

METODIKA K PRACOVNÍ DOBĚ A DOBĚ ODPOČINKU

Podle právního stavu ke dni 31. 12. 2016

Zpracoval kolektiv autorů: prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D., doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D., JUDr. Ján Matejka, Ph.D. a JUDr. Monika Feigerlová, Ph.D., LL.M.

Metodika byla zpracována ve spolupráci se Státním úřadem inspekce práce v Opavě.

Odborná revize: doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Formátování a grafická úprava: Mgr. Iveta Bůžková

Obrázky byly použity se svolením Wiki Commons
(https://commons.wikimedia.org/wiki/Category:Working_time)

Tato metodika je výsledkem projektu id. č. TB05MPSV015 a byla realizována za finanční spoluúčasti TA ČR.

Úvod

V únoru 2016 předložil Ústav státu a práva AV ČR, v. v. i. ve spolupráci s Právnickou fakultou Univerzity Karlovy (dále jen „Ústav“) Technologické agentuře ČR (dále jen „zadavatel“) nabídku na zpracování „Analýzy možnosti flexibilizace pracovní doby a doby odpočinku“. Tato nabídka byla zadavatelem přijata.

Ústav se zavázal zpracovat kromě podkladové zprávy k novelizaci zákona o inspekci práce též budoucí metodiku, jejímž obsahem budou nové poznatky pro potřebu Státního úřadu práce a oblastních inspektorátů práce, jakož i Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

Předkládaná metodika plní funkci podkladového materiálu, jež lze využít jednak při výkonu správního dohledu, jednak při školení státních zaměstnanců pověřených prováděním výkonu kontroly dodržování předmětné právní úpravy. Při zpracování metodiky byly do jejího textu zapracovány otázky získané ve spolupráci se Státním úřadem inspekce práce z aplikační praxe tohoto úřadu i z praxe jemu podřízených oblastních inspektorátů práce.

Podkladová zpráva je využitelná primárně v rámci přípravných legislativních prací ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Podkladová zpráva je obsažena v separátním dokumentu.

OBEČNÁ ČÁST	6
KAPITOLA I. PRAMENY PRÁVNÍ ÚPRAVY	6
KAPITOLA II. ÚČEL PRÁVNÍ ÚPRAVY	12
KAPITOLA III. HISTORICKÝ EXKURZ	16
KAPITOLA IV. ZÁKLADNÍ POJMY	46
ZVLÁŠTNÍ ČÁST	65
KAPITOLA V. STANOVENÁ TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBA	65
KAPITOLA VI. ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY	71
KAPITOLA VII. PRÁCE PŘESČAS	90
KAPITOLA VIII. NOČNÍ PRÁCE	103
KAPITOLA IX. PRACOVNÍ POHOTOVOST	109
KAPITOLA X. SPECIFIKA DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR V OBLASTI PRACOVNÍ DOBY A DOBY ODPOČINKU	113
KAPITOLA XI. ODCHYLKY V OBLASTI PRACOVNÍ DOBY A DOBY ODPOČINKU U NĚKTERÝCH SKUPIN ZAMĚSTNANCŮ	116
KAPITOLA XII. DOMÁCKÝ ZAMĚSTNANEC	119
KAPITOLA XIII. EVIDENCE PRACOVNÍ DOBY	122
KAPITOLA XIV. PŘESTÁVKA V PRÁCI A BEZPEČNOSTNÍ PŘESTÁVKA	125
KAPITOLA XV. NEPŘETRŽITÝ ODPOČINEK MEZI DVĚMA SMĚNAMI	130
KAPITOLA XVI. DNY PRACOVNÍHO KLIDU	134
KAPITOLA XVII. DOVOLENÁ	141
KAPITOLA XVIII. SPRÁVNÍ DELIKTY PRÁVNICKÝCH OSOB NA ÚSEKU PRACOVNÍ DOBY	152

Použité zkratky:

BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
KoIVyj	zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění
LPS	usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku, v platném znění
MOP	Mezinárodní organizace práce
OZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
Pož0chr	zákon č. 133/1995 Sb., o požární ochraně, v platném znění
VeřZdr	zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění
ZIP	zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění
ZoNP	zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění
ZOOÚ	zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, v platném znění
ZP 1965	zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
ZPr	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
ZSS	zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, v platném znění
ZZam	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění
Ústava	ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, v platném znění

Obecná část

Kapitola I. Prameny právní úpravy

Manažerské shrnutí

Předmětem této kapitoly je vstupní výklad týkající se pramenů českého pracovního práva ve formálním smyslu, tzn. tak, jak jsou uznávány Českou republikou za právně závazné. Pramenem pracovního práva jsou ústavní zákony, zákony a prováděcí právní předpisy, mezinárodní smlouvy, některá rozhodnutí Ústavního soudu a také primární a sekundární právo Evropské unie. Na základě zákona jsou pramenem dále kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy vydané zaměstnavatelem.

Obecně k pramenům právní úpravy

Hierarchie právních norem

Hierarchická struktura českého práva je komplikovaná, a to zejména pokud jde o vztah vnitrostátního a mezinárodního práva, práva národního a unijního, jakož i z důvodu ambivalentní povahy vnitřních předpisů vydávaných zaměstnavatelem.

Právní řád České republiky patří ke kontinentálnímu typu právní kultury. Je založen na právu psaném a je tvořen zákony a dalšími obecně závaznými právními předpisy, ratifikovanými a vyhlášenými mezinárodními smlouvami, k nimž dal souhlas Parlament ČR dle čl. 10 Ústavy, a nálezy Ústavního soudu, kterými Ústavní soud zrušil určitý zákon, jiný právní předpis nebo jejich jednotlivé ustanovení (ve smyslu čl. 87 odst. 1 písm. a), b) Ústavy). Od 1. 5. 2004 platí v České republice také prameny unijního práva, přičemž významná část tzv. *acquis communautaire* je implementována do ZPr a dalších pracovněprávních předpisů (odhaduje se, že až 80 % ustanovení zákoníku práce má svůj původ v unijním právu).

Nejvyšší právní sílu mají ústavní zákony. Zákony musí být v souladu s nadřazenými ústavními zákony. Prováděcí (sekundární) právní

předpisy pak musí být v souladu s ústavními zákony a zákony. Ve vztahu k mezinárodním smlouvám dle čl. 10 Ústavy platí, že vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.

Kolektivní smlouvy musí být v souladu s kogentními ustanoveními právních předpisů; odchýlná úprava je možná, pokud to zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit (§4a ZPr). Pokud jde o úpravu mzdových (platových práv) a ostatních práv v pracovněprávních vztazích, u nichž zákoník práce kogentně vymezuje jejich minimální nebo maximální rozsah, nemůže kolektivní ani jiná smlouva překročit takové omezující ustanovení zákoníku práce.

Vztah mezi českým (národním) právem a unijním (komunitárním) právem je ovládán základními zásadami odvozenými Soudním dvorem Evropských společenství [dnes Soudní dvůr Evropské unie (SDEU)]. Jedná se zejména o zásadu aplikační přednosti unijního práva před národním právem, podle níž v případě kolize mezi ustanoveními unijního a národního práva má vždy přednost právo evropské.¹ Dalším principem je zásada bezprostřední použitelnosti či přímého účinku unijního práva, která znamená, že primární a sekundární právo je přímo závazné ve vztahu k vnitrostátním subjektům. Tato zásada se vztahuje pouze na některé evropské akty. Kromě toho musí být pro její aplikaci splněno několik podmínek. Další zásadou je zásada nepřímého účinku (tzv. eurokonformního výkladu právních předpisů). Uplatnění výše uvedených zásad je však limitováno zásadou subsidiarity, která předepisuje, že svěřená působnost může být vykonávána orgány EU jen v rozsahu, který překračuje efektivní možnosti států v oblasti zajištění sociální ochrany,

¹ Ze zásady aplikační přednosti vyplývá, že soudy jsou povinny dát přednost přímo použitelné unijní normě před vnitrostátní normou. Tuto zásadu jsou státní orgány povinny aplikovat *ex officio*. Kolidující normy nejsou automaticky neplatné, nicméně je třeba (a někdy i nutné) je následně zrušit za účelem odstranění právní nejistoty. Obecně v těchto případech neplatí zásada *lex posterior* (národní) *derogat legi priori* (unijní) a nelze přijímat nové národní legislativní akty neslučitelné s unijním právem. Platnost unijních aktů nelze na národní úrovni přezkoumávat.

a pouze v rozsahu působnosti jim svěřené členskými státy EU. Zásada subsidiarity v tomto pojetí souvisí se zásadou proporcionality a přiměřenosti.

Právní předpisy

Ústavní
zákony

Nejvýznamnějším pramenem českého pracovního práva jsou ústavní zákony. Za nejdůležitější z nich je třeba považovat ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, která byla naposledy novelizována ústavními zákony č. 319/2009 Sb., č. 71/2012 a č. 98/2013 Sb., a Listinu základních práv a svobod, která byla přijata Federálním shromážděním v roce 1991 a následně nově vyhlášena formou zvláštního usnesení předsednictva České národní rady pod č. 2/1993 Sb. jako součást ústavního pořádku České republiky. Listina byla novelizována ústavním zákonem č. 162/1998 Sb.

Listina základních práv a svobod v řadě svých článků obsahuje úpravu práv a svobod, které jsou výchozí pro postavení účastníků pracovního procesu. V obecných ustanoveních je stanoveno, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Pro individuální pracovní právo má dále význam článek 9 LPS, kde je zakotveno, že nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám. Hlava čtvrtá se pak zabývá hospodářskými, sociálními a kulturními právy. Je v ní obsaženo právo na svobodnou volbu povolání, právo na svobodné sdružování s jinými, na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, právo na stávku, právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky a také právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.

Zákonné a
podzákonné
normy

Úprava pracovní doby a doby odpočinku je obsažena především v následujících zákonných a podzákonných předpisech:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění; zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
- nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky;
- nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci;
- nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů;
- vyhláška č. 466/2006 Sb., o bezpečnostní letové normě, v platném znění;
- nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky; nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů; a
- nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku.

Nálezy
Ústavního
sodu

Zásadním nálezem Ústavního soudu pro oblast pracovního práva je nález ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008 publikovaný pod č. 116/2008 Sb. v částce č. 37/2008 Sbírky zákonů, ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení ZPr. Vyhlášením ve sbírce zákonů dne 14. dubna 2008 nabyly účinnosti derogační změny v zákoníku práce provedené výše uvedeným nálezem a byla zrušena některá napadená ustanovení ZPr.

Unijní a mezinárodní právo

Úprava pracovní doby a doby odpočinku je obsažena především v následujících předpisech komunitárního práva:

- směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby;
- směrnice Rady č. 1999/63/ES ze dne 21. 6. 1999, o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii;
- směrnice Rady č. 2000/79/ES ze dne 27. 11. 2000, o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA);
- směrnice Rady č. 2005/47/ES ze dne 18. 7. 2005, o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě; a
- směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/15/ES ze dne 11. 3. 2002, o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě.

Pracovní doby a doby odpočinku se dále dotýkají následující mezinárodní smlouvy:

- Úmluva MOP č. 1 – pracovní doba (průmysl), publikovaná pod č. 80/1922 Sb. z. a n.²

² Publikováno pod názvem „Smlouva, aby byl omezen počet pracovních hodin v závodech průmyslových na 8 hodin denně a 48 hodin týdně“.

- Úmluva MOP č. 14 – odpočinek v týdnu (průmysl), publikovaná pod č. 98/1924 Sb. z. a n.;³
- Úmluva č. 43, o pracovní době ve sklárnách na automaticky vyráběné tabulové sklo, publikována pod č. 353/1938 Sb. z. a n.;
- Úmluva č. 49, o zkrácení pracovní doby ve sklárnách na výrobu lahví, publikovaná pod č. 354/1938 Sb. z. a n.;
- Úmluva č. 90, o noční práci mladistvých zaměstnaných v průmyslu (revidovaná 1948), publikovaná pod č. 460/1990 Sb.;
- Úmluva č. 132, týkající se každoroční placené dovolené (revidovaná), 1970, publikovaná pod č. 229/1998 Sb.;
- Úmluva č. 140, o placeném studijním volnu, publikovaná pod č. 491/1990 Sb.; a
- Úmluva č. 171, o noční práci, publikovaná pod č. 230/1990 Sb.

**Kontrolní
otázky**

Může se jednotlivec opírat o ustanovení úmluv MOP před českými soudy?

³ Publikováno pod názvem „Úmluva o věku, v němž děti mohou býti připuštěny k pracím zemědělským, o spolčovacím a shromažďovacím právu dělníků zemědělských a o provedení týdenního klidu v průmyslových závodech“.

**Manažerské
shrnutí**

Cílem úpravy pracovní doby a doby odpočinku je ochrana zdraví zaměstnance. Zaměstnanec je povinen využívat pracovní dobu k vykonávání svěřených prací.

**Pracovní
doba**

Pracovní doba je základní institut pracovního práva. Je to časový úsek, v němž se naplňuje smysl uzavřeného pracovněprávního vztahu, a dochází tedy k realizaci většiny práv a povinností obou smluvních stran. Pracovní doba je 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.

Ač to ZPr výslovně nestanoví, podstatou pracovněprávního vztahu je nikoliv jednorázový, ale opakovaný výkon práce. V tomto smyslu Nejvyšší správní soud ve své rozhodovací činnosti zmiňoval Pokyn D-285, dle kterého je znakem závislé činnosti okolnost, že vztah mezi plátcem příjmu a fyzickou osobou je dlouhodobý anebo soustavný, resp. fyzická osoba vykonává činnost dlouhodobě pouze pro jednoho plátce příjmu, a to osobně nebo prostřednictvím spolupracující osoby ve smyslu § 13 zákona o daních z příjmů.

Ze zahraničních úprav lze poukázat na ust. § 1 odst. 2 slovenského zákoníku práce, který jako znak závislé práce stanoví: „(...) *pozostáva prevažne z opakovania určených činností (...)*“. Opakovanost výkonu práce, resp. poskytování určených činností (služeb) je zdůrazněna též v dalších zahraničních úpravách. Skutečnost, že vztah má skončit uplynutím doby, na kterou byl sjednán, je jeden ze znaků jihoafrického testu dojmů. Ujednání automatického měsíčního prodlužování smlouvy nazvané „O nájmu vozidla taxi“ zase přimělo francouzský soud ve známém případě Arrêt Labanne judikovat, že nájemce/řidič taxi je zaměstnancem.

Po pracovní dobu dává zaměstnanec zaměstnavateli k dispozici svou pracovní sílu, aniž by bylo sjednáno zhotovení konkrétního díla nebo

provedení určitých předem vymezených prací. Pracovní doba vymezuje časový rozsah práva zaměstnavatele řídit zaměstnance.

Pracovní dobu rozvrhuje dle ust. § 81 ZPr zaměstnavatel jednostranně, ledaže je dohodnuto mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jinak. Ujednání o pracovní době není podstatnou částí pracovní smlouvy, byť zaměstnavatel je povinen o týdenní pracovní době a jejím rozvržení zaměstnance předem informovat [ust. § 37 odst. 1 písm. e) ZPr].

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby pouze v případě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Nicméně i v případě rovnoměrného rozvržení pracovní doby je to zaměstnavatel, kdo určuje začátek a konec směn. Zaměstnanec je pak povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něj až po skončení směny. Nejde však pouze o povinnost být včas připraven k výkonu práce, zaměstnanec je také povinen využívat pracovní dobu k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, zkrátka pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností. Právě proto spatřovala prvorepubliková literatura ve vydání se zaměstnance zaměstnavateli po určitý (pracovní) čas důležitý znak vyšší míry závislosti zaměstnance na zaměstnavateli.

Zákoník práce limituje zaměstnavatele tak, že upravuje maximální rozsah pracovní doby a minimální rozsah doby odpočinku. Jedná se o úpravu relativně kogentní. Zaměstnavatel tak nemůže nařídít výkon práce, aniž by nerespektoval limity omezující délku pracovní doby a minimální doby odpočinku.

Úprava pracovní doby a doby odpočinku má za cíl ochranu zdraví zaměstnance před dlouhotrvajícím výkonem práce a také tvorbu nových pracovních míst.

Z hlediska správního trestání se jedná současně o jeden z nejčastěji porušovaných pracovněprávních institutů.

Praktický
příklad

Provozní ředitel závodu působícím v petrochemickém průmyslu se přel s inspektorem během výkonu správního dohledu o tom, že řada zaměstnavatelů z provozních důvodů porušuje zákaz přidělování práce zaměstnancům sedm dní v týdnu. Bylo mu divné, že by nebylo možné skutečně rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanci se svým souhlasem konali práci sedm pracovních směn v týdnu nepřetržitě, zvláště když za tím účelem zaměstnavatel využije kombinace více pracovněprávních vztahů k témuž zaměstnavateli či dokonce s využitím „spřátelených“ zaměstnavatelů.

**Kontrolní
otázky**

Může se zaměstnanec vzdát práva na odpočinek?

Co je smyslem pracovní doby?

Je zaměstnavatel oprávněn zavést šestihodinovou denní pracovní dobu?

Může zaměstnanec, kterému zaměstnavatel nepřiděluje žádnou práci, využít takto „uvolněnou“ pracovní dobu pro vlastní potřebu k pročitání webových stránek?

Může zaměstnanec v pracovní době „surfovat“ na internetu?



(File:The Modern Bed of Procrustes – Punch cartoon - Project Gutenberg)

Procrustes. *"Now then, you fellows; I mean to fit you all to my little bed!"*
Chorus. *"Oh lor-r!!"*

"It is impossible to establish universal uniformity of hours without inflicting very serious injury to workers." — Motion at the recent Trades' Congress. Cartoon from the Project Gutenberg eBook of *Punch*, Volume 101, September 19, 1891, by John Tenniel.

**Manažerské
shrnutí**

Prvním významným legislativním dílem na území dnešní České republiky také pro oblast pracovního práva byl „*lus regale montanorum*“ – horní zákoník Václava II. z let 1300–1305.

Přestože některé soukromoprávní instituty pracovního práva byly upraveny ve Všeobecném občanském zákoníku (ABGB), zrod moderního pracovního práva je úzce spojen teprve s neutěšenými pracovními podmínkami způsobenými průmyslovým pokrokem a s růstem významu dělnictva jako pracovní síly v druhé polovině 19. století. Pracovní právo, konkrétně ochranné zákonodárství spolu s rozvíjejícím se kolektivním právem a právní úpravou pomoci v nezaměstnanosti, se stalo hledaným prostředkem ke zmírnění napjaté společenské situace.

O pracovním právu na území dnešní České republiky lze nejen v legislativní rovině hovořit již před přijetím prvního pracovněprávního kodexu v roce 1965. S právní úpravou nájmu lidské práce za peníze se lze setkat již v římském právu. Jednalo se o *locatio conductio operarum*, které je též označováno za předchůdce smlouvy služební, resp. pracovní (někdy též překládáno jako služební pracovní smlouva). Též ve středověku lze v různých pramenech nalézt některé normy upravující materii, kterou bychom dnes mohli považovat za pracovněprávní.

Přesto nelze o vzniku moderního pracovního práva hovořit dříve než v souvislosti se zásadními společenskými změnami, ke kterým došlo během průmyslové revoluce a které byly spojeny se zrušením nevolnictví, rozpadem cechů a rozvojem továrenského způsobu výroby.

S ohledem na instituty pracovní doby a doby odpočinku lze vyzdvihnout některé historické milníky počínaje od období středověku.

Středověk

Pro právo soukromé v českých zemích, stejně jako v celé Evropě, byl ve středověku příznačný právní partikularismus. Od 9. století procházel český stát procesem christianizace. Pracovní podmínky poddaných, včetně řemeslníků se řídily obyčejovým právem, příležitostně právem upraveným příslušným feudálem nebo panovníkem, např. při stavbě hradů. Z ranně feudálních úprav s jistým vztahem k pracovnímu právu lze zmínit památku práva knížecího. Jedná se o dekreta Břetislavova z r. 1039, která mimo jiné obsahovala v bodě VI. ustanovení o zákazu práce ve svátek, resp. v neděli. Předmětné ustanovení má analogii v tzv. *Lex Alamanorum*. V souladu s církevními zvyklostmi a příkazy předpis ukládal, aby neděle a slavné svátky byly volné. Nedodržení příkazu se sankcionovalo pokutou do knížecí pokladny a propadnutím věci ve prospěch církve.

Koncem 12. a počátkem 13. století počalo jednotné právo mizet. Dochází k vyčlenění práva zemského (šlechtického) jako práva, které od té doby platí jen pro třídy obyvatelstva nevyňaté (tj. pro držitele svobodných statků). Vedle zemského práva se vyčleňují též práva zvláštní, platící pro jednotlivé stavy, jako jsou právo manské, dvorské, církevní, městské, viničné, horní, vesnické a vojenské.

K městskému právu se řadí mimo jiné též památky cechovní. Nejstarším statutem, který obsahuje též samosprávná ustanovení cechu, jsou statut pražských krejčích z roku 1238, zlatníků 1324 a pekařů z 1337. Významným pramenem horního práva se stala kodifikace horního práva Václava II. z let 1300–1305, *ius regale montanorum* (Právo horního regálu), která obsahovala např. předpisy o bezpečnosti práce, mzdě a zákazu sdružování dělníků.

Horní zákoník
Václava II.

Prvním významným legislativním dílem na území dnešní České republiky upravující též výkon práce byl *ius regale montanorum* – horní zákoník Václava II. z let 1300–1305. Dlužno dodat, tento horní zákoník byl používán též v zahraničí, např. ve Španělsku a v Brazílii.

Horní zákoník upravoval podmínky pro těžbu a zpracování stříbra především v Kutné Hoře, nicméně začal být užíván dříve v Jihlavě. Zákoník obsahoval mj. též první protikoaliční předpisy zakazující horníkům, kteří pracovali v podzemí, a kovářům, kteří pracovali na povrchu, samostatně se

organizovat ve spolcích. Současně také obsahoval na svou dobu neobyčejně pokroková pravidla směřující k zajištění bezpečnosti práce v dolech (technické parametry pro důlní pracoviště z hlediska odvodňování, větrání a osvětlení), zohledňoval specifika pracovišť pod zemí a na povrchu. Obsahoval též předpisy o výplatě mezd a o délce pracovní doby.

Nájem lidské práce za peníze nebyl zpočátku u střeoevropských národů obvyklým, protože potřebné práce byly konány buď výpomocí, nebo lidmi nesvobodnými (nevolníky). Pouze někteří z nejbohatších jednotlivců jako knížata a velmoži potřebovali podporu cizích sil. Těmi se stali družiníci nebo lidé, kteří se dali pod jejich ochranu (tzv. komendace). A právě v jejich právním poměru je nutno hledat počátky služební smlouvy na našem území. Nicméně přestože některé normy pro úpravu družinného či komendačního poměru byly jistým inspiračním zdrojem pro normy regulující (pozdější) služební či pracovní poměr, nelze ani jeden z těchto poměrů považovat za mající pracovněprávní charakter v současném pojetí. Jednalo se totiž o poměry zakládající osobní závislost družiníka nebo osoby, která se dala do ochrany, a nikoliv o poměr, který by postihoval pouze výkony těchto osob.

Počátky
služebních
smluv

Služební smlouvě byly též velmi vzdáleny dva další instituty, které lze v českém středověkém právu dohledat, tzv. robotní léna a roboty. Do českých zemí proniklo lenní právo již ve století 11., častěji se však léna vyskytují od století 13. Česká manství se vykazují značnou různorodostí lenního práva, např. karlíštejnské lenní právo znalo tzv. léna robotní. Robotní manové (kteří nesměli být šlechtici) byli povinni držet stálou hlídku u horní brány hradu, zvonit třikrát denně k modlitbě a zametat hradní nádvoří (tedy konat práce čelednické).

Roboty jsou reálným břemenem a jako takové římskému právu zcela neznámé. Počátky reálných břemen spočívají ve středověkých poměrech soukromoprávní závislosti mezi pozemkovými vrchnostmi a lidmi na jejich půdě usazenými. Roboty jako jedna z forem reálných břemen vázly na selských statcích ve prospěch pozemkové nebo teritoriální vrchnosti a měly podobu roboty měřené či neměřené, řádné

a mimořádné, ruční a potažné. Vedle roboty měli poddaní též podstatně ztíženou možnost opustit panství a obtížně hledali práci jinde.⁴

Osobní poměr závislosti byl příznačný též pro poměry, které se rozvinuly na podkladě družinného a komendačního poměru, jako byl např. čelední poměr. K rozšíření stavu čeledínského dochází s ústupem nevolnictví a rozvojem měst. Čelední poměr měl patriarchální (poddanskou) povahu. Pracující osoba nebyla považována za svobodnou. Čeled' byla spíše považována za členy rodiny zaměstnavatele. Předmětem poměru nebyl pouze výkon práce, ale celá osoba čeledína.⁵ Tento poměr navíc v některých případech zahrnoval též členy rodiny pracující osoby.⁶ Smlouvu čelední tak nebylo možno posuzovat pouze dle zásad obligačního práva, ale projevovaly se v něm též výrazné znaky práva rodinného.

Další zvláštností služební smlouvy čelední, která přetrvala až do počátku 20. století, bylo např. podmínění platnosti smlouvy dáním závdavku.⁷ V ivančických vinohradních horách byla v průběhu 16. století zdokumentována např. konverze závdavku, resp. nákupku k „pracovní smlouvě“ na určitou formu zápůjčky. Zaměstnavatel (věřitel) předal do vlastnictví pracovníkovi (dlužníkovi) určité množství peněz (zákupek) a ten se takto zavázal, že dokud nesplatí peníze, bude povinen pracovat pro zaměstnavatele.

Ani smlouva učednická, tovaryšská či pomocnická, k jejichž vyčlenění došlo později v souvislosti s rozvojem řemesel, se netýkaly pouze nájmu lidské práce ve smyslu římského pojetí, ale rovněž zakládaly osobní svazek mezi smluvními stranami obdobně jako u smlouvy čeledínské. Stejně tak smlouva nádenická, agenturní, zprostředkovatelská i smlouva o

⁴ Nálezem zemského soudu z roku 1402 bylo vyhověno snaze vyloučit poddaného od soudu zemského. Úročný člověk poddaný nemohl od té doby pohnati svého pána před soud zemský. Poddaným tak zbyla pouze možnost stížnosti ke králi. Srov. KAPRAS, J. *Právní dějiny Zemí koruny české. Díl II.*, s. 10. Dále např. srov. Řád lipovské hory Slavatka in: BÍLÝ, J. L. *Konverze ve smluvním systému Moravského horenského práva (Příspěvek k dějinám obligačního práva)*, s. 17.

⁵ Srov. SATURNÍK, T. *Přehled dějin soukromého práva ve střední Evropě*, s. 131.

⁶ Srov. BARANCOVÁ, H. *Pracovní právo*, s. 45.

⁷ Závdavek musela dáti jedna ze smluvních stran, buď služební pán, nebo čeledín. Podle pražského čeledního řádu (ust. § 1) závdavek dával pouze služební pán. Blíže FREUDENFELD, F. – KASANDA, J. *Pracovní právo pro Čechy a Moravu*, s. 653 a násl. Ke smyslu závdavku srov. KAIZL, H. *Čeled' a smlouva čelední*, s. 312.

výkonu prací vyššího druhu zakládaly vztah osobní nadřízenosti a podřízenosti, byť již ve volnější míře.

Podobně jako jiné předpisy o práci z této doby, ani čelední smlouva neurčovala délku pracovní doby. Platila zásada, že se pracovalo podle potřeby. Dovolenu nahrazovaly, jako po celý středověk, církevní svátky. Avšak tovaryšské bouře v průběhu 16. století a požadavky během nich uplatňované prokazují, že otázky pracovní doby a volna byly jedním z nejčastějších problémů.

Specifická situace byla v horním právu. Havíři a pomocní dělníci nesměli pracovat denně více než jednu směnu, aby mohli podávat co nejlepší výkon. Z původně, Václavovým horním řádem upravené, šestihodinové pracovní doby se od 17. století počínají uplatňovat směny osmihodinové a v některých případech dokonce dvanáctihodinové. Inspiračním zdrojem byly saské horní řády v 15. a 16. století. Počátek směny byl stanoven na sedmou hodinu ráno. O nedělích a svátcích se nepracovalo. Dovolenu stejně jako v jiných případech nahrazovaly církevní svátky. Podle návrhu kutnohorského horního zákona předloženého českému sněmu v roce 1579 se mělo uznávat a platit až 25 svátků ročně. Případl-li na týden jeden svátek, platila se mzda v nezkráceném rozsahu.



Novověk

Tendence, které se již před rokem 1618 projevovaly mezi šlechtou a které vedly ke vzniku robotně nevolnických velkostatků, propukly plně po roce 1648. Typické pro nevolnický velkostatek v českých zemích bylo, že jeho vlastníci žádali na svých poddaných roboty neboli výkon práce po určitý počet dní v roce nebo v týdnu na pozemcích feudála. Jestliže nejprve robot trvala obecně tři dny v týdnu, lze v druhé polovině 17. století vysledovat prodlužování robotních povinností na pět až šest dní v době žní.

Počátky
moderního
pracovního
práva

Moderní pracovní právo se na území dnešní České republiky rozvíjí od konce 18. století v souvislosti s rozvojem průmyslu, technickým a hospodářským pokrokem a zrušením nevolnictví. Překonání středověkého právního partikularismu (zejména obyčejového práva) bylo spojeno s velkými kodifikačními pracemi konce 18. (pruský ALR) a počátku 19. století (rakouský ABGB a francouzský *Code Civil*).

Rakouské kodifikační práce probíhaly po určitou dobu souběžně s pracemi na pruské kodifikaci. K pruskému ALR bylo přihlíženo též v rámci komparativních prací na osnově ABGB. Přestože se výsledná podoba ABGB od pruského ALR významně lišila, jak rakouské, tak německé právo vyšlo při úpravě smlouvy služební (*Dienstvertrag*) z úpravy *locatio conductio* v římském právu (tj. obecném právu). Rakouský Obecný zákoník občanský (ABGB), vyhlášený císařským patentem č. 946/1811, obsahoval úpravu námezdní smlouvy v hlavě 26. (§§ 1151 a násl.). Právním následkem uzavření námezdní smlouvy byla povinnost k práci pro jiného. Úprava byla značně inspirována římským právem, zejména principem rovnosti smluvních stran.

Zavádění strojů spojené s následným masovým rozšířením průmyslového způsobu výroby a stratifikace dělnictva vedly k neustálému nárůstu skupiny osob, které, ač svobodné v osobních právech, se ve skutečnosti staly novodobými nevolníky. Dělníci v továrnách na rozdíl od rolníků a řemeslníků byli totiž společenskými změnami vytrženi ze známého systému vzájemné podpory a stali se spolu se svými rodinami zcela závislími na příjmu vypláceném zaměstnavatelem. To byl jeden z důvodů, proč vzniklá situace měla brzy za následek vznik společenských problémů. Jedním z dalších důvodů byla změna v politickém

a ekonomickém myšlení. Ekonomika 17. a 18. století spočívala převážně na bohatství venkova (zemědělský způsob výroby) a direktivním způsobu řízení (merkantilismus) byla nahrazena liberalismem. Stát byl přesvědčen, že smluvní volnost smluvních stran, zejména absence státní kontroly, povede k rovnováze v hospodářství.

Proto bylo také na služební smlouvu nahlíženo jako na čistě soukromoprávní institut spočívající v prosté výměně zboží za peníze. Nastíněný souhrn faktorů podněcoval podnikatele, aby „nakupovali“ nejlevnější pracovní sílu, což za podmínek, kdy druhou smluvní stranou byli ekonomicky podstatně slabší zaměstnanci, a stát neorganizoval žádnou sociální záchrannou síť, vedlo k jednostrannému diktátu zaměstnavatele ohledně pracovních podmínek. Neutěšená situace byla dále zhoršována neustávajícím přílivem levné pracovní síly ze zemědělství.

Ekonomický liberalismus přinesl na jedné straně obrovský ekonomický vzestup, na druhé straně však nutně vedl k rozsáhlému vykořisťování pracovní síly. Minimální mzdy, dlouhé pracovní směny (jejichž délka byla zřejmě odvislá od množství práce), nedostatek dostupné lékařské péče a absence ochrany proti pracovním úrazům, jakož i extrémně vysoký stupeň zaměstnanosti žen a zneužívání dětské práce byly každodenním obrazem té doby.

Chudoba byla zvláště citelná u tzv. domácích pracovníků. Absence jakýchkoliv pravidel, soutěž s masovou výrobou (což znamenalo trvalý tlak na nízké výrobní náklady) a v neposlední řadě přísun pracovních sil vedl k velmi nízkým mzdám. Domácí pracovníci se přitom rekrutovali z nepotřebných manuálně pracujících, rolníkům, dětí, starých osob a osob zdravotně postižených. Vysoké procento tvořily rovněž ženy. Vykořisťování vedlo u domácích pracovníků k extrémní chudobě, čehož je důkazem např. situace tkalců ve Slezsku v roce 1844.

Úprava služební smlouvy v ABGB byla v důsledku popsaného překotného sociálního a hospodářského vývoje shledána neodpovídající požadavkům doby a byla připravena revize. ABGB byl nakonec novelizován v letech 1914, 1915 a 1916. Pro pracovní právo byla významná poslední novelizace, provedená tzv. třetí dílčí novelou (9. titul, ust. §§ 150 až 153). Třetí dílčí novela poskytla nejen dílčí kodifikaci pracovního práva, která byla

velmi pokroková, ale též se pro mnohé evropské státy (včetně Československa) stala příkladem důslednější snahy po dosažení sociální spravedlnosti.

Sociálně neutěšená situace, v níž se ostatně nacházely početné vrstvy obyvatelstva po celé Evropě, vedla k tlaku jednak na rozvoj ochranného zákonodárství, jednak ke sdružování zaměstnanců do svépomocných sdružení. Konkrétní ochranná opatření, jejichž cílem byla ochrana zaměstnance, byla přijímána postupně. První zákonnou úpravou byl v tomto směru Dvorský dekret z roku 1786 vydaný za vlády císaře Josefa II., který stanovil základní požadavky na hygienu u pracujících dětí. Dětská práce byla dále omezena Dvorským dekretem z roku 1842, který povolil zaměstnávat děti až od 9 let věku za předpokladu, že navštěvovaly alespoň 3 roky školu, a od 12 let věku, pokud školu nenavštěvovaly vůbec. Další omezení se týkala pracovní doby dětí a mladistvých. Dvorský dekret z roku 1873 uložil továrníkům, aby v případě úrazu či nemoci hradili dělníkovi pobyt v nemocnici po dobu nejméně 4 týdnů.⁸

K dalšímu vývoji ochranného zákonodárství došlo v polovině 19. století. Horní zákon z roku 1854 obsahoval ustanovení směřující k ochraně zdraví dělníků a ukládal též majitelům dolů, aby pro podporu svých dělníků zřídili samostatnou bratrskou pokladnu, čímž byl položen základ nemocenského a důchodového pojištění dělníků v rámci tzv. hornických bratrských pokladen.

Živnostenský řád z roku 1859 ukládal podobnou povinnost jako horní zákon závodům, které ve společných dílnách zaměstnávaly zpravidla více než 20 dělníků. Tento předpis zakázal zaměstnávat děti do 10 let věku a děti od 10 do 12 let věku bylo možné zaměstnat, jen pokud o to požádal jejich otec. Několik ustanovení směřovalo též k ochraně zdraví při práci, často však docházelo k jejich porušování.

Dalším významným legislativním počinem na poli sociálního zákonodárství byly dvě novely živnostenského řádu. Na tzv. řemeslnickou novelu z roku 1883 navázala v roce 1885 novela dělnická, která mj.

⁸ MALÝ, K. a kol. *Dějiny českého a česko-slovenského práva do roku 1945*. Praha: Linde, 1999, s. 170.

uplatnila sociální minimum pro dělníky v živnostech, upravila pracovní podmínky mladistvých dělníků v továrnách a učňů. Novela obsahovala rovněž předpisy na ochranu života a zdraví při práci, nedělní a sváteční klid a řešila i mzdové otázky. Na novely živnostenského řádu navazovala v 80. a 90. letech 19. století pod vlivem Bismarckova Německa celá řada předpisů, jejichž účelem bylo zvýšení sociální úrovně dělnictva.

Prosincová ústava z roku 1867 zakotvila koaliční svobodu. K ústupu od trestněprávních postihů za prosazování hospodářských a sociálních zájmu zaměstnanců stávkou došlo o 13 let později (zákonem č. 43/1870 ř. z.). Trestáno bylo pouze ohrožení veřejného klidu a pořádku. Zrušení zákazu koalic představovalo silný impulz pro sdružování zaměstnanců ve spolcích a následně i v odborových organizacích. Sdružování zaměstnanců vedlo k růstu jejich vyjednávací síly a tím k relativizaci postavení ekonomicky nadřízeného zaměstnavatele. Téměř současně se vznikem odborových organizací došlo k jednání mezi těmito sdruženími a zaměstnavateli a následně i k uzavírání kolektivních smluv. Ty postupně nabývaly na významu a ujednání v nich obsažená měla nejenom přednost před dispozitivními ustanoveními zákona, ale také limitovala dvoustranná ujednání mezi zaměstnavatelem a jednotlivým zaměstnancem. Tím byl položen právní základ pro kolektivní vyjednávání a vznik kolektivního pracovního práva. Kolektivní vyjednávání zakončené uzavřením kolektivních smluv se tak vedle ochranného zákonodárství stalo základem pro vznik moderního pracovního práva.

Na přelomu 80. a 90. let 19. století došlo po vzoru Bismarcka v rámci tzv. Taafeho reformy k zavedení povinného sociálního pojištění pro dělníky v rakouské části Rakousko-Uherska. Na začátku 20. století byly zákonem č. 57/1903 ř. z. zřízeny zprostředkovatelné práce a další samostatné ústavy, jejichž úkolem bylo poskytnout cestujícím nezaměstnaným ubytování a stravu, a dále jim pomoci při hledání nového zaměstnání.

Z pracovněprávních úprav zaslouží především pozornost úprava délky pracovní doby, ke kterým byla rakouská vláda donucena bernskou úmluvou z roku 1906. Úprava byla provedena zákonem č. 64/1911 ř. z. a zákonem č. 65/1911 ř. z., kterým byl zaveden všeobecný zákaz noční práce žen bez ohledu na věk. Noční prací se rozuměla práce mezi 20. hod.

a 5. hod. ráno. Zákon č. 237/2011 ř. z. též omezil práci přesčas pro ženy starší 18 let na maximálně 40 dnů v roce.

V roce 1918 došlo ke vzniku samostatné ČSR. Součástí československého právního řádu se na základě čl. 2 zákona ze dne 28. října 1918, č. 11 Sb. z. a n. (tzv. recepční zákon) stal též ABGB. Ten od 28. října 1918 platil jako tzv. československý obecný občanský zákoník.(OZO). Weyr pozici ABGB komentoval tak, že v okamžiku vzniku československého občanského zákona byl normotvůrcem jeho konkrétní obsah určen poukazem na obsah rakouského občanského zákona.⁹

Smlouva námezdní se po novelizaci provedené třetí dílčí novelou rozdělila na dva smluvní typy – smlouvu o dílo a smlouvu služební. Samotný název „námezdní smlouva“ již ABGB v hlavě 26 nepoužíval, předmětná hlava se nadále nazývala „O smlouvách o služební výkony“. V praxi se vzhledem ke smluvní volnosti v obligačním právu vyskytoval též smluvní typ na pomezí smlouvy pracovní a smlouvy o dílo, který byl označován za pracovní smlouvu v širším smyslu.¹⁰

Smlouva služební obsahovala závazek konat po určitou dobu pro jiného služby, tedy v nájmu pracovní síly za odměnu.¹¹ Právní vztah založený služební (později nazvanou pracovní) smlouvou byl upraven nejen ustanoveními upravující smlouvy služební, ale použitelné byly též ostatní vhodné obecné ustanovení OZO (např. úprava o smlouvách a právních jednáních vůbec, úprava zmocnění či odpovědnosti za škodu). Tato úprava byla považována za pracovní právo smluvní, i když i zde se postupem času objevovalo stále více ochranných prvků.

Význam OZO v rámci pracovního práva postupně klesal,¹² počátkem 20. století obsahoval úplnou úpravu již jen nepatrné části pracovních

⁹ Viz ROUČEK, F. – SEDLÁČEK, J. a kol. *Komentář k československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a Podkarpatské Rusi. Sv. I.*, s. 29 a 30. Obdobně PEŠEK, B. *Komentář k československému občanskému zákoníku. I. díl, 1. sešit.* Holice v Čechách: Frant. Otomar, 1934, srov. s. 18.

¹⁰ Jednalo se např. o smluvní vztah lékařů k nositelům nemocenského pojištění.

¹¹ Ke znakům služebního poměru viz např. Nejvyšší správní soud rozhodnutí sp. zn. Rv I 1237/25, Vážný VII.b, 1925, s. 1633 či rozhodnutí sp. zn. 35050/28, Boh. F 5095/1930.

¹² Sociálněpolitické reformy se uskutečňovaly již od počátku mimo ABGB, nejprve prostřednictvím živnostenského práva, příkladem je *Gewerbeordnung* (živnostenský řád) z roku 1859.

(služebních) smluv.¹³ Ač obecná úprava si nepochybně podržela svůj význam, podnětem pro zmnožení speciální úpravy byly některé nechtěné důsledky její aplikace (např. rozšíření úpravy učební smlouvy na jiné než živnostenské podniky, absence omezení zajišťovacích institutů či nedostatek omezení možnosti konkludentně či dokonce mlčky sjednat odměnu za práci přesčas).¹⁴ Dalším důležitým faktem byl též neustálý hospodářský, technický a společenský rozvoj, který vyústil v potřebu úpravy, jež nebylo možné v roce 1811 předvídat.¹⁵

Nejčetnější a nejvýznamnější pracovní smlouvy tak byly v podstatné části upraveny zvláštními (často veřejnoprávními) předpisy. Jednalo se jednak o ochranné zákonodárství v podobě zákonů upravujících pracovní dobu či placenou dovolenou, jednak zákony a jiné předpisy obsahující zvláštní úpravu pro určité specifické činnosti (jako např. čelední řády, zákon o soukromých zaměstnancích, zákon o úřednících na statcích či zákon o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce atd.). Navzdory značné roztržitosti a nepřehlednosti československého pracovního práva odmítla superrevizní komise návrh na dílčí kodifikaci pracovního práva v novém československém občanském zákoníku, protože tento neodpovídal tradicím zákonodárným ani naukovým, jakož ani roztržidění úředních kompetencí.¹⁶ Nutno poznamenat, že stejný argument zazněl již u třetí dílčí novely, která rovněž nezrušila zvláštní (pracovněprávní) předpisy.

V březnu roku 1939 byl vydán první z celé řady předpisů, které byly předzvěstí nové éry právní úpravy výkonu závislé práce, éry pokusů státu

¹³ Viz KRČMÁŘ, J. *Pracovní smlouva*, s. 441.

¹⁴ K nedostatečnosti právní úpravy též poznatky sekčního šéfa ministerstva sociální péče a pozdějšího profesora pracovního práva na české technice v Praze J. Lukáše: LUKÁŠ, J. *Zásady rázu sociálně-politického v rakouském právu občanském*, s. 8 a s. 53; dále viz BALLEMBERGER, K. *Pojem smlouvy učební, volontérské a praktikantské*, s. 7; KUNC, P. O služebních kaucích. *Pracovní právo*. 1934, č. 11, s. 173; a LEVÝ, P. Mlčky učiněná úmluva o náhradě za práci přes čas. *Pracovní právo*. 1931, č. 4, s. 35.

¹⁵ Příkladem je smlouva domovníká, kdy funkce domovníka je bytostně spojena se vznikem velkoměst a činžovních domů. Srov. GREŠL, V. *Smlouva domovníká dle práva rakouského se zvláštním zřetelem k dolnorakouskému řádu domovníkému z roku 1913*, s. 491. Dalším příkladem je nedostatečnost občanskoprávní úpravy odpovědnosti ve světle častých pracovních úrazů. Srov. LUKÁŠ, J. *Zásady rázu sociálně-politického v rakouském právu občanském*, s. 54.

¹⁶ Důvodová zpráva k návrhu superrevizní komise, s. 280, tisk 425, Senát Národního shromáždění R. Čs. r. 1937.

řídít direktivně hospodářství i společnost. Vládním nařízením ze dne 31. března 1939, č. 109 Sb. z. a n., o zaměstnávání osob, které byly činné v zemědělství, bylo stanoveno: „Osoby, které byly převážně činné v zemědělství, mohou býti přijaty do práce jiné než zemědělské jen s předchozím souhlasem okresního úřadu.“¹⁷

V období nesvobody se výrazně změnila povaha speciálních předpisů upravujících výkon nesamostatné práce. Pracovní poměr se zakládá příkázáním či povoláním, omezeno (obvykle státním souhlasem) je též jeho skončení. Ač i v těchto případech se zpravidla jedná o veřejnoprávní úpravu vystavěnou na soukromoprávních základech, cíl sledovaný zákonodárcem se změnil. Nastává doba celospolečenského řízení pracovního výkonu.

Krátce po odstoupení pohraničí v důsledku Mnichovské dohody bylo vydáno vládní nařízení ze dne 11. října 1938, č. 223 Sb. z. a n., o pracovních útvarech. Dle ustanovení § 1 odst. 1 výše uvedeného vládního nařízení se pracovní útvary zřizovaly k dočasnému hospodářskému zajištění nezaměstnaných osob a k využití jejich pracovních schopností pro všeobecně prospěšné úkony. Poměr příslušníků pracovních útvarů k státu byl, jak výslovně stanovilo ustanovení § 7 odst. 1 vl. nařízení č. 223/1938 Sb. z. a n. „*poměrem práva veřejného a nikoliv soukromoprávním poměrem pracovním (služebním)*.“ Příslušníci pracovních útvarů byli podřízeni vojenské kázeňské pravomoci, a dopustili-li se soudně trestných činů, vojenské soudní pravomoci.

Dalším intenzivním zásahem do soukromoprávní koncepce služební smlouvy se stalo vládní nařízení ze dne 23. června 1939 Sb. z. a n., č. 177, o přikazování osob k zemědělským pracím. Ustanovení § 1 tohoto vládního nařízení upravovalo okruh zaměstnaných i nezaměstnaných osob, které bylo možno povolát k zabezpečení včasného provedení nutných zemědělských prací. O přikázání rozhodoval okresní úřad po slyšení starosty obce, v které se zemědělský podnik (závod) nacházel, a veřejné zprostředkovatelný práce. O přikázání mimo obvod

¹⁷ Vládní nařízení samo omezilo dobu své účinnosti dnem 31. prosince 1939.

politického okresu pak rozhodoval zemský úřad po slyšení zemského úřadu práce.

Pracovní poměr osob přikázaných k zemědělským pracím byl dle výslovné právní úpravy poměrem soukromoprávním. Mezi zemědělcem a přikázanou osobou mělo následně dojít k dohodě o podmínkách smlouvy o práci. Pokud by se tak nestalo, platily dle ustanovení § 6 odst. 2 vládního nařízení č. 177/1939 Sb. z. a n. podmínky stanovené hromadnou smlouvou pracovní nebo rámcovými úpravami či směrnicemi, a neexistovaly-li, pak platily pracovní podmínky v místě obvyklé. Jestliže byl pracovní výkon pro nedostatek výcviku nebo z jiných důvodů nižší než obvyklý, mohla být mzda (plat) stanovena odlišně. Pracovní poměr osob přikázaných k zemědělským pracím bylo možno zrušit jen se souhlasem okresního (zemského) úřadu, výjimku tvořily případy, kdy bylo možno pracovní poměr zrušit bez výpovědi.

Po více než měsíci ode dne vydání vládního nařízení č. 177/1939 Sb. z. a n. následovalo vládní nařízení ze dne 25. července 1939, č. 190 Sb. z. a n., o všeobecné pracovní povinnosti. Ta byla uložena k provedení zvláště důležitých úkolů všem mužským práceschopným státním příslušníkům Protektorátu Čechy a Morava ve stáří od dovršeného 16. do dovršeného 25. roku věku.

Pracovní povinnost trvala rok a vyžadovala-li to zvláštní důležitost úkolů, mohla být prodloužena na dva roky. Zvláštní důležitost úkolů stanovilo Ministerstvo sociální a zdravotní správy. Povoláním k pracovní povinnosti zanikal dosavadní pracovní poměr, a to dle ustanovení § 5 výše uvedeného nařízení též v případě, že vznikl přikázáním dané osoby k zemědělským pracím.

Na rozdíl od předchozích dvou normativních aktů, vládní nařízení č. 190/1939 Sb. z. a n. explicitně nekategorizovalo pracovní poměr jím založený na soukromoprávní či veřejnoprávní. O soukromoprávní povaze svědčí skutečnost, že osobám podléhajícím pracovní povinnosti příslušela po dobu výkonu této povinnosti mzda, stanovená v místě hromadnými pracovními smlouvami, případně tarifními, podnikovými nebo služebními řády.

Vládní nařízení ze dne 24. srpna 1939, č. 195, jímž se provádí vládní nařízení ze dne 25. července 1939, č. 190 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti, dále v ustanovení § 10 odst. 2 stanovilo, že pro pracovní poměr založený povoláním platí též příslušné právní předpisy o pracovní době, mzdě, sociálním pojištění a jiných sociálně ochranných opatřeních. Tímto ustanovením byly nepochybně k aplikaci povolány speciální i obecné předpisy upravující smlouvu služebnou. V neposlední řadě ustanovení § 15 vládního nařízení č. 195/1939 Sb. z. a n. vyloučilo možnost napadnout opatření učiněná při provádění vládního nařízení řádným či mimořádným opravným prostředkem, ledaže by se jednalo „o nároky z pracovního poměru (např. o otázky mzdové nebo dávky sociálního pojištění).“ Přes soukromoprávní povahu nemohl být pracovní poměr rozváznán před ukončením výkonu služby, ledaže k tomu dal souhlas úřad práce příslušný pro místo služby.¹⁸

Následujícími legislativními opatřeními došlo k rozšíření pracovní povinnosti, a to jak personálně, tak prostorově. Na základě vládního nařízení ze dne 23. ledna 1941, č. 46 Sb., jímž se činí některá opatření o řízení práce, bylo možno přikázat k provedení neodkladných prací mimořádné státně politické nebo hospodářské důležitosti práce schopné obyvatele Protektorátu ve věku od 18 do 50 let. V souladu s ustanovením § 11 odst. 1 cit. nařízení se přikázáním zakládal soukromoprávní poměr. Vládní nařízení ze dne 4. května 1942, č. 154 Sb. již pro mužské obyvatele nestanovilo žádné věkové omezení. Práceschopní obyvatelé Protektorátu mohli být přikázáni také na práce na ostatním území Říše. I v tomto případě byl přikázáním založen soukromoprávní vztah (srov. ustanovení § 11 cit. nařízení).

Z dalších válečných předpisů, kterými došlo k omezení smluvní autonomie, lze zmínit především vládní nařízení ze dne 21. prosince 1939, č. 330 Sb., o státním řízení mzdové politiky, kterým bylo stanoveno, že řízení mzdové politiky přísluší Ministerstvu sociální a zdravotní správy. Ministerstvo bylo oprávněno se závaznou účinností stanoviti mzdy a platy a

¹⁸ Dále srov. nařízení o nouzové službě ze dne 25. listopadu 1939, Věstník říšského protektora s. 354, jímž se činí některá opatření o řízení práce.

upraviti všeobecné pracovní podmínky, pokud se týkají délky pracovní doby nebo výměry dovolených. Citované nařízení podřídilo hromadné smlouvy pracovní i obdobné pracovní úpravy v zemědělství, jež měly nabýt účinnosti po dni 31. prosince 1939, jakož i jejich změny a doplňky, předchozímu schválení ministerstva. Stejně tak vyžadovala schválení ministerstva jakákoliv změna mezd, platů a všeobecných pracovních podmínek v podnicích (závodech) majících alespoň 20 stálých zaměstnanců.

Mzdové problematiky se dále dotklo vládní nařízení ze dne 10. prosince 1941, č. 13/1942 Sb., o zajištění stability mezd a platů a pracovní morálky, a posléze vládní nařízení ze dne 7. prosince 1942, č. 404 Sb., o zajištění stability mezd a platů a pracovní morálky. Uvedená nařízení doplnila existující úpravu o zákaz zvyšovat mzdy, platy a odměny bez povolení příslušného orgánu, a to včetně navyšování celkového objemu mzdových prostředků při náboru nových zaměstnanců nebo jako důsledek mzdové motivace. Vedle mzdové regulace přineslo vládní nařízení č. 404/1942 Sb. úpravu kárných opatření. Zaměstnavatelé směli nově potrestat přestupky zaměstnanců (učňů) proti pořádku (pracovní kázní) nebo proti bezpečnosti provozu výstrahou nebo pokutami (ustanovení § 12 cit. nařízení).

Úpravu dále rozvedlo vládní nařízení ze dne 2. dubna 1942, č. 128 Sb., o řízení o uložení pořádkové pokuty před úřady práce. Výstrahu uděloval a pokutu ukládal zaměstnavatel nebo jím pověřená vedoucí osoba, vládní nařízení však zakládalo též kompetenci úřadu práce zasáhnout proti uloženým opatřením.

Dekrety
prezidenta

Po osvobození Československa se ukázaly být nereálné představy o návratu k prvorepublikové úpravě. Přestože po potrestání zrádců a kolaborantů¹⁹ došlo nejprve ke zrušení pracovních poměrů založených příkázáním [vládní nařízení ze dne 4. června 1945, č. 14 Sb., jímž se prohlašuje nepoužitelnost některých předpisů o řízení práce

¹⁹ Srov. ust. § 15 bod 9 až 12 Dekretu presidenta republiky z 16. 5. 1945, č. 16 Sb., vyhlášeného v plném znění vyhláškou ministerstva spravedlnosti z 11. 1. 1947, č. 9 Sb. Dle bodu 9 pozbytí občanské cti znamenalo ztrátu způsobilosti být zaměstnavatelem nebo spoluzaměstnavatelem.

a o nouzové službě a zrušují se pracovní poměry, vzniklé příkázáním (nasazením)],²⁰ rozhodla se politická reprezentace pro radikální celospolečenské ekonomické reformy.²¹ Jejich důležitou součástí byla též intenzivní regulace mobility pracovních sil. Pro stabilizaci pracovních sil se hodily stávající protektorátní právní předpisy. A tak byla opakovaně prodlužována až do 31. 12. 1948 platnost vládního nařízení ze dne 13. 1. 1943, č. 14 Sb., o dočasných omezeních v živnostenském a jiném výdělečném podnikání, jehož hlavním cílem bylo zajištění trvalého přísunu čerstvých pracovních sil pro potřeby zbrojení Velkoněmecké říše. Obnovená Československá republika prioritně omezovala živnostenské a jiné výdělečné podnikání z důvodu potřeby vypořádat se s úbytkem a kvalitativním úpadkem pracovních sil, který byl z valné části způsoben válkou a odsunem německého obyvatelstva.

Po nezbytné reorganizaci státní správy a zřízení okresních úřadů ochrany práce²² došlo opět ke speciální úpravě na úseku zemědělských prací. V souladu s vládním nařízením ze dne 3. srpna 1945, č. 32 Sb., o mimořádných opatřeních k zabezpečení nutných zemědělských prací v roce 1945, došlo k vytvoření právního rámce pro přidělení mužů ve věku od 16 do 55 let a žen ve věku od 16 do 45 let k včasnému provedení nutných zemědělských prací. Osoby, které nastoupily přidělenou práci, byly slovy vládního nařízení v řádném (tedy zřejmě soukromoprávním) pracovním poměru. Dne 19. září 1945 byl publikován dekret prezidenta republiky o pracovní povinnosti osob, které pozbyly československého státního občanství (Dekret č. 71/1945 Sb.). Počátkem října následoval další dekret, který se dotkl veškeré populace v produktivním věku – dekret prezidenta republiky o všeobecné pracovní povinnosti (dále „dekret č. 88/1945 Sb.“).

²⁰ Pokud přidělením založený pracovní poměr nezanikl, změnil se v tzv. řádný smluvní poměr. Existovalo-li nebezpečí, že by okamžitým odchodem zaměstnance k práci příkázaného utrpěl řádný chod závodu, takže by tím byl ohrožen veřejný zájem, zejména výživa obyvatelstva, mohl zaměstnavatel do osmi dnů od účinnosti tohoto nařízení (tj. do 8 dnů od 27. 6. 1945) požádat okresní úřad ochrany práce, aby zaměstnanci uložil zůstat na svém místě na dobu přechodné potřeby.

²¹ Srov. KUKLÍK, J. *Mýty a realita tzv. Benešových dekretů. Dekrety prezidenta republiky 1940–1945*. Praha: Linde, 2002, s. 342.

²² Dekret č. 13/1945 Sb.

Dekret č. 71/1945 Sb. zavedl k odstranění a odčinění škod způsobených válkou a leteckým bombardováním, jakož i k obnovení hospodářského života rozrušeného válkou, pracovní povinnost osob, které pozbyly československého státního občanství (jednalo se o osoby německé a maďarské národnosti).²³ I zde lze jistě hledat předchůdce v protektorátní úpravě.²⁴ Osoby podléhající pracovní povinnosti i osoby vyňaté z ní podle § 2 odst. 2 cit. dekretu byly povinny se na veřejné nebo osobní vyzvání osobně přihlásit ve stanovené lhůtě u místního národního výboru. Ten pak byl oprávněn přidělit osobu podléhající pracovní povinnosti k práci, popřípadě sestavit pracovní kolonu. Rozhodnutí o přidělení k práci bylo konečné.²⁵

Poměr založený rozhodnutím o přidělení dle dekretu č. 71/1945 Sb. byl bezesporu veřejnoprávní povahy.²⁶ Subsidiární působnost zákona o soukromých zaměstnancích a OZO proto nepřicházela v úvahu. Dekret č. 71/1945 Sb. nicméně tuto otázku neřešil, částečná explicitní úprava byla obsažena pouze v prováděcí vyhlášce (viz dále). Pro tento závěr však svědčila celá řada indicií. Tak především vztah mezi zaměstnavatelem a přidělenou osobou se zakládal rozhodnutím o přidělení, nikoliv smlouvou. Pracovní povinnost se vztahovala na výkon prací, které se konaly k odstranění a k odčinění škod způsobených válkou a leteckým bombardováním, jakož i k obnovení hospodářského života rozrušeného válkou, pokud je příslušný okresní národní výbor (okresní správní komise) uznala za práce konané ve veřejném zájmu.²⁷ O výši

²³ Pracovní povinnosti podléhali muži od dokonání 14. do dokonání 60. roku věku a ženy od dokonání 15. do dokonání 50. roku věku.

²⁴ Kontinuitu právní úpravy před a po roce 1945 poněkud překvapivě demonstruje též institut pracovních knížek. Srov. vládní nařízení č. 241/1941 Sb., kterým se zavádějí pracovní knížky a zákon č. 29/1946 Sb., kterým se zavádí pracovní průkazy.

²⁵ Jistou paralelu lze nalézt též v prvorepublikovém zákoně ze dne 18. března 1921, č. 129 Sb. z. a n., o trestních pracovních oddílech, v částečném vyloučení podmíněčného odsouzení a omezeném odkladu a přerušení trestu při trestných činech pro válečnou lichvu a podloudný vývoz. Cílem tohoto zákona bylo zostření trestu pachateli těžkou a nepřijemnou prací vykonávanou veřejně za to, že spáchal čin asociální. K tomu srov. ZELINKA, J. Trestní pracovní oddíly. *Právník*. 1921, s. 143 a násl.

²⁶ Obdobně HRDLÍČKA, V. Poznámky ke konstrukci pracovního poměru. *Právník*. 1946, s. 292 a též z novodobé literatury KADLECOVÁ M. et al. *Dějiny českého soukromého práva*, s. 257.

²⁷ O vynětí z pracovní povinnosti ostatně rozhodoval též okresní národní výbor (okresní správní komise) na návrh místního národního výboru (místní správní komise), a to s konečnou platností. Srov. ust. § 4 odst. 2 Dekretu č. 71/1945 Sb.

odměny za práci rozhodoval okresní národní výbor (okresní správní komise) podle místních poměrů. Osoby podléhající pracovní povinnosti byly podrobeny pro méně závažná porušení pracovních povinností a závazků plynoucích z pracovní povinnosti kázeňské pravomoci okresních národních výborů (okresních správních komisí) podle kázeňského řádu, který vydalo ministerstvo vnitra.²⁸

Stalo se tak vyhláškou ministerstva vnitra č. 500/1945 Ú.I. o směrnících k provedení dekretu presidenta republiky o pracovní povinnosti osob, které pozbyly československé státní občanství. A právě prováděcí vyhláška ministerstva vnitra č. 500/1945 Ú. I. zakládala povinnosti neslučitelné s koncepcí služební smlouvy dle OZO. Tak např. vyhláška upravila kolektivní odpovědnost celé pracovní skupiny za náhradu škody,²⁹ povinnost přidělených osob a jejich rodin pečovat o čistotu svoji, oděvu i příbytků, povinnost uléhat k spánku v určitou hodinu, zákaz zdržování se mimo příbytek či tresty za méně závažná porušení kázně a pracovní morálky (důtka, pokuta a příkázání zvláštních prací) a za závažnější porušení povinností [trestal okresní národní výbor (správní komise) vězením až do 1 roku]. Vyhláška ministerstva vnitra č. 500/1945 Ú.I. dále v čl. II odst. 3 stanovila: *„poukáže na zvláštní účet u okresního národního výboru (okresní správní komise) (...) částky, kterých ušetřil tím, že neposkytuje přidělené osobě placenou dovolenou, náhradu za t. zv. placené svátky, jakož i další placení mzdy podle § 1154 b) všeob. zák. obč., případně příslušných předpisů zákona o soukromých zaměstnancích.“* Prováděcí předpis tedy ukládal zaměstnavateli odvod plnění, které zaměstnavatel ušetřil, protože nebyl povinen osobě přidělené poskytnout plnění, jež by jinak této osobě jako zaměstnanci náležely dle OZO a zákona o soukromých zaměstnancích. Konečně v čl. II odst. 4 vyhláška ministerstva vnitra č. 500/1945 Ú.I. upravila: *„Poměr těchto osob k*

²⁸ Ministerstvo vnitra vydalo nejprve v dohodě s ministerstvem ochrany práce a sociální péče výnosem ze dne 2. listopadu 1945 čís. II-1620-3/11-45-V/4 směrnice k provedení tohoto dekretu.

²⁹ Čl. I odst. 1 vyhlášky ministerstva vnitra č. 500/1945 Ú.I. stanovil: *„Tyto osoby jsou odpovědny za veškeré předměty a náradí jim svěřené a jsou povinny – vedle eventuálního potrestání – k náhradě vzniklé škody, jestliže došlo k jeho poškození, jejich svévolností nebo nedbalostí. Nevypátrá-li se viník, ručí za vzešlou škodu celá pracovní skupina.“*

*zaměstnavatelům se pro obor sociálního pojištění považuje za poměr pracovní (služební). Rovněž náhrada příslušející jim za vykonanou práci podle příslušných mzdových a platových úprav se považuje za započitatelný pracovní výdělek ve smyslu příslušných předpisů o sociálním pojištění.*³⁰

Dekret č. 71/1945 Sb. byl sice zrušen až zákoníkem práce s účinností k 1. 1. 1966, vzhledem k urychlenému odsunu příslušníků německé a zčásti též maďarské národnosti však měl převážně epizodní charakter.³¹ Naproti tomu dekret č. 88/1945 Sb. podstatně ovlivnil vývoj úpravy zaměstnanosti (mobility pracovních sil) zejména v 50. letech minulého století a značně zasáhl též do soukromoprávní koncepce služební smlouvy.³² Dalším příkladem intenzivních veřejnoprávních zásahů do mobility pracovních sil bylo vládní nařízení č. 16/1963 Sb., o umísťování absolventů vysokých škol, konzervatoří a středních odborných škol.

V souladu s ustanovením § 1 dekretu č. 88/1945 Sb. mohli být přiděleni všichni práceschopní muži ve věku od 16 do 55 let a ženy ve věku od 18 do 45 let k výkonu prací, jejichž neodkladné provedení vyžadovaly důležité zájmy veřejné. Dosavadní pracovní poměr přidělením nezanikal; přidělená osoba se posuzovala dle ustanovení § 9 dekretu č. 88/1945 Sb. po dobu přidělení, jako by byla na dovolené ve svém dosavadním pracovním poměru. Doba přidělení se nicméně považovala za dobu zaměstnání v tomto (původním) poměru. Přidělením došlo dle ustanovení § 10 dekretu č. 88/1945 Sb. k založení pracovního poměru. Před i po vydání dekretu č. 88/1945 Sb. probíhala obsáhlá diskuze o novém charakteru pracovního poměru. Někteří autoři se vyslovovali (odkazující se na sovětský Kodex zákonů o práci z 30. 10. 1922) pro

³⁰ Vzhledem k výše zmíněné veřejnoprávní povaze vztahu založeného přidělením není možné presumovat, že pro tento poměr platí podpurně úprava služební smlouvy v OZO a zákoně o soukromých zaměstnancích.

³¹ Tzv. divoký odsun německého obyvatelstva proběhl bezprostředně po skončení válečných operací a pokračoval až do Postupimské konference. Následný organizovaný odsun pak pokračoval do konce roku 1946 a částečně též v roce 1947. Odsun maďarské menšiny proběhl v menším měřítku v roce 1946. Srov. KUKLÍK, J. *Mýty a realita tzv. Benešových dekretů*, s. 270, 274 a 276.

³² Tyto nepřímé účinky byly často napraveny až po roce 1989.

začlenění pracovního poměru do práva veřejného.³³ Ostatně samotný dekret č. 88/1945 Sb. bezpochyby patří do oblasti veřejného práva. V dobové literatuře lze dohledat též obhajoby zachování soukromoprávního charakteru pracovního poměru. Ve smluvní povaze pracovního poměru je spatřován výraz přirozeného požadavku svobody práce. Zatímco pro soukromoprávní vztahy je pravidlem rovnost, pro veřejnoprávní vztahy je typické podrobení impériu státu. V neposlední řadě se zdůrazňovalo, že zaměstnanec bude raději pracovat pro individuální příslib odměny za práci, než pro splnění veřejnoprávní povinnosti. Přestože zákonodárce nakonec volání po veřejnoprávní povaze pracovního poměru nevyslyšel, představuje dekret č. 88/1945 výrazný mezník v konstituování „nové“ podoby služební smlouvy po skončení druhé světové války u nás.

Pracovní poměr založený přidělením (tj. správním aktem) mezi osobou přidělenou a novým zaměstnavatelem byl ustanovením § 10 citovaného dekretu prohlášen za soukromoprávní. Tento odkaz byl naukou vysvětlován jako pokyn k podpůrné působnosti soukromého práva, tj. především k podpůrné aplikaci úpravy služební smlouvy v OZO. Další odkaz na soukromé právo byl obsažen v ustanovení § 15 odst. 3 věta první cit. dekretu, kde bylo uvedeno: *„Udělení souhlasu k rozvázání pracovního (učebního) poměru se netýká soukromoprávních nároků z něho vyplývajících.“* Navzdory výslovnému legislativnímu odkazu vyvolával dekret č. 88/1945 Sb. závažné aplikační otázky. Tak např. dle ustanovení § 7 cit. dekretu byla osoba povinna nastoupit k práci a konat ji řádně a svědomitě. Tato povinnost byla založena přímo veřejnoprávní normou. Pokud nedošlo k následnému sjednání služební smlouvy, jednalo se sice o povinnost soukromoprávní, nicméně vyplývající z mimosmluvního poměru.³⁴ Stejně tak k rozvázání pracovního poměru (založeného přidělením) mohlo dojít zásadně jen po předchozím souhlasu příslušného okresního úřadu ochrany práce (ustanovení § 13 odst. 1 dekretu č. 88/1945

³³ Srov. WITZ, K. O novou konstrukci pracovního poměru. *Sociální revue*. 1946, roč. XXI, s. 224 a násl.

³⁴ Srov. HRDLIČKA, V. *Poznámky ke konstrukci pracovního poměru*, s. 285.

Sb.). Nebyl-li souhlas dán, pracovní poměr trval, přestože hospodářský zájem zaměstnavatele na jeho existenci zanikl.

Též dekret č. 88/1945 Sb. byl formálně zrušen až zákoníkem práce 1965. V té době se však již jednalo o překonaný předpis, který byl limitován jednak judikaturou, jednak aplikační praxí.³⁵ Dekret č. 88/1945 Sb. byl počátkem 60. let používán již pouze v minimu případů.³⁶ Z judikatury můžeme zmínit převratné rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 3. července 1947, č. j. R II 72/47, kde soud přes jednoznačnou právní úpravu vyložil ustanovení § 13 odst. 1 Dekret č. 88/1945 Sb. tak, že není třeba předchozího souhlasu úřadu ochrany práce. Argumentem byla i nelogičnost právní úpravy, která by jinak nutila zaměstnavatele ponechat v práci zaměstnance, který se dopustil krádeže, či zaměstnance nadále pracovat u zaměstnavatele, jenž ho týrá.

Dalším významným dekretem, který zasáhl do oblasti pracovního práva, byl Dekret prezidenta republiky č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách. Tento dekret navázal na prvorepublikovou tradici závodních výborů a ukládal zřídit závodní a podnikové rady pro každý samostatný závod, který pravidelně zaměstnává alespoň 20 zaměstnanců. V samostatném závodě, který pravidelně zaměstnával méně než 20 osob, alespoň však 3 zaměstnance, se zřizoval závodní důvěrník. Závodní rada, závodní důvěrník, podniková rada a náhradní orgán závodního zastupitelstva byly zástupci zájmů zaměstnanců. Dekret č. 104/1945 Sb. sice částečně převzal prvorepublikovou úpravu závodních výborů, výslovnou úpravu povinnosti členů závodního výboru k náhradě škody však nikoliv.

Překonávání antagonistických rozporů v letech 1948–1989

Po únoru 1948 se vlivem změny politické situace změnil charakter občanského a pracovního práva. V souladu s nově přijímanými socialistickými principy se opustila v pracovním právu koncepce smluvního

³⁵ Ke kritice srov. CHYSKÝ, J. *Rozmístování pracovních sil*. Praha: Orbis, 1968, s. 226.

³⁶ Statistické šetření v souvislosti s přípravou zákoníku práce ukázalo, že Dekret č. 88/1945 Sb. byl použit v 3,1 % případů ze všech rozvázaných pracovních poměrů. Zákoník práce a předpisy související, s. 300.

vztahu mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou, jejímž předmětem je směna práce za odměnu. To se projevilo hned v několika ohledech. Především se pracující stali vlastníky výrobních prostředků a do pozice zaměstnavatele nastoupila socialistická organizace hospodařící se státním majetkem.

Nově nastolená politika plné zaměstnanosti vedla k oslabení hospodářské závislosti pracovníka na zaměstnavateli, což mělo za následek nedostatek pracovních sil. Je ovšem příznačné, že závislost pracovníků na vůli komunistické strany byla posílena. Byla sankcionována opatření akčních výborů nebo opatření učiněná na jejich návrh nebo na jejich místě, k nimž došlo v době od 20. února 1948 do 8. srpna 1948 a která vedla k předčasnému zrušení pracovních poměrů v zájmu ochrany nebo zabezpečení lidově-demokratického zřízení či očisty veřejného života.

Závazkový vztah využívání pracovní síly zaměstnance byl doplněn vztahem politické podřízenosti a společenským vztahem účasti na řízení. Nedílnou součástí pracovněprávních vztahů se stala účast Revolučního odborového hnutí, jak výstižně potvrdil čl. X zákoníku práce z roku 1965. Poměrně brzo došlo též k zásadní změně v oblasti odměňování. Zákonem o státní mzdové politice z 13. 11. 1948³⁷ přísluší Ministerstvu sociální péče a nikoliv smluvním stranám, aby Ministerstvo vykonávajíc působnost v oboru mzdové politiky podle zásad stanovených vládou v rámci jednotného hospodářského plánu stanovilo a měnilo mzdy i jiná plnění poskytovaná v souvislosti s pracovním nebo učebním poměrem, která mají peněžitou hodnotu [ustanovení § 1 odst. 1 písm. a) cit. zákona].³⁸

Soukromé vlastnictví a s tím spojené uzavírání pracovněprávních vztahů mezi jednotlivými občany bylo zakázáno, s nepatrnou výjimkou spočívající v poskytování služeb malého rozsahu pro osobní potřebu.³⁹

³⁷ Zákon č 244/1948 Sb.

³⁸ Zákon o státní mzdové politice zrušil platnost, popřípadě použitelnost ustanovení předpisů přiznávajících zaměstnancům nároky na jednorázové odměny, jako např. odměny vánoční a novoroční, remunerace, bilanční, třináctý měsíční plat. Pokud takové jednorázové odměny byly vypláceny, zákon zakázal jejich poskytování. Ustanovení smluv, služebních řádů (služebních pragmatik) nebo jiných ujednání, jimiž se zakládaly nároky na tyto jednorázové odměny, pozbyly dnem vyhlášení tohoto zákona platnosti (ust. § 8).

³⁹ Pokud jde o poskytování některých služeb obyvatelstvu, srov. zásady zákona č. 20/1965 Sb., pro poskytování některých služeb a oprav občanů na základě povolení národního výboru schválené usnesením vlády. Dále viz např. DĚDIČ, J. Sociálně ekonomická

Spolu s nástupem detailního direktivního řízení postupně došlo k umlčování závodních a podnikových rad a k jejich nahrazování jednotnou odborovou organizací.⁴⁰ Formálně se tak stalo zákonem č. 37/1959 Sb., o postavení závodních výborů základních organizací Revolučního odborového hnutí, který zrušil dekret presidenta republiky č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách. V podnicích tak zůstaly pouze závodní výbory odborových organizací. Postátnění odborových organizací odpovídalo pokles významu kolektivních smluv. Kolektivní smlouvy získaly spíše podobu jakéhosi programu činnosti orgánů, které je uzavíraly.⁴¹

V nově vydávaných právních předpisech upravujících výkon nesamostatné práce bylo patrné sjednocování právní úpravy pro všechny zaměstnance v pracovním poměru. Jednalo se především o sjednocování úpravy jednotlivých institutů pro všechny zaměstnance, ale též o průřezovou unifikaci postavení určité kategorie zaměstnanců (včetně úředníků).⁴² Pořadí unifikací bylo přitom spíše nahodilé.⁴³

V případě dekretu č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti, se to projevilo přijetím zákona č. 70/1958 Sb., o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly, jehož cílem bylo komplexněji upravit zabezpečování pracovních sil pro národní hospodářství. Zákon č. 70/1958 Sb. účinností k 10. 11. 1958 současně zrušil část I. dekretu č. 88/1945 Sb. včetně ustanovení § 10 obsahujícího odkaz k aplikaci OZO. Judikatura obecných soudů nicméně subsidiaritu

charakteristika individuální pracovní činnosti. *Právník*. 1990, č. 3, s. 227 a 228.

⁴⁰ KALENSKÁ, M. *Pracovní právo v tržním hospodářství*, s. 705.

⁴¹ KALENSKÁ, M. K pojetí a funkci kolektivních smluv. *Právník*. 1965, č. 6, s. 520, 526–528.

⁴² Příkladem unifikace institutů jsou zákon č. 67/1951 Sb., o bezpečnosti při práci, zákon č. 64/1950 Sb., o sociálním zabezpečení osob povolanych k službě v branné moci a jejich rodinných příslušníků a zákon č. 71/1958 Sb., o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru. K unifikaci úpravy zaměstnanců státních orgánů srov. zákon č. 66/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců. V ust. § 1 cit. zákona se uvádí, že účelem tohoto zákona je uspořádat pracovní a platové poměry státních zaměstnanců obdobně, jak je tomu u ostatních pracujících. Dále srov. CHYSKÝ, J. *K otázce právní úpravy pracovního poměru*, s. 490.

⁴³ KALENSKÁ, M. *Pracovní právo v tržním hospodářství*, s. 698.

k občanskému zákoníku i k zákonu o soukromých zaměstnancích dovodila.⁴⁴

Též nově přijímané obecně závazné právní předpisy počítaly se subsidiárním použitím občanského zákoníku. Příkladem může být ustanovení § 18 zákona ze dne 21. prosince 1948 o pracovním poměru domovníckém, č. 4/49 Sb., kde se uvádí: „*Pokud v tomto zákoně stanoveno jinak, vztahují se na domovníky předpisy platné pro osoby v pracovním (zaměstnaneckém) poměru, zejména též předpisy o mzdě a o národním pojištění.*“⁴⁵ Dalším příkladem může být ustanovení § 22 zákona č. 30/1965 Sb., kde se uvádí: „*Pokud tento zákon nebo předpisy podle něho vydané nestanoví jinak, platí podpůrně ustanovení občanského zákoníku.*“⁴⁶ Stejně tak nauka dovozovala podpůrnou působnost občanského práva.⁴⁷

Opět lze však najít též odlišné způsoby řešení vztahu speciálních předpisů. Tak např. ustanovení § 6 zákona č. 93/1951 Sb., o státním svátku, o dnech pracovního klidu a o památných a významných dnech v ustanovení § 6 obsahovalo principy mzdové úpravy. Odst. 3 cit. ustanovení stanovil: „*Podrobnosti k provedení těchto ustanovení, jakož i potřebné výjimky se stanoví podle předpisů o řízení státní mzdové politiky.*“⁴⁸ Ustanovení § 16 zákona č. 71/1958 Sb., o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru delegovalo úpravu náhrady škody, kterou zaměstnanec způsobil úmyslně či v opilosti občanskému zákoníku.⁴⁹

⁴⁴ Srov. rozhodnutí krajského soudu v Ostravě ze 14. prosince 1961, 12 Co 478/61.

⁴⁵ Důvodová zpráva výslovně zmiňovala, že podpůrně platí zákon ze dne 14. května 1947, č. 82 Sb. (Zákon o přechodné úpravě placené dovolené na zotavenou), zákon ze dne 30. prosince 1947, č. 220 (Zákon o přechodné úpravě placené dovolené na zotavenou v roce 1948) a dekret prezidenta republiky z 1. října 1945, č. 88 o všeobecné pracovní povinnosti a o vánočním příspěvku. Podpůrnou aplikaci OZO však doktrína předpokládala. Srov. CHYSKÝ, J.: *Zákon o pracovním poměru domovníckém, komentované zákony*. Praha: Orbis 1950, s. 58 a násl.

⁴⁶ Srov. ust. § 18 zákona č. 58/1956 Sb., o náhradě škody za pracovní úrazy a o náhradě nákladů léčebné péče a dávek nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení; nebo ust. § 18 zákona č. 71/1958 Sb., o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru. K tomu viz Nejvyšší soud, stanovisko 1 EC 41/59, Sb. NS 1959, č. 5, s. 85 a 91.

⁴⁷ KNAPP, V. *Učebnice občanského a rodinného práva*. Bratislava, 1956, s. 15.

⁴⁸ Ust. § 6 zákona č. 93/1951 Sb. bylo zrušeno zákoníkem práce.

⁴⁹ Ust. § 16 odst. 1 zákona č. 71/1958 Sb., o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru, zní: „*Způsobil-li zaměstnanec škodu úmyslně nebo v opilosti, odpovídá za ni podle občanského zákoníka.*“

V nových občanskoprávních kodifikacích dochází ke zjednodušování občanskoprávní úpravy, které se mimo jiné projevilo též ve vyjímání určitých vztahů z úpravy ve středním občanském zákoníku (zákon č. 141/1950 Sb.) a posléze též stále platném občanském zákoníku (zákon č. 40/1964 Sb.). Zákonem č. 141/1950 Sb., občanský zákoník, který nabyl účinnosti 1. ledna 1951, došlo poprvé od účinnosti ABGB k oddělení základu individuálního pracovního práva od nově vydaného občanského zákoníku.

Občanský zákoník z roku 1950 cíleně (vzhledem k separátně probíhajícím kodifikačním pracím) nepojal do osnovy pracovní právo. To tak ve svém základu zůstalo upraveno v ustanovení §§ 1151 až 1164 OZO. V platnosti zůstaly též všechny patenty, dekrety, nařízení a zákony vydané k těmto ustanovením OZO.⁵⁰ Torzo OZO tak zůstalo i nadále obecně platné ke zvláštním pracovněprávním předpisům.⁵¹

Podpurná působnost občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích začala být popírána teprve s účinností prvního československého zákoníku práce,⁵² byť spor o univerzalitu občanského zákoníku vedený V. Knappem byl staršího data.⁵³ V pracovněprávní doktríně se objevují názory o osamostatnění pracovního práva.⁵⁴ I když jiní autoři samostatnost zpochybňují,⁵⁵ judikatura obecných soudů princip samostatnosti pracovního práva zpravidla akceptovala.⁵⁶ Občanskoprávní předpisy pak (po určitou dobu) nebylo možné aplikovat ani analogicky.⁵⁷

Osamostatnění pracovního práva je zdůvodňováno odlišností předmětu úpravy a též odlišností zásad pracovního práva. Na samostatnost

⁵⁰ Srov. ust. § 568 odst. 2 bod. 1 občanského zákoníku z 1950.

⁵¹ Pokud jde o střední občanský zákoník, tak lze odkázat např. na rozhodnutí Krajského soudu v Praze, sp. zn. 24 Ok 107/51 publikované: in Sb. NS pod č. 1/1952, rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. Cz 277/54, publikované in: Sb. NS 1954, sv. 11, s. 244 či rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 4 Cz 35/61, publikované in: Sb. NS pod č. 3/1962.

⁵² K tomu viz např. Nejvyšší soud: rozhodnutí 4 CZ19/71, Sb. NS 1972, č. 8, str. 434 a násl.

⁵³ TOMÁŠEK, M. Právník v letech 1948–1989. In: Z. Masopoust (ed.). *Právo a stát na stránkách Právníka – 150 let českého právního časopisu*. Praha: Ústav státu a práva, s. 124.

⁵⁴ Viz KOVÁŘÍK, J. *Pracovní právo ČSSR*. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1966, s. 34 a násl. Zmíněný text sloužil jako učební pomůcka pro posluchače Vysoké školy politické ÚV KSČ. Srov. dále např. *Slovník pracovního práva*. Praha: Práce, 1982, s. 145.

⁵⁵ Srov. KUČERA, E. a kol. *Obecná teorie státu a práva. Díl II*. Praha: Orbis, 1977, s. 247 a 248.

⁵⁶ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 310/2006.

⁵⁷ Poněkud překvapivé rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2708/2000.

je nahlíženo jako na relativní, protože „všechna právní odvětví v naší společnosti spolu souvisí, více či méně se podmiňují, doplňují a navazují na sebe, a tvoří dohromady ucelený a jednotný právní řád ČSSR“.⁵⁸

Vztah pracovního a občanského práva byl v literatuře popisován jako vztah velmi blízký. Občanské právo těsně souvisí s pracovním právem a naopak.⁵⁹ Pokud je samostatnost pracovního práva zpochybňována, pak bylo poukazováno na to, že pracovní právo postrádá specifickou formu, která by jej odlišovala od práva občanského.⁶⁰

Sjednocování
zvláštní
pracovně-
právní
úpravy

Nově přijímaná úprava vedla k postupnému sjednocování právní úpravy pracovních podmínek zaměstnanců (v některých případech dochází též k zavedení vyššího standardu péče o zaměstnance).⁶¹ Příkladem může být zákon č. 71/1958 Sb., o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru, zákon č. 89/1958 Sb., o výchově dorostu k povolání v učebním poměru (učňovský zákon) nebo zákon č. 58/1964 Sb., o zvýšené péči o těhotné ženy a matky.

Vedle unifikace lze pozorovat též další novou tendenci, a to výraznou publicizaci (vliv veřejného práva) pracovního práva.⁶² Způsobem, který ukázaly protektorátní předpisy a později dekret č. 88/1945 Sb., docházelo střídavě k popření principu dobrovolnosti vzniku pracovněprávních vztahů (omezování svobodného rozhodování občanů o jejich budoucím zaměstnání) a k opětovnému obnovení dobrovolnosti vzniku pracovního poměru.

Zákonem č. 175/1948 Sb. došlo nejprve k omezení časových účinků pracovní povinnosti. S účinností od 29. července 1948 bylo možno přidělit osobu k práci nejdéle na dobu jednoho roku. Tato doba mohla být prodloužena jen z naléhavých důvodů, a to nejvýše dvakrát, vždy na dobu ne delší jednoho roku. Jak zákonodárce deklaroval v ustanovení § 1 zákona

⁵⁸ Srov. KOVÁŘÍK, J. *Pracovní právo ČSSR*, s. 36.

⁵⁹ Srov. KOVÁŘÍK, J. *Pracovní právo ČSSR*, s. 37 a 40.

⁶⁰ Viz. KUČERA, E. a kol. *Obecná teorie státu a práva*, s. 245.

⁶¹ Naopak rozříštění speciální úpravy služebních poměrů za první republiky je považována za snahu o rozbití jednotnosti pracujících mas. BOBEK, M. – MOLEK, P. – ŠMÍČEK, V. (eds). *Komunistické právo v Československu. Kapitoly z dějin bezpráví*, str. 485.

⁶² KALENSKÁ, M. *Pracovní právo v tržním hospodářství*, s. 696.

č. 110/1951 Sb., v zemi zmizela nezaměstnanost a rolnická bída a nebylo možno počítat se samovolným přítokem pracovních sil do závodů. Proto byla zákonem č. 110/1951 Sb., o státních pracovních zálohách, nově organizována příprava pracovní síly z řad mládeže. Absolventi již nebyli školou pouze doporučováni k zaměstnavateli, měli povinnost po dobu od 3 až do 5 let pracovat v podnicích, které určilo ministerstvo pracovních sil (ustanovení § 4 odst. 3 zákona č. 110/1951 Sb.). Teprve učňovský zákon se opět navrátil k učňovské smlouvě, kterou upravil (na rozdíl od prvorepublikové úpravy) jako obecný právní institut.

Nařízení vlády č. 52/1953 Sb. mělo zavést „opatření proti fluktuaci a absenci jednotlivců, kteří svojí nesvědčitostí poškozují výsledky budovatelského úsilí pracujícího lidu“. Toto nařízení rovněž nahradilo souhlas okresního národního výboru k rozvázání pracovního poměru souhlasem vedoucího podniku. Zrušení pracovního poměru zaměstnancem bez souhlasu vedoucího podniku se považovalo za svévolný odchod, který byl vedoucí podniku povinen hlásit prokurátorovi.

Nařízení č. 52/1953 Sb. dále přineslo úpravu kárných opatření (důtka, veřejná důtka a dočasné přeložení na jinou méně placenou práci až na dobu tří měsíců) a trestněprávních sankcí za svévolný odchod zaměstnance a závažné případy neomluveného zameškání pracovní doby. Postižen mohl být též vedoucí podniku, a to za propuštění zaměstnance z jiných důvodů, než jsou uvedeny v § 3 cit. nařízení či za neplnění ohlašovací povinnosti.⁶³ Ke zrušení přidělení občana do zaměstnání došlo až zákonem č. 70/1958 Sb., o úloze podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly.

Kodifikační úsilí pracovněprávních předpisů bylo usnadněno sebeomezením nového občanského zákoníku, zákona č. 40/1964 Sb., který v podstatě vyšel z koncepce třídění občanskoprávních vztahů dle subjektů, které v nich vystupují.⁶⁴ V důsledku této koncepce občanský zákoník 1964 neupravil ani v základu závazkové vztahy mezi socialistickými organizacemi a občany (tzv. služby).

Občanský
zákoník
1964

⁶³ Jednalo se o ohrožení jednotného hospodářského plánu podle ust. § 135 trestního zákona, pokud nebylo možné dané jednání postihnout přísněji.

⁶⁴ KANDA, A. K problematice nového čs. občanského práva. *Právník*. 1991, č. 6, s. 524.

Kodifikace pracovněprávních předpisů vrcholí přijetím prvního kodexu pracovního práva, jímž se s účinností od 1. ledna 1966 stal zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (dále „zákoník práce 1965“).⁶⁵ Zákoník práce 1965 sjednotil nejenom roztržštěnou občanskoprávní, ale též administrativněprávní úpravu služebních poměrů.⁶⁶

Sjednocení právní úpravy bylo odůvodňováno změnou společenských a hospodářských podmínek (jednotou socialistických výrobních vztahů a vlastnictví výrobních sil), sblížením postavení všech zaměstnanců a též odpadnutím společenských rozdílů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (tzv. teorie společných zájmů).⁶⁷ Pracovní právo mělo být po sovětském vzoru právě v zákoníku práce důsledně nově vybudováno na socialistických principech a uvedeno tak v soulad se socialistickou ústavou.⁶⁸

S přijetím zákoníku práce 1965 došlo k materiálnímu i formálnímu oddělení občanského a pracovního práva.⁶⁹ Zákoník práce byl koncipován jako kodex samostatné povahy, který vylučoval podpůrné použití norem občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. K úplnému oddělení pracovního kodexu přitom do té doby nepřistoupila žádná socialistická země.⁷⁰ Jako jeden z vůdčích argumentů pro jeho existenci lze zmínit heslo „práce není zbožím“, což v duchu vládnoucí ideologie vylučovalo aplikaci občanského práva na výkon práce.⁷¹ V zákoníku práce 1965 se proto zákonodárce pokusil upravit téměř všechny i obecné otázky (jako např. právní subjektivitu, právní úkony či zánik práv a povinností) vyčerpávajícím

⁶⁵ Vstupem zákoníku práce 1965 v účinnost došlo formálně ke zrušení hlavy XXVI. Obecného zákoníku občanského (ABGB), tedy úpravy námezdní (později služební, resp. pracovní) smlouvy.

⁶⁶ Tedy úpravu veřejnoprávního služebního poměru.

⁶⁷ CHYSKÝ, J. *K otázce právní úpravy pracovního poměru*, s. 486 a násl.

⁶⁸ MAŘÍK, V. *Koncepce a hlavní principy návrhu zásad zákoníku práce ČSSR. Právník. 1963, č. 4, s. 249 a 253.*

⁶⁹ ELIÁŠ, K. – ZUKLÍNOVÁ, M. *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*, s. 63.

⁷⁰ WITZ, K. *Úprava odpovědnosti za způsobenou škodu v návrhu zásad zákoníku práce. Právník. 1963, č. 4, s. 298.* Obdobně KALENSKÁ, M. *Pracovní právo v tržním hospodářství*, s. 696.

⁷¹ BĚLINA, M. *Vztah občanského a pracovního práva.* In: *Pocta prof. Švestkovi k 75. narozeninám*, s. 85 a násl. Viz též ELIÁŠ, K. – ZUKLÍNOVÁ, M. *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*, s. 34. Z dobové literatury srov. např. HAJIČOVÁ, E. *Pracovněprávní vztahy.* In: *Aktuálně otázky státu a práva v období budování rozvinuté socialistické společnosti. Acta iuridica Cassoviensia. č. 11, s. 205 a 212.*

způsobem.⁷² Oproti předchozímu stavu byla do kodexu inkorporována komplexnější úprava odpovědnosti zaměstnavatele i zaměstnance, a to se zřetelem na vyloučení podpůrné aplikace občanskoprávní úpravy.⁷³

Též soudní judikatura přijala doktrínu o samostatnosti pracovního práva.⁷⁴ Deklarovaná samostatnost pracovního práva vedla k závěrům o konkurenci v subsidiární působnosti občanského zákoníku a zákoníku práce 1965 k jiným právním odvětvím. Např. v oblasti práva sociálního zabezpečení dal Nejvyšší soud při počítání doby zaměstnání přednost subsidiární působnosti zákoníku práce 1965, neboť pracovněprávní úprava byla shledána bližší úpravě sociálního zabezpečení než úprava občanskoprávní.⁷⁵

Opakující se úprava zbavení způsobilosti k právním úkonům, která byla obsažena jak v občanském zákoníku, tak v zákoníku práce 1965, vedla k soudní praxi, kdy soudy ve výroku omezujícího rozsudku musely určit rozsah tohoto omezení se zřetelem k právním úkonům, činěným nejen v oblasti občanského, ale též pracovního práva. Konkurojící úprava odškodnění po pracovním úrazu zase vedla k analogické aplikaci pracovněprávní úpravy při výkladu podobných institutů občanského zákoníku.⁷⁶ Panující doktrína o samostatnosti pracovního práva však nutně musela v praxi narazit na aplikační problémy, kdy ze zákoníku práce 1965 nebylo možno dovodit pravidlo pro řešení určitého problému.⁷⁷

⁷² Obecná část důvodové zprávy k návrhu ZP část I. A Vývoj právní úpravy pracovněprávních vztahů. Sněmovní tisk č. 1153/0, PSP, 2005.

⁷³ WITZ, K. *Úprava odpovědnosti za způsobenou škodu v návrhu zásad zákoníku práce*, s. 296 a 298.

⁷⁴ K tomu viz např. Nejvyšší soud: stanovisko 1 EC 41/59, Sb. NS 1959, č. 5, s. 85, Nejvyšší soud: rozhodnutí 4 CZ 48/60, Sb. NS 1960, č. 6, s. 272; Nejvyšší soud stanovisko Cpj 34/74, Sb. NS 1975, č. 5, s. 275 a násl.; či Nejvyšší soud: sp. zn. 6 Cz 24/80, Sb. NS 1982, č. 9–10, s. 581.

⁷⁵ Nejvyšší soud: rozhodnutí sp. zn. Cz 1/74, Sb. NS 1974, č. 9, s. 496.

⁷⁶ Nejvyšší soud vyslovil závěr: „*Občanský zákoník neobsahuje úpravu uvedenou v ustanovení § 59 odst. 1 nařízení vlády ČSSR č. 54/1975 Sb. I bez takovéto výslovné úpravy je však nutno dovodit stejný závěr také pro občanskoprávní odpovědnost za škodu...*“ Viz Nejvyšší soud: rozhodnutí sp. zn. 1 Cz 46/82, Sb. NS 1984, č. 9–10, s. 549 a násl.

⁷⁷ Tak konkrétně ZP 1965 neobsahoval ustanovení, které by upravovalo nárok zaměstnavatele (organizace) na vydání nevráceného nářadí. Soudy dovodily, že ochrana vlastnického práva proti těm, kteří do něho neoprávněně zasahují, upravena je, a to v občanském i hospodářském zákoníku. Obou zákonů bylo možno použít v pracovním právu na základě analogie, a to i přesto, že ZP 1965 upravoval ochranu zaměstnavatele v těchto případech ve formě náhrady škody za ztrátu svěřených předmětů vydaných na písemné

O blízkosti občanského a pracovního práva se tak opětovně začalo uvažovat, a to jak v doktríně, tak v soudní judikatuře. Např. učebnice pracovního práva z roku 1967 již pro blízkost občanského a pracovního práva připouštěla při splnění určitých podmínek analogickou aplikaci občanského práva (a zemědělského práva) v pracovním právu.⁷⁸ Legislativně však k vyjasnění tohoto vztahu nikdy v zákoníku práce 1965 nedošlo.⁷⁹

Vývoj po
roce 1989

Po roce 1989 dochází vlivem politické a společenské situace k postupnému přizpůsobování právní úpravy potřebám tržního hospodářství, soukromého podnikání, a tím i ke vzniku nových právních forem zaměstnavatelů, zejména fyzických osob a obchodních společností. Následující novely zákoníku práce z roku 1965 a zákoník práce z roku 2006 se sice snažily uvolnit univerzální, rovnostářskou a značně rigidní úpravu pracovní doby s cílem podnítit rozvoj průmyslu a služeb, ke změnám právní úpravy směrem k atypickým pracovněprávním vztahům dochází pouze pozvolna.

**Kontrolní
otázky**

Jaká pracovní doba platila ve středověku?

Kdy došlo k zavedení osmihodinové pracovní doby?

Jak postihoval nedodržování pracovní doby zákoník práce před rokem 1989?

potvrzení (ustanovení § 178 zák. práce). Viz Nejvyšší soud: stanovisko sp. zn. Cpj. 34/74, Sb. NS 1975, č. 5, s. 286 a násl.

⁷⁸ Viz WITZ, K. a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1967, s. 38.

⁷⁹ Též po roce 1989 setrvaly obecné soudy na úplné samostatnosti pracovního práva vůči občanskému právu. Srov. např. Nejvyšší soud rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2708/2000, Sb. NS 2002, č. 9–10, s. 630 a násl. Více ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha: Auditorium, 2012, s. 99 a násl.



Nous ne travaillons que 8 heures par jour (Stávka za osmi hodinový pracovní den)

Manažerské shrnutí

Pracovní doba (pracovní den či směna): zaměstnavatel rozvrhuje denní pracovní dobu, určuje začátek a konec směn. Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny. Délka směny může být stanovena jako rovnoměrná i nerovnoměrná – maximálně 12 hodin. Zaměstnavatel stanovuje týdenní pracovní dobu jako rovnoměrnou nebo nerovnoměrnou. Zaměstnavatel má povinnost (i) předem zaměstnance informovat o týdenní pracovní době a jejím rozvržení a o případných jejích změnách, a (ii) seznámit zaměstnance s rozvrhem týdenní pracovní doby nejpozději 2 týdny (1 týden v případě konta pracovní doby) před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na zkrácení těchto lhůt.

Doba odpočinku: zaměstnanec má právo na nepřetržitý odpočinek (i) po dobu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích (lze zkrátit na 8 hodin za podmínek stanovených v § 90 odst. 2 ZPr), (ii) po dobu alespoň 35 hodin během 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích (lze zkrátit na 24 hodin za podmínek stanovených v § 90 odst. 2 ZPr, u mladistvého min. 48 hodin). Práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výjimečně.

Práce přesčas : práce nařízená zaměstnavatelem (pouze z vážných provozních důvodů) nebo konaná s jeho souhlasem a současně konaná nad rámec rozvrhu pracovních směn a nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Práci přesčas je možné konat jen výjimečně, přičemž celkový rozsah práce přesčas nesmí překročit (i) max. 8 hodin v jednotlivých týdnech a (ii) max. 150 hodin v kalendářním roce. Rozsah práce přesčas může být navýšen o dalších 266 hodin v kalendářním roce, jestliže s tím zaměstnanec vysloví souhlas, tedy celkem 416 přesčasových hodin ročně. Rozsah práce přesčas může být dále navýšen nad 416 hodin ročně o práci přesčas, pokud je za ně zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

Obecně se zaměstnavatel a zaměstnanec mohou dohodnout na poskytnutí náhradního volna za práci přesčas, v opačném případě náleží zaměstnanci za práci přesčas příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku.

Přestávka v práci: na jídlo a oddech musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout přestávku nejdéle po 6 hodinách (mladistvému zaměstnanci po 4,5 hodinách) nepřetržité práce, nejméně na 30 minut. Byla-li přestávka na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut (nelze rozdělit u mladistvého zaměstnance). Přestávka se nezapočítává do pracovní doby.

Noční práce: noční směna je směna v čase od 22:00 do 6:00 hodin. Za práci v noci náleží zaměstnanci příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku (lze snížit v individuální smlouvě, nikoliv v kolektivní smlouvě). Zaměstnanci náleží příplatek za práci v noci i v případě, že délka práce v noci nepřekročí jednu hodinu.

Pracovní doba

Pracovní dobou se rozumí jakákoliv doba, ať již strávená na pracovišti, nebo mimo ně, během níž zaměstnanec plní nebo je povinen plnit pracovní úkoly. Pokud se zaměstnanec nachází na pracovišti, pak je pracovní dobou také doba, v níž je zaměstnanec připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.

Pracovní dobou není jakákoliv doba přítomnosti zaměstnance na pracovišti, ale pouze ta doba, kdy je zaměstnanec připraven k výkonu práce. Za pracovní dobu nelze ani označit dobu, kdy zaměstnanec pracuje v rozporu s příkazy či zájmy zaměstnavatele pro sebe či jiný subjekt odlišný od zaměstnavatele.

Pracovní pohotovost: pracovní pohotovost může být držena pouze na jiném místě, než je pracoviště. Pracovní pohotovost lze na zaměstnanci požadovat pouze v případě, že se na tom zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává. Za dobu pracovní pohotovosti náleží zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.

Na druhé straně označení určité doby jako pracovní doby neklade žádný nárok na zaměstnance z hlediska intenzity pracovní aktivity či množství a kvality dosažených pracovních výsledků. Ze zásady dobrých mravů vyplývá požadavek, aby za pracovní dobu byly považovány také ty časové úseky, kdy zaměstnanec koná přirozenou potřebu či doby drobné ztráty pozornosti a pracovního nasazení (srov. ust. § 300 ZPr).

Klasifikování určité doby jako pracovní doby rovněž automaticky neznamená nárok na mzdu, plat či odměnu z dohody. Zaměstnanec je odměňován za práci nikoliv za dobu strávenou na pracovišti (rozhodnutí Soudního dvora EU ve věci Dellas, C-14/04), ale za výkon práce.

Dobou odpočinku je pak doba, která není pracovní dobou. Konkrétně se jedná o dobu přestávek na jídlo a oddech, nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu, státní a tzv. ostatní svátky a dobu (řádné) dovolené.

Směna a rozvržení pracovní doby

ZPr vymezuje jako směnu část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat (pracovní den).

Není již definičním znakem, že by celá směna musela být odpracována během 24 hodin po sobě jdoucích. Unijní úprava pracovní doby se totiž na režim pracovních směn nevztahuje. Nařízení č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů, nicméně délku směny u zaměstnance pracujícího v dopravě v noční době omezuje obdobím 24 hodin po sobě jdoucích.

Definice směny vyvolává problémy při vymezení nepřetržitého odpočinku mezi směnami. Dle platné definice se totiž do směny nezahrnuje práce přesčas, nicméně ust. § 90 odst. 2 ZPr s tím počítá.



Rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, konto pracovní doby

Týdenní pracovní doba se rozvrhuje zásadně buď rovnoměrně, nebo nerovnoměrně. Chápeme-li konto pracovní doby jako jiný způsob rozvržení pracovní doby, což bylo zřejmě úmyslem novely provedené zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, pak konto pracovní doby je další (třetí) způsob rozvržení pracovní doby.

Rovnoměrným rozvržením pracovní doby není od 1. ledna 2012, jak to doposud dovozovala doktrína, takové rozvržení, kdy délka pracovní doby v jednotlivých týdnech je stejná (nebylo tedy možno jeden týden odpracovat více hodin a jiný týden méně hodin). Nově se rovnoměrným rozvržením pracovní doby rozumí takové rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší pracovní dobu. Kritérium tedy není stejnost rozvržené týdenní pracovní doby, ale nepřekročení (při rozvrhování) stanovené týdenní pracovní doby či kratší pracovní doby.

Definice rovnoměrně rozvržené pracovní doby je kogentní a nelze se od ní odchýlit ani dohodou smluvních stran.

Zákon 365/2011 Sb. vedle definování rovnoměrného rozvržení pracovní doby upravil též definici nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby znamená, že zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně stanovenou týdenní pracovní dobu či kratší pracovní dobu na jednotlivé týdny. Shodně s dosavadními názory je tak pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby příznačné, že pracovní doba je rozvržena nerovnoměrně na jednotlivé týdny. V některých týdnech je kratší a v jiných delší než stanovená týdenní pracovní doba, avšak v rámci příslušného (vyrovnávacího) období se průměrná týdenní pracovní doba rovná délce stanovené týdenní pracovní doby.

Na rozdíl od pojetí od 1. března 2004, kdy se za nerovnoměrné rozvržení pracovní doby považovalo jakékoliv rozvržení pracovní doby, kdy má dojít k rozdílnému výkonu práce v jednotlivých týdnech, a to např. i v rozsahu 1 hodiny, je od 1. ledna 2012 nutno vedle nerovnoměrného

rozvržení též identifikovat, zda zaměstnavatel nerovnoměrně rozvrhuje stanovenou týdenní pracovní dobu či kratší pracovní dobu.

Novela provedená zákonem č. 365/2011 Sb. vyčlenila konto pracovní doby jako jiný způsob rozvržení pracovní doby, svou podstatou se však stále jedná o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.

Vyrovnačí období u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby a zavedení nerovnoměrného rozvržení pracovní doby

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby je možné uskutečnit pouze v určitém maximálním časovém rámci. Jedná se o období, které nauka pro zjednodušení nazývá vyrovnací období. Tato norma je tedy interpretována nejen jako omezení délky průměrování pracovní doby, ale též jako úprava možnosti rozvrhnout pracovní dobu v průměru. Zákonodárce novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. ovšem učinil z délky vyrovnacího období součást definice nerovnoměrného rozvržení pracovní doby a vyvolal tak celou řadu aplikačních otázek v této souvislosti.

Zaměstnavatel je oprávněn jednostranně stanovit délku vyrovnacího období na nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Zaměstnavatel může kolektivní smlouvu uzavřít buď sám, pokud u něj působí odborová organizace, nebo se může sdružit za tím účelem s jinými zaměstnavateli a uzavřít kolektivní smlouvu či kolektivní smlouvu vyššího stupně. Případně na zaměstnavatele může být rozšířena působnost kolektivní smlouvy vyššího stupně z rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí (ust. § 7 a 8 KolVyj), která má takové ujednání.

Týdnem se rozumí sedm po sobě jdoucích dnů. Zaměstnavatelé jsou velmi často konfrontováni s tím, že dříve vytvořený rozvrh směn neodpovídá skutečné situaci. Zaměstnavatel je oprávněn jednostranně změnit jednou vytvořený rozvrh směn, pokud si tuto možnost vyhradí předem. Jediné výslovné omezení v tomto směru platilo do 31. prosince 2011 pro konto pracovní doby dle ust. § 84 odst. 2 ZPr.

Rozhodnutí o zavedení nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je na zaměstnavateli, a to i v případě, že povaha práce nebo podmínky

provozu dovolují, aby pracovní doba byla rozvržena rovnoměrně. Zaměstnavatel však nesmí k zavedení nerovnoměrného rozvržení pracovní doby přistoupit šikanózně, tedy sledovat jako výlučný cíl poškození změnou dotčeného zaměstnance. Nerovnoměrně lze rozvrhnout pracovní dobu také jen pro jednotlivé organizační útvary nebo pro určité druhy prací.

Pracovní režimy

Definičně jsou vymezeny dvousměnný, třísměnný a nepřetržitý pracovní režim. *A contrario* lze dovodit definici jednosměnného pracovního režimu. V praxi se lze setkat těž s dalšími typy pracovních režimů, např. pracovní režim mladistvých zaměstnanců.

Dvousměnným (třísměnným) pracovním režimem je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 (3) směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Chce-li zaměstnavatel zachovat příslušný pracovní režim, nesmí zaměstnancům v různých směnách nařizovat souběžný výkon práce zaměstnanců navazujících směn v rozsahu delším než je 1 hodina.

Zaměstnanec pracuje ve dvousměnném, resp. třísměnném režimu práce, pokud dle rozvrhu práce je mu práce pravidelně nařizována ve dvou, resp. třech různých denních dobách (např. ranní, odpolední a noční). ZPr nevymezuje období, za které musí být zaměstnanci takto nařizeny směny, ale vzhledem k dikci „pravidelně“ by se tak mělo dít během jednoho uceleného pracovního cyklu (např. týdenní či čtyřtýdenní).

Zákon č. 365/2011 Sb. nově definoval „pravidelně“ v případě zaměstnance pravidelně pracujícího v noci jako jednou týdně.

Nepřetržitým pracovním režimem je režim, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Zaměstnanec pracuje v nepřetržitém pracovním režimu tehdy, pokud je mu nařizována práce k zajištění nepřetržitého provozu zaměstnavatele. ZPr vymezuje nepřetržitý provoz zaměstnavatele jako provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu.

Klasifikace pracovního režimu zaměstnance dle definic jednotlivých pracovních režimů má význam v oblasti pracovní doby a doby odpočinku především pro délku pracovní doby, která se právě s ohledem na stanovený pracovní režim liší, pro práci v noci, práci ve svátek a zkrácení nepřetržitých odpočinků mezi směnami a v týdnu.

Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovostí je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy (nikoliv na základě jmenování), která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. V případě jmenování lze držení pracovní pohotovosti sjednat.

Pracovní pohotovost lze držet pouze mimo pracovní dobu. Po dobu pracovní pohotovosti zaměstnanec nepracuje, ale je připraven bezodkladně práci na příkaz zaměstnavatele začít konat. Pokud však k výkonu práce dojde, přísluší zaměstnanci za výkon této práce mzda (plat). Jestliže bude splněna podmínka, že výkon práce v rámci pracovní pohotovosti je nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby, jde o práci přesčas a zahrnuje se do limitů práce přesčas.

Výkon pracovní pohotovosti může být sjednán jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od (všech) pracovišť zaměstnavatele. ZPr nevymezuje explicitně pojem pracoviště. Lze dovodit, že pracovištěm se rozumí místo, kde zaměstnanec plní pracovní úkoly dle pracovní smlouvy (na základě jmenování), tj. podléhá dispoziční pravomoci zaměstnavatele. Z místního hlediska lze pracoviště zaměstnavatele ztotožnit s objektem zaměstnavatele nebo s jiným místem určeným k plnění pracovních úkolů (např. stavba). Pracoviště zaměstnavatele pak počínají místem vstupu do takového objektu či jiného místa (§ 387).

O pracovní pohotovost se nebude jednat ani v případě, že zaměstnanec bude účelově držet pracovní pohotovost v takové blízkosti svého pracoviště, že účinky zásahu do jeho soukromé sféry budou srovnatelné držením pohotovosti na pracovišti. Započítání s výkonem práce znamená konec pracovní pohotovosti a začátek pracovní doby. Návrh

novelizace směrnice č. 2003/88/ES [předložený Komisí č. j. KOM(2005) 246 v konečném znění, 2004/0209 (COD)] navrhoval vložit definici pracoviště („*workplace*“, v českém někdy též uváděno jako pracovní místo) jako místa nebo míst, kde pracovník obvykle vykonává svoji činnost nebo své funkce a které je stanoveno v souladu s tím, co je zakotveno v rámci smluvního vztahu nebo v pracovní smlouvě s pracovníkem. Předmětný návrh změny směrnice byl v roce 2009 odložen, když se stalo zjevné, že není možné dosáhnout shody mezi Radou ES a Evropským parlamentem.



Práce přesčas

Od roku 1965 se prací přesčas rozumí pro účely pracovní doby a odměňování pouze taková práce, jejíž výkon současně splňuje tři podmínky. Prací přesčas je práce konaná zaměstnancem a) na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem, b) nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a c) konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

K prvnímu definičnímu znaku – každému zaměstnanci s výjimkou zaměstnanců s kratší pracovní dobou, těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě mladší než 1 rok může zaměstnavatel nařídit výkon práce až do celkového rozsahu 150 hodin ročně. Podmínkou výkonu práce přesčas je, že jde o práci, k níž dá zaměstnavatel příkaz nebo souhlas. ZPr nestanoví formu příkazu ani souhlasu. Vždy však musí jít o příkaz, z něhož je nepochybné, že má zaměstnanec práce přesčas vykonávat a v jakém rozsahu.

Souhlas s výkonem práce přesčas může být učiněn písemně, ústně, případně i mlčky, má-li zaměstnavatel vědomost o tom, že zaměstnanec práci přesčas vykonává a přitom zaměstnavatel nedá příkaz k zastavení práce přesčas a výkon práce vezme na vědomí. Příkaz k práci přesčas může spočívat také v množství přidělené práce a určení nejzazšího termínu, do kdy musí být práce hotova, pokud nelze takový úkol splnit v rámci stanovené týdenní pracovní doby. Souhlas zaměstnavatele lze dále předpokládat také v situaci, kdy zaměstnavatel převezme a využije výsledky práce, kterou zaměstnanec konal po skončení pracovní doby s vědomím zaměstnavatele.

Zvýšenou obavou v této souvislosti vzbuzuje ust. § 545 OZ, které přiznává právní následky zvyklostem a zavedené praxi stran. Absence účinného vedení ze strany nadřízených zaměstnanců, tolerance nepřesné evidence pracovní doby či dokonce podvádění by mohly nově mít zásadní význam i u přesčasové práce.

Druhý definiční znak zní „nad stanovenou týdenní pracovní dobu“. ZPr nicméně dodává „vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby“. Někteří autoři tento dovětek druhého znaku přesčasové práce považují za duplicitní se znakem „konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn“. Tento přístup pak umožňuje rozvinout argumentaci

v tom směru, že pro identifikaci práce přesčas postačuje práce nad délku jedné směny. Tento výklad je však nutno považovat za nesprávný (právě s přihlédnutím k povinnému jazykovému výkladu ust. § 78 odst. 1 písm. i) ZPr a s přihlédnutím k tomu, co za práci přesčas považovala/považuje soudobá i dnešní literatura.

V některých dnešních komentářích se projevuje jistý kompromis s původní „tvrdou“ variantou odůvodňovanou zákonodárcem, a sice podmínka, že práce přesčas nemůže být součástí pracovního rozvrhu (plánu směn), s čímž lze souhlasit. Nicméně ani tito autoři netrvají na tom, že plánovaný výkon práce přesčas zbavuje zaměstnance práva na příplatek za práci přesčas, jak původně deklaroval historický úmysl zákonodárce. Zaměstnavatel je povinen předem rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu a seznámit zaměstnance včas s tímto rozvržením. Prací přesčas je práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Doba určitých překážek v práci, resp. dob odpočinku, se přitom do pracovní doby započítává.

Prací přesčas může být pouze práce konaná mimo rámec rozvrhu stanovené týdenní pracovní doby. Prací přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost. Odchytky pro posuzování práce přesčas existují při zavedení pružné pracovní doby.

Noční práce

Noční prací se rozumí práce konaná v době mezi 22. a 6. hodinou, a to bez ohledu na délku této práce. Přestože ust. § 363 ZPr zmiňuje toto ustanovení jako ustanovení, od něhož se lze odchýlit ku prospěchu zaměstnance, lze možnost takového odchýlení vzhledem k dikci ust. § 4b odst. 1 první věta ZPr vyloučit. Jedná se o definici mimo smluvní dispozici stran. Doba mezi 22. a 6. hodinou ZPr označuje jako tzv. noční dobu. ZPr pracuje také s pojmem denní doba (např. ust. § 239 odst. 1 a § 245 odst. 1), který však blíže nevymezuje. *A contrario* lze dovodit, že denní dobou se rozumí doba od 6. hodiny do 22. hodiny téhož dne.

Pracovní doba a doba odpočinku zaměstnanců v dopravě

Odchylná právní úprava se vztahuje na následující zaměstnance: členy posádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě (řidiči, pomocníci řidiče a průvodčí); zaměstnance údržby pozemních komunikací, kteří zajišťují sjízdnost dálnic, sjízdnost a schůdnost silnic a místních komunikací; zaměstnance drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce; zaměstnance městské hromadné dopravy (členové osádky autobusu, zaměstnanci, kteří organizují silniční městskou dopravu, a zaměstnanci drážní dopravy na dráze tramvajové, trolejbusové, lanové a na dráze speciální (metro) a členy osádky autobusu linkové osobní dopravy, u které délka žádného ze spojů nepřesahuje 50 km); zaměstnance zajišťující provozování letiště, členy posádky plavidla a členy posádky letadla.

Nařízení vlády č. 589/2006 Sb. zpřesňuje definice pracovní doby, doby odpočinku, pracovní pohotovosti a dále upravuje odchylky od úpravy týdenní pracovní doby, délky směny, evidence pracovní doby, nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu, přestávky v práci a bezpečnostní přestávky.

Dne 1. 1. 2009 nabylo účinnosti nařízení č. 353/2008 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 589/2006 Sb. Odchylná právní úprava se nově bude také vztahovat na členy osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě (tj. řidiče, pomocníky řidiče a průvodčí) podle mezinárodní smlouvy vyhlášené ve Sbírce zákonů [např. Evropská dohoda o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě (AETR), zaměstnance mezinárodní drážní dopravy a nově definované zaměstnance letecké dopravy]. K úpravě organizace a postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky srov. též nařízení vlády č. 168/2002 Sb.

Povinnost projednat s odborovou organizací

Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se

zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

Předmětné ustanovení představuje zvláštní úpravu oproti ust. § 287 ZPr, které obecně upravuje informační a projednací povinnost zaměstnavatele vůči odborové organizaci. Zaměstnavatel je obecně povinen projednat s odborovou organizací všechna opatření týkající se většího počtu zaměstnanců, kam zcela jistě patří i opatření týkající se pracovní doby.

Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací konkrétně opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci. Odborová organizace by měla během projednávání hájit zájmy zaměstnanců především z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Právo zakázat práci při ohrožení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců však již odborová organizace nemá. Na druhé straně prostřednictvím jednání by měli být také zaměstnanci více „vtaženi“ do procesu rozvrhování pracovní doby, což by celkově mělo podpořit tvorbu prostředí vzájemné důvěry mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci.

Zaměstnavatel má povinnost projednat příslušná opatření pouze v případě, že u něj působí odborová organizace; vůči dalším subjektům (např. radě zaměstnanců) tuto povinnost může zaměstnavatel převzít pouze dobrovolně.

Pojem hromadná úprava pracovní doby není zákoníkem práce blíže nikde vymezena. Jde o opatření, které se týká, resp. by se mohlo týkat většího počtu zaměstnanců, jejichž výkon práce je navzájem propojen. Analogicky lze použít ust. § 220 ZPr, které upravuje hromadné čerpání dovolené (např. zaměstnavatelé – divadla, školy). Nelze však ztotožňovat s pojmem hromadného propouštění.

Praktický
příklad
č. 1

Zaměstnavatel podnikající v oblasti zprostředkování prodeje autobaterií využívá služeb cca 23 obchodních zástupců, kteří jsou k němu v pracovním poměru. V rámci každoročního „udržovacího“ školení předložili obchodní zástupci zaměstnavateli seznam připomínek. Z předloženého seznamu vyplynulo, že se cítí zbytečně omezování celkovou délkou pracovní doby. Řada z nich je schopna pracovat přinejmenším 60 hodin týdně a podstatně tak navýšit zisk zaměstnavatele i svůj příjem. Dále se jim nelíbí začátek pracovní doby, rádi by vyjížděli k zákazníkům později. Konečně mají výtky k proplácení přesčasů, protože není jako výkon práce zohledňována celá doba, kdy řídí přidělené služební vozidlo.

Zaměstnavatel na výtky zaměstnanců zareagoval pouze u části z nich, když jim od začátku nového kalendářního měsíce písemně uložil začátek pracovní doby od 5:00 hod, aniž by ovšem došlo k jakékoli změně jejich pracovních smluv. Protože se dle názoru dotčených obchodních zástupců jednalo o nezákonné opatření, část z nich nadále pracovala podle svého dosavadního harmonogramu směn, až jim vedoucí zaměstnanec od 13. 6. 2016 začal psát neomluvené absence.

**Kontrolní
otázky**

Lze zaměstnancům vyhovět a zvýšit množství pracovních hodin týdně nad stanovenou týdenní pracovní dobu?

Může si zaměstnanec určovat sám začátek pracovní doby?

Praktický
příklad
č. 2

Personálnímu řediteli kafilérie bylo uloženo zpracovat nový harmonogram směn. Podle požadavků obchodního a technického ředitele zpracoval níže uvedený rozpis směn. Při neformální kontrole u inspektora na oblastním inspektorátu práce mu bylo řečeno, že tento rozvrh odporuje platné právní úpravě.

Oddělení	Pracovní týden	Začátek prac. týdne (začátek 1.směny)	Konec prac. týdne (konec poslední směny v týdnu)	Počet směn/den	Délka směn (hodin) vč 30 min přestávky	1.směna (od-do)	2.směna (od-do)	3.směna (od-do)
Balení masa	neděle - pátek	neděle 6:00	pátek 22:00	2	12	6:00 - 18:00	18:00 - 6:00	x
MTZ a nákup	neděle - pátek	neděle 14:00	pátek 22:00	3	8	6:00 - 14:00	14:00 - 22:00	22:00 - 6:00
Paletová expedice	neděle - čtvrtek	neděle 6:00	čtvrtek 00:00	3	8	6:00 - 14:00	14:00 - 22:00	22:00 - 6:00
Sušárna	pondělí - sobota	pondělí 6:00	sobota 18:00	2	12	6:00 - 18:00	x	x
Technické oddělení	neděle - pátek	neděle 22:00	pátek 22:00	2	12	6:00 - 18:00	18:00 - 6:00	x

Kontrolní otázky

Jaká je maximální týdenní pracovní doba?

Jaká je minimální délka týdenního odpočinku?

Praktický příklad č. 3

Paní Iva, samoživitelka dvou dětí ve věku dvou a šesti let, již nadále není schopna platit za individuální hlídání svých dětí. Potřebuje uzpůsobit svou pracovní dobu tak, aby tato odpovídala době, kdy děti mohou být zaopatřeny v předškolním zařízení Klokan. Poté, co zaměstnavatel žádným způsobem nereagoval, oznámila paní Iva zaměstnavateli písemně, že si upravuje pracovní dobu tak, aby jí začínala v 9:30 hod. a skončila v 15:00 hod. Zdůvodnila to posudkem svého ošetřujícího lékaře, který jí potvrdil, že je unavená a musí více odpočívat.

Kontrolní otázka

Je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti pí. Martiny o úpravu její pracovní doby?

**Praktický
Příklad
Č. 4**

Ostraha skladu požádala generálního ředitele, aby mohla pracovat místo dosavadních cyklů 12–24 hodin (tj. 12 hodin výkon práce a 24 hodin doba odpočinku) v cyklech 24–48 hodin (tj. 24 hodin směna a 48 hodin doba odpočinku). Svůj požadavek zaměstnanci ostrahy zdůvodnili tím, že stejně trpí nespavostí a stačí jim spát přerušovaně pouze několik hodin, což bohatě stačí, pokud by bylo třeba v noci něco dělat. Delší volno jim vyhovuje pro práci doma a na jejich zahrádkách.

**Kontrolní
otázka**

Může zaměstnavatel vyhovět požadavku zaměstnanců?

**Praktický
Případ
č. 5**

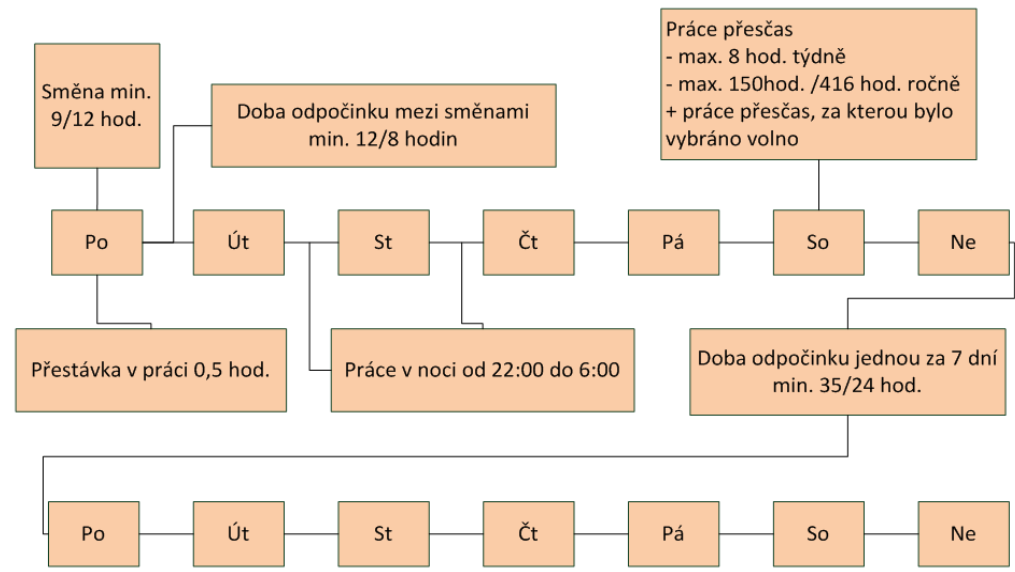
Pan Libozvučný je žadáným odborníkem na problematiku výuky divadelního tance. Jeho zaměstnavatel, pro něhož již pracuje na stanovenou týdenní pracovní dobu, získal další klienty a nabízí panu Libozvučnému, že mu zaplatí horentní odměnu za výkon práce v rozsahu dalších 15 hodin týdně. Pan Libozvučný je ovšem rovněž žádán u konkurence, která mu nabízí uzavření pracovní smlouvy, kterou by založil další pracovní poměr na stanovenou týdenní pracovní dobu.

**Kontrolní
otázky**

Může pan Libozvučný přijmout všechny nabídky a pracovat současně ve třech úvazcích s cca 95 pracovními hodinami týdně?

Co se rozumí pracovní dobou?

Na následujícím shrnujícím obrázku jsou tři chyby, najdete je?



Je pracovní dobou doba, kdy zaměstnanec skončil výkon práce a čeká na přidělení další práce?

Je nepřetržitým provozem případ potřeby práce, kdy se zaměstnanci střídají ve dvou po sobě jdoucích směnách, které trvají 12 hodin, a to tak, že čtyři dny pracují každý den 12 hodin a další čtyři dny mají volno? Jejich týdenní pracovní doba činí 38,75 hodiny týdně podle názoru zaměstnavatele.

Jaký je stanovený minimální příchod na pracoviště a odchod z pracoviště?

Je možné, aby v noční směně pracoval jeden zaměstnanec a ve druhé (denní) směně čtyři zaměstnanci, nebo se vždy musí stejný počet zaměstnanců vzájemně střídát?

Musí vždy konec směny připadat na začátek druhé směny?

Je zaměstnavatel oprávněn stanovit pracovní dobu na jednotlivé pracovní dny rozdílně?

Je možné, aby u zaměstnavatele zaměstnanci pracovali ve dvou rozvrženích pracovní doby, např. technicko-hospodářští pracovníci

s 38hodinovou pracovní dobou a manuálně pracující dělníci s 40hodinovou pracovní dobou?

Je pracovní dobou doba, kdy zaměstnanec drží pracovní pohotovost na pracovišti?

Lze pracovní pohotovost na pracovišti držet také při spánku zaměstnance?

Není to porušením zákoníku práce, pokud zaměstnavatel nejprve poskytne zaměstnanci náhradní volno (zřejmě protože nemá práci nebo je v Německu svátek) a až následně si zaměstnanec toto volno napracuje?

Zvláštní část

Kapitola V.

Stanovená týdenní pracovní doba

Manažerské shrnutí

Stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnance pracujícího v jednosměnném pracovním režimu činí nejvýše 40 hodin týdně (bez přestávek v práci a bez práce přesčas). Stanovená týdenní pracovní doba má význam pro vymezení doby délky odpočinku, práce přesčas, pro výpočet délky dovolené a její krácení, pro nárok na dodatkovou dovolenou či přestávky na kojení.

Co je stanovená týdenní pracovní doba, vymezuje především ZPr v ust. § 79. Stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnance pracujícího v jednosměnném pracovním režimu činí nejvýše 40 hodin týdně, a to bez ohledu na konkrétní profesi. Tento limit tak platí též např. pro obchodní zástupce, pokud svou funkci vykonávají v pracovněprávním vztahu. Jedná se o čistou pracovní dobu, tj. bez přestávek v práci a bez práce přesčas. Délka pracovní doby je pro určité skupiny zaměstnanců ze zákona zkrácena pod tuto hranici, a to v závislosti na druhu práce a na formě pracovního režimu.

Stanovená týdenní pracovní doba má význam pro vymezení práce přesčas, pro výpočet délky dovolené a její krácení, pro nárok na dodatkovou dovolenou či přestávky na kojení.

Zaměstnavatel, který není uveden v ust. § 109 odst. 3 ZPr, je oprávněn sjednat s odborovou organizací či jednostranně stanovit ve vnitřním předpise zkrácení pracovní doby (kratší délka pracovní doby bez současného snížení mzdy). Takto zkrácená pracovní doba je také stanovenou týdenní pracovní dobou se všemi z toho vyplývajícími důsledky.

Zaměstnavatel nesmí po zaměstnanci požadovat výkon práce nad limit vymezený jako stanovená týdenní pracovní doba s výjimkou práce přesčas.

Pracovní doba člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě ve všech pracovněprávních vztazích může ve svém souhrnu činit nejvýše 48 hodin týdně. To neplatí pro členy osádky autobusu linkové osobní dopravy, u které délka žádného ze spojů nepřesahuje 50 km. Pracovní dobu je možné prodloužit až na 60 hodin týdně, pokud její průměr bez práce přesčas nepřesáhne stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Odchytky dále platí pro zaměstnance údržby pozemních komunikací a členy posádky letadla.

Týdenní pracovní dobu, ať již zákonnou nebo zkrácenou bez snížení mzdy, je třeba rozlišit od kratší pracovní doby podle ust. § 80 ZPr, kdy jde o sjednanou nebo povolenou kratší pracovní dobu, při níž přísluší zaměstnanci pouze mzda (plat) odpovídající rozsahu kratší pracovní doby.

Ustanovení §79 ZPr bylo zakotveno novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 362/2007 Sb. Nejednalo se pouze o změnu v umístění právní úpravy, zákonodárství se opět vrátilo k delší pracovní době pro mladistvé zaměstnance (z 30 na 40 hodin týdně). Zákon č. 365/2011 Sb. zavedl dílčí formulační upřesnění (doplněno „základní“ jako upřesnění označení pracovněprávních vztahů), přičemž na maximálním limitu týdenní pracovní doby k žádné změně nedošlo. Je tak stále využit maximální rozsah pracovní doby upravený v čl. 8 směrnice č. 94/33/ES.

U mladistvého zaměstnance nesmí v souladu s ust. § 79a ZPr délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin (před novelou provedenou zákonem č. 362/2007 Sb. to mohlo být pouze 6 hodin). Ustanovení § 79a ZPr je kogentní.

Zaměstnavatel je dále dle téhož ustanovení povinen zabezpečit, aby ve všech základních pracovněprávních vztazích se všemi zaměstnavateli nepřekročila týdenní pracovní doba ve svém souhrnu 40 hodin týdně. Pracovní doba rozvržená ve všech pracovněprávních vztazích se sčítá. Za tím účelem je nutno se mladistvého uchazeče o zaměstnání písemně zeptat při nástupu do práce, zda nepracuje u jiného zaměstnavatele, a pokud ano – v jakém rozsahu.

Stanovená služební doba a kratší služební doba

Služební orgán nesmí po státním zaměstnanci požadovat výkon služby nad limit vymezený jako stanovená týdenní služební doba či ve smyslu ust. § 99 odst. 2 ZSS stanovená služební doba. Výjimku představuje pouze služba přesčas.

Co je stanovená služební doba, vymezuje zákon o státní službě skrze delegaci na ust. § 79 odst. 1 a 2 ZPr. Zákon o státní službě označil jako stanovenou služební dobu pouze délku týdenní pracovní doby dle ust. § 79 odst. 1 ZPr, tedy 40hodinovou délku (týdenní) služební doby. Tato délka odpovídá v pracovním právu stanovené týdenní pracovní době u zaměstnance pracujícího v jednosměnném pracovním režimu, čímž zákon o státní službě zřejmě předjímá, že státní zaměstnanci v rozsahu jeho působnosti nebudou muset pracovat ve vícesměnném režimu.

Pokud se na státní zaměstnance bude aplikovat § 79 odst. 2 ZPr, tedy délka služby bude ze zákona zkrácena pod hranici 40 pracovních hodin z důvodu druhu práce či formy pracovního režimu, nemá se dle zákona o státní službě již jednat o stanovenou služební dobu. Je ovšem otázkou, co touto úpravou obsaženou v ust. § 99 odst. 2 zákona o státní službě chtěl zákonodárce docílit. Není zřejmé, zda cílem bylo odejmout těmto zaměstnancům ochranu před zvýšeným požadavkem výkonu služby a změnit vymezení služby přesčas či zda zákonodárce měl spíše na mysli výpočet délky dovolené a její krácení, právo na dodatkovou dovolenou či přestávky na kojení.

Stanovenou služební dobu je třeba odlišit od kratší služební doby, kdy jde o povolenou kratší služební dobu, při níž přísluší státnímu zaměstnanci pouze plat odpovídající rozsahu kratší služební doby. Kromě výše platu má v pracovním právu sjednání kratší pracovní doby vliv i na práci přesčas, na přestávky ke kojení a na překážky v práci. Je ovšem otázkou, zda se tento vliv totožně projeví též ve služebním právu.

Z delegace na ust. § 78 ZPr lze dovodit, že by i zde měl platit zákaz státnímu zaměstnanci s kratší služební dobou nařídít výkon služby přesčas. Nicméně dle ust. § 102 zákona o státní službě se služba přesčas vždy nařizuje, stejně jako kratší služební doba. Je pak otázkou, zda lze ve

služebním právu pracovněprávní dohodu o práci přesčas nahradit zcela příkazem ke službě přesčas, který by revokoval některé účinky nařízení kratší služební doby. Na nařízení kratší služební doby nemá zaměstnanec právo.⁸⁰ O nařízení kratší služební doby se rozhoduje v rámci řízení ve věcech služby.

Kratší pracovní doba

Kratší pracovní doba není stanovenou týdenní pracovní dobou a zaměstnanci přísluší pouze mzda odpovídající takto sjednané či povolené pracovní době. Kratší pracovní doba se nestane stanovenou týdenní pracovní dobou ani v případě, že u zaměstnavatele nepracuje ani jeden zaměstnanec na plný úvazek.

Kromě výše mzdy či platu (včetně nižší minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy) má sjednání kratší pracovní doby vliv na práci přesčas, na přestávky ke kojení a na překážky v práci.

Zaměstnanci s kratší pracovní dobou nelze výkon práce přesčas nařídit, lze se však s ním na jejím výkonu dohodnout, a to i předem. Práci přesčas se v takovém případě rozumí práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu.

Kratší pracovní dobu je nutné odlišovat od zkrácené pracovní doby. Zkrácenou pracovní dobou se rozumí stanovená týdenní pracovní doba zkrácená pod zákonný rozsah 40 hodin týdně z důvodů a způsoby uvedenými v ust. § 79 ZPr. Ke zkrácení pracovní doby dochází vždy bez snížení mzdy.

Novela provedená zákonem č. 365/2011 Sb. terminologicky upřesnila proces sjednávání kratší doby. Kratší pracovní doba může být nově pouze sjednána v pracovní smlouvě či jiné individuální dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Od 1. ledna 2012 nelze kratší pracovní dobu zavést na základě jednostranného aktu zaměstnavatele, byť by se jednalo o vyhovění předchozí žádosti zaměstnance. Opuštěna je též idea,

⁸⁰ K žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujících o dítě srov. ust. § 120 zákona o státní službě.

že povolení pracovní doby je zaměstnavatel oprávněn (na rozdíl od sjednané kratší pracovní doby) vzít zpět. Kratší pracovní dobu sjednanou v pracovní smlouvě nebo jiné dohodě nelze bez souhlasu zaměstnance opět rozšířit. Souhlasí-li zaměstnanec předem s opětovným rozšířením rozsahu pracovní doby dle rozhodnutí zaměstnavatele, pak se obvykle předem neplatně vzdává svého práva.

Na sjednání kratší pracovní doby nemá zaměstnanec právo, nicméně požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o osobu, která se považuje za závislou ve II. nebo III. stupni, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (k vymezení pojmu provozní důvody na straně zaměstnavatele srov. rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 612/2006 a rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1561/2003).

Praktický
příklad

Společnost AX sjednala na počátku ekonomické recese se všemi svými zaměstnanci dohodu o kratší pracovní době v rozsahu 20 hodin pro pracovní týden (čl. II první věta návrhu dohody). Čl. II druhá věta dohody obsahuje následující formulaci: *„Zaměstnanec prohlašuje, že souhlasí s výkonem sjednaného druhu práce až do celého rozsahu stanovené týdenní pracovní doby v příslušném kalendářním měsíci, bude-li o výkon práce, nad minimální rozsah kratší pracovní doby, zaměstnavatelem předem požádán.“* Zaměstnanec pan Líný s uzavřením dohody o kratší pracovní době nesouhlasil, své dosavadní chování však nezměnil a do práce pravidelně chodil se zpožděním, takže jeho týdenní pracovní doba odpovídala 20 hodinám týdně, ač měl sjednán pracovní poměr na stanovenou týdenní pracovní dobu.

**Kontrolní
otázky**

Je uzavřena dohoda o kratší pracovní době?

Je dohoda o automatickém rozšíření rozsahu pracovní doby platná?

Kolik pracovních hodin je pan Líny povinen týdně odpracovat?

Za jakých podmínek má zaměstnankyně obecně právo na kratší pracovní dobu?

U zaměstnavatele, u kterého všichni jeho zaměstnanci pracují po kratší pracovní dobu, je stanovená týdenní pracovní doba rovna kratší pracovní době?

Manažerské shrnutí

Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, ledaže je výslovně dohodnuto se zaměstnancem jinak. Zaměstnanec může pracovat pouze v jednom rozvržení pracovní doby.

Zaměstnavatel určuje začátek a konec směn. Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do 5denního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlídnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce. Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny. Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

Při rovnoměrném rozvržení zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popř. kratší pracovní dobu.

Při nerovnoměrném rozvržení zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně stanovenou týdenní pracovní dobu či kratší pracovní dobu na jednotlivé týdny, při dodržení maximálního časového rámce tzv. vyrovnacího období. Zaměstnavatel je oprávněn jednostranně stanovit délku vyrovnacího období na nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích (v kolektivní smlouvě až na 52 týdnů po sobě jdoucích).

Při uplatnění pružné pracovní doby si zaměstnanec volí sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby, v jednotlivých dnech. Maximální vyrovnací období, v jehož rámci musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna, platí stejně jako u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby.

Konto pracovní doby smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, kde nepůsobí odborová organizace. Zaměstnavatel je povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet jeho mzdy.

Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel podle zásad obsažených v ustanoveních ZPr. Zaměstnavatel musí nejprve rozhodnout, zda rozvrhne pracovní dobu rovnoměrně, nerovnoměrně či nařídí/sjedná konkrétní pracovní doby. Pokud se rozhodne uplatnit vůči zaměstnancům pružnou pracovní dobu, pak v této souvislosti vzniká zvláštní problematika.

Dále je zaměstnavatel nucen při tvorbě rozvrhu směn stanovit především délku pracovního týdne, pracovní režim zaměstnance, počátek a konec směn, začátek a konec nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu.

Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Jistá omezení platí také u mladistvých zaměstnanců. Zaměstnavatel je nesmí, až na určité výjimky, zaměstnávat práci přesčas a práci v noci.

Zaměstnavatel může své oprávnění jednostranně stanovit a měnit rozvržení pracovní doby částečně nebo zcela omezit tím, že rozvržení pracovní doby (rozvrh směn) učiní předmětem dohody se zaměstnancem (srov. rozsudek NS ze dne 10. 5. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1395/2010). Tak např. pokud bude dohodnuto, že zaměstnanec je povinen pracovat jen v ranních směnách, musí zaměstnavatel takové ujednání respektovat a dodržovat.

Díličí odchylkou od práva stanovit začátek a konec směn je také zavedení pružné pracovní doby. Při uplatnění pružné pracovní doby si totiž zaměstnanec volí sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem (tzv. volitelná pracovní doba). Skutečnost, že má zaměstnanec uzavřeny dva nebo více pracovních poměrů, se při rozvržení pracovní doby a při stanovení nepřetržitého odpočinku mezi směnami či v týdnu neprojevuje a každý zaměstnavatel je oprávněn rozvrhovat pracovní dobu včetně nepřetržitých odpočinků v týdnu samostatně, není-li sjednáno něco jiného. Česká republika takto však nezajistila dostatečné provedení čl. 6 směrnice 2003/88/ES, tj. maximální délky pracovní doby včetně přesčasů 48 hodin týdně.

Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlédnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdravé neohrožující práce. Zaměstnavatel je zejména povinen dbát dodržování přestávek na jídlo a oddech, případně bezpečnostních přestávek.

Zaměstnavatel není na druhé straně povinen upřednostňovat rovnoměrné před nerovnoměrným rozvržením pracovní doby, není ani povinen přihlížet k možnostem zabezpečení plynulé dopravy zaměstnanců do zaměstnání, zásobování elektřinou, plynem, topnou parou, zájmům obyvatelstva, a aby nebyla narušena činnost navazujících zaměstnavatelů. Přesto řadu z těchto kritérií, jako např. dopravní dostupnost, bude zaměstnavatel zohledňovat z čistě praktických důvodů.

U všech zaměstnanců je možné rozdělit pracovní dobu na vícero částí. ZPr nestanoví v tomto směru žádné omezení. Stále je však nutné mít na zřeteli, že má-li se jednat o jednu směnu, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin. Pro tyto účely je počátkem směny první část první směny a koncem konec poslední části směny.

V souladu s křesťanskou tradicí stále ZPr v ust. § 92 stanoví, že pokud to umožňuje provoz zaměstnavatele, měl by být nepřetržitý odpočinek v týdnu určen všem zaměstnancům na stejný den, a to tak, aby do něho spadala neděle. Dalším nástrojem nutícím zaměstnavatele k rozvržení práce do pracovních dnů pondělí až pátek je zdražení práce v sobotu a v neděli prostřednictvím zavedení příplatku za práci v sobotu a v neděli.

Upřednostnění neděle jako dne pracovního klidu bylo sice nábožensky motivováno, nicméně z hlediska zákonodárce se dnes již spíše jedná o ohled na kulturní tradice české společnosti. Proto lze uzavřít, že preference neděle jako dne pracovního klidu není diskriminační z hlediska náboženství či víry (srov. rozhodnutí Soudního dvora EU ve spojených věcech C-418/93, C-419/93, C-420/93, C-421/93, C-460/93, C-461/93, C-462/93, C-464/93, C-9/94, C-10/94, C-11/94, C-14/94, C-15/94, C-23/94, C-

24/94 a C-332/94, bod 25). S úspěchem se proto nelze zatím ani domáhat na zaměstnavatele, aby při konstrukci rozvržení pracovních směn zohlednil jiné (např. židovské či muslimské) pojetí dnů pracovního klidu (srov. zprávu o šetření odmítnutí vyhovět požadavku na volné soboty z náboženských důvodů veřejného ochránce práv z 23. 5. 2011, sp. zn.: 176/2010/DIS/JKV).

Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, musí zaměstnavatel opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby předem projednat s odborovou organizací. Vůči radě zaměstnanců tíží zaměstnavatele povinnost informovat a jednat o základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách, přičemž pracovní doba patří mezi základní otázky pracovních podmínek.

Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny. Povinnost být na pracovišti včas znamená, že zaměstnanec je povinen se začátkem pracovní doby být již připraven k výkonu práce. Zaměstnavatel je tedy oprávněn požadovat po zaměstnanci, aby vykonal úkony nezbytné před výkonem práce (např. převléknutí se z civilního do pracovního oblečení, nasazení ochranných pomůcek, příprava pracoviště k výkonu práce atd.) před vlastním začátkem směny. Zaměstnavatel je oprávněn jednostranně či na základě dohody započítat do pracovní doby dobu nutnou k osobní očištění.

Dobu nutnou k přepravě ze vstupu do objektu zaměstnavatele, kde je případně příchod zaměstnance zaznamenán, na pracoviště zaměstnance lze paušalizovat. V takovém případě však musí zaměstnavatel rozlišit různě vzdálená pracoviště, neboť průměrnému zaměstnanci obvykle trvá různou dobu, než se dostane na různě vzdálená pracoviště. Je-li tedy pracoviště zaměstnance vzdáleno např. 10 minut od vstupu do objektu zaměstnavatele a zaměstnanec vyznačí příchod do objektu zaměstnavatele v době shodné s počátkem jeho pracovní doby, jedná se o pozdní příchod (porušení pracovní povinnosti), protože nemůže být na svém pracovišti včas.

Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

Zákon č. 365/2011 Sb. s účinností od 1. 1. 2012 zrušil speciální úpravu délky směny u rovnoměrného rozvržení pracovní doby. Již tedy neplatí, že by délka směny v rovnoměrném rozvržení nesměla přesáhnout devět hodin, počítáno bez poskytnutých přestávek na jídlo a oddech. I pro rovnoměrné rozvržení pracovní doby však platí maximální délka směny bez práce přesčas 12 hodin.

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Novelizace provedená zákonem č. 365/2011 Sb. podstatně změnila dosavadní úpravu obsaženou v ust. § 83 ZPr. Od 1. ledna 2012 je definice nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, včetně délky vyrovnacích období, obsažena v ust. § 78 odst. 1 písm. m) ZPr. Nerovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Maximální délka vyrovnacích období je stanovena kogentně a nelze ji překročit. Právní úprava nebere zřetel na přestupný rok, ani na obtížnou bezezbytkovou přepočitatelnost těchto dob.

Zaměstnavatel je u nerovnoměrného rozvržení povinen sjednat, resp. stanovit vyrovnací období. Rozvržení může být učiněno výslovně v písemné formě. Nesplnění písemné formy však nepůsobí neplatnost daného rozvržení.

Současně však došlo k rozšíření významu původního ust. § 83 odst. 2, který omezoval maximální délku směny u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Toto omezení od 1. ledna 2012 platí pro všechny typy rozvržení pracovní doby.

Z důvodu bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců a jejich chráněných zájmů nesmí délka směny jak u rovnoměrného tak nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, jakož i u konta pracovní doby,

překročit 12 hodin (u mladistvých 8 hodin). Jedná se o tzv. čistou pracovní dobu bez přestávek v práci.

Délka pracovní směny je omezena pouze horní hranicí, minimální délka směny omezena není. Je proto možné stanovit délku pracovní doby např. i v délce osmi hodin, případně je možné kombinovat různé délky jednotlivých směn s jediným omezením, že délka směny nesmí činit více jak 12 hodin bez stanovených přestávek na jídlo a oddech.

U člena jednotky hasičského záchranného sboru zaměstnavatele a za určitých podmínek také u zaměstnance údržby pozemních komunikací nesmí délka směny přesáhnout 16 hodin. Délka směny člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě může činit nejvýše 13 hodin, pracuje-li v noční době, může činit nejvýše 10 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.



Rozvrh týdenní pracovní doby

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konty pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

Zaměstnavatel je povinen předem zaměstnance informovat o týdenní pracovní době a jejím rozvržení. Označení určité denní doby jako směny má přitom významné právní důsledky pro všechny účastníky pracovněprávního vztahu. Zaměstnanec je povinen v této době pracovat a zaměstnavatel je povinen jej za výkon práce odměňovat.

Dohodou lze tuto lhůtu pro seznámení s rozvrhem směn zkrátit, přičemž ZPr konkrétní limit nestanoví. Odborná literatura je v této věci spíše opatrná a konkrétní limity rovněž neuvádí. Možná i proto, že porušení povinnosti seznámit zaměstnance s rozvrhem směn je správním deliktem dle ust. § 15 odst. 1 písm. d) a § 28 odst. 1 písm. d) ZIP s vysokou sankcí. Nicméně s odkazem na ust. § 1 odst. 2 OZ je možné podpořit názor, že předmětnou lhůtu pro seznámení s rozvrhem směn lze zkrátit až na jeden kalendářní den před začátkem období, na něž je pracovní doba nově rozvržena. Zákoník práce zde totiž nestanoví minimální délku lhůty, a tak při nedostatku jiné speciální úpravy není důvod pro vyloučení aplikace pravidel obecného občanského práva, zejména principu, že slib zavazuje a smlouvy mají být splněny (*pacta sunt servanda*). Ochrana slabší strany – zaměstnance je zohledněna i v rámci pravidel občanského zákoníku *in abstracto*.

Zkrátit lhůtu pro seznámení s rozvrhem směn tak lze i na dobu jednoho kalendářního dne, pokud to není v konkrétním případě naprosto výjimečně v rozporu s dobrými mravy. Nejde tu ovšem o jakákoliv pravidla dobrých mravů, ale pouze o taková, na kterých je nutno trvat bezvýhradně, tzn. ta, jejichž vynucení nelze zcela přenechat autonomii jednotlivce. Uložení povinnosti vypracovat písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby a seznámení s ním zaměstnance má za cíl zaměstnance chránit.

Speciální pravidla platí u určitých typů zaměstnavatelů. Zaměstnavatel provozující obchodní leteckou dopravu vypracuje písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby na každý kalendářní měsíc období sjednaného v kolektivní smlouvě pro nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu a seznámí s ním zaměstnance nejpozději 10 dnů před začátkem následujícího kalendářního měsíce, v němž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem jinak.

Ze zákoníku práce nelze dovodit omezení zaměstnavatele neměnit jednou vydané rozvržení pracovní doby. Pokud se v tomto směru zaměstnavatel ne(sebe)omezí sám smluvně (zde např. viz rozhodnutí NS ze dne 11. ledna 1940, Rv I 654/39), pak je oprávněn změnit písemný rozvrh týdenní pracovní doby. V takovém případě však musí se změněným rozvrhem seznámit zaměstnanec nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena. Zákon č. 365/2011 Sb. novelizující zákoník práce toto zakotvil do ust. § 84 ZPr explicitně též pro rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. I zde by ovšem měla platit možnost zkrácení této lhůty.

Zákon č. 365/2011 Sb. dále celé ust. § 84 odst. 2 ZPr, dle kterého platilo, že došlo-li v průběhu období, na které bylo konto pracovní doby rozvrženo, ke změně v rozvrhu týdenní pracovní doby, musel zaměstnavatel znovu rozvrhnout pracovní dobu alespoň na období čtyř týdnů po sobě jdoucích. I takto změněný rozvrh pracovní doby byl však, jak se dovozovalo, zaměstnavatel oprávněn vzápětí opět změnit, pokud opět rozvrhнул pracovní dobu alespoň na čtyři po sobě jdoucí týdny.

Konkrétní způsob, kterým zaměstnavatel zaměstnance seznamuje s písemným rozvrhem týdenní pracovní doby, je otázkou zavedené praxe stran. Podstatné je, aby zaměstnanec byl řádně a včas informován o nařízeném výkonu práce a dále to, aby zaměstnavatel byl schopen i s odstupem několika let toto seznámení prokázat. Jako jeden z mnoha akceptovatelných (nikoliv však doporučitelných) přístupů lze uvést např. ten, kdy na volně přístupnou nástěnku zaměstnavatel vyvěsí „plánovací kalendář“ a informaci o tom, že toto je harmonogram směn. Zaměstnanci takové seznámení stvrdí svým podpisem na list papíru, který je na nástěnce také vyvěšen.

Jiná úprava pracovní doby

Novelizace zákoníku práce provedená zákonem č. 365/2011 Sb. zrušila s účinností ke dni 1. lednu 2012 ustanovení §84a a ukončila tak čtyřleté trvání tohoto ustanovení zavedeného od 1. ledna 2008.

Smluvní strany se mohou dohodnout na jiné úpravě pracovní doby při respektování kogentních ustanovení zákoníku práce o maximální délce pracovní doby (stanovená týdenní pracovní doba a maximální délka směny) a minimálních délkách dob odpočinku (nepřetržitý odpočinek mezi směnami nebo v týdnu), a to i bez existence ust. § 84a ZPr.

Jiná úprava pracovní doby může spočívat např. v ujednání o jiném počátku a konci pracovní doby nebo o zařazení zaměstnanců pouze do určitých pracovních směn. Odchylná úprava se může týkat jak stanovené, tak i kratší pracovní doby. Jinou vhodnou úpravu pracovní doby lze sjednat v pracovní smlouvě nebo jiné dohodě zaměstnance a zaměstnavatele.

Někteří autoři o ust. § 84a ZPr opírali svá tvrzení o tom, že na základě tohoto ustanovení lze sjednat takovou úpravu pracovní doby, která nemusí respektovat některé ze zmíněných ochranných ustanovení ZPr. V tomto ohledu lze považovat vypuštění ust. § 84a ZPr za prospěšné a přispívající k právní jistotě.

Pružné rozvržení pracovní doby

Pružná pracovní doba se skládá z pracovních směn, které obsahují tzv. volitelnou pracovní dobu a základní pracovní dobu.

Volitelná pracovní doba je časový úsek, v jehož rámci je zaměstnanec oprávněn si sám zvolit začátek, popřípadě i konec pracovní doby.

Základní pracovní doba je časový úsek pracovní doby, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti.

Oba zmíněné časové úseky jsou navzájem úzce provázány. Mezi dva úseky volitelné pracovní doby musí být vždy vložen časový úsek základní pracovní doby, proto nelze koncipovat určité směny jako směny složené pouze ze základní pracovní doby nebo pružné pracovní doby.

Zákon č. 365/2011 Sb. zpřesnil úpravu pružné pracovní doby. ZPr již nevymezuje formy pružné pracovní doby, pouze stanoví maximální vyrovnací období, v jehož rámci musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna. Původně se jednalo o čtyřtýdenní období. Zákon č. 365/2011 Sb.

spojil maximální délku vyrovnacího období s maximální délkou vyrovnacího období u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Takto stanovené maximální vymezení délky vyrovnacího období je kogentní.

Od 1. ledna 2012 tak lze v praxi řešit dosavadní problémy např. tím, že vymezíme vyrovnací období jako kalendářní měsíc. Čl. 16 směrnice č. 2003/88/ES stanoví pro použití čl. 6 směrnice č. 2003/88 (maximální týdenní pracovní doba) referenční období až čtyři měsíce. Čl. 19 směrnice č. 2003/88 umožňuje prodloužení vyrovnacího období až na 6 měsíců. Možnost pro sociální partnery kolektivní smlouvou sjednat až 12 měsíční vyrovnací období je rovněž obsaženo v čl. 19 směrnice č. 2003/88/ES.

Zaměstnavatel může pružnou pracovní dobu rozvrhnout do vyrovnacího období, které může činit jeden pružný pracovní den, pružný vyrovnací týden, pružné čtyřtýdenní vyrovnací období nebo též delší období. Od 1. ledna 2008 ZPr již rovněž nestanoví výslovně, že by v případě rovnoměrného rozvržení pružné pracovní doby musela být týdenní pracovní doba naplněna v každém týdnu. Toto omezení ve smyslu přidělení stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší doby nicméně dále vyplývá z ust. § 78 odst. 1 písm. l) ZPr.

Pružná pracovní doba je institut, který přináší, je-li vhodně používán, značné výhody jak pro zaměstnavatele (úspora v případě některých překážek na straně zaměstnanců či práce přesčas), tak zaměstnance (možnost přizpůsobit délku a časovou lokalizaci pracovní doby soukromým potřebám zaměstnance).

Zavedení pružné pracovní doby lze obecně hodnotit jako opatření výhodnější pro zaměstnance. Na její zavedení není právní nárok; záleží výhradně na rozhodnutí zaměstnavatele, zda a vůči kterým pracovištím (zaměstnancům) bude pružná pracovní doba uplatněna.

V případě selektivního zavádění je však zaměstnavatel povinen dodržet zásadu rovného zacházení. Vůči zaměstnancům v takovém případě zaměstnavatele tíží informační povinnost. Působí-li u zaměstnavatele zástupci zaměstnanců (odborová organizace nebo rada zaměstnanců), pak má zaměstnavatel navíc povinnost zavedení pružné pracovní doby s těmito zaměstnanci předem projednat.

Zavedení pružné pracovní doby je podmíněno tím, že zaměstnavatel je povinen stanovit začátek a konec základní a volitelné pracovní doby. Volba nemůže být přenechána zaměstnancům z důvodu zajištění dodržení celkového limitu délky jedné směny (12 a u mladistvých 8 hodin) a stanovené týdenní pracovní doby.

Také v případě pružné pracovní doby je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. U mladistvých zaměstnanců tak musí učinit nejpozději po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Jestliže zaměstnavatel stanoví přestávku na jídlo a oddech jednotně pro všechny zaměstnance, musí přestávku na jídlo a oddech určit nejpozději po 4,5 hodinách u mladistvých a po 6 hodinách u ostatních zaměstnanců od počátku volitelné pracovní doby, nikoliv až od počátku základní pracovní doby. V posledně jmenovaném případě by totiž u zaměstnanců, kteří začnou práci konat ihned na počátku volitelné pracovní doby, zaměstnavatel porušil povinnost poskytnout zaměstnanci přestávku nejdéle po 4,5 hodinách, resp. 6 hodinách, nepřetržitého výkonu práce.

Při zavedení pružné pracovní doby není také vyloučeno stanovit přestávku na jídlo a oddech individuálně, a to tak, že zaměstnanec je povinen nejpozději po 4,5 hodinách, resp. 6 hodinách, nepřetržité práce čerpat tuto přestávku.

V ust. § 85 odst. 5 ZPr jsou uvedeny případy, kdy pro zaměstnance neplatí pružné rozvržení pracovní doby, ale předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tento případ stanovit. Všechny tyto situace mají společné, že zaměstnanec musí plnit pracovní úkoly zaměstnavatele či konat úkony s výkonem práce související, aniž by mohl využít volitelnou pracovní dobu. Není vyloučeno, aby zaměstnavatel při stanovení konkrétních podmínek v pracovním řádu nebo jiném vnitřním předpise upravil i další situace, kdy se pružná pracovní doba neuplatní.

Překážky v práci na straně zaměstnance, a to bez ohledu na to, zda se jedná o osobní překážky či překážky z důvodu obecného zájmu (studium apod.), se posuzují jako výkon práce výhradně jen tehdy, zasahují-li do základní pracovní doby. Zasáhnou-li do pracovní doby volitelné, jako výkon

práce se neposuzují a neposkytuje se za ně ani náhrada mzdy (platu). Nemají tak vliv na počet odpracovaných hodin a zaměstnanec proto musí pracovní dobu napracovat v době stanovené pro tu kterou formu pružné pracovní doby nebo nejpozději v době do konce vyrovnacího období, jestliže se zaměstnavatelem nedohodl jinou dobu napracování.

Pravidlo o zohledňování překážek v práci pouze v rozsahu, ve kterém tyto překážky zasáhly do základní pracovní doby, se neuplatní u dočasné pracovní neschopnosti, u překážek v práci vymezených přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou přísluší zaměstnanci pracovní volno, a u činnosti zástupců zaměstnanců.

Dočasná pracovní neschopnost se zohledňuje za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny, která se určí z doby odpovídající průměrné délce směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo ze sjednané kratší pracovní doby. Dočasná pracovní neschopnost zaměstnance se bude zohledňovat v rozsahu průměrné délky směny pouze v těch pracovních dnech, ve kterých se zaměstnanci bude poskytovat náhrada mzdy nebo platu.

Nepřítomnost na pracovišti v ostatních dnech (dny, za které náhrady mzdy nebo platu nebude náležet nebo bude náležet nemocenské) se zohlední jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby. Otázkou zůstává, zda si zaměstnanec bude muset tuto dobu napracovat i v případě, že před návratem do práce uplynulo předmětné vyrovnací období. Vzhledem k mlčení zákona se doporučuje pro tyto případy podrobná smluvní úprava.

Prostoj, přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí či jiná překážka na straně zaměstnavatele se posuzují při pružném rozvržení pracovní doby jako výkon práce, jestliže zasáhly do směny zaměstnance, a to za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny. Průměrnou délku směny je nutno počítat ze stanovené týdenní pracovní doby nebo ze sjednané kratší pracovní doby, která připadá na jeden den.

Konto pracovní doby

Konto pracovní doby je jiný způsob rozvržení pracovní doby (novela provedená zákonem č. 365/2011 Sb. ho odlišila od nerovnoměrného i rovnoměrného rozvržení pracovní doby), který dle ust. §86 ZPr může využít pouze zaměstnavatel neuvedený v ust. § 109 odst. 3 ZPr.

Podstatou konta pracovní doby je stanovení vyrovnacího období, po které bude konto uplatněno. Po vyrovnací období dochází k oddělení pracovní doby od odměňování za práci vykonanou v pracovní době (srov. pojem tzv. stálé mzdy dle ust. § 120 a 121 ZPr).

Zaměstnanci může být zaměstnavatelem po vyrovnací období přidělována práce v rozsahu nižším nebo naopak větším, než je stanovená týdenní pracovní doba, a to i bez předchozího souhlasu zaměstnance. Vyrovnávací období může činit nanejvýš 26 týdnů po sobě jdoucích, pokud pro zaměstnavatele neplatí kolektivní smlouva, která by obsahovala ujednání o delším vyrovnacím období. Kolektivní smlouva může vymezit vyrovnací období až na 52 týdnů po sobě jdoucích. Maximální limity vyrovnávacího období jsou kogentní a nelze je překročit.

ZPr obsahuje pouze rámcovou úpravu konta pracovní doby, podrobnější úpravu je nutno upravit ve vnitřním předpise nebo sjednat v kolektivní smlouvě.

Od 1. ledna 2008 nepotřebuje zaměstnavatel k zavedení konta pracovní doby a délce vyrovnacího období souhlas zaměstnance, vůči němuž bude konto uplatněno. Zákon č. 365/2011 Sb. vyjasnil, že konto pracovní doby nemůže být u zaměstnavatele, u něhož působí odborová organizace, zavedeno bez příslušného ujednání v kolektivní smlouvě. Pouze zaměstnavatel, u něhož nepůsobí odborová organizace, může rozvrhnout konto pracovní doby vnitřním předpisem.

Zaměstnavatel především musí vymezit, na kterých pracovištích bude konto pracovní doby zavedeno, a od kterého dne (vzhledem k zásadnímu významu se doporučuje zvolit pro spuštění konta pracovní doby počátek a pro ukončení konec kalendářního měsíce).

Také v rámci konta pracovní doby musí zaměstnavatel vypracovat předem písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním

zaměstnanec nejpozději 1 týden před začátkem vyrovnacího období, pokud se zaměstnavatel nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. Dále je povinen blíže upravit existenci účtu pracovní doby a mzdy.

Hlavní význam konta pracovní doby – přidělování práce zaměstnanci podle měnících se potřeb zaměstnavatele – je velmi limitován úpravou maximální délky směny (12 hod.), jakož i úpravou nepřetržitých odpočinků mezi směny (11 hod.) a v týdnu (svátky a limit 35 hod.), které platí i zde.

Konto pracovní doby je výhodné pro zaměstnavatele. Jeho zavedením může dosáhnout jednak lepší přizpůsobení pracovní doby potřebě práce, jednak úsporu mzdových prostředků (odklad plateb způsobený jednak odlišným vymezením práce přesčas, jednak konstrukcí tzv. stálé mzdy). Jednoznačnou nevýhodou je nedostatečná právní úprava, absence relevantních soudních rozhodnutí a zvýšená administrativa spojená s vedením evidence pracovní doby a mzdy. Mezi výhody pro zaměstnavatele patří, že konto pracovní doby lze sice jistým způsobem nahradit, pokud jde o rozvržení pracovní doby ujednáním dle ust. § 78 odst. 1 písm. m) ZPr (delší vyrovnací období), § 93 odst. 4 ZPr (delší vyrovnací období u práce přesčas) a ust. § 114 odst. 2, 3 ZPr (dohoda o čerpání neplaceného volna a sjednání mzdy s přihlédnutím k práci přesčas), nicméně nikdy není možné dohodou dosáhnout účinků srovnatelných s možnostmi (v rámci konta pracovní doby) nařídít výkon práce v nižším rozsahu než je stanovená týdenní pracovní doba (ust. § 13 odst. 3 ZPr ve znění do 31. prosince 2011) nebo ust. § 208 ZPr (jiné posuzování překážek na straně zaměstnavatele).

Novelizace provedená zákonem č. 365/2011 Sb. přinesla další možnost odchýlení od obecné úpravy. Bude-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě, může zaměstnavatel postupem dle ust. § 86 odst. 4 ZPr nařídít výkon přesčasové práce až v rozsahu 120 hodin, aniž by za tuto práci musel v daném vyrovnacím období zaplatit. Odvedená práce přesčas může být započtena (zohledněna jako odpracovaná) v nejbližším následujícím vyrovnacím období. Postup dle ust. § 86 odst. 4 ZPr je podmíněn ujednáním v kolektivní smlouvě, postupnou existencí dvou vyrovnacích období a reálným provedením zápočtu v dalším (druhém) vyrovnacím období. Bude-

li postupováno dle ust. § 86 odst. 4 ZPr má to vliv na výši odstupného a výši stálé mzdy.

Zaměstnavatel je povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance. Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba, tedy doba, po kterou by měl zaměstnanec v týdnu pracovat. Tento údaj slouží k výpočtu tzv. dosažené mzdy i kontrole dodržování ustanovení zákoníku práce stanovujících omezení u pracovní doby. Jelikož stálá mzda náleží za odpracované hodiny či zlomky hodin, má velký význam evidence rozvrhu pracovní doby na jednotlivé pracovní dny, včetně začátku a konce směny a odpracované pracovní doby v jednotlivých pracovních dnech a za týden. Údaje týkající se skutečně odpracované pracovní doby slouží k výpočtu dosažené mzdy.

Zaměstnavatel není s účinností od 1. ledna 2012 povinen vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou.

Při uplatnění konta pracovní doby se pracovní volno pro překážky v práci na straně zaměstnance poskytuje v rozsahu nezbytně nutné doby, po kterou zasáhly do délky nařízené směny. Tato úprava platí pro všechny překážky v práci, tedy také pro dočasnou pracovní neschopnost. Existenci a délku překážky je zaměstnanec povinen prokázat. Úprava účinků překážek na straně zaměstnance na konto pracovní doby je speciálně upravena v ust. § 208 ZPr.

Praktický
příklad
č. 1

Obchodní společnost Levandule zvažuje využití konta pracovní doby, protože množství jí dodávaných služeb je zcela odvislá od situace na trhu. Základním problémem pro ni je neočekávanost potřeby práce. Potřebuje např. ošetřit situaci, kdy zaměstnavatel v polovině probíhající pracovní směny zjistí, že již nadále nepotřebuje práci zaměstnance. Dále chce ušetřit na vyplácení příplatku za práci přesčas. Konečně potřebuje rovněž zabezpečit, aby zaměstnanci byli v době zvýšené potřeby práce na telefonu a dorazili kdykoliv k výkonu práce ihned poté, co si klient objedná službu.

**Kontrolní
otázky**

Lze vyhovět výše uvedeným požadavkům zaměstnavatele?

Může se zaměstnavatel dohodnout se zaměstnanci na zkrácení zákonného limitu pro seznámení zaměstnanců s písemným rozvrhem pracovní doby na jeden den před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena?

Pokud ano, v jaké formě musí být dohoda uzavřena, za jakých konkrétních podmínek a na jak dlouhé období musí být v tomto případě rozvrh vypracován?

Lze zavést nerovnoměrné rozvržení pracovní doby u zaměstnavatele Česká republika – organizační složka státu? Tvrzeným důvodem je, že při posuzování projektů dochází nárazově k tomu, že zaměstnanci jsou povinni být k dispozici při zasedání odborných komisí, které zasedají nárazově, např. v měsíci 2x až 5x. Zaměstnanci jsou povinni pro zasedání připravit podkladové materiály a zpracovat výsledky jednání.

Pokud v pracovní smlouvě je dohodnuto v rámci dalších podmínek i bližší vymezení pracovní doby, např. výkon práce v noci, je zaměstnavatel oprávněn jednostranně změnit toto ujednání?

Zaměstnanec vykonává práci v pracovním poměru u zaměstnavatele. Jeho pracovní doba činí 40 hodin a je rozvržena na 4 dny v týdnu. Může zaměstnavatel v rovnoměrném rozvržení pracovního doby přesáhnout desetihodinovou pracovní směnu a 40 hodinový pracovní týden?

Pracovní doba zaměstnance je rozvržena v rámci pružného čtyřtýdenního období tak, že základní úsek pracovní doby je každý den od 8:00 do 12:30 hodin, včetně přestávky v práci v délce 30 minut. Lze stanovit volitelný úsek pracovní doby od 6:00 do 19:00 hodin?

Je zaměstnavatel povinen vypracovat harmonogram směn s ohledem na to, na který den připadá svátek? Musí být rozvrh směn zaměstnancem vlastnoručně podepsán?

Za jakých podmínek je zaměstnavatel povinen zavést pružné rozvržení pracovní doby?

Jak se při pružné pracovní době posuzují překážky v práci na straně zaměstnance (např. návštěva lékaře) a čerpání dovolené?

Pokud zaměstnanec pracuje v kontu pracovní doby a zaměstnanec po jeho nástupu na pracovní směnu zjistí, že již pro něj tento den nemá práci, může zaměstnavatel tomuto zaměstnanci obratem změnit plán směn tak, že tento den zaměstnanec neměl povinnost práci konat?

Je služební orgán – organizační složka státu oprávněn zkrátit služební dobu služebním předpisem bez snížení platu?

Pokud je zaměstnanci rozvržena pracovní doba nerovnoměrně na dobu 26 týdnů a on sám ukončí pracovní poměr před skončením vyrovnacího období, jak se pozná, které dny konal přesčasovou práci a v jakém rozsahu?

Jak správně započítat zaměstnanci překážku v práci spočívající ve výkonu lektorské činnosti v rozsahu 45 pracovních hodin?

Jaká je délka týdenní pracovní doby na pracovištích s nepřetržitým třísměnným a dvousměnným pracovním režimem?

Je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu, pokud zaměstnanci změnu pracovní doby doporučil jeho ošetřující lékař?



**Manažerské
shrnutí**

Práce přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Práce přesčas se u nerovnoměrného rozvržení zjišťuje až na konci vyrovnacího období, ale lze ji identifikovat kdykoli v jeho průběhu oproti práci přesčas při uplatnění konta pracovní doby (ust. § 98 odst. 2 ZP). Práci přesčas není až práce nad rámec měsíčního/ročního „fondu“ pracovní doby, ale práce nad rámec stanoveného rozvrhu týdenní pracovní doby.

Práce přesčas je práce, která je konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvrhu pracovních směn za podmínky, že je konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Zda se jedná o práci přesčas či nikoliv se posuzuje vždy konkrétně pro jednotlivého zaměstnance a podle skutečné délky odpracované doby, resp. délka pracovního poměru. Pokud pracovní poměr skončil, nelze presumovat, že pro tyto účely snad fiktivně ještě po určitou dobu trvá.

Naříditi práci přesčas lze jen výjimečně, jde-li o vážné provozní důvody. Výslovně se stanoví, že je možné práci naříditi i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě i na dny pracovního klidu. Na tyto dny však lze naříditi práci přesčas pouze za podmínek stanovených v ust. § 90, 91 a 92 ZPr. Práci přesčas v tyto dny lze naříditi po projednání s příslušnou odborovou organizací. Není vyloučeno dohodnout v kolektivní smlouvě nařízení práce přesčas i v tyto dny. Projednání s příslušnou odborovou organizací by se potom nevyžadovalo. Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, rozhoduje o nařízení práce přesčas i v tyto dny zaměstnavatel sám,

povinnost projednat nařízení práce s radou zaměstnanců se na něj nevztahuje.

V den nepřetržitého odpočinku v týdnu lze nařídit pouze výkon prací, které nesnesou odkladu a jsou taxativně vypočteny v ust. § 91 odst. 3 a 4 ZPr. I při nařízení práce přesčas nesmí být u zaměstnance staršího 18 let nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami zkrácen na méně než 8 hodin a nepřetržitý odpočinek v týdnu pod 24 hodin.

Práci přesčas lze nařídit pouze do stanovených týdenních a ročních limitů. Jedná se o kogentní ustanovení. V rámci zakotvených limitů práce přesčas lze zaměstnanci práci přesčas nařídit a zaměstnanec je povinen práci přesčas konat. Porušení této povinnosti ze strany zaměstnance je porušením pracovní povinnosti se všemi důsledky z toho vyplývajícími. Práci přesčas nelze nařídit mladistvému zaměstnanci, ani se s ním na jejím výkonu nelze dohodnout. Na základě nálezu Ústavního soudu (publikován pod č. 116/2008 Sb., srov. bod 303) pozbyla odborová organizace od 14. dubna 2008 právo zakázat výkon práce přesčas. Široká oprávnění odborové organizace totiž odporovala principu rovnosti a přiměřenosti.

Týdenní limit je 8 hodin u jednoho zaměstnance. Roční limit je stanoven na 150 hodin u jednoho zaměstnance v kalendářním roce, tj. v období od 1. 1. do 31. 12. Do tohoto ročního limitu se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

Do týdenního a ročního limitu práce přesčas se s výjimkou práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno, započítává všechna konaná práce přesčas, tedy i práce přesčas, která není zvlášť odměňována, protože k jejímu odměňování bylo přihlédnuto již při stanovení mzdy v pracovní či jiné dohodě.

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na výkonu práce nad 150 hodin ročně, celkový rozsah práce přesčas však nesmí být v průměru více než 8 hodin týdně. V kalendářním roce tak může maximální sjednaná doba výkonu práce přesčas činit 416 hodin, pokud je splněna podmínka, že kolektivní smlouva závazná pro zaměstnavatele vymezila vyrovnací období na 52 týdnů. Po odečtení nařízené práce přesčas v

rozsahu 150 hodin zbývá tedy maximálně 266 hodin práce přesčas, jejíž výkon může být se zaměstnancem dohodnut.

K celkovému rozsahu práce přesčas a způsobu jeho výpočtu je dále nutno zohlednit, že kalendářní rok (365 dní) trvá déle než 52 týdnů. Reálné časové období, kdy zaměstnanec může pracovat přesčas je dále zkracováno různými příčinami, např. zaměstnanec je povinen v daném kalendářním roce vyčerpat dovolenou, zaměstnanec může být uznán dočasně práce neschopným pro nemoc atd.

Zaměstnanec není povinen přistoupit na takové ujednání, záleží na jeho rozhodnutí. Za nesouhlas nelze zaměstnance ani jakkoliv postihovat. Dohodu lze uzavírat v rámci pracovní smlouvy nebo mimo ni v jakékoliv jiné dohodě. Vzhledem k tomu, že rozsah dohodnuté práce přesčas je zákoníkem práce stanoven vždy v rámci určitého dohodnutého vyrovnávacího období, měla by se i dohoda o výkonu práce přesčas nad stanovené limity sjednávat pro určité období. V kolektivní smlouvě lze rozsah povolené dohodnuté práce přesčas stanovit v nižším rozsahu.

V souladu s ust. § 93 odst. 4 ZPr nesmí celkový rozsah práce přesčas činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Toto pravidlo je normou s dvojitým obsahem. Vedle restriktivní funkce má též pozitivní obsah v tom smyslu, že definuje „práci přesčas v průměru“. Aplikuje-li se delší vyrovnací období než 1 týden, pak lze identifikovat práci přesčas teprve při použití pojmu „práce přesčas v průměru“. Zaměstnavatel je pak oprávněn stanovit či v kolektivní smlouvě dohodnout delší vyrovnací období na až 26, resp. 52 týdnů. Tento příkaz je tedy nutno interpretovat nejen jako omezení délky průměrování práce přesčas, ale též jako úprava možnosti rozvrhnout práci přesčas v průměru.

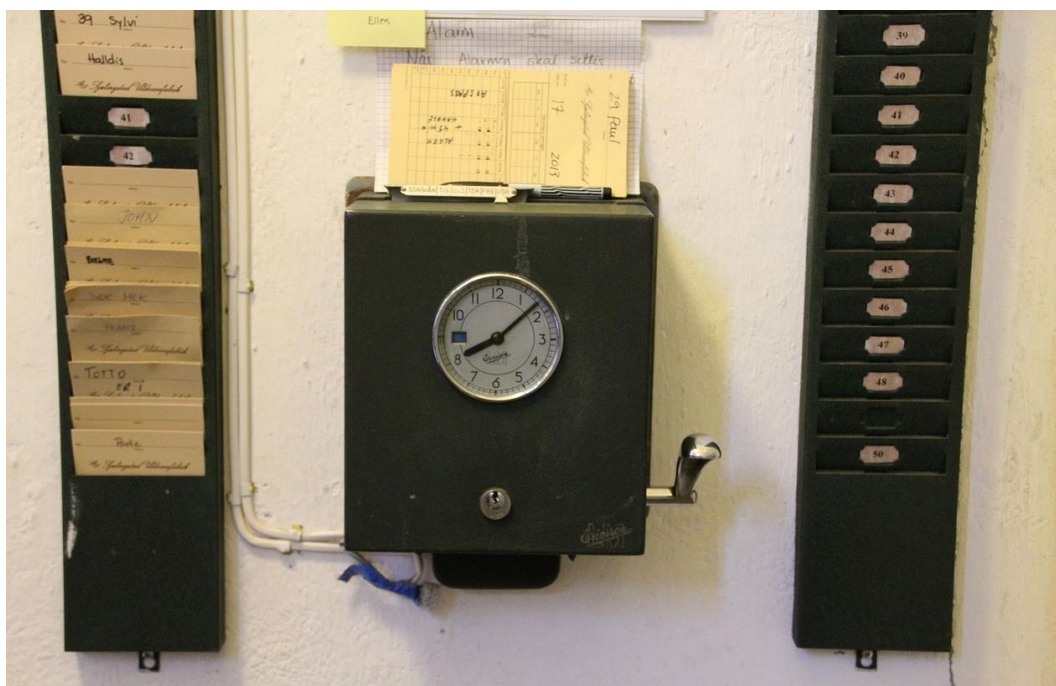
Vyrovnací období stanoví vždy zaměstnavatel bez přímé spoluúčasti zaměstnance. Pokud by ovšem délka vyrovnacího období měla překročit 26. týden, pak je třeba předchozí ujednání v kolektivní smlouvě. Je ovšem možná též situace, kdy vyrovnací období a pravidla jeho použití budou ujednány přímo v kolektivní smlouvě. Speciální úprava platí pouze pro konto pracovní doby. Od 1. ledna 2008 nepotřebuje zaměstnavatel k zavedení

konta pracovní doby a k délce vyrovnacího období souhlas zaměstnance, vůči němuž bude konto uplatněno.

Protože výkon práce v tzv. vyrovnacím období, pokud jeho existenci připustíme, může mít zásadní dopad na situaci zaměstnance, může být v souladu s ust. § 93 odst. 3 ZPr zaměstnanec povolán konat práci přesčas pouze na základě svého uděleného souhlasu. Písemná forma pro udělení souhlasu však není předepsána. Souhlas proto může být udělen ústně či konkludentně.

Souhlasil-li zaměstnanec, může zaměstnanec konat práci přesčas v průměru ve vyrovnacím období v rozsahu až 208 hodin (8hodin x 26 týdnů), resp. až 416 hodin (8 hodin x 52 týdnů). Současně ovšem stále platí další limit, a to 150 hodin pro nařízenou práci přesčas za kalendářní rok. Předem uděleným souhlasem zaměstnance může být legitimizován odklad vyplacení příplatku za práci přesčas v souladu s ust. § 3 odst. 2 písm. d) OZ.

Jestliže zaměstnanec bude souhlasit či sám navrhne, že bude pracovat déle, než umožňuje ZPr, pak je nutno považovat takovou smlouvu za platnou, ledaže se zaměstnanec nedovolá její neplatnosti. Úpravu relativní neplatnosti v tomto případě přinesl již ZPr ve znění účinném od 1. ledna 2007 a OZ tuto změnu pouze převzal.



Práce přesčas při pružném rozvržení nebo při kontu pracovní doby

Vzhledem ke specifickým pružné pracovní doby došlo s jejím zavedením i k pozměnění obecného vymezení práce přesčas. Konkrétně došlo k modifikaci dvou dílčích definičních znaků práce přesčas.

Dle obecného vymezení se prací přesčas rozumí především práce konaná mimo předem stanovené rozvržení pracovní doby mimo rámec rozvrhu pracovních směn. ZPr u pružného rozvržení pracovní doby stanoví, že prací přesčas se rozumí práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu. Pokud zde ZPr zdůrazňuje hledisko základní pracovní doby, pak současně připouští, že prací přesčas je také práce konaná ve volitelné pracovní době (tj. práce konaná v předem stanoveném rozvržení pracovní doby v rámci rozvrhu pracovních směn), pokud dojde výkonem takovéto práce k překročení stanovené týdenní pracovní doby.

Bez překročení stanovené týdenní pracovní doby nemůže dojít k výkonu práce přesčas. Práce přesčas na druhé straně může být samozřejmě konána také mimo volitelnou pracovní dobu. Dodržení (překročení) stanovené týdenní pracovní doby je možno zjišťovat průběžně po skončení pracovního týdne. Bude-li uplatněno delší vyrovnací období, pak bude dodržení či překročení stanovené týdenní pracovní doby zřejmě s koncem tohoto období, na něž je pracovní doba pružně rozvržena.

S ohledem na charakter pružné pracovní doby, která umožňuje, aby zaměstnanec v rámci volitelné pracovní doby sám určoval odpracovanou dobu, je nutné zdůraznit, co se za práci přesčas nepovažuje (a to právě proto, že to ZPr ke škodě věci výslovně u pružné pracovní doby nestanoví).

Prací přesčas je pouze práce, kterou zaměstnavatel buď nařídí, nebo k ní dá souhlas. Výkon práce, která tyto znaky nesplňuje, být prací přesčas nemůže. A to ani v případě, že je konaná nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby. V souladu s ust. § 97 ZPr se většina překážek na straně zaměstnance zohledňuje pouze v rozsahu, v jakém zasáhnou do základní pracovní doby. Vzhledem k existenci a četnosti těchto překážek se může stát, že zaměstnanec nebude mít dostatek volitelné pracovní doby k

odpracování stanovené týdenní pracovní doby nebo k dokončení uložených úkolů. Pokud zaměstnanci v takovém případě zaměstnavatel umožní výkon práce mimo rámec rozvrhu směn, pak samozřejmě nejde o práci přesčas (můžou být však splněny podmínky pro poskytování jiných povinných příplatků, např. za práci v noci nebo v sobotu a v neděli). Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za tento výkon práce mzdu (plat) a započte mu ji do odpracované doby ve vyrovnacím období.

Uplatní-li zaměstnavatel na pracovišti vůči zaměstnancům konto pracovní doby, pak je jejich pracovní doba rozvržena na celé vyrovnací období. Zda došlo k výkonu práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu, je v takovém případě možno obvykle zjistit až po uplynutí celého vyrovnacího období. Existují ovšem výjimky dané povahou a stálostí přísunu práce pro zaměstnance. Práci přesčas se v takovém případě proto rozumí až výkon práce nad příslušný násobek stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období. Tento způsob výpočtu (zjištění) není ojedinělý, platí též obecně u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Přesto ve spojení s dalšími ustanoveními upravujícími režim konta pracovní doby umožňuje lépe přizpůsobit pracovní režim práce zaměstnance provozním potřebám zaměstnavatele.

Nařizování služby přesčas

Služba přesčas je služba, která je konaná nad stanovenou služební dobu vyplývající z předem stanoveného rozvrhu pracovních směn za podmínky, že je konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

Nařídít službu přesčas lze jen výjimečně, jde-li o vážné provozní důvody. Výslovně se stanoví, že je možné službu nařídít i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě i na dny pracovního klidu. Na tyto dny však lze nařídít službu přesčas pouze za podmínek stanovených v ust. § 90, 91 a 92 ZPr a modifikovaných delegací v ust. § 99 ZSS.

Službu přesčas lze nařídít pouze do stanovených týdenních a ročních limitů. Jedná se o kogentní ustanovení. V rámci zakotvených limitů službu přesčas lze zaměstnanci službu přesčas nařídít

a zaměstnanec je povinen službu přesčas konat. Porušení této povinnosti ze strany zaměstnance je porušením služební povinnosti se všemi důsledky z toho vyplývajícími.

Týdenní limit je 8 hodin u jednoho státního zaměstnance. Roční limit je stanoven na 150 hodin u jednoho zaměstnance v kalendářním roce, tj. v období od 1. 1. do 31. 12. Do tohoto ročního limitu se nezahrnuje služba přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno. Do týdenního a ročního limitu služby přesčas se s výjimkou služby přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno, započítává všechna konaná služba přesčas, tedy i služba přesčas, která není zvlášť odměňována.

Je otázkou, zda se služební orgán může se zaměstnancem dohodnout na výkonu práce nad 150 hodin ročně či zda může nařídit výkon služby přesčas až do 416 hodin ročně. V odborné literatuře se jako střední cesta navrhuje přiznat služebnímu orgánu působnost nařídit výkon práce až do rozsahu 208 hodin za rok. Vychází se přitom z oprávnění zaměstnavatele rozvrhnout práci přesčas v průměru do 26 týdnů. I zde ovšem platí ust. § 93 odst. 3 ZPr, které podmiňuje tuto možnost předchozí dohodou se zaměstnancem. Proto nelze spatřovat zásadní rozdíl, kromě počtu hodin přesčasové služby, mezi působností služebnímu orgánu nařídit výkon služby do limitu 26 či 52 týdnů. V obou případech se může jednat o výkon služby nad 150 hodin za kalendářní rok. Reálné časové období, kdy zaměstnanec může konat službu přesčas je ovšem zkracováno různými příčinami, např. zaměstnanec je povinen v daném kalendářním roce vyčerpat dovolenou, zaměstnanec může být uznán dočasně práce neschopným pro nemoc atd.

Při zjevné nedostatečnosti právní úpravy v ZSS lze zatím doporučit vycházet z názoru, že služební orgán se musí na výkonu služby nad 150 hodin ročně se státním zaměstnancem dohodnout.

V souladu s ust. § 93 odst. 4 ZPr nesmí celkový rozsah služby přesčas činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní dohoda může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Toto pravidlo rovněž definuje „službu přesčas v průměru“. Aplikuje-li se delší vyrovnací období

než 1 týden, pak lze identifikovat službu přesčas teprve při použití pojmu „služba přesčas v průměru“. Služební orgán může stanovit či v kolektivní dohodě dohodnout delší vyrovnací období na až 26, resp. 52 týdnů. Tento příkaz je tedy nutno interpretovat nejen jako omezení délky průměrování služby přesčas, ale též jako úprava možnosti rozvrhnout službu přesčas v průměru.

Vyrovnaní období stanoví vždy služební orgán bez přímé spoluúčasti zaměstnance. Pokud by ovšem délka vyrovnacího období měla překročit 26. týden, pak je třeba předchozí ujednání v kolektivní dohodě. Je ovšem možná též situace, kdy vyrovnací období a pravidla jeho použití budou ujednány přímo v kolektivní dohodě.

Protože výkon práce v tzv. vyrovnacím období, pokud jeho existenci připustíme, může mít zásadní dopad na situaci zaměstnance, může být v souladu s ust. § 93 odst. 3 ZPr státní zaměstnanec povolán konat službu přesčas pouze na základě svého uděleného souhlasu. Písemná forma pro udělení souhlasu však není předepsána. Souhlas proto může být udělen ústně či konkludentně. Souhlasil-li, může státní zaměstnanec konat službu přesčas v průměru ve vyrovnacím období v rozsahu až 208 hodin (8 hodin x 26 týdnů), resp. až 416 hodin (8 hodin x 52 týdnů). Současně ovšem stále platí další limit, a to 150 hodin pro nařízenou službu přesčas za kalendářní rok.

Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví

Další dohodnutá práce přesčas je podtyp práce přesčas. Její výkon bylo možné nařídit pouze určitým kategoriím zaměstnanců k plnění omezeného okruhu pracovních úkolů v nemocnicích, ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních a zdravotnických zařízeních zdravotnické záchranné služby s nepřetržitým provozem, a to na základě předchozí dohody. Další dohodnutou práci přesčas mohli vykonávat lékaři, zubní lékaři, farmaceuti nebo zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání pracující v nepřetržitém pracovním režimu; práce mohla být nařízena k plnění pracovních úkolů spojených s příjmem, léčbou, péčí nebo

se zajištěním přednemocniční neodkladné péče u zaměstnavatele.

Další dohodnutou prací přesčas byla práce konaná nad rozsah až 208 či až 416 přesčasových hodin ročně. Konkrétní limit závisel na podmínkách u dotyčného zaměstnavatele.

Tento právní institut zakotvil s účinností od 1. října 2008 zákon č. 294/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Cílem právní úpravy bylo napomoci při řešení akutního nedostatku pracovních sil (a finančních prostředků) ve zdravotnictví. Tomu odpovídá i časové omezení účinnosti právní úpravy další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví do 31. prosince 2013. Ustanovení § 93a ZPr je tedy obsolentní, když jeho časová účinnost byla omezena do 31. prosince 2013 dle článku II. zákona č. 294/2008 Sb.

Dle platné právní úpravy tedy již není možné sjednávat dohodu dle ust. § 93a ZPr. Zákon č. 365/2011 provedl dílčí formulační úpravy, které ovšem neznamenaají věcnou změnu právní úpravy. Zákon č. 375/2011 doplnil do ust. 93a odst. 3 ZPr za slova „v případě zaměstnanců“ slovo „poskytovatele“ a zpřesnil, že se jedná o zaměstnance poskytovatele zdravotnické záchranné služby.

Zákonodárce při formulaci § 93a ZPr využil čl. 22 směrnice č. 2003/88/ES, který za určitých podmínek členskému státu umožňuje odchýlit se od maximální délky týdenní pracovní doby 48 hodin. První a nejdůležitější podmínkou je dobrovolný souhlas zaměstnance, který za jeho neudělení nemůže být postižen. Dále je dle směrnice č. 2003/88/ES zaměstnavatel povinen vést aktualizované záznamy o všech pracovnících, kteří vykonávají takovou práci, a dát předmětné seznamy k dispozici příslušným orgánům, které mohou z důvodů spojených s bezpečností práce nebo ochranou zdraví pracovníků zakázat nebo omezit možnost překročení maximální týdenní pracovní doby.

V souladu s těmito omezujícími podmínkami ukládalo ust. § 93a ZPr zaměstnavateli uzavřít se zaměstnancem písemnou dohodu, k jejímuž sjednání nesměl být zaměstnanec nucen. Tato dohoda nesměla být sjednána v prvních 12 týdnech ode dne vzniku pracovního poměru, tj.

během potenciální zkušební doby; navíc nesměla být sjednána na dobu delší než 52 týdnů po sobě jdoucích (tyto podmínky odpovídaly bodu 24 změněného návrhu směrnice Evropského Parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice č. 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, KOM/2005/0246, konečné znění – COD 2004/0209, který nicméně nebyl nakonec schválen).

Jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel byli oprávněni dohodu o další dohodnuté práci okamžitě zrušit, a to i bez udání důvodu v období 12 týdnů od sjednání; okamžité zrušení muselo být provedeno písemně a doručeno druhému účastníku. Vedle okamžitého zrušení mohly obě smluvní strany dohodu vypovědět, a to opět bez udání důvodu. Výpověď musela být dána písemně a doručena druhému účastníku. Pokud nebyla výpovědní doba sjednána kratší, činila 2 měsíce. Při sjednání odchylné délky výpovědní doby bylo nutno sjednat stejnou délku pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Dohodu o další dohodnuté práci přesčas nebylo možné nahradit kolektivní smlouvou (srov. rozhodnutí SD EU ve věci Pfeiffer, spojené věci C-397/01 až C-403/01, body. 94–95, 100–101, 120, bod 3 výroku). O uplatnění další dohodnuté práce přesčas byl zaměstnavatel povinen písemně vyrozumět příslušný orgán inspekce práce. Vzhledem k absenci bližší úpravy, zejména ustanovení, které by řešilo pro tyto případy místní příslušnost oblastních inspektorátů (ust. § 6 odst. 5 ZIP upravuje místní příslušnost pouze k výkonu kontroly), se doporučovalo informaci zaslat přímo Státnímu úřadu inspekce práce. Zaměstnavatel byl dále povinen vést aktuální seznam všech zaměstnanců vykonávajících další dohodnutou práci přesčas.

Další dohodnutá práce přesčas nesměla přesáhnout v průměru 8 hodin týdně, a v případě zaměstnanců zdravotnické záchranné služby v průměru 12 hodin týdně, v období, které mohlo činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Kolektivní smlouva mohla toto období vymezit na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.

Ust. § 93a ZPr mělo povahu speciálního ustanovení k ostatním ustanovením ZPr upravujícím práci přesčas (především ust. § 78, 93, 96, 114, 127 a 241 ZPr). Tato ustanovení se tak použila, nestanovilo-li ust. §

93a ZPr výslovně něco jiného. Pro další dohodnutou práci přesčas tak platilo především vymezení pojmu práce přesčas a úprava nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu. Zaměstnanec pracující v nemocnicích, ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních a zdravotnických zařízeních zdravotnické záchranné služby s nepřetržitým provozem mohl za týden odpracovat nanejvýš v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu (u zaměstnanců pracujících v nepřetržitém pracovním režimu 37,5 hodiny) plus 16 hodin práce přesčas.

Zaměstnanci muselo být i v případě další dohodnuté práce přesčas garantováno právo na skutečný odpočinek (srov. rozhodnutí SD EU ve věci C-484/04, bod 39). Zaměstnanci musely být poskytnuty přiměřené doby odpočinku, které nejen že musely být efektivní tím, že dotčené osobě umožnily zotavit se z únavy vyvolané prací, nýbrž musely mít i preventivní povahu tím, že v co největší možné míře snižují nebezpečí zhoršení bezpečnosti a zdraví pracovníků, které mohlo spočívat v nahromadění pracovních dob bez nezbytné doby odpočinku (viz rozhodnutí SD EU ve věci Jäger, C-151/02, bod 92).

Týdenní pracovní doba v celkové délce 48 hodin (včetně práce přesčas) je prohlašována za základní pravidlo chránící bezpečnost a zdraví zaměstnance (srov. rozhodnutí SD EU ve věci Pfeiffer, spojené věci C-397/01 až C-403/01, bod 100). Výjimky z tohoto pravidla upravené v unijním právu původně zavedly pouze Velká Británie a Irsko, které však od této úpravy opět ustoupily. Ust. § 93a ZPr dokládá, že využívání výjimek dle čl. 22 směrnice č. 2003/88/ES je stále častější a že tak jsou namísto pochyby, zda lze vůbec účinně dosáhnout omezení pracovní doby zaměstnanců.

Zaměstnanec vykoná v kalendářním týdnu práci se souhlasem nebo na příkaz zaměstnavatele mimo rámec rozvrhu pracovních směn, přičemž celková evidovaná pracovní doba včetně práce mimo rozvrh směn v daném kalendářním týdnu může, ale nemusí překročit stanovenou týdenní pracovní dobu.

Praktický
Případ
č. 1

**Kontrolní
otázka**

Má zaměstnavatel povinnost poskytnout příplatek za práci přesčas (nebo dohodnout poskytnutí náhradního volna) na základě evidence odpracované doby zvláště za každý měsíc uvedeného čtyřměsíčního období, nebo až na jeho konci, a za jakou část odpracované doby se příplatek za práci přesčas (nebo náhradní volno) poskytuje?

**Praktický
případ
č. 2**

Řidič má rozvrženou pracovní dobu v daný den od 11:00 hod. do 22:00 hod. V 11:00 hod. vyjede z bodu A a do bodu B přijede ve 13:30 hod., kde vyloží 1. vykládku, poté přejede z bodu B do bodu C, kde v 15:45 hod. vyloží zbytek nákladu, poté provede bezpečnostní přestávku v řízení, následně přejede do bodu D, kde má odesílatelem naplánovanou nakládku na 18:10 hod. Po naložení v 19:10 hod. má dle rozvrhu pracovní doby odpracovat ještě 3 hodiny (2h 40 min řízení). Na nakládce není možnost z důvodu nedostatku místa zaparkovat vozidlo a odpočívat.

**Kontrolní
otázky**

Může řidič pokračovat ve stanoveném plánu a dále řídit vozidlo, a to i v případě, že překročí 9 hodinovou dobu řízení?

Kdy se jedná o práci přesčas?

Lze práci přesčas předem plánovat?

Lze nařídit výkon práce přesčas u zaměstnanců pracujících v kratší pracovní době?

Za jakých podmínek lze paušalizovat práci přesčas?

Kdy lze určit práci přesčas v případě uplatnění vyrovnacího období?

Je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance o možnosti nařídit výkon práce přesčas?

Kdy se jedná o práci přesčas u zaměstnance s kratší pracovní dobou?

Lze zjistit, zda se jedná o práci přesčas, když v evidenci odpracované doby je uvedeno, že zaměstnanec pracoval od 14 do 16 hodin? Za jakou dobu se zjišťuje práce přesčas?

Proč je v platném znění zákoníku práce pro roky 2015 a 2016 stále obsaženo ust. § 93a?

Jak se určuje práce přesčas u zaměstnanců s kratší pracovní dobou? Změnilo by se něco na tomto řešení, pokud bychom věděli, že žádný zaměstnanec u zaměstnavatele nepracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu?



**Manažerské
shrnutí**

Noční práce je práce konaná v noční době mezi 22. a 6. hodinou. Zaměstnancem pracujícím v noci je 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 ve vyrovnacím období.

Práci v noci se rozumí výkon práce v době mezi 22. a 6. hodinou (noční doba).

Práce v noční době je z hlediska zdravotního stavu zaměstnance riziková. Zvláště nebezpečný je pravidelný výkon práce v noční době. Z tohoto důvodu zákoník práce konstruuje zvláštní Pojem, zaměstnanec pracující v noci, a ukládá zaměstnavateli další povinnosti, pokud jde o pracovní režim takového zaměstnance.

Zaměstnancem pracujícím v noci se tak rozumí zaměstnanec, který během noční doby „pravidelně“ odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích (tento způsob legální identifikace brání výkladům, které by považovaly za dostatečné odpracování 3 hodin v noční době, nikoliv však během 24 hodin po sobě jdoucích, např. dobu 1 hodiny ve třech různých směnách nařízených ve třech různých kalendářních dnech). Zákon č. 365/2011 Sb. novelizující zákoník práce nahradil slovo „pravidelně“ v ust. § 78 odst. 1 písm. k) ZPr časovým určením – alespoň jednou týdně ve vyrovnacím období uvedeném v ust. § 94 odst. 1 ZPr. Je-li práce konána nepravidelně nebo v menším rozsahu v noční době, jde sice o noční práci, pokud je tato práce konána v noční době (náleží příplatek za práci v noci), avšak na takového zaměstnance se nevztahují dále uváděná práva a povinnosti zaměstnance pracujícího pravidelně v noci.

Práci v noci mohou bez omezení konat muži i ženy, tak jak to odpovídá jejich zdravotnímu stavu (viz rozhodnutí Soudního dvora EU, věc Stoeckel, C-345/1989). Zákaz práce v noci je dle Soudního dvora EU plně

odůvodněn u těhotných žen (rozhodnutí Soudního dvora EU, věc Habermann-Beltermann, C-421/92), tento zákaz však nemůže odůvodnit vyslovení pracovní smlouvy nicotnou či neplatnou. Česká úprava je progresivnější a přiznává těhotným zaměstnankyním a dalším kategoriím žen právo vynutit si převedení na denní práci.

Zachován však zůstává zákaz pro zaměstnavatele zaměstnávat mladistvé zaměstnance prací v noci. Výjimečně mohou mladiství zaměstnanci starší než 16 let konat noční práci nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný. Noční práce mladistvého zaměstnance musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu.

Délka směny zaměstnance člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě pracujícího v noční době může činit nejvýše 10 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Délka směny zaměstnance městské hromadné dopravy pracujícího v noční době může činit nejvýše 10 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Na základě nálezu Ústavního soudu (publikován pod č. 116/2008 Sb., srov. bod 303) pozbyla odborová organizace od 14. dubna 2008 právo zakázat výkon práce v noci.

Základní omezení se týká délky směny zaměstnance pracujícího v noci. Tato směna nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel oprávněn (jednostranně) rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích. Zaměstnanec pracující v noci by tak mohl pracovat v delších směnách, celková délka pracovní doby odpracovaná v rámci jednotlivých směn však nesmí překročit 40 x 26 hodin. Při výpočtu průměrné délky směny je nutno vycházet ze zásady pětidenního pracovního týdne.

Rizikosti dlouhodobému výkonu práce v noci odpovídají také četnost preventivních prohlídek. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovnílékařských služeb (zpřesněno v dikci ZPr zákonem č. 375/2011 Sb.) před zařazením k výkonu noční práce a pravidelně podle potřeby,

i bez žádosti zaměstnance. Případné náklady spojené s takto poskytnutými zdravotními službami nese vždy zaměstnavatel, a to i tehdy, nejsou-li příslušnými zdravotními pojišťovnami hrazeny přímo z veřejného zdravotního pojištění a musí je hradit ten, kdo zdravotní služby vyžaduje.

Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou vhodnou práci, je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče (od 1. dubna 2012 poskytovatelem pracovnělékařských služeb) uznán nezpůsobilým pro noční práci anebo požádá-li o to těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci. V prvním případě se vyžaduje lékařský posudek, kterým se zaměstnanec uznává neschopným pro výkon práce v noci, v případě druhém postačí žádost ženy, která pracuje v noci. Lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb je rozhodnutím, které lze napadnout.

Povinnost zaměstnavatele k převedení na jinou práci vzniká již okamžikem, kdy žena o převedení požádá, aniž by byla zákonem stanovena forma této žádosti; postačí proto i žádost ústní.

Dle ust. § 239 ZPr může těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně – matka do konce devátého měsíce po porodu, požadovat převedení na denní práci. V takovém případě je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Pojem zařazení na denní práci, který používá § 239 odst. 1 ZPr, zahrnuje jak výkon stejné práce, avšak pouze v denních směnách, tak i převedení na jinou vhodnou práci ve dne bez ohledu na to, zda jde o převedení v rámci sjednaného druhu práce či mimo tento rámec. Práce musí být pro zaměstnankyni vhodná a měla by pokud možno dosahovat stejného výdělku jako při výkonu dosavadní práce. Dosahuje-li zaměstnankyně při práci, na niž byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství podle ZoNP.

Zákaz výpovědi však platí pouze pro zaměstnance, který pracuje v noci a je uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci. V

případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně – matky do konce devátého měsíce po porodu, se navíc uplatní zákaz výpovědi v době těhotenství a v době čerpání mateřské dovolené, nikoliv však v době, kdy jsou převedeny na denní práci na základě vlastní žádosti.

V důsledku umožnění výkonu práce v noci pro všechny zaměstnance bez rozlišení pohlaví došlo v ust. § 99 zákoníku práce 1965 ke stanovení dalších povinností zaměstnavatele zaměstnávajícího pracovníky noční prací, které se týkají poskytování přiměřených sociálních služeb a povinností vybavit pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc. ZPr tyto povinnosti převzal v rámci ustanovení § 94 odst. 3 a 4.

Zaměstnavatel není povinen zajistit stravování, je povinen pouze umožnit občerstvení. Tuto povinnost zaměstnavatel splní např. tím, že dá zaměstnanci k dispozici prostředky k úpravě a ohřevu stravy. Z fondu kulturních a sociálních potřeb lze přispívat zaměstnancům na závodní stravování. Bližší úpravu pro organizační složky státu a státní příspěvkové organizace obsahuje vyhláška č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, ve znění pozdějších předpisů. U podnikatelských (nerozpočtové sféry) subjektů lze poskytovat za tím účelem výhody či benefity financované ze sociálního fondu.

Nařizování služby v noční době

Službou v noční době se rozumí výkon služby v době mezi 22. a 6. hodinou.

Služba v noční době je z hlediska zdravotního stavu státního zaměstnance riziková. Zvláště nebezpečný je pravidelný výkon služby v noční době. Proto ZSS prostřednictvím delegace na ust. § 94 ZPr konstruuje zvláštní pojem „státní zaměstnanec pracující v noci“, a ukládá služebnímu orgánu další povinnosti, pokud jde o pracovní režim takového státního zaměstnance.

Zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, který během noční doby koná alespoň jednou týdně ve vyrovnacím období uvedeném v ust. § 94 odst. 1 ZPr službu nejméně 3 hodiny ze své služební doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Je-li služba konána nepravidelně nebo v menším rozsahu, jde sice o službu v noční době, avšak na státního zaměstnance se nevztahují dále uváděná práva a povinnosti zaměstnance pracujícího pravidelně v noci.

Službu v noci mohou bez omezení konat muži i ženy, tak jak to odpovídá jejich zdravotnímu stavu. Základní omezení se týká délky směny zaměstnance pracujícího v noci. Tato směna nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Není-li to z provozních důvodů možné, je služební orgán oprávněn (jednostranně) rozvrhnout stanovenou služební dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích. Zaměstnanec pracující v noci by tak mohl pracovat v delších směnách, celková délka služební doby v rámci jednotlivých směn však nesmí překročit 40 x 26 hodin. Při výpočtu průměrné délky směny je nutno vycházet ze zásady pětidenního pracovního týdne.

Rizikosti dlouhodobého výkonu služby v noční době odpovídají také četnost preventivních prohlídek. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby státní zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb před zařazením k výkonu služby v noční době a pravidelně podle potřeby, i bez své žádosti. Případné náklady spojené s takto poskytnutými zdravotními službami nese vždy služební orgán, a to i tehdy, nejsou-li příslušnými zdravotními pojišťovnami hrazeny přímo z veřejného zdravotního pojištění a musí je hradit ten, kdo zdravotní služby vyžaduje.

V důsledku umožnění výkonu služby v noční době pro všechny zaměstnance bez rozlišení pohlaví došlo ke stanovení dalších povinností služebnímu orgánu, které se týkají poskytování přiměřených sociálních služeb a povinností vybavit služební místo prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.

ZSS nedelegoval ve svém ust. § 99 ZSS úpravu obsaženou v ust. § 91 odst. 6 ZPr, čímž vyloučil pravidlo pro určení, kdy začíná den pracovního klidu u zaměstnanců s nočními směnami. Přitom pro tyto státní zaměstnance je obecně nespravedlivé pro tyto účely aplikovat obecná ustanovení o počítání času obsažená v OZ, jehož úpravu ZSS ovšem také nedeleguje.

**Kontrolní
otázka**

Je zaměstnavatel povinen zabezpečovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení?



**Manažerské
shrnutí**

Výkon pracovní pohotovosti nemůže být zaměstnanci nařízen bez předchozí dohody o případném výkonu pracovní pohotovosti se zaměstnancem. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.

Právní úprava pracovní pohotovosti podmiňuje případný výkon pracovní pohotovosti výhradně předchozí dohodou se zaměstnancem, případně úpravou v kolektivní smlouvě. I v případě kolektivní smlouvy však úprava předpokládá dohodu se zaměstnancem a kolektivní smlouva může pouze snížit rozsah pracovní pohotovosti na jiném se zaměstnancem dohodnutém místě.

V dohodě o pracovní pohotovosti je nutno vymežit místo, kde bude zaměstnanec držet pracovní pohotovost. Půjde zpravidla o bydliště zaměstnance, dohodnout však lze i jiné místo odlišné od pracoviště zaměstnavatele. Dále se doporučuje dohodnout způsob kontaktování zaměstnance (např. povinnost být dosažitelný telefonem, e-mailem apod.) a reakční dobu (dobu dojezdnosti na pracoviště zaměstnavatele či jinak určené místo).

Podmínkou platnosti dohody není písemná forma. V rámci dohodnutých limitů se zaměstnancem lze pracovní pohotovost nařídit. Pokud by zaměstnanec odmítl nařízenou pohotovost konat, jedná se o porušení pracovního příkazu, a tedy o porušení pracovní povinnosti. Není-li však se zaměstnancem sjednána dohoda o případném výkonu pracovní pohotovosti, není možné ji zaměstnanci nařídit. Nebude-li zaměstnanec ochoten dohodu uzavřít, nejedná se o porušení pracovní povinnosti, protože výkon pracovní pohotovosti nemůže být zaměstnanci v tomto případě nařízen.

Za použití vlastních prostředků zaměstnance k držení pracovní pohotovosti by měla zaměstnanci náležet náhrada přiměřená opotřebení

použitých přístrojů. Podmínky, výši a způsob poskytnutí náhrad je možno dohodnout, případně je může stanovit zaměstnavatel ve vnitřním předpise.

Ač ZPr výslovně neomezuje dobu, po kterou může zaměstnanec držet pracovní pohotovost, je zřejmé, že pracovní pohotovost nemůže být držena v době, kdy by zaměstnavatel nemohl nařídit výkon práce (doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami a nepřetržitého odpočinku v týdnu v rozsahu, ve kterém tuto dobu nelze zkrátit).

Při sjednávání (nařizování) pracovní pohotovosti musí zaměstnavatel dále počítat i s limity práce přesčas. Jestliže zaměstnanec již v kalendářním roce konal práci přesčas ve stanoveném limitu a k dohodnuté práci přesčas nedal souhlas nebo má vyčerpán i limit dohodnuté práce přesčas, případně se jedná o dobu nepřetržitého odpočinku v práci, nemá nařízení pracovní pohotovosti u tohoto zaměstnance význam, i kdyby tato pracovní pohotovost byla nařízena v rámci dohodnutého rozsahu pracovní pohotovosti (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 6 Cz 18/68). Pokud by totiž došlo k výkonu práce během pracovní pohotovosti, porušil by zaměstnavatel úpravu o maximálním možném rozsahu nařízené práce, resp. práce přesčas.

Pokud k výkonu práce nedojde, nejde o pracovní dobu a výkon pracovní pohotovosti se započítává do dohodnutých limitů pracovní pohotovosti. Za tuto dobu zaměstnanci tedy přesto přísluší odměna za pracovní pohotovost.

Pracovní doba těchto zaměstnanců je upravena částečně odchylně v nařízení vlády č. 589/2006 Sb. Pracovní pohotovostí podle § 78 odst. 1 písm. h) ZPr se u člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu rozumí také doba, během níž člen osádky nákladního automobilu nebo autobusu doprovází vozidlo přepravované trajektovou lodí nebo vlakem, čekací doby na hranicích a čekací doby z důvodu zákazu jízdy a doba strávená řidičem za jízdy na sedadle spolujezdce nebo na lehátku; tato doba není považována za dobu nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu. Pracovní pohotovostí je také doba čekání člena osádky autobusu mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem. Zaměstnavatel provozující obchodní leteckou dopravu může s členem posádky letadla dohodnout pracovní pohotovost

mimo území České republiky v místě, kde mu zajistí ubytování, v rozsahu nejvýše 12 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin a nejvýše 72 hodin v období 4 týdnů po sobě jdoucích. Dohodnutý rozsah pracovní pohotovosti nesmí přesáhnout 400 hodin v období 52 týdnů.

Nařizování služební pohotovosti

ZSS neobsahuje delegaci na úpravu ust. § 95 ZPr, kde je upravena pracovní pohotovost. Přesto v ust. § 102 ZSS upravuje zákon o státní službě služební pohotovost, aniž by tento pojem blíže vymezil.

Zákonodárce zřejmě zamýšlí tuto mezeru pokrýt odkazem na ust. § 78 ZPr. S odkazem na tuto delegovanou úpravu je možné služební pohotovost vymezit jako dobu, v níž je státní zaměstnanec připraven k případnému výkonu služby, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn.

Služební pohotovost lze držet pouze mimo služební dobu. Po dobu služební pohotovosti státní zaměstnanec nepracuje, ale je připraven bezodkladně práci na příkaz služebního orgánu začít konat. Pokud však k výkonu služby dojde, přísluší státnímu zaměstnanci za výkon této práce plat. Jestliže bude splněna podmínka, že výkon služby v rámci služební pohotovosti je nad rozsah stanovené (týdenní) služební doby, jde o službu přesčas a zahrnuje se do limitů služby přesčas.

Výkon služební pohotovosti může být nařízen jen na jiném místě, odlišném od služebního místa, resp. služebního působiště ve smyslu (všech) pracovišť služebního úřadu. O služební pohotovost se nebude jednat ani v případě, že státní zaměstnanec bude účelově držet služební pohotovost v takové blízkosti svého služebního místa, že účinky zásahu do jeho soukromé sféry budou srovnatelné držením služební pohotovosti na služebním místě. Započítí s výkonem služby znamená konec služební pohotovosti a začátek služební doby.

Právní úprava služební pohotovosti podmiňuje případný výkon služební pohotovosti výhradně předchozím písemným nařízením jejího držení ze strany služebního orgánu. V příkazu o držení služební pohotovosti je nutno vymezit místo, kde bude státní zaměstnanec držet služební

pohotovost. Půjde zpravidla o bydliště zaměstnance, nařídít však lze i jiné místo odlišné od pracoviště služebního úřadu. Dále se doporučuje stanovit způsob kontaktování zaměstnance (např. povinnost být dosažitelný telefonem, e-mailem apod.) a reakční dobu (dobu dojezdu na pracoviště služebního úřadu či jinak určené místo).

Pokud by státní zaměstnanec odmítl nařízenou pohotovost konat, jedná se o porušení příkazu představeného, a tedy o zaviněné porušení služební kázně. Podmínkou nařízení služební pohotovosti není sjednání dohody o případném výkonu služební pohotovosti. Za použití vlastních prostředků státního zaměstnance k držení služební pohotovosti by měla zaměstnanci náležet náhrada přiměřená opotřebení použitých přístrojů. Podmínky, výši a způsob poskytnutí náhrad by měl být stanoven služebním orgánem. Aplikace ust. § 190 ZPr je sporná.

Ač ZSS výslovně neomezuje dobu, po kterou může státní zaměstnanec držet služební pohotovost, je zřejmé, že služební pohotovost nemůže být držena v době, kdy by služební orgán nemohl nařídít výkon služby (doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami a nepřetržitého odpočinku v týdnu v rozsahu, ve kterém tuto dobu nelze zkrátit). Při nařizování služební pohotovosti musí služební orgán dále počítat i s limity služby přesčas.

Kontrolní otázky

Je zaměstnanec povinen držet pohotovost, i když není schopen nastoupit k výkonu práce vzhledem k přílišné vzdálenosti od pracoviště?

Je zaměstnanec povinen držet pracovní pohotovost i v případě, že by musel nastoupit k výkonu práce v době svého nepřetržitého odpočinku v týdnu?

Lze držet pracovní pohotovost na základě dohody o provedení práce?

Je dán maximální limit doby držení pracovní pohotovosti?

**Manažerské
shrnutí**

Zaměstnavatel není povinen zaměstnanci v pracovním vztahu založeném dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr rozvrhovat pracovní dobu, ani ji evidovat. Výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Zaměstnanec nemá bez dalšího právo na (řádnou) dovolenou, ani na omluvené pracovní volno a náhradu odměny z dohody za dobu trvání překážek v práci. Zvláštní pravidla platí u důležitých osobních překážek podle ust. § 191 ZPr a mateřské a rodičovské dovolené.

Důvody vzniku dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr byly v podstatě dva a v obměněné podobě platí i dnes, což je hlavní příčinou jejich oblíbenosti ze strany adresátů právních norem. Pro organizace dříve stejně jako dnes pro zaměstnavatele bylo a je neefektivní plnit některé úkoly prostřednictvím pracovníků/zaměstnanců pracujících v pracovním poměru. Převážně kogentní právní úprava totiž stále neumožňuje sjednat obsah pracovního poměru zcela dle vůle stran, zejména zaměstnavatele. Jestliže dříve šlo o snížení příliš vysokých nároků kladených na organizace z hlediska řízení a kontroly výkonu práce pracovníka, pak dnes si zaměstnavatelé slibují od dohod především snížení ceny práce.

Po nepřevzetí zákazu sjednávat dohody na činnosti dle autorského zákona a zásadní redukci omezení týkajících se neúčelnosti a nehospodárnosti organizace, řízení a kontroly prací prováděných na základě dohod, již nový ZPr neobsahuje žádný definiční znak, který by vzájemně rozlišil z hlediska povahy práce či její organizace jednak dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr navzájem, jednak tyto dohody od pracovní smlouvy.

V pracovněprávním vztahu založeném každou z těchto dohod je možné konat totožnou práci jako v pracovním poměru založeném pracovní smlouvou; smluvní strany zůstaly omezeny pouze délkou výkonu této práce (kvantitativním znakem). U dohody o provedení práce to je 300 hodin v kalendářním roce, u dohody o pracovní činnosti polovina stanovené týdenní pracovní doby.

Nejvýznamnější odlišnosti od pracovního poměru v oblasti pracovní doby a doby odpočinku

Zaměstnavatel zejména není dle ustanovení § 74 odst. 2 ZPr povinen zaměstnanci rozvrhovat pracovní dobu, není ji ani povinen evidovat (ust. § 77 odst. 2 písm. b) ZPr).

Tato úprava umožňuje zaměstnavateli přidělovat zaměstnanci práci podle své okamžité potřeby, což způsobovalo rozpor s pravidly implementujícími unijní směrnici o některých aspektech rozvržení pracovní doby. Z tohoto důvodu bylo v ust. § 77 odst. 3 písm. d) ZPr upraveno, že výkon práce nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Přesto zůstává „evergreenem“ obcházení kvantitativního limitu práce konané v pracovněprávních vztazích založených dohodami o práci konané mimo pracovní poměr.

Na základě dohod jsou v praxi konány též práce svým rozsahem vyhrazené pracovnímu poměru. Při absenci evidence pracovní doby a mlčení zaměstnance mohou kontrolní orgány (a to též pro účely jiných druhů odpovědnosti zaměstnance) jen velmi obtížně zjistit skutečný rozsah odvedené práce.

S nerozvrháním pracovní doby souvisí neexistence práva zaměstnance na řádnou dovolenou a na omluvené pracovní volno a náhradu mzdy či platu za dobu trvání překážek v práci. Obě práva lze založit smluvně, u pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti však nejvýše v rozsahu stejném, jako je tomu v pracovním poměru. Nesjednáním nároku na dovolenou či překážky v práci ušetří zaměstnavatel náhradu mzdy či platu náležející jinak spolu

s čerpanou dovolenou (omluveným pracovním volnem) nebo za dobu existence překážky v práci.

**Kontrolní
otázky**

Je zaměstnavatel povinen evidovat pracovní dobu odpracovanou v pracovněprávních vztazích založených některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr?

Zaměstnanec pracuje od 1. 7. u zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce v rozsahu 100 hodin v kalendářním roce. V jakém rozsahu může zaměstnavatel uzavřít s tímto dalším zaměstnancem dohodu o provedení práce, v níž je vykonávána jiná práce?

Je možné vykonávat na základě dohody o provedení práce úklid kanceláří zaměstnavatele vždy v pátek od 13 do 16 hodin pravidelně po dobu celého kalendářního roku?

Je možné uzavřít dohodu o provedení práce tak, že doba trvání je ujednána od 13. 8. do 31. 12. 2016 s tím, že vyúčtování bude probíhat každý měsíc podle výkazu odpracovaných hodin?

Lze u dohody o provedení práce sjednat právo na dovolenou za kalendářní rok?

Má zaměstnankyně pracující na základě dohody o pracovní činnosti právo na dovolenou?

**Manažerské
shrnutí**

Pro určité typy profesí stanoví zvláštní právní předpisy odchylky, které se zejména týkají délky směny a minimální délky nepřetržitého odpočinku mezi směnami.

Člen jednotky hasičského záchranného sboru

Jednotka hasičského záchranného sboru podniku se zřizuje k provedení požárního zásahu podle příslušné dokumentace požární ochrany nebo při soustředění a nasazování sil a prostředků a k provedení záchranných prací při živelních pohromách a jiných mimořádných událostech. Jednotku zřizuje právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba provozující činnosti uvedené v ust. § 4 odst. 2, 3 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů, kterou určí hasičský záchranný sbor kraje.

Nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku, upravuje odchylky režimu pracovní doby zaměstnanců zaměstnavatele, kteří vykonávají činnost v této jednotce jako své zaměstnání, tj. jejich pracovní povinnosti zahrnují plnění úkolů této jednotky.

Odchylky se týkají délky směny a minimální délky nepřetržitého odpočinku mezi směnami.

Zaměstnanec v dopravě

K úpravě pracovní doby a doby odpočinku u kategorií zaměstnanců vyjmenovaných v odst. 1 §100 ZPr došlo v nařízení vlády č. 589/2006 Sb., od 1. ledna 2009 ve znění nařízení vlády č. 353/2008 Sb. Předmětný předpis zpřesňuje definici pracovní doby, pracovní pohotovosti, zaměstnance pracujícího v noci, týdne člena osádky nákladního automobilu

nebo autobusu, a nově definuje pojmy „zaměstnanec pracující letmo“, „režijní jízda“ a „zimní období“.

Od 1. ledna 2009 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., v platném znění, v obecných ustanoveních definuje pojem „zaměstnanec mezinárodní drážní dopravy“, „dobu řízení v mezinárodní drážní dopravě“ a „týden zaměstnance mezinárodní drážní dopravy“.

K jednotlivým kategoriím zaměstnanců: u člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě je omezena délka pracovní doby ve všech pracovněprávních vztazích, je upraveno prodloužení pracovní doby, stanovena jiná délka směny, upravena délka archivace evidence pracovní doby a pracovní pohotovosti a jiná délka přestávky. Od 1. ledna 2009 je také upravena minimální výše odměny za dobu čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem.

U zaměstnance údržby pozemních komunikací je umožněno jinak rozvrhnout pracovní dobu, nařídít směnu v jiné délce, je upraven kratší nepřetržitý odpočinek mezi směnami v týdnu.

Zaměstnanec drážní dopravy má stanovenou delší maximální délku směny, upraven institut režijní cesty, regulován kratší nepřetržitý odpočinek mezi směnami a podmínky pro poskytování dovolené v kalendářních dnech.

Zaměstnanec městské hromadné dopravy má jinak upravenou délku směny, délku nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami a v týdnu a je upravena povinnost poskytovat bezpečnostní přestávku.

U zaměstnance zajišťujícího provozování letiště je upravena jiná maximální délka směny a minimální délka nepřetržitého odpočinku mezi směnami. U člena posádky letadla a plavidla je upravena odlišně maximální délka směny, nepřetržitý odpočinek mezi směnami a v týdnu. Pro člena posádky letadla platí navíc zvláštní úprava pracovní pohotovosti. Od 1. ledna 2009 je člen posádky letadla definován a zahrnuje výkonné letce nebo obsluhující personál u zaměstnavatele, který provozuje obchodní leteckou dopravu letouny nebo vrtulníky nebo je provozovatelem leteckých prací nebo letecké záchranné služby. V souvislosti s tímto rozšířením pojmu „člen posádky letadla“ se lze ptát,

zda zákonodárce nepřekročil rozsah zákonného zmocnění v ust. § 100 ZPr, když toto ustanovení zmocňuje vládu k přijetí odchylné úpravy pro členy posádky letadla, nikoliv vrtulníku, pokud ovšem nelze vrtulník zahrnout pod pojem plavidlo.

U zaměstnance mezinárodní drážní dopravy je upravena délka pracovní doby, délka doby odpočinku (nepřetržitý odpočinek mezi směnami a v týdnu), doba řízení a délka evidenční povinnosti.

**Manažerské
shrnutí**

Domácký zaměstnanec nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje. Nevztahuje se na něj (i) úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, (ii) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu obecně nepřísluší náhrada mzdy (platu), nestanoví-li prováděcí právní předpisy jinak, a (iii) mu nepřísluší mzda (plat) nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

Ust. § 317 ZPr upravuje režim práce zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje.

Na rozdíl od předchozí úpravy (§ 267 odst. 2, 3 ZP 1965) není tedy již definičním znakem, že by se mělo jednat o zaměstnance pracujícího převážně doma. Zaměstnanec může konat práci kdekoliv (mimo pracoviště), kde to vyhovuje povaze sjednané práce a bude to se zaměstnavatelem dohodnuto.

Podmínkou pro zařazení určitého zaměstnance jako tzv. domáckého zaměstnance je, že se jedná o zaměstnance, který vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje. Domáckým zaměstnancem tak nebude zaměstnanec, který pracuje doma či na jiném dohodnutém nebo stanoveném místě v době, kterou mu stanoví zaměstnavatel, ať již se nařizování směny a další dispozice s pracovní dobou zaměstnance dějí jednostranně na základě rozhodnutí zaměstnavatele nebo na základě předchozí dohody smluvních stran.

Pracovněprávní vztah se zaměstnancem, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj

vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, vylučuje soustavnou kontrolu ze strany zaměstnavatele. Tito zaměstnanci totiž nevykonávají práci na pracovišti zaměstnavatele (je-li práce konána v bytě zaměstnance, nastupuje navíc ochrana domovní svobody zaměstnance) a nemají ani rozvrženou pracovní dobu zaměstnavatelem.

Jedná se tak o pracovněprávní vztah, který vyžaduje od účastníků pracovněprávních vztahů vyšší míru důvěry vůči sobě navzájem, případně podrobnější úpravu v individuální dohodě s domácím zaměstnancem.

Zaměstnavatel by měl předem stanovit (i) vhodné pracovní postupy, (ii) pracovní tempo či normy spotřeby práce, (iii) smluvně zabezpečit dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (např. upravit dobu, kdy zaměstnanec nesmí pracovat, zavázat ho k čerpání bezpečnostních přestávek, evidenci pracovní doby, ujednat pravidelné prohlídky místa, kde bude konána práce, smluvně zabezpečit přístup na místo výkonu práce v případě pracovního úrazu za účelem zjištění příčin úrazu, vyřešit kontrolní oprávnění odborové organizace atd.), a (iv) upravit místo, čas a způsob předávání výsledků práce, jakož i způsob následného provedení kontroly množství a kvality odvedené práce.

Domácký zaměstnanec je povinen pracovat osobně, nevztahuje se však na něj úprava rozvržení pracovní doby. Domácký pracovník tedy nemá právo na písemné rozvržení pracovní doby ze strany zaměstnavatele před zahájením práce. Pro práci domácího zaměstnance však platí maximální délky pracovní doby (stanovená týdenní pracovní doba).

Praktický
příklad

Pan Martin je známý IT specialista. Jeho zaměstnavatel si je vědom kvalit pana Martina a chce mu vyjít všestranně vstříc, aby o něj nepřišel. Pan Martin vznesl požadavek, že by rád pracoval z domova, protože má malé děti a i manželka by byla spokojenější. Zaměstnavatel po určitém váhání souhlasil. V rámci přípravy přechodu na tuto novou formu spolupráce byl k panu Martinovi vyslán bezpečnostní technik. Jeho úkolem bylo zajistit, jaká jsou zdravotní rizika ohrožující zdraví zaměstnance. Při místním šetření vyšlo najevo, že elektrické rozvody neodpovídají platným normám, některé zásuvky dokonce probíjely. Zaměstnavatel dále po panu

Martinovi chtěl odhad nákladů, s nimiž bude spojen výkon práce prostředky pana Martina.

**Kontrolní
otázky**

Kdo je domácí zaměstnanec?

Je zaměstnavatel povinen domácímu zaměstnanci rozvrhovat pracovní dobu?



**Manažerské
shrnutí**

Zaměstnavatel je povinen vést evidenci pracovní doby podle jednotlivých zaměstnanců. Z evidence musí vyplývat údaje o odpracované pracovní době, začátek a konec odpracované doby, o práci přesčas, další dohodnuté práci přesčas, noční práci, době odpracované v době pracovní pohotovosti a době pracovní pohotovosti. Formy evidence pracovní doby nejsou stanoveny.

Zaměstnavatel je povinen vést evidenci pracovní doby. Nevedení evidence je správním deliktem dle § 15 odst. 1 písm. l) a 28 odst. 1 písm. l) ZIP postižitelným pokutou až do výše 400 000 Kč.

Účelem evidenční povinnosti uložené zaměstnavateli je zejména snaha zamezit obcházení pracovněprávních předpisů, a to snadnější kontrola jejich dodržování prostřednictvím evidence pracovní doby.

Zaměstnavatel je povinen vést evidenci pracovní doby podle jednotlivých zaměstnanců, tedy každý zaměstnanec musí mít svůj individuální evidenční spis (účet). Z evidence musí vyplývat údaje o odpracované pracovní době, včetně práce přesčas a noční práce.

Zákon č. 294/2008 Sb. uložil zaměstnavatelům počínaje dnem 1. října 2008 též povinnost evidovat další dohodnutou práci přesčas. Zákon č. 365/2011 Sb. dále upřesnil evidenční povinnost v tom směru, že zaměstnavatel je od 1. ledna 2012 povinen vykazovat začátek a konec odpracované směny.

Evidenční povinnost se týká rovněž pracovní doby odpracované v době pracovní pohotovosti a doby pracovní pohotovosti. Evidenční povinnost se však netýká prací konaných v pracovněprávních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, což v praxi způsobuje problémy jednak při kontrole dodržování omezenosti pracovní doby v těchto vztazích, jednak v sociálním pojištění

K fundamentálnímu významu správné evidence pracovní doby srov. rozsudek NS ze dne 20. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3989/2011, kde Nejvyšší

soud konstatoval, že prokáže-li zaměstnanec ve sporu o zaplacení mzdy, že mu vznikl pracovní poměr, ubrání se zaměstnavatel proti zaměstnancovu tvrzení, že pro něho v určité době vykonal práci, jen jestliže bude tvrdit a prokáže-li, že podle jím vedené evidence pracovní doby zaměstnanec v této době nepracoval; zaměstnanec má za takového stavu věci právo na mzdu, bude-li tvrdit a prokáže-li, že evidence pracovní doby vedená zaměstnavatelem neodpovídá skutečnosti a že opravdu vykonal pro zaměstnavatele práci. Dále je nutno upozornit na závěry Nejvyššího soudu v rozsudku ze dne 9. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2878/2009, kde soud uvádí, že jestliže v soudním řízení byla prokázána práce přesčas, nikoli však její přesný rozsah, může soud určit výši nároku zaměstnance na odměnu za práci přesčas podle své úvahy.

Formy evidence pracovní doby ZPr nestanoví (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 5. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1916/2004). Bude záležet na rozhodnutí zaměstnavatele, jaký způsob evidence zvolí tak, aby byl průkazný a vypovídal o tom, zda zaměstnanec odpracoval stanovenou (nebo dohodnutou) pracovní dobu, kdy ji odpracoval, zda konal práci přesčas a v jakém rozsahu apod.

Evidence pracovní doby, tak jak ji má na mysli ustanovení § 96 ZPr, není totožná s evidencí docházky do zaměstnání. V závislosti na různých formách evidence docházky do zaměstnání musí zaměstnavatel zvolit takový způsob evidence, který bude přehledný.

Pokud jde o evidenci práce přesčas, je nutné evidovat každou odpracovanou práci přesčas u jakéhokoliv zaměstnance bez rozdílu (tedy i ve vedoucích funkcích), a to přesto, že se např. odpracovaná práce přesčas nezahrnuje do rozsahu nejvýše přípustné práce přesčas v roce, protože zaměstnanci bylo za tuto práci přesčas poskytnuto náhradní volno. Evidovat je nutné také práci přesčas konanou vedoucími zaměstnanci, se kterými byla mzda dohodnuta v pracovních nebo kolektivních smlouvách již s přihlédnutím k případné práci přesčas.

Evidence pracovní doby je obligatorním důvodem pro zpracovávání osobních údajů zaměstnanců (zpracovávání osobních údajů uložené přímo ZPr), což umožňuje zaměstnavateli extenzivně využívat prostředků počítačové techniky ke splnění této povinnosti.

Zaměstnavatel je povinen uchovávat evidenci pracovní doby a pracovní pohotovosti člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě po dobu nejméně 2 let po skončení jednotlivých takto evidovaných kalendářních roků. Každý zaměstnavatel zaměstnávající člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě musí písemně požádat člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě o stejnopis evidence pracovní doby odpracované u jiného zaměstnavatele. Zaměstnanec je povinen stejnopis poskytnout neprodleně.

**Kontrolní
otázky**

Proč je evidence pracovní doby důležitá?

Jakým způsobem je zaměstnavatel povinen vést evidenci pracovní doby?

Může zaměstnavatel rozhodnout, že evidenci pracovní doby povede výlučně zaměstnanec bez jakékoliv ingerence zaměstnavatele?

Může zaměstnavatel vést evidenci pracovní doby ve dvou excelových tabulkách s tím, že konečný stav odpracované doby je inspektor povinen zjistit vlastním výpočtem z obou tabulek?

**Manažerské
shrnutí**

Začátek a konec přestávek na jídlo a oddech stanoví zaměstnavatel, a to předem. Přestávka na jídlo a oddech nemusí být stanovena vcelku v minimální výměře 30 minut, přestávek může být i několik v kratší výměře (přičemž alespoň jedna její část musí činit nejméně 15 minut), avšak nejdéle po 6 hodinách. U mladistvých zaměstnanců musí být přestávka na jídlo a oddech poskytnuta po 4,5 hodinách nepřetržité práce a přestávka musí činit vždy nejméně 30 minut.

Zvláštní právní předpisy mohou stanovit povinnost zaměstnavatele poskytnout bezpečnostní přestávku, která se zahrnuje do pracovní doby.

Přestávka v práci je krátká doba odpočinku v délce minimálně 30 minut, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržitého výkonu práce, u mladistvých zaměstnanců po 4,5 hodinách.

Přestávka v práci se nezapočítává do pracovní doby a zaměstnanec během jejího průběhu není povinen plnit pokyny zaměstnavatele (s výjimkou dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti), ani není povinen se zdržovat na pracovišti. Jedná se o dobu osobního volna, po kterou dochází k suspenzi pracovního závazku (viz rozsudek NS 21 Cdo 42/2006, též usnesení Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 2387/10).

Zaměstnanec je povinen být při skončení přestávky v práci připraven k okamžitému výkonu práce. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny (např. pásová výroba, práce při obsluhování zákazníků či klientů), musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo. Práce, které nemohou být přerušeny, budou dány

výhradně technologií výroby, pracovním procesem či výkonem práce, nikoliv však organizací práce uvedeného pracoviště.

Mladistvým zaměstnancům i v případě, kdy konají práce, které nemohou být přerušeny, musí být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech.

Délku přiměřené doby ZPr nestanoví, podle povahy práce se může jednat o minuty. Tato doba není dobou odpočinku, ale pracovní dobou. Zaměstnavatel je povinen poskytnout mzdu (plat) i za dobu, kdy zaměstnanec přiměřenou dobu na oddech a jídlo čerpá (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 1. 2007, sp. zn. 21 Cdo 42/2006).

Zaměstnanec má právo na to, aby mu zaměstnavatel poskytl v pracovní směně přestávku na jídlo a oddech, je-li jeho směna delší než 6 hodin, u mladistvých 4,5 hodin, tzn., pokud by nepřetržitý výkon práce překročil 4,5, resp. dosáhl 6 hodin a jednu minutu (srov. čl. 4 směrnice č. 2003/88/ES).

Je-li sjednána nebo povolena kratší pracovní doba, která dosahuje délky maximálně 6 hodin, u mladistvých 4,5 hodiny v jedné směně, nemá zaměstnavatel povinnost přestávku na jídlo a oddech určit. Jejím určení ani v těchto kratších směnách však nic nebrání.

Přestávku je možné poskytnout kdykoliv během pracovní doby, nikoliv však na jejím počátku nebo konci. Jestliže na pracovišti konají práce i mladiství, musí být přestávka v práci pro mladistvé a ostatní stanovena buď diferencovaně podle jednotlivých skupin, nebo může zaměstnavatel poskytnout všem zaměstnancům přestávku na jídlo a oddech nejdéle po 4,5 hodinách práce. Dřívějšímu poskytnutí přestávky na jídlo a oddech nic nebrání a zaměstnavatel ji může poskytnout i dříve než po 4,5, resp. 6 hodinách nepřetržité práce.

Stanovená směna i práce přesčas jsou pracovní dobou a pro účely poskytování přestávky na jídlo a oddech se sčítají. Zaměstnavatel je povinen poskytnout přestávku v souhrnné délce 30 minut vždy po každých 6 hodinách, u mladistvých 4,5 hodinách nepřetržité práce. Je-li směna delší, např. 12 hodinová, je povinen u mladistvého nejpozději po 9,5 hodinách práce poskytnout druhou přestávku na jídlo a oddech a opět v délce nejméně 30 minut. I v tomto případě však platí, že do pracovní doby se přestávka na jídlo a oddech nezapočítává.

Vhodným rozvržením přestávky v práci je možné docílit u zaměstnanců starších 18 let, aby byla ve směně dlouhé 12 hodin poskytnuta pouze jedna přestávka na jídlo a oddech. Jestliže zaměstnavatel totiž poskytne přestávku až po 6 hodinách nepřetržité práce, po dalších 6 hodinách nepřetržité práce tak již činit nemusí, protože směna končí. Stanoví-li však první přestávku na jídlo a oddech po 4 nebo 5 hodinách nepřetržité práce, musí v této směně poskytnout nejpozději po odpracování dalších 6 hodin další přestávku na jídlo a oddech, která nesmí být na konci pracovní doby.

Začátek a konec přestávek stanoví zaměstnavatel, a to předem. Pokud jde o hromadnou úpravu pracovní doby, pak je zaměstnavatel povinen projednat tuto změnu s odborovou organizací. Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, tíží zaměstnavatele pouze informační povinnost vůči zaměstnancům. Dobu stanovení přestávky v práci totiž nelze považovat za základní otázku pracovních podmínek. Neposkytnutí přestávky v práci je správním deliktem podle ZIP.

Přestávka na jídlo a oddech nemusí být stanovena vcelku v minimální výměře 30 minut, přestávek může být i několik v kratší výměře, avšak nejdéle po 6 hodinách, u mladistvých po 4,5 hodinách nepřetržité práce, musí poskytnuté přestávky dohromady činit alespoň 30 minut.

Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí od 1. ledna 2008 alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut. Ostatní části mohou činit 5 či 10 minut. ZPr jejich minimální výměru neomezuje, zaměstnavatel však nesmí zneužít svého práva a dělit přestávku na jídlo a oddech na drobné úseky, které nepostačují k naplnění svého cíle.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout členu osádky nákladního automobilu nebo autobusu v osobní dopravě nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 45 minut, pokud je pracovní doba člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě delší než 9 hodin. Od 1. ledna 2009 může být členu osádky nákladního automobilu nebo autobusu v osobní dopravě každá přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena do několika částí v trvání nejméně 15 minut.



Bundesarchiv, Bild 183-36751-0001
Extr. Bildzeitung 1 10. Februar 1968

Bezpečnostní přestávka

Bezpečnostní přestávka není dobou odpočinku, ale zahrnuje se do pracovní doby. Za její držení náleží mzda nebo plat (srov. z části novou právní úpravou překonaný rozsudek NS 21 Cdo 2845/2004).

ZPr neupravuje povinnost poskytovat bezpečnostní přestávku. Ta je obsažena ve zvláštních právních předpisech. Zaměstnavatel je podle těchto zvláštních předpisů povinen poskytnout bezpečnostní přestávku např. tehdy, pokud se jedná o práce spojené s monotonií, práce ve vnuceném pracovním tempu, práce se zrakovou zátěží; dobu řízení motorového vozidla; dobu řízení vozidla (vlaků) městské hromadné dopravy; dobu letu vrtulníku či letadla; nebo jestliže tepelně izolační vlastnosti pracovního oděvu nepostačují k zajištění tepelně neutrálních podmínek organismu při trvalé práci vykonávané při operativních teplotách od 10 °C do 4 °C nebo na pracovišti, na němž je operativní teplota 4 °C a nižší; či pokud je při trvalé práci, zařazené jako riziková podle VeřZdr, nezbytné nepřetržité používání osobních ochranných pracovních prostředků k omezení působení

rizikového faktoru nebo pokud to povaha ochranného pracovního prostředku vyžaduje.

Pokud dojde ke kolizi mezi bezpečnostní přestávkou nařízenou podle zvláštních právních předpisů s pracovní dobou, pak se bezpečnostní přestávka započítává do pracovní doby a za její držení zaměstnanci proto náleží mzda (plat).

Neposkytnutí bezpečnostní přestávky je správním deliktem podle ZIP. Bezpečnostní přestávka nevyklučuje přestávku v práci na jídlo a oddech. Pokud zaměstnavatel nařídí čerpání bezpečnostní přestávky v době, kdy má zaměstnanec nárok na přestávku na jídlo a oddech či shodou okolností dojde k čerpání bezpečnostní přestávky ve stejné době, jako by zaměstnanec měl čerpat přestávku v práci, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby a za její držení náleží mzda (plat).

**Praktický
příklad**

Čínský investor získal podíl na továrně na výrobu hraček v České republice. V souladu se svou personální politikou praktikovanou v zemi původu chce nařídít, aby zaměstnanci vždy po 35 minutách přerušili výkon práce na 5 minut a za zvuků meditační hudby si společně zacvičili několik uvolňovacích cviků taoistické zdravotní sestavy Tai Chi pod vedením čínského mistra k uvolnění organismu a snížení únavy.

**Kontrolní
otázky**

Je zaměstnavatel oprávněn uložit zaměstnancům povinnost odpočívat 5 minut po 35 minutách výkonu práce?

Je zaměstnavatel oprávněn uložit zaměstnancům cvičit Tai Chi v době odpočinku?

Má zaměstnanec, který pracuje po sjednanou kratší pracovní dobu čtyři hodiny denně, právo na přestávku v práci?

Jak dlouhé má mít řidič přestávky na odpočinek?

Započítává se doba přestávky na jídlo a oddech do pracovní doby?

**Manažerské
shrnutí**

Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý (tj. nerozdělitelný) odpočinek po dobu alespoň 11 hodin (mladiství 12 hodin) během 24 hodin po sobě jdoucích. Tento odpočinek může být zkrácen pouze z důvodů taxativně vypočtených v ust. §90 ZPr, nikdy však pod hranici 8 hodin. Ke zkrácení nepřetržitého odpočinku mezi směny nemůže dojít u mladistvého zaměstnance.

Nepřetržitý odpočinek mezi směny je dobou odpočinku, dobou určenou hlavně k regeneraci pracovních sil zaměstnance.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout každému svému zaměstnanci tuto dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích (doba byla snížena z 12 hodin na 11 hodin zákonem č. 155/2013 Sb.). Zaměstnanec mladší 18 let musí mít garantovanou dobu alespoň 12 hodin. Stanovení minimálního odpočinku mezi dvěma směny se vztahuje pouze na pracovní poměr, v němž se pracovní doba rozvrhuje. Sjednal-li zaměstnanec několik pracovních poměrů, posuzují se práva a povinnosti z nich vyplývající samostatně, i pokud jde o rozvržení pracovní doby. Tato úprava neplatí ani pro výkon práce na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Jedná se o úpravu kogentní, kterou je zaměstnavatel povinen respektovat při tvorbě rozvrhu směn. Ustanovení § 363 ZPr ani jiná úprava v OZ neumožňují snížit tyto limity, byť se v odborné literatuře vyskytují též jiné názory. K tomu lze odkázat např. na rozsudek C-429/09 Günter Fuss, kde Soudní dvůr EU judikoval, že unijní právo brání takové úpravě, která podřizuje právo pracovníka zaměstnaného ve veřejném sektoru na náhradu újmy vzniklé v důsledku porušení článku 6 písm. b) směrnice 2003/88/ES

ze strany orgánů dotyčného členského státu podmínce, aby předem požádal svého zaměstnavatele o dodržování tohoto ustanovení.

Nepřetržitý odpočinek mezi směnami může být zkrácen z důvodů vypočtených taxativně v ustanovení §92 odst. 3 ZPr až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

Práce, u nichž je zkrácení nepřetržitého odpočinku mezi směnami možné, ust. § 90 ZPr vymezuje jednak podle typu pracovního režimu, výjimečností (mimořádností) charakteru práce či druhu vykonávané práce.

Jako nejrozsáhlejší výjimku lze pro účely zkrácení nepřetržitého odpočinku mezi směnami z důvodu zvýšené potřeby výkonu práce použít nerovnoměrné rozvržení pracovní doby a právo nařídit práci přesčas.

Pro sezónní práce v zemědělství existuje zvláštní úprava v ust. § 90a ZPr.

Zaměstnavatel není oprávněn ze žádných důvodů zkrátit dobu odpočinku pod hranici 8 hodin. Po tuto dobu nemůže zaměstnanec držet ani pracovní pohotovost mimo pracoviště, protože by mu zaměstnavatel nemohl nařídit výkon práce.

Nepřetržitý odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny může být zkrácen členu jednotky hasičského záchranného sboru zaměstnavatele staršímu 18 let až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, pokud je toto zkrácení nezbytně nutné k zabezpečení akceschopnosti jednotky hasičského záchranného sboru podniku nebo pro plnění úkolů tohoto sboru podle ust. § 70 odst. 1 PožOchr, za podmínky, že zkrácený odpočinek se mu nahradí v následujícím týdenním rozvrhu pracovní doby.

Odchyly dále platí pro zaměstnance údržby pozemních komunikací, zaměstnance drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce, zaměstnance městské hromadné dopravy, zaměstnance zajišťujícího provozování letiště, člena posádky letadla a plavidla.



Sezonní práce v zemědělství

Ustanovení §90a ZPr je příkladem aplikace výjimek dle čl. 17 směrnice č. 2003/88/ES. Úprava nabyla účinnosti od 1. ledna 2008 a je kogentní. Rozsah prací, pro které tato výjimka platí, nelze rozšiřovat, a to ani dohodou smluvních stran.

Lhůta 24 hodin pro poskytnutí náhradní doby za dobu zkráceného odpočinku mezi směny byla zaměstnavateli u sezónních prací v zemědělství zvýšena 21krát. Dlužno dodat, že není žádný legitimní důvod pro zakotvení výjimky tohoto druhu pouze pro sezónní práce v zemědělství.

Náhradní dobu je nutno poskytnout do 3 týdnů ode dne, kdy došlo ke zkrácení doby odpočinku mezi směny. Počítání času se řídí úpravou OZ.

**Kontrolní
otázka**

Jaký praktický dopad mělo zkrácení nepřetržitého odpočinku mezi směny na 11 hodin na právní úpravu odpočinku?

**Manažerské
shrnutí**

Práci lze ve dnech pracovního klidu nařídit jen výjimečně, a to po projednání s příslušným odborovým orgánem. Tato práce je zároveň pro zaměstnavatele dražší, protože za její výkon musí zaměstnavatel poskytnout náhradní volno a/nebo příplatek.

Svátek je instituce, která je rovněž otázkou identity určitého státu a svébytností jej tvořícího národa, na území České republiky platí svátky stanovené v českých právních předpisech.

Délka odpočinku je stanovena minimálně na 35 hodin, resp. 48 hodin pro mladistvé zaměstnance. Délku nepřetržitého odpočinku v týdnu lze za určitých podmínek zkrátit. Nikdy ovšem nelze zkrátit nepřetržitý odpočinek mezi směnami u zletilého zaměstnance pod 24 hodin, a to ze žádných důvodů. Jedná se o odpočinek nepřetržitý, tedy vnitřně nerozdělitelný.

Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá dle rozhodnutí zaměstnavatele nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu (každý z těchto dnů), státní svátky a tzv. ostatní svátky.

Státní svátky a tzv. ostatní svátky jsou upraveny zákonem č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, v platném znění. Státním svátkem 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 československého státu, 17. listopad – Den boje za svobodu a demokracii. Ostatními svátky jsou 1. leden – Nový rok, Velký pátek, Velikonoční pondělí, 1. květen – Svátek práce, 24. prosinec – Štědrý den, 25. prosinec – 1. svátek vánoční a 26. prosinec – 2. svátek vánoční.

Ač 1. leden je jak státní, tak tzv. ostatní svátek, tak režim tohoto dne je z hlediska pracovního práva stejný. Rozlišování mezi jednotlivými kategoriemi svátků je pro pracovní právo bez významu, a to i přesto, že téměř všechny tzv. ostatní svátky mají ryze křesťanský původ. Zaměstnanec se nemůže úspěšně domáhat na základě své náboženské svobody, aby mu zaměstnavatel uznal jako den pracovního klidu den, kdy dle své víry nesmí pracovat či je povinen konat jiné náboženské úkony.

Význam pro pracovní dobu nemají významné dny (zákon č. 245/2000 Sb. byl v této kategorii rozšířen zákonem č. 129/2006 a zákonem č. 162/2013 Sb.), ledaže se zaměstnavatel rozhodne z vlastní iniciativy uctít památku událostí připomínaných těmito dny a omluví nepřítomnost zaměstnanců při výkonu práce.

Pro všechny dny nepřetržitého odpočinku v týdnu platí zásada, že je v nich možno nařídít práci jen výjimečně, a to po projednání s příslušnou odborovou organizací. Toto omezení se nevztahuje na zaměstnance konající práce pravidelně v nepřetržitém provozu. Působí-li u zaměstnavatele rada zaměstnanců, lze doporučit projednání práce ve svátek i s tímto zástupcem zaměstnanců.

Výčet prací, které lze v tyto dny nařídít, je taxativně a kogentně vymezen v odst. 3 a 4 ustanovení §91 ZPr. Právě s odkazem na ust. § 91 ZPr nelze legalizovat současnou praxi přesouvání pracovního volna z důvodu státních nebo ostatních svátků na pondělí, pátek či jiný nesváteční den. Zákon č. 245/2000 Sb., v platném znění, je kogentní veřejnoprávní úpravou; jediným „klouzavým“ svátkem je Velikonoční pondělí. Ač náhradní volno lze poskytnout předem, pokud si jej zaměstnanec následně odpracuje, nelze ve svátek nařídít výkon práce, kterou nelze podřadit pod některé z vypočtených druhů prací nebo výkon prací, které mohou být provedeny v pracovních dnech. Pokud je nařízení práce ve dnech pracovního klidu, tedy jak ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, tak ve svátek, upraveno v kolektivní smlouvě, projednání s příslušným odborovým orgánem se nevyžaduje.

Zákon č. 365/2011 Sb. přinesl s účinností od 1. ledna 2012 omezení pro výkon prací zaměstnanců pracujících v kontu pracovní doby, vůči nimž je použit postup dle ust. § 86 odst. 4 ZPr. Takovýmto zaměstnancům může

zaměstnavatel nařídít výkon práce ve dnech pracovního klidu nejvýše dvakrát v průběhu 4 po sobě jdoucích týdnů.

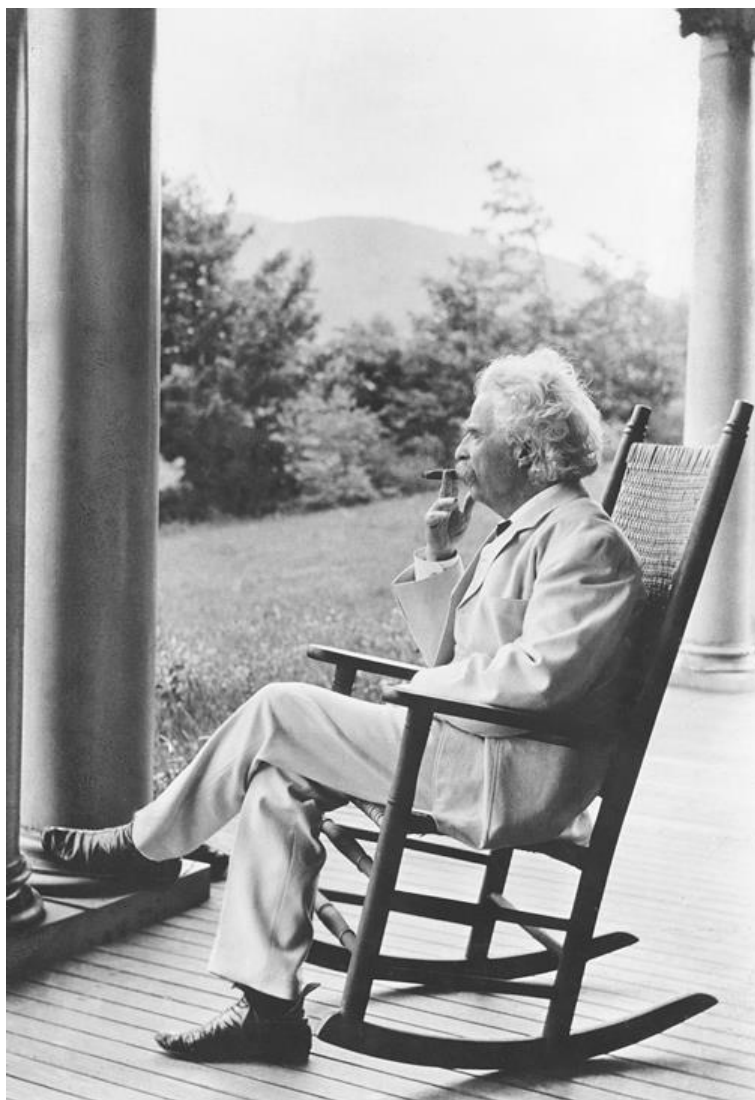
Platnou úpravu je nutno de lege ferenda považovat koncepčně za překonanou a nevyhovující současným společenským a ekonomickým podmínkám.

Ust. § 91 ZPr se kogentně zmiňuje o dnech pracovního klidu jako celku, tedy o kalendářních dnech počínajících 00.01 hodinou a končících 24.00 hodinou. Je proto otázkou, zda se režim výjimečnosti výkonu práce vztahuje též na dobu před počátkem vlastního nepřetržitého odpočinku v práci (tj. před počátkem 35hodinového odpočinku, který může počínat např. ve 13 hod v sobotu). Díkce zákona zřejmě svědčí pro výklad, že za den pracovního klidu je nutno považovat celý kalendářní den, tedy též den, na nějž připadne i jen jedna hodina nepřetržitého odpočinku v práci. Takový výklad však neodpovídá smyslu úpravy doby odpočinku jako minimální. Takovýmto výkladem dochází fakticky k rozšíření délky nepřetržitého odpočinku z 35 hodin na 48 hodin. Pro zaměstnavatele tak stěžejí může platit, že pracovní dobu je možno rozvrhnout do šestidenního pracovního týdne (ust. § 81 odst. 2 ZPr), ale naopak musí vždy pracovní dobu rozvrhnout do pětidenního či kratšího pracovního týdne.

Zaměstnavatel totiž v takovém případě nemůže pro nařízení „běžné“ směny do šestého pracovního dne využít žádnou výjimku upravenou v ust. § 91 ZPr (s výjimkou zaměstnavatele majícího nepřetržitý provoz). Potenciální zbytkové hodiny (v našem případě, kdy nepřetržitý odpočinek počíná od 13 hod., jde o 13 hodin) je tak možno využít pouze pro výkon nutných prací, které nemohou být provedeny v pěti pracovních dnech. Za takového výkladu by navíc v podstatě nebylo nutné upravovat 48hodinový nepřetržitý odpočinek v týdnu pro mladistvé zaměstnance. Všichni zaměstnanci by totiž měli „nárok“ na 48 hodin, kdy by jim zaměstnavatel nemohl nařídít směnu pro výkon běžné práce.

Pouze v případě zaměstnavatele s nočními směnami zákonodárce upouští od pravidla, že den pracovního klidu je každý den, na nějž připadne i jen část nepřetržitého odpočinku v týdnu. Odchylně od obecného počítání času je tak stanoven počátek dne pracovního klidu u zaměstnavatelů s nočními směnami na hodinu odpovídající nástupu

směny, která v pracovním týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první. Zákodárce zde vzhledem k noční době výkonu práce (tj. u zaměstnanců pracujících v nočních směnách) viděl nutnost stanovit relativně spravedlivé pravidlo pro počátek dne pracovního klidu hodinou odpovídající nástupu směny, která v pracovním týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první. U zaměstnavatelů, kteří noční směny nemají, se použije obecné počítání času.



Nepřetržitý odpočinek v týdnu

Nepřetržitý odpočinek v týdnu je delší doba odpočinku, kterou by zaměstnanec měl mít možnost čerpat jednou během sedmi po sobě následujících dnů. Zákon č. 365/2011 Sb. terminologicky upravil ust. § 92

odst. 1 ZPr, nedošlo však k žádné věcné změně (vypuštění slov „sedmi po sobě následujících dnů“).

Délka nepřetržitého odpočinku v týdnu je stanovena minimálně na 35 hodin, resp. 48 hodin pro mladistvé zaměstnance. Nicméně, tato úprava neplatí pro výkon práce na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Rozhodnutí o dnech, kdy bude nepřetržitý odpočinek v týdnu čerpán, je na zaměstnavateli, zástupcům zaměstnanců však zůstává zachováno právo být informován a jednat. Nepřetržitý odpočinek v týdnu by měl být stanoven všem zaměstnancům na stejný den, pokud možno neděli. Pokud to však z provozních důvodů není možné, pak může být určen různým zaměstnancům různý den. I zde však platí zásada rovného zacházení. Provozem zaměstnavatele je nutno pro tyto účely rozumět požadavky na zajištění výkonu práce pro zaměstnavatele.

Nepřetržitý odpočinek v týdnu může být zkrácen pouze z důvodů výslovně upravených v ZPr a způsobem zde upraveným, jedná se o kogentní úpravu. Vedle sezónních prací v zemědělství (ust. § 92 odst. 4 ZPr), lze zkrátit nepřetržitý odpočinek v týdnu pouze ze stejných důvodů, jako lze zkrátit nepřetržitý odpočinek mezi směnami (např. právě pro práci přesčas). Protože se jedná o podstatně delší dobu odpočinku, umožňuje se zaměstnavateli využít ke zkrácení také důvod nemožnosti přerušení technologických procesů (např. nemožnost zastavení práce z důvodu poškození výrobního zařízení). Nikdy ovšem nelze zkrátit nepřetržitý odpočinek mezi směnami pod 24 hodin, a to ze žádných důvodů.

Zkrátit lze pracovní dobu pouze zaměstnancům starším 18 let za podmínky, že jim budou poskytnuty adekvátní náhradní doby odpočinku. Při zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu tak musí mít zaměstnanec odpočinek vždy alespoň v trvání 35 hodin v průměru za týden období dvou týdnů. V zemědělství může být sjednána delší odchylka, a to buď v kolektivní smlouvě, nebo v individuální dohodě. Pro veškeré práce v zemědělství platí možnost zprůměrnovat poskytnutí nepřetržitého odpočinku v týdnu za období tří po sobě následujících týdnů. Od 1. ledna 2008 je možno využít pro sezónní práce v zemědělství rozvržení náhradních dob odpočinku až na 6 po sobě jdoucích týdnů. Odchylku lze

sjednat výhradně v zemědělství pro zaměstnance vykonávající sezónní práce. Výjimku je možné sjednat také pro mladistvé zaměstnance. Pro uzavření dohody se zaměstnancem není stanovena povinně písemná forma, přesto se doporučuje. Počítání času se řídí úpravou OZ.

Pro člena osádky nákladního automobilu platí čl. 4 písm. h), čl. 8 a 9 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. 3. 2006, o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy platí určité odchylky. Další odchylky jsou v nařízení vlády č. 589/2006 Sb. upraveny pro zaměstnance údržby pozemních komunikací, zaměstnance městské hromadné dopravy, člena posádky letadla a člena posádky plavidla.

Praktický
příklad

Ustanovení §100 ZPr obsahuje zmocnění pro vládu České republiky stanovit pro vyjmenované kategorie zaměstnanců odchylky úpravy pracovní doby a doby odpočinku tak, jak je upravena v ZPr. Zatímco v případě odst. 1 ust. §100 ZPr se jedná o tzv. obligatorní zmocnění, které vláda využít musí, v případě odst. 2 ust. § 100 ZPr je na zvážení vlády, zda stanoví odchylky od úpravy pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru. Zákon č. 362/2007 Sb., vložil s účinností od 1. ledna 2008 do ust. § 100 odst. 1 písm. e) slova „členové posádky letadla a“. Tím došlo k následné legalizaci odchylné úpravy pracovní doby a doby odpočinku člena posádky letadla obsažené v nařízení vl. č. 589/2006 Sb. od 1. ledna 2007. Tato úprava neměla do 31. prosince 2007 v ZPr oporu. Zahraniční investor požaduje, aby v souladu s jeho zahraniční klientelou byly respektovány dny volna a svátky obvyklé v zemi, do níž bude zboží vyráběné v České republice dodáváno.

Kontrolní
otázky

Je zaměstnavatel oprávněn zavést na území České republiky slavení svátků dle země jeho původu?

Kdy začíná svátek u zaměstnavatele, u něhož první směna v týdnu začíná ve 22:00 hod. v neděli? Svátek připadá na úterý.

Je zaměstnavatel povinen rozvrhnout práci vždy na svátek?

**Manažerské
shrnutí**

Dovolená je nejdelší souvislá doba odpočinku, kterou je zaměstnavatel zaměstnanci povinen poskytnout. Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce, u státních zaměstnanců 5 týdnů a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce.

Obecně lze konstatovat, že jeden týden dovolené obsahuje tolik dnů dovolené, kolik jich v průměru připadá na týden práce zaměstnance/ služby státního zaměstnance.

Dovolená představuje nepřevoditelné osobní právo zaměstnance, který koná práci v pracovním či služebním poměru, na dlouhodobý odpočinek v kalendářním roce a jejímž účelem je zajistit poskytnutí minimálního volna k reprodukci pracovní síly zaměstnance. Dílčí význam je také spatřován v oblasti prevence před pracovními úrazy.

Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce (srov. ust. § 213 ZP). Dovolená zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v ust. § 109 odst. 3 ZPr činí 5 týdnů v kalendářním roce. Dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce. V kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné dohodě lze nárok na dovolenou navýšit.

Den nástupu na dovolenou určuje zaměstnavatel, a to tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo.

Legislativně technická úprava dovolené v ZSS vykazuje určité nedostatky. Již samotný marginální název ust. § 103 ZSS je zavádějící. Dodatková dovolená je rovněž jedním z druhů dovolené. Namísto delegace celých institutů pracovního práva je delegována úprava dovolené obsažená v celé hlavě I části deváté ZPr, a to vypočítáváním jednotlivých ustanovení ZPr.

Zákonodárce nešťastně rozlišuje mezi jednotlivými písmeny ust. § 211 ZPr, kde ZSS povolává k aplikaci pouze ust. písm. a) a b) §211. Nedelegování písm. c) §211 zdánlivě vylučuje ze služebního práva úpravu dodatkové dovolené, jejíž hmotněprávní úprava je ovšem obsažena v ust. § 215 ZPr, jehož aplikace je ve služebním právu naopak delegací předvídána.

Dalším problémem je ignorování úpravy dovolené v širším kontextu ZPr. Příkladem je pojem týdnem, který je vymezen v ust. § 350a ZPr. Na ten ovšem ZSS delegací nepamatuje; jiným příkladem je ust. § 348 ZPr či ust. § 147 odst. 1 písm. e) ZPr, které řeší situaci, kdy zaměstnanec nejprve vyčerpá dovolenou nebo její část, avšak na tuto dovolenou nebo její část následně ztratí právo anebo mu právo na dovolenou vůbec nevzniklo, protože zaměstnavatel určil její čerpání ještě před splněním podmínek.

Za věcný nedostatek doprovodné právní úpravy v ZIP lze považovat, že porušení povinností na úseku dovolené sankcionované ZIP u ostatních zaměstnavatelů nebude zřejmě možné postihnout u služebního úřadu, protože inspektoráty práce nejsou dle ust. § 6 odst. 3 ZIP oprávněny kontrolovat dodržování povinností souvisejících s úpravou dovolené.

Druhy dovolené a podmínky práva na dovolenou

Zákoník práce upravuje tři druhy dovolené (a) dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část, (b) dovolenou za odpracované dny a (c) dodatkovou dovolenou.

Podmínkou práva na dovolenou za kalendářní rok je odpracování 60 směn a trvání pracovního/služebního poměru po celý kalendářní rok. Trvá-li pracovní poměr nepřetržitě po celý kalendářní rok a zaměstnanec v něm práci konal alespoň po dobu 60 dnů, vznikne mu právo na celou dovolenou za konkrétní kalendářní rok. Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec konal práci/službu po převážnou část směny, přičemž části směn odpracované v různých dnech se nesčítají.

Právo na dovolenou za poměrnou část kalendářního roku vzniká v případě, že zaměstnanec sice odpracoval 60 směn, pracovní poměr však

netrval po celý kalendářní rok, tj. od 1. 1. do 31. 12. daného kalendářního roku.

Právo na dodatkovou dovolenou je spojeno s tím, že nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok, ani právo na dovolenou za poměrnou část kalendářního roku. Zaměstnanci vznikne právo na dodatkovou dovolenou při odpracování alespoň 21 směn.

Dodatková dovolená je speciálním druhem dovolené, která náleží pouze určité skupině zaměstnanců uvedené v ust. § 215 ZPr. Základní podmínkou vzniku nároku na dodatkovou dovolenou je výkon práce, která je považována za namáhavější nebo obtížnější nebo ztíženější.

Za zaměstnance konající práce zvláště obtížné jsou pro účely vzniku nároku na dodatkovou dovolenou považováni zaměstnanci, kteří trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby u poskytovatelů zdravotních služeb nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy; kteří jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby; kteří jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření; kteří pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby; kteří jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotničtí pracovníci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby; kteří pracují nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech; kteří pracují ve Vězeňské službě České republiky v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby; kteří pracují jako potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech nebo jako zaměstnanci (kesonáři) provádějící kesonovací práce ve stlačeném vzduchu v pracovních komorách; nebo kteří jako zdravotničtí pracovníci vykonávají činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

Předmětnou problematiku ovlivňuje rovněž vyhláška č. 600/2006 Sb., o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené, dle níž se za tropické oblasti pro účely dodatkové dovolené považují státy nacházející se mezi obratníkem Raka a obratníkem Kozoroha (území mezi 23° 27' severní šířky a 23° 27' jižní šířky), když za tropickou oblast se považuje i ten stát, který jen částečně zasahuje do tropické oblasti. Dále pak stanovuje, že za jinak zdravotně obtížné oblasti se pro účely dodatkové dovolené považují: Afghánistán, Arktida, Antarktida, Bahrajn, Bhútán, Faerské ostrovy, Falklandské ostrovy, Grónsko, Irák, Írán, Island, Izrael, Jordánsko, Katar, Kazachstán, Korejská lidově demokratická republika, Korejská republika, Kuvajt, Kyrgyzstán, Libanon, Maroko, Mongolsko, Nepál, Pákistán, Palestina, Rusko-oblast Sibiře, Sýrie, Tádžikistán, Tunisko, Turecko, Turkmenistán, Uruguay a Uzbekistán.

Krácení dovolené

Zaměstnavatel či statutární orgán jsou oprávněni krátit právo na dovolenou, nepracoval-li zaměstnanec či nekonal-li státní zaměstnanec službu v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje, pro překážky v práci, které se za výkon služby nepovažují, nejméně 100 pracovních dnů. Právo na dovolenou se potom krátí tak, že za prvních 100 takto zameškaných pracovních dnů se dovolená krátí o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných pracovních dnů rovněž o jednu dvanáctinu.

V případě dovolené za poměrnou část kalendářního roku se zohledňuje každý celý kalendářní měsíc trvání pracovního či služebního poměru. Poměrná část dovolené činí jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru.

Dovolenou za odpracované dny je možné krátit pouze za neomluveně zameškanou směnu, pokud tak zaměstnavatel či služební orgán rozhodne.

Dodatková dovolená se nekrátí za zameškanou pracovní či služební dobu, lze ji však krátit při neomluvené nepřítomnosti v práci či ve službě.

Výměra dovolené

Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Dovolená státních zaměstnanců činí 5 týdnů v jednom kalendářním roce. Obecně lze konstatovat, že jeden týden dovolené obsahuje tolik dnů dovolené, kolik jich v průměru připadá na týden práce zaměstnance/ služby státního zaměstnance.

U zaměstnanců pracujících v rámci nerovnoměrného rozvržení pracovní/služební doby lze za správný považovat výpočet, kdy se nevychází z průměrného počtu pracovních dnů připadajících na 1 týden, ale v týden, kdy budou čerpat dovolenou, jim bude příslušet tolik dnů dovolené, kolik by jinak, nebyť čerpání dovolené podle jim určeného rozvrhu směn, odpracovali.

Právo na dovolenou je stanoveno jako právo vztahující se ke konkrétnímu kalendářnímu roku, podmínky vzniku práva se proto zjišťují vždy v každém kalendářním roce samostatně.

Výměra dovolené je stanovena bez ohledu na dobu trvání pracovního či služebního poměru a bez ohledu na počet odpracovaných let či další skutečnosti. Právo na dovolenou zahrnuje jak právo na omluvené pracovní (služební) volno, tak i poskytování náhrady mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku po dobu jejího čerpání. Právo na dlouhodobý odpočinek je zajištěno povinností zaměstnavatele a služebního orgánu nařizovat čerpání dovolené vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo a uložením povinného minimálního rozsahu čerpané dovolené v rozsahu alespoň dvou týdnů vcelku.

Dovolená za odpracované dny činí 1/12 či nejvýše 2/12 dovolené za kalendářní rok.

Dodatková dovolená se poskytuje v délce 1 týdne. Pracuje-li zaměstnanec, kterému tento typ dovolené náleží, jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 21 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené.

Určení příslušného počtu pracovních dnů dovolené vyplyne ze vztahu:

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

Legenda:

vpdd = výsledný počet pracovních dnů dovolené;

ps = počet směn (pracovních dnů) podle harmonogramu směn nerovnoměrného rozvržení týdenní pracovní doby;

pt = počet týdnů v období, na které byla pracovní doba nerovnoměrně rozvržena; a

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

Čerpání dovolené nařizuje zaměstnavatel a ve služebním poměru služební orgán. Na rozdíl od zaměstnavatele je služební orgán povinen tak vždy učinit písemně.

Pokud není dovolená, na niž vznikne za kalendářní rok právo, určena k čerpání ani do konce následujícího kalendářního roku, právo na ni sice nezaniká, ale zaměstnavatel či služební orgán porušil povinnost nařídit čerpání dovolené.

Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel i služební orgán povinen zaměstnanci/státnímu zaměstnanci oznámit písemně alespoň 14 dní předem. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na zkrácení lhůty 14 dnů předem.

Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel či služební orgán podle rozvrhu čerpání dovolené. Při sestavení rozvrhu čerpání dovolené postupuje zaměstnavatel i služební orgán tak, aby byl splněn požadavek zákona o čerpání dovolené zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou zaměstnanci vzniklo, a přihlíží přitom ke svým provozním důvodům i k oprávněným zájmům zaměstnance.

Zaměstnanci nicméně nevzniká právo na čerpání dovolené v (plánovaném) termínu určeném rozvrhem dovolené. Rozvrh dovolené je pouze podkladem, na základě kterého se dovolená konkrétnímu zaměstnanci nařídí.

Zaměstnankyně může požádat o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené v rozsahu 28 či 37 týdnů, resp. zaměstnanec může žádat na zaměstnavateli poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Zaměstnavatel i služební orgán jsou povinni takové žádosti vyhovět a dovolenou v požadovaném termínu nařídít. Vyčerpání dovolené před nástupem rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky, která se z hlediska krácení dovolené obecně posuzuje jako doba zameškaná, zamezí krácení nároku dovolené. Dovolenou vyčerpanou před nástupem rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky (ust. § 196 ZPr) nelze totiž z tohoto důvodu krátit.

Pokud zaměstnavateli či služebnímu orgánu brání v určení čerpání dovolené překážky v práci na straně zaměstnance (např. dočasná pracovní neschopnost, mateřská nebo rodičovská dovolená) anebo určit čerpání dovolené není možno pro naléhavé provozní důvody (výkon služby), právo na dovolenou za tento kalendářní rok k poslednímu dni kalendářního roku přechází do následujícího kalendářního roku. Zaměstnavatel, resp. služební orgán jsou povinni určit nevyčerpanou dovolenou, k níž právo vzniklo v předchozím kalendářním roce, nejpozději tak, aby skončila do konce tohoto následujícího kalendářního roku. Jestliže zaměstnavatel či služební orgán neurčí čerpání dovolené, která přešla do následujícího kalendářního roku nejpozději do 30. 6., má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Dovolená nemusí být do tohoto data vyčerpana, ale jen určena k čerpání kdykoliv do konce následujícího kalendářního roku. Čerpání dovolené je zaměstnanec/státní zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli, resp. služebnímu orgánu alespoň 14 dní předem.

Termín čerpání dovolené, který určí sám zaměstnanec/státní zaměstnanec postupem podle ust. § 218 odst. 3 ZPr, nemůže

zaměstnavatel či služební orgán svým rozhodnutím změnit, stále jej však mohou z čerpání dovolené v případě existence závažného důvodu odvolat.

Čerpání dovolené

Zaměstnanci musí být poskytnuta alespoň jedna část dovolené v rozsahu nejméně 2 týdnů vcelku. ZPr podmiňuje poskytnutí dovolené v jiné délce dohodou se zaměstnancem.

Zaměstnavatel ani služební orgán nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec (i) vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení, (ii) je uznán dočasně práce neschopným, nebo (iii) čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

Na dobu ostatních než shora vyjmenovaných překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel či služební orgán určit čerpání dovolené, jen pokud o to zaměstnanec požádá.

Z povinnosti zaměstnavatele a služebního orgánu určit nevyčerpanou dovolenou nejpozději do konce následujícího kalendářního roku po vzniku práva platí výjimky uvedené v ust. § 218 odst. 4 ZPr. Konkrétně se jedná o případ, kdy zaměstnanec nebo zaměstnankyně čerpali rodičovskou dovolenou či byli v dočasné pracovní neschopnosti, a nástup na dovolenou jim tak nemohl být určen ani v následujícím kalendářním roce pro čerpání těchto překážek. Zákoník práce v těchto případech připouští čerpání dovolené nejenom v následujícím kalendářním roce po vzniku práva, ale až po skončení těchto překážek v práci.

Zaměstnavatel i služební orgán jsou oprávněni změnit určený nástup na dovolenou či odvolat zaměstnance z dovolené. V takovém případě je však zaměstnavatel, resp. služební orgán povinen uhradit náklady, které tím zaměstnanci bez jeho zavinění vznikly.

Dodatková dovolená musí být vždy čerpána, a to přednostně, jelikož náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou nelze nikdy poskytnout.

Na rozhodování služebního orgánu o všech druzích dovolené se nevztahují ustanovení upravující řízení ve věcech služby.

Náhrada mzdy či platu

Za dobu čerpání dovolené přísluší zaměstnanci náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku. ZPr stanoví, že zaměstnanci přísluší náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku odpovídajícímu zameškané pracovní (služební) době, tedy v rozsahu, který mu skutečně uchází. ZPr však umožňuje zprůměrování náhrady výši průměrného výdělku tak, aby odpovídala průměrné délce směny.

Jestliže zaměstnanci vznikne právo na náhradu mzdy či platu za nevyčerpanou dovolenou, poskytuje se také ve výši průměrného výdělku zjišťovaného podle ust. § 351 až 362 ZPr. Zaměstnavatel i služební orgán jsou povinni vyplatit zaměstnanci náhradu mzdy či platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního/služebního poměru.

Praktický
Příklad
č. 1

Zaměstnanec nastoupil do pracovního poměru dne 1. 12. 2015 a pracovní poměr skončil dne 31. 3. 2016. Zaměstnanec nezameškal žádnou směnu a odpracoval tedy více než 60 směn nařízených zaměstnavatelem.

**Kontrolní
otázka**

Na jaký typ dovolené bude mít zaměstnanec právo?

Praktický
příklad
č. 2

Zaměstnanec odpracoval v kalendářním roce 2016 celkem 183 směn. Výměra dovolené činí 5 týdnů.

**Kontrolní
otázka**

Na kolik dnů dovolené má zaměstnanec právo?

183

----- = 3,5 x 5 týdnů = 17,5 dny

52

Praktický
příklad
č. 3

Pracovní doba je rozvržena nerovnoměrně do 42 směn na 13 týdnů.
Výměra dovolené činí 5 týdnů.

**Kontrolní
otázka**

Na kolik dnů dovolené má zaměstnanec právo?

$$\frac{42}{13} = 3,23 \times 5/4 = 4 \text{ dny}$$

Praktický
příklad
č. 4

Pracovní poměr zaměstnance trval celý kalendářní rok. Během předmětného kalendářního roku byl zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným a zameškal 32 pracovních směn. Dále 15 pracovních směn zmeškal z důvodu čerpání dovolené (na zotavenou).

**Kontrolní
otázka**

Na kolik dní dovolené bude mít zaměstnanec právo, pokud pracuje 5 dní v týdnu?

Praktický
příklad
č. 5

Po vyčerpání celého nároku 20 dnů jako dovolené za rok 2015 v témže roce zaměstnanec neomluveně zameškal 3 pracovní směny z důvodu oslavy narozenin.

**Kontrolní
otázky**

Jak lze krátit v tomto případě dovolenou?

Co je základním smyslem dovolené?

Jakou výměru dovolené mají zaměstnanci v pracovním poměru?

Musí odborová organizace souhlasit s rozvrhem čerpání dovolené?

Lze si právo na dovolenou „naspořit“ a následně „prodat“ zaměstnavateli?

Kdy je zaměstnavatel oprávněně proplatit zaměstnanci dovolenou, aniž by zaměstnanci náležela doba omluveného pracovního volna?

Doba čerpání mateřské dovolené se považuje za dobu výkonu práce pro účely práva na dovolenou?

Může zaměstnavatel nařídit dovolenou zaměstnanci k vyčerpání v době karenční doby (tj. v době prvních třech pracovních dnů spadajících do dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance)?

Jakým způsobem zaokrouhluje zlomek dovolené $3/10$, jedná se o den či půl den dovolené?

Lze sjednat právo na dovolenou v případě pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti?

**Manažerské
shrnutí**

Správní delikty na úseku pracovní doby představují velkou skupinu skutkových podstat správních deliktů. Úprava přestupků na úseku pracovní doby je obsažena v ust. § 15 ZIP a správních deliktů na daném úseku pak v ust. § 28 ZIP. Jedná se o základ administrativní ochrany zaměstnance, která vedle úpravy deliktů v oblasti odměňování vytváří páteř ochrany zaměstnance před zvlí zaměstnavatele. Postihováno je pochybení v souvislosti rozvrhováním pracovní doby, překročení maximálního možného rozsahu pracovní doby (včetně krácení dob odpočinku), porušení zvláštních pracovních podmínek těhotných žen, mladistvých a zaměstnanců pracujících v noci.

Správní delikty a přestupky na úseku pracovní doby a doby odpočinku

V první tematické skupině deliktů ZIP zákonodárce postihuje nestanovení pracovního režimu či nedodržení podmínek při rozvržení pracovní doby; nestanovení začátku a konce pracovní doby či rozvrhu pracovních směn a nevedení evidence pracovní doby.

Druhou skupinu deliktů představuje nedodržení délky směny; překročení stanovené týdenní pracovní doby; nařízení práce přesčas včetně umožnění výkonu práce přesčas a pracovní pohotovosti v rozporu se ZPr; neposkytnutí zaměstnancům přestávky v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávky či odečtení přiměřené doby na jídlo a oddech u prací, které nemohou být přerušeny, z pracovní doby; započtení překážky v práci na straně zaměstnance při pružné pracovní době v rozporu se ZPr; nezajištění rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami; nařízení výkonu práce ve dnech pracovního klidu v jiných než stanovených případech;

nesprávné zahrnutí svátků do pracovní doby; nezajištění rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek v týdnu.

Poslední skupinu deliktů tvoří nepřihlédnutí při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti; porušení zákazu zaměstnávat těhotné zaměstnankyně a mladistvého zaměstnance prací přesčas; zaměstnání mladistvých zaměstnanců prací v noci, nejde-li o jejich výchovu k povolání; nezajištění, aby pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nepřekročila stanovenou hranici; nezajištění vyšetření zaměstnance pracujícího v noci lékařem; neprojednání s příslušným odborovým orgánem nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a organizaci práce v noci; nevybavení pracoviště, na kterém se pracuje v noci; prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.

Za správný delikt i přestupek na úseku pracovní doby lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč, resp. 400 000 Kč, u závažnějších správních deliktů či přestupků až do výše 1 000 000 Kč či 2 000 000 Kč. Toto rozlišení odpovídá tomu, jakou závažnost přisoudil zákonodárce jednotlivým porušením z pohledu ochrany veřejného zájmu ve společnosti.

Nejnižší sankcí, až do výše 300 000 Kč, jsou postihovány jednotlivé nejméně závažné delikty. Konkrétně se jedná o protiprávní jednání zaměstnavatele, který započte překážky v práci na straně zaměstnance při pružné pracovní době v rozporu se zvláštním právním předpisem; nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti nebo neprojedná s příslušným odborovým orgánem nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a organizaci práce v noci.

Vyšší pokutou, až do 400 000 Kč, je postihováno nevedení evidence pracovní doby; nařízení pracovní pohotovosti v rozporu s ust. § 95 ZPr, kolektivní smlouvou, popřípadě nařízením vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě; nezajištění, aby pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nepřekročila stanovenou hranici; nevybavení pracoviště, na kterém se pracuje v noci,

prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.

Druhou nejvyšší sankci (až do výše 1 000 000 Kč) lze udělit v nejvíce případech. Konkrétně se jedná o neposkytnutí přestávky v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávky; nezajištění rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny; nařízení zaměstnanci výkonu práce ve dnech pracovního klidu v jiných než stanovených případech; nesprávné zahrnutí svátků do pracovní doby; nezajištění rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek v týdnu; vyžádání nebo umožnění, aby byla práce přesčas konána nad rámec vyplývající ze ZPr; porušení zákazu zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas; zaměstnání mladistvého zaměstnance prací v noci, nejde-li o jejich výchovu k povolání; a nezajištění, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen lékařem.

Nejvyšší sankcí (až do výše 2 000 000 Kč) je postihováno protiprávní jednání spočívající v nestanovení jednotlivým zaměstnancům pracovní doby podle režimu jejich práce nebo nedodržení délky směny; nezajištění splnění podmínek při rozvržení pracovní doby; nestanovení začátku a konce pracovní doby a rozvrhu pracovních směn; odečtení u prací, které nemohou být přerušeny, z pracovní doby přiměřené doby na jídlo a oddech; nařízení práce přesčas v rozporu s § 93 odst. 2 nebo § 241 odst. 3 věta druhá ZPr; nařízení práce přesčas ve vyšším rozsahu, než je její týdenní nebo roční rámec vyplývající ze ZPr; a zaměstnání mladistvého zaměstnance prací přesčas.

Správní delikty na úseku dovolené

Zaměstnavatel se dopustí správního deliktu tím, že poruší stanovené povinnosti vztahující se (i) k délce dovolené za kalendářní rok, dovolené za odpracované dny, dodatkové dovolené nebo další dovolené, (ii) čerpání dovolené nebo (iii) určení nástupu dovolené.

Délka dovolené představuje za stávající úpravy obtížnou problematiku p. Tradičně se totiž výměra dovolené uvádí v týdnech,

dovolená se však jako omluvené pracovní volno čerpá ve dnech nebo půldnech a náhrada mzdy či platu se vyplácí v „hodinách“.

Základní výměrou dovolené za kalendářní rok je délka 4 týdny dovolené. Zaměstnavatel může poskytovat též dovolenou ve vyšší výměře, je však nezbytné, aby se při tomto poskytování vyvaroval možného nerovného zacházení, které je postihnutelné dle ust. § 24 ZIP. U zaměstnavatelů v rozpočtové sféře činí výměra dovolené 5 týdnů. Dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů.

V případě základní výměry dovolené zaměstnance pracujícího 5 dnů v týdnu výměra dovolené činí 20 pracovních dnů, pokud však zaměstnanec pracuje pouze 4 dny v týdnu (např. 4 x 10 hodin), pak má právo na 16 placených dnů dovolené.

U poměrné části dovolené činí poměrná část dovolené necelý den, zaokrouhlí se na půlden, to platí i pro výpočet dvanáctin dovolené.

Délka dovolené za odpracované dny činí nejvýše 2/12 nároku dovolené za kalendářní rok.

Délka dodatkové dovolené činí 1 týden. Pracuje-li zaměstnanec za podmínek, za nichž vzniká právo na dodatkovou dovolenou, jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 21 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené.

V problematice čerpání dovolené může zaměstnavatel porušit některé z povinností spojených s čerpáním dovolené tak, že nařídí čerpání dovolené zaměstnanci v době jeho dočasné pracovní neschopnosti či v době, kdy trvají mateřská či rodičovská dovolená nebo jiná důležitá osobní překážka na straně zaměstnance.

V případě nástupu k čerpání dovolené nejčastěji zaměstnavatel pochybuje, když nástup dovolené vůbec neurčí, resp. určí ho v rozporu se ZPr. Zaměstnavatel často nevede písemný rozvrh čerpání dovolené, nebo tento rozvrh není vydán s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců. Dále zaměstnavatelé neurčují dovolenou tak, aby mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo.

Dále je třeba zdůraznit, že zaměstnavatel někdy poskytuje dovolenou v několika částech, aniž by alespoň jedna její část činila nejméně 2 týdny vcelku a současně se se zaměstnancem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. Zaměstnanci bývá též určeno čerpání dovolené nikoliv alespoň 14 dnů předem, aniž by se zaměstnavatel se zaměstnancem předem dohodl na kratší době tohoto seznámení.

Za porušení kterékoli povinnosti vztahující se k délce dovolené za kalendářní rok, dovolené za odpracované dny, dodatkové dovolené nebo další dovolené, čerpání dovolené nebo určení nástupu dovolené lze ze strany orgánů inspekce práce uložit pokutu dosahující až do výše 200 000 Kč.

Kontrolní otázky

Jaká je nejnižší sankce u nejméně závažných deliktů na úseků dovolené u zaměstnavatelů, kteří jsou právníckými osobami?

Jak postupovat při dodatečném předložení požadovaných dokladů, např. dohod o provedení práce, evidence pracovní doby, směrnice v oblasti BOZP, s tím, že osoba, která měla při zahájení kontroly doklady předložit, údajně nevěděla, kde je doklad uložen, špatně se vyjádřila, zapomněla, byla ve stresu atp.?

Námítka kontrolovaných osob, že kontrola je opakovaná, že se jedná ze strany kontrolního orgánu o šikanu?

Použitá literatura:

- BĚLINA, M. Nový zákoník práce nepřináší stabilitu do regulace pracovněprávních vztahů. *Právní zpravodaj*. 2007, č. 1, s. 3–5.
- BĚLINA, M. Malé zamyšlení nad návrhem koncepčních změn zákoníku práce. *Právní zpravodaj*. 2008, č. 11, s. 1.
- BIČÁKOVÁ, O. Odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. *Práce a mzda*. 2008, č. 6, s. 17.
- BRŮHA, D. Nový zákoník práce a praktické dopady změn v oblasti pracovní doby. *Práce a mzda*. 2007, č. 2, s. 23.
- BRŮHA, D. Pracovní doba a schizofrenie v jejím rozvrhování. *Práce a mzda*. 2013, č. 2, s. 32.
- HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2008.
- GOGOVÁ, R. – HŮRKA, P. – ÚLEHLOVÁ, H. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvis. právních předpisů* 2. vydání. Olomouc: Anag, 2012.
- CHLÁDKOVÁ, A. Evidence pracovní doby. *Práce a mzda*. 2007, č. 7, s. 26.
- CHLÁDKOVÁ, A. Plat a náhradní volno za práci přesčas, odměna za pracovní pohotovost. *Práce a mzda*. 2008, č. 11, s. 21.
- CHLÁDKOVÁ, A. Příplatky. *Práce a mzda*. 2012, č. 11, s. 19.
- CHLÁDKOVÁ, A. Noční práce a její odměňování. *Práce a mzda*. 2008, č. 4, s. 21.
- CHLÁDKOVÁ, A. Opět svátek – výklad práce ve svátek ve vztahu k odpracované době a odměňování. *Práce a mzda*. 2013, č. 4, s. 17.
- JAKUBKA, J. První zkušenosti s používáním nového zákoníku práce. *Práce a mzda*. 2007, č. 3, s. 15.
- JAKUBKA, J. Zaměstnávání žáků a studentů. *Práce a mzda*. 2007, č. 7, s. 20.
- KAHLE, B. Pracovní poměry na dobu určitou a co dál? *Práce a mzda*. 2013, č. 4, s. 14.
- KAHLE, B. Pracovní doba a odměňování. 2. část. *Práce a mzda*. 2013, č. 9, s. 49.
- KAHLE, B. Pracovní doba a odměňování, 1. část. *Práce a mzda*. 2013, č. 8, s. 11.

- MATES, P. – ŠEMÍK, K. Nad důstojností soudcovského stavu. *Jurisprudence*. 2014, č. 2, s. 42.
- MUŠKA, F. Pracovní doba v pracovním poměru podle nového zákoníku práce. *Otázky a odpovědi v praxi*. 2006, č. 12, s. 2.
- PICHRT a kol. *Zákon o státní službě. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015.
- PICHRT, J. – DRÁPAL, J. a kol. Případové studie pracovněprávní. Praha: C. H. Beck, 2015.
- SLÁDEK, V. Pracovní doba v novém zákoníku práce. *Práce a mzda*. 2006, č. 11, s. 9.
- SLÁDEK, V. Práce přesčas a její vazba na stanovenou týdenní pracovní dobu. *Práce a mzda*. 2007, č. 4, s. 16.
- VALENTOVÁ, K. Flexibilní formy zaměstnávání a organizace pracovní doby. *Právní rádce*. 2007, č. 4, s. 35–37.
- SMEJKAL, L. Kdy pracují přesčas zaměstnanci na kratší pracovní úvazek? *Práce a mzda*. 2008, č. 6, s. 22.
- ŠTEFKO, M. Porovnání úpravy pracovní doby a doby odpočinku pro účely směrnice č. 96/71/ES. *Právník*. 2010, č. 1, s. 52.
- ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva, Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012.
- ŠTEFKO, M. *Výkon závislé a nelegální práce*. Praha: PF UK, 2013.
- ŠUBRT, B. Dovolená ve specifických případech. *Práce a mzda*. 2012, č. 8, s. 9.
- ŠUBRT., B. – BUKOVJAN, P. Vyhláška o pracovnělékařských službách – poznámky, problémy a souvislosti. *Práce a mzda*. 2013, č. 5, s. 18.
- ŠUBRT, B. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014. *Práce a mzda*. 2013, č. 10, s. 17.
- ŠUBRT, B. Pracovnělékařské prohlídky od dubna 2013. *Bezpečnost a hygiena práce*. 2013, č. 7, s. 55.
- TOMEK, V. Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví se stává skutečností. *Práce a mzda*. 2008, č. 7, s. 10.
- ZRUTSKÝ, J. Pracovní doba. *Právní rádce*. 2010, č. 4, s. 22.

Pracovní doba, pracovní pohotovost na pracovišti. Pojem pracovní doby a doby odpočinku ve smyslu směrnice č. 93/104 nelze vykládat dle požadavků národního práva různých členských států, jedná se o pojem komunitárního práva, který je nutno definovat ve shodě s objektivními znaky při zohlednění smyslu a účelu právní úpravy obsažené v této směrnici. Pouze takový autonomní výklad je schopen zajistit plnou účinnost směrnice a stejnou aplikaci zmíněných pojmů ve všech členských státech. Skutečnost, že definice pojmu pracovní doba odkazuje na národní právo, však neznamena, že by členské státy byly oprávněny vymezit rozsah tohoto pojmu jednostranně. Proto tyto státy nesmí podmínit právo zaměstnance na řádné zohlednění limitů pracovní doby a odpovídající doby odpočinku, protože toto právo je založeno přímo citovanou směrnicí. Směrnicí č. 93/104 je nutno vykládat tak, že pracovní pohotovost lékaře na pracovišti v nemocnici musí být považována za pracovní dobu pro účely této směrnice, a to i v případě, že předmětnému lékaři je umožněno odpočinout si na pracovišti v době, kdy výkon práce není požadován. Směrnice tedy brání členským státům, aby považovaly doby nečinnosti v rámci pracovní pohotovosti na pracovišti za doby odpočinku. Rozhodujícím faktorem pro posouzení, zda čas strávený po dobu pracovní pohotovosti na pracovišti je možno považovat za pracovní dobu, je skutečnost, že lékaři jsou povinni být přítomni na místě určeném zaměstnavatelem a být připraveni okamžitě k výkonu práce, vznikne-li potřeba jejich služeb. Se zřetelem na tyto povinnosti zaměstnanců, které činí nemožné pro dotčené zaměstnance vybrat si místo svého odpočinku po dobu držení pohotovosti, je nutno konstatovat, že držením pracovní pohotovosti na pracovišti tito zaměstnanci plní své pracovní povinnosti. Tento závěr není dotčen ani skutečností, že zaměstnavatel dá lékaři k dispozici odpočinkovou místnost, kde může lékař zůstat po dobu, po kterou jeho služby nejsou potřeba. **SD EU ve věci Jaeger, C-151/02.**

Pracovní doba. Článek 2 bod 1 směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby je třeba vykládat v tom smyslu, že doba, během níž lesník s denní pracovní dobou stanovenou pracovní smlouvou na osm hodin je povinen zajistit dohled nad lesním revírem, přičemž je z hlediska disciplinárního, majetkového, přestupkového a případně trestněprávního odpovědný za škody, které vzniknou v jeho lesním revíru, který spravuje, a sice bez ohledu na okamžik, k němuž škody vznikly, je „pracovní dobou“ ve smyslu tohoto ustanovení pouze tehdy, pokud druh a rozsah povinnosti dohledu, která přísluší lesníkovi a režim odpovědnosti, který se na něj vztahuje, vyžadují jeho fyzickou přítomnost na místě výkonu práce a posledně uvedený musí být svému zaměstnavateli v uvedené době k dispozici. Vnitrostátnímu soudu přísluší, aby posoudil skutkový a právní stav, který je nezbytný zejména podle použitelného vnitrostátního práva pro posouzení otázky, zda je tak tomu v případě, který mu byl předložen. Kvalifikace doby jako „pracovní doby“ ve smyslu čl. 2 bodu 1 směrnice 2003/88 je nezávislá na přenechání služebního bytu nacházejícího se v lesním revíru, jehož správou je pověřen, pokud toto přenechání neimplikuje, že tento lesník je povinen se zdržovat na místě určeném zaměstnavatelem a být mu k dispozici, aby mohl v případě potřeby vykonat okamžité příslušné plnění. Vnitrostátnímu soudu přísluší, aby přezkoumal, zda je tak tomu v případě, který mu byl předložen. **Rozsudek SD EU ze dne 4. 3. 2011, Grigore.**

Maximální týdenní pracovní doba. Čl. 18 odst. 1 písm. b) bod i) první odrážku směrnice č. 93/104 je třeba vykládat tak, že stanoví požadavek výslovně a svobodně vyjádřeného souhlasu individuálně uděleného každým pracovníkem k tomu, aby překročení maximální týdenní pracovní doby v délce 48 hodin, jak je upravena v čl. 6 směrnice č. 93/104, bylo platné. V tomto ohledu nepostačuje, aby pracovní smlouva dotčené osoby odkazovala na kolektivní smlouvu, která takové překročení umožňuje. Pracovní pohotovost na pracovišti. Čl. 6 bod 2 směrnice č. 93/104 je třeba vykládat tak, že za okolností takových, jaké jsou dány v původním řízení, brání právní úpravě členského státu, jejímž účinkem je, pokud jde o dobu pracovní pohotovosti na pracovišti („*Arbeitsbereitschaft*“), kterou zajišťují

pracovníci zdravotnické záchranné služby v rámci záchranné lékařské služby první pomoci u organizace, jakou je *Deutsches Rotes Kreuz*, že umožňuje, případně i prostřednictvím kolektivní smlouvy nebo podnikové dohody uzavřené na základě takové kolektivní smlouvy, překročení maximální týdenní pracovní doby v délce 48 hodin stanovené tímto ustanovením; uvedené ustanovení splňuje všechny podmínky požadované k tomu, aby zakládalo přímý účinek. **SD EU ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01.**

Pracovní pohotovost na pracovišti. Směrnice Rady č. 93/104/ES ze dne 23. 11. 1993, o některých aspektech úpravy pracovní doby, musí být vykládána v tom smyslu, že brání právní úpravě členského státu, která, pokud jde o pohotovostní službu vykonávanou pracovníky některých sociálních a zdravotnicko-sociálních zařízení v režimu fyzické přítomnosti na pracovišti, stanoví pro potřeby výpočtu skutečné pracovní doby takový systém rovnocennosti, jaký je předmětem věci v původním řízení, pokud není zajištěno dodržení veškerých minimálních požadavků stanovených uvedenou směrnicí s cílem účinně chránit bezpečnost a zdraví pracovníků. V případě, že vnitrostátní právní úprava stanoví, zejména pro maximální týdenní pracovní dobu, maximální délku, která je pro pracovníky příznivější, jsou limity nebo maximálními délkami relevantními pro účely zjištění, zda jsou dodržována ochranná pravidla stanovená uvedenou směrnicí, výhradně limity nebo maximální délky, které stanoví uvedená směrnice. **SD EU ve věci Dellas, C-14/04.**

Pracovní pohotovost. Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. 11. 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2000/34/ES ze dne 22. 6. 2000, jakož i směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. 11. 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, musí být vykládány v tom smyslu, že:

– brání právní úpravě členského státu, podle níž pracovní pohotovost, kterou lékař vykonává v režimu fyzické přítomnosti na pracovišti, ale během které nevykonává žádnou skutečnou činnost, není

považována v plném rozsahu za „pracovní dobu“ ve smyslu uvedených směrnic;

– nebrání tomu, aby členský stát uplatňoval právní úpravu, která, pro účely odměňování pracovníka a pokud jde o pracovní pohotovost vykonávanou tímto pracovníkem na jeho pracovišti, zohledňuje odlišně období, během nichž je skutečně vykonávána práce, a období, během nichž k výkonu skutečné práce nedojde, za předpokladu, že takový režim plně zaručuje užitečný účinek práv, která pracovníkům přiznávají uvedené směrnice za účelem účinné ochrany jejich zdraví a bezpečnosti. SD EU ve věci Vorel, C-437/05.

Článek 7 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátním právním ustanovením nebo zvyklostem, jako jsou například kolektivní smlouvy, které prostřednictvím období převoditelnosti v délce patnácti měsíců, po jehož uplynutí nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká, omezují kumulování nároků na takovou dovolenou v případě pracovníka, který je po dobu několika po sobě následujících referenčních období práce neschopný. SD EU ve věci C-214/10 Článek 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, jakož i ustanovení 3 dohody, která je přílohou směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA) je nutno vykládat v tom smyslu, že pilot letecké společnosti má během své dovolené za kalendářní rok nárok nejen na zachování svého základního platu, ale i na všechny složky inherentně spojené s plněním úkolů, které mu přísluší podle jeho pracovní smlouvy a které jsou kompenzovány finanční částkou, jež se promítá do výpočtu jeho celkové odměny, a dále na všechny složky spojené s osobním a odborným postavením pilota letecké společnosti. SD EU ve věci C-155/10.

Takový pracovník, jako je G. Fuß ve věci v původním řízení, který jako hasič zaměstnán u zásahové služby spadající do veřejného sektoru odpracoval průměrnou týdenní pracovní dobu přesahující pracovní dobu upravenou v čl. 6 písm. b) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby 2003/88, se může dovolávat práva Unie k uplatnění vzniku odpovědnosti orgánů dotyčného členského státu k získání náhrady újmy vzniklé v důsledku porušení tohoto ustanovení. Právo Unie brání takovým právním předpisům, o jaké jde ve věci v původním řízení,

- které podřizují, což musí ověřit předkládající soud, právo pracovníka zaměstnaného ve veřejném sektoru na náhradu újmy vzniklé v důsledku porušení právního pravidla Unie ze strany orgánů dotyčného členského státu, v daném případě článku 6 písm. b) směrnice 2003/88, podmínce vycházející z pojmu zavinění, jež přesahuje dostatečně závažné porušení uvedeného práva, a

- které podřizují právo pracovníka zaměstnaného ve veřejném sektoru na náhradu újmy vzniklé v důsledku porušení článku 6 písm. b) směrnice 2003/88 ze strany orgánů dotyčného členského státu podmínce, aby předtím požádal svého zaměstnavatele o dodržování tohoto ustanovení. Náhrada újmy ze strany orgánů členských států, kterou tyto způsobily jednotlivcům porušeními práva Unie, musí být přiměřená vzniklé újmě. Neexistují-li ustanovení práva Unie v dané oblasti, je na vnitrostátním právním řádu dotyčného členského státu, aby s výhradou dodržení zásad rovnocennosti a efektivity jednak stanovil, zda újma vzniklá takovému pracovníkovi, jako je G. Fuß ve věci v původním řízení, v důsledku porušení právního pravidla Unie musí být nahrazena přiznáním dodatečného náhradního volna tomuto pracovníkovi, nebo finančním odškodněním, a jednak definoval pravidla týkající se způsobu výpočtu této náhrady. Referenční doby upravené v článcích 16 až 19 směrnice 2003/88 nejsou v této souvislosti rozhodné. Odpovědi na otázky položené předkládajícím soudem jsou shodné bez ohledu na to, zda se na skutkový stav ve věci v původním řízení vztahují ustanovení směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady

2000/34/ES ze dne 22. června 2000 nebo ustanovení směrnice 2003/88.
SD EU ve věci C-429/09.

Výpočet dovolené. Článek 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie a čl. 7 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musejí být vykládány v tom smyslu, že nebrání takovým vnitrostátním právním předpisům nebo praktikám, jako je sociální plán, který dotčený podnik uzavřel se svou radou zaměstnanců, na základě nichž je nárok pracovníka se zkrácenou pracovní dobou na placenou dovolenou za kalendářní rok vypočítán podle pravidla výpočtu „poměrným dílem“.

Rozsudek SD EU ve spojených věcech C-229/11 a C-230/11.

K možnosti sjednat rozvržení pracovní doby v pracovní smlouvě. V pracovní smlouvě lze v rámci ujednání o dalších podmínkách, na kterých mají účastníci zájem, dohodnout rovněž bližší vymezení pracovní doby (její délku, rozvržení). Tyto další dohodnuté podmínky zaměstnavatel (ani zaměstnanec) není oprávněn jednostranně měnit; jejich změna je možná pouze dohodou účastníků o změně sjednaných pracovních podmínek podle § 36 odst. 1 ZPr1965 [red.: nyní § 40 ZPr]. **Rozsudek NS ze dne 10. 5. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1395/2010.**

Posouzení práce přesčas. Pre posúdenie toho, či ide u pracovníka o prácu nadčas, je pri jej nariaďovaní ako aj pri jej odmeňovaní (s príplatkom za jej vykonanie) rozhodujúca úprava o dňoch pracovného pokoja, ktorá sa pracovníka týka. Dni pracovného pokoja (t. j. dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok v týždni v zmysle ustanovenia § 91 odst. 1 ZPr 1965 [red.: nyní srov. § 92 ZPr]) sú kalendárne nedele, prípadne iné dni nepretržitého odpočinku pracovníka v týždni (ak je práca v kalendárnej nedeli uňho obvyklá a ak má teda deň nepretržitého odpočinku v iný pracovný deň), ďalej voľné soboty (ak nie sú určené ako pracovné dni), prípadne iné voľné pracovné dni namiesto nich, a dni smenového voľna (napr. v nepretržitých prevádzkach). V mesiaci, v ktorom pracovník čerpal náhradné voľno za nadčasovú prácu, patrí pracovníkovi tiež plný základný

mesačný plat. Náhradné voľno za prácu nadčas nepatrí pracovníkovi, ktorému sa mzda určila tak, že sa v nej brala do úvahy práca nadčas [red.: nyní § 114 ZPr s paušalizací mzdy za práci přesčas výslovně nepočítá].
Rozsudek NS SR ze dne 16. 1. 1989, sp. zn. 5 Cz 1/89 (R 42/1991).

Způsoby nařízení práce přesčas. „Nařízenou prací přesčas“ je i práce vykonávaná sice bez výslovného příkazu, avšak s vědomím podniku, jehož vedoucí pracovníci přesvědčovali své podřízené o nutnosti pracovat i přesčas. **Rozhodnutí MS v Praze ze dne 29. 12. 1963, sp. zn. 5 Co 72/63 (R 37/1964).**

Posouzení práce přesčas. Pre posúdenie toho, či ide u pracovníka o prácu nadčas, je pri jej nariadovaní ako aj pri jej odmeňovaní (s príplatkom za jej vykonanie) rozhodujúca úprava o dňoch pracovného pokoja, ktorá sa pracovníka týka. Dni pracovného pokoja (t. j. dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok v týždni v zmysle ustanovenia § 91 odst. 1 ZPr 1965 [red.: nyní srov. § 92 ZPr]) sú kalendárne nedele, prípadne iné dni nepretržitého odpočinku pracovníka v týždni (ak je práca v kalendárnej nedeli uňho obvyklá a ak má teda deň nepretržitého odpočinku v iný pracovný deň), ďalej voľné soboty (ak nie sú určené ako pracovné dni), prípadne iné voľné pracovné dni namiesto nich, a dni smenového voľna (napr. v nepretržitých prevádzkach). V mesiaci, v ktorom pracovník čerpal náhradné voľno za nadčasovú prácu, patrí pracovníkovi tiež plný základný mesačný plat. Náhradné voľno za prácu nadčas nepatrí pracovníkovi, ktorému sa mzda určila tak, že sa v nej brala do úvahy práca nadčas [red.: nyní § 114 ZPr s paušalizací mzdy za práci přesčas výslovně nepočítá].
Rozsudek NS SR ze dne 16. 1. 1989, sp. zn. 5 Cz 1/89 (R 42/1991).

Zákaz noční práce. Čl. 5 směrnice č. 76/207/EHS zavazuje členské státy nestanovit zákaz noční práce žen, a to i v případě, že z něho existují výjimky, pokud neexistuje žádný zákaz noční práce mužů. **SD EU věc Stoeckel, C-345/1989.**

Pracovní pohotovost. Směrnice Rady č. 93/104/ES ze dne 23. 11. 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2000/34/ES ze dne 22. 6. 2000, jakož i směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. 11. 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, musí být vykládány v tom smyslu, že:

– brání právní úpravě členského státu, podle níž pracovní pohotovost, kterou lékař vykonává v režimu fyzické přítomnosti na pracovišti, ale během které nevykonává žádnou skutečnou činnost, není považována v plném rozsahu za „pracovní dobu“ ve smyslu uvedených směrnic;

– nebrání tomu, aby členský stát uplatňoval právní úpravu, která, pro účely odměňování pracovníka a pokud jde o pracovní pohotovost vykonávanou tímto pracovníkem na jeho pracovišti, zohledňuje odlišné období, během nichž je skutečně vykonávána práce, a období, během nichž k výkonu skutečné práce nedojde, za předpokladu, že takový režim plně zaručuje užitečný účinek práv, která pracovníkům přiznávají uvedené směrnice za účelem účinné ochrany jejich zdraví a bezpečnosti. SD EU ve věci Vorel, C-437/05.

Článek 6 směrnice 2003/88 je třeba vykládat v tom smyslu, že brání v zásadě situaci, v níž je v pracovní smlouvě lesníka sice stanovena maximální osmihodinová pracovní doba v délce 40 hodin týdně, posledně uvedený však ve skutečnosti musí na základě povinností vyplývajících ze zákona zaručovat nad lesním revírem buď stálý dohled, nebo dohled takového druhu, že maximální délka pracovní doby stanovená v tomto ustanovení je překročena. **Rozsudek SD EU ze dne 4. 3. 2011 ve věci Grigore, C-258/10.**

Povinnost tvrzení a důkazní ve sporu o zaplacení mzdy. Prokáže-li zaměstnanec ve sporu o zaplacení mzdy, že mu vznikl pracovní poměr, ubrání se zaměstnavatel proti zaměstnancovu tvrzení, že pro něho v určité době vykonal práci, jen jestliže bude tvrdit a prokáže-li, že podle jím vedené evidence pracovní doby zaměstnanec v této době nepracoval; zaměstnanec má za takového stavu věci právo na mzdu, bude-li tvrdit

a prokáže-li, že evidence pracovní doby vedená zaměstnavatelem neodpovídá skutečnosti a že opravdu vykonal pro zaměstnavatele práci.

Rozsudek ze dne 20. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3989/2011 (R 46/2013).

Kontrola evidence pracovní doby. Článek 2 písm. a) směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů musí být vykládán tak, že na takovou evidenci pracovní doby, jako je evidence dotčená ve věci v původním řízení, která obsahuje informace o tom, v kolik hodin jednotliví pracovníci začínají a končí svou pracovní dobu, včetně informací o přestávkách v práci a o dobách, které se do pracovní doby nezapočítávají, se vztahuje pojem „osobní údaje“ ve smyslu tohoto ustanovení.

Článek 6 odst. 1 písm. b) a c) a čl. 7 písm. c) a e) směrnice 95/46 musí být vykládány tak, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je úprava dotčená ve věci v původním řízení, která zaměstnavateli ukládá povinnost zpřístupnit vnitrostátnímu orgánu příslušnému pro dohled nad pracovními podmínkami evidenci pracovní doby tak, aby bylo možné do ní bezprostředně nahlédnout, je-li tato povinnost nezbytná pro vykonávání úkolů tohoto orgánu v oblasti dohledu nad prováděním právní úpravy v oblasti pracovních podmínek a zejména pracovní doby. **Rozsudek SD EU ve věci C342/12, Worten – Equipamentos para o Lar, SA.**

ČÁST ČTVRTÁ
PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU

HLAVA I
OBECNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ A DÉLKA PRACOVNÍ
DOBY

§ 78

(1) Pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku je

- a) pracovní dobou 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,
- b) dobou odpočinku doba, která není pracovní dobou,
- c) směnou část týdně pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat,
- d) dvousměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- e) třisměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- f) nepřetržitým pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- g) nepřetržitým provozem provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu,
- h) pracovní pohotovostí doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních

směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele,

i) prací přesčas práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Prací přesčas není, napracovával-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost,

j) noční prací práce konaná v noční době; noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou,

k) zaměstnancem pracujícím v noci zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období, uvedeném v § 94 odst. 1,

l) rovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu,

m) nerovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(2) Ustanovení odstavce 1 písm. d) až f) platí i v případě, kdy při pravidelném střídání zaměstnanců ve směnách dojde k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn, avšak jen po dobu nejvýše 1 hodiny.

Stanovená týdenní pracovní doba

- (1) Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně.
- (2) Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců
 - a) pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně,
 - b) s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,
 - c) s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.
- (3) Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah stanovený v odstavcích 1 a 2 může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby podle věty první nesmí však provést zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3.

§ 79a

U zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích podle § 3 nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

§ 80

Kratší pracovní doba

Kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.

HLAVA II

ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

Díl 1

Základní ustanovení

§ 81

- (1) Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směny.

(2) Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlídnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce.

(3) Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.

nadpis vypuštěn

§ 82

zrušen

§ 83

Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

§ 84

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě změny pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

§ 84a

zrušen

Díl 2

Pružné rozvržení pracovní doby

§ 85

(1) Pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel.

(2) V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti.

(3) V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

(4) Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m).

(5) Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní

a) při pracovní cestě zaměstnance,

b) při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění, a

c) v dalších případech určených zaměstnavatelem.

(6) V případech uvedených v odstavci 5 platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

Díl 4

Konto pracovní doby

§ 86

(1) Konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.

(2) Konto pracovní doby nesmí být uplatněno u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3.

(3) Jestliže je uplatněno konto pracovní doby, nemůže vyrovnávací období přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(4) Jen bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.

§ 87

(1) Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance.

(2) Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje

a) stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba,
b) rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny a

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

(3) Jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než je uvedeno v § 86 odst. 3, musí být posuzován rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.

HLAVA III

PŘESTÁVKA V PRÁCI A BEZPEČNOSTNÍ PŘESTÁVKA

§ 88

(1) Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby. Mladistvému zaměstnanci musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech podle věty první.

(2) Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut.

(3) Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby.

(4) Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

§ 89

(1) Má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních předpisů, započítává se tato přestávka do pracovní doby.

(2) Případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby.

HLAVA IV DOBA ODPOČINKU

Díl 1

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny

§ 90

(1) Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin, zaměstnanec mladší 18 let po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

(2) Odpočinek podle odstavce 1 může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku

a) v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,

b) v zemědělství,

c) při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména

1. ve veřejném stravování,
2. v kulturních zařízeních,
3. v telekomunikacích a poštovních službách,
4. ve zdravotnických zařízeních,
5. v zařízeních sociálních služeb,

d) u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,

e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

§ 90a

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

Díl 2

Dny pracovního klidu

§ 91

(1) Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky.

(2) Práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výjimečně.

(3) V den nepřetržitého odpočinku v týdnu může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon těchto nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech:

- a) naléhavé opravné práce,
- b) nakládací a vykládací práce,
- c) inventurní a závěrkové práce,
- d) práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,
- e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,
- f) práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva,
- g) práce v dopravě,
- h) krmení a ošetřování zvířat.

(4) Ve svátek může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

(5) Ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výkon prací uvedených v odstavcích 3 a 4 nejvýše dvakrát v průběhu období 4 týdnů po sobě jdoucích, uplatní-li se v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.

(6) U zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec koná práci v nočních směnách, začíná den pracovního klidu hodinou odpovídající nástupu zaměstnanců té směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první. Ustanovení věty první je možné použít též pro účely práva na mzdu nebo plat, odměnu z dohody a pro zjišťování průměrného výdělku.

Díl 3

Nepřetržitý odpočinek v týdnu

§ 92

(1) Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin. Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než 48 hodin.

(2) Jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.

(3) V případech uvedených v § 90 odst. 2 a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců starších 18 let pouze tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin, s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin.

(4) Jestliže to je dohodnuto, může být v zemědělství poskytnut nepřetržitý odpočinek tak, že bude tento odpočinek za období

a) 3 týdnů činit celkem alespoň 105 hodin,

b) 6 týdnů činit při sezónních pracích celkem alespoň 210 hodin.

PRÁCE PŘESČAS

§ 93

- (1) Práci přesčas je možné konat jen výjimečně.
- (2) Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.
- (3) Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah uvedený v odstavci 2 pouze na základě dohody se zaměstnancem.
- (4) Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.
- (5) Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období podle odstavce 4 se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

§ 93a

Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví

- (1) Další dohodnutou prací přesčas ve zdravotnictví (dále jen „další dohodnutá práce přesčas“) se rozumí práce v nepřetržitém provozu spojená s příjmem, léčbou, péčí nebo se zajištěním přednemocniční neodkladné péče v nemocnicích, ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních a zdravotnických zařízeních zdravotnické záchranné služby, kterou vykonává
 - a) lékař, zubní lékař nebo farmaceut,
 - b) zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání pracující v nepřetržitém pracovním režimu, (dále jen „zaměstnanec ve zdravotnictví“).Další dohodnutá práce přesčas je práce konaná nad rozsah uvedený v § 93 odst. 4.
- (2) Zaměstnanec ve zdravotnictví, který nesouhlasí s výkonem další dohodnuté práce přesčas, nesmí být k jejímu sjednání nucen ani být

vystaven jakékoli újmě. O uplatnění další dohodnuté práce přesčas je zaměstnavatel povinen písemně vyrozumět příslušný orgán inspekce práce.

(3) Další dohodnutá práce přesčas zaměstnanců ve zdravotnictví nesmí přesáhnout v průměru 8 hodin týdně, a v případě zaměstnanců poskytovatele zdravotnické záchranné služby v průměru 12 hodin týdně, v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích; jen kolektivní smlouva může toto období vymezit na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.

(4) Dohoda o další dohodnuté práci přesčas

a) musí být sjednána písemně,

b) nesmí být sjednána v prvních 12 týdnech ode dne vzniku pracovního poměru,

c) nesmí být sjednána na dobu delší než 52 týdnů po sobě jdoucích,

d) může být okamžitě zrušena, a to i bez udání důvodu v období 12 týdnů od sjednání; okamžité zrušení musí být provedeno písemně,

e) může být vypovězena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu; výpověď musí být dána písemně. Pokud nebyla výpovědní doba sjednána kratší, činí 2 měsíce a musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance ve zdravotnictví.

(5) Zaměstnavatel vede aktuální seznam všech zaměstnanců ve zdravotnictví vykonávajících další dohodnutou práci přesčas.

(6) Pokud se v tomto ustanovení nestanoví něco jiného, platí pro další dohodnutou práci přesčas obdobně ustanovení zákoníku práce týkající se práce přesčas.

HLAVA VI NOČNÍ PRÁCE

§ 94

(1) Délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích; není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26

týdnů po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.

(2) Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb

a) před zařazením na noční práci,

b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,

c) kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá.

Úhrada poskytnutých zdravotních služeb nesmí být na zaměstnanci požadována.

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

(4) Pracoviště, na kterém se pracuje v noci, je zaměstnavatel povinen vybavit prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.

HLAVA VII

PRACOVNÍ POHOTOVOST

§ 95

(1) Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna podle § 140.

(2) Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda nebo plat; odměna podle § 140 za tuto dobu nepřísluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas (§ 93).

(3) Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.

HLAVA VIII

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ A DOBĚ ODPOČINKU

§ 96

(1) Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce

a) odpracované

1. směny [§ 78 odst. 1 písm. c)],
2. práce přesčas [§ 78 odst. 1 písm. i) a § 93],
3. další dohodnuté práce přesčas (§ 93a),
4. noční práce (§ 94),
5. doby v době pracovní pohotovosti (§ 95 odst. 2),

b) pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel [§ 78 odst. 1 písm. h) a § 95].

(2) Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a pořizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.

§ 97

(1) Překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby. Věta první neplatí v případě dočasné pracovní neschopnosti, kdy se zaměstnanci poskytuje náhrada mzdy nebo platu (§ 192).

(2) Při překážkách v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby, vymezených přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou přísluší zaměstnanci pracovní volno, nebo jde-li o činnost zástupců zaměstnanců, se posuzuje jako výkon práce celá tato doba.

(3) Překážky v práci na straně zaměstnavatele při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce, jestliže zasáhly do směny zaměstnance, a to za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny.

(4) Za dobu 1 dne se považuje pro účely odstavců 1 až 3 doba odpovídající průměrné délce směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby.

(5) Při uplatnění konta pracovní doby se pracovní volno pro překážky v práci na straně zaměstnance poskytuje v rozsahu nezbytně nutné doby, popřípadě v rozsahu délky směny rozvržené zaměstnavatelem na příslušný den.

§ 98

(1) Práce přesčas při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby se zjišťuje vždy jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu.

(2) Práci přesčas při uplatnění konta pracovní doby je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období podle § 86 odst. 3 nebo podle § 87 odst. 3.

§ 99

Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

HLAVA IX ZMOCŇOVACÍ USTANOVENÍ

§ 100

(1) Vláda stanoví nařízením odchylky úpravy pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, jimiž jsou

- a) členové osádky nákladního automobilu nebo autobusu,
- b) zaměstnanci údržby pozemních komunikací,
- c) zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce,
- d) zaměstnanci městské hromadné dopravy,
- e) členové posádky letadla a zaměstnanci zajišťující provozování letiště,

- f) členové posádky plavidla,
- g) zaměstnanci obsluhující plavidlo v přístavu, přitom blíže vymezí okruh zaměstnanců uvedených v písmenech a) až g) a upraví postup a další povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců při úpravě pracovní doby a doby odpočinku.

(2) Vláda může stanovit nařízením odchylky úpravy pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku, který je složen ze zaměstnanců zaměstnavatele, kteří vykonávají činnost v této jednotce jako své zaměstnání, jejichž pracovní povinnosti zahrnují přímé plnění úkolů této jednotky; to však neplatí, pokud jde o délku stanovené týdenní pracovní doby. Délka směny v případě odchylek podle věty první při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí přesáhnout 16 hodin.



Příloha C Prováděcí předpisy

nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky;

nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci;

nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů;

vyhláška č. 466/2006 Sb., o bezpečnostní letové normě, v platném znění;

nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky;

nařízení vlády č. 589/2006 Sb. kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů;

nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku.

Příloha D Směrnice

Směrnice 2003/88/ES

Nařízení č. 561/2006

Nařízení č. 1899/2006

Sdělení č. 62/2010 Sb. m. s.

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2003/88/ES

ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby

Směrnice EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE, s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství, a zejména na čl. 137 odst. 2 uvedené smlouvy, s ohledem na návrh Komise, s ohledem na stanovisko Hospodářského a sociálního výboru (1), s ohledem na stanovisko Výboru regionů, v souladu s postupem stanoveným v článku 251 Smlouvy (2), vzhledem k těmto důvodům:

(1) Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (3), kterou se stanoví minimální bezpečnostní a zdravotní požadavky na úpravu pracovní doby v souvislosti s denní dobou odpočinku, přestávkami v práci, týdenní dobou odpočinku, maximální délkou týdenní pracovní doby, dovolenou za kalendářní rok a s aspekty noční práce, práce na směny a s rozvržením práce, byla významně pozměněna. Z důvodů přehlednosti a jasnosti je proto žádoucí, aby se uvedená ustanovení kodifikovala.

(2) Článek 137 Smlouvy stanoví, že Společenství má podporovat a doplňovat činnost členských států v oblasti zlepšování pracovního prostředí, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků. Směrnice přijaté na základě uvedeného článku by neměly ukládat žádná správní, finanční ani právní omezení bránící zakládání a rozvoji malých a středních podniků.

(3) Ustanovení směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavedení opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (4) jsou i nadále plně použitelná pro oblasti, na něž se vztahuje tato směrnice, aniž jsou dotčena přísnější nebo zvláštní ustanovení v ní obsažená.

(4) Zlepšení bezpečnosti práce, pracovní hygieny a ochrany zdraví při práci je cíl, který by neměl být podřízen úvahám ryze ekonomické povahy.

(5) Všichni pracovníci by měli mít dostatečnou dobu odpočinku. Pojem „odpočinek“ musí být vyjádřen v jednotkách času, tj. ve dnech, hodinách nebo ve zlomcích uvedených jednotek. Pracovníkům ve Společenství musí být poskytnuty minimální denní, týdenní a roční doby odpočinku a přiměřené přestávky v práci. V této souvislosti je rovněž nezbytné stanovit maximální délku týdenní pracovní doby.

(6) Při úpravách pracovní doby by mělo být přihlédnuto k zásadám Mezinárodní organizace práce, včetně těch, které se týkají noční práce.

(7) Výzkum prokázal, že lidský organismus je v noci citlivější na rušivé vnější vlivy a také na určité ztížené způsoby organizace práce a že dlouhá doba noční práce může škodit zdraví pracovníků a může ohrozit bezpečnost na pracovišti.

(8) Je nutné omezit délku noční práce, včetně přesčasové práce, a stanovit, aby zaměstnavatelé, kteří pravidelně používají noční pracovníky, oznamovali tuto skutečnost příslušným orgánům, pokud to vyžadují.

(9) Je důležité, aby noční pracovníci měli před svým zařazením na noční práci nárok na bezplatné posouzení svého zdravotního stavu a následně pravidelné lékařské prohlídky a aby mohli být, kdykoli je to možné, převedeni na práci ve dne, která je pro ně vhodná, pokud trpí zdravotními potížemi.

(10) Situace nočních pracovníků a pracovníků na směny vyžaduje, aby úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci byla přizpůsobena povaze jejich práce a aby organizace a fungování služeb a prostředků pro ochranu a prevenci byly účinné.

(11) Zvláštní pracovní podmínky mohou mít škodlivé účinky na bezpečnost a zdraví pracovníků. Organizace práce podle určitého rozvrhu musí přihlížet k obecné zásadě, že práce musí být přizpůsobena člověku.

(12) Evropská dohoda o úpravě pracovní doby námořníků byla provedena prostřednictvím směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (*European Community Shipowners' Association ECSA*) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (*Federation of Transport Workers' Unions in the European Union FST*) na základě čl. 139 odst. 2 Smlouvy. Proto by se ustanovení této směrnice neměla vztahovat na námořníky.

(13) V případě „nájemných rybářů“, kteří jsou zaměstnanci, by měly na základě této směrnice o podmínkách pro získání nároku na dovolenou za kalendářní rok a o jejím poskytování, včetně úpravy způsobů výplaty, rozhodovat členské státy.

(14) Zvláštní normy stanovená v jiných právních předpisech Společenství, které se týkají například doby odpočinku, pracovní doby, dovolené za kalendářní rok a noční práce u některých kategorií pracovníků, musí mít přednost před ustanoveními této směrnice.

(15) Vzhledem k otázkám, které by mohla úprava pracovní doby v rámci podniku vyvolat, je žádoucí stanovit pružnost při uplatňování některých ustanovení této směrnice, přitom je však třeba zajistit soulad se zásadami bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků.

(16) Je nezbytné zajistit, aby určitá ustanovení mohla podléhat odchylkám zaváděným podle okolností členskými státy nebo sociálními partnery. V případě odchylky však musí být dotčeným pracovníkům zpravidla poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku.

(17) Tato směrnice by se neměla dotýkat závazků členských států týkajících se lhůt pro provedení směrnic stanovených v příloze I části B,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

KAPITOLA 1 OBLAST PŮSOBNOSTI A DEFINICE

Článek 1

Předmět a oblast působnosti

1. Tato směrnice stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby.

2. Tato směrnice se vztahuje na

a) minimální doby denního odpočinku, odpočinku v týdnu a dovolenou za kalendářní rok, na přestávky a maximální týdenní pracovní dobu a

b) některé aspekty noční práce, práce na směny a rozvržení práce a pracovní doby.

3. Tato směrnice se vztahuje na všechna odvětví činností, veřejná i soukromá, ve smyslu článku 2 směrnice 89/391/EHS, aniž jsou dotčeny články 14, 17, 18 a 19 této směrnice.

Aniž je dotčen čl. 2 bod 8, nevztahuje se tato směrnice na námořníky, jak jsou definováni ve směrnici 1999/63/ES.

4. Ustanovení směrnice 89/391/EHS jsou plně použitelná na otázky uvedené v odstavci 2, aniž jsou dotčena přísnější nebo zvláštní ustanovení obsažená v této směrnici.

Článek 2

Definice

Pro účely této směrnice se rozumí:

1. „pracovní dobou“ rozumí jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;
2. „dobou odpočinku“ každá doba, která není pracovní dobou;
3. „noční dobou“ každá doba v délce nejméně sedmi hodin, vymezená vnitrostátními právními předpisy, která ve všech případech musí zahrnovat dobu mezi půlnocí a pátou hodinou ranní;
4. „nočním pracovníkem“:
 - a) jednak každý pracovník, který během noční doby pracuje nejméně tři hodiny své běžné denní pracovní doby, a
 - b) jednak každý pracovník, který pravděpodobně odpracuje během noční doby určitou část své roční pracovní doby, vymezené podle volby dotyčného členského státu
 - i) buď vnitrostátními právními předpisy po konzultaci se sociálními partnery, nebo
 - ii) kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery na vnitrostátní nebo regionální úrovni;
5. „prací na směny“ každý způsob organizace práce ve směnách, při kterém pracovníci jeden druhého střídají na stejných pracovištích podle určitého rozvrhu, včetně střídajících se turnusů, a který může být nepřetržitý nebo

přerušovaný, což představuje pro pracovníky nutnost pracovat v různou dobu během určitého období dnů nebo týdnů;

6. „pracovníkem na směny“ každý pracovník, jehož rozvrh práce zahrnuje práci na směny;

7. „mobilním pracovníkem“ každý pracovník zaměstnaný jako člen posádky v podniku, který provozuje služby v osobní dopravě nebo přepravě zboží po pozemních komunikacích, letecky nebo po vnitrozemských vodních cestách;

8. „prací na moři“ práce vykonávaná hlavně na zařízeních nebo z něj (včetně vrtných zařízení), spojená přímo nebo nepřímo s průzkumem, těžbou nebo dobýváním nerostných zdrojů, včetně uhlovodíků, a potápěním v souvislosti s takovými činnostmi prováděném ze zařízení na moři nebo z plavidla;

9. „dostatečným odpočinkem“ skutečnost, že pracovníci mají pravidelné doby odpočinku, jejichž trvání je vyjádřeno v jednotkách času, a které jsou dostatečně dlouhé a souvislé, aby zajistily, že v důsledku únavy nebo jiného nepravidelného rozvržení práce nedojde k jejich zranění nebo zranění dalších pracovníků nebo ostatních osob, ani ke krátkodobému nebo dlouhodobému poškození zdraví.

KAPITOLA 2

MINIMÁLNÍ DOBY ODPOČINKU – JINÉ ASPEKTY ÚPRAVY PRACOVNÍ DOBY

Článek 3

Denní odpočinek

Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin.

Článek 4

Přestávky

Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl při pracovní době delší než šest hodin každý pracovník nárok na přestávku na odpočinek, jejíž podrobnosti, včetně délky a podmínek pro její přiznání, stanoví kolektivní smlouvy nebo dohody uzavřené mezi sociálními partnery, nebo nejsou-li takové dohody uzavřeny, vnitrostátní právní předpisy.

Článek 5

Týdenní doba odpočinku

Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3. Je-li to zdůvodněno objektivními, technickými nebo organizačními podmínkami, může být uplatňována minimální doba odpočinku v délce 24 hodin.

Článek 6

Maximální délka týdenní pracovní doby

Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby v souladu s potřebou chránit bezpečnost a zdraví pracovníků

- a) byla délka týdenní pracovní doby omezena právními a správními předpisy nebo kolektivními smlouvami nebo dohodami mezi sociálními partnery;
- b) nepřekračovala průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů 48 hodin.

Článek 7

Dovolená za kalendářní rok

1. členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.
2. Minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru.

KAPITOLA 3

NOČNÍ PRÁCE – PRÁCE NA SMĚNY – ROZVRŽENÍ PRÁCE

Článek 8

Délka noční práce

Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby

- a) běžná pracovní doba pro noční pracovníky nepřesahovala v průměru osm hodin za 24 hodin;
- b) noční pracovníci, jejichž práce je spojena se zvláštními riziky nebo těžkou fyzickou nebo duševní námahou, nepracovali více než osm hodin za období 24 hodin, během kterého vykonávají noční práci.

Pro účely písmene b) vymezují práci spojenou se zvláštními riziky nebo těžkou fyzickou nebo duševní námahu vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti nebo kolektivní smlouvy či dohody uzavřené mezi sociálními partnery, s přihlédnutím ke zvláštním účinkům a rizikům spojeným s noční prací.

Článek 9

Posouzení zdravotního stavu a převedení nočních pracovníků na práci ve dne

Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby

a) noční pracovníci měli nárok na bezplatné posouzení svého zdravotního stavu před zařazením na noční práci a poté v pravidelných odstupech;

b) noční pracovníci trpící zdravotními obtížemi, které byly uznány jako obtíže spojené s výkonem noční práce, byli převedeni, kdykoli je to možné, na práci ve dne, pro kterou mají předpoklady.

2. Bezplatné posouzení zdravotního stavu uvedené v odst. 1 písm. a) musí zachovávat lékařské tajemství.

3. Bezplatné posouzení zdravotního stavu uvedené v odst. 1 písm. a) může tvořit součást státního systému zdravotní péče.

Článek 10

Záruky pro práci v noci

Členské státy mohou za podmínek stanovených vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi podmínit práci některých kategorií nočních pracovníků určitými zárukami, jde-li o pracovníky, u nichž vznikají rizika pro bezpečnost nebo zdraví spojená s prací vykonávanou v noční době.

Článek 11

Oznámení o pravidelném používání nočních pracovníků

Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zaměstnavatel, který pravidelně používá noční pracovníky, sdělil tuto informaci příslušným orgánům na jejich žádost.

Článek 12

Bezpečnost a ochrana zdraví

Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby

a) byla nočním pracovníkům a pracovníkům na směny poskytnuta ochrana bezpečnosti a zdraví odpovídající povaze jejich práce;

b) kdykoli byly k dispozici ochranné a preventivní služby nebo prostředky na ochranu bezpečnosti a zdraví nočních pracovníků a pracovníků na směny rovnocenné službám a prostředkům, které se vztahují na ostatní pracovníky.

Článek 13 Rozvržení práce

Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zaměstnavatel, který zamýšlí organizovat práci podle určitého rozvrhu, přihlédl k obecné zásadě, že práce má být přizpůsobena člověku, s cílem zejména omezit monotónní práce a práce s vnuceným pracovním tempem, v závislosti na typu pracovní činnosti a na požadavcích bezpečnosti práce a ochrany zdraví, zejména pokud jde o přestávky během pracovní doby.

KAPITOLA 4

RŮZNÁ USTANOVENÍ

Článek 14 Specifičtější ustanovení Společenství

Tato směrnice se nepoužije, pokud jiné nástroje Společenství obsahují specifičtější požadavky týkající se úpravy pracovní doby pro některá povolání nebo pracovní činnosti.

Článek 15 Příznivější ustanovení

Tato směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo zavádět právní a správní předpisy, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků, nebo napomáhat nebo umožňovat uplatňování kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků.

Článek 16 Referenční období

Členské státy mohou stanovit

a) pro použití článku 5 (doba odpočinku v týdnu) referenční období nepřesahující 14 dnů;

b) pro použití článku 6 (maximální týdenní pracovní doba) referenční období nepřesahující čtyři měsíce.

Doby placené dovolené za kalendářní rok přiznané podle článku 7 a doby volna z důvodů nemoci se nezahrnují nebo jsou při výpočtu průměru neutrální;

c) pro použití článku 8 (délka noční práce) referenční období vymezené po konzultaci se sociálními partnery nebo kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými sociálními partnery členského státu nebo regionu.

Jestliže do tohoto referenčního období spadá minimální 24hodinová doba odpočinku v týdnu vyžadovaná podle článku 5, nezahrnuje se do výpočtu průměru.

KAPITOLA 5

ODCHYLKY A VÝJIMKY

Článek 17

Odchyly

1. Při dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků se členské státy mohou odchýlit od článků 3 až 6, 8 a 16, pokud se vzhledem ke zvláštní povaze dotyčných činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci, zejména v případě

a) vrcholových řídicích pracovníků nebo jiných osob majících pravomoc nezávisle rozhodovat;

- b) pracovníků, kteří jsou rodinnými příslušníky, nebo
- c) pracovníků vykonávajících náboženské obřady v kostelech a náboženských společenstvích.

2. Odchytky stanovené v odstavcích 3, 4 a 5 mohou být přijaty prostřednictvím právních a správních předpisů nebo prostřednictvím kolektivních smluv či dohod uzavřených mezi sociálními partnery za předpokladu, že jsou dotyčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo že ve výjimečných případech, kdy není z objektivních důvodů možné poskytnout tyto náhradní doby odpočinku, je dotyčným pracovníkům poskytnuta náležitá ochrana.

3. V souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článků 3, 4, 5, 8 a 16:

- a) v případě činností, při nichž jsou pracoviště pracovníka a jeho bydliště od sebe vzdálena, včetně prací na moři, nebo při nichž jsou od sebe vzdálena různá pracoviště pracovníka;
- b) v případě činností souvisejících se zajištěním ostrahy nebo dozoru vyžadujících neustálou přítomnost za účelem ochrany majetku a osob, zejména v případě hlídačů a správců nebo bezpečnostních firem;
- c) v případě činností zahrnujících nutnost nepřetržité služby nebo výroby, jako jsou zejména:
 - i) služby týkající se přijímání, léčby nebo péče poskytované ve zdravotnických zařízeních, včetně činností lékařů v rámci jejich vzdělávání, ve stacionárních ústavech a ve věznicích;
 - ii) pracovníci v přístavech a na letištích;
 - iii) služby tisku, rozhlasu, televize, kinematografické produkce, poštovní a telekomunikační služby, ambulance, požární služby a služby civilní ochrany;
 - iv) výroba, rozvod a distribuce plynu, vody a elektřiny, svoz odpadků z domácností a zařízení k jejich spalování;
 - v) odvětví, v nichž pracovní proces nelze z technických důvodů přerušit;
 - vi) činnosti výzkumu a vývoje;

- vii) zemědělství;
- viii) pracovníci přepravy cestujících v pravidelné městské dopravě;
- d) v případě předvídatelného nárůstu činností, zejména v:
 - i) zemědělství;
 - ii) cestovním ruchu;
 - iii) poštovních službách;
- e) pro osoby pracující v železniční dopravě;
 - i) jejichž činnosti jsou občasné;
 - ii) které tráví svou pracovní dobu ve vlaku, nebo
 - iii) jejichž činnosti jsou závislé na jízdních řádech a na zajištění nepřetržitosti a pravidelnosti dopravy;
- f) za okolností uvedených v čl. 5 odst. 4 směrnice 89/391/EHS;
- g) v případech nehody nebo bezprostředního nebezpečí nehody.

4. V souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článků 3 a 5

- a) v případě činností při práci na směny pokaždé, když pracovník střídá směnu a nemůže mezi skončením jedné směny a začátkem další směny čerpat denní odpočinek nebo dobu odpočinku v týdnu;
- b) v případě činností zahrnujících doby práce rozložené během dne, zejména úklidových prací.

5. V souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článku 6 a čl. 16 písm. b) v případě lékařů v rámci jejich vzdělávání v souladu s druhým až sedmým pododstavcem tohoto odstavce.

Pokud jde o článek 6, povolují se odchylky uvedené v prvním pododstavci na pětileté přechodné období od 1. srpna 2004.

Je-li to nezbytné, mohou členské státy získat doplňkovou lhůtu nepřesahující dva roky s přihlédnutím k obtížím při dodržování ustanovení o pracovní době v souvislosti s jejich odpovědností v oblasti organizace a poskytování zdravotních služeb a lékařské péče. Nejméně šest měsíců před koncem přechodného období uvedomí dotyčný členský stát Komisi a předloží jí své odůvodnění takovým způsobem, aby mohla po náležitých konzultacích zaujmout stanovisko v tříměsíční lhůtě od obdržení těchto informací. Nesouhlasí-li členský stát se stanoviskem Komise, odůvodní své

rozhodnutí. Sdělení a odůvodnění členského státu a stanovisko Komise se zveřejní v Úředním věstníku Evropské unie a předá Evropskému parlamentu.

Členské státy mohou dále získat v nezbytných případech doplňkovou lhůtu jednoho roku s přihlédnutím ke zvláštním obtížím při dodržování povinností uvedených ve třetím pododstavci. Dodržují postup stanovený v uvedeném pododstavci.

Členské státy zajistí, aby v žádném případě počet týdenních pracovních hodin nepřesahoval průměr 58 hodin během prvních tří let přechodného období, průměr 56 hodin během následujících dvou let a průměr 52 hodin po zbývajících obdobích.

Zaměstnavatel včas konzultuje zástupce zaměstnanců za účelem, je-li to možné, dosažení dohody o opatřeních použitelných během přechodného období. V mezích stanovených v prvním pododstavci se tato dohoda může vztahovat na

- a) průměrný počet týdenních pracovních hodin během přechodného období
- a
- b) opatření, která mají být přijata ke snížení týdenní pracovní doby na průměr 48 hodin před koncem přechodného období.

Pokud jde o čl. 16 písm. b), povolují se odchylky uvedené v prvním pododstavci za předpokladu, že referenční období během první části přechodného období uvedeného v pátém pododstavci nepřesahuje 12 měsíců a následně šest měsíců.

Článek 18

Odchylky prostřednictvím kolektivních smluv

Od článků 3, 4, 5, 8 a 16 se lze odchýlit prostřednictvím kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery na úrovni členského státu nebo regionu nebo v souladu s pravidly stanovenými těmito sociálními

partnery prostřednictvím kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery na nižší úrovni.

Členské státy, ve kterých není žádný zákonem stanovený systém zajišťující uzavírání kolektivních smluv nebo dohod mezi sociálními partnery na úrovni členského státu nebo regionu o otázkách, na které se vztahuje tato směrnice, nebo členské státy, ve kterých je zvláštní právní rámec pro tento účel a v jeho mezích, mohou v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi povolit odchylky od článků 3, 4, 5, 8 a 16 prostřednictvím kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery na odpovídající kolektivní úrovni.

Odchylky stanovené v prvním a druhém pododstavci jsou povoleny za podmínky, že dotyčným pracovníkům jsou přiznány rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo, ve výjimečných případech, pokud z objektivních důvodů není možné přiznat takové doby odpočinku, je dotyčným pracovníkům poskytnuta odpovídající ochrana.

Členské státy mohou stanovit pravidla

- a) pro uplatňování tohoto článku sociálními partnery a
- b) pro rozšíření ustanovení kolektivních smluv nebo dohod uzavřených v souladu s tímto článkem na jiné pracovníky v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

Článek 19

Omezení odchylek od referenčních období

Možnost odchýlit se od čl. 16 písm. b), stanovená v čl. 17 odst. 3 a v článku 18, nesmí mít za následek stanovení referenčního období delšího šesti měsíců.

Členské státy mají však možnost za předpokladu, že dodržují obecné zásady bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, dovolit z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce,

aby byla kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery stanovena referenční období, která v žádném případě nepřesahují 12 měsíců.

Do 23. listopadu 2003 Rada přezkoumá tento článek na základě návrhu Komise doprovázeného hodnotící zprávou a rozhodne o dalším postupu.

Článek 20

Mobilní pracovníci a práce na moři

1. Články 3, 4, 5 a 8 se nevztahují na mobilní pracovníky.

Členské státy však přijmou nezbytná opatření, aby mobilní pracovníci měli nárok na dostatečný odpočinek, kromě případů uvedených v čl. 17 odst. 3 písm. f) a g).

2. S výhradou dodržování obecných zásad o ochraně bezpečnosti a zdraví pracovníků a s výhradou konzultací se zúčastněnými sociálními partnery a úsilí o posílení všech důležitých forem sociálního dialogu včetně jednání, přejí-li si je strany, mohou členské státy z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů souvisejících s organizací práce u pracovníků, kteří vykonávají hlavně práci na moři, prodloužit referenční období uvedené v čl. 16 písm. b) na 12 měsíců.

3. Po konzultaci s členskými státy a zaměstnavateli a zaměstnanci na evropské úrovni přezkoumá Komise nejpozději k 1. srpnu 2005 uplatňování ustanovení o zdraví a bezpečnosti pracovníků na moři, aby v případě potřeby předložila vhodné změny.

Článek 21

Pracovníci na palubě námořních rybářských plavidel

1. Články 3 až 6 a 8 se nevztahují na pracovníky na palubě námořních rybářských plavidel plujících pod vlajkou členského státu.

Členské státy však přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník na palubě námořního rybářského plavidla plujícího pod vlajkou členského státu nárok na dostatečný odpočinek a na omezení pracovní doby na týdenní průměr 48 hodin vypočítaný na základě referenčního období nepřesahujícího 12 měsíců.

2. V rámci omezení stanovených v odst. 1 druhém pododstavci a v odstavcích 3 a 4 přijmou členské státy, s ohledem na nutnost chránit bezpečnost a zdraví těchto pracovníků, nezbytná opatření, aby

a) pracovní doba byla omezena na maximální počet hodin, který nesmí být v daném období překročen, nebo

b) v daném období byla zajištěna minimální doba odpočinku.

Maximální počet pracovních hodin nebo minimální počet hodin odpočinku upřesní právní a správní předpisy, kolektivní smlouvy nebo dohody mezi sociálními partnery.

3. Meze pracovní doby nebo doby odpočinku jsou tyto:

a) maximální pracovní doba nesmí překročit

i) 14 hodin v období 24 hodin a

ii) 72 hodin v období sedmi dnů;

nebo

b) minimální doba odpočinku nesmí být kratší než

i) 10 hodin v období 24 hodin a

ii) 77 hodin v období sedmi dnů.

4. Dobu odpočinku lze rozdělit nejvýše na dvě části, z nichž jedna je dlouhá nejméně šest hodin a prodleva mezi dvěma po sobě následujícími dobami odpočinku nesmí překročit 14 hodin.

5. V souladu s obecnými zásadami ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků a z objektivních nebo technických důvodů, nebo z důvodů týkajících se organizace práce, mohou členské státy povolit odchylky od omezení stanovených v odst. 1 druhém pododstavci a v odstavcích 3 a 4, včetně stanovení referenčních období. Tyto odchylky musí být, pokud

možno, v souladu se stanovenými normami, ale mohou přihlížet k častějším nebo delším dobám dovolené nebo k poskytnutí náhradní dovolené pracovníkům. Tyto odchylky mohou být stanoveny prostřednictvím

- a) právních a správních předpisů, pokud podle možností dojde k projednání se zástupci dotyčných zaměstnavatelů a zaměstnanců a k posílení všech forem sociálního dialogu, nebo
- b) kolektivních smluv nebo dohod mezi sociálními partnery.

6. Kapitán rybářského plavidla na moři má právo požadovat od pracovníků na palubě, aby pracovali po dobu nezbytnou k zajištění bezprostřední bezpečnosti plavidla, osob na palubě nebo nákladu, nebo k poskytnutí pomoci ostatním plavidlům nebo osobám v tísni na moři.

7. Členské státy mohou stanovit, že pracovníci na palubě námořních rybářských plavidel, která nesmějí být na základě vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí provozována během určitého období kalendářního roku přesahujícího jeden měsíc, musí čerpat dovolenou za kalendářní rok v souladu s článkem 7 v uvedeném období.

Článek 22

Různá ustanovení

1. Členský stát má možnost neuplatňovat článek 6 při dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků a za předpokladu, že přijme nezbytná opatření, aby

- a) žádný zaměstnavatel nevyžadoval, aby pracovník pracoval déle než 48 hodin v období sedmi dnů, vypočteného jako průměr pro referenční období uvedené v čl. 16 písm. b), bez předchozího souhlasu pracovníka s vykonáváním takové práce;
- b) žádnému pracovníkovi nevznikla ze strany zaměstnavatele újma, protože nesouhlasí s takovou prací;

c) zaměstnavatel vedl aktualizované záznamy o všech pracovnících, kteří vykonávají takovou práci;

d) byly tyto záznamy dány k dispozici příslušným orgánům, které mohou z důvodů spojených s bezpečností práce nebo ochranou zdraví pracovníků zakázat nebo omezit možnost překročení maximální týdenní pracovní doby;

e) zaměstnavatel poskytl příslušným orgánům na jejich žádost informace o případech, kdy pracovníci dali souhlas k práci přesahující 48 hodin v období sedmi dnů, vypočteného jako průměr pro referenční období uvedené v čl. 16 písm. b).

Do 23. listopadu 2003 Rada přezkoumá tento článek na základě návrhu Komise doprovázeného hodnotící zprávou a rozhodne o dalším postupu.

2. Členské státy mají možnost, pokud jde o uplatňování článku 7, využít přechodného období ne delšího než tři roky od 23. listopadu 1996 za předpokladu, že během tohoto přechodného období

a) je každému pracovníkovi přiznána třítydenní placená dovolená za kalendářní rok, splní-li podmínky pro vznik nároku nebo na přiznání takové dovolené stanovené vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi, a

b) třítydenní placenou dovolenou za kalendářní rok nelze nahradit peněžní náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru.

3. Členské státy neprodleně uvědomí Komisi, pokud se rozhodnou využít možností stanovených v tomto článku.

KAPITOLA 6

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 23

Úroveň ochrany

Aniž je dotčeno právo členských států rozvíjet s přihlédnutím k měnícím se okolnostem odlišná právní, správní nebo smluvní ustanovení v oblasti pracovní doby za předpokladu, že plní minimální požadavky stanovené

v této směrnici, neodůvodňuje provádění této směrnice snížení obecné úrovně ochrany již poskytované pracovníkům.

Článek 24

Zprávy

1. Členské státy sdělí Komisi znění vnitrostátních právních předpisů, které již přijaly nebo přijmou v oblasti působnosti této směrnice.
2. Každých pět let předloží členské státy Komisi zprávu o praktickém provádění této směrnice a uvedou stanoviska sociálních partnerů. Komise o nich uvědomí Evropský parlament, Radu, Hospodářský a sociální výbor a Poradní výbor pro bezpečnost, hygienu a ochranu zdraví při práci.
3. Každých pět let, počínaje 23. listopadem 1996, podává Komise Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru zprávu o provádění této směrnice s přihlédnutím ke článkům 22 a 23 a odstavcům 1 a 2 tohoto článku.

Článek 25

Přezkum uplatňování ustanovení s ohledem na pracovníky na palubě námořních rybářských plavidel

Po konzultaci s členskými státy a sociálními partnery na evropské úrovni přezkoumá Komise nejpozději do 1. srpna 2009 uplatňování ustanovení na pracovníky na palubě rybářských plavidel na moři a ověří, zda jsou uvedená ustanovení i nadále vhodná, zvláště s ohledem na zdraví a bezpečnost, aby v případě potřeby předložila vhodné změny.

Článek 26

Přezkum uplatňování ustanovení s ohledem na pracovníky v oblasti přepravy cestujících

Po konzultaci s členskými státy a sociálními partnery na evropské úrovni přezkoumá Komise nejpozději do 1. srpna 2005 uplatňování ustanovení na pracovníky v oboru přepravy cestujících pravidelné městské dopravy, aby v případě potřeby předložila vhodné změny k zajištění souvislého a přiměřeného přístupu v tomto odvětví.

Článek 27

Zrušení

1. Zrušuje se směrnice 93/104/ES, ve znění směrnice uvedené v příloze I části A, aniž jsou dotčeny závazky členských států týkající se lhůt pro provedení uvedených v příloze I části B.

2. Odkazy na uvedenou zrušenou směrnici se považují za odkazy na tuto směrnici v souladu se srovnávací tabulkou obsaženou v příloze II.

Článek 28

Vstup v platnost

Tato směrnice vstupuje v platnost dnem 2. srpna 2004.

Článek 29

Určení

Tato směrnice je určena členskými státy.

V Bruselu dne 4. listopadu 2003

Za Evropský parlament

předseda

P. COX

Za Radu

předseda

G. TREMONTI

Pozn. ASPI: Text dokumentu včetně příloh naleznete ve formátu pdf na webové adrese <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:04:32003L0088:CS:PDF>>

(1) Úř. věst. C 61, 14. 3. 2003, s. 123.

(2) Stanovisko Evropského parlamentu ze dne 17. prosince 2002 (dosud nezveřejněné v Úředním věstníku) a rozhodnutí Rady ze dne 22. září 2003.

(3) Úř. věst. L 307, 13. 12. 1993, s. 18. Směrnice ve znění směrnice 2000/34/ES Evropského parlamentu a Rady (Úř. věst. L 195, 1. 8. 2000, s. 41).

(4) Úř. věst. L 183, 29. 6. 1989, s. 1.