

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Lenka Fialová

# **PRACOVNÍ DOBA**

**Diplomová práce**

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

Katedra: Pracovního práva a sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce: březen 2012

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

V Praze dne 29. 3. 2012

.....

Lenka Fialová

# Obsah

Úvod .....	1
1. Historický vývoj pracovního práva a právní úpravy pracovní doby .....	2
1.1 Reformy v období osvěcenského absolutismu .....	2
1.2 Zákon o osmihodinové době pracovní .....	3
1.3 Zákon o zkrácení pracovní doby z roku 1956 .....	4
1.4 Zákoník práce z roku 1965 .....	6
1.5 Zákoník práce z roku 2006 .....	8
2. Pracovní doba a související pojmy .....	11
2.1 Délka pracovní doby .....	12
2.1.1 Stanovená pracovní doba .....	12
2.1.2 Zkrácená pracovní doba .....	12
2.1.3 Kratší pracovní doba .....	13
2.2 Rozvržení pracovní doby .....	14
2.2.1 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby .....	15
2.2.2 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby .....	15
2.2.3 Pružné rozvržení pracovní doby .....	16
2.2.4 Konto pracovní doby .....	17
2.3 Doby odpočinku .....	20
2.3.1 Přestávky v práci .....	21
2.3.2 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny .....	23
2.3.3 Nepřetržitý odpočinek v týdnu .....	24
2.3.4 Svátky .....	25
2.3.5 Dovolená .....	26
2.4. Práce přesčas .....	32
2.4.1 Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví .....	34
2.5 Pracovní pohotovost .....	36
2.6 Noční práce .....	38
2.7 Evidence pracovní doby .....	40
3. Ekonomická situace a pracovní doba .....	41
3.1 Flexibilní formy výkonu práce .....	42
Závěr .....	45
Seznam zkratk .....	47
Použitá literatura .....	48
RESUMÉ	
SUMMARY	
KLÍČOVÁ SLOVA (KEY WORDS)	

# Úvod

Tématem mé diplomové práce je pracovní doba. Rozhodla jsem se pojmout tento právní institut poněkud komplexně, především kvůli novele zákoníku práce, ke které došlo k 1. 1. 2012. Téma pracovní doby je stále aktuální, protože se bezprostředně dotýká našeho každodenního života. Pracovní doba je důležitým pojmem, ať už pro zaměstnance nebo pro zaměstnavatele.

Pracovní doba představuje časový prostor, v rámci kterého plní zaměstnanec a zaměstnavatel své závazky vyplývající z pracovního poměru. Zaměstnanec vykonává v pracovní době závislou práci dle pokynů zaměstnavatele, který má naopak povinnost ji zaměstnanci přidělit. Určení pracovní doby a její rozvržení následně vymezuje i časový úsek určený pro soukromý odpočinek zaměstnance.

Svou diplomovou práci jsem rozdělila do třech kapitol. V úvodní kapitole jsem se zaměřila na historický vývoj právní úpravy pracovní doby v našich zemích. Historickým exkurzem do dějin tohoto právního institutu jsem se snažila poukázat na složitý vývoj a dlouhou cestu, která musela být zdolána, aby právní úprava pracovní doby nabyla současné podoby.

V následující kapitole a jejích podkapitolách se soustředím na stávající právní úpravu pracovní doby tak, jak je obsažena v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů. Pozornost věnuji jak délce a rozvržení pracovní doby, tak i souvisejícím pracovněprávním institutům, které jsou neméně důležité. Mezi tyto patří zejména doby odpočinku, práce přesčas, pracovní pohotovost, noční práce a evidence pracovní doby, které jsem se rozhodla podrobněji rozebrat vzhledem k novele zákoníku práce ke dni 1. 1. 2012 a drobným změnám ke kterým v těchto pracovněprávních institutech došlo.

V poslední kapitole se zabývám aktuálnějšími změnami, ke kterým došlo v bezprostřední souvislosti s nepříznivou světovou ekonomickou situací, která se stala katalyzátorem budoucích změn. Chápání pracovní doby a jejího rozvrhování se v novém tisíciletí začalo nenápadně a pozvolna měnit. Na významu nabývají flexibilnější formy zaměstnávání, které umožňují zaměstnavateli pružněji reagovat na situaci na trhu. Do popředí se tak dostává práce na částečný pracovní úvazek, sdílení pracovního místa či práce na dálku.

# **1. Historický vývoj pracovního práva a právní úpravy pracovní doby**

Pracovní právo na našem území je považováno za novodobé právní odvětví. Jeho hlavním rysem byla po dlouhou dobu skutečnost, že nevytvářelo samostatné právní odvětví a bylo původně předmětem úpravy práva občanského. Podmínky pro vznik pracovního práva jako samostatného právního odvětví začaly vznikat až na přelomu 18. a 19. století a byly spojeny s rozvojem pracovních vztahů, které bylo potřeba právně regulovat. Ale i v dřívější době se vyvíjely vztahy, které lze považovat za předchůdce pracovněprávních vztahů. Pracovněprávní smlouvy mají svůj původ zejména v námezdní práci, tj. ve smlouvách čeledních, tovaryšských a učednických. Za čeledi byli považováni lidé, kteří byli v poddanském vztahu a sloužili u vrchnosti za stravu, oděv nebo mzdu. Čelední smlouvy byly uzavírány na dobu jednoho roku a neurčovaly délku pracovní doby. Pracovalo se dle potřeby. Za okamžik uzavření čelední smlouvy lze považovat poskytnutí závdavku čeledinovi. Mzda byla vyplácena až po ukončení pracovního poměru. Snahu o právní ochranu námezdních pracovníků lze spatřovat ve vzniku cechovních a čeledních řádů.

## ***1.1 Reformy v období osvícenského absolutismu***

Existence období, které dnes nazýváme osvícenským absolutismem, je spojováno s osobou a vládou panovníků Marie Terezie (1717 – 1780) a Josefa II (1741 – 1790). V této době docházelo v oblasti pracovního práva zejména k úpravám robotních povinností poddaných. Bylo vydáno několik robotních patentů v letech 1680, 1717 a 1738, kterými byla stanovena robotní povinnost na tři dny v týdnu s výjimkou období sezónních prací a živelných pohrom. Dále byla stanovena desetihodinová pracovní doba a došlo k rozdělení poddaných do 11 tříd podle majetku. Zařazením do příslušné třídy došlo k přidělení robotní normy, tj. počtu robotních dní v roce. Tereziánský patent z roku 1775 také zavedl rozdílnou délku pracovního dne od 1. října do 31. března na osm hodin, od 1. dubna do 30. září na 12 hodin. Největším průlomem v získávání nových zdrojů pracovních sil byl potom beze sporu patent Josefa II. o zrušení nevolnictví z 1. listopadu 1781. Patent odstranil osobní závislost poddaných na vrchnosti, povolil jim svobodně uzavírat sňatky, stěhovat se volně mimo hranice

domovského panství, odcházet za vyučením řemesla nebo na studie, za prací do průmyslových podniků apod.

Obecnější úpravu moderních pracovněprávních vztahů můžeme později najít v rakouském obecném občanském zákoníku („Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch“ - ABGB), platném od roku 1811. Ve své 26. hlavě právně upravoval pracovní smlouvu, označovanou jako námezdní smlouvu, která měla vycházet z principu smluvní svobody a rovnosti obou subjektů. Pojem námezdní smlouvy zahrnoval závazek osoby konat pro jiného po určitý čas služby. V prvním případě vznikala tak služební smlouva – *locatio conductio operarum*, v druhém případě smlouva o dílo – *locatio conductio operis*.<sup>1</sup> Rozlišujícími znaky mezi smlouvou služební a smlouvou o dílo byla skutečnost, že předmětem smlouvy služební byla práce, prostřednictvím které mělo být dosaženo určitého výsledku. Pokud byl výsledek práce dopředu smluven a práce se odevzdávala jako hotová, jednalo se o smlouvu o dílo. Zákoník obsahoval 1502 paragrafů, vymezoval obecné zásady pracovního práva a platil u nás s několika novelizacemi až do roku 1950.

Ve druhé polovině 19. století se v našich zemích velmi rychle rozvíjí průmyslová a tovární výroba, založená na výkonu námezdní práce, a s ní se začíná rozvíjet i tzv. ochranné zákonodárství, postupně regulující základní podmínky práce v průmyslu, do té doby ponechané v plné smluvní volnosti.<sup>2</sup>

## ***1.2 Zákon o osmihodinové době pracovní***

První významnou úpravou délky pracovní doby u nás byl zákon č. 91/1918 Sb. z. n., o osmihodinové době pracovní, který se stal okamžitě předmětem mezinárodní pozornosti. Československo bylo totiž první zemí, kde byla uzákoněna osmihodinová pracovní doba. Tento zákon platil až do 31. 12. 1965.

Zákon stanovil délku pracovní doby dvěma způsoby. Jednak stanovil, že skutečná pracovní doba zaměstnanců nesmí trvat zásadně déle než 8 hodin ve 24 hodinách a poté pak nejvýše 48 hodin týdně. Dále byl také položen základ nerovnoměrnému rozvržení pracovní doby v období čtyř týdnů, a to výjimkou svěřenou ministru sociální péče ve shodě se zúčastněnými ministry. Délka pracovní doby tak u nás nebyla ponechána soukromé smlouvě, ale byla omezena zákonným stanovením

---

<sup>1</sup> KOTOUS, J. Ke kořenům pracovního práva. *Aplikované právo*. 2004, č. 2, s. 55

<sup>2</sup> HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk. 2011, s. 46

maximální délky pracovní doby. Pak už záleželo jen na dohodě zaměstnavatelů se zaměstnanci, ke kterému ze dvou způsobů stanovení maximální pracovní doby se přiklonili.

V ust. § 2 dále najdeme výslovný zákaz pro zaměstnavatele vydávat zaměstnanci, který pracuje v jeho závodě, práci domů za tím účelem, aby se prodlužovala pracovní doba, jak byla stanovena v ust. § 1 tohoto zákona.

Stanovení pevných přestávek v práci bylo svěřeno dohodě zaměstnavatelů se zaměstnanci. Zákon ale kogentně stanovil, že nejdéle po 5 hodinách nepřetržité práce musí být zaměstnanci poskytnuta přestávka v práci v délce alespoň 15 minut. Mladiství zaměstnanci do 18 let však nesměli nepřetržitě pracovat déle než 4 hodiny.<sup>3</sup> Nepřetržitý odpočinek v týdnu byl dán minimální délkou 32 hodin. Pro ženy, které byly zaměstnány v továrnách, musel nepřetržitý odpočinek v týdnu započít už v sobotu po 14. hodině.

Tímto zákonem byla také upravena práce přesčas, kterou zákon č. 91/1918 Sb. z. n. označoval jako mimořádnou. Povolení pro prodloužení pracovní doby uděloval příslušný správní úřad. Její zavedení umožňoval výskyt živelních událostí nebo nehod, které přerušily pravidelný provoz, nebo zvýšená potřeba práce z důvodů veřejného zájmu. Práce mohla být prodloužena nejvýše o dvě hodiny denně, nejdéle však po dobu čtyř týdnů. Zákon stanovil, že mimořádné pracovní hodiny jsou považovány za práci přes čas a musí být placeny zvlášť.

Zákon o osmihodinové době pracovní obsahoval rovněž právní úpravu noční práce (§ 8 a § 9) a ochranu mladistvých (§10 a § 11). Noční práce (§ 8) byla charakterizovaná jako práce v době od 10. hodiny večerní do 5. hodiny ranní. Pracovat v noci bylo dovoleno jen v podnicích nepřetržitě provozovaných, ve kterých se z technických důvodů nesměla zastavit výroba. Noční práci směli vykonávat jen muži starší 16 let. Ženám byla práce v noci v zásadě zakázána, jen výjimečně a přechodně jim mohla být povolena.

### ***1.3 Zákon o zkrácení pracovní doby z roku 1956***

Dne 1. 10. 1956 nabyl účinnosti zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby. Tento zákon platil až do doby nabytí účinnosti prvního zákoníku práce z roku 1965, který jej zrušil. Oproti právní úpravě z roku 1918 byla zkrácena délka pracovní doby.

---

<sup>3</sup> Mladistvým zaměstnancem byla osoba, která ukončila povinnou školní docházku a dosáhla věku 14 let.

Pravidelná pracovní doba zaměstnanců tak byla zkrácena na 46 hodin týdně tam, kde dosud platilo 48 hodin týdně. Zákon také stanovil, že zkrácení pravidelné pracovní doby se provede bez zkrácení mzdy zaměstnanců. Toto opatření mělo předně sloužit ke zvýšení produktivity práce.

Ust. § 2 zákona o zkrácení pracovní doby upravoval rozdělení pravidelné pracovní doby. Zákon stanovil, že má být pracovní doba rozvržena zásadně na šest dní v týdnu. Pracovní doba v sobotu měla být kratší, ne však méně než pět hodin. V ostatních pěti dnech měla být pracovní doba rozvržena rovnoměrně. Jen výjimečně umožňoval zákon odchylku od zásady šesti pracovních dní v týdnu, a to v ust. § 3, které připouštělo rozvržení týdenní pracovní doby do pěti dní pro zaměstnance ve stavebních a montážních podnicích, kteří pracovali na investiční výstavbě, avšak pouze v případě, že neutrpěl plynulý chod stavebních a montážních prací.

Zákon obsahoval také úpravu nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, a to zpravidla v případech, kdy povaha práce neumožňovala, aby byla pracovní doba rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu nebo rovnoměrně na všechny týdny v určitém časovém období. Tato právní úprava se proto často používala v oblasti zemědělství, v cukrovarech apod., které se vyznačovaly sezónním charakterem nebo specifickými technickými podmínkami. Zákon umožňoval odchýlné rozvržení pracovní doby na základě úředního povolení. Pravidelná pracovní doba nesměla přitom v časovém období zpravidla čtyřtýdenním přesahovat průměrně 46 hodin týdně.<sup>4</sup>

Další zvláštní úpravou pracovní doby se zákon č. 45/1956 Sb. zabýval také v oblasti práce mladistvých osob. Zákon stanovil pravidelnou pracovní dobu mladistvých zaměstnanců do 16 let na 36 hodin týdně.

Zákon počítal i s možností kratší než pravidelné pracovní doby, která byla dovolena v případech, kdy to umožňoval provoz a měl-li k tomu zaměstnanec zdravotní nebo jiné závažné důvody. Kratší pracovní doba mohla být zaváděna pro pracovní místa, kde charakter práce nevyžadoval, aby zaměstnanec pracoval po celou pravidelnou pracovní dobu.

V oblasti právní úpravy přestávek v práci zákon z roku 1956 přinesl změnu, kdy zavedl 15-ti minutovou přestávku na svačinu, která byla placená a započítávala se do pracovní doby. Tento nárok zaměstnancům zákon z roku 1918 neposkytoval. Co se týká

---

<sup>4</sup> KOTTNAUER, A.; GOGOVIČ, R.; SLÁDEK, V. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. Olomouc: ANAG. 2009, s.19



ostatních přestávek v práci, např. polední přestávka, přestávka při výměně směn apod., ty se do pracovní doby nezapočítávaly, nebyly placené a zaměstnanec si je musel nadpracovat.

### ***1.4 Zákoník práce z roku 1965***

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, nabyt účinnosti dne 1. 1. 1966. Byl první samostatnou a komplexní kodifikací pracovněprávních vztahů. Typickými rysy zákoníku práce byly jednotnost a kogentnost. Zákoník práce totiž obsahoval převážně kogentní normy nepřipouštějící smluvní svobodu a nedovolující odchylky ani ve prospěch, ani v neprospěch účastníků pracovněprávních vztahů a jeho jednotnost spočívala v tom, že se vztahoval na všechny zaměstnance i zaměstnavatele bez rozdílu.

V druhé části, v hlavě třetí můžeme naléznout právní úpravu pracovní doby pod názvem „Pracovní doba a doba odpočinku“. Ta se dále členila na dvě části s názvy „Pracovní doba a přestávky v práci“ a „Práce přesčas a noční práce“.

Starý zákoník práce přinesl významnou změnu právní úpravy, která spočívala v tom, že pracovní doba byla stanovena nejvýše na 46 hodin týdně. Vymezil tak nejvyšší přípustnou hranici pravidelné pracovní doby, která nesměla být překročena, avšak mohla být zkrácena. Konkrétní délku pracovní doby zákon výslovně neurčoval. Ta měla vycházet ze zásad stanovených vládou a měla být stanovována vedoucími ústředních orgánů po projednání s ústředními výbory odborových svazů. Zákon dále upravoval pracovní dobu zaměstnanců mladších 16-ti let, kteří měli pracovat nejvýše 36 hodin týdně.

Za dobu své účinnosti od roku 1966 až do roku 2006 bylo zákoník skoro čtyřicetkrát novelizován. Vydané vyhlášky měly provádět některá ustanovení starého zákoníku práce. Cílem novelizací bylo přizpůsobení právní úpravy aktuálním potřebám politiky předchozího režimu a praxe centrálního řízení ekonomiky. Po roce 1989 se novely snažily zajistit formální soulad vnitrostátní úpravy s mezinárodními smlouvami a přiblížení právní úpravy podmínkám tržního hospodářství. Nejdůležitější novely starého zákoníku práce byly přijaty ve spojení s harmonizačním procesem a přistoupením České republiky do Evropské unie.

Mezi důležité prováděcí právní předpisy patřila zejména vyhláška Státní plánovací komise č. 62/1966 Sb., o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro

úpravu pracovních a provozních režimů. Ta prováděla ust. § 83 odst. 3 starého zákoníku práce. Vyhláška umožňovala zkrátit pracovní dobu a upravit pracovní a provozní režim v těch organizacích, kde byla zachována 46ti hodinová pracovní doba. V organizacích s třísměnným provozem umožňovala zkrátit pracovní dobu na 42 hodin týdně a současně tak zavést nejvýše 3 volné dny v průběhu 4 týdnů, v organizacích s dvousměnným provozem umožňovala postupné zkrácení pracovní doby až na 43 hodin týdně a zavést nejvýše 3 volné dny v průběhu 4 týdnů a v ostatních organizacích umožňovala zkrátit pracovní dobu na 44 hodin týdně a současně zavést nejvýše 2 volné dny v průběhu 4 týdnů.

Další významnou vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí vydanou k provedení některých ustanovení starého zákoníku práce upravujících pracovní dobu se stala vyhláška č. 63/1968 Sb., o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem. Tato vyhláška nabyla účinnosti dnem 10. 6. 1968. Umožňovala další zkracování pracovní doby, a to následovně:

- zaměstnancům pracujícím v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin a zaměstnancům v průmyslu, stavebnictví, zemědělství, v dopravě apod. a ostatním zaměstnancům s nepřetržitým s třísměnným pracovním režimem práce umožňovala zkrátit pracovní dobu až na 40 hodin týdně,
- zaměstnancům na výrobních pracovištích a s dvousměnným režimem práce umožňovala zkrátit pracovní dobu na 41 ¼ hodin týdně,
- zaměstnancům na ostatních pracovištích, členům závodních požárních sborů, vrátným apod. umožňovala zkrátit pracovní dobu na 42 ½ hodin týdně.

Kromě těchto dvou vyhlášek bylo vydáno v období od roku 1966 do konce roku 2000 velké množství dalších prováděcích předpisů, které upravovaly právní problematiku pracovní doby. Šlo o následující právní předpisy:

- vyhláška Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 121/1982 Sb., o některých úpravách pracovní doby,
- vyhláška 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 podzemí hlubinných dolů, za použití zákona č.

235/1992 Sb., o zrušení pracovních kategorií a o některých dalších změnách v sociálním zabezpečení,

- vyhláška Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 96/1987 Sb., o zásadách pro zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pracovníkům, kteří pracují s chemickými karcinogeny, ve znění vyhlášky č. 108/1989 Sb. a za použití zákona č. 235/1992 Sb.,
- vyhláška Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 196/1989 Sb., o pružné pracovní době, ve znění zákona č. 1/1992 Sb.,
- vyhláška č. 264/1994 Sb., kterou se stanoví podmínky pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby v zařízeních sociální péče.

Zcela zásadní novelizace se starý zákoník práce dočkal v podobě tzv. velké harmonizační novely, provedené zákonem č. 155/2000 Sb. Důležitým znakem uvedené novelizace bylo posílení práva zaměstnanců na informace, úprava pracovní doby a dovolené a zkvalitnění bezpečnosti práce. Právní úprava pracovní doby tak prošla zásadní změnou, když byla stanovena délka pracovní doby nejvýše na 40 hodin týdně. Hlavním účelem byla ovšem nutná harmonizace právní úpravy s právem Evropských společenství a Evropské unie. V rámci předmětné novelizace byly dále zrušeny všechny podzákoné právní předpisy, které do 31. 12. 2000 upravovaly podrobnosti a zásady týkající se institutu pracovní doby, a to v souladu s ústavní zásadou, že povinnosti je možné ukládat pouze na základě zákona a v jeho mezích.<sup>5</sup>

### ***1.5 Zákoník práce z roku 2006***

V roce 2002 začaly přípravy nového zákoníku práce, na kterém pracovala expertní skupina při Ministerstvu práce a sociálních věcí. Zákon měl co nejvíce odpovídat požadavkům směrnic Evropské unie, mezinárodním smlouvám i současným společenskoekonomickým podmínkám. Základní směrnicí, která se obecně vztahuje k úpravě pracovní doby je Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby. Směrnice stanovuje základní limity pracovní doby a doby odpočinku a dále také umožňuje činit tzv. opt-out výjimku v maximální stanovené týdenní pracovní době 48 hodin včetně přesčasů.

---

<sup>5</sup> Srov. čl. 4 odst. 1 Listiny základních práv a svobod a čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky

Po několikaletém úsilí nabyl nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. účinnosti, a to dne 1. 1. 2007. Charakteristická je pro něj zejména skutečnost, že vychází z ústavního principu vyjádřeného v čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod a čl. 2 odst. 4 Ústavy ČR, že „každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“. Nový zákoník práce je tedy liberálnější oproti staré právní úpravě, která vycházela ze zásady, že „co není zákonem dovoleno, je zakázáno“, a tímto posiluje princip smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů a flexibilitu při zaměstnávání. V této souvislosti se uplatňuje i základní zásada autonomie vůle, která vychází z předpokladu, že účastníci vztahu mohou vstupovat svobodně ze své vůle do soukromoprávních vztahů a sjednat si většinu práv a povinností, nejsou-li v tom zákonem omezeni.<sup>6</sup> Právní předpis tak často stanoví povinnost chovat se určitým způsobem a neumožňuje odchýlné ujednání, a to ani při souhlasu zaměstnance.

Na rozdíl od staré právní úpravy není nový zákoník práce samostatným právním předpisem, který by komplexně upravoval současnou pracovněprávní problematiku, ale je významně vázán na občanský zákoník. V této souvislosti zákoník práce původně spočíval na principu delegace a taxativně vyjmenovával ustanovení občanského zákoníku, která byla použitelná v pracovněprávních vztazích. Nálezem Ústavního soudu ÚS 83/06 ze dne 12. března 2008 byl však vytvořen nový princip subsidiárního použití občanského zákoníku. To znamenalo, že ustanovení občanského práva jako obecné části soukromého práva se uplatní všude tam, kde zákoník práce jako zvláštní část soukromého práva nemá svou speciální právní úpravu.<sup>7</sup>

Jedním z klíčových rysů této pracovněprávní normy je snaha plnit ochrannou funkci ve vztahu k zaměstnanci. Ochranná funkce představuje zajištění odpovídajících podmínek při výkonu práce zaměstnance. Chráněné postavení zaměstnance je garantováno kogentními ustanoveními zákoníku práce, která spočívají v zajištění odpovídajících pracovních podmínek, omezené doby výkonu práce při odpovídajícím odpočinku, náhradu škody a ochranu před jednostranným skončením pracovního poměru. Zákoník práce také upravuje v hlavě III. v ust. §13, §14 a §15 základní zásady pracovněprávních vztahů. Tyto zásady mají značný význam a je třeba k nim přihlížet především při aplikaci pracovněprávních předpisů. Jedná se především o zásadu zákazu

---

<sup>6</sup> HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk. 2011, s. 30

<sup>7</sup> Srov. Nález (Pl. ÚS 83/06) ze dne 12. března 2008, vyhlášený ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.

nucené práce, zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace a zásadu informování a projednání.

Komplexní úprava pracovní doby pro zaměstnance v pracovním poměru je obsažena v ust. § 78 až 100 zákoníku práce. Na pracovněprávní vztahy justičních čekatelů, státních zástupců, právních čekatelů a na státní zaměstnance podle služebního zákona se zákoník práce vztahuje, jen pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy. Oproti tomu pracovněprávní vztahy čekatelů připravujících se na výkon státní služby, úředníků územních samosprávných celků, akademických pracovníků vysokých škol, pedagogických pracovníků, ředitelů veřejných výzkumných institucí, velitelů plavidel a členů posádek plavidel provozujících námořní plavbu, zaměstnance v Probační a mediační službě, advokátů vykonávajících advokacii v pracovním poměru, asistentů soudců, asistentů státních zástupců, veřejného ochránce práv a jeho zástupce se řídí zákoníkem práce vždy, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.

V roce 2008 započaly přípravy pro novelizaci zákoníku práce. Novela měla zohlednit především nový trend tzv. „flexicurity“, tj. větší potřebu flexibility pracovního poměru s důrazem na princip autonomie vůle, avšak při zachování potřebné míry ochrany zaměstnance. Současně mělo také dojít k větší liberalizaci právní úpravy. V důsledku politických poměrů v první polovině roku 2009 však k projednání a přijetí novely nedošlo.

## 2. Pracovní doba a související pojmy

Pracovní dobu lze definovat jako jakoukoli dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a současně je to také doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, bez ohledu na to, zda skutečně pracuje. Ve stanovené pracovní době je zaměstnanec povinen osobně konat práci podle pracovní smlouvy a podle pokynů zaměstnavatele a dodržovat povinnosti, které mu z pracovněprávního vztahu vyplývají. Oproti tomu zaměstnavateli vzniká povinnost přidělovat zaměstnanci práci, rozvrhnout pracovní dobu před zahájením práce a dodržovat přitom pracovněprávní předpisy.

Právní úprava pracovní doby představuje oblast pracovního práva, která je mimo vnitrostátní právní úpravy také významně ovlivněna právem Evropského společenství. Jedná se konkrétně o transpozici směrnice 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy právní doby, a směrnice č. 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků.

Základ právní úpravy pracovní doby se nachází v ust. § 78 – 100 zákoníku práce. Spočívá jednak ve stanovení její délky, jejím rozvržení, vymezení přestávek v práci a minimální doby odpočinku, v úpravě práce přesčas, noční práce a v úpravě pracovní pohotovosti.

Právní úprava pracovní doby vychází vždy z úpravy v jednom pracovním poměru. To znamená, že se zkoumá délka pracovní doby, její rozvržení a stanovení dob odpočinku vždy v každém pracovním poměru samostatně. Toto pravidlo je prolomeno výjimkou týkající se mladistvých zaměstnanců do 18 let, která byla zapracována na základě směrnice č. 94/33/ES, o ochraně mladistvých zaměstnanců. Právní úprava spočívá v odlišném postupu v případě délky pracovní doby mladistvých zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni u více zaměstnavatelů, kdy se budou všechny pracovní doby ve všech souběžně existujících základních pracovněprávních vztazích mladistvého zaměstnance počítat. Celková délka pracovní doby takových mladistvých zaměstnanců nesmí ve svém součtu přesáhnout 40 hodin týdně.

## **2.1 Délka pracovní doby**

### **2.1.1 Stanovená pracovní doba**

Stanovená délka pracovní doby je v zákoníku práce upravena jako týdenní, a činí 40 hodin týdně. Této úpravy bylo dosaženo prostřednictvím transpozice evropské směrnice o některých aspektech pracovní doby. Jedná se o tzv. čistou pracovní dobu, do které se nezapočítává přestávka na jídlo a oddech. Stanovenou týdenní pracovní dobou je třeba rozumět maximální týdenní pracovní dobu stanovenou zákonem ve vztahu k pracovnímu režimu zaměstnance, příp. k jeho pracovnímu zařazení.<sup>8</sup> Pro některé skupiny zaměstnanců je s ohledem na charakter jejich práce nebo jejich věk stanovena výjimka v úpravě stanovení maximální délky pracovní doby.

Délka stanovené délky pracovní doby tak činí:

- a) 37,5 hodin týdně u zaměstnanců pracujících v třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu, a dále u zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu
- b) 38,75 hodin týdně u zaměstnanců pracujících v dvousměnném pracovním režimu
- c) 40 hodin týdně v souhrnu všech základních pracovněprávních vztahů u zaměstnanců mladších 18 let.

Stanovená týdenní pracovní doba má důležitý význam z hlediska práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu, stejně jako pro určení kratší pracovní doby nebo vymezení a definici práce přesčas.

### **2.1.2 Zkrácená pracovní doba**

Ačkoli se právní úprava v oblasti stanovené délky pracovní doby zdá kogentní, zákoník práce poskytuje možnost zkrácení zákonem stanovené délky pracovní doby prostřednictvím kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu, avšak za předpokladu, že nedojde ke snížení odměny za vykonanou práci. Takovéto zkrácení stanovené pracovní doby však nemůže provést zaměstnavatel uvedený v ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce, tj. stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská

---

<sup>8</sup> HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk. 2011, s. 211

právnícká osoba zřízená příslušným ministerstvem podle školského zákona a veřejně neziskové ústavní zdravotnické zařízení. Cílem zkrácené pracovní doby je ochrana života a zdraví zaměstnanců v provozech mimořádně fyzicky či psychicky náročných, provozech ohrožujících zdraví či životy apod.<sup>9</sup>

Minimální délka stanovené pracovní doby není zákonem upravena. Záleží tak tedy pouze na konkrétním rozhodnutí zaměstnavatele.

### **2.1.3 Kratší pracovní doba**

Kratší pracovní doba je vždy předmětem individuální dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a strany si ji sjednávají v pracovní smlouvě. V této souvislosti se hovoří o tzv. práci na částečný úvazek. V případě, že si účastníci pracovního poměru sjednají v pracovní smlouvě kratší pracovní dobu, přísluší zaměstnanci jen taková mzda nebo plat, které této kratší pracovní době odpovídají.

V určitých případech zákoník práce stanoví, kdy má zaměstnanec nárok na kratší pracovní dobu a jestliže o ni požádá, musí zaměstnavatel jeho žádosti vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody. Tyto situace jsou upraveny v ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce. Jejich cílem je zvýšená ochrana některých skupin zaměstnanců. Těmi jsou:

- 1) těhotné ženy,
- 2) zaměstnankyně nebo zaměstnanci pečující o dítě mladší 15 let,
- 3) zaměstnanci, kteří dlouhodobě soustavně pečují o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu.

---

<sup>9</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita. 2004, s. 477



## ***2.2 Rozvržení pracovní doby***

Rozvrhnutí pracovní doby je významné jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance, pro něhož je tak vymezen volný čas pro jeho odpočinek.

Rozvržení pracovní doby je záležitostí, která je vyhrazena zaměstnavateli. Existuje několik možností rozvržení pracovní doby, přičemž zaměstnavatel vždy určí začátek a konec směn s přihlédnutím ke svým aktuálním provozním potřebám, podnikatelským záměrům, využití pracovní síly a účelné organizaci práce včetně vytvoření dobrých pracovních podmínek. Směnou se rozumí část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat. Zákon současně ukládá zaměstnanci povinnost být na svém pracovišti již na začátku směny a opouštět je až po jejím skončení. Rozvržení a střídání směn v průběhu 24 hodin po sobě jdoucích potom vytváří druh pracovního režimu, tj. jednosměnný, dvousměnný, třisměnný, nepřetržitý.

Rozvržení pracovní doby je komplexně upraveno v ust. § 81 a násl. zákoníku práce. Od 1. ledna 2012 nabyla účinnosti novela zákoníku práce a v této oblasti došlo k významné změně.

Zákoník práce obsahuje základní pravidlo o tom, že pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Zaměstnavatel může pracovní dobu rozvrhnout i v delším nebo kratším období, ale vždy musí současně přihlídnout k principům bezpečné a zdraví neohrožující práce.

Další základní zásada stanoví, že zaměstnanec v pracovním poměru má právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby a dále má právo na rozvržení pracovní doby před zahájením práce. Těmto právům koresponduje povinnost zaměstnavatele vypracovat písemný návrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodnou se zaměstnancem na jiné době seznámení. Tomuto rozvrhu se v praxi také říká „harmonogram směn“.

Pokud působí u zaměstnavatele odborová organizace, musí s ní zaměstnavatel před samotným rozhodnutím nejprve otázku rozvržení pracovní doby projednat.

### **2.2.1 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby**

Zásada rovnoměrného rozvržení pracovní doby je nově upravena v ust. § 78 odst. 1, písm. l) zákoníku práce.

Rovnoměrné rozvržení pracovní doby je takové, kdy je délka pracovní doby rozvržená zaměstnavatelem v jednotlivých týdnech stále stejná. Není tedy možné, aby nastala situace, kdy zaměstnanec odpracuje v jednotlivých týdnech různý počet hodin.

Zaměstnavatel může rovnoměrně rozvrhnout jak stanovenou týdenní pracovní dobu, tak i sjednanou kratší pracovní dobu. V obou těchto případech ale platí pravidlo obsažené v ust. § 83 zákoníku práce, že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Tzn., že i ten, kdo pracuje při rovnoměrném rozvržení pracovní doby, může pracovat v delších směnách, např. 4 dny v týdnu po 10 hodinách.

Při rozdělování zaměstnanců do směn by však měl zaměstnavatel současně přihlížet k potřebám zaměstnanců, kteří pečují o děti.

Do konce roku 2011 přistupovala právní úprava k této otázce odlišně, když stanovovala zákaz přesažení devítihodinové směny při rovnoměrném rozvržení pracovní doby. Nově tedy dochází ke sjednocování podmínek pro rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby a je tak celkově zjednodušena celá problematika. Účelem změny je snaha poskytnout zaměstnavateli větší volnost při rozvrhování pracovní doby podle jeho provozních potřeb.

### **2.2.2 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby**

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby je upraveno v ust. § 78 odst. 1, písm. m) zákoníku práce.

Základním rysem této úpravy je skutečnost, že zaměstnanec odpracuje v jednotlivých týdnech různý počet hodin. Stanovená nebo kratší pracovní doba je tedy rozvržena na jednotlivé týdny nepravidelně, v důsledku čehož pracuje zaměstnanec v tzv. „krátkých a dlouhých týdnech“. V rámci příslušného vyrovnávacího období, které činí nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, nesmí však průměrná týdenní pracovní doba přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu. Toto vyrovnávací období může být prodlouženo pouze prostřednictvím kolektivní smlouvy, a to maximálně na dobu 52 týdnů. Současně platí, že délka směny bez práce přesčas nesmí přesáhnout 12 hodin.

Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby je charakteristická práce v delších směnách nebo též práce v různě dlouhých směnách.<sup>10</sup> Tato úprava se běžně používá u sezónních prací a u vícesměnných a nepřetržitých provozů, kdy se často stává, že směna připadne zaměstnanci na den pracovního volna nebo den pracovního klidu. V praxi lze však sledovat značné potíže se zpracováním rozvrhu pracovní doby tak, aby byla současně dodržena zákonná úprava. Mnohdy tak dochází ke vzniku odchylek, ať už kladných nebo záporných, od stanovené týdenní pracovní doby.

### 2.2.3 Pružné rozvržení pracovní doby

Právní úpravu této zvláštní formy rozvržení pracovní doby můžeme nalézt v ust. § 85 zákoníku práce.

Ve srovnání s dvěma předcházejícími způsoby rozvržení pracovní doby je pružná pracovní doba specifickým způsobem, kdy je vlastní doba výkonu práce určována jak zaměstnavatelem, tak i zaměstnancem za uvedených podmínek. Lze tak dosáhnout lepšího uspokojování potřeb zaměstnanců v souvislosti s péčí o děti a dojížděním do zaměstnání, stejně jako kvalitnějšího využití pracovní doby.

Pružného rozvržení pracovní doby může být použito při rovnoměrném i nerovnoměrném rozvržení pracovní doby.

Samotná podstata tohoto institutu spočívá v umožnění zaměstnanci zvolit si začátek a konec pracovní doby v rámci určitých časových úseků stanovených zaměstnavatelem. Tato doba, o které může zaměstnanec sám rozhodnout, se nazývá volitelná pracovní doba. Zaměstnavatel současně stanoví časový úsek tzv. základní pracovní doby, v níž má zaměstnanec povinnost být přítomen na pracovišti. Zaměstnavatel určí volitelnou pracovní dobu zpravidla na začátek a konec základní pracovní doby tak, aby celková délka směny nepřesáhla 12 hodin. Délkou 12 hodin je omezena směna zaměstnance, nikoliv doba od začátku volitelné pracovní doby, v jejímž rámci si zaměstnanec volí začátek pracovní doby, do konce dalšího úseku volitelné pracovní doby, v němž rozhoduje zaměstnanec o konci své pracovní doby.<sup>11</sup> Stanovení délky základní pracovní doby a délky volitelné pracovní doby je zcela na uvážení

---

<sup>10</sup> HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk. 2011, s. 216

<sup>11</sup> CHLÁDKOVÁ, A.; BUKOVJAN, P. Pružné rozvržení pracovní doby po novele zákoníku práce od 1. 1. 2012. *Práce a mzda*. 2012, č. 1

zaměstnavatele. Není přitom vyloučeno, aby zaměstnavatel stanovil více úseků základní nebo volitelné pracovní doby v pracovním dni.

I nadále se v praxi bude uskutečňovat několik variant pružného rozvržení pracovní doby ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, a to pružný pracovní den, pružný pracovní týden a pružné vyrovnávací období v délce nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Zaměstnanec je potom povinen odpracovat průměrnou pracovní dobu připadající na takto stanovené období.

Pružnou pracovní dobu si nemůže zaměstnavatel dovést na všech pracovištích, ale jen tam, kde to umožňuje charakter práce nebo jen u jednotlivých zaměstnanců. Při pružném rozvržení pracovní doby je současně zaměstnavatel povinen předem určit stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, pro případy, kdy se pružná pracovní doba nemůže u zaměstnance uplatnit.<sup>12</sup> To platí zejména v případě pracovní cesty a dále v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu v prvních 21 dnech pracovní neschopnosti nebo peněžité dávky podle příslušných předpisů o nemocenském pojištění.

#### **2.2.4 Konto pracovní doby**

Tento specifický institut rozvržení pracovní doby, který byl zaveden do právního řádu od 1. 1. 2007 současně s novým zákoníkem práce, přinesl zaměstnavatelům širokou škálu nových možností. Blíže je upraven v ust. § 86 a § 87 zákoníku práce. V této souvislosti má zaměstnavatel především možnost reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na množství odbytu jeho produkce, a na základě těchto skutečností potom přidělovat zaměstnanci práci v potřebném rozsahu. Znamená to, že při uplatnění konta pracovní doby zaměstnavatel nemusí zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, ani rozvrhem pracovní doby naplňovat stanovenou týdenní pracovní dobu; zaměstnanec na stanovenou týdenní pracovní dobu právo nemá.<sup>13</sup>

Vzhledem k charakteru tohoto pracovního režimu je konto pracovní doby využitelné pouze pro podnikatelskou sféru, nikoli pro zaměstnavatele navázané na

---

<sup>12</sup> GALVAS, M.; GREGOROVÁ, Z.; HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk. 2010, s. 139

<sup>13</sup> SLÁDEK, V. Ekonomická krize a pracovní doba. *Práce a mzda*. 2009, roč. 57, č. 9, s. 19

veřejné rozpočty, tj. stát, územní samosprávný celek, státní fond a další subjekty uvedené v ust. 109 odst. 3 zákoníku práce.

Tento způsob rozvržení pracovní doby musí být obsažen pouze v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu, protože se jedná o zásadní zásah do práv zaměstnance v pracovním poměru z hlediska stability pracovní doby. V této souvislosti má zaměstnavatel povinnost vypracovat rozvrh pracovní doby na celé příslušné vyrovnávací období a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 1 týden před jeho začátkem, pokud se nedohodnou jinak.

Zavedení konta pracovní doby dále ukládá zaměstnavateli zvláštní povinnosti jako je vedení účtu pracovní doby a účtu mzdy zaměstnance.

Účet pracovní doby sleduje rozdíl mezi stanovenou, rozvrženou a skutečně odpracovanou týdenní pracovní dobou. Existuje však podmínka, aby došlo k naplnění průměrné stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance ve vyrovnávacím období nejvýše v období 26 týdnů. Toto období pak může být prodlouženo kolektivní smlouvou na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích. Zaměstnavatel však již není povinen vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou a odpracovanou pracovní dobou, jako tomu bylo dříve.

Zavedením konta pracovní doby vzniká zaměstnanci nárok na tzv. stálou mzdu, tj. mzdu ve stálé měsíční výši, která je upravena kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem a která nesmí být nižší než 80% průměrného výdělku zaměstnance za jednotlivé kalendářní měsíce ve vyrovnávacím období. Stálá mzda tedy přísluší zaměstnanci v plné výši i tehdy, pokud zaměstnavatel v příslušném kalendářním měsíci nerozvrhne pracovní dobu. Naopak pokud zaměstnanec neodpracuje rozvrženou pracovní dobu pro překážky v práci na své straně, stálá mzda v plné výši mu nepřísluší a bude mu vypočtena náhrada mzdy podle příslušných předpisů. V této souvislosti je zaměstnavatel povinen vést tzv. účet mzdy zaměstnance, kde se vykazuje stálá mzda zaměstnance a skutečně dosažená mzda zaměstnance za příslušný kalendářní měsíc. V ustanovení § 121 ZP se uvádí, že za vyrovnávací období přísluší zaměstnanci mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd. Jestliže je po uplynutí tohoto období nebo po skončení pracovního poměru souhrn práva na dosaženou mzdu za jednotlivé kalendářní

měsíce vyšší než součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vzniklý rozdíl doplatit.<sup>14</sup>

Tento nový institut pracovního práva přináší v praxi mnoho výhod i nevýhod, a to jak zaměstnavateli, tak i zaměstnanci.

Výhody pro zaměstnance může představovat zavedení konta pracovní doby především v období, kdy zaměstnavatel nemá dostatek zakázek a tedy práce pro zaměstnance. Jak jsem uvedla výše, zaměstnanci přísluší stálá mzda ve výši nejméně 80% průměrného výdělku, i když mu zaměstnavatel práci nerozvrhne. V této souvislosti má zaměstnanec jistotu relativně stálého pracovního poměru v tom smyslu, že při nedostatku zakázek nedojde k hromadnému propouštění zaměstnanců.

Pro zaměstnavatele spočívá hlavní výhoda v tom, že v době recese stabilizuje kvalifikované zaměstnance a tím si vytváří předpoklady vyššího tempa růstu v období konjunktury.<sup>15</sup>

Hlavní nevýhodou použití institutu konta pracovní doby je pro zaměstnance riziko, že ztratí nárok na příplatek za práci přesčas, popř. na náhradní volno, pokud konají začátkem vyrovnávacího období práci přesčas, avšak ke konci vyrovnávacího období nevykonávají práci pro její nedostatek. Celková odpracovaná doba včetně práce přesčas, která byla vykonána na začátku vyrovnávacího období, se tak započte a rozloží na celou délku vyrovnávacího období a zaměstnanec tak přijde o právo na příplatek.

Nevýhoda zavedení konta pracovní doby pro zaměstnavatele je zřejmá v situaci, kdy zaměstnavatel nezajistí dostatek práce a odbytu pro svou výrobu a nízká úroveň zisku tak nepokryje vzniklé náklady na výrobu a s tím spojené mzdové náklady.

---

<sup>14</sup> GALVAS, M.; GREGOROVÁ, Z.; HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk. 2010, s. 141

<sup>15</sup> KOTTNAUER, A.; GOGOVIČ, R.; SLÁDEK, V. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. Olomouc: ANAG. 2009, s. 65

### **2.3 Doby odpočinku**

Z hlediska pracovního práva se denní časový fond zaměstnance dělí na dobu, po kterou zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele a dále na dobu mimopracovní, ve které zaměstnanec neplní povinnosti vyplývající z pracovního poměru. Mimopracovní doba je volným časem zaměstnance, se kterým si svobodně nakládá a využívá jej k soukromým aktivitám.<sup>16</sup> Zákon označuje tento institut jako dobu odpočinku. Po tuto dobu může zaměstnavatel uplatnit svou dispoziční pravomoc vůči zaměstnanci pouze výjimečně.

Zákonná definice doby odpočinku je obsažena v ust. § 78 odst. 1, písm. b) zákoníku práce, a negativně vymezuje dobu odpočinku jako dobu, která není pracovní dobou. Podrobnější úpravu pak můžeme nalézt v ust. § 88 – § 92 zákoníku práce. Prostřednictvím právních norem pracovního práva je tak garantováno právo na odpočinek a je také realizováno základní právo na uspokojivé pracovní podmínky zaměstnance.

Délka doby odpočinku je určena jednak rozsahem stanovené délky týdenní pracovní doby a dále vymezením minimální délky u jednotlivých dob odpočinku, která musí být zaměstnanci poskytnuta. Tento právní institut slouží především k ochraně zdraví zaměstnance. Doba odpočinku by měla být dostatečně dlouhá, aby došlo k regeneraci pracovní síly a zároveň sociálnímu rozvoji zaměstnance.

Rozlišujeme několik druhů dob odpočinku, které se od sebe liší co do účelu, délky a umístění v čase v rámci pracovní doby. Normy pracovního práva upravují tyto doby odpočinku:

- 1) přestávky v práci,
- 2) nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami,
- 3) nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu,
- 4) svátky,
- 5) dovolenou.

---

<sup>16</sup> SLÁDEK, V. Práce přesčas a její vazba na stanovenou týdenní pracovní dobu. *Práce a mzda*. 2007, č. 4

### 2.3.1 Přestávky v práci

Přestávky v práci jsou jediným typem doby odpočinku čerpaným v průběhu pracovní doby a svou podstatou ji rozděluje na více kratších úseků. Nutnost zavedení a používání přestávek v práci vyplývá z faktu, že schopnost lidského organismu podávat kvalitní pracovní výkon klesá s rostoucí únavou jedince. Přestávka v práci si tedy klade za cíl snížení únavy zaměstnance a s ní spojené snížení pozornosti zaměstnance při práci, čímž se nepřímo snaží snížit riziko pracovních úrazů.

Právní úprava přestávky v práci na jídlo a oddech je upravena v ust. § 88 zákoníku práce, které stanoví, že zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. Avšak pokud jde o mladistvého zaměstnance, musí mu být tato přestávka v práci poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Přestávku v práci lze rozdělit na několik kratších úseků, avšak za dodržení podmínky, že alespoň jedna její část musí činit nejméně 15 minut. Další pravidlo pak stanoví, že přestávku nelze poskytnout na začátku a konci pracovní doby.

Institut přestávky v práci však nebyl vždy konstruován stejně jako v dnešní právní úpravě, ale prošel během posledních několika desítek let rozsáhlými změnami. Konkrétní zmínka o této problematice byla obsažena již v zákoně o osmihodinové době pracovní z roku 1918, kde vymezila povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci přestávku v práci v délce 15 minut po pěti hodinách nepřetržité práce. Pro mladistvé zaměstnance byla hranice stanovena již po 4 hodinách nepřetržité práce. Tuto právní úpravu převzal i první zákoník práce z roku 1965. Teprve novelou zákoníku práce z roku 1965 účinnou od 1. ledna 1989 byla doba přestávky na jídlo a oddech prodloužena z 15 na současných nejméně 30 minut.<sup>17</sup> Nejvýznamnější změnou v této oblasti bylo pak vyloučení doby přestávky z pracovní doby, ke které došlo zákonem č. 155/2000 Sb. Důsledkem této změny byla zkrácena týdenní pracovní doba o 2,5 hodiny a nově je počítána pracovní doba jako tzv. čistá pracovní doba, tj. bez dob přestávek v práci. Přestávky v práci na jídlo a oddech tedy nejsou považovány za pracovní dobu a není za ně poskytována mzda, resp. plat. V souvislosti se snahami o harmonizaci vnitrostátních norem s evropskými předpisy došlo také k sjednocení povinnosti čerpat přestávku v práci nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce, a to pro všechny

---

<sup>17</sup> HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk. 2011, s. 230



zaměstnance. Tato úprava se však v praxi ukázala být obtížně aplikovatelnou a nepraktickou, a tak došlo zákonem č. 46/2004 Sb. ke změně v tomto pravidlu do současné podoby, tj. poskytnutí přestávky v práci po 6 hodinách, resp. u mladistvých po 4,5 hodinách, nepřetržité práce.

Otázkou přestávek v práci se zabývá i judikatura. Např. rozsudek Nejvyššího soudu říká, že *„poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci pracovní přestávku na jídlo a oddech, dochází v daném časovém úseku k suspenzi pracovního závazku a přerušení výkonu práce, neboť zaměstnanec je povinen vykonávat práci pouze v pracovní době, a nezapočítává-li se tato přestávka do pracovní doby, může se jednat jen o dobu odpočinku ve smyslu zákoníku práce. Poskytnutí této přestávky je ve své podstatě poskytnutím osobního volna zaměstnanci.“*<sup>18</sup>

Zaměstnavatel může určit čerpání přestávky v práci několika způsoby. Buď může stanovit pevný časový začátek a konec čerpání přestávky na jídlo a oddech nebo může vymežit delší časový úsek, v jehož rámci si zaměstnanec sám určí konkrétní začátek a konec přestávky. Přestávka v práci může být zaměstnavatelem poskytnuta i v delším časovém rozsahu než 30 minut. Tento fenomén se v praxi vyskytuje běžně v případech, kdy zaměstnavatel nedisponuje stravovacím zařízením.

Existují ovšem pracoviště, na kterých nelze přerušit provoz nebo práce kvůli čerpání přestávky v práci. Jedná se o pracoviště, ze kterých se zaměstnanec nemůže vzdálit, nemůže být nikým vystřídán nebo nemůže zastavit provoz zaměstnavatele. I přesto musí být zaměstnancům, kteří na těchto pracovištích pracují, poskytnuta přiměřená doba na oddech a jídlo. Zákoník práce pro tyto případy ale nestanoví minimální délku přiměřené doby na oddech a jídlo, a tak vždy záleží na konkrétních podmínkách vykonávané práce nebo charakteru provozu. V těchto okamžicích ale nedochází k přerušení vlastního výkonu práce, a proto se tato doba započítává do pracovní doby a je za ni poskytována mzda nebo plat. Tato právní úprava však neplatí pro mladistvé zaměstnance, kterým musí zaměstnavatel vždy poskytnout přestávku na jídlo a oddech nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce, a to i když vykonávají práce, které nemohou být přerušeny.

Zvláštním druhem přestávky v práci v průběhu pracovní směny je tzv. bezpečnostní přestávka. Ta je poskytována zaměstnancům vykonávajícím jednotvárné

---

<sup>18</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 1. 2007, sp. zn. 21 Cdo 42/2006

činnosti a činnosti jednostranně zatěžující organismus, a to podle zvláštních předpisů. Obecně platí pravidlo, že bezpečnostní přestávka se započítává do pracovní doby, avšak v praxi se může stát, že případně současně na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech. V takovém případě se započítá do pracovní doby také tato přestávka.

Dalším druhem přestávky v práci se speciálním určením je přestávka ke kojení, kterou zákoník práce upravuje v ust. § 242. Tato speciální přestávka je poskytována pouze zaměstnankyním - matkám, které kojí své dítě. Poskytnuté přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a přísluší za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Zákonná úprava poskytuje:

- matce, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, 2 půlhodinové přestávky na každé kojené dítě do konce 1 roku věku a v dalších 3 měsících 1 půlhodinovou přestávku za směnu,

- matce, která pracuje po kratší pracovní dobu (avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby), 1 půlhodinovou přestávku na směnu na každé kojené dítě do konce 1 roku jeho věku.

Poskytnutí přestávky ke kojení zaměstnankyni nemá vliv na nárok na čerpání přestávky v práci na jídlo a oddech, pokud konkrétní zaměstnankyně splnila podmínku nepřetržité doby výkonu práce.

### **2.3.2 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami**

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami nazývaný též denní odpočinek, je časovým úsekem, jehož cílem je poskytnutí minimální doby dostatečné pro regeneraci pracovních sil zaměstnance a současně vytvoření prostoru pro vlastní zájmy zaměstnance. Právní úprava tohoto ochranného institutu je obsažena v ust. § 90 a 90a ZP.

Zákon v této souvislosti ukládá zaměstnavateli povinnost rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Tato úprava je kogentní pro mladistvé zaměstnance. U zaměstnanců starších 18 let jsou však možné výjimky, a to v případech havarijní, živelní nebo obdobné mimořádné situace a dále v případech, kdy nezbytnost zajištění provozu vyplývá z povahy práce. Zákon tyto situace konkrétně vyjmenovává v ust. § 90 odst. 2 písm. a) až

e) ZP. V těchto situacích je možné zkrátit odpočinek zaměstnance až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích za podmínky, že následující odpočinek bude tomuto zaměstnanci prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny se posuzuje vždy samostatně v rámci každého jednotlivého pracovního poměru. Výkon práce v dalším pracovním poměru tedy nemůže ovlivnit délku nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny ve vztahu k jinému pracovnímu poměru.

Další výjimku uvádí zákoník práce v této problematice pro oblast zemědělství, kdy stanoví, že odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny zkrácený na 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, může být zaměstnanci staršímu 18 let pracujícím při sezónních pracích v zemědělství nahrazen tak, že mu bude poskytnut v období následujících 3 týdnů od jeho zkrácení. Kompenzace zkrácení odpočinku mezi dvěma směny tak nemusí být zaměstnanci poskytnuta ihned při následujícím odpočinku, ale až s určitým časovým odstupem.

### **2.3.3 Nepřetržitý odpočinek v týdnu**

Nepřetržitý odpočinek v týdnu je dnem pracovního klidu a je také dalším bezpečnostním prvkem, který si klade za cíl ochranu zaměstnance. Právní úprava obsažená v ust. § 92 ZP chápe tento institut jako časový prostor, v němž si může zaměstnanec dostatečně odpočinout, může se věnovat své rodině a zájmům. Svým charakterem tvoří nepřetržitý odpočinek v týdnu souvislé volno poskytované pravidelně jednou za týden, které nelze rozdělit do více úseků.

Zákoník práce zajišťuje ochranu zdraví zaměstnance tak, že ukládá zaměstnavateli povinnost rozvrhnout pracovní dobu tak, aby měl zaměstnanec nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 35 hodin v rámci 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů. Nepřetržitý odpočinek v týdnu u mladistvého zaměstnance musí činit alespoň 48 hodin. Zaměstnavatel je dále povinen stanovit nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den, pokud mu to umožňuje jeho provoz. Zákon v této souvislosti reflektuje zvyklosti a kulturní a historické tradice v našich zemích, když uvádí požadavek, aby do nepřetržitého odpočinku v týdnu stanoveného zaměstnavatelem spadala i neděle.

Ve dnech pracovního klidu, kterými jsou i dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, může zaměstnavatel výjimečně nařídit zaměstnanci výkon práce. Jedná se o práce taxativně vymezené v ust. § 91 odst. 3 písm. a) až h) ZP, které se vyznačují společným rysem nutnosti, nepředvídatelnosti a svým charakterem nemohou být provedeny v pracovních dnech. Protože se v těchto případech bude jednat o práci ve dnech, kdy zaměstnanec nemá rozvrženou směnu a bude se zároveň jednat o práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu, bude se jednat o práci přesčas.<sup>19</sup>

Zákonná úprava předpokládá i situace, ve kterých může dojít ke zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu. Jedná se zejména o případy vyjmenované v ust. § 90 odst. 2 ZP (např. v nepřetržitých provozech, v zemědělství...) a dále o případy technologických procesů, které nemohou být přerušeny. Za těchto okolností může zaměstnavatel zkrátit zaměstnanci staršímu 18 let nepřetržitý odpočinek v týdnu i na méně než 35 hodin v týdnu, minimálně však na 24 hodin v týdnu. Zároveň ale musí poskytnout zaměstnanci nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin, tzn., že nepřetržitý odpočinek v druhém týdnu bude prodloužen o část doby odpočinku zkrácené v prvním týdnu. Není přípustné, aby tato část byla poskytnuta v druhém týdnu samostatně (např. prodloužením nepřetržitého odpočinku mezi směnami), anebo aby přesunem prodloužený odpočinek byl rozdělen do více částí.<sup>20</sup>

I pro tento institut je zákonem stanovena výjimka pro oblast zemědělství, kde lze po dohodě poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, že bude tento odpočinek za období 3 týdnů činit alespoň 105 hodin a při sezónních pracích za 6 týdnů alespoň 210 hodin. Zákon tak zohledňuje specifický charakter zemědělské činnosti, která je závislá na počasí a agrotechnických lhůtách.

### **2.3.4 Svátky**

Svátky jsou zvláštním druhem doby odpočinku, kterou zákoník práce, společně s nepřetržitým odpočinkem v týdnu, řadí mezi dny pracovního klidu. Na určení, které dny se považují za svátky, má významný vliv především kulturní tradice země a také politická situace v zemi. Zvláštní zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních

---

<sup>19</sup> Srov. § 78 odst. 1 písm. i) a § 93 ZP

<sup>20</sup> KOTTNAUER, A.; GOGOŤ, R.; SLÁDEK, V. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. Olomouc: ANAG. 2009, s. 101

svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, určuje sváteční dny, které jsou významné a jedinečné buď z hlediska náboženského, historického nebo politického. Státními svátky jsou:

- 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 českého státu,
- 17. listopad: Den boje za svobodu a demokracii.

Ostatními svátky jsou:

- 1. leden: Nový rok,
- Velikonoční pondělí,
- 1. květen: Svátek práce,
- 24. prosinec: Štědrý den,
- 25. prosinec: 1. svátek vánoční,
- 26. prosinec: 2. svátek vánoční.

V této souvislosti je nutné připomenout, že zákoník práce připouští výjimku, aby mohl být zaměstnanci nařízen výkon práce ve svátek. Zaměstnavatel může k tomuto kroku přistoupit ale jen výjimečně, a to v případech, kdy lze nařídít práci ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitých provozech a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

Za dobu výkonu práce ve svátek má zaměstnanec nárok na dosaženou mzdu nebo plat a dále buď náhradní volno v rozsahu konané práce ve svátek, nebo poskytnutí příplatku nejméně ve výši průměrného výdělku. Náhradní volno musí být zaměstnanci poskytnuto nejpozději do 3 měsíců po výkonu práce ve svátek. Zaměstnanci, který nekonal práci proto, že mu svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy.

### **2.3.5 Dovolená**

Pojmem dovolená označuje zákoník práce delší souvislé pracovní volno určené k reprodukci pracovní síly zaměstnance a k naplňování jeho mimopracovních aktivit,

kteřé je poskytováno v závislosti na délce trvání pracovního poměru a odpracované době v rámci kalendářního roku. Svou podstatou se jedná o dobu odpočinku s nárokem na současné poskytování náhrady mzdy nebo platu. Hlavního účelu, tj. dlouhodobého celistvého odpočinku, lze dosáhnout především poskytováním či čerpáním dovolené v delších časových úsecích. Na druhou stranu je však zcela na vůli zaměstnance, jakým způsobem a v jaké délce tohoto pracovního volna využije. Stejně tak zákon nestanoví ani obsah tohoto pracovního volna.

Minimální standardy a základní pravidla pro poskytování dovolené vyplývají z Úmluvy MOP č. 132 týkající se každoroční placené dovolené z roku 1970 a aktuálnější pak ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Právní úprava obsahuje v ust. § 211 ZP nárok zaměstnance na 3 druhy dovolené, a to:

- 1) dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část,
- 2) dovolenou za odpracované dny, a
- 3) dodatkovou dovolenou.

Zákon v této souvislosti však nevylučuje možnost sjednání i dalšího typu dovolené na základě aplikace pravidla „co není zakázáno, je povoleno“.

Zákon dále rozlišuje v ust. § 213 i různou délku dovolené, podle charakteru zaměstnavatele, u něhož zaměstnanec vykonává práci. Základní výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Dovolená zaměstnanců zaměstnavatelů, kteří neprovozují podnikatelskou činnost, činí 5 týdnů. Dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce. S výjimkou zaměstnavatelů, kteří neprovozují podnikatelskou činnost, lze u všech ostatních zaměstnavatelů výměru dovolené prodloužit.

Dovolená za kalendářní rok přísluší zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli u něho konal práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce. Pokud zaměstnanec odpracoval u zaměstnavatele 60 dnů, avšak jeho pracovní poměr netrval nepřetržitě po celou dobu kalendářního roku, přísluší mu pouze poměrná část dovolené za kalendářní rok. Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu

dovolené za kalendářní rok. Za výkon práce se považuje např. i doba dovolené, doba některých překážek v práci nebo doba čerpání mateřské dovolené.

Pokud zaměstnanec nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, a nevzniklo mu tak právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, přísluší mu dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů. Z výše uvedeného je zřejmé, že zaměstnanci může vzniknout nárok na dovolenou za odpracované dny nejvýše v rozsahu 2/12 celkového nároku. Pokud by totiž odpracoval 3x21 dnů, splnil by podmínku odpracování nejméně 60 dnů v kalendářním roce a vznikl by mu tak nárok na poměrnou část dovolené za kalendářní rok.

Třetím typem dovolené je tzv. dodatková dovolená., která je poskytována jako kompenzace výkonu práce ve zvlášť fyzicky nebo psychicky náročných, zatěžujících nebo zdraví ohrožujících podmínkách. Tento speciální typ doby odpočinku přísluší zaměstnancům, kteří pracují u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a dále zaměstnancům, kteří po celý kalendářní rok konají tzv. práce zvlášť obtížné.<sup>21</sup> Dodatková dovolená je poskytována v délce jednoho týdne, pokud zaměstnanec koná příslušné práce po celý kalendářní rok. Pokud však pracuje zaměstnanec za uvedených podmínek pouze část kalendářního roku, přísluší mu za každých 21 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené. Aby tento právní institut nepozbyl svého významu a splnil účel, zákon stanoví, že se dodatková dovolená čerpá přednostně a v případě, že nebude vyčerpána, nelze za ni poskytnout náhradu mzdy nebo platu.

Časový termín, ve kterém má dojít k čerpání dovolené, stanoví pro konkrétního zaměstnance zaměstnavatel. Zákon tak zohledňuje potřeby zaměstnavatele při využívání pracovní síly zaměstnance v rámci svého provozu, aby nedocházelo k finančním nebo časovým ztrátám. Právní úprava se však snaží i o ochranu zájmů zaměstnance, a to především prostřednictvím povinností ukládaných zaměstnavateli. V této souvislosti ukládá zákon zaměstnavateli povinnost určit dobu čerpání dovolené podle písemného

---

<sup>21</sup> Viz. ustanovení § 215 odst. 2 zákoníku práce

rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. Brání-li opravdu tyto skutečnosti v řádném čerpání dovolené, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku. Pokud zaměstnavatel neurčí termín dovolené ani do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené také zaměstnanec. Jestliže nemůže být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku z důvodu překážek v práci, má zaměstnavatel povinnost určit její čerpání po skončení těchto překážek.

Jak jsem zmínila již výše, smyslem dovolené je poskytnutí dlouhodobějšího celistvého odpočinku zaměstnanci, a tak pokud se mu poskytuje dovolená ve více částech, musí alespoň jedna část činit nejméně dva týdny vcelku. Vždy však záleží na konkrétní dohodě zaměstnance se zaměstnavatelem. Určení termínu čerpání dovolené je možné i prostřednictvím individuální žádosti zaměstnance. I v tomto případě je ale určení doby dovolené závislé na rozhodnutí zaměstnavatele. Aby se zaměstnanec mohl na čerpání dovolené připravit a naplánovat své mimopracovní aktivity, musí mu zaměstnavatel písemně oznámit termín čerpání dovolené, a to alespoň 14 dní předem.

V rámci ochrany práv zaměstnance, existují určitá časová období, po dobu kterých nesmí zaměstnavatel určit čerpání dovolené. Jedná se o dobu vojenského cvičení v ozbrojených silách, dobu pracovní neschopnosti, dobu ošetřování nemocného člena rodiny a dále o dobu od nástupu na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Pokud tyto skutečnosti nastanou až po nástupu zaměstnance na dovolenou, může se již započatá dovolená přerušit. K přerušení dovolené ale nedojde, pokud zaměstnavatel určil dovolenou na dobu ošetřování nemocného člena rodiny nebo na dobu výkonu vojenského cvičení na základě žádosti zaměstnance. Podobná situace nastane i tehdy, když na dobu zaměstnancovy dovolené v den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, připadne svátek. V tomto případě se takový den nezapočítává zaměstnanci do doby dovolené.

Pokud je z provozních důvodů zaměstnavatele nezbytné, aby bylo nařízeno hromadné čerpání dovolené, může tak zaměstnavatel učinit se souhlasem odborové



organizace. Tato tzv. celozávodní dovolená však nesmí činit více než 2 týdny, resp. 4 týdny u uměleckých souborů.

Po dobu čerpání dovolené přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Zaměstnanci tak v důsledku čerpání dovolené mzda či plat neuchází a náhradou mzdy či platu je zajištěn i po dobu, kdy práci fakticky nekoná.<sup>22</sup> Zaměstnavatel má povinnost poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru, a to ve výši průměrného výdělku. To však neplatí pro nevyčerpanou dodatkovou dovolenou, za kterou se náhrada mzdy nebo platu neposkytuje. Tato právní úprava si klade za cíl dosažení faktického čerpání dovolené a odpočinku zaměstnance po vykonané práci. Nadále již není možné poskytovat náhradu mzdy nebo platu za tu část dovolené, která přesahuje dobu 4 týdnů, pokud ji zaměstnanec nemohl čerpat do konce následujícího kalendářního roku.

Právní úprava v ust. § 223 ZP obsahuje rovněž krácení doby dovolené, na kterou již zaměstnanci vzniklo právo. Důvodem pro zkrácení dovolené jsou:

- a) překážky v práci na straně zaměstnance, které se neposuzují pro účely dovolené jako výkon práce. Pokud zaměstnanec splnil podmínku pro vznik dovolené v kalendářním roce, avšak neodpracoval pro překážky v práci min. 100 pracovních dnů, má zaměstnavatel ze zákona povinnost zkrátit mu dovolenou o jednu dvanáctinu. Za každých 21 dalších zmeškaných směn se dovolená zkrátí o další dvanáctinu.
- b) neomluvená absence. Pokud zaměstnanec neomluveně zamešká směnu, může zaměstnavatel použít sankce a zkrátit mu dovolenou o 1 až 3 dny. Otázka použití a případného rozsahu tohoto sankčního nástroje je však zcela na uvážení zaměstnavatele.
- c) výkon trestu odnětí svobody. Jestliže zaměstnanec zameškal směnu pro výkon trestu odnětí svobody, je zaměstnavatel povinen zkrátit mu dovolenou za kalendářní rok o jednu dvanáctinu za každých 21 takto zameškaných dnů. Stejně se krátí dovolená pro vazbu, došlo-li k pravomocnému odsouzení zaměstnance nebo byl-li zaměstnanec obžaloby zproštěn, popřípadě bylo-li proti němu trestní stíhání zastaveno jenom proto, že není za spáchaný trestný

---

<sup>22</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck. 2010, s. 275

čin trestně odpovědný nebo že mu byla udělena milost anebo že trestný čin byl amnestován.

Zákon však neumožňuje, aby zaměstnavatel zkrátil celou dobu dovolené zaměstnanci, který u něj odpracoval celý kalendářní rok. Aby byl účel poskytování dovolené alespoň ve snížené míře zachován, musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci dovolenou minimálně v délce 2 týdnů. Zkrátit dovolenou v celém rozsahu může zaměstnavatel pouze z důvodu vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody.

## **2.4. Práce přesčas**

Aby mohla být vykonávaná práce chápána jako práce přesčas, musí splňovat tři základní podmínky upravené v ust. § 78 odst. 1, písm. i) zákoníku práce:

- 1) práce musí být konaná na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem, přičemž souhlas nemusí být učiněn jen písemně nebo ústně, ale i mlčky,
- 2) práce musí být konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby,
- 3) práce musí být konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je za práci přesčas chápána jen práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu. Těmto zaměstnancům však nelze práci přesčas nařídit.

Za práci přesčas ovšem není považována práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, kterou si zaměstnanec napracovává pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

Při použití rovnoměrného rozvržení pracovní doby, kdy je výkon práce rozvržen v rámci jednoho týdne do pěti pracovních dnů, je prací přesčas práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, např. nad 40 hodin týdně.

U nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je však potřeba pro určení a posouzení práce přesčas vycházet z rozvrhu směn ve vyrovnávacím období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, popř. období 52 týdnů, pokud je upraveno kolektivní smlouvou.

Práce přesčas při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby a konta pracovní doby je blíže specifikována v ust. § 98 odst. 1, 2.

Z fyziologického hlediska není přesčasová práce příliš žádoucí, protože značně omezuje odpočinkový režim zaměstnance a při jejím častém aplikování může docházet i k poruchám zdravotního stavu. Z tohoto důvodu připouští zákoník práce použití institutu práce přesčas pouze výjimečně. Zaměstnavatel je proto oprávněn nařídit práci přesčas jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami nebo za zvláštních podmínek i na dny pracovního klidu. Zaměstnanec je povinen nařízenou práci přesčas konat, jinak se vystavuje riziku porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem

vykonávané práci a s tím spojeným rizikem skončení pracovního poměru výpovědí v souladu s ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. Práce přesčas je tedy možné nařídit pouze v době odpočinku zaměstnance, tj. buď před začátkem pracovní doby, nebo po jejím skončení.

Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance překročit 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Rozsah takto vymezené práce přesčas vyplývá ze Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES, která stanoví, že členské státy přijmou nezbytná opatření, aby průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů nepřekračovala 48 hodin. Zaměstnavateli pak tato úprava práce přesčas umožňuje zajistit operativně případnou naléhavou a mimořádnou potřebu práce přesčas.<sup>23</sup>

Nad stanovené maximální limity pro práci přesčas není zaměstnanec povinen práci přesčas konat. Tzv. dobrovolnou práci přesčas může zaměstnavatel požadovat pouze na základě dohody se zaměstnancem v souladu s ust. § 93 odst. 3 zákoníku práce.

Celkový rozsah práce přesčas, tedy součet nařízené a tzv. dobrovolné práce přesčas, nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně ve vyrovnávacím období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, pokud není kolektivní smlouvou upraveno vyrovnávací období delší, tj. 52 týdnů. Maximální délka práce přesčas v kalendářním roce tak může činit nejvýše 416 hodin. Pokud odečteme nařízenou práci přesčas v rozsahu 150 hodin, zbude nám nejvýše 266 hodin práce přesčas, jejíž výkon musí být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem smluvně upraven. Do limitů přesčasové práce se ve vyrovnávacím období nezapočítává ta práce přesčas, za niž bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

Právní úprava naznačuje, že dohodnutá práce přesčas může být využita až poté, kdy je vyčerpána práce přesčas, kterou je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci nařídit. Není ovšem vyloučeno, aby nemohla být nejprve využita dohodnutá práce přesčas. Pokud ale zaměstnavatel má situaci (vážné provozní důvody), kdy potřebuje v určitém týdnu větší rozsah práce přesčas než 8 hodin, pak je čerpána práce přesčas, ke které dal souhlas zaměstnanec.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> HOCHMAN, J., JOUZA, L., KOTTNAUER A. *Novela zákoníku práce*. Praha: nakladatelství Linde Praha a.s. 2000, s. 52

<sup>24</sup> SLÁDEK, V. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Praha: ASPI. 2008, s. 182

Zákoník práce obsahuje pro některé zaměstnance absolutní zákaz práce přesčas. Jedná se o mladistvé zaměstnance do 18 let a těhotné zaměstnankyně, kteří nesmějí práci přesčas vykonávat ani dobrovolně. Co se týká zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nemůže jim být práce přesčas nařízena. Mohou ji však konat dobrovolně na základě dohody se zaměstnavatelem.

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

Právní úprava další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví je obsažena v ust. § 93a zákoníku práce, které představuje dočasné řešení do 31. 12. 2013. Změna zákoníku práce byla provedena zákonem č. 294/2008 Sb., a to především v návaznosti na judikaturu Evropského soudního dvora, která nově definovala institut pracovní pohotovosti, jejíž výkon může probíhat jen na místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracoviště zaměstnavatele.

Zrušení výkonu pracovní pohotovosti na pracovišti se výrazně dotklo obzvlášť oblasti zdravotnictví. Ve svém důsledku vedla nová úprava k nárůstu práce přesčas a k větší potřebě kvalifikovaných pracovníků. Dodržování zákoníku práce v praxi se tak stávalo stále obtížnějším. V této souvislosti hrozilo také omezení dostupnosti zdravotní péče.

Z těchto důvodů byl přijat zákon č. 294/2008 Sb., jehož důvodová zpráva blíže uvádí, že jako reakci na nastalou situaci se navrhuje transponovat do českého právního řádu čl. 22 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, která umožňuje členskému státu při dodržení obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků a přijetí dalších nezbytných opatření, využití výjimky z čl. 6 této směrnice, tj. výjimku z maximální délky týdenní pracovní doby, která činí pro každé období sedmi dnů po sobě jdoucích včetně práce přesčas 48 hodin. Taxativně vymezeným pracovníkům je tak umožněno pracovat přesčas nad stanovené limity, avšak pouze po dohodě se zaměstnavatelem. Použití výjimky ohledně vyššího rozsahu práce přesčas je umožněno především u zaměstnanců pracujících v nepřetržitém pracovním režimu a dále zaměstnancům, jejichž zaměstnání je spojeno s příjmem, léčbou, péčí nebo se zajištěním přednemocniční neodkladné péče v nemocnicích, ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních a zdravotnických zařízeních zdravotnické záchranné služby.

Aby mohlo dojít k výkonu další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví, je potřeba, aby zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřeli písemnou dohodu. Tuto dohodu mohou strany sjednat nejdříve po uplynutí 12 týdnů od vzniku pracovního poměru a nesmí ji sjednat na období delší než 52 týdnů po sobě jdoucích.

Rozsah práce přesčas na základě výše uvedené dohody mezi stranami pracovněprávního vztahu je limitován podobně, jako je tomu u práce přesčas podle ust. § 93 zákoníku práce. Vyjmenovaní zaměstnanci, dohodnou-li se se zaměstnavatelem, mohou konat další práci přesčas nad přípuštěný rozsah práce přesčas upravený obecně pro všechny zaměstnance v ust. § 93 ZP, a to v průměru až o dalších 8 hodin týdně, a v případě zaměstnance zdravotnické záchranné služby až v průměru až o 12 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích.<sup>25</sup> Vyrovňovací období může být prodlouženo až na 52 týdnů po sobě jdoucích, avšak pouze na základě kolektivní smlouvy.

Zákoník práce ukládá v této souvislosti zaměstnavateli povinnost vést evidenci zaměstnanců, se kterými byla uzavřena dohoda o další práci přesčas.

---

<sup>25</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck. 2010, s. 257

## 2.5 Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost je časový úsek mimo pracovní dobu, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Výkon pracovní pohotovosti může být vyžadován pouze, pokud se na tom zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl. Forma takovéto dohody není zákonem stanovena a lze tedy dovodit, že postačí dohoda ústní nebo konkludentní.

Jelikož smyslem pracovní pohotovosti je připravenost zaměstnance k výkonu práce, nelze tento časový úsek chápat jako pracovní dobu, protože zaměstnanec nekoná práci. Pokud však v rámci pracovní pohotovosti k výkonu práce dojde, bude tato konkrétní doba dobou pracovní. Ačkoli se může na první pohled zdát, že pokud nedojde v pracovní pohotovosti k výkonu práce, jedná se o běžnou dobu odpočinku, pravdou je, že zaměstnanec je výkonem pracovní pohotovosti omezován. Omezení je patrné především v povinnosti zaměstnance zdržovat se na určitém místě nebo „na telefonu“ a v případě výzvy se dostavit na pracoviště k výkonu práce. V této souvislosti tak má zaměstnanec nárok na odměnu za pracovní pohotovost podle ust. § 140 ZP ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. Pokud zaměstnanec v pracovní pohotovosti nastoupí k výkonu práce, vzniká mu tak nárok na příslušnou mzdu nebo plat a vzhledem k tomu, že se zpravidla jedná o výkon práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu, tj. o práci přesčas, vznikne současně i nárok na příslušný příplatek. K potvrzení tohoto pravidla o rozdílném odměňování došlo i rozsudkem Evropského soudního dvora v rozsudku Vorel (2007), kdy soud dospěl k názoru, že „není v rozporu se směrnicí, pokud členské státy odlišně odměňují dobu, kdy zaměstnanec skutečně vykonává práci a dobu, kdy jen čeká na případný výkon práce během pracovní pohotovosti na pracovišti.“<sup>26</sup>

Zákoník práce nestanovuje žádný limit v počtu hodin, které může zaměstnanec držet jako pracovní pohotovost.

Pracovní pohotovost může být vykonávána jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele. K tomuto novému chápání v místním určení výkonu pracovní pohotovost došlo v souvislosti s několika

---

<sup>26</sup> Usnesení Evropského soudního dvora ze dne 11. ledna 2007, C-437/05.

rozhodnutími Evropského soudního dvora. V jejich důsledku došlo totiž k podstatně širšímu chápání pojmu pracovní doby a nově tak vyplynul názor, že doba strávená zaměstnancem na pracovišti, pokud je jeho přítomnost zaměstnavatelem vyžadována, musí být považována za pracovní dobu a musí být také náležitě ohodnocena. Tak fakticky došlo ke zrušení institutu pracovní pohotovosti na pracoviště, který byl hojně využíván několik desítek let.



## 2.6 Noční práce

Legální definice noční práce je obsažena v ust. § 78 odst. 1 písm. j) ZP. Ta vymezuje noční práci jako práci konanou v noční době, tj. mezi 22.00 a 6.00 hodinou. Za zaměstnance pracujícího v noci se považuje zaměstnanec, který během noční doby odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně za období 26 týdnů po sobě jdoucích. Od výše zmíněného zaměstnance pracujícího v noci, pro něhož je typická určitá pravidelnost, je však třeba odlišovat zaměstnance vykonávajícího noční práci, pro kterého je charakteristická nepravidelná práce v noční době nebo nesplňuje pravidlo tří hodin výkonu práce v rámci noční doby.

Z fyziologického hlediska není noční práce žádoucí, proto jsou pro ni stanovena určitá omezení. Právní úprava noční práce sice nerozlišuje mezi pohlavími, avšak obsahuje zákaz výkonu noční práce pro mladistvé zaměstnance. Zákon však toto pravidlo současně prolomuje, když umožňuje výjimku pro mladistvé zaměstnance starší 16 let, kterým výjimečně povoluje výkon noční práce nepřesahující 1 hodinu, pokud je to potřeba pro jejich výchovu k budoucímu povolání.

Další zákonné omezení se týká délky směny zaměstnance pracujícího v noci, pro kterou zákoník práce stanoví limit v délce 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Pokud však není z provozních důvodů možné tuto podmínku dodržet, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny takového zaměstnance nepřekročila 8 hodin ve vyrovnávacím období, které činí 26 týdnů po sobě jdoucích.<sup>27</sup>

Zaměstnavatel, který zaměstnává zaměstnance pracující v noci, má vůči nim celou řadu specifických povinností. Mezi nejdůležitější z nich lze zahrnout především povinnost, aby byl zaměstnanec pracující v noci vyšetřen lékařem, a to buď bezprostředně před zařazením na noční práci, nebo pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně, a dále kdykoli během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá. Tyto náklady zdravotní péče o zaměstnance pracující v noci nese zaměstnavatel. Mezi další povinnosti zaměstnavatele týkající se ochrany bezpečnosti a zdraví při práci patří zajištění přiměřeného sociálního zajištění pro zaměstnance

---

<sup>27</sup> Při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.

pracující v noci a dále také povinnost vybavit příslušné pracoviště prostředky pro poskytnutí první pomoci.

Protože právní úprava chápe noční práci jako výjimečně používaný institut, poskytuje za její výkon zvláštní příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku, který zaměstnanci náleží mimo dosaženou mzdu.

## ***2.7 Evidence pracovní doby***

Evidence pracovní doby je velice významným a důležitým právním institutem, jehož smyslem je především snaha kontrolovat dodržování základních principů a zákonných limitů v oblasti pracovní doby. Aby nedocházelo k porušování nebo obcházení povinností charakteristických pro úsek pracovní doby, ukládá zákon zaměstnavatelům evidenční povinnost u jednotlivých zaměstnanců.

Zaměstnavatel je povinen vést u každého zaměstnance evidenci odpracované:

- pracovní doby,
- práce přesčas,
- další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví,
- noční práce,
- doby v době pracovní pohotovosti,

a dále je zaměstnavatel povinen evidovat dobu pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel.

Pokud o to zaměstnanec požádá, je zaměstnavatel v souladu s ust. § 96 ZP povinen umožnit mu nahlédnout do jeho účtu pracovní doby, evidence pracovní doby a účtu mzdy a pořizovat si z nich výpisy.

Pomocí evidence pracovní doby může zaměstnavatel správně a přesně vypočítat zaměstnanci mzdu včetně všech příplatků. Proto je potřeba ji důrazně odlišovat od evidence docházky zaměstnance do práce, která není k tomuto účelu dostatečně podrobná a transparentní.

### 3. Ekonomická situace a pracovní doba

V důsledku ekonomické krize, která vypukla ve světové ekonomice v roce 2008 a která stále ovlivňuje v menší míře i dnešní poptávku po zboží a službách, došlo k poklesu zakázek a snížení odbytu, a tím i k nižší potřebě práce. Řada zaměstnavatelů byla nucena na nastalou situaci reagovat a přistoupit k opatřením omezujícím zaměstnanost.

Nejčastějším krokem, ke kterému zaměstnavatelé při odbytových potížích přistupují, je sjednávání dohod s jednotlivými zaměstnanci o kratší pracovní době. Zaměstnavatel nemůže zaměstnanci kratší pracovní dobu nařídit ani jej jinak nutit k uzavření dohody o kratší pracovní době podle ust. § 40 ZP, o změně obsahu pracovního poměru. Zaměstnanec má právo volby – buď přistoupí na zkrácení pracovní doby, nebo musí počítat s tím, že zaměstnavatel bude nucen volit řešení redukcí zaměstnanců.<sup>28</sup> Sjednání kratší pracovní doby má za následek i nižší mzdu, která odpovídá kratší pracovní době.

Dalším často užívaným řešením v nejisté provozní situaci zaměstnavatele je sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou. Zaměstnavatel má možnost uzavřít pracovní poměr se zaměstnancem na dobu určitou na dobu nejdéle tří let a poté jej opakovat nebo prodloužit ještě dvakrát.<sup>29</sup> Tento flexibilní způsob zaměstnávání dává zaměstnavateli jistější pozici při rozhodování, zda bude moci dostát svým závazkům z pracovního poměru i v budoucnu.

Pokud zaměstnavatel nepodnikne žádné opatření a není schopen v důsledku omezení poptávky dočasně přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu sjednané nebo stanovené pracovní doby, jedná se o překážku v práci podle ust. § 208 ZP a zaměstnanci za dobu, po kterou mu není práce přidělována, přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Dočasněmu poklesu zakázek lze čelit i nařízením dovolené zaměstnanci. Toto řešení je ale považováno za zcela krajní. Podle ust. § 217 ZP určuje dobu čerpání dovolené zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené. Rozvrh či plán dovolených není pro zaměstnavatele závazný – může jej tedy dle potřeby operativně měnit, pokud

---

<sup>28</sup> JAKUBKA, Jaroslav. Ekonomická krize z pohledu pracovního práva. *Práce a mzda*. 2009, č. 6, s. 18

<sup>29</sup> Srov. ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce

získá předchozí souhlas odborové organizace. Je mu však současně uložena i podmínka, aby dobu čerpání dovolené oznámil zaměstnanci 14 dní předem. Pokud bude chtít zaměstnavatel nařídit hromadné čerpání dovolené všem zaměstnancům, může tak učinit jen z nezbytných provozních důvodů a se souhlasem odborové organizace. Hromadné čerpání dovolené však nesmí činit více než 2 týdny.

Definitivním nástrojem při řešení obtížné ekonomické a provozní situace zaměstnavatele, je propouštění zaměstnanců. V tomto případě bude zaměstnancům dáována výpověď z organizačních důvodů uvedených v ust. §52 odst. 1 písm. a) až c) ZP nebo s nimi bude ze stejných důvodů uzavírána dohoda o rozvázání pracovního poměru. V obou případech mají zaměstnanci nárok na odstupné.

### ***3.1 Flexibilní formy výkonu práce***

Na současném pracovním trhu, který byl v poslední době výrazně ovlivněn ekonomickou krizí, nabývají na stále větším významu flexibilní formy zaměstnávání. Jejich hlavní výhoda pro zaměstnavatele spočívá v nižších režijních a mzdových nákladech a ve zvýšení produktivity a efektivnosti práce. Na druhou stranu zaměstnanci spatřují pozitiva především ve volnosti v organizaci práce a určování pracovní doby. Mezi hlavní formy flexibilního zaměstnávání patří částečné pracovní úvazky (tzv. job sharing), pružná pracovní doba, zaměstnávání na dobu určitou, práce doma a tzv. práce na zavalanou. O některých z těchto nových institutů bych ráda níže uvedla pár bližších informací.

Tzv. job sharing je forma částečného pracovního úvazku, který spočívá v rozdělení povinností jedné pracovní pozice nejčastěji mezi dvě osoby. V praxi tento institut vypadá tak, že si zaměstnanci rozdělí náplň práce v rámci dne nebo týdne. Jeden zaměstnanec tak koná práci dopoledne a druhý odpoledne nebo se střídají v dlouhých a krátkých týdnech. Velice významnou roli zde hraje spolupráce zaměstnanců. Proto se často jejich pracovní doba po určitou dobu překrývá, aby si zaměstnanci mohli vyměnit důležité informace a sladit pracovní postupy. Sdílení práce se vyskytuje nejčastěji v oblasti administrativy, účetnictví a marketingu. Tuto formu pracovního úvazku vyhledávají nejčastěji studenti, důchodci nebo ženy na rodičovské dovolené. Zákoník práce job sharing přímo neupravuje. Vzhledem k tomu, že je tento institut založen na částečném pracovním úvazku, lze vycházet z této právní úpravy.

Stále více se objevujícím trendem v pracovním právu je práce z domova nebo také práce na dálku. Pro tento právní institut je charakteristické, že zaměstnanec vykonává práci na místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele. Samozřejmostí je využívání moderních informačních a komunikačních technologií. Na zaměstnance vykonávající práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují podle svých potřeb a možností, se vztahuje ust. § 317 ZP. I na tyto zaměstnance se vztahuje právní úprava stanovené týdenní pracovní doby v maximální délce 40 hodin, na druhou stranu pro ně ale neplatí právní úprava rozvržení pracovní doby a prostožů v práci, stejně jako úprava kompenzace za práci přesčas a ve svátek. Z toho vyplývá, že pokud zaměstnavatel např. nedodá zaměstnanci materiál potřebný k výkonu práce, nemůže se zaměstnanec pracující z domova domáhat náhrady mzdy za dobu, po kterou nemohl z tohoto důvodu sjednané práce pro zaměstnavatele vykonávat. Značné problémy nastávají také v otázce pracovních úrazů, kdy je nutná příčinná souvislost s plněním pracovních úkolů. Hlavní nevýhodou práce z domova je tedy nemožnost zaměstnavatele kontrolovat samotný výkon práce zaměstnance. Zaměstnanci se však naopak tento nový trend chválí z důvodů snížení nákladů na dopravu do zaměstnání, nárůstu volného času a méně stresujícímu prostředí.

Posledním alternativním pracovním úvazkem, o kterém bych se ráda zmínila, je tzv. on-call work, resp. práce na zavalanou. Podstatou této formy výkonu práce je skutečnost, že si zaměstnanec sám zvolí místo, na kterém bude trávit svůj volný čas a na kterém bude zaměstnavateli k dispozici na zavalání. V případě potřeby musí být zaměstnanec schopný dostavit se k výkonu práce co nejdříve. Tato forma výkonu práce je často používána v zahraničí, český zákoník práce však práci na zavalanou nezná. Při snaze o její zavedení narážíme především na povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a rozvrhnout ji do směn, jejíž dodržení by šlo v případě tohoto institutu obtížně zaručit. Rizikem uzavírání podobných dohod je tedy v současných právních podmínkách vznik skrytých pracovních pohotovostí nebo uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, v jejichž rámci je však pozice zaměstnance značně oslabena.

Je nesporné, že flexibilní formy výkonu práce nejsou v České republice příliš často používány. Jednou z příčin tohoto jevu je nedostatečná právní úprava spočívající v nízké právní ochraně zaměstnance a jeho nízkém mzdovém ohodnocení. Směr, kterým

se ale současná úprava pracovněprávních předpisů a pracovního trhu ubírá, je bezesporu spjat právě s těmito alternativními formami zaměstnávání.

## Závěr

Pracovní doba je jednou z nejdůležitějších pracovních podmínek a jako taková je upravena v zákoníku práce. Její chápání a následná definice prošly zejména v poslední době jistou změnou. Dříve byla za pracovní dobu považována doba, v níž byl zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci. V rámci harmonizace naší právní úpravy s evropskými předpisy však došlo ke změně a nyní je za pracovní dobu považována 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. V přímé souvislosti s touto změnou došlo i k významné změně definice doby pracovní pohotovosti, kterou lze nyní vykonávat jen na místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele.

K 1. 1. 2012 nabyla účinnosti novela současné právní úpravy. V souvislosti s nabytím účinnosti nového občanského zákoníku k 1. 1. 2013 je ale zřejmé, že budou očekávány další rozsáhlé změny v koncepci zákoníku práce a jeho základních institutů. Snahou předkladatelů novely bylo však již nyní přihlédnout k předpokládané budoucí právní úpravě občanského práva.

Jednou z hlavních změn, ke které došlo prostřednictvím novely zákoníku práce, je sjednocení pravidel pro rozvrhování pracovní doby. Došlo především k sjednocení doby seznámení s rozvrhem směn pro zaměstnance a určení jen jedné maximální délky směny. Záměrem těchto změn bylo poskytnutí zaměstnavateli maximální volnosti při rozvrhování pracovní doby podle jeho provozních potřeb.

Novela přináší také zásadní změnu v oblasti čerpání dovolené zaměstnance, kterému zaměstnavatel neurčil čerpání dovolené ani do 30. června následujícího kalendářního roku. V tomto případě bude mít zaměstnanec právo určit si dobu čerpání dovolené sám. Pokud však nemohl zaměstnavatel určit zaměstnanci čerpání dovolené ani do konce příštího kalendářního roku z důvodu pracovní neschopnosti a z důvodu čerpání mateřské dovolené, bude zaměstnavatel nově povinen určit dobu čerpání dovolené po skončení těchto překážek v práci.

Přechod k postmoderní společnosti s sebou přinesl nekompromisní tlak na vyšší flexibilitu pracovního trhu. Novým fenoménem, který nabyl na významu, se staly flexibilní formy výkonu práce, které jsou v zahraničí hojně používány. Tyto nové



formy zaměstnávání vítají především zaměstnavatelé, protože jim umožňují rychlou adaptaci na změny na trhu práce. Proto upřednostňují zejména zaměstnávání na dobu určitou, agenturní zaměstnávání a zaměstnávání prostřednictvím dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které jim umožňují rychlé a jednoduché rozvázání pracovního poměru s nepotřebným zaměstnancem. Práci na dálku, z domu nebo na zvanou umožňují zaměstnavatelé na českém pracovním trhu většinou pouze odborným a vědeckým pracovníkům, kteří touto formou dosahují mnohem vyšší produktivity práce.

Flexibilní formy zaměstnávání se však ne vždy shledají s oblibou u zaměstnanců. Často je slyšována kritika na nízké mzdové ohodnocení, nízkou kvalifikovanou práci a především na nejistotu pracovního místa. Jsou však i takoví zaměstnanci, kteří alternativní formy výkonu práce vyhledávají, a to ať už z důvodu lepší možnosti kombinovat práci s rodinnými povinnostmi, zdravotním hendikepem či vzděláváním.

Závěrem bych si dovolila vyjádřit názor, že flexibilní formy zaměstnávání jsou zcela nepochybně živoucí a nedílnou součástí pracovního trhu v České republice. Ačkoli se jejich praktické použití prozatím nerozšiřuje vysokým tempem, a to především z důvodu neuspokojivé právní úpravy, lze vzhledem k současné ekonomické a sociologické situaci předpokládat, že se v nejbližší době stanou vysoce frekventovaným institutem.

## Seznam zkratk

ZP:	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
starý zákoník práce:	zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů
MOP:	Mezinárodní organizace práce

## **Použitá literatura**

### PRÁVNÍ PŘEDPISY:

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

Zákon č. 19/1918 Sb. z.n., o osmihodinové pracovní době

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

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

### MONOGRAFIE:

MALÝ, Karel a kolektiv. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 4. přepracované vydání. Praha: Leges, 2010. 640 s. ISBN 978-80-87212-39-4

SCHELLE, K.; TAUCHEN, J. *Pracovní kodexy*. 1. vyd. Brno: KEY Publishing s.r.o. ve spolupráci s The European Society for History of Law, 2010. 476 s. ISBN 978-80-7418-079-8

KOTTNAUER, A.; GOGOVÁ, R.; SLÁDEK, V. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2009. 287 s. ISBN 978-80-7263-536-8

HŮRKA, Petr et. al. *Pracovní právo*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004. 672 s. ISBN 80-7239-173-9

GALVAS, M.; GREGOROVÁ, Z.; HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1

HOCHMAN, J.; JOUZA, L.; KOTTNAUER, A. *Novela zákoníku práce*. Praha: Linde Praha a.s., 2000. 82 s. ISBN 80-7201-236-3

VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008. 504 s. ISBN 978-80-7357-327-0

SLÁDEK, V. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Praha: ASPI, 2008. 260 s. ISBN 978-80-7357-387-4

#### ČLÁNKY V ODBORNÉM TEXTU:

KOTOUS, Jan. Ke kořenům pracovního práva. *Aplikované právo*. 2004, č. 2, s. 43 - 57

KALENSKÁ, Marie. K vývoji pracovního práva. *Aplikované právo*. 2006, č. 1, s. 5 - 26

SLÁDEK, Václav. Ekonomická krize a pracovní doba. *Práce a mzda*. 2009, č. 9, s. 17 - 19

VLATNÍK, Jiří. Pracovní doba a dovolená v zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2009, č. 12, s. 440 - 443

JAKUBKA, Jaroslav. Ekonomická krize z pohledu pracovního práva. *Práce a mzda*. 2009, č. 6, s. 17 – 29

HŮRKA, Petr. Nástroje pracovního práva jako reakce na současnou ekonomickou situaci. *Právní fórum*. 2009, č. 5, s. 198 - 205

#### JUDIKATURA:

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1916/2004

Usnesení Evropského soudního dvora ze dne 11. ledna 2007, C-437/05

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

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

#### INTERNETOVÉ ZDROJE:

<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d33828v43283-zhodnoceni-pravni-upravy-dovolene-a-navrh-jejich-koncepcni/>

<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d36393v46162-pruzne-rozvrzeni-pracovni-doby-po-novele-zakoniku-prace-od-1-1/>

<http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1882v2560-prace-prescas-a-jeji-vazba-na-stanovenou-tydenni-pracovni-dobu/>

[http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/studie\\_podminky\\_prace\\_a\\_flexibilita\\_v\\_CR.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/studie_podminky_prace_a_flexibilita_v_CR.pdf)

[http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika\\_flexibilni\\_formy\\_prace.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_flexibilni_formy_prace.pdf)

<http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/casopis-narodni-pojisteni-c-8-9-2006-clanek-1.htm>

[http://modernirizeni.ihned.cz/3-13057940-teleworking-600000\\_detail-0d](http://modernirizeni.ihned.cz/3-13057940-teleworking-600000_detail-0d)

[http://osz.cmkos.cz/CZ/Z\\_tisku/Bulletin/07\\_2008/22.html](http://osz.cmkos.cz/CZ/Z_tisku/Bulletin/07_2008/22.html)

<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2009/files/samek.html>

# RESUMÉ

## Pracovní doba

Cílem, který jsem si stanovila při psaní této diplomové práce, bylo komplexní pojetí problematiky pracovní doby. Hlavním záměrem bylo celkové shrnutí této pracovněprávní oblasti při současném zohlednění novely zákoníku práce, která nabyла účinnosti k 1. 1. 2012. Protože novelizací zákoníku práce došlo ke změnám i v právních institutech, které jsou problematice pracovní doby blízké, dovolila jsem si zařadit pojednání o nich do této práce.

Svou diplomovou práci jsem rozdělila do tří kapitol. První kapitolu jsem věnovala stručnému pohledu do historie pracovního práva a vývoji právní úpravy pracovní doby, abych tak nastínila dlouhou cestu, kterou bylo potřeba ujit, aby právní úprava pracovní doby nabyла současné podoby.

V druhé kapitole se soustředím na současnou pracovněprávní úpravu pracovní doby obsaženou v zákoníku práce č. 262/2006 Sb., její zákonem stanovenou délkou a způsob jejího rozvržení. Druhá kapitola je rozdělena do sedmi částí, v nichž je v nemenší míře věnována pozornost také příbuzným právním institutům, jako jsou doby odpočinku, práce přesčas, noční práce nebo pracovní pohotovost.

Poslední kapitola se zaměřuje na soudobý vývoj právní úpravy pracovní doby ovlivněný zejména nepříznivou ekonomickou situací, která měla za následek vznik nových alternativních metod zaměstnávání. Tyto nové trendy jsou důsledkem potřeby zaměstnavatele pružně reagovat na změny na trhu. Stále častěji se tak setkáváme se zaměstnáváním na částečný pracovní úvazek, na dobu určitou, sdílení pracovního místa více zaměstnanci nebo výkon práce z domu či na dálku.

V souvislosti s očekávanou novou právní úpravou občanského práva, která by měla nabýt účinnosti 1. 1. 2013, je více než zřejmé, že dojde i k následné rekonstrukci pracovního práva. Z toho důvodu považuji za více než prozřetelné do nové právní úpravy promítnout i nově se uplatňující alternativní formy výkonu práce, které jsem ve stručnosti popsala v této diplomové práci.

# **SUMMARY**

## **Working hours**

The aim of this thesis that I set was a comprehensive analysis of the working hours issue. The main purpose was to summarize this area of labor law while taking into account the Labour Code amendment which came into force on 1<sup>st</sup> January 2012. The changes in the related legal terms were also included into this thesis because of the mentioned changes.

The thesis is composed of three chapters. Chapter One deals briefly with history of Labour Law and regulatory development. Author`s intention was to outline the process which led to the current form of working hours regulation.

Chapter Two focuses on contemporary working hours regulation contained in the Law no. 262/2006 of the Statute book – the Labour Code. The author describes legislative amount of working hours and schedules of working hours. Chapter Two is subdivided into seven parts which focus on related legal terms such as time of rest, overtime work, night work and standby duty.

The last Chapter concentrates on contemporary progress on the field of working hours regulation which was influenced by the negative impacts of economic situation. It resulted in forming alternative flexible forms of employment. These new trends are consequences of employer`s need to respond flexibly to market changes. That is the reason why we can more frequently find part time employees, working for the fix term, job sharing, teleworking or home working.

With regard to the presumed regulation of civil law, which should come into force on 1<sup>st</sup> January 2013, it is obvious that a recodification of labour law can be also expected. Therefore, it is providential to incorporate these newly used alternative forms of employment which I described in this thesis, into the new legislation.



## **KLÍČOVÁ SLOVA (KEY WORDS):**

Pracovní doba - Working hours

Zákoník práce – Labour Code

Alternativní formy zaměstnávání – Alternative forms of employment