomu, jak je aktuálně upravena v zákoníku práce a v dalších souvisejících právních dokumentech. Předposlední část diplomové práce se bude zabývat flexibilními formami pracovní doby, které jsou v pracovní sféře stále rozšířenější a zaměstnavatelům poskytují možnost rychle a efektivně se přizpůsobit dnešním podmínkám na trhu. V závěrečné kapitole bude představena transpozice dvou směrnic, konkrétně Směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (dále jen „Směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU“) a Směrnicí Evropského parlamentu a Rady EU 2019/1158

ze dne 20. 6. 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (dále jen „Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob“), které přináší do unijního i vnitrostátního práva novinky umožňující sladění osobního a pracovního života zaměstnanců a dále rovněž novinky, které do vnitrostátního práva přináší novela zákoníku práce schválena v září roku 2023. Některé kapitoly budou rovněž doplněny relevantní související judikaturou.

Důvodem, proč mi toto téma přišlo pro psaní mé závěrečné práce atraktivní a zvolila jsem si jej, je jednak skutečnost, že mi bylo pracovní právo ze všech právních odvětví vždy nejbližší, ale rovněž vnímám jeho důležitost díky jeho rozsáhlého uplatnění v praxi v životě každého z nás. Vzhledem k tomu, že jsem během studia práv studovala zároveň také psychologii a andragogiku a tato ojedinělá kombinace mě vedla do mé aktuální profese, která mě opravdu baví a naplňuje, ihned jsem při volbě tématu mé diplomové práce věděla, že problematika pracovní doby a dob odpočinku je pro mě to pravá a skutečně mě zajímá i po právní stránce.

1. Základní pojmy pracovního práva

Pro účely správného pochopení oblasti pracovní doby a dob odpočinku, které je věnována stěžejní část mé závěrečné práce, je vhodné si pro začátek vymezit základní pojmy pracovního práva. V rámci této kapitoly se tak budu zabývat nejen definicí pracovního práva, jeho základními i specifickými zásadami a funkcemi, ale také jednotlivými pojmy jako je právní subjektivita a právní osobnost subjektů pracovněprávních vztahů, pracovní poměr, závislá práce, zaměstnanec a zaměstnavatel nebo obsah pracovněprávního poměru.

1.1. Pracovní právo a jeho funkce

Pracovní právo představuje soubor právních norem a jako jedno z právních odvětví dnes upravuje tři základní oblasti, a to individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a právní úpravu zaměstnanosti, kde se v současné době do pracovního práva zařazují pouze jen některé části, například agenturní zaměstnávání, zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebo umělecká, kulturní, sportovní a reklamní činnost dětí.¹ Tomuto rozlišení odpovídají také hlavní prameny pracovního práva, mezi které patří Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání (dále jen „zákon o kolektivním vyjednávání“) a Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).

Základní vymezení pracovního práva nalezneme v § 1 zákoníku práce, který říká, že pracovní právo upravuje právní vztahy, které vznikají mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při výkonu závislé práce, dále vztahy kolektivní povahy a podporu odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, některé právní vztahy před vznikem pracovněprávního vztahu a také pracovní podmínky a ochranu zdraví zaměstnanců.²

Pro správné pochopení vzniku tohoto odvětví je vhodné se zaměřit také na to, jaké funkce pracovní právo v současné době plní. Pojem funkce pracovního práva definujeme jako soubor trvale či dlouhodobě vymezených účinků vznikajících v rámci pracovněprávních vztahů při výkonu závislé práce. V pracovním právu nalezneme dvě základní, navzájem se prolínající a současně působící funkce – funkci ochrannou a funkci organizační. Při aplikaci norem pracovního práva nezřídka dochází ke střetu práv a povinností mezi zaměstnancem

¹ BĚLINA, M., PICHRT, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. str. 3. ISBN 978-80-7400-667-8.

² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*.

a zaměstnavatelem a díky těmto funkcím můžeme lépe nastavit rovnováhu na obou stranách oprávněných subjektů pracovněprávních vztahů.³

Pokud se podíváme do historie, primárním důvodem vzniku odvětví pracovního práva byla v minulosti především potřeba ochrany zaměstnance jako slabší smluvní strany pracovního vztahu. Na základě toho vznikla funkce ochranná, základní a nejdůležitější funkce, která stanovuje a garantuje minimální požadavky na bezpečné pracovní prostředí zaměstnanců chránící jejich základní hodnoty, jako je život a zdraví, ale také soukromí, sociální a ekonomický status nebo rodinný či profesní život. Zaměstnavatel je tedy povinen předcházet vzniku nebezpečí nebo se snažit jej v co nejvyšší možné míře eliminovat. Významným projevem této zásady je také zvýšená právní ochrana u některých skupin zaměstnanců, mezi které řadíme především těhotné ženy, mladistvé nebo osoby pečující o dítě.⁴

Druhou významnou funkcí je funkce organizační, kdy pracovní právo vytváří základní rámec pro vznik a uskutečňování pracovního procesu a zaměstnavatelům dává možnosti a nástroje řídit a organizovat závislou práci zaměstnanců. Jedná se tak o určitou dispoziční pravomoc zaměstnavatele. Díky organizační funkci jsou tak stanovena pravidla vymezující míru práce a odměny za vykonanou práci.⁵ Obecně můžeme říct, že organizační funkce vytyčuje hranice a dává zaměstnavateli možnosti, díky kterým má v rámci pracovněprávních vztahů oprávnění přidělovat zaměstnanci druhově vymezenou práci v místě sjednaném zpravidla pracovní smlouvou.

Ve starší odborné literatuře nalezneme rovněž funkci výchovnou, která však není v současné době považována za aktuální. Ta představuje doplněk funkce ochranné, kdy působením právních norem má jejich adresáty vést k chování, které je v souladu s požadavky pracovního práva.⁶

1.2. Zásady pracovního práva

Zásady obecně vyjadřují stěžejní hodnoty a vůdčí ideje, na kterých je určité právní odvětví založeno. Zároveň jsou interpretačními pravidly, které pomáhají při výkladu, tedy pro správné pochopení právních pravidel a dále při aplikaci jednotlivých ustanovení,

³ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. str. 114. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁴ GALVAS, M. *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Učebnice Právnické fakulty MU. str. 43. ISBN 978-80-210-8021-8.

⁵ Tamtéž.

⁶ GALVAS, M. *Proměny funkcí pracovního práva*. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2012, str. 208-217. [cit. 2019-02-16]. ISBN 978-80-210-6084-5. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/017.html>.

kdy dochází k jejich uskutečňování v praxi. Mají rovněž význam legislativní a zákonodárce by tak měl při tvorbě či změně stávajících právních předpisů brát ohled na již existující zásady.⁷ Podle Viktora Knappa, jednoho z nejvýznamnějších českých právníků 20. století, představují v civilizovaných zemích právní zásady všeobecné postuláty, které kladou požadavky na chování každého z nás.⁸

Pracovní právo se vyčlenilo z práva soukromého a stejně jako mnohá další odvětví, je i tato oblast ovládána právními zásadami, v tomto případě především zásadami soukromého práva vyplývajících ze zákoníku práce a dále také ze Zákona č. 89/2012, Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“). Na základě toho rozlišujeme tři kategorie zásad pracovního práva, a to obecné zásady právní, které jsou společné pro celý právní řád, dále zásady typické pro oblast soukromého práva a na závěr zásady specifické, na kterých je postaveno pracovní právo. Pro účely této podkapitoly jsem vybrala jen ty zásady, které jsou pro tematiku pracovní doby a dob odpočinku relevantní.⁹

Obecné zásady právní nalezneme napříč všemi právními odvětvími a zastupují ty nejobecnější hodnoty, jako je svoboda, spravedlnost či rovnost. Tato skupina se vyznačuje dlouhodobostí užívání v dané společnosti (*usus longaevus*) a zároveň obecným přesvědčením o jejich závaznosti (*opinio necessitatis*). Řadíme zde bezpochyby zásadu humanismu a demokracie, zásadu rovného zacházení, zásadu zákazu diskriminace či zásadu zákazu retroaktivity. Jejich právní zakotvení nalezneme zejména v normách nejvyšší právní síly, tedy v Ústavě České republiky a v Listině základních práv a svobod, (dále jen „Listina“), ale také v souvisejících právních pramenech evropského práva.¹⁰

Vzhledem k výraznému historickému vlivu, které mělo soukromé právo na formování pracovního práva a skutečnosti, že občanský zákoník je stále obecnou normou vůči zákoníku práce (jde o tzn. subsidiární působnost vyjádřenou v § 4 zákoníku práce nebo § 9 odst. 2 občanského zákoníku), je potřeba zmínit také několik zásad typických pro oblast soukromého práva, které nalezneme zejména v úvodních ustanovení občanského zákoníku.¹¹ Nejdůležitější z nich je zásada autonomie vůle, díky které se mohou účastníci rozhodnout

⁷ DOSTÁLOVÁ, J., HARVÁNEK, J. *Právní principy*. 1. vyd. Pelhřimov: Vydavatelství 999, 1999. str. 105-108. ISBN 80-901064-5-5.

⁸ KNAPP, V. *Velké právní systémy. Úvod do srovnávací právní vědy*. Praha: C. H. BECK, 1996. str. 60. ISBN 80-7179-089-3.

⁹ GALVAS, M. *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Učebnice Právnické fakulty MU. str. 25. ISBN 978-80-210-8021-8.

¹⁰ GALVAS, M. *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Učebnice Právnické fakulty MU. str. 43. ISBN 978-80-210-8021-8.

¹¹ BĚLINA, M., PICHR, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. str. 12-13. ISBN 978-80-7400-667-8.

na základě své svobodné vůle, zda chtějí či nechtějí vstoupit do soukromoprávních vztahů. Mezi další významné zásady patřící do této skupiny se řadí zásada ochrany slabší strany, zásada ochrany dobré víry či zásada zákazu zneužití práva.

Poslední stěžejní kategorii zásad pracovněprávních vztahů nalezneme v §1a zákoníku práce, mezi které řadíme zejména zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance a zákaz diskriminace zaměstnanců.¹² Jedná se však o výčet deklaratorní, je tedy zřejmé, že i sám zákon připouští možnost rozšíření tohoto výčtu. Typickým příkladem může být například článek 9 Listiny, který stanovuje zákaz nucených prací či služeb.¹³

1.3. Právní osobnost a svéprávnost

Definici pojmu právní osobnost nalezneme v úvodních ustanoveních občanského zákoníku, konkrétně v §§ 15 a 23, které nám říkají, že člověk má právní osobnost, tedy způsobilost mít od narození do smrti práva a povinnosti v mezích právního řádu. V § 17 je rovněž stanoveno, že práva může mít a vykonávat jen osoba, stejně tak pouze osobě lze uložit povinnosti či je vůči ní vymáhat. Dále § 18 pojem osoba dělí do dvou kategorií, a to buď na osobu fyzickou nebo osobu právnickou.¹⁴ V souvislosti s pracovním právem je důležitým ustanovením také § 342 zákoníku práce, který stanovuje pravidlo, kdy smrtí fyzické osoby jako zaměstnavatele, pracovněprávní vztah zaniká. To však neplatí v případě, kdy dojde k pokračování živnosti dle živnostenského zákona ze strany jeho dědice, a to bez ohledu na jeho dosažený věk.¹⁵ V návaznosti na toto ustanovení souvisí s pojmem právní osobnosti také termín tzv. *nascitura* v § 25 občanského zákoníku, který nám říká, že i na dítě počaté, ale dosud nenarozené, se hledí jako na již narozené, pokud to vyhovuje jeho zájmům. Jen na okraj zde zmíním skutečnost, že se tato právní úprava aplikuje také v případě *nascitura* i na vztahy pracovněprávní, což může mít praktický dopad například v situaci dědění zaměstnanecké složky v rámci živnostenského oprávnění.¹⁶

Stejně jako v případě právní osobnosti, tak i pro právní úpravu svéprávnosti osob v postavení zaměstnance a zaměstnavatele platí, že ji nalezneme v občanském zákoníku. Svěprávnost definujeme jako schopnost samostatně právně jednat, tedy nabývat pro sebe

¹² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*.

¹³ Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů*.

¹⁴ Zákon č. 89/2012, Sb., občanský zákoník. In: *Sbírka zákonů*.

¹⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*.

¹⁶ BĚLINA, M., a PICHRT, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. str. 65. ISBN 978-80-7400-667-8.

právním jednáním práva a zároveň zavazovat se k povinnostem. Platí, že dovršením 18 let nabývá člověk zletilosti a plné svéprávnosti. Občanský zákoník tuto problematiku více nerozvádí, nicméně v § 31 stanovuje, že nezletilý, který nenabyl plné svéprávnosti, je způsobilý pouze k těm právním jednáním, která jsou přiměřená co do povahy přiměřeným rozumové a volní vyspělosti nezletilých jeho věku. Můžeme tedy říct, že na svéprávnost nelze nahlížet jako na pojem statický, ale jedná se o individuální vyspělost osoby, která by se měla s narůstajícím věkem zvyšovat. V psychologické terminologii hovoříme o tzv. psychosociální zralosti. Z hlediska pracovního práva představuje pro člověka dosažení zletilosti významný okamžik, kdy může právně jednat jako zaměstnavatel pouze osoba, která dosáhla plné svéprávnosti.¹⁷

1.4. Zaměstnanec a zaměstnavatel

Zaměstnanec a zaměstnavatel, jako účastníci pracovněprávních vztahů, vytvářejí ve vzájemné kooperaci předmět, tedy výkon závislé práce a společně s obsahem, což jsou vzájemná práva a povinnosti, se jedná o základní prvky všech právních vztahů v pracovním právu. Jejich zákonnou definici nalezneme v úvodních ustanoveních zákoníku práce, konkrétně v § 6 (zaměstnanec) a v § 7 (zaměstnavatel).

Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba s pracovněprávní subjektivitou, která se zavázala k výkonu závislé práce. Pokud porovnáme občanskoprávní subjektivitu a pracovněprávní subjektivitu, v pracovním právu platí, že pracovněprávní subjektivitu zaměstnanec nabývá dnem, kdy jako fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Ve shodný okamžik rovněž vzniká způsobilost k pracovněprávním jednáním zaměstnance, tedy způsobilost vlastními právními úkony nabývat práv a povinnosti. Podle § 35 občanského zákoníku platí, že nezletilý, který dovršil 15 let, se může zavázat k výkonu závislé práce dle jiného právního předpisu. Tímto dnem tak zaměstnavatel může se zaměstnancem, který čerstvě nabyl způsobilost k právům a povinnostem, uzavřít pracovní smlouvu, nicméně platí, že jako den nástupu do práce nemůže sjednat dnem, který by předcházela dni, kdy tato osoba ukončí povinnou školní docházku. Nezletilému je také možné svéprávnost přiznat, a to na základě jeho návrhu soudu, což nám ustanovuje § 37 občanského zákoníku. Soud návrhu vyhoví v případě osob starších 16 let věku za současného souhlasu jeho zákonného zástupce, pokud je tato osoba schopna se sama živit a obstarat si vlastní záležitosti. Stejně tak soud přizná svéprávnost i na návrh jeho zákonného zástupce, pokud nezletilý s tímto návrhem souhlasí. Za zmínku také stojí § 33 občanského

¹⁷ BĚLINA, M., a PICHRT, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. str. 65-66. ISBN 978-80-7400-667-8.

zákoníku, který nám upravuje způsobilost nezletilého k jednáním, které souvisí se samostatným provozováním obchodního závodu nebo obdobné výdělečné činnosti. Aby toto bylo možné, je rovněž potřeba udělení souhlasu zákonného zástupce nezletilého a přivolení soudu, který může zákonný zástupce odvolat jen s přivolením soudu.¹⁸ Pokud se však zaměříme na otázku závislé práce nezletilých osob mladších 15 let, tedy výdělečnou činnost dětí, platí, že v případě, kdy neukončili povinnou školní docházku, je takováto práce obecně zakázána. Výjimkou jsou pouze umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti, která jsou blíže upraveny v zákoně o zaměstnanosti.¹⁹

Zaměstnavatelem může být na rozdíl od zaměstnance nejen osoba fyzická, ale také osoba právnická. Obecně je to osoba, pro kterou se zaměstnanec jako fyzická osoba zavázal k výkonu závislé práce. Od pracovněprávní subjektivity zaměstnance je však zde odlišnost v okamžiku jejího vzniku, kdy u zaměstnavatele fyzické osoby vzniká pracovněprávní způsobilost k právům a povinnostem narozením. Oproti tomu však způsobilost vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti vzniká v tomto případě až dosažením 18 let věku. U právnických osob dále platí, že její způsobilost mít práva a povinnosti nabývá současně s jejím vznikem, v praxi tedy v souvislosti s jejich zápisem ve veřejném rejstříku. Bližší úpravu nalezneme dále v občanském zákoníku.²⁰

1.5. Pracovněprávní vztah a závislá práce

Základním a nejčastějším stavebním kamenem všech pracovněprávních vztahů je pracovní poměr, který zákoník práce definuje ve svém prvním ustanovení. Jedná se o závazkový smluvní vztah, kdy se zaměstnanec zavazuje řídit pokyny zaměstnavatele a vykonávat pro něj druhově určenou práci za určitou mzdu. Účastníci těchto právně regulovaných společenských vztahů jsou tak navzájem nositelé vzájemných subjektivních práv a povinností. Zaměstnanec se tedy nachází ve vztahu podřízenosti a vykonává pro zaměstnavatele tzv. závislou práci. Zároveň platí, že pro soulad s právem pro legální výkon závislé práce nelze dle § 3 zákoníku práce založit jiný než pracovněprávní vztah, tedy pracovní poměr nebo závazek založený dohodami o práci konané mimo pracovní poměr.²¹ Pro případ, že by smluvní strany založily pro výkon závislé práce jiný než pracovněprávní vztah, aplikujeme

¹⁸ Zákon č. 89/2012, Sb., občanský zákoník. In: *Sbírka zákonů*.

¹⁹ HENDRYCH, D. a kol. *Právnický slovník*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck. 2009. str. 88. ISBN 978-80-7400-059-1.

²⁰ Tamtéž.

²¹ GALVAS, M. *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Učebnice Právnické fakulty MU. str. 106. ISBN 978-80-210-8021-8.

§ 555 odst. 2 občanského zákoníku, který nám říká, že pro případ, kdy má být určitým právním jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy. Znamená to, že i v takovémto okamžiku je pracovněprávní vztah založen. V praxi označujeme tento jev jako tzv. „švaresystém“.²²

Vymezení pojmu závislé práce nalezneme v § 2 odst. 1 zákoníku práce, který ji definuje pomocí několika charakteristických znaků. Jedná se o práci, kterou: 1) zaměstnanec vykonává osobně (nemůže se tedy nechat zastoupit jinou osobou), 2) jménem zaměstnavatele, 3) podle pokynů zaměstnavatele, 4) ve vztahu podřízenosti vůči nadřízenému zaměstnavateli. Aby se jednalo o závislou práci, je dále potřeba dle § 2 odst. 2 zákoníku práce splnit několik následujících podmínek: 1) za závislou práci náleží zaměstnanci mzda, plat nebo odměna za vykonanou práci, 2) práce je prováděna na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, 3) práce je konána v pracovní době, 4) a to na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném dohodnutém místě.

1.6. Práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele

Soubor práv a povinností, kdy zaměstnanci a zaměstnavateli jako smluvním stranám vznikají navzájem práva a na druhé straně tomu odpovídající povinnosti, označujeme v pracovním právu jako tzv. základní pracovní závazek, jedná se tedy o synallagmatický závazkový vztah.

Úpravu těchto oboustranných práv a povinností nalezneme v § 38 zákoníku práce. Aby mohlo dojít k naplnění účelu pracovního poměru, je obecnou povinností zaměstnance vykonávat práci osobně dle pokynů zaměstnavatele a pracovní smlouvy či dohody v určené týdenní době. Konkrétnější povinnosti zaměstnance nalezneme i na dalších místech zákoníku práce, například v § 101 an. nebo § 301. Vedle toho rovněž platí, že zaměstnanci musí dodržovat i ostatní související právní dokumenty, jako jsou například interní předpisy zaměstnavatele. Stejně tak zaměstnanec nemůže opomenout základní zásady pracovněprávních vztahů stanovené v § 1a zákoníku práce.

Naproti tomu povinností zaměstnavatele je přidělovat zaměstnanci dle pracovní smlouvy jako osobě podřízené práci, poskytovat mu za jeho vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet pro něj vhodné podmínky pro výkon pracovních úkolů a zároveň dodržovat další pracovní podmínky stanovené jiným právním předpisem. Rozsah úkolů, které je zaměstnavatel

²² BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. str. 35-37. ISBN 978-80-7400-759-0.

zaměstnanci oprávněn přidělit, není neomezený, ale jeho dispoziční oprávnění je omezeno obsahem, tedy druhem úkolů a místem, které bylo sjednáno v rámci pracovní smlouvy.²³

²³ VALENTOVÁ, K. *Zákoník práce: komentář. 2. vydání.* V Praze: C. H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. str. 122-125. ISBN 978-80-7400-889-4.

2. Historický vývoj právní regulace pracovní doby a dob odpočinku

Historický vývoj pracovní doby je nejen tématem, které nám ukazuje jednotlivé změny v související právní úpravě, ale odráží v sobě mnoho dalších aspektů lidského vývoje a společenských změn. Pro lepší pochopení aktuální právní úpravy se v rámci této části práce podívám nejprve do dávné minulosti. Pokud se přesuneme tisíce let zpátky do období pravěku a starověku, kdy začínají vznikat první lidská seskupení, zjistíme, že určitá forma délky doby, po kterou lidé byli aktivní za účelem obstarání si základních životních potřeb, se začala formovat již v těchto dávných časech. V období lovecké a sběračské společnosti byla délka jejich práce proměnlivá a závislá na ročním období, délce světla a dostupnosti přírodních zdrojů. Později, v období středověku, dochází k rychlému nárůstu v technologickém, hospodářském či kulturním vývoji. Zásadní převrat představuje v tomto smyslu v 19. století nástup průmyslová revoluce, který vedl k výrazné změně pracovních podmínek a s tím související úpravě pracovní doby, jež musela reagovat na požadavky tovární výroby. Bylo tedy běžné, že pracovníci pracovali i déle než dvanáct hodin, šest dní v týdnu. Takto dlouhá a často fyzicky náročná pracovní doba vedla následně k mnoha problémům souvisejících nejen se zdravím pracovníků, ale také s dalšími společenskými aspekty, kdy nezbýval čas na rodinný a kulturní život. Vedle toho také nesmíme zapomenout na to, že ochrana života a zdraví zaměstnance je významnou záležitostí celé společnosti, jejíž základy spatřujeme v našem státě jednak díky humanistické tradici naší právní kultury, ale je rovněž dána hospodářskými důvody v podobě zvýšených nákladů jdoucích z veřejných rozpočtů při poškození zdraví zaměstnance.²⁴ V souvislosti s tím následně začaly v posledních staletích vznikat první právní předpisy, které stanovovaly maximální délku pracovní doby. Toto omezení se nejprve týkalo žen a dětí, následně se však také rozšířilo i na mužskou práci. Ve 20. století se délka pracovní doby ustálila na osmi hodinách a zůstala v této podobě zachována v případě většiny vyspělých zemí i do dnešních dnů.²⁵

2.1. Historický vývoj právní regulace pracovní doby a dob odpočinku v českých zemích

Pokud se však zaměříme na historický vývoj a právní předpisy týkající se právní úpravy pracovní doby a dob odpočinku na českém území, první zmínky nalezneme v období středověku,

²⁴ BĚLINA, M., PICHRT, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. str. 283. ISBN 978-80-7400-667-8.

²⁵ LEVINE, R. *A Geography of Time: The temporal misadventures of a social psychologist, or How every culture keeps time just a little bit differently*. Oxford: Oneworld Publications, 2006. Dostupné z: https://www.rhuthmos.eu/IMG/pdf/robert_levine_a_geography_of_time.pdf.

konkrétně ve 14. století. V těchto časech byl zde platný horní zákoník Václava II., známý jako Právo horního regálu (*Ius regale montanorum*), který primárně upravoval podmínky pro těžbu a zpracování stříbra. Tato kodifikace rovněž obsahovala úpravu délky pracovní doby, jež byla v této době šestihodinová. Hlavním důvodem tohoto rozvržení byla pravděpodobně snaha rozdělit havíře do 4 směn a zachovat tak nepřetržitý provoz s cílem zachovat maximální produktivitu práce. Zároveň platilo pravidlo, že havíři mohli během jednoho dne pracovat pouze na jedné směně, aby byl zajištěn jejich výkon v co největší možné míře.²⁶ Ačkoli napříč historickým vývojem docházelo k postupnému zkracování délky pracovní doby, za zmínku stojí zajímavý mezník z 18. století za vlády císaře Svaté říše římské Josefa II., který naopak pracovní dobu ve formě rušení církevních svátků prodloužil. Důvodem pro tuto změnu byla snaha zvýšit pracovní kapacitu v souvislosti s rozvojem nastupujícího průmyslu.²⁷

2.2. Zákon č. 91/1918 Sb. z. n., o osmihodinové době pracovní

Zákon č. 91/1918 Sb. z. n., o osmihodinové době pracovní (dále jen „zákon o osmihodinové době pracovní“) patřil mezi první zákony přijaty v době první Československé republiky, které regulovaly délku pracovní doby a položil tak základ problematiky právní úpravy pracovní doby v našem státě. Důvodem jeho vzniku byla potřeba reagovat na demonstrace a stávky ze strany pracujících lidí, které byly důsledkem poválečného rozvratu, hladu a bídy.²⁸ Jak se psalo v úvodní větě zprávy sociálně-politického výboru o vládním návrhu na zavedení osmihodinové doby pracovní: „*Žijeme v době, kdy předloha o osmihodinové pracovní době stala se kategorickým příkazem.*“

Tento zákon byl přijat 19. prosince 1918 Národním shromážděním Československé republiky a účinnosti nabyl o tři týdny později, konkrétně 10. ledna 1919. Vztahoval se na podniky podřízené živnostenskému řádu nebo provozované živnostenským způsobem, dále na podniky, závody a ústavy provozované státem, veřejnými nebo soukromými svazky, fondy, spolky a společnosti, na podniky dopravní, hornické, tedy doly, pražírny, koksovny a vysoké pece, ale také na osoby, které byly zaměstnány v lesnických a zemědělských podnicích žijících mimo domácnost. Stanovil pravidlo, že skutečná pracovní doba nesmí přesáhnout osm hodin denně během jednoho dne nebo 48 hodin v rámci týdne. Bylo tedy na dohodě zaměstnance

²⁶ JANGL, L. *České horní právo a báňská historie, metodika báňsko-historického výzkumu*. Národní technické muzeum. Praha 2009, str. 209. ISBN 978-80-7037-188-6.

²⁷ URBAN, R. *Vznik a vývoj institutu pracovní doby v českých zemích – 2. část* [online]. [cit. 2018-02-03]. Dostupné z: <https://dehora.cz/blog/vyvoj-pracovni-doby-2-cast/>.

²⁸ BĚLINA, M., a PICHRT, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. str. 22. ISBN 978-80-7400-667-8.

a zaměstnavatele, který z těchto dvou způsobů nastavení délky pracovní doby si zvolí. Výjimku tvořily určité skupiny z kategorie pracovníků a dále podniky, u kterých to vyžadovaly charakteristické podmínky daného odvětví, jako byl například obchod, železniční doprava, práce v cizí domácnosti nebo zemědělství.²⁹

Mimo právní úpravu pracovní doby tento zákon také upravoval další významné pracovněprávní otázky, jako byly například pracovní přestávky, pracovní pohotovost nebo práce přesčas a noční práce. V případě pracovních přestávek měl zaměstnanec po pěti hodinách nepřetržité práce nárok na pracovní přestávku o minimální délce 15 minut a na rozdíl od současné úpravy se započítávaly do celkové pracovní doby. Právní úprava pracovní pohotovosti byla tímto zákonem upravena odlišně, než jak jej známe dnes, tedy jako doba, ve které je zaměstnanec dle pracovní smlouvy připraven k případnému výkonu práce (srov. § 78 odst. 1 písm. h) Zákoníku práce). Ve 20. letech minulého století se jednalo o prodloužení standardní pracovní doby pro určitou kategorii zaměstnanců pracujících v podnicích s veřejným zájmem. Naopak práce přesčas byla vnímána jako práce mimořádná a výjimečná a bylo jí možné vykonávat pouze po udělení povolení ze strany příslušného státního orgánu. Jednalo se typicky o sezónní práce či o potřebnou práci při živelních událostech, které svým charakterem byly neodkladné. Takto odpracované hodiny byly placeny zvlášť a mohly být v rozsahu maximálně dvou hodiny denně a nejdéle na dobu čtyř týdnů v roce, do celkové výše 240 hodin ročně. Jako práce v noci byla označována práce od desáté hodiny večerní do páté hodiny ranní, která byla vykonávána v podnicích s nepřetržitým provozem nebo tam, kde to vyžadoval veřejný zájem. Zákon o osmihodinové době pracovní nezapomněl ani na právní úpravu osob mladistvých a žen, kdy noční práci mohli vykonávat pouze muži starší 16 let a ženám byla obecně noční práce zakázána zcela. Zároveň tento zákon umožnil politickým úřadům sankcionovat porušení ustanovení zákona jako přestupek.³⁰

Zákon o osmihodinové době pracovní platil až do roku 1965, kdy byl zrušen § 279 odst. 1 bod 9 Zákonem č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

2.3. Zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby

Zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby byl významným právním předpisem přijatý Národním shromážděním Československé republiky dne 24. září roku 1956

²⁹ VOJÁČEK, L., SCHELLE, K., TAUCHEN, J. a kol. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí, II. díl*. Brno 2012, Spisy Právnické fakulty MUNI v Brně, svazek 427. str. 825. ISBN ???.

³⁰ ŠTERN, E. *Právo pracovní, úmluvy pracovní a ochrana dělníků*. In: *Československá vlastivěda. VI. Práce*. Praha: „Sfinx“ Bohumil Janda, 1930. str. 101–117. ISBN 978-80-210-6007-4.

a účinnosti nabyt o týden později 1. října roku 1956. Tento zákon již podle svého názvu upravoval jednak délku týdenní pracovní doby a její rozvržení, ale pamatoval také na pravidelnou pracovní dobu mladistvých, pracovní přestávky či pracovní klid. Podle původní právní úpravy, kdy pravidelná pracovní doba mohla být maximálně 48 hodin týdně, byla již § 1 odst. 1 zkrácena na 46 hodin týdně a její začátek a konec závisel na rozhodnutí ředitele závodu nebo vedoucího. Pracovní týden byl tak tvořen šesti pracovními dny, přičemž v sobotu se nesmělo pracovat méně než po dobu pěti hodin. Zároveň zde existovala možnost kratší pracovní doby, a to v případě, kdy měl k tomu zaměstnanec zdravotní či jiné závažné důvody nebo to umožňovaly aktuální provozní podmínky. Speciální kategorii tvořili mladiství do 16 let věku, u kterých pravidelná pracovní doba mohla být nanejvýš 36 hodin týdně.³¹ V zákoně nalezneme také úpravu přestávek v práci, kdy podle § 10 se „do pracovní doby započítávají pouze pracovní přestávky určené na svačinu, a to v rozsahu 15 minut na směnu“.

2.4. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce představoval první komplexní kodifikaci upravující v našem státě pracovněprávní vztahy. Zákon byl přijat 16. června roku 1965 Národním shromážděním Československé socialistické republiky a účinnosti nabyt 1. ledna roku 1966. Právní úpravu pracovní doby a dob odpočinku nalezneme v ustanoveních § 83 až § 110c (část druhá, hlava třetí). Po dobu své účinnosti prošel více než 40 novelami, jen některé se však dotýkaly pracovní doby a dob odpočinku. Podle původního znění bylo v § 83 odst. 1 stanoveno, že pracovní doba je stanovena nejvýše na 46 hodin týdně. Tato výše nesměla být překročena, na druhou stranu však bylo možné pracovní dobu zkrátit. Pro osoby mladší 16 věku platila odlišná právní úprava, kdy zákoník stanovil maximální délku ve výši 36 hodin týdně. Oproti tomu pro mladistvé pracovníky starší 16 let pracujících v oblasti hornictví podzemí při těžbě nerostů nebo při ražení štol a tunelů, kteří se takto připravovali ke svému budoucímu povolání, platila maximální délka pracovní doby 40 hodin týdně.

K dílčím úpravám docházelo v následujících letech na základě státních vyhlášek Ministerstva práce a sociálních věcí. Mezi nejvýznamnější prováděcí předpisy v tomto směru patřila Vyhláška Státní plánovací komise č. 62/1966 Sb., o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro úpravu pracovních a provozních režimů, která umožňovala organizacím věnujícím se těžbě uhlí, rud a keramických surovin a společnostem s nepřetržitým provozem zkrátit pracovní dobu na 42 hodin týdně a umožnit tak jeden den volna navíc v rámci čtyř po sobě

³¹ KOTTNAUER, A., GOGOŤ, R., SLÁDEK, V. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 1. vydání. Olomouc: Vydavatelství ANAG, 2009. str. 15-20. ISBN 978-80-7263-536-8.

jdoucích týdnů. Nová právní úprava se dotkla také dvousměnných provozů, kde mohla být pracovní doba zkrácena na 43 hodin týdně (za vzniku až tří volných dnů během čtyř týdnů) a pro všechny ostatní podniky na 44 hodin týdně (za vzniku až dvou volných dnů během čtyř týdnů). Další významný prováděcí předpis byl vydán o dva roky později a jednalo se o Vyhlášku č. 63/1968 Sb., o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem, která dovolila organizacím zkrátit pracovní dobu na 40 hodin až 42,5 hodin týdně, a to v závislosti na pracovním odvětví či směnnosti provozu. Pro náročné pracovní činnosti (těžba uhlí či rud, důlní výstavba, nepřetržitý či třisměnný režim práce) platila možnost zkrátit pracovní dobu na 40 hodin, naopak pro méně náročné profese (vrátní, hlídači, členové závodních stráží či požráních sborů) byla stanovena pracovní doba ve výši 42,5 hodin.³²

V následujících letech mezi roky 1966 až 2000 bylo vydáno několik dalších prováděcích právních předpisů, které do jisté míry upravovaly pracovní dobu nebo její délku. Jednalo se například o Vyhlášku Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 45/1987 Sb., o zásadách pro zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pracovníkům do 21 let věku v podzemní hlubinných dolů nebo o Vyhlášku Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 196/1989 Sb., o pružné pracovní době.

2.5. Novela zákoníku práce po roce 2000

Na přelomu druhého tisíciletí došlo na základě tzv. harmonizační novely zákoníku práce (konkrétně se jednalo o zákon č. 155/2000 Sb. z., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoníku práce) k podstatným změnám, které se významně dotkly některých právních institutů pracovněprávní oblasti. Cílem byla snaha o sjednocení vnitrostátních právních předpisů s právními předpisy Evropského společenství za účelem dosažení slučitelnosti pracovního práva s právem Evropské unie. Hlavním záměrem bylo posílit práva zaměstnanců, zejména v oblasti rovného zacházení mezi osobami s rozdílným rasovým či etnickým původem nebo pro muže a ženy, zlepšení kvality bezpečnosti práce a úpravy pracovní doby. Na základě této novely s účinností od 1. ledna 2001 bylo stanoveno, že délka pracovní doby je nejvýše 40 týdně a zaměstnavatel může svým zaměstnancům nařídit maximálně 150 hodin práce přesčas v rámci

³² KOTTNAUER, A., GOGOVÁ, R., SLÁDEK, V. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 1. vydání. Olomouc: Vydavatelství ANAG, 2009. str. 18-22. ISBN 978-80-7263-536-8.

jednoho roku. Novela rovněž stanovila pro zaměstnavatele povinnost pro každého zaměstnance vést evidenci pracovní doby nebo úpravu práce přesčas, pracovní pohotovosti či noční práce.³³

³³ MUŽÍK, M. *Hlavní body novelizace zákoníku práce, provedené zákonem č. 155/2000 Sb.* [online]. Epravo.cz. [cit. 2000-10-03]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/hlavni-body-novelizace-zakoniku-prace-provedene-zakonem-c-1552000-sb-190.html>.

3. Prameny právní úpravy pracovní doby a dob odpočinku

Na světě existuje mnoho dokumentů upravujících problematiku pracovní doby a dob odpočinku, a to na různých lokálních úrovních. Na základě toho můžeme rozdělit prameny právní úpravy na prameny mezinárodní, unijní a vnitrostátní. Nesmíme zapomenout, že je na ně potřeba nahlížet a vnímat je ve vzájemných souvislostech, neboť ve svém souhrnu komplexně tvoří právní rámec pro celou tuto oblast. Právní úprava pracovní doby a dob odpočinku se sice odvíjí nejen od dané země a jejího právního systému, ale je potřeba pamatovat také na to, že napříč právními řády zemí existují určité společné atributy, jež jsou pro většinu států totožné. Jedná se zejména o snahu států stanovit pro tuto oblast právní pravidla tak, aby byla zajištěna jednak efektivita práce, ale především také zdraví a bezpečnost zaměstnanců nebo dostatek času na odpočinek a na jejich osobní život.

3.1. Mezinárodní prameny

Na poli mezinárodních pramenů najdeme mnoho mezinárodních úmluv, které mají za cíl v rámci mezinárodních standardů zakotvit práva zaměstnanců na jejich ochranu a bezpečnost. Ještě, než se podíváme na tyto úmluvy blíže, je potřeba se v krátkosti seznámit s Mezinárodní organizací práce jako speciální organizací Organizace spojených národů, která započala se snahou zlepšit pracovní podmínky a bezpečnost práce skrze podporou sociální spravedlnosti. Té mělo být dosaženo úpravou pracovní doby včetně stanovení maximální délky denní a týdenní pracovní doby nebo ochranou dětí, mladých lidí či žen. Stejně jako u všech jiných organizací, tak i v tomto případě, souvisel její vznik s podmínkami, jakým svět čelil a se kterými se bylo potřeba v souvislosti s celospolečenskými událostmi v daných oblastech vypořádat. První myšlenky, které vedly ke vzniku mezinárodních organizací zabývajících se pracovněprávní problematikou se začaly formovat již v 18. století, a to ze strany pracovníků v průmyslu. Těmi byli například anglický průmyslník Robert Owen (1771-1857) nebo francouzský průmyslník Daniel Legrand (1783-1859).³⁴

Hlavním mezníkem, který odstartoval regulaci podmínek pracovníků, však byla první světová válka v letech 1914 až 1918, která v pracovní oblasti vedla k zásadnímu zhoršení pracovních standardů. Během válečného období byla do boje a návazných činností zapojena většina praceschopného obyvatelstva. V souvislosti s tím se zvýšila činnost politických hnutí

³⁴ KOMENDOVÁ, J. *Vznik mezinárodní normotvorby v oblasti pracovního práva*. In COFOLA 2011: The Conference Proceedings. Brno: Masarykova univerzita, 2011. str. 2-4. ISBN 978-80-210-5582-7.

a odborů, která chránila práva pracujících. Díky narůstajícímu tlaku ze strany těchto subjektů vznikla potřeba zakotvit standardy pracovních podmínek také do ustanovení mírových smluv.

Zásadní obrat v tomto směru nastal v roce 1919, kdy se v Paříži sešlo všech 27 zástupců zemí, které si daly za cíl obnovit evropský poválečný systém.³⁵ Mezinárodní organizace práce byla chvíli poté založena Versailleskou mírovou smlouvou dne 28. června roku 1919, kterou Československá republika vyhlásila ve Sbírce zákonů č. 217/1921 Sb. jako Mírovou smlouvu mezi mocnostmi spojenými a sdruženými a Německem a Protokol, podepsané ve Versailles.³⁶ V článku 427 Versailleské mírové smlouvy bychom našli několik zásad, na kterých je Mezinárodní organizace práce založena. Pro nás relevantní zásadou bylo například přijetí osmihodinového pracovního dne nebo osmačtyřicetihodinového týdne či stanovení nejméně čtyřiaadvacetihodinového odpočinku, který by měl, pokud to bylo možné, spadat na neděli.³⁷ Do dnešních dnů Mezinárodní organizace vydala celou řadu úmluv a Česká republika je v několika případech jejich signatářem. Pro Českou republiku platí vázanost mezinárodními smlouvami, stejně tak tomu musí odpovídat právní úprava, která z těchto mezinárodních závazků vyplývá. V souvislosti s tím je potřeba připomenout také čl. 10 Ústavy České republiky, podle kterého jsou „vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas, a jimiž je Česká republika vázána, součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.“

První úmluvou, která byla přijata na prvním zasedání Mezinárodní organizace práce v říjnu 1919 ve Washingtonu, je Úmluva č. 1 o pracovní době v průmyslu. Československo ji ratifikovalo a následně vyhlásilo pod číslem 80/1922 Sb. Tato úmluva stanovuje, že v průmyslových, veřejných nebo soukromých podnicích, nebo v odděleních k nim náležejícím nesmí délka pracovní doby převýšit osm hodin denně a 48 hodin týdně. Výjimka byla možná pro určité kategorie osob, jako byli například vedoucí pracovníci nebo v případech, kdy hrozila nehoda nebo zasáhla vyšší moc.³⁸ Povinnosti plynoucí z této úmluvy se vztahují jak na samotné státy, tak na zaměstnavatele, kteří musí stanovit začátek a konec pracovní doby a oznámit možné

³⁵ ILO Century Project [online]. *International Labour Organization (ILO)*. 1996-2012 2012 [cit. 2012-12-08]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/century/lang--en/index.htm>.

³⁶ Mírová smlouva č. 217/1921 Sb., mezi mocnostmi spojenými i sdruženými a Německem a Protokol, podepsané ve Versailles dne 28. června 1919. In: *Sbírka zákonů*. 1921. část XIII. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1921-217>.

³⁷ KOMENDOVÁ, J. *Vznik mezinárodní normotvorby v oblasti pracovního práva*. In COFOLA 2011: The Conference Proceedings. Brno: Masarykova univerzita, 2011. str. 5. ISBN 978-80-210-5582-7.

³⁸ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 1 o pracovní době v průmyslu, čl. 2.

přestávky během ní, stejně tak mají povinnost evidovat vykonané hodiny v rámci práce přesčas.³⁹

Dalšími významnými úmluvami, které se týkaly právní úpravy pracovní doby nebo dob odpočinku, byly Úmluva č. 14 z roku 1921, o týdenním odpočinku v průmyslu, Úmluva čl. 43 z roku 1934, o pracovní době ve sklárnách na automaticky vyráběné tabulové sklo, Úmluva č. 49 z roku 1935, o zkrácení pracovní doby ve sklárnách na výrobu lahví, Úmluva č. 89 z roku 1948, o noční práci žen, Úmluva č. 90 z roku 1948, o noční práci mladistvých zaměstnaných v průmyslu, Úmluva č. 132 z roku 1970, o placené dovolené nebo Úmluva č. 171 z roku 1990, o noční práci.⁴⁰

3.2. Unijní prameny

Česká republika se stala vstupem do Evropské unie jejím členským státem. Zároveň se tímto zavázala k respektování práva Evropské unie a k implementaci právních norem do vnitrostátního právního řádu s cílem dosáhnout pomocí postupného sladění národní právní úpravy s evropským právem. Společně s normativními rozhodnutími a nařízenými vydává Evropská unie také směrnice, které mají za cíl harmonizovat předpisy členských států a zavazují je k dosažení určitého stanoveného cíle. Je však na svobodné vůli státu, jakou metodou směrnici do vnitrostátního práva implementuje. Do dnešních dnů Evropská unie vydala desítky směrnic upravující pracovní podmínky, jen některé z nich se však týkají pracovní doby a dob odpočinku.

Mezi nejvýznamnější řadíme Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „Směrnice 2003/88/ES“), která se vztahuje na všechny zaměstnance bez ohledu na druh pracovního poměru a na všechna pracovní odvětví, jak veřejná, tak i soukromá. Směrnice 2003/88/ES stanovuje minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci v oblasti pracovní doby a dob odpočinku a nahradila tak původní směrnici 93/104/ES z listopadu roku 1993, která byla již součástí tzv. euronovely zákoníku práce z účinností od roku 2001. Z tohoto důvodu nebylo zapotřebí novou směrnici do pracovního práva implementovat znovu.

Ve Směrnici 2003/88/ES je pracovní doba vymezena v čl. 2. odst. 1 jako jakákoli doba, během které zaměstnanec pracuje, je zaměstnavateli k dispozici a vykonává svoji činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Pro porovnání

³⁹ KOMENDOVI, J. *Vznik mezinárodní normotvorby v oblasti pracovního práva*. In COFOLA 2011: The Conference Proceedings. Brno: Masarykova univerzita, 2011. str. 7. ISBN 978-80-210-5582-7.

⁴⁰ ČMKOS. *Úmluvy Mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou*. BOZPInfo.cz [cit. 2018-07-31]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/umluvny-mezinarodni-organizace-prace-ratifikovane-ceskou-republikou>.

s definicí v zákoníku práce v § 78 odst. 1 písm. a), kde se pracovní dobou rozumí „*doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele*“, je patrné, že definice obsažená ve Směrnici 2003/88/ES je ve své podstatě stejná, neboť formulace „*je-li zaměstnanec zaměstnavateli k dispozici*“ znamená totéž, jako když je na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. K této skutečnosti se vyjádřil také Evropský soudní dvůr v případě rozhodnutí C-151/02 ze dne 9. září 2003 ve věci Zemské město Kiel v. Norbert Jaeger. Jednalo se o případ německého lékaře Norberta Jaegera z Kielu, kterému nemocnice, kde byl zaměstnán, chtěla zaplatit pouze za dobu skutečně odvedené práce, nikoli za všechny čas na pracovišti strávený.⁴¹ Na základě tohoto precedenčního rozhodnutí Evropský soudní dvůr judikoval, že i práce vykonávaná v pohotovosti na pracovišti zaměstnavatele je pracovní dobou, a to i v případě, kdy lékař není povolán ke konkrétní práci, ale je po něm žádáno být přítomen ve zdravotnickém zařízení.⁴²

V odst. 2 totožného článku „Směrnice 2003/88/ES je dále vymezena doba odpočinku, a to jako „*každá doba, která není pracovní dobou*“. Soudní dvůr označil pojmy pracovní doba a doby odpočinku jako tzv. pojmy práva společenství, které si nemohou členské státy libovolně vykládat dle požadavků jejich vnitrostátních právních úprav, ale je potřeba zajistit jejich jednotné využívání. Jinými slovy, skutečností, že směrnice ve svých definicích odkazuje na vnitrostátní právní předpisy, nelze chápat tak, že si členské státy mohou rozsah pojmů dle zvyklostí přizpůsobit.⁴³

Přijetí Směrnice 2003/88/ES představovalo významný posun v právní úpravě pracovní doby a dob odpočinku. Nejzásadnější změna se týkala stanovení maximální délky týdenní pracovní doby, která byla z 42,5 hodin zkrácena na 40 hodin. Původně se do pracovní doby započítávala také třicetiminutová přestávka na jídlo, nově však tato přestávka o stejné délce nebyla její součástí. Změny se také dočkala délka možné roční dovolené, která z minimálních tří týdnů vzrostla na čtyři týdny. Stejně tak došlo k navýšení týdenního nepřetržitého odpočinku z 32 hodin na 35 hodin.⁴⁴

Problematika pracovní doby a dob odpočinku je upravena v článku 3 až 8 Směrnice 2003/88/ES. Podle článku 3 má každý pracovník nárok na minimální denní odpočinek

⁴¹ Rozhodnutí Soudního dvora EU v případě C-151/02 ze dne 9. září 2003; Zemské město Kiel vs. Norbert Jaeger.

⁴² SLÁDEK, V. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Praha: ASPI. 2008. str. 17. ISBN 978-80-7357-387-4.

⁴³ Judikatura Evropského soudního dvora. *Sociální politika – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci – Pracovní doba – judikatura ke směrnici o některých aspektech úpravy pracovní doby*. In: Wolters Kluwer. 2011, č. 3, str. 171.

⁴⁴ NEKOLOVÁ, M. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. 1. vydání. Praha: VÚPSV. 2010, 35, str. 6. ISBN 978-80-7416-057-8.

ve výši alespoň 11 hodin během 24 hodin. V článku 4 najdeme úpravu přestávek v práci, kdy je zaměstnavatel povinen poskytnout pracovníkovi přestávku na odpočinek v případě pracovní doby trávající déle než šest hodin. Konkrétní délka a podmínky jsou stanoveny jednak kolektivními smlouvami, dohodami nebo vnitrostátními předpisy. Článek 5 stanovuje týdenní dobu odpočinku, kdy má pracovník navíc nad rámec článku 3 za období sedmi dnů dále nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin. Článek 6 se věnuje maximální délce týdenní pracovní doby, kdy za účelem ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků stanovuje maximální dobu ve výši 48 hodin v období sedmi dnů, a to včetně přesčasů. V článku 7 nalezneme úpravu dovolené za kalendářní rok, která pro každého pracovníka činí nejméně čtyři týdny. Zároveň je stanoveno, že tuto dovolenou nelze finančně nahradit, ledaže se jedná o případy ukončení pracovního poměru. A konečně článek 8 se zabývá délkou noční práce, která pro noční pracovníky nesmí přesáhnout osm hodin za dobu 24 hodin.⁴⁵

Další významnou směrnicí je Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, která je reakcí na aktuální trend v podobě tzv. “work-life balance“, tedy snahy dosáhnout rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Tato směrnice se dotýká individuálních práv, které upravují otcovskou dovolenou, rodičovskou dovolenou a pečovatelskou dovolenou a dále pružné uspořádání práce pro pracující rodiče nebo pečující osoby.

Jako poslední unijní pramen této oblasti zmíním Směrnici o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU, jejímž cílem je snaha začlenit do pracovněprávních vztahů takové podmínky, které umožní lépe reagovat na aktuální trendy v této právní oblasti. Směrnice přináší nová pravidla a minimální standardy především v záležitostech týkajících se informační povinnosti zaměstnavatele a podstatných náležitostech pracovněprávního vztahu, předvídatelnosti pracovních podmínek či zkušební době.

Bližší bude o obou směrnicích pojednáno také v poslední kapitole v souvislosti s novelou zákoníku práce, která byla v první polovině září roku 2023 schválena Poslaneckou sněmovnou České republiky.

3.3. Vnitrostátní prameny

V rámci české právní úpravy jsou práva související s problematikou pracovní doby a dob odpočinku zakotvena v Listině, konkrétně v hlavě čtvrté, která se věnuje hospodářským, sociálním a kulturním právům. Podle článku 28 Listiny mají zaměstnanci právo na uspokojivé

⁴⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, čl. 3-8.

pracovní podmínky, přičemž podrobnosti stanoví zákon. Dále v článku 29 Listiny je zakotvena zvýšená právní ochrana pro ženy, mladistvé a osoby zdravotně postižené, kdy tyto kategorie lidí mají právo na zvláštní pracovní podmínky. I zde další podrobnosti stanoví blíže zákon.

Základním a nejdůležitějším právním předpisem, který se v České republice věnuje právní úpravě pracovní doby a dob odpočinku, je však zákoník práce, kterému se budu blíže v rámci relevantních ustanovení zabývat v následující kapitole. Za zmínku stojí také Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a dnech pracovního klidu, o kterém bude dále pojednáno v páté kapitole.

Nesmíme také zapomenout na prováděcí předpisy, které se problematice pracovní doby a době odpočinku rovněž věnují. Jedná se například o nařízení vlády č. 589/2006 Sb. stanovující odchylnou úpravu pracovní doby a dob odpočinku zaměstnanců v dopravě, o nařízení vlády č. 182/2007, o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku či o vyhlášku č. 222/2000 Sb. o nerovnoměrném rozvržení pracovní doby některých zaměstnanců v civilním letectví.

4. Platná právní úprava pracovní doby

Pracovní doba jako stěžejní institut pracovního práva představuje důležitý pojem, který souvisí nejen s ekonomicky aktivním obdobím na trhu práce nás samotných, ale významnou měrou ovlivňuje rovněž náš osobní a rodinný život. Pracovní doba totiž na jedné straně určuje, kolik hodin jako zaměstnanec strávíme v práci a na straně druhé znamená, kolik času budeme mít na své soukromé záležitosti. Tento pojem tak úzce a bezprostředně souvisí s termínem doby odpočinku, neboť čím více času zaměstnanec stráví v práci, tím méně času mu zbývá na odpočinek. I z těchto důvodů se jedná o problematiku, která je často rozebíraným tématem mezi odborníky a dodnes probíhají ohledně výkladu a obsahu pojmů souvisejících s pracovní dobou debaty ze strany veřejnosti.

Právní úpravu institutů pracovní doby nalezneme zejména v zákoníku práce v části čtvrté, konkrétně v ustanoveních § 78-100. Dle § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce se pracovní dobou rozumí „*doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.*“ Dle aktuální právní úpravy se tak jedná o jakoukoli dobu, kdy se zaměstnanec nachází na pracovišti zaměstnavatele a fakticky vykonává práci nebo je k jejímu výkonu připraven. Tím je myšlena i situace, kdy zaměstnanec přímo neplní pracovní úkoly, ale je na základě pokynů zaměstnavatele výkon práce připraven zahájit. Jen pro úplnost je potřeba zmínit také to, že do pracovní doby se nezapočítává doba poskytnutá v podobě přestávky na jídlo a oddech.⁴⁶

S problematikou pracovní doby se však mimo části čtvrté potkáme i v dalších ustanoveních a ve své podstatě je touto oblastí protkán celý zákoník práce. Tím je myšlen například § 2 odst. 2, který vymezuje podmínky, za kterých je vykonávána závislá práce, § 37 odst. 1 písm. g), který stanovuje zaměstnavateli povinnost informovat zaměstnance o týdenní pracovní době a jejím rozvržení, § 38 odst. 1 písm. b) hovořící o povinnostech zaměstnance vyplývajících na základě vzniku pracovního poměru, dále v rámci § 317a odst. 3, který souvisí s úpravou sdíleného pracovního místa a také v § 363 pojednávajícím o harmonizačních ustanoveních, kterým se zpracovávají předpisy Evropské unie.

Vedle obecné úpravy v zákoníku práce může být pracovní doba stanovena případně i jinými pracovněprávními předpisy jako jsou například kolektivní smlouvy. Výjimka se v tomto směru týká zaměstnanců v oblasti dopravy či členů hasičského záchranného sboru, pro které platí

⁴⁶ HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice. str. 165-167. ISBN 978-80-7380-825-9.

odchylná právní úprava, konkrétně již výše zmíněné nařízení vlády č. 589/2006 Sb. a nařízení vlády č. 182/2007.⁴⁷

Obecně lze říct, že během pracovní doby jako určitého časového úseku dochází k naplnění obsahu pracovněprávního vztahu a uskutečnění vzájemných práv a povinností ze strany zaměstnance i zaměstnavatele. V tomto smyslu je povinností zaměstnance jeho osobní výkon práce v rozvržené pracovní době a případné další povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru. Na druhé straně je povinností zaměstnavatele přidělit zaměstnanci práci v souladu s pracovní smlouvou, platit mu mzdu či plat a zároveň dodržovat pracovní podmínky, které jsou stanoveny právními předpisy, smlouvou či vnitřním předpisem a to tak, aby zaměstnanec mohl řádně plnit pracovní úkoly.⁴⁸

Pokud není pracovní doba vymezena v pracovní smlouvě, bude zaměstnavatel dle § 37 odst. 1 písm. g) zákoníku práce v souvislosti se schválenou novelou zákoníku práce povinen písemně informovat zaměstnance o pracovní době a jejím rozvržení včetně délky vyrovnávacího období (za předpokladu, že je pracovní doba rozvržena nerovnoměrně) a o rozsahu práce přesčas nově nejpozději ve lhůtě sedmi dnů od vzniku pracovního poměru (původní lhůta činila jeden měsíc).⁴⁹ Toto ochranné ustanovení vůči zaměstnanci, jehož účelem je poskytnout mu dostatečný čas na uspořádání si svých osobních a rodinných záležitostí, se zpravidla uplatňuje v případě zaměstnanců pohybujících se v rámci EU a představuje tak jeden z ochranných projevů pracovního práva, který vznikl za účelem posílit postavení zaměstnance jako slabší smluvní stranu.⁵⁰ Tato změna reflektuje také jeden z důvodů přijetí Směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU, který souvisí s právem zaměstnance být na začátku pracovního poměru písemně informován o základních informacích vyplývajících z jeho pracovněprávního vztahu, a to do jednoho týdne od zahájení výkonu práce. Zde tak můžeme vidět, že novelou dochází ke sjednocení vnitrostátní a unijní právní úpravy.

4.1. Směna

Pro správné pochopení pracovní doby je také na místě přiblížit obsah pojmu směna. Její definici nalezneme v § 78 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, kdy se jí rozumí „část týdenní

⁴⁷ PICHRT, J. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris. str. 305. ISBN 978-80-7400-853-5.

⁴⁸ BĚLINA, M., PICHRT, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. str. 207. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁴⁹ Vládní návrh zákona z roku 2023, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, § 37 odst. 1 písm. g).

⁵⁰ HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře Wolters Kluwer. Kodex. str. 64. ISBN 978-80-7598-910-9.

pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat.“ Do této doby se nezapočítává nejen práce přesčas, ale také přestávka na jídlo a oddech. Pokud například zaměstnanec vykoná v rámci jednoho pracovního dne práci ve výši desíti hodin a jeho rozvržená směna je v délce osmi hodin, představují tyto dvě hodiny navíc práci přesčas.

V praxi však často dochází k problematickému rozlišování pojmů pracovní doba a směna, kdy se pracovní dobou rozumí veškerý čas, který zaměstnanec odpracoval, a to včetně práce přesčas, oproti tomu směnou je myšleno pouze to, co má zaměstnanec rozvrhnuto v rámci jeho týdenní pracovní doby. Jako příklad uvedu situaci, kdy zaměstnanec má rozvrhnutou směnu v délce osmi hodin a na jejím konci jej zaměstnavatel požádá, zda by mohl vykonat práci přesčas v délce dalších dvou hodin. Rozsah jeho celé pracovní doby tak činí deset hodin, jeho směna je však dlouhá pouze osm hodin.⁵¹

Dále nám zákoník práce vymezuje délku směny ve svém § 83, kdy stanovuje její maximální trvání na 12 hodin, minimální délka stanovena není. Stejně tak je možné, aby byla délka směny v rámci pracovních dnů různé dlouhá – to platí, jak pro rovnoměrné, tak i pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, stejně tak i v případě pružného rozvržení pracovní doby či konta pracovní doby, o kterých bude pojednáno níže.

4.2. Pracovní režimy

V rámci vnitrostátní právní úpravy rozlišujeme několik druhů pracovních režimů, ve kterých je rozvrhnuta pracovní doba. Jedná se o:

- jednosměnný pracovní režim, kdy je veškerá práce provedena v jedné směně a délka týdenní pracovní doby je zpravidla 40 hodin, tento pojem není zákoníkem práce přímo definován
- dvousměnný pracovní režim, kdy se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve dvou směnách v rámci 24 hodin a délka týdenní pracovní doby je zpravidla 38,75 hodin
- vícesměnný pracovní režim (před novelou z roku 2020 původně třisměnný pracovní režim), kdy se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve třech nebo více směnách v rámci 24 hodin a délka týdenní pracovní doby je zpravidla 37,5 hodin

⁵¹ HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře Wolters Kluwer. Kodex. str. 185. ISBN 978-80-7598-910-9.

- nepřetržitý pracovní režim – kdy se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu a délka týdenní pracovní doby je rovněž zpravidla 37,5 hodin

Aby se jednalo o několika směnný pracovní režim, je potřeba kumulativní naplnění dvou znaků. V první řadě se musí jednat o vzájemné střídání směn, což znamená, že na konec směny jednoho zaměstnance navazuje během 24 hodin po sobě jdoucích začátek směny zaměstnance jiného. Za druhé je to znak pravidelnosti, kdy dochází k opakování cyklů, a to tak, že zaměstnanec vykonává práci po určitou dobu ve stejném typu směny (například v odpolední směně) a v dalším časovém úseku jiný typ směny (například noční směnu). V praxi se však dnes setkáme s tím, že požadavek vzájemnosti a pravidelnosti již není aktuální. Důvody jsou čistě praktické, a tím jsou častá složitá organizace pracovní doby společností nebo možnost pravidelné rotace střídání směn (například odpolední směna oproti noční apod.).⁵²

Jen v krátkosti se zde také zmíním o pojmu nepřetržitý provoz, se kterým se v zákoníku práce rovněž potkáme, konkrétně v § 78 odst. 1 písm. g). Nepřetržitý provoz je označení pro provoz, který vyžaduje pro naplnění významu pojmu potřebu výkonu práce 24 hodin denně po dobu sedmi dnů v týdnu. Oproti nepřetržitému pracovnímu režimu uplatňovanému individuálně u jednotlivých zaměstnanců se v případě nepřetržitého provozu jedná o obecnou provozní situaci zaměstnavatele. Platí, že zaměstnanci mohou v rámci nepřetržitého provozu pracovat v různých pracovních režimech, tedy jak v jednosměnném, dvousměnném, vícesměnném či v nepřetržitém pracovním režimu a jejich pracovní režim se odvozuje od provozu zaměstnavatele. Je však ale potřeba upozornit na to, že zaměstnavatel, který nespĺňuje podmínky nepřetržitého pracovního režimu, nemůže rozhodnout o rozvržení výkonu práce v nepřetržitém pracovním režimu.⁵³

4.3. Délka pracovní doby

V souvislosti s pracovní dobou se rozumí především její délka a rozvržení. Délka pracovní doby je stanovena Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 1, která upravuje omezení pracovní doby v průmyslu a dále Směrnicí 2003/88/ES, která zakotvuje maximální délku týdenní pracovní doby a o které bylo blíže pojednáno již v kapitole výše.⁵⁴

⁵² HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře Wolters Kluwer. Kodex. str. 185. ISBN 978-80-7598-910-9.

⁵³ HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice. str. 171-172. ISBN 978-80-7380-825-9.

⁵⁴ PICHRT, J. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris. str. 305. ISBN 978-80-7400-853-5.

Problematika délky pracovní doby je důležitým tématem, které souvisí nejen s požadavky na straně zaměstnavatele pro efektivní a dostačující výkon práce, ale také s potřebou zaměstnance v podobě dostatečného času na odpočinek a nabrání sil. Toto je rovněž reflektováno v § 300 odst. 1 zákoníku práce, dle kterého je „*zaměstnavatel povinen při určení množství požadované práce a pracovního tempa vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a čas na přirozené potřeby a oddech. Množství požadované práce a pracovní tempo je možné určit také normou spotřeby práce.*“

V tomto případě se jedná o relativně kogentní právní úpravu, neboť zákoník práce stanovuje pouze horní limit pro maximální délku pracovní doby, spodní hranice je však otevřená. Zaměstnavatel či zaměstnanec si ji tedy může prostřednictvím pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy či interního předpisu upravit dle své vůle.⁵⁵

V českém právu je délka pracovní doby stanovena jako tzv. stanovená týdenní pracovní doba, jejíž délka se různí v závislosti na pracovním odvětví, druhu směny nebo věku zaměstnance. Obecná délka pracovní doby činí v naší vnitrostátní právní úpravě 40 hodin týdně, přestávka v práci na jídlo a oddech se do ní nezapočítává. Pro zaměstnance, kteří pracují v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě na báňských pracovištích geologického průzkumu nebo v u pracovníků s nepřetržitým či třisměnným pracovním režimem, je délka pracovní doby nanejvýš 37,5 hodin týdně. Malou odchylku najdeme u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem, u kterých pracovní doba činí maximálně 38,75 hodin týdně. V případě zaměstnance mladšího 18 let platí navíc pravidlo, že v případě, kdy uzavřel více základních pracovněprávních poměrů, nesmí jejich celková délka přesáhnout 40 hodin týdně. Tato právní úprava je reakcí na čl. 8 směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých.⁵⁶

Vedle zákonných délek týdenní pracovní doby, které jsou upraveny v § 79 zákoníku práce, je vhodné zmínit také termíny jako jsou zkrácená pracovní doba, o které bude pojednáno v této části dále a pojmy pružná pracovní doba a kratší pracovní doba, jenž jsou součástí předposlední kapitoly.

⁵⁵ BĚLINA, M., PICHR, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání.* V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. str. 12-13. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁵⁶ BĚLINA, M., PICHR, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání.* V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. str. 210. ISBN 978-80-7400-667-8.

4.4. Rozvržení pracovní doby

Rozvržení pracovní doby z hlediska pracovního práva představuje významný právní institut pro organizaci a řízení práce zaměstnanců, neboť pouze v rozvržené pracovní době a v pracovních režimech pracovníků je zaměstnanec povinen k výkonu práce. Ve většině společností se rozvržení pracovní doby projevuje nejen na straně zaměstnavatele v podobě efektivního využití pracovní síly pracovníků a v ochraně jejich zdraví a života, ale také na straně zaměstnanců, kdy správné rozvržení pracovní doby je důležitým předpokladem pro pracovní produktivitu a zachování psychické pohody a spokojenosti v práci.

Rozvržením pracovní doby se rozumí rozhodnutí zaměstnavatele, kdy a jak bude určen začátek a konec směn, tedy i to, zda bude pracovní doba rozvržena rovnoměrně či nerovnoměrně, jak bude dlouhý pracovní týden, kdy a jak dlouhé budou přestávky na jídlo a oddech nebo také i to, jak dlouhý bude nepřetržitý denní odpočinek a nepřetržitý odpočinek v týdnu. Zaměstnanec je povinen k výkonu práce ve směnách, které jsou rozvrhnuty na základě rozhodnutí zaměstnavatele, přičemž platí, že se na svém pracovišti musí nacházet již na začátku směny a odcházet z něj až po jejím skončení. Způsob rozvržení pracovní doby může být stanoven kolektivní smlouvou, obecně ale však platí, že se jedná čistě o individuální rozhodnutí zaměstnavatele, neboť pouze on je schopen adekvátně zhodnotit a zvážit potřeby jeho společnosti. Tím může být například intenzita výroby či pracovní podmínky. Zaměstnanec je povinen se rozvržení pracovní doby podřídit a jako takový nemůže její podobu ovlivnit. V případě, že ve společnosti působí také odborová organizace, je zaměstnavatel povinen projednat rozvržení pracovní doby nejprve s touto odborovou organizací. Zároveň je však možné sjednat odchylně začátek a konec pracovní doby, a to v rámci pracovní či jiné smlouvy.⁵⁷ Výjimku v tom směru představuje situace, kdy zaměstnanec pracuje na dálku dle § 317 zákoníku práce, dle kterého se na něj nevztahuje právní úprava rozvržení pracovní doby a může se jí v tomto případě rozvrhnout sám. Dále platí, že pracovní doba je rozvržena v rámci pracovního týdne zpravidla jako pětidenní, nicméně v praxi se lze potkat také s šestidenním či sedmidenním pracovním týdnem. Vždy je však potřeba dbát na to, aby takovéto rozvržení bylo v souladu s podmínkami bezpečné a zdraví neohrožující práce.⁵⁸

Týdenní pracovní doba může být rozvržena buď rovnoměrně, nebo nerovnoměrně. Dle § 78 odst. 1 písm. l) zákoníku práce se rovnoměrným rozvržením pracovní doby rozumí

⁵⁷ BĚLINA, M., PICHRT, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. str. 211. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁵⁸ HŮRKA, P. *Pracovní právo. 3. aktualizované vydání*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice. str. 178. ISBN 978-80-7380-825-9.

„rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, případně kratší pracovní dobu.“ V tomto případě platí, že je délka pracovní doby pro jednotlivé týdny stejná. S touto podobou rozvržení pracovní doby se lze typicky setkat u oborů ve veřejném sektoru nebo ve finančním odvětví, jako jsou banky či pojišťovny. Obecně by se dalo také říct, že se jedná zpravidla o korporátní pracovní prostředí. Oproti tomu dle § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce se nerovnoměrným rozvržením pracovní doby rozumí „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.“ Kolektivní smlouva však může určit, že se může jednat o období dlouhé až 52 týdnů po sobě jdoucích.⁵⁹ Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby je naopak typické pro odvětví, kde se délka pracovní doby může v jednotlivých týdnech lišit, například v závislosti na množství objednávek či na ročním období. Příkladem je určité prodejní období, sezonní povolání či průmyslová výroba.

Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen dodržovat několik dalších pravidel stanovených zákoníkem práce nebo souvisejícími právními předpisy. V první řadě, jak již bylo zmíněno výše, se jedná o povinnost zaměstnavatele rozvrhnout pracovní dobu tak, aby byly dodrženy podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci a zaměstnanec měl dostatek volného času na odpočinek. Dále je zaměstnavatel při zařazování pracovníků do pracovních směn u zaměstnanců pečujících o děti povinen přihlédnout k jejich specifickým potřebám. Stejně tak nemůžeme opomenout zvýšenou právní ochranu v případě žen a mladistvých, u kterých musí zaměstnavatel rovněž přizpůsobit rozvržení směn. V neposlední řadě je zaměstnavatel povinen na základě § 84 zákoníku práce vypracovat písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby, se kterým zaměstnanec seznámí nejpozději dva týdny před začátkem rozvrhnuté pracovní doby, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak. Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 631/2019 nemůže dojít ke změně rozvržení pracovní doby, pokud zaměstnavatel nevypracuje písemný rozsah pracovní doby a neseznámí s ním zaměstnanec ve stanovené době. Pokud tedy zaměstnanec v této nově rozvrhnuté pracovní době práci nevykonává, nejedná se o neomluvené zmeškání práce ze strany zaměstnance.⁶⁰

⁵⁹ BĚLINA, M., PICHRT, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. str. 212. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁶⁰ PICHRT, J. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris. str. 312. ISBN 978-80-7400-853-5.

4.5. Zkrácená pracovní doba

Zkrácení pracovní doby je možné v případě, kdy je tak uvedeno kolektivní smlouvou nebo interním předpisem. To je přípustné za předpokladu, že se jedná o zaměstnavatele, kteří provozují podnikatelskou činnost. Oproti tomu zaměstnavatelé uvedení v § 109 odst. 3 zákoníku práce tohoto institutu využít nemohou. V praxi tak dochází ke zkrácení stanovené týdenní pracovní doby pod její zákonný rozsah (dle § 79 zákoníku práce), přičemž výše mzdy či platu za vykonanou práci zůstává beze změny. Minimální délku zkrácení pracovní doby zákon neupravuje a vždy tedy záleží, co je stanoveno kolektivní smlouvou či interním předpisem a konkrétní délka tak záleží na rozhodnutí zaměstnavatele. Smyslem zkrácené pracovní doby je snaha o ochranu života a zdraví zaměstnanců, kteří vykonávají pracovní činnost psychicky či fyzicky náročného charakteru.⁶¹

4.6. Práce přesčas

V praxi mohou nastat situace, které ze strany zaměstnanců vyžadují vykonat práci mimo jejich standardní pracovní dobu, například z důvodu zvýšených pracovních nároků, nárůstu potřeby výroby či nutnosti naléhavě dokončit pracovní úkoly či projekty. Práce přesčas představuje významný institut pracovního práva, který může ovlivňovat nejen stanovení limitu rozsahu práce přesčas v týdnu a za kalendářní rok, ale také její rozvržení nebo ve mzdové oblasti vede k poskytnutí příplatku za práci přesčas. Jedná se tak o oblast, která bývá ve společnosti často diskutovaným tématem.

Pozitivní vymezení práce přesčas je obsaženo v § 78 odst. 1 písm. i), který ji definuje jako: „*prací konanou zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.*“ V případě zaměstnanců s kratší pracovní dobou se prací přesčas rozumí práce, která přesahuje stanovenou týdenní pracovní dobu. Této kategorii pracovníků není možné práci přesčas nařídit. V § 78 odst. 1 písm. i) je práce přesčas dále vymezena také negativně, kdy prací přesčas není situace, kdy si zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu napracovává navíc pracovní volno, které mu bylo na jeho žádost poskytnuto ze strany zaměstnavatele.

Pro uplatnění institutu práce přesčas je potřeba dodržet několik podmínek, které jsou vyjádřeny v § 93 zákoníku práce. Tou první je, že práci přesčas lze využít pouze

⁶¹ GALVAS, M. *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání.* Brno: Masarykova univerzita, 2015. Učebnice Právnické fakulty MU. str. 477. ISBN 978-80-210-8021-8.

ve výjimečných případech. Vzhledem k tomu, že se jedná o práci navíc konanou po skončení standardně stanovené pracovní doby, může práce přesčas zasáhnout do osobního života zaměstnance a vést k narušení rovnováhy mezi jeho soukromým a pracovním životem. Tato mimořádnost je zmíněna rovněž v článku 6 Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech pracovní doby, kdy jsou členské státy povinny přijmout taková opatření, která budou chránit bezpečnost a zdraví jejich pracovníků a nebudou překračovat průměrnou délku pracovní doby, která pro každé období činí sedm dnů včetně práce přesčasů ve výši 48 hodin. Druhou podmínkou jsou vážné provozní důvody, kdy stanovené pracovní směny pro splnění pracovních úkolů nejsou dostačující. Zaměstnavatel může práci přesčas nařídít jak na dobu nepřetržitého denního odpočinku, tak dokonce i ve dnech pracovního klidu. Rozsah práce přesčas však není neomezený a zaměstnavatel musí pamatovat na to, že v rámci jednoho týdne může zaměstnanci nařídít maximálně osm hodin práce přesčas, a to v období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Kolektivní smlouvou však může být nad tento zákonný rámec stanoveno tzv. vyrovnávací období, které může činit nanejvýš 52 týdnů. Do tohoto období se však nezahrnuje práce přesčas, za kterou zaměstnavatel zaměstnanci poskytl náhradní volno.

Stejně tak je stanoven roční limit, který činí u jednoho zaměstnavatele maximálně 150 hodin během jednoho kalendářního roku – tedy v období od 1. ledna do 31. prosince. V rámci týdenního a ročního limitu je zaměstnanec povinen na základě nařízení zaměstnavatele práci přesčas konat. Pokud však provozní situace vyžaduje výkon práce nad tyto limity, je k tomu potřeba souhlasu zaměstnance.

4.7. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost představuje v rámci pracovního práva specifický pracovní režim, jehož podstata spočívá v oprávnění požadovat po zaměstnanci na základě žádosti zaměstnavatele připravenost zaměstnance pro výkon práce mimo jeho stanovenou pracovní dobu, kdy se zaměstnanec nachází mimo pracoviště zaměstnavatele.⁶² Díky pracovní pohotovosti jako operativnímu prostředku má zaměstnavatel možnost zajistit kontinuální výkon pracovních činností, které jsou potřebné pro efektivní fungování společnosti. Uplatnění tohoto právního institutu je v praxi typické pro odvětví, kde je potřeba zajistit výkon pracovních činností po dobu 24 hodin či okamžitě reagovat na vzniklé události. Jedná se zpravidla o pracovní služby integrovaného záchranného systému jako jsou hasičské, záchranné či policejní

⁶² PICHRT, J. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris. str. 315. ISBN 978-80-7400-853-5.

činnosti nebo v odvětvích souvisejících s telekomunikačními či energetickými službami, kde je vyžadován rychlý zásah a obnovení dodávky služeb. Je však důležité pamatovat na to, že stanovení pracovní pohotovosti může v praxi pro zaměstnance představovat zásah do jejich zákonem stanovených práv, například v podobě omezení či zkrácení doby pro odpočinek nebo jako zásah do soukromého života.

Právní definici pojmu pracovní pohotovost nalezneme v § 78 zákoníku práce, kdy podle písm. h) se jí rozumí doba, ve které je zaměstnanec připraven k výkonu práce podle pracovní smlouvy nad rámec jeho rozvržených pracovních směn. Další ustanovení týkající se pracovní pohotovosti nalezneme v ustanovení § 95, který nám říká, že zaměstnanec není obecně pro zaměstnavatele povinen konat práci v rámci pracovní pohotovosti, ale je potřeba, aby byla tato skutečnost sjednána a dohodnuta v rámci pracovní smlouvy, ve které je určen také rozsah pracovní pohotovosti, případně další podmínky, jako je například termín určování pracovní doby. Obecně však není konkrétní forma této dohody stanovena, tedy i ústní či konkludentní formu lze považovat za dostačující. Zaměstnanci zároveň za výkon práce v režimu pracovní pohotovosti náleží mzda nebo plat. Pokud však výkon práce v režimu pracovní pohotovosti přesáhne rozsah stanovené týdenní pracovní doby, nejedná se již o pracovní pohotovost, ale na tyto situace se aplikuje ustanovení týkající se práce přesčas (§ 93 zákoníku práce). Jestliže během pracovní pohotovosti zaměstnavatel práci nevykoná, o pracovní dobu se nejedná a ani se do ní nezapočítává, zaměstnanec má však nárok na odměnu.⁶³

Vymezení hranic mezi tím, co se považuje za pracovní dobu a co za pracovní pohotovost, nebylo však v české právním prostředí vždy jasné. Do roku 2006 se za pracovní pohotovost, kdy zaměstnanec vykonával na pracovišti práci, považovala jakákoli připravenost k výkonu práce. V současném právním pojetí a díky judikatuře Evropského soudního dvora (především na základě judikátů Jaeger a SIMAP) se za pracovní pohotovost od roku 2007 považuje situace, kdy je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce, avšak se musí nacházet na místě, které je odlišné od pracoviště zaměstnavatele. Nejčastěji se jedná o bydliště zaměstnance, obecně to však mohou být všechna místa, kde je zaměstnanec snadno dosažitelný a je tak k výkonu práce připraven. Pokud se zaměstnanec nachází na pracovišti zaměstnavatele, jedná se v souladu s § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce o pracovní dobu.⁶⁴ K otázce naléhavosti se vyjádřil také Soudní dvůr EU v dalším svém rozhodnutí z roku 2018, kde stanovil, že za situace, kdy je zaměstnanec povinen reagovat ve velmi krátkém čase (v rozhodnutí

⁶³ PICHRT, J. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris. str. 315. ISBN 978-80-7400-853-5.

⁶⁴ PICHRT, J. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris. str. 304. ISBN 978-80-7400-853-5.

je uvedeno do osmi minut), jedná se o pracovní dobu, nikoli o pracovní pohotovost.⁶⁵ Zajímavostí je v tomto směru také skutečnost, že problematika pracovní pohotovosti byla v rámci českého soudnictví první předběžnou otázkou, která se dostala k řešení až k Evropskému soudnímu dvoru, a to konkrétně ve věci Jan Vorel versus Nemocnice Český Krumlov (C-437/05).⁶⁶

4.8. Noční práce

Noční práce jako další z typických institutů pracovní doby, může účastníkům, pracovněprávních vztahů, kterých se týká, přinášet do jejich životů řadu pozitivních i negativních dopadů. Mezi výhody práce v noci řadíme jednak flexibilitu spočívající ve výkonu práce mimo běžnou denní pracovní dobu, kdy tak vzniká prostor věnovat se osobnímu či rodinnému životu během dne či možnost vyššího výdělku, neboť za noční práci náleží zaměstnanci příplatek. Na druhé straně však noční práce přináší řadu rizik spočívající například v narušení spánkového režimu vedoucího k únavě a stresu nebo k nárůstu pravděpodobnosti vzniku zdravotních problémů, jako jsou srdeční onemocnění, cukrovka či obezita. Je tedy důležité, aby si zaměstnavatelé byli vědomi těchto negativních aspektů noční práce, která by měla nastupovat až v případě nutné potřeby provozu, a svým zaměstnancům zajistili pracovní podmínky umožňující zachovat nejen efektivitu pracovních činností, ale také zdraví a spokojenost pracovníků.

V rámci českého práva nalezneme definici noční práce v § 78 odst. 1 písm. l) zákoníku práce, který ji vymezuje jako práci konanou v noční době, tedy mezi 22. a 6. hodinou. Pouze toto časové rozmezí lze označit jako noční práci. Uvedená definice představuje společně s vymezením doby odpočinku jednu z těch nejvíc jednoduchých v rámci celého zákoníku práce.⁶⁷ S vymezením pojmu noční práce souvisí také hned v následujícím písmenu k) stejného ustanovení termín zaměstnanec pracující v noci, kterým se rozumí zaměstnanec, jenž během noční doby odpracuje nejméně tři hodiny ze své pracovní doby během 24 po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období nejdelším 26 týdnů. V praxi někdy dochází k zaměňování těchto pojmů, kdy zaměstnavatelé nesprávně předpokládají, že právo na příplatek za práci v noci náleží pouze zaměstnanci pracujícímu v noci, nicméně i zaměstnanec, který část

⁶⁵ Rozsudek Soudního dvora EU v případě C-518/15 ze dne 21. února 2018, Ville de Nivelles vs. Rudymu Matzakovi.

⁶⁶ HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice. str. 182-183. ISBN 978-80-7380-825-9.

⁶⁷ HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice. str. 174. ISBN 978-80-7380-825-9.

své práce vykonal po 22. hodině, má na tento příplatek nárok.⁶⁸ Bližší právní úpravu noční práce obsahuje dále § 94 zákoníku práce, který určuje maximální délku pracovní směny, která nesmí u zaměstnance pracujícího v noci překročit osm hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Pokud provozní důvody neumožňují tuto obecnou právní úpravu dodržet, musí zaměstnavatel rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nebyla delší než osm hodin v období 26 týdnů po sobě jdoucích. Pro výpočet průměrné délky směny se pro případy noční práce vychází z pětidenního pracovního týdne.⁶⁹ Zmínku o noční práci nalezneme dále v ustanovení § 99, který zaměstnavateli zakotvuje povinnost projednat dopředu s odborovou organizací opatření, která se týkají práce v noci. Jak jsem již zmínila výše, za práci v noci náleží zaměstnanci příplatek, a to v souladu s § 116 zákoníku práce nejméně 10 % průměrného výdělku, nicméně lze dohodnout i odlišnou minimální výši příplatku či způsobu jejího určení.

Jelikož noční práce nese s sebou zdravotní rizika, klade zákoník práce na zaměstnavatele další povinnosti týkající se ochrany bezpečnosti a zdraví při práci. Mezi ně řadíme povinnost zajistit před zařazením na noční práci lékařské vyšetření zaměstnance ze strany poskytovatele pracovnělékařských služeb, přičemž lhůta této periodické prohlídky je stanovena jedenkrát za dva roky.⁷⁰ Stejně tak o vyšetření může zaměstnanec požádat samotný zaměstnanec a zaměstnavatel je v takovémto případě povinen mu zajistit lékařské vyšetření kdykoli. Náklady, které v souvislosti s lékařským vyšetřením vzniknou, nese vždy zaměstnavatel a jejich úhrada nesmí být od zaměstnanců vyžadována, a to dokonce ani v případě, kdy nejsou hrazeny pojišťovnou. Mezi další povinnosti zaměstnavatele se řadí povinnost poskytnout zaměstnanci pracujícímu v noci občerstvení či další přiměřené sociální zajištění. V neposlední řadě je to také povinnost vybavit pracoviště tak, aby bylo možné poskytnout zaměstnanci první pomoc či rychle přivolat lékařské služby.⁷¹

Pro možnost výkonu noční práce nehraje pohlaví roli, mohou ji tedy vykonávat jak muži, tak i ženy. Tato skutečnost byla judikována v rozhodnutí SDEU C-345/1989, Stoeckel, kde bylo stanoveno, že v souladu s čl. 5 Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání,

⁶⁸ HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře Wolters Kluwer. Kodex. str. 187. ISBN 978-80-7598-910-9.

⁶⁹ BĚLINA, M., PICHRT, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. str. 215-216. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁷⁰ Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), část II., bod 13.

⁷¹ BĚLINA, M., PICHRT, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. str. 215-216. ISBN 978-80-7400-667-8.

odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky jsou členské státy povinny umožnit výkon noční práce i ženám, a to i v případě, kdy jsou stanoveny výjimky a neexistuje žádný zákaz noční práce pro muže.⁷² Jediným omezením jsou mladiství mladší 18 let. I zde však existuje výjimka, kdy noční práci mohou vykonávat zaměstnanci starší 16 let v případě, kdy jejich práce souvisí s přípravou pro jejich povolání do budoucna a noční práce je pro tuto přípravu nutná. Její rozsah je omezen na maximální dobu jedné hodiny denně, která musí bezprostředně navazovat podle rozvrhnutých směn na denní pracovní dobu, přičemž je vyžadován dohled zaměstnance staršího 18 let, pokud je potřebný.⁷³ Specifická úprava platí rovněž také pro těhotné zaměstnankyně, které obecně noční práci vykonávat smí. Pokud však požádají zaměstnavatele o přeřazení na práci během dne a nebrání tomu vážné provozní důvody, je zaměstnavatel povinen této žádosti vyhovět.⁷⁴

⁷² PICHRT, J. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris. str. 316-317. ISBN 978-80-7400-853-5.

⁷³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 245 odst.1. In: *Sbírka zákonů*.

⁷⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 241 odst.2 In: *Sbírka zákonů*.

5. Platná právní úprava dob odpočinku

S pojmem pracovní doba bezprostředně souvisí i termín doby odpočinku, kdy jeden právní institut nemůže existovat bez druhého a navzájem tedy na sebe navazují. Čím delší čas stráví člověk v práci, tím méně prostoru má na odpočinek a naopak. Vlivem rozvoje informačních technologií a digitálního pokroku se zrychluje nejen doba, ve které žijeme, ale zároveň vznikají i vyšší nároky a požadavky na výkon nás samotných v téměř všech oblastech života. Proto není výjimkou, že se lidé v posledních dekadách setkávají častěji s chronickým stresem, vyčerpáním, pocitem zahlcenosti množstvím vjemů a podnětů, které se objevují ze všech stran a člověku se tak nedostává dostatku času na jeho osobní zájmy a na regeneraci. Regenerace představuje zejména v podobě spánku jednu ze základních lidských potřeb, bez jejíhož naplnění nelze v dlouhodobém hledisku správně fungovat. Díky dostatečnému odpočinku může člověk dočerpát potřebnou energii a nasbírat síly pro zachování jak fyzického zdraví, tak i duševní pohody.

Ačkoli se v kontextu pracovního práva jedná o časový úsek, během kterého zaměstnanec nevykonává svou práci, představuje institut dob odpočinku pro zaměstnavatele důležitou oblast, které by měl věnovat nemalou pozornost. Doby odpočinku jsou nástrojem, pomocí kterého lze v optimální míře rozvrhnout pracovní dobu a čas na relaxaci. Pouze odpočatý zaměstnanec bude podávat adekvátní výkon a pracovat efektivně a zaměstnavateli tak přinášet skutečný užitek.

V rámci české právní úpravy definici pojmu doby odpočinku nalezneme v zákoníku práce, konkrétně v § 78 odst. 1 písm. b), který jej vymezuje negativně jako „*dobu, která není pracovní dobou.*“ Pokud nahlédneme již do výše zmíněné Směrnice 2003/88/ES, zejména do článku čl. 2, zjistíme, že se vnitrostátní definice od té evropské v podstatě neodlišuje, neboť zde je doba odpočinku definována jako každá doba, která není pracovní dobou.

Zákoník práce blíže ve svých ustanoveních nevymezuje obsah doby odpočinku, ale právo jako takové na dobu odpočinku garantuje. Ta je stanovena dvěma způsoby, a to jako maximální délka stanovené týdenní pracovní doby a dále právní úpravou jednotlivých dob odpočinku, které určují minimální dobu odpočinku. V obou případech platí pravidlo, že čím kratší je pracovní doba, o to se doba odpočinku prodlužuje. Ustanovení související s dobou odpočinku jsou svým charakterem převážně kogentní a není tedy možné snížit jejich rozsah, než je dáno zákonem, a to ani v případě, kdy s tím zaměstnanec souhlasí. Pokud však dochází rozšíření, například v podobě prodlužování délky dovolené (např. pět týdnů dovolené namísto zákonné výše čtyř týdnů nebo delší přestávka na jídlo a oddech), jedná se svou povahou o úpravu

dispozitivní, která je v této právní oblasti přípustná, neboť je předpokládáno, že je tak konáno ve prospěch zaměstnance.⁷⁵

Ve vnitrostátním právu dělíme dobu odpočinku do více kategorií, a to dle účelu, délky trvání, umístění do určitého časového období nebo dle toho, zda je poskytována náhrada mzdy či platu v době jejího trvání. Proto rozlišujeme dobu odpočinku na přestávky na jídlo a oddech, nepřetržitý denní odpočinek (původně nepřetržitý odpočinek mezi směnami), nepřetržitý odpočinek v týdnu, státní a tzv. ostatní svátky a dovolenou.⁷⁶ Pokud se však podíváme na systematiku dob odpočinku v zákoníku práce, zjistíme, že v případě právní úpravy dovolené je tomuto institutu věnována samostatná a oddělená část, konkrétně část devátá zákoníku práce a tato kategorie je tedy kategorií *sui generis*. Ostatní druhy doby odpočinku jsou zakotveny v části čtvrté, v hlavě III. a hlavě IV. Toto rozdělení bude následovat také v této kapitole, kdy se budu nejprve zabývat právní úpravou přestávek v práci, nepřetržitého denního odpočinku, nepřetržitého odpočinku v týdnu a dnům pracovního klidu. Poté se dopodrobna zaměřím na právní institut dovolené, která v rámci pracovního práva představuje nejvýznamnější kategorii druhu odpočinku.

5.1. Přestávky v práci

V této části se budu věnovat třem druhům přestávek v práci, a to konkrétně přestávce na jídlo a oddech, bezpečnostní přestávce a zvláštnímu druhu přestávky ke kojení.

5.1.1. Přestávky v práci

Právní úpravu přestávky v práci na jídlo a oddech nalezneme v § 88 zákoníku práce a jedná se tedy o jeden z druhů dob odpočinku, na který má zaměstnanec nárok po určitém časovém úseku během jeho směny, kdy vykonával práci a činnosti s ní spojené. Zákoník práce přestávku v práci jako pojem samotný nedefinuje, ale stanovuje jeho obsah, kdy zaměstnavateli zakotvuje povinnost poskytnout zaměstnancům nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech v délce alespoň 30 minut. Tu lze rozdělit i do více kratších přestávek, nicméně je stále nutné dodržet pravidlo, aby ve svém součtu trvaly minimálně půl hodiny. Ustanovení § 88 zákoníku práce nám rovněž říká, že pokud je přestávka takto rozdělena, musí minimálně jedna část trvat alespoň 15 minut. Můžeme se tedy setkat se situací, kdy má zaměstnanec během jedné směny například tři přestávky, přičemž jedna je v délce

⁷⁵ BĚLINA, M., PICHR, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. str. 217. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁷⁶ Tamtéž.

15 minut, druhá trvá deset minut a třetí zbývajících pět minut. Stejně tak může zaměstnavatel určit přestávku delší nebo jejich počet navýšit, případně může stanovit přestávku, která je určena výhradně na jídlo. Tato nestandardní ujednání jsou zpravidla stanovena interním předpisem nebo sjednány společně s odborovou organizací, typicky v kolektivní smlouvě.⁷⁷ V případě, kdy je pracovní doba kratší než šest hodin, není povinností zaměstnavatele tuto přestávku zaměstnancům poskytnout, nicméně žádné ustanovení nezakazuje, aby byla sjednána. Přestávku v práci na jídlo a oddech zároveň nelze umístit na začátek či konec pracovní doby, v takovém případě by ztrácela na svém významu, kdykoli jindy během pracovní doby však možná je. V případě mladistvých zaměstnanců musí být přestávka na jídlo a oddech umožněna již po 4,5 hodinách práce. Účelem této odlišné úpravy je zajistit ochranu zdraví vzhledem k jejich věku a s tím souvisejícímu fyzickému i psychickému vývoji.⁷⁸

Pokud se však jedná svou povahou o práci, která nemůže být přerušena, musí být i v takovémto případě zaměstnanci poskytnuta přiměřená doba na oddech a jídlo, která se do pracovní doby započítává a přísluší za ni plat či mzda. Jedná se o činnosti, jež nemohou být zastaveny zpravidla kvůli specifické technologii výroby, pracovnímu procesu či charakteristickému výkonu pracovních činností. V praxi se může jednat například o povolání vychovatele, vrátného či zaměstnance pracujícího jako obsluha určitého stroje, jehož provoz nelze snadno přerušit.⁷⁹ Povinností zaměstnavatele je rovněž určit, jakým způsobem tuto přestávku zajistí, a to s ohledem na podmínky výroby, provozu a potřeby svých zaměstnanců. Podstatnou podmínkou aplikace této právní úpravy jsou na jedné straně opodstatněné provozní důvody a na straně druhé skutečnost, že tyto situace není možné vyřešit jiným způsobem než nepřítomností zaměstnance na pracovišti. Uvedená právní úprava je vzhledem k obecné právní úpravě přestávek na jídlo a oddech ve vztahu speciality, a v případě, kdy se bude jednat o tento odlišný provoz, bude mít přednost před právní úpravou zmíněnou v odstavcích výše. Ustanovení pojednávající o přestávkách na jídlo a oddech se tedy neuplatní. V případě mladistvých zaměstnanců však právní institut přiměřené doby na jídlo a oddech použít nelze a vždy je potřeba postupovat podle obecných podmínek zmíněných výše.⁸⁰

Dále platí, že přestávka v práci na jídlo a oddech se do pracovní doby nezapočítává a ani se o pracovní dobu nejedná. Proto tuto přestávku může zaměstnanec strávit dle své vůle

⁷⁷ HŮRKA, P. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018. 4. aktualizované vydání.* Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. str. 261. ISBN 978-80-7554-132-1.

⁷⁸ BĚLINA, M., PICHRT, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání.* V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. str. 218. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁷⁹ ZRUTSKÝ, J. *Přestávky na jídlo v nepřetržitém provozu.* In: sPrávní rádce. 2008, roč. 16, č. 9, str. 50-54.

⁸⁰ BĚLINA, M., PICHRT, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání.* V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. str. 218-219. ISBN 978-80-7400-667-8.

a vlastního uvážení, a pokud tomu nebrání opodstatněné důvody, může opustit také místo pracoviště zaměstnavatele. Z důvodu, že se v případě přestávky v práci na jídlo a oddech nejedná o pracovní dobu, nepřísluší tak zaměstnanci za ni plat, mzda či jiné náhrady.⁸¹

Smyslem této přestávky je snaha o poskytnutí dostatečného času na odpočinek či relaxaci zaměstnance během jeho pracovní směny s cílem zajistit efektivitu práce a výkon zaměstnance, neboť: „*Velikost únavy je ovšem úměrná nejen době práce, ale také duševní a fyzické kondici zaměstnance, intenzitě vykonávané práce apod. Je to tedy vysoce individuální záležitost. Přestávka v práci přitom musí být tak dlouhá, aby mohla objektivně splnit svůj účel, odpočinek zaměstnance. Právo přitom nemůže stanovit přestávku v práci individuálně, brání tomu požadavky organizace práce. Bylo proto nutno určitým způsobem zobecnit požadavky na přerušování práce a vtělit je do právních pravidel pro stanovení dob odpočinku.*“⁸²

5.1.2. Bezpečnostní přestávka

Bezpečnostní přestávka představuje v rámci pracovního práva důležitý nástroj pro prevenci rizik, jehož smyslem je ochrana zdraví a bezpečnosti nejen zaměstnanců, kterých se týká, ale také dalších osob nacházejících se v jejich okolí. Podstatou bezpečnostní přestávky je přerušování práce na určitý čas s cílem poskytnout dostatečný prostor pro regeneraci a odpočinek.

V zákoníku práce nalezneme zmínku o bezpečnostní přestávce v § 89 pouze v jeho dvou odstavcích, které nám sdělují, že je poskytována podle zvláštních právních předpisů. Tím je zejména Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve kterém jsou v § 5 stanoveny povinnosti zaměstnavatele v podobě požadavků na organizaci práce a pracovní postupy, kdy musí zabezpečit, aby zaměstnanci nevykonávali činnosti, které jsou svým charakterem monotónní, opakující se a jednostranně zatěžují organismus. Bezpečnostní přestávka se započítává do pracovní doby vždy, a to i v případě, kdy nepřipadne na dobu přestávky na jídlo a oddech. To v praxi znamená, že v rámci jedné přestávky je tak automaticky obsažena i přestávka druhá, za kterou přísluší mzda či plat.

Takovým příkladem povolání jsou typicky řidiči, kteří mají právo na bezpečnostní přestávku již po 4,5 hodinách výkonu pracovních činností, obdobně je tomu také u pilotů letadel či vrtulníků.⁸³

⁸¹ GALVAS, M. *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Učebnice Právnické fakulty MU. str. 449. ISBN 978-80-210-8021-8.

⁸² Tamtéž.

⁸³ Tamtéž.

5.1.3. Přestávka ke kojení

Posledním druhem přestávky, která je poskytována během směny, je zvláštní přestávka ke kojení, na kterou mají nárok pouze určité osoby, a to konkrétně matky kojící své děti. Právní úpravu přestávek kojení nenalezneme v části čtvrté zákoníku práce společně s pracovní dobou a dobou odpočinku, ale až v části desáté upravující péči o zaměstnance. Podle § 242 zákoníku práce má zaměstnankyně, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, nárok na dvě přestávky v délce 30 minut v případě, kdy pečuje o dítě do jednoho roku jeho věku a v dalších třech měsících má nárok na jednu přestávku v rozsahu jedné půlhodiny. Pokud však pracuje po kratší pracovní dobu, ale minimálně polovinu týdenní pracovní doby, může ke kojení využít jednu půlhodinovou přestávku na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku. Přestávku ke kojení lze tedy využít pouze v případě žen, které pečují o děti do věku 15 měsíců. Pro úplnost je potřeba také zmínit, že tato přestávka, na rozdíl od přestávek na jídlo a oddech, se započítává do pracovní doby a zaměstnankyním přísluší za ni náhrada mzdy či platu, a to ve výši průměrného výdělku.⁸⁴

Zajímavým rozhodnutím je v tomto případě rozsudek Soudního dvora ze dne 30. září 2021 ve věci C-104/09 Pedro Manuel Roca Álvarez v. Sesa Start España ETT SA, který se zabýval otázkou rovného zacházení pro ženy a muže a související přestávky ke kojení. Dle judikatury SDEU může přestávku ke kojení čerpat jak matka dítěte, tak také otec, což je odůvodněno skutečností, že v dnešní době již není výjimkou situace, kdy je dítěti poskytována umělá výživa z láhve. Biologický stav ženy, která jako jediná může kojit, nemusí dnes být již opodstatněný. Česká právní úprava tak není v souladu s úpravou unijní.⁸⁵ Na základě toho se domnívám, že by přestávka ke kojení měla být umožněna také zaměstnaným mužům a vnitrostátní úprava by tak měla dostát změn, které zajistí zrovnoprávnění obou rodičů.

5.2. Nepřetržitý denní odpočinek

Podstatou a smyslem nepřetržitého denního odpočinku (schválením novely zákoníku práce došlo k terminologické změně z původního nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny) je poskytnout zaměstnanci dobu odpočinku mezi koncem jedné směny a začátkem další. V zákoníku práce najdeme tuto právní úpravu v § 90 a 90a, který v prvním odstavci uděluje zaměstnavateli povinnosti rozvrhnout pracovní dobu tak, aby mezi koncem

⁸⁴ BĚLINA, M., a PICHRT, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. str. 218-219. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁸⁵ Rozsudek Soudního dvora EU v případě C-104/09 ze dne 30. září 2010, Pedro Manuel Roca Álvarez vs. Sesa Start España ETT SA.

a začátkem další směny bylo zaměstnanci umožněno nepřetržitě odpočívat po dobu minimálně 11 hodin (v případě zaměstnance mladšího 18 let po dobu minimálně 12 hodin) během 24 hodin po sobě jdoucích. Totožnou právní úpravu nalezneme rovněž i na unijní úrovni, kdy podle Směrnice 2003/88/ je v čl. 3 totožně stanoven nárok zaměstnance na denní odpočinek po dobu 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. I v případě nepřetržitého denního odpočinku zákon umožňuje výjimky, kdy podle § 91 odst. 2 zákoníku práce může být zaměstnanci staršímu 18 let v určitých situacích odpočinek zkrácen až na osm hodin během 24 hodin za podmínky, že mu následně bude prodloužen o dobu jeho zkrácení. Takovým případem může být práce v nepřetržitém provozu, práce v nerovnoměrně rozvržené pracovní době či práce přesčas, dále práce v zemědělství, při poskytování služeb obyvatelstvu, u naléhavých opravných prací, kdy dochází k odvrácení nebezpečí ohrožující život či zdraví zaměstnanců nebo při živelních či obdobných mimořádných situacích. Další výjimkou jsou také případy sezonních prací v zemědělství, kdy lze dobu zkráceného odpočinku mezi dvěma směny nahradit až následně, a to do tří týdnů od doby, kdy došlo ke zkrácení. V případě, kdy má zaměstnanec uzavřeno více pracovních poměrů, vztahuje se minimální doba nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny pouze na pracovní poměr, ke kterému se rozvrhuje pracovní doba. Mnohočetnost prací tak nehraje pro zaměstnavatele ani zaměstnance roli a nepřetržitost denního odpočinku je potřeba posuzovat vždy k danému pracovnímu poměru.

V souvislosti s tématem nepřetržitého denního odpočinku a také s pandemií koronaviru mezi lety 2020 až 2022 se mezi veřejností začalo hojně diskutovat o tzv. právu být off-line. Ačkoli tato celosvětová krize vedla na jedné straně ke zvýšení flexibility v podobě práce na dálku (původně práce z domova), na straně druhé tento výrazný posun ve způsobu výkonu práce a technologický pokrok v pracovní oblasti znamenal rozostření hranic mezi pracovní dobou a dobou odpočinku. Myšlenka tzv. práva odpojit se (“Right to disconnect“) není na unijní úrovni novinkou a řada evropských států jej má ve svých právních rádech již zakotveno (například Francie, Belgie či Itálie). V některých zemích je jeho porušení dokonce sankcionováno. Podstatou tohoto práva je snaha o zachování rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem zaměstnance s cílem chránit jeho psychické i fyzické zdraví, a to v podobě možnosti v mimopracovní době vypnout komunikační prostředky, které zaměstnavatel využívá k práci, a to bez důsledku nést jakékoli negativní konsekvence. V rámci vnitrostátní právní úpravy není právo na odpojení se výslovně zakotveno, česká právní úprava pouze striktně rozlišuje pracovní dobu, kdy je zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli vykonat práci či být k jejímu výkonu připraven a dále dobu odpočinku, která je definována jako doba, která není pracovní dobou.

Jistý posun jsme však mohli zaznamenat v souvislosti s přípravami novely zákoníku práce, kdy bylo navrhováno, že v případě zaměstnanců pracujících z domu, nelze ze strany zaměstnavatele požadovat po pracovních výkon práce mezi dvacátou hodinou večerní a šestou ranní, dále ani o sobotách, nedělích či svátcích. Toto pravidlo však neprošlo následným legislativním procesem a v aktuálně schváleném znění již obsaženo není. Zajímavostí je však skutečnost, že v sousedním Slovensku jsou v této oblasti o krok dále, kdy jejich zákoník práce právo být off-line zakotvil již začátkem roku 2021. V souvislosti s výše zmíněným Evropský parlament doporučil Evropské komisi v lednu stejného roku, aby přijala směrnici o právu odpojit se a nebýt tak jako zaměstnanec pro zaměstnavatele dosažitelný nepřetržitě. Důležité je v této souvislosti zmínit, že se jedná o právo zaměstnance, které může i nemusí být využito, tudíž přijetí a implementace dané směrnice neznámá, že by mimo pracovní dobu nemohl reagovat na pracovní telefonáty a e-maily či pracovat a být tedy on-line. Otázkou také zůstává, zda aktuální vnitrostátní právní úprava není již sama o sobě dostačující, neboť zákoník práce nevyžaduje, aby zaměstnanci byli k dostižení mimo pracovní dobu (s výjimkou pracovní pohotovost), stejně tak zaměstnavatel nemůže tyto situace sankcionovat.⁸⁶

5.3. Nepřetržitý odpočinek v týdnu

Nepřetržitý odpočinek v týdnu jako jeden z dalších druhů doby odpočinku zaměstnanci garantuje v rámci jednoho týdne poskytnutí určitého časového úseku, během kterého má nárok na souvislé volno. V zákoníku práce je oblast nepřetržitého odpočinku v týdnu upravena § 92. V české právní úpravě se jedná o volno v rozsahu alespoň 35 hodin, v případě mladistvých zaměstnanců (tedy do 18 let věku) je minimální rozsah 48 hodin. Jednou z dalších novinek, kterou nám novela zákoníku práce přináší, je také znění tohoto ustanovení, který se rozšiřuje o jeden odstavec a reflektuje tak nedávnou judikaturu (konkrétně v souvislosti s rozsudkem Soudního dvora EU ve věci C-477/21). Nově je zaměstnavateli uložena povinnost umožnit zaměstnanci staršímu 18 let nepřetržitý odpočinek v týdnu v délce trvání minimálně 24 hodin společně s nepřetržitým denním odpočinkem (v délce 11 hodin), na který musí bezprostředně navazovat. Celkově se tedy musí jednat o rozsah alespoň 35 hodin.⁸⁷ V původním znění byla uvedena doba nepřetržitého odpočinku v týdnu alespoň 35 hodin. Je tedy zřejmé, že ke změně

⁸⁶ BUGOVÁ, B., MATOUŠ, R. *Právo zaměstnanců být off-line*. Epravo.cz. 2012 [cit. 2022-05-27]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-zamestnancu-byt-off-line-114753.html#_ftn1.

⁸⁷ MÁLEK, J., LANDSDORFOVÁ, K. *Co přináší schválená novela zákoníku práce? – 1. díl*. Peytonlegal.cz. [cit. 2023-09-19]. Dostupné z: <https://www.peytonlegal.cz/prinasi-schvalena-novela-zakoniku-prace-1-dil/>.

došlo spíše v samotném znění předmětného paragrafu, který v praxi často vedl k nejasnému výkladu než ve stanovení nového právního pravidla.⁸⁸

Aby byl zachován smysl tohoto právního institutu, tedy poskytnout zaměstnanci dostatečný prostor na odpočinek s cílem chránit jeho zdraví a bezpečnost, je zapotřebí, aby se doba odpočinku střídala s pracovní dobou v rámci každých sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů. Kumulace v delším časovém období není přípustná. Pokud to provozní podmínky zaměstnavatele umožňují, měl by zaměstnavatel stanovit nepřetržitý odpočinek v týdnu na stejný den pro všechny zaměstnance a ideálně tak, aby jedním z těchto dnů byla neděle. V situacích, kdy pracovní procesy nemohou být z důvodu svého charakteru přerušeny, může zaměstnavatel nepřetržitý odpočinek v týdnu stanovit i na nižší, než je zákonem stanovený počet hodin, minimální doba odpočinku v rámci týdne však nesmí být kratší než 24 hodin. Pokud zaměstnavatel využije této zákonné výjimky, musí zaměstnancům následně kompenzovat nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za dobu dvou týdnů byla délka odpočinku minimálně 70 hodin. Další výjimka je stanovena pro oblast zemědělství, kdy je možné po dohodě v pracovní smlouvě, v kolektivní smlouvě či v jiném obdobném kontraktu se zaměstnancem, poskytnout pro nepřetržitý odpočinek v týdnu delší časové období, konkrétně alespoň 105 hodin za období tří týdnů nebo u sezónních prací alespoň 210 hodin za období alespoň šesti týdnů.⁸⁹

5.4. Dny pracovního klidu

Dny pracovního klidu představují dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu a dále svátky, které obecně dělíme na státní svátky a ostatní svátky, jež jsou spojeny s historií, tradicemi a kulturou naší země. Nutno však uvést, že v právní rovině toto rozdělení svátků nehraje roli. Právní úpravu státních svátků a ostatních svátku najdeme v šesti paragrafech Zákona č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu. V České republice slavíme v současné době během roku celkově sedm státních svátků (1. leden – Den obnovy samostatného českého státu, 8. květen – Den vítězství, 5. červenec – Den slovanských věrozvěstů Cyrila a Metoděje, 6. červenec – Den upálení mistra Jana Husa, 28. září – Den české státnosti, 28. říjen – Den vzniku samostatného československého státu a 17. listopad – Den boje za svobodu a demokracii a Mezinárodní den studentstva) a dále sedm ostatních svátků (1. leden – Nový rok, Velký pátek,

⁸⁸ Zákon ze dne 2023, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. *In: Sbirka zákonů.*

⁸⁹ BĚLINA, M., PICHR, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání.* V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. str. 220. ISBN 978-80-7400-667-8.

Velikonoční pondělí, 1. květen – Svátek práce, 24. prosinec – Štědrý den, 25. prosinec – 1. svátek vánoční a 26. prosinec – 2. svátek vánoční).⁹⁰

Pro tuto kategorii dnů platí zásada, že ve dnech pracovního klidu nemůže zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat žádnou práci a stejně tak mu ji nesmí ani nařizovat. Jak už tomu v právu bývá, tak i zde nalezneme výjimky, kdy může zaměstnavatel dle § 91 odst. 3 zákoníku práce nařídít zaměstnanci práci i ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, kterou nelze provést v pracovní dny. V praxi se jedná typicky o naléhavé opravné práce, závěrečné a inventurní práce, nakládací a vykládací práce, práce při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech, práce v dopravě či krmení a ošetřování hospodářských zvířat. Vedle tohoto výčtu v prvním odstavci, jsou to dále také situace, kdy zaměstnavatel může zaměstnanci nařídít práci i ve svátek. Jedná se o případy, kdy zaměstnanec pracuje v nepřetržitém provozu nebo jako strážný hlídá objekty zaměstnavatele.⁹¹

Rozdíl mezi nepřetržitým odpočinkem týdnu a svátky spočívá v tom, že v prvním případě je na rozhodnutí zaměstnavatele, jak stanoví rozvržení pracovní doby, oproti tomu svátky jsou určeny právním předpisem. Pokud by zákon neumožňoval výjimku i ve státem stanoveném svátku, nebyla by práce v nepřetržitém provozu možná. Je vhodné také zmínit, že práce ve dni svátku ovlivňuje mzdové a platové nároky zaměstnance. V situaci, kdy zaměstnanec pracuje a za výkon práce je mu poskytována mzda, přísluší mu dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce, kterou vykonal. Namísto volna se zaměstnanec může se zaměstnavatelem za práci ve svátek dohodnout také na příplatku, který je ve výši průměrného hodinového výdělku za jednu hodinu práce.⁹² Pokud se jedná o zaměstnance, kterému je poskytován plat, má za práci ve svátek nárok na náhradní volno v rozsahu práce konané v tento den. Obecně však platí, že v případě, kdy je v daném měsíci svátek a zaměstnanec během něj nepracuje, mzda ani plat se nekrátí a měsíční odměna za vykonanou práci je poskytována ve stálé výši.⁹³

5.5. Dovolená

Nejvýznamnějším a právní úpravou nejrozsáhlejším druhem odpočinku je v pracovním právu institut dovolené. Jedná se o důležité právo zaměstnance, prostřednictvím kterého

⁹⁰ Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu. In: *Sbírka zákonů*.

⁹¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 91 odst. 3 a odst. 4. In: *Sbírka zákonů*.

⁹² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 135 odst. 3. In: *Sbírka zákonů*.

⁹³ BĚLINA, M., PICHR, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. str. 220-221. ISBN 978-80-7400-667-8.

uskutečňuje ve svém pracovním poměru delší a souvislý odpočinek během roku. Zákon konkrétní účel dovolené nevymezuje a je tedy čistě na zaměstnanci, jak ji stráví.

Nejedná se pouze o důležitý institut pracovního práva, ale čerpání dovolené má také pozitivní účinek jak na zaměstnance samotného, stejně tak může prospívat společnosti celkově. Důvodů je pro to vícero. V první řadě díky dovolené má zaměstnanec možnost dostatečně si odpočinout a nabrat zpět fyzickou i mentální sílu, snížit míru stresu či úzkostných stavů, což následně napomáhá k jeho celkovému zdraví a životní spokojenosti. V případě, kdy je zaměstnanec po dlouhou dobu ve své práci vystaven zvýšenému množství stresových podnětů, může to vést až k jeho vyhoření a dovolená bude v takovém případě hrát důležitou roli jako prevence před tímto negativním možným následkem. Jak již bylo připomenuto výše, pouze odpočínutý zaměstnanec může vykonávat svou práci efektivně, dovolená tedy zvyšuje jeho produktivitu či motivaci dále a lépe pracovat. Zajímavým vedlejším efektem může být rovněž podpora kreativity pracovníků či jejich osobní rozvoj, neboť jen ve svém volném čase mají možnost získat odstup od každodenních záležitostí nebo vzdělávat v nových poznacích a dovednostech, což je vede k novým nápadům a myšlenkám, které může následně uplatnit ve své práci a zlepšit tak již zaběhlé procesy. Díky dovolené má člověk také čas na svou rodinu a přátele, díky čemuž posílí své sociální interakce. Zde vidíme, že pozitivních dopadů má dovolená na kvalitu života opravdu mnoho, a proto je jí v rámci české právní úpravy i mezi veřejností věnována nemalá pozornost.

Zákoník práce upravuje institut dovolené v části deváté, konkrétně v § 211 - § 233. V porovnání s výše zmíněnými dobami odpočinku se dovolená odlišuje třemi aspekty. Prvním z nich je prvek dlouhodobosti, kdy dovolená svým charakterem znamená pro zaměstnance nejdelší dobu odpočinku, ve které nedochází k výkonu práce. Druhým zásadním aspektem je skutečnost, že se jedná o placený odpočinek, neboť za dovolenou je poskytována náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. U ostatních dob odpočinku (mimo svátky) tomu tak není, jelikož nejsou považovány za pracovní dobu. Posledním důležitým znakem dovolené a zároveň odlišností od ostatních dob odpočinku je to, že dovolená se čerpá v příslušném počtu hodin, o to se následně snižuje „fond pracovní doby“. V souvislosti s druhým a třetím prvkem se tak může zdát, že se dovolená podobá právnímu institutu překážek v práci na straně zaměstnance. Od nich se však odlišuje tím, že jejich vznik a trvání se zpravidla váže na určitou životní událost zaměstnance, která má pro něj důležitý osobní význam (mateřská či rodičovská dovolená) nebo se jedná o překážky z důvodu obecného zájmu

(např. výkon veřejné funkce, školení či studium).⁹⁴ Právo na dovolenou náleží všem zaměstnancům bez ohledu na délku trvání pracovněprávního poměru či rozsahu sjednané pracovní doby.⁹⁵

5.5.1. Druhy dovolené

Aktuální právní úprava zná dva druhy dovolené, a to dovolenou za kalendářní rok a její poměrnou část upravenou v § 212 - § 213 zákoníku práce (původně zde patřil také § 214, který byl však zrušen) a dále dodatkovou dovolenou, kterou nalezneme v § 215 zákoníku práce. Do konce roku 2020 zákoník práce obsahoval také tzv. dovolenou za odpracované dny, ta však byla novelou provedenou Zákonem č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony (dále jen „novela č. 285/2020 Sb.“) zrušena a v současné právní úpravě ji již nenalezneme. Nic však nebrání zaměstnavateli zavést další druh dovolené za podmínky, kdy je zachována zásada rovného zacházení a zásada zákazu diskriminace mezi zaměstnanci. Oba zákonné druhy dovolené jsou jakýmsi minimálním standardem, který je zaměstnavatel povinen zaměstnancům poskytnout v zákonem stanoveném rozsahu a za splnění zákonných podmínek, v praxi však dochází k jeho rozšíření a zaměstnavatel může nabídnout i další druhy dovolené.⁹⁶

5.5.1.1. Dovolená za kalendářní rok a poměrná část této dovolené

Dovolená za kalendářní rok a její poměrnou část představuje ve vnitrostátní právní úpravě klíčový prvek, díky kterému má zaměstnanec možnost odpočinku a relaxace s cílem zachovat rovnováhu mezi pracovním a osobním životem. V českém právu základní zákonná výměra pro dovolenou za kalendářní rok a její poměrnou část je stanovena na minimální délku čtyř týdnů. U zaměstnanců pracujících ve veřejné správě, kteří jsou odměňováni platem, činí výměra dovolené pět týdnů. V případě pracovníků pracujících jako pedagogové či akademici na vysokých školách je výměra dovolené dokonce až v rozsahu osmi týdnů.⁹⁷ Zajímavostí je to, že u zaměstnanců se zákonnou výměrou minimálně čtyř týdnů dovolené, ji může zaměstnavatel navýšit a v praxi se tak v mnoha společnostech také děje, typicky v podobě pracovních benefitů

⁹⁴ VALENTOVÁ, K. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. str. 691-696. ISBN 978-80-7400-889-4.

⁹⁵ BĚLINA, M., PICHRT, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. str. 221. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁹⁶ VALENTOVÁ, K. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. str. 691-696. ISBN 978-80-7400-889-4.

⁹⁷ BĚLINA, M., PICHRT, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. str. 222-224. ISBN 978-80-7400-667-8.

zaměstnanců. V ostatních případech toto není možné a právní úprava je zde svým charakterem kogentní.

V současnosti má právo na dovolenou za kalendářní rok v plném rozsahu zaměstnanec, jehož pracovní poměr v daném kalendářním roce trval po dobu 52 týdnů, po kterou odpracoval minimálně 52násobek stanovené či sjednané kratší pracovní doby. Toto pravidlo je v české právní úpravě poměrně novinkou, neboť původně bylo podmínkou, že zaměstnanec musel odpracovat alespoň 60 dní, aby mu vznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část. Novelou č. 285/2020 Sb. s účinností 30. července 2020 bylo v této oblasti týkající se dovolené zavedeno několik důležitých změn. Vedle minimálního počtu odpracovaných dní byla v návaznosti na to zrušena dovolená za odpracované dny a na základě tzv. zásluhového principu, kdy nárok na dovolenou za kalendářní rok vzniká pouze zaměstnanci, jenž vykonával práci v rozsahu stanovené pracovní doby, bylo namísto od přepočítávání týdnů na pracovní dny přikročeno k přepočtu, kdy je čerpání dovolené vázáno na počet odpracovaných hodin.⁹⁸ Způsob rozvržení týdenní pracovní doby tak ztratil význam. Důvodem pro zavedení těchto novinek byla snaha o nastolení rovných podmínek u zaměstnanců, kteří pracují v různých režimech pracovní doby. Původně byla výměra dovolená stanovená v týdnech, ale k jejímu čerpání docházelo ve směnách. To mělo nespravedlivé důsledky pro zaměstnance, jejichž směny nebyly stejně dlouhé nebo v rámci týdnů jich měli odlišný počet, a tak byli tito pracovníci oproti těm, kteří měli pravidelnou pracovní dobu stejně dlouhou (ať již celou, zkrácenou či kratší), znevýhodněni.⁹⁹

Zákoník práce konkrétní způsob pro výpočet nároku na dovolenou neuvádí, nicméně v praxi lze pro zjištění počtu hodin dovolené za kalendářní rok použít poměrně jednoduchý vzorec. Pro tyto účely je potřeba znát roční výměru dovolené při plném úvazku, týdenní úvazek v hodinách, počet odpracovaných týdnů, případně počet hodin již vyčerpané dovolené. Konkrétní výpočet probíhá následovně: počet hodin dovolené pro daný kalendářní rok = (týdenní pracovní úvazek v hodinách x roční výměra při plném úvazku v týdnech) – počet hodin vyčerpané dovolené. Pokud zaměstnanec nastoupil do práce v průběhu roku, má nárok na její poměrnou část a platí, že za každý odpracovaný týden mu vzniká nárok na 1/52. V případě, že zaměstnanec pracuje na sjednanou kratší pracovní dobu, dochází k poměrnému snížení výměry dovolené, a to v souvislosti na počtu odpracovaných směn (za těmito účely můžeme

⁹⁸ VALENTOVÁ, K. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. str. 701-707. ISBN 978-80-7400-889-4.

⁹⁹ MAYEROVÁ, E., SVOBODA, P. *Nová právní úprava dovolené účinná k 1.1.2021 – dovolená za kalendářní rok (část 1.)*: Epravo.cz. [cit. 2020-07-07]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nova-pravni-uprava-dovolene-ucinna-k-1-1-2021-dovolena-za-kalendarni-rok-cast-1-111413.html>.

postupovat dle následujícího vzorce: roční výměra dovolené při sjednané kratší pracovní době = počet odpracovaných týdnů x (160/52).¹⁰⁰

Nejasnosti mohou nastat v případě, kdy zaměstnanec v rámci jednoho roku pracuje s rozdílnou sjednanou týdenní pracovní dobou. V praxi lze následně pro výpočet postupovat dvěma způsoby: a) zjistit poměr počtu kalendářních týdnů jednotlivých období s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby nebo b) vypočítat dovolenou za každé období s odlišnou délkou týdenní pracovní doby odděleně a následně tyto dílčí výměry sečíst.¹⁰¹

Pro snadnější pochopení problematiky výpočtu délky dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část uvedu následující konkrétní příklady:

- Zaměstnanec má nárok na 5 týdnů dovolené za kalendářní rok, jeho týdenní úvazek činí 40 hodin, v daném roce u jednoho zaměstnavatele odpracoval celý kalendářní rok (52 týdnů).
 - 40 hodin týdenního pracovního úvazku x 5týdenní dovolená = zaměstnanec má nárok na 200 hodin dovolené
- Zaměstnanec má nárok na 6 týdnů dovolené za kalendářní rok, jeho týdenní úvazek činí 38 hodin, v daném roce u jednoho zaměstnavatele odpracoval celý kalendářní rok (52 týdnů) a vyčerpal již celkem 10 dní dovolené (tedy 80 hodin).
 - (38 hodin týdenního pracovního úvazku x 6týdenní dovolená) – 80 hodin dovolené = zaměstnanec má v daném kalendářním roce nárok na 148 hodin dovolené za kalendářní rok
- Zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele od 1. července 2023, má nárok na čtyři týdny dovolené za kalendářní rok, jeho týdenní pracovní úvazek činí 32 hodin.
 - (26 týdnů pro daný kalendářní rok x 0,615 x 4) = zaměstnanec má nárok na 64 hodin poměrné dovolené v daném kalendářním roce
 - při 32 hodinách týdenního pracovního úvazku má zaměstnanec nárok na 0,615 hodin poměrné dovolené za jednotýdenní pracovní dobu (32 hodin týdenního pracovního úvazku / 52 týdnů celého kalendářního roku = 0,615 hodin dovolené za jednotýdenní pracovní dobu)

¹⁰⁰ Tamtéž.

¹⁰¹ VALENTOVÁ, K. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. str. 701-707. ISBN 978-80-7400-889-4.

5.5.1.2. **Dodatková dovolená**

Dalším druhem dovolené je v pracovním právu dodatková dovolená. Jedná se o zvláštní typ dovolené, který náleží pouze zaměstnancům, kteří vykonávají svou povahou namáhavé práce, jako je těžba nerostů pod zemí či ražení tunelů a štol a dále zaměstnancům, kteří konají práce zvláště obtížné (upraveno § 215 odst. 1 zákoníku práce). Mezi další zaměstnance, kteří mohou mít na tuto dovolenou nárok, řadíme dále pracovníky uvedené v § 215 odst. 4 zákoníku práce a jedná se zpravidla o specifické zaměstnance zdravotních služeb, kteří jsou vystavováni infekčním osobám či materiálům, nepříznivým následkům ionizujícího záření nebo pracujícím s duševně chorými či mentálně postiženými. V těchto případech je však podmínkou, že musí zaměstnanec vykonávat takovouto práci minimálně v rozsahu jedné poloviny stanovené týdenní pracovní doby. Výčet těchto zaměstnanců je taxativní a je tedy na rozhodnutí zaměstnavatele, zda svým zaměstnancům dodatkovou dovolenou poskytne a umožní její čerpání. Z výše zmíněného je zjevné, že oproti dovolené za kalendářní rok, sleduje dodatková dovolená konkrétní účel, kterým je vedle primární možnosti odpočinku také snaha na jedné straně kompenzovat náročné pracovní podmínky, na straně druhé má za cíl omezit čas strávený v těžkém pracovním prostředí. Zákon uvádí, že délka dodatkové dovolené je v rozsahu stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby. V případě, kdy tedy zaměstnanec u stejného zaměstnavatele odpracuje celý kalendářní rok, má nárok na dodatkovou dovolenou v délce stanovené týdenní pracovní doby. To platí obdobně pro kratší pracovní dobu. Pro úplnost je vhodné zmínit také skutečnost, že za dodatkovou dovolenou nelze poskytnout náhradu mzdy či platu a vždy musí být vyčerpána přednostně.¹⁰²

¹⁰² BĚLINA, M., PICHRT, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání.* V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. str. 224-225. ISBN 978-80-7400-667-8.

6. Flexibilní formy pracovní doby

Očekávání lidí o tom, kolik času chtějí být v práci či věnovat se jí, jsou od toho, jak tomu bylo několik let zpátky, odlišná. Práce byla původně pro člověka většinou povinností či nutností, jak si obstarat a naplnit základní životní potřeby a byla často vázána na konkrétní místo a čas. Díky digitalizaci, globalizaci a technologickému rozvoji, kdy mohou lidé pracovat v různých časových pásmech po celém světě, se společně s tím proměnily v pracovní oblasti také aktuální potřeby společnosti. Dnes tak do popředí vstupuje především smysluplnost práce, která je v souladu s hodnotami, názory a zájmy jednotlivců a zároveň umožňuje rozvoj jejich schopností, dovedností a osobnostní růst. Na druhé straně stojí také požadavky zaměstnavatelů, kteří se nezdárá setkávat s nedostatkem kandidátů na neobsazené pracovní pozice. Stejně tak mohou tyto alternativní formy pracovní doby představovat pro zaměstnance benefit, který je podníká k vyšší motivaci pracovat a také k loajalitě vůči svému zaměstnavateli. I z pohledu práva má dle § 241 zákoníku práce zaměstnavatel povinnost vůči pracovníkům, kteří pečují o děti, přizpůsobit jejich pracovní dobu. Její alternativní formy představují vhodný nástroj, jak těmto požadavkům vyhovět a zaměstnancům umožnit skloubení jejich profesního i soukromého života.

Podstatou flexibilních forem pracovní doby (někdy označováno také jako flexibilní formy organizace práce) je odlišný způsob organizace pracovního času oproti standardnímu pracovnímu režimu, kdy zaměstnanci pracují ve stejných dnech i hodinách. Tato problematika je významná nejen v České republice, ale její význam vzrůstá i na poli Evropské unie, která ve svých strategických dokumentech prosazuje tzv. princip flexicurity a členské státy postupně vede k větší flexibilitě pracovních míst a deregulaci související právní úpravy. Stejně tak i Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) doporučila České republice na základě svých zjištění navýšit kapacity pracovních míst právě cestou kratších pracovních úvazků, práce na dálku či sdíleného pracovního místa.¹⁰³

Mezi nesporné výhody flexibilních forem pracovních úvazků pro zaměstnance patří nejen sladění pracovního a soukromého života díky možnosti rozvrhnout si pracovní dobu dle svých potřeb, ale také úspora jejich času i financí spojených s cestováním do práce. Stejně tak to může pro jednotlivce znamenat příležitost vykonávat práci pro více zaměstnavatelů najednou. Pro zaměstnavatele představují tyto alternativní formy pracovní doby variantu, jak zaujmout a rozšířit okruh kandidátů nejen díky zvýšení atraktivity jednotlivých pracovních

¹⁰³ MLEZIVOVÁ, I. *Využívání flexibilních forem práce a pracovní doba z pohledu ekonomicky aktivní populace v ČR*. Bozpinfo.cz/. [cit. 2018-12-31]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/vyuzivani-flexibilnich-forem-prace-pracovni-doba-z-pohledu-ekonomicky-aktivni-populace-v-cr>.

pozic, ale také jim umožní zaměstnat osoby ze vzdálenějších či zahraničních oblastí. Dalšími výhodami je snížení jejich provozních nákladů a efektivnější využití pracovní síly v situacích, kdy je poptávka po práci nižší. Všechny tyto pozitivní projevy mohou vést k vyšší spokojenosti jak zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů. Na druhé straně však alternativní pracovní úvazky s sebou nesou nevýhody v podobě zvýšené administrativy či náročnější kontroly práce. Rovněž aktuální vnitrostátní předpisy neposkytují v otázkách flexibilních forem pracovní doby vždy dostačující právní regulaci. Dne 12. září 2023 však byla Poslaneckou sněmovnou schválena novela zákoníku práce, která v otázkách týkající se pracovní doby a dob odpočinku přinesla několik významných změn, o kterých bude pojednáno částečně v této, ale zejména v závěrečné kapitole.

Je zřejmé, že téma rovnováhy mezi pracovním a osobním životem společností rezonuje stále více, a proto je potřeba i v právu hledat a zavádět cesty, které umožní oběma stranám pracovněprávního vztahu přizpůsobit se v jednotlivých sférách současným trendům na trhu práce.

6.1. Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba je jedním z flexibilních způsobů rozvržení pracovní doby a v zákoníku práce se s ní setkáme v § 85. Skládá se ze dvou časových úseků pracovní doby – a) základního, kdy se zaměstnanec musí nacházet na svém pracovišti a jeho odchod je možný až po skončení pracovní doby a dále b) volitelného, kdy si zaměstnanec sám zvolí, kdy bude práci vykonávat. Pro názornost uvedu situaci, kdy musí být zaměstnanec ve dnech pondělí až pátek v čase 9:00 až 14:00 dostupný na pracovišti v základní pracovní době a v totožné dny v časech 7:00 až 9:00 a 14:00 až 17:00 si zaměstnanec pracovní dobu určuje sám a jedná se tak o volitelnou složku pracovní doby. Začátek a konec pružného rozvržení pracovní doby u obou úseků určuje zaměstnavatel a může ji zvolit jak pro rovnoměrné, tak i pro nerovnoměrné rozložení pracovní doby. Její zavedení může být stanoveno interním předpisem (typicky v pracovním řádu), v kolektivní smlouvě nebo přímo v pracovní či obdobné smlouvě. I zde platí, že maximální možná délka směny je 12 hodin a v případě porušení tohoto pravidla hrozí zaměstnavateli pokuta ze strany inspekce práce až do výše dvou milionů korun.¹⁰⁴

Takovéto rozvržení je možné pouze u zaměstnavatelů, jejichž charakter práce to dovoluje. V souvislosti s tím nalezneme v § 85 odst. 5 zákoníku práce demonstrativní výčet situací, kdy se pružné rozvržení pracovní doby neuplatní – jedná se například o pracovní cestu

¹⁰⁴ HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře Wolters Kluwer. Kodex. str. 200-201. ISBN 978-80-7598-910-9.

zaměstnance, v době čerpání dovolené nebo pokud tomu brání provozní důvody na straně zaměstnavatele.¹⁰⁵ V těchto případech je zaměstnavatel povinen stanovit pevnou pracovní dobu a vypracovat rozvrh stanovené týdenní pracovní doby do směn.¹⁰⁶

Zavedení pružné pracovní doby a její následná změna či zrušení jako sankce za porušení povinnosti zaměstnance není možné. K tomu se také vyjádřil Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 15. dubna 2010 sp. Zn. 21 Cdo 1288/2009, který stanovil: „*Pokud cílem změny formy pracovní doby z pružné na pevnou provedené zaměstnavatelem nebylo dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, tj. stanovení pracovní doby s ohledem na povahu práce, kterou zaměstnanec vykonával, provozní podmínky zaměstnavatele, lepší využívání pracovní doby nebo uspokojování osobních potřeb zaměstnance, ale toto opatření bylo sankcí za porušení povinnosti („pracovní kázně“), kterého se měl zaměstnanec dopustit, je odůvodněn závěr, že když zaměstnanec tuto změnu nerespektoval, nešlo z jeho strany o porušení pracovní kázně, protože zaměstnavatel zneužil svého práva a uvedená změna byla z tohoto důvodu neplatná“.*

Tato flexibilní rozvržení pracovní doby s sebou přináší na jedné straně výhodu, kdy zaměstnancům poskytuje větší prostor pro organizaci jejich volného času a přizpůsobení osobních záležitostí, což vede k větší psychické pohodě. Proto je tato forma alternativního pracovního úvazku často využívána rodiči malých dětí. Na straně druhé to může pro zaměstnavatele znamenat větší produktivitu a efektivitu práce jeho zaměstnanců a snížit tak počet hodin napracovaných přesčas. Jedná se tak o právní institut, který je v současné době schopen splnit aktuální trendy v podobě snahy o vyvážení pracovního a osobního života.

6.2. Konto pracovní doby

Vedle pružného rozvržení pracovní doby se od 1. ledna 2007 v zákoníku práce v § 86 an. setkáme také s tzv. kontem pracovní doby. Jedná se o ojediněle využívaný právní institut, jehož podstatou je poskytnout zaměstnavatelům z podnikatelské oblasti nástroj, díky kterému mohou rozvrhnout pracovní dobu v závislosti na jejich potřebě a jsou tak schopni flexibilně reagovat na proměnlivou potřebu práce s ohledem na aktuální poptávku a odbyt jejich produkce.¹⁰⁷ Konto pracovní doby se zpravidla využívá u zaměstnání, kde množství práce souvisí s ročním

¹⁰⁵ HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice. str. 179. ISBN 978-80-7380-825-9.

¹⁰⁶ HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře Wolters Kluwer. Kodex. str. 200. ISBN 978-80-7598-910-9.

¹⁰⁷ HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice. str. 179. ISBN 978-80-7380-825-9.

obdobím nebo nárazově může dojít k navýšení počtu zakázek či objednávek. Typickým příkladem jsou oblasti jako je zemědělství, lesnictví, stavebnictví či výroba.

Konta pracovní doby nemohou využít v souladu s § 109 odst. 3 zákoníku práce zaměstnavatelé z tzv. veřejné sféry, kteří jsou navázáni na veřejné rozpočty, jako je například stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou zabezpečovány z příspěvků na provoz poskytovaných z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad dle zvláštních právních předpisů nebo školské a právnické osoby zřízené Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.¹⁰⁸

V praxi aplikace konta pracovní doby vypadá tak, že zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci v situaci, kdy ji zrovna má. Pokud tomu tak není, nemá zaměstnanec nárok na náhradu mzdy. V souvislosti s jeho postavením jako slabší smluvní strany a s tím související ochranné funkce pracovního práva, má však zaměstnanec nárok na tzv. stálou mzdu, která v souladu s § 120 odst. 1 zákoníku práce musí dosahovat výše minimálně 80 % průměrného výdělku zaměstnance ve vyrovnávacím období za každý kalendářní měsíc. Další povinností zaměstnavatele je také vedení tzv. účtu pracovní doby a účtu mzdy zaměstnance, což na něj klade vyšší nároky, než je tomu u rovnoměrného či nerovnoměrného rozvržení pracovní doby.¹⁰⁹

Nespornou výhodou konta pracovního doby je míra flexibility, jenž zaměstnavateli poskytuje a jedná se také o nástroj, díky kterému je rovněž sníženo riziko propouštění zaměstnanců, jejichž pracovní síly nelze zrovna z důvodu nižší poptávky využít. Naopak pro zaměstnance, kteří mají specifické potřeby, jako je například péče o rodinu a malé děti, není tato flexibilní forma pracovní doby vhodná.

6.3. Kratší pracovní doba

Kratší pracovní doba jako další z flexibilních forem pracovní doby, označuje individuální dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, která je sjednána v pracovní smlouvě či jiné dohodě a může být uzavřena na dobu určitou i dobu neurčitou. V praxi se zpravidla setkáme s pojmem tzv. práce na částečný úvazek. Její podstatou je odpracování menšího počtu hodin, čemuž také poměrově odpovídá výše mzdy nebo platu zaměstnance.¹¹⁰ V souvislosti

¹⁰⁸ PICHRT, J. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris. str. 313. ISBN 978-80-7400-853-5.

¹⁰⁹ HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnické učebnice. str. 179-180. ISBN 978-80-7380-825-9.

¹¹⁰ BĚLINA, M., PICHRT, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. str. 210. ISBN 978-80-7400-667-8.

se schválenou novelou zákoníku práce bude možné stanovit kratší pracovní dobu již pouze v písemné formě, kdy tato náležitost bude nově kontrolována orgány inspekce práce.

Zmínku o kratší pracovní době nalezneme v § 241 odst. 2 zákoníku práce, který uvádí tři kategorie zaměstnanců, kteří mají na ni nárok a zaměstnavatel je povinen jejich žádosti vyhovět za předpokladu, že mu nebrání vážné provozní důvody. Jedná se o zaměstnankyně či zaměstnance pečující o dítě mladší 15 let, těhotné ženy a zaměstnance, kteří dlouhodobě pečují o osobu, která je závislá na pomoci jiné fyzické osoby (ve stupních II až IV závislosti).

Zaměstnanec díky kratší pracovní době může pracovat v míře, která odpovídá jeho potřebám. Pro zaměstnavatele tato alternativní forma pracovní doby naopak dává možnost, jak být atraktivním zaměstnavatelem pro mladé kandidáty, kteří například ještě stále studují, ale také pro starší zaměstnance připravující se na odchod do starobního důchodu. Stejně tak je to vhodná možnost pro rodiče na mateřské či rodičovské dovolené, kteří by rádi pracovali i během doby péče o své děti.

6.4. Sdílené pracovní místo

Sdílené pracovní místo (nebo také anglické označení “job sharing“) je poměrně novým právním institutem, který je součástí vnitrostátního práva od roku 2021. Právní definici nalezneme v § 317a zákoníku práce. Je však vhodné také zmínit, že na základě zásady soukromého práva „co není zakázáno, je povoleno“, docházelo k využívání obdobného modelu již před zavedením této formy flexibilního výkonu závislé práce do zákoníku práce.

Jeho podstatou je sdílení jednoho pracovního místa dvěma či více zaměstnanci, kteří vykonávají stejný druh práce, a to tak, že v rozsahu své pracovní doby se navzájem střídají ve výkonu práce. Na tyto jedince lze tedy nahlížet jako na jednu osobu, ačkoli v praxi práci vykonává více lidí, kteří společně participují na určitém úkolu, který si po vzájemné dohodě rozdělují a vůči zaměstnavateli odpovídají za splnění jeho výsledku, nikoli za jednotlivé části. Pro názornost uvedu příklad dvou zaměstnanců, kteří sdílejí pracovní místo a práci vykonávají v rovnoměrně rozvržené pracovní době od pondělí do pátku, a to tak, že první zaměstnanec pracuje v čase 7:00 až 11:30 a druhý zaměstnanec v čase 11:00 až 15:30, přičemž překrývající se čas lze využít pro vzájemné předání si potřebných informací. Pro aplikaci této alternativní formy pracovní doby je vyžadována předchozí písemná dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o sdíleném pracovním místě, kterou je možno sjednat jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou. Zároveň platí, že součet kratších pracovních dob jednotlivých zaměstnanců nesmí přesáhnout celkovou pracovní dobu. Ta může odpovídat jak stanovené

týdenní pracovní době (§ 79 odst. 1 a 2 zákoníku práce), zkrácené pracovní době (§ 79 odst. 3 zákoníku práce), tak i kratší pracovní době (§ 80 zákoníku práce).¹¹¹

Jedná o nástroj, díky kterému se mohou znevýhodněné skupiny osoby, jako jsou rodiče po mateřské nebo rodičovské dovolené, starší lidé či zdravotně znevýhodnění jedinci snadněji vrátit do práce či naopak postupně se připravit na odchod do důchodu. V praxi je však nutné pamatovat na to, že využití sdíleného pracovního místa s sebou nese na jedné straně také zvýšené požadavky z hlediska organizačních schopností, komunikačních dovedností a odpovědnosti jednotlivých zaměstnanců, kteří musí spolu efektivně komunikovat a důvěřovat si v plnění dílčích složek jejich pracovních činností, na straně druhé i pro zaměstnavatele představuje tato flexibilní forma pracovní doby náročnější administrativu z důvodu vyššího počtu zaměstnanců. I to může být důvodem, proč sdílené pracovní místo není v současné době v pracovní oblasti příliš využíváno.

6.5. Kratší (stlačený) pracovní týden

Kratší pracovní týden nebo také tzv. stlačený pracovní týden představuje pracovní model, kdy zaměstnanec v rámci týdne pracuje v jednotlivých dnech více hodin v méně dnech a standardní délka týdenní pracovní doby (jak na plném, tak i na zkráceném pracovním úvazku) je tak stlačena do kratšího časového období. Čas strávený během dne v práci je delší, pracovní týden naopak kratší. V praxi se může jednat například o situaci, kdy zaměstnanec pracuje například 10 hodin denně čtyři dny v týdnu a pátý den tak získá den volna navíc. I zde platí omezení, že délka jedné směny nesmí přesáhnout 12 hodin – týden lze do maximální podoby stlačit tak, že zaměstnanec pracuje tři dny v týdnu 12 hodin denně a čtvrtý den nanejvýš čtyři hodiny. Z právního pohledu představuje kratší pracovní týden rovnoměrné rozložení pracovní doby, neboť délka jednotlivých pracovních dnů je stanovena fixně zpravidla v pracovní smlouvě, případně ve vnitřním předpise zaměstnavatele.¹¹²

Výhodami kratšího pracovního týdne je umožnění tzv. “work-life balance“, což je dnes hojně využívaný pojem označení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Zaměstnavatel by měl však vždy pečlivě zvážit, zda je tento koncept vhodnou formou alternativní formy pracovní doby s přihlédnutím k povaze jeho práce a potřebám zaměstnanců.

¹¹¹ PICHRT, J. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris. str. 556-560. ISBN 978-80-7400-853-5.

¹¹² MLEZIVOVÁ, I. *Využívání flexibilních forem práce a pracovní doba z pohledu ekonomicky aktivní populace v ČR*. Bozpinfo.cz/. [cit. 2018-12-31]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/vyuzivani-flexibilnich-form-prace-pracovni-doba-z-pohledu-ekonomicky-aktivni-populace-v-cr>.

7. Směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU a Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a jejich transpozice do zákoníku práce

V souvislosti se vznikem Evropské unie se vyvinuly i jednotlivé druhy právních aktů, prostřednictvím kterých jsou vydávány nová právní pravidla tohoto ekonomického a politického uskupení evropských zemí, jenž k dnešnímu dni čítá celkově 27 členů. Společně s unijními nařízeními a normativními rozhodnutími se směrnice řadí mezi nejvýznamnější legislativní akty evropského práva. Cílem směrnice, jako jednoho ze souboru právních předpisů sekundárního práva evropské unie, je snaha o harmonizaci evropského práva v podobě dosažení konkrétního a určitého cíle. Adresátem jsou zpravidla všechny členské státy evropského uskupení, určité směrnice však mohou být adresovány pouze některým jeho členům. Podle čl. 288 Smlouvy o fungování Evropské unie: „*Směrnice je závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům.*“ Zde vidíme, že je státům ponechána určitá svoboda ohledně způsobu dosažení daného cíle. K nastolení účinků směrnice je zapotřebí, aby státy přijaly opatření, pomocí kterých zakomponují cíle do svých právních řádů. Tomuto procesu se říká tzv. provedení, včlenění či transponování směrnice do vnitrostátního práva a státy na ni mají zpravidla lhůtu dvou let, setkáme se však i se lhůtou šesti měsíců až tří roků.¹¹³ V praxi to pro její členy znamená, že jsou povinni přijmout nové zákony či novelizovat právní předpisy v takovém znění, které je v souladu se stanoveným cílem směrnice. V opačném případě může nastat v určitých právních otázkách či záležitostech právní nejistota a nerovnost mezi adresáty, kterým je směrnice určena. V situaci, kdy není směrnice Evropské unie implementována včas, nastává tzv. vertikální přímý účinek směrnice, který znamená, že ustanovení, která jsou dostatečně jasná a bezpodmínečná, jsou pro členské státy a jejich složky závazná a musí se jimi řídit. Zároveň může Evropská komise s členským státem, který směrnicí do svého právního řádu neimplementoval včas, zahájit řízení o nesplnění povinnosti dle čl. 258 an. Smlouvy o fungování Evropské unie, a to může vést až k žalobě k Soudnímu dvoru Evropské unie. Stejně tak státu vzniká odpovědnost za škodu vůči subjektům, jež jsou opožděnou či neuskutečněnou implementací dotčeni na svých právech a vznikla jim škoda (skutečná škoda i ušlý zisk). Ti ji následně mohou po státu vymáhat.¹¹⁴

¹¹³ EVROPSKÁ KOMISE. *Druhy právních předpisů*. Commission.europa.eu. Dostupné z: https://commission.europa.eu/law/law-making-process/types-eu-law_cs.

¹¹⁴ ROZUMNÉ PRÁVO. *Opožděná implementace směrnic přináší zbytečné náklady i právní nejistotu. Směrnice o whistleblowingu je toho příkladem*. Pravniprostor.cz. [cit. 2022-12-27]. Dostupné z:

Je tedy více než patrné, že směrnice představuje významný nástroj pro dosažení stejných zájmů evropského uskupení a pro posílení soudržnosti a jednoty mezi členskými státy unie, například v podobě snadnějšího obchodu, ochraně životního prostředí či k podpoře hospodářské soutěže. Díky nim je tak možné reagovat na současné výzvy společnosti nadnárodního charakteru a směrnice jsou tak jakýmsi stavebním kamenem nejen evropského práva, ale také celého evropského společenství.

Dne 20. června roku 2019 byly Evropským parlamentem a Radou EU schváleny dvě významné pracovněprávní směrnice, jež poskytují členským státům způsoby, jak se po právní stránce vyrovnat se vzrůstajícími tendencemi v souvislosti s nastavením rovnováhy mezi pracovním a osobním životem. Jde o Směrnici o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU a o Směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob.

Podstatou první zmíněné směrnice je snaha o zlepšení podmínek v podobě transparentnějšího a předvídatelnějšího zaměstnání s cílem zajistit snadnější přizpůsobení se aktuálním trendům na pracovním trhu a zakotvit základní standardy v pracovněprávních vztazích. Blíže tak uvádí čl. 6 směrnice: *„Aby byla všem pracovníkům v Unii zaručena odpovídající úroveň transparentnosti a předvídatelnosti, pokud jde o jejich pracovní podmínky, měly by být proto na úrovni Unie stanoveny minimální požadavky na informace o podstatných aspektech pracovněprávního vztahu a na pracovní podmínky, jež se vztahují na každého pracovníka, přičemž by měla být zachována rozumná míra flexibility nestandardních forem zaměstnání, čímž zůstanou zachovány jejich výhody pro pracovníky a zaměstnavatele.“*¹¹⁵ Mezi ty nejvýznamnější změny, které nám směrnice přináší, se řadí zavedení nových pravidel pro práci na dálku, změny v doručování důležitých dokumentů (výpovědi, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, mzdové a platové výměry, ...) elektronickou cestou, zakotvení povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o obsahu pracovního poměru v kratší lhůtě, změny související s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr či povinnost písemné formy u kratší pracovní doby.¹¹⁶

Druhá směrnice, v praxi také často označována jako tzv. směrnice Work-life Balance, se týká individuálních práv zaměstnanců a přichází s novými prvky, které rodičům a pečujícím

<https://www.pravniprostor.cz/clanky/mezinarodni-a-evropske-pravo/opozdena-implementace-smernic-prinasi-zbytecne-naklady-i-pravni-nejistotu-smernice-o-whistleblowingu-je-toho-prikladem>.

¹¹⁵ Odůvodnění Směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, čl. 6.

¹¹⁶ SOCHOROVÁ, P., KUBRICHTOVÁ, A. *Novela zákoníku práce: přehled 7 nejdůležitějších novinek, na které byste se měli připravit*. Lmc.eu. [cit. 2023-05-02]. Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu/novela-zakoniku-prace-prehled-7-nejdulezitejsich-novinek-na-ktere-byste-se-meli-pripravit>.

osobám umožní lépe sladit profesní a soukromý život. Mezi hlavní oblasti, kterých se tento unijní akt dotýká, se řadí otcovská dovolená, rodičovská dovolená, pečovatelská dovolená, pracovní volno z důvodu vyšší moci a pružné uspořádání práce. Významným záměrem je také snaha o navýšení počtu žen na trhu práce, jejichž možnosti jsou často z rodinných důvodů omezené.¹¹⁷

7.1. Novela zákoníku práce a hlavní změny právní úpravy

Začátkem srpna roku 2022 uplynula lhůta, kterou měla Česká republika pro transpozici Směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU a Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. Pro Českou republiku to tak znamenalo provést novelizaci zákoníku práce, který tuto právní oblast primárně zakotvuje a reguluje a implementovat tak do vnitrostátního práva novinky, které směrnice obsahují.

Jak již bylo v rámci předchozí kapitoly zmíněno, v souvislosti s povinnou transpozicí uvedených směrnic, byla Poslaneckou sněmovnou dne 12. září 2023 schválena novela zákoníku práce, kterou následně podepsal dne 17. září 2023 prezidentem republiky Petr Pavel jako Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. O týden později 19. září 2023 byla novela vyhlášena ve Sbírce zákonů. Její účinnost nastává první den kalendářního měsíce po uveřejnění ve Sbírce zákonů, tedy 1. října 2023 (s výjimkou právní úpravy dovolené u dohod, kde účinnost nastane od 1. ledna 2024). Tato schválená novela zákoníku práce, která do vnitrostátního pracovního práva zavádí několik novinek v reakci na aktuální požadavky v praxi, se s problematikou pracovní doby a dob odpočinku značně prolíná, a proto jí budou věnovány následující body této podkapitoly.

7.1.1. Práce na dálku

Pandemie covidu urychlila rozostření hranic mezi osobním a pracovním životem a práce na dálku se tak stala mezi zaměstnavateli ještě víc populární a hojně využívanou formou flexibilní formy pracovní doby. V praxi se však nezřídka objevovaly otázky související se správnou aplikací tohoto právního institut, neboť rozsah jeho využívání byl intenzivnější, než na který dokázala aktuální platná legislativa adekvátně reagovat a přizpůsobit se mu. To se s novelou zákoníku práce do jisté míry mění.

¹¹⁷ KLEIN, J. *Work-life Balance směrnice – chystají se převratné změny?* Elegal.cz. [cit. 2022-08-09]. Dostupné z: <https://elegal.cz/--life-balance-smernice-chystaji-se-prevratne-zmeny>.

V případě, kdy zaměstnanec vykonává práci z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, se nově hovoří o tzv. práci na dálku. Došlo tak o rozšíření původního pojmu práce z domova, známého také jako “home office“ či “homeworking“. Bližší právní úpravu nalezneme v § 317 zákoníku práce. Nově je možné tento právní institut aplikovat na všechna místa nacházející se mimo pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnanec tak není limitován na práci pouze z domu, ale může pracovat například i z chaty, od moře apod. Je tedy zřejmé, že práce na dálku není možná u všech povolání, ale pouze tam, kde je určitá míra nezávislosti a pro její výkon je dostačující technické zázemí v podobě počítače s kvalitním připojením k internetu, mobil či jiný vhodný komunikační prostředek, který umožňuje sdílení informací na dálku.¹¹⁸

Práce na dálku je možná na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a zpravidla bývá součástí pracovní smlouvy, ale může být uzavřena rovněž samostatně. Doposud postačoval souhlas zaměstnavatele bez splnění jakýchkoli dalších zákonných náležitostí, nově je však stanovena povinnost tuto dohodu uzavřít v písemné formě. Stejně tak je možné dohodu o práci na dálku vypovědět, a to ve výpovědní době 15 dnů. I zde je však stranám ponechána značná míra svobody v možnosti určit si lhůtu delší i kratší či varianta, kdy takovýto závazek nemůže zaměstnanec ani zaměstnavatel vypovědět. Délka výpovědní doby však musí být pro každou ze stran totožná.¹¹⁹

Další změnou, kterou nám novela přináší, je vymezení skupin chráněných zaměstnanců, kteří mají právo požádat zaměstnavatele o výkon práce na dálku. Těmi jsou podle § 241a zákoníku práce těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně či zaměstnanci pečující o dítě mladší devíti let nebo dlouhodobě pečující o invalidní osobu. V případě, kdy by zaměstnavatel jejich žádost na základě relevantních důvodů odmítl, je povinen toto odůvodnit písemně. Pokud tak neučiní, hrozí mu ze strany státu pokuta až ve výši 300 000,- Kč. Obecně však platí, že o práci na dálku může požádat kterýkoli zaměstnanec. V takové situaci však zaměstnavatel není povinen jejich žádosti vyhovět a může ji bez zdůvodnění odmítnout. Jedním z nedostatků nové právní úpravy je nicméně skutečnost, že novela neuvádí důvody, pro které je zaměstnavatel oprávněn nevyhovět žádosti zaměstnance, který se řadí do jedné z výše zmíněných kategorií. Aktuálně to tedy může vést ke sporným situacím, kdy jakýkoli důvod bude pro odmítnutí dostačujícím. To je oproti původní právní úpravě, kdy bylo odmítnutí možné pouze z vážných provozních důvodů nebo na základě povahy pracovní činnosti, krok zpátky. Po zkušenosti

¹¹⁸ MACHAČKA, K. *Novela zákoníku práce a práce na dálku: jak to bude fungovat a bude vůbec home office vymahatelný?* Pravniprostor.cz. [cit. 2023-08-17]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/novela-zakoniku-prace-prace-na-dalku-jak-bude-fungovat-bude-vubec-home-office-vymahatelny>.

¹¹⁹ KOVAL, J., a kol. *Novela zákoníku práce – Vše, co potřebujete vědět, přehledně.* Havelpartners.cz. [cit. 2023-09-13]. Dostupné z: <https://www.havelpartners.cz/novela-zakoniku-prace/>.

s celosvětovou pandemií covidu novela nezapomněla také na situaci, kdy bude zaměstnavatel moci práci na dálku nařídit na nezbytně dlouhou dobu a kdy tak bude stanoveno opatřením orgánu veřejné moci. Jedná se o jediný případ, kdy nebude platit povinnost dodržení písemné formy dohody o výkonu práce na dálku.¹²⁰

Novela dále zaměstnavatelům zavádí povinnosti hradit zaměstnanci náklady spojené s výdaji za elektřinu či vodu nebo vytápění bytu, které mu vznikají v souvislosti s výkonem práce na dálku. Ty budou propláceny v jejich reálné výši, kterou zaměstnanec prokázal anebo paušální částkou, jež bude stanovena vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí. Ve srovnání s předchozím návrhem bude zaměstnanci a zaměstnavateli rovněž umožněno náhradu nákladů vyloučit, a to v plném rozsahu. Stejně tak může zaměstnavatel hradit zaměstnanci i vyšší sumu, než bude stanovena vyhláškou.¹²¹

Je zřejmé, že práce na dálku s sebou nese jistá specifika. Aby byla možná a došlo k naplnění jejího smyslu, je ze strany zaměstnavatele potřeba dostatečné důvěry ve své zaměstnance, kteří naopak musí svou práci vykonávat skutečně svědomitě a zodpovědně. Jen za splnění těchto předpokladů může vzájemná spolupráce efektivně fungovat.

7.1.2. Rozšíření informační povinnosti zaměstnavatele

Mezi první novinku patří rozšíření informační povinnosti zaměstnavatele související s obsahem pracovního poměru, kdy jsou do § 37 odst. 1 zákoníku práce přidány písmena g) a h). Nově je stanovena povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance v písemné formě (pokud tak již není obsaženo v pracovní smlouvě) o stanovené týdenní pracovní době a o způsobu jejího rozvržení, o podmínkách zkušební doby, o rozsahu práce přesčas nebo také o postupu pro rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavateli je rovněž uložena povinnost předat zaměstnanci informaci o rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo. O seznámení s těmito informacemi musí mít zaměstnavatel potvrzení, že došlo k jejich skutečnému předání zaměstnanci. Výše zmíněné povinnosti se týkají nejen nových zaměstnanců, ale také těch stávajících, kteří o to požádají. Významnou změnou je také zkrácení

¹²⁰ MACHAČKA, K. *Novela zákoníku práce a práce na dálku: jak to bude fungovat a bude vůbec home office vymahatelný?* Pravniprostor.cz. [cit. 2023-08-17]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/novela-zakoniku-prace-prace-na-dalku-jak-bude-fungovat-bude-vubec-home-office-vymahatelny>.

¹²¹ JOUZA, L. *Co a jak upravuje aktuálně schválení novela zákoníku práce?* Advokatnidenik.cz. [cit. 2023-09-14]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2023/09/14/co-a-jak-upravuje-aktualne-schvalena-novela-zakoniku-prace/>.

informační povinnosti z původního jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru na sedm dní.¹²²

V následujícím § 37a zákoníku práce je rovněž rozšířen rovněž okruh osob, kterých se rozšířená informační povinnost zaměstnavatele rovněž týká, a to o zaměstnance, kteří jsou vysílání na území jiného státu. Povaha poskytovaných informací závisí i na tom, zda je zaměstnanec vyslán do země EU nebo do třetího státu. To obdobně platí také pro osoby, které pracují na dohodu o provedení práce nebo na dohodu o pracovní činnosti, kdy bližší právní úpravu nalezneme v § 77a a 77b zákoníku práce.¹²³ Je tedy zřejmé, že nově dochází nejen k rozšíření informační povinnosti po stránce obsahové, ale také v okruhu osob, kterých se toto nové právní pravidlo týká.

7.1.3. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zásadní změny v souvislosti se schválenou novelou zákoníku práce se dotkly dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V rámci vnitrostátní úpravy rozlišujeme dva typy těchto dohod, konkrétně dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. V obou případech se jedná o dvoustranné právní jednání, které zakládá pracovněprávní vztah mezi zaměstnanec a zaměstnavatelem, pracovní poměr jako takový však nevzniká. Jde o doplňkový pracovněprávní vztah, který pro zaměstnavatele představoval vhodný nástroj, díky kterému snadněji realizovali své pracovní záměry a poskytoval mu větší míry flexibility vzhledem k jejich specifikům ve své povaze, délce trvání či významu. Obecně ale platí, že je v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr výrazně oslabena ochranná funkce pracovního práva, neboť zaměstnanec nedisponuje stejnými právy, jako by tomu bylo v případě uzavření pracovního poměru pracovní smlouvou.¹²⁴ To se se schválenou novelou zákoníku práce do jisté míry mění a dochází k zvýšení předvídatelnosti a zabezpečení větší ochrany subjektů těchto právních vztahů.

Nejvýraznější novinkou je zavedení nároku zaměstnanců na placenou dovolenou, která se bude odvíjet od nepřetržité doby trvání dohody (v minimální délce čtyř týdnů) a dále od počtu odpracovaných hodin (minimálně 80 hodin). Pro účely výměry dovolené se bude vycházet z tzv. fiktivní pracovní doby, která bude činit 20 hodin týdně. Ustanovení týkající

¹²² KOVAL, J., a kol. *Novela zákoníku práce – Vše, co potřebujete vědět, přehledně*. Havelpartners.cz. [cit. 2023-09-13]. Dostupné z: <https://www.havelpartners.cz/novela-zakoniku-prace/>.

¹²³ MÁLEK, J., LANDSDORFOVÁ, K. *Co přináší schválená novela zákoníku práce? – 1. díl*. Peytonlegal.cz. [cit. 2023-09-19]. Dostupné z: <https://www.peytonlegal.cz/prinasi-schvalena-novela-zakoniku-prace-1-dil/>.

¹²⁴ BĚLINA, M., PICHR, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. str. 351-353. ISBN 978-80-7400-667-8.

se dovolené pro tuto kategorii osob nabude účinnosti 1. ledna 2024. Novela také zakotvuje povinnosti zaměstnavatele seznámit zaměstnancem s jeho rozvrhem pracovní doby, a to nejméně tři dny před začátkem jeho první směny. Další změny se u osob pracujících na dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr týkají rozšíření důvodů volna pro všechny druhy přípustných překážek v práci na straně zaměstnance, nároku na příplatek za práci ve svátek, za noční práci nebo práci o víkendu či zavedení práva na podání žádosti o zaměstnání v pracovním poměru, kterou bude zaměstnavatel povinen písemně odůvodnit.¹²⁵

7.1.4. Práce přesčas ve zdravotnictví

Tématem, které bylo v posledních měsících nejen mezi zdravotníky, ale i na půdě Poslanecké sněmovny a Senátu nejvíce diskutovaným, byla právní úpravy práce přesčas ve zdravotnictví. Novelou byl do zákoníku práce znovu zaveden § 93a, kterým dochází k navýšení přesčasové práce ve zdravotnictví. To se týká zejména zaměstnanců pracujících na pozici lékaře, zubního lékaře, farmaceuta nebo jiného zdravotnického pracovníka. Nově je pro tuto kategorii povolání stanovena možnost písemně si se zaměstnavatelem dohodnout práci přesčas, která je sice zakotvena jako dobrovolná, ve svém důsledku však může vést k pracovnímu přetížení zdravotníků, které je již dlouhodobě problematické. Zdravotníci pracující v nepřetržitém provozu tak nově budou moci pracovat nad původních 416 přesčasových hodin jejich dvojnásobek, tedy celkově 832 hodin přesčasů ročně, u záchranářů zdravotnické záchranné služby dokonce až 1040 přesčasových hodin.¹²⁶

Současná podoba zdravotnictví do velké části funguje především díky přesčasové práci zdravotníků a není výjimkou, že často dochází k překračování zákonných limitů a porušování zákona. Ačkoli je předmětné ustanovení koncipováno jako dobrovolné, je zřejmé, že v praxi nastávají situace, kdy nebude lehké nabízenou práci přesčas odmítnout. Na to rovněž upozornila Organizace mladých lékařů, kteří připomenula, že nová právní úprava povede k dalšímu prohloubení již existujících problémů současného zdravotnictví, kdy lékaři nemají dostatek času nejen na odpočinek, ale také na svůj osobní a rodinný život. Vlivem toho dochází k častému odchodu kvalifikovaného personálu do zahraničí, kde jsou pracovní podmínky

¹²⁵ MÁLEK, J., LANDSDORFOVÁ, K. *Co přináší schválená novela zákoníku práce? – 1. díl*. Peytonlegal.cz. [cit. 2023-09-19]. Dostupné z: <https://www.peytonlegal.cz/prinasi-schvalena-novela-zakoniku-prace-1-dil/>.

¹²⁶ ZELENÝ, P. *Část lékařů odmítá novelu zákoníku práce. Hrozí, že přestanou sloužit dobrovolně přesčasy*. Cesktelevize.cz. [cit. 2023-09-04]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/3612319-cast-lekaru-odmita-novelu-zakoniku-prace-hrozi-ze-prestanou-slouzit-dobrovolne>.

v těchto otázkách, ale často i po finanční stránce výhodnější.¹²⁷ Nejohroženější skupinou představují v tomto případě mladí lékaři, kteří se připravují na atestaci. I zástupci České lékařské komory před schváleným zněním předmětnému ustanovení projevili silný nesouhlas a vyzvali politiky k tomu, aby nebylo navrhované znění přijato. Tomu však nebylo vyhověno a novela zákoníku práce byla nakonec schválena včetně sporného ustanovení.¹²⁸

7.1.5. Elektronické uzavírání smluv a dohod

Ačkoli změny v doručování dokumentů a v elektronickém doručování některých smluv a dohod výše zmíněné směrnice neobsahují, bude jim věnována tato část práce, neboť se jedná o další důležitou novinku zákoníku práce, která vznikla v reakci na požadavky praxe v České republice.

V případech jednostranných právních jednání, kdy dochází k ukončení pracovněprávního vztahu (například výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru, zrušením pracovněprávního vztahu ve zkušební době, odvoláním z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo také v případě mzdových a platových výměrů) bude stále obecně platit povinnost doručit tyto písemnosti zaměstnanci do vlastních rukou.¹²⁹

U dvoustranných právních jednání (například uzavření pracovního poměru, dohoda o ukončení pracovního poměru) je však nově možné doručení elektronickou cestou, pokud k takovému způsobu udělil zaměstnanec souhlas, ve kterém zároveň uvedl svou soukromou elektronickou adresu pro tyto účely (není tedy možné, aby se jednalo o elektronickou adresu, která byla zaměstnanci zřízena zaměstnavatelem). Před tím je však zaměstnavatel povinen zaměstnance informovat o podmínkách, které s elektronickým doručováním souvisí. Zajímavostí je také to, že zaměstnanec může do sedmi dnů, ode dne obdržení, od dokumentů uzavřených tímto způsobem, odstoupit. Doručení těchto písemností nastane v den, kdy zaměstnanec její převzetí potvrdí, například odpovědí na e-mail. Pokud k potvrzení nedojde, uplatní se tzv. fikce doručení, která nastane po uplynutí patnáctidenní lhůty ode dne dodání a tímto bude písemnost považována za doručenu. Významná změna se týká také zaměstnanců, kteří budou zaměstnavateli doručovat písemnosti elektronickou cestou. Původně bylo v těchto případech potřeba opatřit tuto písemnou uznávaným

¹²⁷ HEJNÁ, V. *Pracovníci ve zdravotnictví chybí. Novela zákona má umožnit dodatečnou práci přesčas*. E15.cz. [cit. 2023-06-23]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/pracovnici-ve-zdravotnictvi-chybi-novela-zakona-ma-umoznit-dodatecnou-praci-prescas-1399004>.

¹²⁸ CITORES, F., K. *Dvojnásobné přesčasy schváleny. Tisíce lékařů řeknou „dobrovolně ne“*. Tribune.cz. [cit. 2023-09-18]. Dostupné z: <https://www.tribune.cz/zdravotnictvi/dvojnaso-bne-prescasy-schvaleny-tisice-lekaru-reknou-dobrovolne-ne/>.

¹²⁹ KOVAL, J., a kol. *Novela zákoníku práce – Vše, co potřebujete vědět, přehledně*. Havelpartners.cz. [cit. 2023-09-13]. Dostupné z: <https://www.havelpartners.cz/novela-zakoniku-prace/>.

elektronickým podpisem zaměstnance, v novém znění zákoníku práce to již nebude vyžadováno.¹³⁰

Výše uvedené změny tak povedou k usnadnění administrativních činností v personální oblasti, kdy postupně dochází k přesunutí do digitálního světa s cílem automatizovat a urychlit tak uzavírání či zpracovávání pracovněprávních dokumentů. Personální procesy se tak stanou jednodušší a progresivní a přiblíží se tak aktuálním technologickým trendům.

Další novinky, které nám novela zákoníku práce přinesla, se týkají zejména zavedení pravidel nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu nebo kratší pracovní doby. O těchto tématech však již bylo blíže pojednáno v jednotlivých kapitolách výše.

¹³⁰ MÁLEK, J., LANDSDORFOVÁ, K. *Co přináší schválená novela zákoníku práce? – 1. díl*. Peytonlegal.cz. [cit. 2023-09-19]. Dostupné z: <https://www.peytonlegal.cz/prinasi-schvalena-novela-zakoniku-prace-1-dil/>.

Závěr

Pracovní doba a doby odpočinku jsou klíčovými tématy, které výrazně formují nejen profesní oblast jednotlivců, ale rovněž značně zasahují do jejich soukromí a s tím související spokojenosti a fyzického i psychického zdraví. Celkově lze říct, že pracovní doba a doby odpočinku jsou oblastmi, na které by se nemělo zapomínat nejen na individuální úrovni, ale i na poli národní politiky a v jejích strategiích. Pouze dostatečně odpočatý a spokojený zaměstnanec, který má možnosti, díky kterým může naplnit své individuální potřeby a má čas na osobní zájmy, je dobrým pracovníkem, jenž může svůj pracovní obor posouvat kupředu, rozvíjet jej a přispívat tak k rozvoji celé společnosti.

Tato diplomová práce poskytla základní seznámení nejen s platnou právní úpravou pracovní doby a doby odpočinku, ale také bližší exkurz do historického vývoje související právní problematiky.

Cílem práce bylo v její úvodní části vymezit základní terminologii a funkce pracovního práva, které jsou pro tuto oblast významné. Druhá kapitola se zabývala historickým vývojem od doby středověku, přes prvorepublikové období až po současnou právní úpravu. Třetí a čtvrtá část byla věnována jednotlivým institutům aktuálně platné právní úpravě pracovní doby a dob odpočinku, doplněnou o zajímavou judikaturu, která v této souvislosti ze strany soudů v posledních letech vznikla. Předposlední kapitola pojednávala o flexibilních formách pracovní doby, které jsou v dnes ze strany zaměstnavatelů i zaměstnanců velmi diskutované a v praxi stále více využívané. Poslední část diplomové práce čtenáře seznámila s transpozicí dvou významných unijních směrnic, konkrétně se Směrnicí o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU a dále se Směrnicí o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. V kapitole byly rovněž představeny novinky, které nám schválení novely zákoníku práce v září roku 2023 přináší.

Ačkoli jsem se jednotlivými tématy zabývala poměrně do hloubky, uvědomuji si, že v této práci nebylo možné obsáhnout všechny důležité aplikační poznatky, které s problematikou mé diplomové práce mohou souviset. I přesto se však domnívám, že pro základní orientaci je obsah jednotlivých kapitol dostačující.

Vzhledem k tomu, že pracuji v odvětví, ve kterém se setkává nejen svět práva, ale také duševní zdraví člověka, bylo mi téma práce o to bližší a její vypracovávání mi přineslo nové poznatky, které využívám rovněž ve svém povolání.

Přeji si, aby má diplomová práce přispěla k dalšímu porozumění této problematice a vedla tak k lepším pracovním podmínkám a zvýšení kvality života v každé profesi, v životě každého z nás.

Seznam zkratk

Zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
Zákon o kolektivní vyjednávání	Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
Zákon o zaměstnanosti	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
Občanský zákoník	Zákon č. 89/2012, Sb., občanský zákoník
Listina	Usnesení č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky
Zákon o osmihodinové době pracovní	Zákon č. 91/1918 Sb. z. n., o osmihodinové době pracovní
Směrnice 2003/88/ES	Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby
Novela č. 285/2020 Sb.	Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony
Směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii
Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 ze dne 20. 6. 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

- BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář. 3. vydání.* V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. 1508 str. ISBN 978-80-7400-759-0.
- BĚLINA, M., PICHRT, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání.* V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. 477 str. ISBN 978-80-7400-667-8.
- DOSTÁLOVÁ, J., HARVÁNEK, J. *Právní principy, zásady a pravidla (právně teoretická úvaha).* 1. vyd. Pelhřimov: Vydavatelství 999, 1999. ISBN 80-901064-5-5.
- GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo.* 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 str. ISBN 978-80-210-5852-1.
- GALVAS, M. *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání.* Brno: Masarykova univerzita, 2015. Učebnice Právnické fakulty MU. 825 str. ISBN 978-80-210-8021-8.
- HENDRYCH, D. a kol. *Právní slovník.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009. 1459 str. ISBN 978-80-7400-059-1.
- HŮRKA, P. *Pracovní právo.* 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právní učebnice. 511 str. ISBN 978-80-7380-825-9.
- HŮRKA, P. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018. 4. aktualizované vydání.* Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. 879 str. ISBN 978-80-7554-132-1.
- HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář. 6. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře Wolters Kluwer. Kodex. 810 str. ISBN 978-80-7598-910-9.
- JANGL, L. *České horní právo a báňská historie, metodika báňsko-historického výzkumu.* Národní technické muzeum. Praha, 2009. 124 str. ISBN 978-80-7037-188-6.

- KNAPP, V. *Velké právní systémy. Úvod do srovnávací právní vědy*. Praha: C. H. BECK, 1996. 248 str. ISBN 80-7179-089-3.
- KOMENDOVÁ, J. *Vznik mezinárodní normotvorby v oblasti pracovního práva*. In COFOLA 2011: The Conference Proceedings. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5582-7.
- KOTTNAUER, A., GOGOVÁ, R., SLÁDEK, V. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 1. vydání. Olomouc: Vydavatelství ANAG, 2009. 287 str. ISBN 978-80-7263-536-8.
- NEKOLOVÁ, M. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. 1. vydání. Praha: VÚPSV. 2010, 35, 6 str. ISBN 978-80-7416-057-8.
- PICHRT, J. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris. 772 str. ISBN 978-80-7400-853-5.
- SLÁDEK, V. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Praha: ASPI. 2008. 257 str. ISBN 978-80-7357-387-4.
- ŠTERN, E. *Právo pracovní, úmluvy pracovní a ochrana dělníků*. In: *Československá vlastivěda. VI. Práce*. Praha: „Sfinx“ Bohumil Janda, 1930. 198 str. ISBN 978-80-210-6007-4.
- VALENTOVÁ, K. *Zákoník práce: komentář. 2. vydání*. V Praze: C. H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. 1185 str. ISBN 978-80-7400-889-4.
- VOJÁČEK, L., SCHELLE, K., TAUCHEN, J. a kol. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí, II. díl*. Brno 2012, Spisy Právnické fakulty MUNI v Brně, svazek 427. 411 str. ISBN 978-80-210-6007-4.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

- BUGOVÁ, B., MATOUŠ, R. *Právo zaměstnanců být off-line*. Epravo.cz. 2012 [cit. 2022-05-27]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-zamestnancu-byt-off-line-114753.html#_ftn1.
- CITORES, F., K. *Dvojnásobné přesčasy schváleny. Tisíce lékařů řeknou „dobrovolně ne“*. Tribune.cz. [cit. 2023-09-18]. Dostupné z:

<https://www.tribune.cz/zdravotnictvi/dvojnásobne-prescas-y-schvaleny-tisice-lekaru-reknou-dobrovolne-ne/>.

- ČMKOS. *Úmluvy Mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou*. BOZPInfo.cz [cit. 2018-07-31]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/umluv-y-mezinarodni-organizace-prace-ratifikovane-ceskou-republikou>.
- EVROPSKÁ KOMISE. *Druhy právních předpisů*. Commission.europa.eu. Dostupné z: https://commission.europa.eu/law/law-making-process/types-eu-law_cs.
- GALVAS, M. *Proměny funkcí pracovního práva*. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s 208-217. [cit. 2019-02-16]. ISBN 978-80-210-6084-5. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/017.html>.
- HEJNÁ, V. *Pracovníci ve zdravotnictví chybí. Novela zákona má umožnit dodatečnou práci přesčas*. E15.cz. [cit. 2023-06-23]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/pracovnici-ve-zdravotnictvi-chybi-novela-zakona-ma-umoznit-dodatecnou-praci-prescas-1399004>.
- ILO Century Project [online]. *International Labour Organization (ILO)*. 1996-2012 [cit. 2012-12-08]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/century/lang--en/index.htm>.
- JOUZA, L. *Co a jak upravuje aktuálně schválení novela zákoníku práce?* Advokatnidenik.cz. [cit. 2023-09-14]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2023/09/14/co-a-jak-upravuje-aktualne-schvalena-novela-zakoniku-prace/>.
- KLEIN, J. *Work-life Balance směrnice – chystají se převratné změny?* Elegal.cz. [cit. 2022-08-09]. Dostupné z: <https://elegal.cz/work-life-balance-smernice-chystaji-se-prevratne-zmeny>.
- KOVAL, J., a kol. *Novela zákoníku práce – Vše, co potřebujete vědět, přehledně*. Havelpartners.cz. [cit. 2023-09-13]. Dostupné z: <https://www.havelpartners.cz/novela-zakoniku-prace/>.
- LEVINE, R. *A Geography of Time: The temporal misadventures of a social psychologist, or How every culture keeps time just a little bit differently*. Oxford:

- Oneworld Publications, 2006. Dostupné z: https://www.rhuthmos.eu/IMG/pdf/robert_levine_a_geography_of_time.pdf.
- MACHAČKA, K. *Novela zákoníku práce a práce na dálku: jak to bude fungovat a bude vůbec home office vymahatelný?* Pravniprostor.cz. [cit. 2023-08-17]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/novela-zakoniku-prace-prace-na-dalku-jak-bude-fungovat-bude-vubec-home-office-vymahatelny>.
 - MÁLEK, J., LANDSDORFOVÁ, K. *Co přináší schválená novela zákoníku práce? – 1. díl.* Peytonlegal.cz. [cit. 2023-09-19]. Dostupné z: <https://www.peytonlegal.cz/prinasi-schvalena-novela-zakoniku-prace-1-dil/>.
 - MAYEROVÁ, E., SVOBODA, P. *Nová právní úprava dovolené účinná k 1.1.2021 – dovolená za kalendářní rok (část 1.):* Epravo.cz. [cit. 2020-07-07]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nova-pravni-uprava-dovolene-ucinna-k-1-1-2021-dovolena-za-kalendarni-rok-cast-1-111413.html>.
 - MLEZIVOVÁ, I. *Využívání flexibilních forem práce a pracovní doba z pohledu ekonomicky aktivní populace v ČR.* Bozpinfo.cz/. [cit. 2018-12-31]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/vyuzivani-flexibilnich-forem-prace-pracovni-doba-z-pohledu-ekonomicky-aktivni-populace-v-cr>.
 - MUŽÍK, M. *Hlavní body novelizace zákoníku práce, provedené zákonem č. 155/2000 Sb.* [online]. Epravo.cz. [cit. 2000-10-03]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/hlavni-body-novelizace-zakoniku-prace-provedene-zakonem-c-1552000-sb-190.html>.
 - ROZUMNÉ PRÁVO. *Opožděná implementace směrnic přináší zbytečné náklady i právní nejistotu. Směrnice o whistleblowingu je toho příkladem.* Pravniprostor.cz. [cit. 2022-12-27]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/mezinarodni-a-evropske-pravo/opozdena-implementace-smernic-prinasi-zbytecne-naklady-i-pravni-nejistotu-smernice-o-whistleblowingu-je-toho-prikladem>.
 - SOCHOROVÁ, P., KUBRICHTOVÁ, A. *Novela zákoníku práce: přehled 7 nejdůležitějších novinek, na které byste se měli připravit.* Lmc.eu. [cit. 2023-05-02]. Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu/novela-zakoniku-prace-prehled-7-nejdulezitejsich-novinek-na-ktere-byste-se-meli-pripravit>.

- URBAN, R. *Vznik a vývoj institutu pracovní doby v českých zemích – 2. část* [online]. [cit. 2018-02-03]. Dostupné z: <https://dehora.cz/blog/vyvoj-pracovni-doby-2-cast/>.
- ZELENÝ, P. *Část lékařů odmítá novelu zákoníku práce. Hrozí, že přestanou sloužit dobrovolné přesčasy*. Ceskatelevize.cz. [cit. 2023-09-04]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/3612319-cast-lekaru-odmita-novelu-zakoniku-prace-hrozi-ze-prestanou-slouzit-dobrovolne>.

3. Seznam použitých právních předpisů

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*.
- Zákon č. 89/2012, Sb., občanský zákoník. In: *Sbírka zákonů*.
- Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu. In: *Sbírka zákonů*.
- Zákon ze dne 2023, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. In: *Sbírka zákonů*.
- Mírová smlouva č. 217/1921 Sb., mezi mocnostmi spojenými i sdruženými a Německem a Protokol, podepsané ve Versailles dne 28. června 1919. In: *Sbírka zákonů*. 1921. část XIII. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1921-217>.
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 1 o pracovní době v průmyslu.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.
- Vládní návrh zákona z roku 2023, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.
- Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče).
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 ze dne 20. 6. 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob.

- Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.
In: *Sbírka zákonů*.

4. Seznam použité judikatury

- Rozsudek Soudního dvora EU v případě C-104/09 ze dne 30. září 2010, Pedro Manuel Roca Álvarez vs. Sesa Start España ETT SA.
- Rozsudek Soudního dvora EU v případě C-518/15 ze dne 21. února 2018, Ville de Nivelles vs. Rudymu Matzakovi.
- Rozhodnutí Soudního dvora EU v případě C-151/02 ze dne 9. září 2003; Zemské město Kiel vs. Norbert Jaeger.

5. Seznam ostatních zdrojů

- Judikatura Evropského soudního dvora. *Sociální politika – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci – Pracovní doba – judikatura ke směrnici o některých aspektech úpravy pracovní doby*. In: Wolters Kluwer. 2011, č. 3.
- ZRUTSKÝ, J. *Přestávky na jídlo v nepřetržitém provozu*. In: Právní rádce. 2008, roč. 16, č. 9.

Pracovní doba a doby odpočinku

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá tematikou pracovní doby a doby odpočinku. Tyto právní instituty jsou představeny nejen z pohledu vnitrostátní právní úpravy *de lege lata*, ale nastiňují rovněž jejich historický vývoj od doby středověku až po současnost, včetně jejich značné provázanosti jak s unijním, tak mezinárodním právem. Významná část práce je dále věnována flexibilním formám pracovní doby jako je například práce na dálku, jejíž popularita v posledních letech vzrostla především v souvislosti s celosvětovou pandemií COVID-19. Tento alternativní způsob v té době představoval ideální variantu, jak minimalizovat riziko šíření nemoci a zároveň umožnil zaměstnancům i zaměstnavatelům pokračovat ve výkonu jejich pracovních činností.

Vzhledem k tomu, že se jak pracovní doba, tak doby odpočinku dotýkají téměř každého ekonomicky aktivního člověka pohybujícího se na trhu práce, jsou v závěrečné práci rovněž v krátkosti zmíněny související psychologické dopady, které mohou v životě jednotlivce ve spojitosti s nastavením pracovní doby a s dobami odpočinku nastat. Technologický vývoj v posledních dekádách nabírá stále na rychlosti a přináší s sebou mnoho změn snad ve všech životních etapách člověka. To klade nemalé nároky nejen na nás samotné, ale také na zákonnou úpravu, neboť je dnes již nezbytností, aby i právo bylo schopno se tomuto nezastavitelnému pokroku přizpůsobit a dokázalo adekvátně reagovat na současné potřeby jak zaměstnanců, tak společnosti celkově.

Důkazem této naléhavé potřeby bylo na unijní úrovni schválení dvou významných pracovněprávních směrnic v červnu 2019, které reagovaly na zvýšené požadavky jednotlivců související s rostoucím trendem nastavení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem (tzv. work-life balance). To vedlo k právním změnám také na národní úrovni, jež vyústily ve schválení novely zákoníku práce v září roku 2023. Z tohoto důvodu je diplomová práce vypracována již v souladu s novou vnitrostátní právní úpravou, jejíž účinnost nastane 1. října 2023, v případě dovolené zaměstnanců pracujících na dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr 1. ledna 2024.

Klíčová slova: pracovní doba, doby odpočinku, novela zákoníku práce

Working hours and rest periods

Abstract

The master's thesis deals with the topic of working hours and rest periods. These legal institutes are presented not only from the perspective of current domestic legal regulations *de lege lata* but also outline their historical development from the medieval period to the present, including their significant connections with both EU and international law. A significant part of the work is also dedicated to flexible forms of working hours, such as remote work, which popularity has increased in recent years, especially in the context of the global COVID-19 pandemic. At that time, this alternative method represented an ideal way to minimize the risk of disease transmission while allowing both employees and employers to continue their work activities.

Given that both working hours and rest periods affect nearly every economically active individual in the labour market, the master's thesis also briefly mentions related psychological impacts that can occur in an individual's life in connection with the setting of working hours and rest periods. Technological advancements in recent decades have been gaining momentum and bringing many changes in almost all stages of a person's life. This places significant demands not only on individuals themselves but also on legal regulation. It has become a necessity for the law to adapt to this unstoppable progress and be capable to respond adequately to the current needs of both employees and society.

The evidence of this pressing need was the approval of two significant labour law directives at the EU level in June 2019, which responded to the increased demands of individuals related to the growing trend of achieving a balance between work and private life (the so-called work-life balance). This led to legal changes also at the national level, resulting in the approval of an amendment to the Labour Code in September 2023. Therefore, the master's thesis has been prepared in accordance with the new domestic legal regulations, which will come into effect on October 1, 2023, and for employees working on agreements for work performed outside an employment relationship, it will take effect on January 1, 2024.

Keywords: Working hours, Rest periods, Amendment to the Labour Code