VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE

FAKULTA MEZINÁRODNÍCH VZTAHŮ

Obor: Podnikání a právo

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Pracovní doba

Autor: Michaela Ovesná

Vedoucí práce: JUDr. Milena Soušková, Ph.D.

Rok: 2013

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně s použitím odborné literatury a pramenů uvedených v seznamu citované literatury.

V Praze dne 13. 5. 2013

…….....……

Michaela Ovesná

Poděkování:

Děkuji vedoucí bakalářské práce JUDr. Mileně Souškové, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady, připomínky a čas, který věnovala mé bakalářské práci.

Obsah

1. Úvod 5
2. Pracovní doba 7
   2.1. Vývoj právní úpravy pracovní doby 7
      2.1.1. Úprava pracovní doby do roku 1918 7
      2.1.2. Úprava pracovní doby po roce 1918 8
      2.1.3. Zákonodárství od roku 1945 9
      2.1.4. Pracovní doba po vydání zákoníku práce 9
   2.2. Současné prameny práva 11
      2.2.1. Vnitrostátní prameny pracovního práva 11
      2.2.2. Evropské prameny práva 12
      2.2.3. Mezinárodní prameny práva 16
   2.3. Výklad základních pojmů 18
      2.3.1. Pracovní poměr 18
      2.3.2. Směna 18
   2.4. Délka pracovní doby 19
      2.4.1. Zkrácená pracovní doba 20
      2.4.2. Kratší pracovní doba 20
   2.5. Rozvržení pracovní doby 21
      2.5.1. Rovnoměrné rozvržení pracovní doby 22
      2.5.2. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby 22
      2.5.3. Pružné rozvržení pracovní doby 23
      2.5.4. Konto pracovní doby 24
   2.6. Pracovní pohotovost 26
   2.7. Práce přesčas 27
   2.8. Noční práce 31
   2.9. Pracovní doba zaměstnance na pracovní cestě 32
   2.10. Evidence pracovní doby 34
   2.11. Odchylná úprava pracovní doby 35
      2.11.1. Pracovní doba pedagogických pracovníků 36
      2.11.2. Pracovní doba zaměstnanců v dopravě 37
   2.12. Doba odpočinku 39
      2.12.1. Přestávka v práci 39
      2.12.2. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami 39
      2.12.3. Dny pracovního klidu 39
      2.12.4. Nepřetržitý odpočinek v týdnu 40
3. Aplikace právní úpravy pracovní doby na případu konkrétní firmy 41
   3.1. Rostlinná výroba 41
   3.2. Živočišná výroba 44
   3.3. Výroba plastů 44
   3.4. Kovovýroba 45
   3.5. Závěrečné zhodnocení 46
4. Závěr 48
5. Seznam použitých zdrojů 50

1. Úvod

Úprava pracovní doby je velmi důležitým tématem, neboť se přímo dotýká všech pracujících lidí, tedy v průběhu života téměř každého z nás. Stanovením pracovní doby vznikají určitá práva a povinnosti na obou stranách smluvního vztahu, na straně zaměstnance i zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen v této době přidělovat svým zaměstnancům práci a dbát dalších zákonem stanovených povinností. Naproti tomu zaměstnanec je především povinen v pracovní době vykonávat pro zaměstnavatele smluvenou práci. S ohledem na rozvržení pracovní doby rozhoduje zaměstnanec zároveň i o rozvržení svého volného času. V zájmu obou stran tedy je, aby byla pracovní doba zvolena, s přihlédnutím ke konkrétním podmínkám, co nejvhodněji. Vhodné a efektivní rozvržení pracovní doby má totiž přínosné ekonomické dopady pro zaměstnavatele, neboť zvyšuje produktivitu práce a zároveň přispívá ke spokojenosti a motivaci zaměstnanců, tudíž vede ke spokojenosti obou stran.

V této bakalářské práci se tedy budu podrobněji zabývat problematikou spojenou s právní úpravou pracovní doby. S pracovní dobou ovšem nepochybně souvisejí i jiné instituty, které je potřeba společně s pracovní dobou zmínit. Můžeme zde jmenovat dobu odpočinku, pracovní poměr nebo směnu, takže i problematice těchto pojmů se budu stručně věnovat.

Práce je rozdělena na dvě základní části. V první části se prostřednictvím prostudování příslušné literatury zaměřím na shrnutí právní úpravy pracovní doby. Nejdříve se věnuji definici základních pojmů, dále pak historickému vývoji právní úpravy pracovní doby od vzniku Československa až po změny, které nastaly se vstupem České republiky do Evropské unie v roce 2004 a s novelizací zákoníku práce.

Zdroje, ve kterých je právo týkající se nejen pracovní doby obsaženo a odkud čerpáme vědomosti o jeho obsahu, nazýváme prameny práva. Kromě vnitrostátních a evropských pramenů práva se rovněž zabývám i prameny práva mezinárodního, které problematiku pracovní doby upravují.

Další část mé práce je spojena s délkou pracovní doby, neboli maximální možnou délkou výkonu práce v rámci určitého časového úseku a jejím rozvržením.

Práce přesčas, noční práce a pracovní pohotovost jsou dalšími velmi důležitými termíny, kterými se budu podrobněji ve své práci zabývat.

Ve druhé, praktické části, se pokusím danou problematiku převést do praxe. V této kapitole se zaměřuji na aplikaci právní úpravy pracovní doby na konkrétní firmu. Nejdříve firmu, kterou jsem pro účely své bakalářské práce zvolila, stručně charakterizuji a následně popisuji jednotlivá odvětví, kterými se zabývá. Zaměřila jsem se především na problematiku rozvržení pracovní doby, neboť z důvodu rozmanitosti

specifických odvětví, kterými se tato firma zabývá, jsou zde zastoupeny téměř všechny způsoby rozvržení pracovní doby. Cílem této části je prakticky znázornit použití pracovní doby v závislosti na konkrétních podmínkách dané firmy a poukázat na situace, se kterými se zaměstnavatelé i zaměstnanci v praxi v souvislosti s pracovní dobou běžně potýkají. Údaje o této firmě jsem získala osobním rozhovorem se zástupcem uvedené firmy a studiem materiálů, které mi zaměstnanci společnosti poskytli.

Cílem této práce je tedy poskytnout zásadní informace týkající se pracovní doby a poukázat na její použití v praxi jak na příkladu zvolené firmy, tak na základě praktických situací, na které jsem narazila studiem odborné literatury, v tištěné či elektronické podobě.

2. Pracovní doba

Zákoník práce vymezuje pracovní dobu jako časový úsek, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a jako dobu, v níž je zaměstnanec připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.

Na základě uzavřeného pracovního poměru je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci v pracovní době práci a ten je povinen ji vykonávat. Pokud by tak zaměstnavatel nekonal, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Naopak zaměstnanec, který není připraven v pracovní době k výkonu práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, se dopustí neomluvené absence, která může vést k dalším postihům zaměstnance. Zákoník práce také ukládá zaměstnancům povinnost být na začátku své pracovní doby na svém pracovišti a odcházet z něho až po jejím skončení.[1]

Nový zákoník práce účinný od 1. 1. 2007 popisuje pracovní dobu jako dobu přítomnosti zaměstnance na pracovišti podle pokynů zaměstnavatele, s výjimkou doby poskytnuté na přestávky v práci na jídlo a oddech. To znamená, že za pracovní dobu se považuje nejen doba kdy smluvenou práci skutečně vykonává, ale i doba, v níž je zaměstnanec připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Do platnosti nového zákoníku se připravenost k výkonu práce považovala za pracovní pohotovost konanou na pracovišti.

Pracovní doba je rovněž důležitá z hlediska informační povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Zaměstnavatel je povinen písemně informovat zaměstnance o týdenní pracovní době a jejím rozvržením, pokud tyto údaje neobsahuje pracovní smlouva.

Podmínky pracovní doby jsou určeny právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem.[2]

2.1. Vývoj právní úpravy pracovní doby

2.1.1. Úprava pracovní doby do roku 1918

S určitým pracovním zákonodárstvím se můžeme setkat už v období raného středověku. K jeho masivnímu vývoji ovšem dochází ve spojitosti s obdobím vzniku kapitalismu, který je podmíněn rozvojem pracovních vztahů a potřebou tyto vztahy určitým způsobem regulovat.

---

[1] JAKUBKA, J., *Zákoník práce 2010 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů k 1. 1. 2010*. 1 vyd. Praha: Grada, s.130. ISBN 978-80-247-2113-2.

[2] JAKUBKA, J.,TRYLČ, L., SCHMIED, Z. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem 2012*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, s. 168-169. ISBN 978-80-7263-713-3.

Prvním významným dokumentem na území dnešní České republiky, který se zabýval úpravou výkonu práce, byl „Ius regale montanorum“ - horní zákoník Václava II. z let 1300-1305, který nepochybně patří mezi důležité právní, kulturní a historické dokumenty. Obsahoval 4 knihy, v nichž na svou dobu velmi pokrokově popisuje podmínky výkonu a bezpečnosti práce v dolech. Délka pracovní doby byla v tomto období stanovena jako šestihodinová. Tato základní norma přetrvala až do 16 století a byla zrušena v roce 1854 novým horním zákoníkem.

K výrazným změnám v oblasti pracovního práva dochází v souvislosti se zrušením nevolnictví v roce 1781. První obecnější úprava z tohoto období je Všeobecný zákoník občanský z roku 1811. Zahrnoval úpravu smlouvy služební a smlouvy o dílo. Stanovil podmínky úplaty, výpovědi a výpovědní lhůty.

V této době dochází také k položení základů ochranného zákonodárství. K významným dokumentům obsahující tyto normy patří Dvorský dekret z roku 1842, který upravuje podmínky zaměstnávání dětí. Pro děti do 12 let stanovil pracovní dobu na 10 hodin a pro děti od 12 do 16 let na 12 hodin denně.

V roce 1859 vzniká živnostenský řád. Zahrnuje další aspekty směřující k ochraně zdraví při práci či zaměstnávání dětí. Z hlediska pracovní doby je důležitá jeho novela z roku 1885, která zakázala práci dětí v řemeslných podnicích do 12 let a v továrnách do 14 let omezila práci dětí od 12 do 14 let na 8 hodin denně. Asi nejzajímavější, co tato novela přinesla, je stanovení nejdelší pracovní doby v továrnách a to 11 hodin denně. Ke zkrácení na osmihodinovou pracovní dobu dochází až v roce 1918.

2.1.2. Úprava pracovní doby po roce 1918

Československý stát navazoval na úpravu pracovních podmínek z dob Rakouska-Uherska, dále je rozvíjí a upravuje.

Byl přijat zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době, v němž Československá republika jako první stát uzákonila osmihodinovou pracovní dobu. Délka pracovní doby byla určena dvojím způsobem - 8 hodin denně nebo maximálně 48 hodin týdně. [3]

Zákon stavuje podmínky povinných přestávek v práci. Zaměstnancům musí být poskytnuta alespoň 15 minutová přestávka po odpracování 5 hodin nepřetržité práce. Mladiství nesmí nepřetržitě pracovat déle než 4 hodiny. Jednou za týden má zaměstnanec právo na nerušený odpočinek v délce alespoň 32 hodin.

Zákon se dále zabývá problematikou práce přesčas a noční práce. Práce přesčas nesmí za jeden kalendářní rok překročit 20 týdnů nebo 240 hodin.

[3] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Praze: C.H. Beck, 2012. s. 29-33. ISBN-978-80-7400-405-6.

Jako práci v noci stanovuje práci od 22. do 5. hodiny ranní a byla povolena pouze u podniků s nepřetržitým provozem či v podnicích, kde je práce v noci nevyhnutelná z hlediska veřejného zájmu. Práci v noci mohli vykonávat pouze muži starší 16 let, ženám starším 18 let byla práce v noci umožněna pouze na základě příslušného povolení. Zákon byl účinný až do roku 1965 nabytím účinnosti zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.[4]

2.1.3. Zákonodárství od roku 1945

K výrazným změnám dochází po roce 1948. Složitá poválečná situace a nástup komunistického režimu vedl k přebudování právního řádu. Právní předpisy z doby okupace nebyly uznány za součást československého právního řádu a dochází ke změnám v zákonech, které jsou charakteristické tím, že jsou jednotné pro všechny pracovníky v pracovním poměru.

V roce 1956 byl vydán zákon, jímž byla pravidelná pracovní doba zkrácena na 46 hodin týdně. Vymezoval dále pracovní dobu z hlediska zkrácení a rozvržení.[5]

2.1.4. Pracovní doba po vydání zákoníku práce

Koncem 50. let představovalo pracovní právo nepřehledný, těžko použitelný komplex právních norem. Tvořily ho především zákony vydané po roce 1945, ale částečně ještě platily i zákony z období první republiky a i některé předpisy z doby Rakouska-Uherska. Proto se na začátku 60. let začíná jednat o vydání zákoníku práce, který by nedostatky staré úpravy odstranil.

Zákoník práce byl vydán v roce 1965 s účinností od 1. 1. 1966. Typickými rysy právní úpravy byly jednotnost, komplexnost, kogentnost a osamostatnění. [6]

Zákoník práce nahradil všechny dosud platné předpisy upravující pracovněprávní vztahy, tím se pracovní právo stalo samostatným právním odvětvím.

Právní úprava stanovila nepřekročitelnou maximální délku pracovní doby na 46 hodin týdně, která byla následně snižována. Už v roce 1966 byla pracovní doba zkrácena na 42 až 44 hodin týdně a v roce 1968 na 40 až 42,5 hodin týdně.[7]

Zákoník práce byl od svého vydání mnohokrát novelizován. Řada změn byla provedena v souvislosti se změnami v národním hospodářství po roce 1989. Mezi zásadní konceptuální změny můžeme jmenovat postupné uvolňování kogentnosti v zákoníku a dále zákony přijaté v souvislosti s možností soukromého podnikání.

---

[4] SPIRIT, M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 34. ISBN 978-80-7380-189-2.
[5] Zákon č. 45/1965 Sb., o zkrácení pracovní doby.
[6] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Praze: C.H. Beck, 2012. s. 33-36. ISBN-978-80-7400-405-6.
[7] SPIRIT, M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 37. ISBN 978-80-7380-189-2.

Důležitá je novela zákoníku práce z roku 2000, jejíž hlavním cílem byla harmonizace českého pracovního práva s právem Evropských společenství.

I přesto, že zákoník prošel řadou novelizací, stal se postupně nevyhovující tehdejším podmínkám. Proto byl v roce 2006 přijat nový zákoník práce [8] s účinností od 1. 1. 2007, založený na principech tržního hospodářství, který nahradil původní zákoník práce z roku 1965. Hlavním cílem zákoníku bylo prosazování zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. Záhy po svém přijetí však vykazoval určité nedostatky a proto musel být mnohokrát novelizován. Ústavní soud dokonce zrušil řadu významných ustanovení, které nebyly v souladu s naším ústavním pořádkem.[9] Důsledkem nálezu Ústavního soudu publikovaného pod č. 116/2008 Sb. je od 14. 4. 2008 princip delegace, podle kterého se měl občanský zákoník použít v případě, že to zákoník práce výslovně stanoví, nahrazen principem subsidiarity, neboli použití občanského zákoníku za předpokladu, že daná problematika není upravena zákoníkem práce.[10]

V roce 2011 byl schválen zákon č. 365/2011 Sb. s účinností od 1. 1. 2012, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony. Tato novela je svým rozsahem dosud největší novelizací pracovního práva od účinnosti nového zákoníku práce v roce 2007.

Novela zákoníku práce je označována jako tzv. koncepční novela, jelikož je významná svým rozsahem i obsahem. Cílem této novely bylo především zvýšení flexibility a provedení koncepčních změn v zákoníku práce. Novela obsahuje kromě zásadních věcných změn především změny vedoucí ke zpřesnění dosavadních ustanovení.[11]

Mezi hlavní změny týkající se pracovní doby patří sjednocení různých délek směn a zavedení maximální 12 hodinové délky směny. Výraznou změnou prošlo také pružné rozvržení pracovní doby, kdy nově může zaměstnavatel stanovit vyrovnávací období až na 26 týdnů oproti původnímu čtyřtýdennímu vyrovnávacímu období.

Další pozitivní změnou je také zpřesnění definice zaměstnance pracujícího v noci, zjednodušení úpravy rozvrhování pracovní doby, zpřesnění evidence pracovní doby a určitými změna prošla také úprava konta pracovní doby. [12]

---

[8] Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, s účinností od 1.1.2007.
[9] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Praze: C.H. Beck, 2012. s. 41-44. ISBN-978-80-7400-405-6
[10] SPIRIT, M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 24. ISBN 978-80-7380-189-2.
[11] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Praze: C.H. Beck, 2012. s. 44. ISBN-978-80-7400-405-6.
[12] JAKUBKA, J.,TRYLČ, L., SCHMIED, Z. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem 2012*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, s. 173. ISBN 9788072637133.

2.2. Současné prameny práva

2.2.1. Vnitrostátní prameny pracovního práva

Pramen práva představuje určitou formu, kterou jsou právní normy sdělovány. Mezi základní prameny pracovního práva ČR řadíme Ústavu ČR, Listinu základních práv a svobod, zákoník práce a další speciální zákony, které dohromady představují tzv. primární prameny pracovního práva. Vedle primárních existují také sekundární prameny pracovního práva, což jsou nařízení vlády a vyhlášky ministerstev, v tomto případě především Ministerstva práce a sociálních věcí.

Ústavní zákony spolu s Listinou základních práv a svobod jsou prameny práva s nejvyšší právní silou. Proto ostatní právní normy nižší právní síly nemohou být s těmito normami v rozporu.

Listina základních práv a svobod upravuje obecně práva a povinnosti účastníků pracovního poměru.[13] V článku 9 stanovuje, že nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám. Každému člověku přiznává právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, stejně tak právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.[14]

Nejkomplexnějším pramenem práva je zákoník práce. Skládá se ze 14 částí, přičemž úprava pracovní doby je obsažena v části čtvrté. Upravuje pracovněprávní vztahy téměř všech kategorií zaměstnanců.

Mezi další zákony upravující pracovněprávní vztahy můžeme zařadit např. zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, významných dnech a o dnech pracovního klidu, zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání nebo zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Vedle toho existují obecně závazné právní předpisy, které mají pro pracovní právo význam. Patří sem zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách nebo zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů nebo zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Co se týká sekundárních pramenů pracovního práva, můžeme jmenovat nařízení vlády o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, [15] nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku. Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím

---

[13] SPIRIT, M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 39. ISBN 978-80-7380-189-2.

[14] Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. Ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., *Listina základních práv a svobod*. Čl. 9 a čl. 26. [cit. 2013-4-2]. Dostupný z WWW: < http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>.

[15] Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění nařízení vlády č. 353/2008 Sb. [cit. 2013-4-2. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/3460 >

ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.[16]

Pramenem práva v oblasti pracovního práva jsou rovněž kolektivní smlouvy uzavírané mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi. V rámci kolektivní smlouvy může být dohodnuto např. zkrácení stanovené týdenní pracovní doby nebo prodloužení přestávek v práci.

Určité aspekty výkonu práce může také upravovat vnitřní předpis vydaný zaměstnavatelem, stejně jako pracovní řád, což je zvláštní druh vnitřního předpisu.

Zákoník práce je postaven ve vztahu k občanskému zákoníku na principu subsidiarity, tj. podpůrného použití občanského zákoníku v případě, že ZP danou problematiku neupravuje. Z tohoto důvodu můžeme občanský zákoník zařadit mezi prameny pracovního práva taktéž.[17]

2.2.2. Evropské prameny práva

V roce 2004 vstoupila Česká republika do Evropské unie a tím se jí normy přijaté na úrovni Evropské unie staly závaznými. V následující kapitole bych proto stručně charakterizovala prameny evropského práva, které jsou pro ČR, jako člena EU nejpodstatnější.

Vstupem České republiky do Evropské unie vznikla povinnost harmonizovat vnitrostátní úpravu s úpravou EU. Legislativa a výkonná opatření orgánů EU jsou v důsledku smluv o přenesení pravomoci závazná pro členské státy a jejich obyvatele.

Na úrovni EU neexistuje obecná definice pracovního práva a jeho jednotlivých institutů jako je pracovní poměr, pracovní smlouva, zaměstnavatel, zaměstnanec, kolektivní smlouva apod. Každý členský stát proto aplikuje právní nástroje EU podle vlastních definicí, což někdy může způsobovat určitá nedorozumění.

Ve vztahu komunitárního a vnitrostátního práva platí určité zásady, kterými se musí každý členský stát řídit. Patří sem především zásada bezprostřední použitelnosti komunitárního práva, která je typická zejména pro nařízení a znamená, že k jeho aplikaci dochází přímo, bez úpravy vnitřním zákonodárstvím členského státu.

Další zásadou je zásada přednosti komunitárního práva před právem národním, což znamená, že právo ES bude aplikováno přednostně a v případě existence právní normy členského státu, která je s právem ES v rozporu, norma národního právního řádu se na konkrétní případ nebude aplikovat.[18]

---

[16] SPIRIT, M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 52-53. ISBN 978-80-7380-189-2

[17] GOGOVÁ, R., HŮRKA P., ÚLEHLOVÁ H. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. s.16. ISBN 9788072637591

[18] GALVAS, M., PRUDILOVÁ, M. *Pracovní právo ČR po vstupu ČR do EU*. Vyd. 1. Brno: CP Books, 2005. s. 2-4. ISBN 8025105237.

Prameny práva Evropské unie tvoří: prameny primárního, sekundárního a subsidiárního práva.

Primární zdroje pochází převážně ze zakládacích smluv, zejména ze Smlouvy o EU a Smlouvy o fungování EU. Tyto smlouvy stanoví rozdělení pravomocí mezi EU a členskými státy a stanoví pravomoci evropských institucí. Stanoví tak právní rámec, v němž orgány EU realizují evropské politiky.

Do pramenů sekundárního práva EU zahrnujeme jednostranné akty a smluvní akty. Jednostranné akty tvoří nařízení, směrnice, doporučení a stanoviska.

Mezi smluvní akty zahrnujeme mezinárodní dohody mezi Evropskou unií a některou třetí zemí nebo vnější organizací, dohody mezi členskými státy a dohody mezi institucemi EU.

Subsidiární neboli podpůrné prameny práva tvoří mezinárodní právo veřejné a obecné zásady práva. Tyto normy se použijí v situaci, kdy určitý případ není upraven primárním ani sekundárním právem.[19]

Do české právní úpravy byly téměř veškeré požadavky EU zapracovány novelou zákoníku práce, přijetím zákona č. 155/2000 Sb., s účinností k 1. lednu 2001.[20]

Právo EU se neustále vyvíjí a zdokonaluje, od roku 2000 byla přijata řada dalších směrnic EU, které musely být do našeho práva zapracovány.

Problematiku pracovní doby upravují především směrnice. Evropská směrnice je typická tím, že danému členskému státu, skupině států nebo všem členským státům stanoví cíl, kterého má být dosaženo, bez stanovení konkrétních prostředků k jejich dosažení. K těm nejdůležitějším směrnicím týkající se problematiky pracovní doby patří následující.

Směrnice EU v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Směrnice EU o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci mají svůj právní základ v článku 153 Smlouvy o fungování Evropské unie. Od té doby byla přijata celá řada různých směrnic EU, které stanovují minimální zdravotní a bezpečnostní požadavky na ochranu pracovníků. V roce 1989 byla přijata Evropská rámcová směrnice,[21] která se v této oblasti stala základním milníkem a mnoho dalších dílčích směrnic, které tuto rámcovou směrnici doplňují. Dříve byly právní předpisy zemí EU v této oblasti rozdílné a tím byl umožněn vznik konkurence mezi zaměstnavateli na úkor bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Podle rámcové směrnice má zaměstnavatel povinnost

[19] Přehledy právních předpisů EU. *Prameny práva EU*. [online]. [cit. 2013-5-4]. Dostupný z WWW: <http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/decisionmaking_process/l14534_cs.htm>.
[20] Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
[21] Směrnice Rady 89/391 EHS ze dne 12. 6. 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

pravidelně vyhledávat a vyhodnocovat rizika a podle výsledku přijímat opatření k ochraně zaměstnanců. [22]

Směrnice Rady č. 97/81/ES, týkající se Evropské rámcové dohody o práci na částečný úvazek

Směrnice Rady č. 97/81 ES o částečných pracovních úvazcích[23] upravuje pracovní podmínky pro zaměstnance, kteří vykonávají práci na částečný úvazek. Účelem této normy je zajištění rovnosti a stejného zacházení zaměstnanců pracujících na základě kratší pracovní doby se zaměstnanci pracujícími po stanovenou týdenní pracovní dobu. Tato dohoda stanoví obecné zásady a minimální požadavky související s částečným pracovním úvazkem s cílem usnadnit rozvoj částečného pracovního úvazku a k přispění pružné organizaci pracovní doby, které by přihlížely k potřebám zaměstnanců i zaměstnavatelů.[24]

Směrnice Rady č. 93/104 ES o některých aspektech úpravy pracovní doby

Směrnice byla přijata 23. 11.1993 a tvořilo ji 19 článků.[25] Zvyšuje bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců a zlepšuje jejich životní a pracovní podmínky ve všech zemích EU. Je také zaměřena na délku a organizaci pracovní doby. Směrnice dále definuje základní pojmy, jako je pracovní doba, doba odpočinku, noční doba nebo noční pracovník.

Implementační lhůta pro zapracování směrnice do vnitrostátní úpravy členských států byla stanovena 23. 11. 1996.[26]

Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby

Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2003/88/ES [27] představuje základní pramen práva v oblasti pracovní doby na úrovni EU.

Směrnice byla přijata 4. 11. 2003 a nahrazuje směrnici Rady č. 93/104 ES, jejíž ustanovení o aspektech pracovní doby byly významně pozměněny. Norma stanovila minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, úpravu a organizaci pracovní doby. Stanovuje minimální dobu denního odpočinku, dobu odpočinku v týdnu

---

[22] GALVAS, M., PRUDILOVÁ, M. *Pracovní právo ČR po vstupu ČR do EU*. Vyd. 1. Brno: CP Books, 2005. s. 79. ISBN 8025105237.
[23] Směrnice Rady č. 97/81/ES ze dne 15. prosince1997 *o rámcové dohodě* o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP, a EKOS.
[24] Směrnice Rady č. 97/81/ES ze dne 15. prosince1997 *o rámcové dohodě* o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP, a EKOS. Dostupný z WWW: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1414/sr_1997_081.pdf.
[25] Směrnice Rady 93/104/EC ze dne 23. listopadu 1993 *o některých aspektech úpravy pracovní doby*.
[26] GALVAS, M., PRUDILOVÁ, M. *Pracovní právo ČR po vstupu ČR do EU*. Vyd. 1. Brno: CP Books, 2005. s. 79. ISBN 8025105237.
[27] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ ES ze dne 4. listopadu 2003 *o některých aspektech úpravy pracovní doby*.

a dovolenou za kalendářní rok, přestávky v práci, maximální týdenní pracovní dobu a další skutečnosti týkající se pracovní doby. Dále se zabývá některými aspekty noční práce, práce na směny, rozvržení práce a pracovní doby. Zlepšuje životní a pracovní podmínky zaměstnanců ve všech členských zemích.

Nově definuje pracovní dobu jako dobu, v níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Z toho vyplývá, že za pracovní dobu nyní považuje nejen samotný výkon práce, ale i připravenost k výkonu práce.[28]

Členské státy musí na základě této směrnice přijmout nezbytná opatření tak, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin. Maximální délku týdenní pracovní doby stanovila 48 hodin včetně práce přesčas. Pro pracovníky v noci platí, že jejich délka pracovní doby nesmí přesáhnout v průměru 8 hodin v rámci 24 hodin. Každý pracovník má nárok po 6 hodinách práce na přestávku na odpočinek.

Je zde stanoveno, že zaměstnavatel by měl při rozvrhování pracovní doby dbát na to, aby takto rozvržená pracovní doba nebyla v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce a snažit se o zamezení monotónní práce a práce s vnuceným pracovním tempem.

Ustanovení směrnice č. 2003/88 ES o některých aspektech úpravy pracovní doby byla transponována do nového zákoníku práce. Směrnice se vztahuje na všechna odvětví činnosti, veřejná i soukromá, s výjimkou letecké, železniční, silniční, námořní a vnitrozemské říční a jezerní dopravy, mořského rybolovu, ostatních prací na volném moři a činností lékařů při jejich vzdělávání.

Lhůta pro implementaci uvedené směrnice do vnitrostátní právní úpravy členských států byla stanovena 1. srpna 2003.[29]

Směrnice Rady 94/33/ ES o ochraně mládeže při práci

Směrnice o ochraně mládeže při práci [30]odstraňuje rozdíly v jednotlivých členských státech EU v oblasti ochrany pracujících osob mladších 18 let. Stanovuje minimální věk pro vstup do zaměstnání jako věk skončení povinné školní docházky stanovené vnitrostátními předpisy, avšak nikdy ne nižší než 15 let. Dále je stanovena maximální délka denní pracovní doby na 7 hodin, pouze u dětí starších 15 let lze stanovit denní pracovní dobu na 8 hodin. Zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby mladší 18 let,

[28] GALVAS, M., PRUDILOVÁ, M. *Pracovní právo ČR po vstupu ČR do EU*. Vyd. 1. Brno: CP Books, 2005. s. 79. ISBN 8025105237.
[29] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ ES ze dne 4. listopadu 2003 *o některých aspektech úpravy pracovní doby*. Dostupný z WWW:< http://www.mpsv.cz/files/clanky/1425/sr_2003_088.pdf>.
[30] Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 *o ochraně mladistvých pracovníků*.

ukládá řadu povinností, především přijetí nezbytných opatření pro ochranu bezpečnosti a zdraví mladistvých a tím spojené vybavení a uspořádání pracoviště zaměstnance.

Zakazuje vykonávání noční práce osobami mladšími 18 let. Povoleno je pouze v konkrétních případech např. pro práce vykonávané v odvětví námořní dopravy nebo rybolovu, práce vykonávané v ozbrojených silách, policie či v nemocnicích, za podmínky, že dospívajícímu bude poskytnuta náhradou vhodná doba odpočinku. [31]

Směrnice Rady 91/553/ EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.

Směrnice o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru[32] chrání všechny zaměstnance před možným porušováním jejich práv a projevuje snahu o dosažení větší průhlednosti na trhu práce. Právní předpisy v jednotlivých členských státech se v této oblasti velmi lišily, a proto je účelem této směrnice harmonizovat a sjednotit formální požadavky pro pracovní poměr ve všech státech ES. Náš zákoník práce zavedl podle směrnice novou povinnost pro zaměstnavatele, a to vydat zaměstnanci písemnou informaci o pracovním poměru se stanoveným obsahem.[33]

Směrnice Rady č. 92/85/EHS o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovnic a pracovnic krátce po porodu nebo kojící dítě.

Směrnice Rady 92/85/EHS[34] považuje uvedené zaměstnankyně za rizikové skupiny, pro které je třeba přijmout zvláštní opatření s ohledem k ochraně bezpečnosti a zdraví při práci. Směrnice ukládá zaměstnavatelům vhledem k této rizikové skupině zaměstnankyň zvláštní specifické povinnosti. [35]

2.2.3. Mezinárodní prameny práva

Česká republika je vázána i mezinárodními smlouvami, které patří mezi základní prameny pracovního práva.

Vyhlášené mezinárodní smlouvy, jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu, a proto výrazně ovlivňují vnitrostátní zákonodárství. Mezinárodní

---

[31] GALVAS, M., PRUDILOVÁ, M. *Pracovní právo ČR po vstupu ČR do EU*. Vyd. 1. Brno: CP Books, 2005. s. 84. ISBN 8025105237.

[32] Směrnice Rady 91/553/ EHS ze dne 14. října 1991 *o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru*.

[33] GALVAS, M., PRUDILOVÁ, M. *Pracovní právo ČR po vstupu ČR do EU*. Vyd. 1. Brno: CP Books, 2005. s. 84. ISBN 8025105237.

[34] Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 *o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovnic a pracovnic krátce po porodu nebo kojící dítě*.

[35] GALVAS, M., PRUDILOVÁ, M. *Pracovní právo ČR po vstupu ČR do EU*. Vyd. 1. Brno: CP Books, 2005. s. 81. ISBN 8025105237.

smlouvy jsou nadřazené zákonům jednotlivých států. V případě, že stanoví mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, má přednost úprava obsažená v mezinárodní smlouvě.

Tyto smlouvy zaručují občanům ve všech státech základní lidská práva. [36]

Všeobecná deklarace lidských práv

Snad nejznámějším mezinárodním dokumentem, obsahující soubor lidských práv je Všeobecná deklarace lidských práv. [37] Nemá formu mezinárodní smlouvy, tudíž není právně závazným dokumentem, pouze formuje či vykládá celou řadu lidských práv. Jedná se spíše o jakýsi mravní kodex, který je ovšem uznávaný po celém světě.

Pro pracovněprávní vztahy je důležitý především článek 23, který zakotvuje právo na práci a svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, stejně tak právo na spravedlivou odměnu.[38]

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Tento dokument již je mezinárodní smlouvou, tedy závazným pramenem mezinárodního práva. Je součástí právního řádu České republiky od roku 1976.[39] Obecně upravuje výchozí občanská a politická práva. K pracovnímu právu se vztahuje především v článku 6 až 8.[40]

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

Spolu s Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech byl přijat též Mezinárodní pakt o občanských a politických právech. Pro Českou republiku tedy vstoupil v platnost v roce 1976 a je dalším mezinárodním pramenem pracovního práva.

Normy vydávané Mezinárodní organizací práce

Jako poslední mezinárodní prameny pracovního práva bych jmenovala mezinárodní normy, úmluvy nebo doporučení vydávané Mezinárodní organizací práce. Jedná se organizaci OSN, jejíž hlavní činností je prosazování mezinárodních pracovních standardů. Úmluva vydaná touto organizací se po ratifikaci stává pro daný stát závaznou.[41]

---

[36] SPIRIT, M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 39-40. ISBN 978-80-7380-189-2.

[37] Vyhlášena 10. 12. 1948 Valným shromážděním OSN.

[38] *Všeobecná deklarace lidských práv*. Čl. 23. [cit. 2013-5-4]. Dostupný z WWW: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>.

[39] Předpis č. 120/1976 Sb., *Vyhláška ministerstva zahraničních věcí o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.*

[40] Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.[cit. 2013-5-4]. Dostupný z WWW: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>.

[41] SPIRIT, M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 41. ISBN 978-80-7380-189-2.

2.3. Výklad základních pojmů

Dříve než se budu věnovat stěžejnímu pojmu mé práce, a to úpravou pracovní doby, chtěla bych vysvětlit další instituty pracovního práva, které s pracovní dobou úzce souvisí. K těmto pojmům patří zejména pracovní poměr a směna.

2.3.1. Pracovní poměr

Normy pracovního práva upravují pracovněprávní vztahy mezi určitými subjekty. Tyto vztahy vznikají při výkonu práce občana za úplatu a jsou nejčastěji realizované na základě pracovního poměru. Spolu s dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti tvoří nejzákladnější pracovněprávní vztah, vznikající nejčastěji uzavřením pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pouze v takto vymezeném pracovněprávním vztahu může být realizována závislá práce, což je práce vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem a osobním výkonem zaměstnance.[42]

2.3.2. Směna

Současně s pracovní dobou je nutné vymezit pojem směna. Zákoník práce definuje pracovní směnu v § 78 ZP jako část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat.[43] Záleží na zaměstnavateli, jakým způsobem pracovní dobu do směn rozvrhne, avšak musí přitom dbát na podmínky stanovené zákonem. Mezi ně patří především dodržení maximální délky směny, která činí 12 hodin. Zároveň má zaměstnavatel povinnost vypracovat harmonogram směn a seznámit s nimi své zaměstnance nejpozději 2 týdny předem. Tato lhůta je kratší v případě použití konta pracovní doby.

Vícesměnný provoz znamená, že se zaměstnanci vzájemně a pravidelně střídají, neboli předávají si pracoviště či provoz.

Zákoník práce rozlišuje dvousměnné, třísměnné a nepřetržité pracovní provozy. V dvousměnném pracovním režimu se zaměstnanci pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. V třísměnném pracovním režimu se zaměstnanci pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin, stejně jako v provozu nepřetržitém. Rozdíl mezi třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem spočívá v tom, zda daná práce vyžaduje pracovní výkon 24 denně po dobu celých 7 dní v týdnu. Třísměnný

[42] GOGOVÁ, R., HŮRKA P., ÚLEHLOVÁ H. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. s.25. ISBN 9788072637591.
[43] § 78 odst. 1 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

provoz vyžaduje celodenní výkon práce stejně jako provoz nepřetržitý avšak ne celých 7 dní v týdnu, jako je tomu u provozu nepřetržitého.[44]

2.4. Délka pracovní doby

Délka pracovní doby se tradičně počítá jako týdenní, nikoliv tedy jako denní či měsíční. Při rozvrhování pracovní doby je však zaměstnavatel omezen délkou směny, která nesmí přesáhnout 12 hodin. Maximální délka týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně. Jedná se o tzv. čistou pracovní dobu, do které se nezapočítávají přestávky na jídlo a oddech.

Dále pak týdenní pracovní doba včetně práce přesčas nesmí přesáhnout hranici 48 hodin týdně.

V souvislosti s ochranou mladistvých zaměstnanců zakotvuje ZP zvláštní právní úpravu ve vztahu k délce pracovní doby a zapracovává tak příslušné předpisy Evropské unie.[45] Délka pracovní doby zaměstnanců mladších 18 let činí 40 hodin týdně s tím, že délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 8 hodin. Pokud mladistvý zaměstnanec pracuje ve více pracovněprávních vztazích, nesmí délka pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně. Jako příklad mohu uvést situaci, kdy si mladistvý zaměstnanec sjedná pracovní poměr se zaměstnavatelem v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. V tomto případě má další zaměstnavatel zákaz sjednat si s tímto zaměstnancem další pracovněprávní vztah, protože by došlo k překročení maximálního limitu 40 hodin týdně. Zákoník práce ovšem neukládá žádnou povinnost ani pro zaměstnance, ani pro zaměstnavatele informovat dalšího zaměstnavatele o existenci tohoto pracovního poměru.

S ohledem na vykonávanou práci, její obtížnost nebo pracovní podmínky, ve kterých zaměstnanec vykonává práci, stanovuje zákon zkrácenou pracovní dobu. Týká se zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu. Tito zaměstnanci mohou pracovat maximálně 37,5 hodiny týdně. Zaměstnancům pracujícím v třísměnných a nepřetržitých pracovních režimech stanovuje ZP pracovní dobu také nejvýše 37,5 hodiny týdně a zaměstnancům pracujícím v dvousměnných pracovních režimech 38,75 hodiny týdně.[46]

---

[44] JAKUBKA, J.,TRYLČ, L., SCHMIED, Z. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem 2012*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, s. 169. ISBN 9788072637133.
[45] Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 *o ochraně mladistvých pracovníků*.
[46] GOGOVÁ, R., HŮRKA P., ÚLEHLOVÁ H. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. s.34-35. ISBN 978-80-7263-759-1.

2.4.1. Zkrácená pracovní doba

Zákon umožňuje zaměstnavateli zavést i zkrácenou pracovní dobu pod stanovený maximální rozsah. Ke zkrácení pracovní doby dochází vždy bez snížení mzdy. Stanovení pracovní doby pod rozsah úplné pracovní doby je možné na základě ujednání v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu. Minimální délka zkrácené pracovní doby stanovena není, a proto záleží na konkrétní dohodě v kolektivní smlouvě nebo na rozhodnutí zaměstnavatele ve vnitřním předpisu. Zkrátit stanovenou týdenní pracovní dobu nelze zaměstnancům, jejichž zaměstnavatelem je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba vznikající na základě školského zákona.

Důležité také je, že zaměstnavatel nemůže takto zkrátit pracovní dobu pouze některým zaměstnancům či jen pro některé pracovní režimy. Na základě rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace, vyplývající ze ZP, [47] může zaměstnavatel zkrátit pracovní dobu bez snížení mzdy vždy a pouze vůči všem jeho zaměstnancům.

2.4.2. Kratší pracovní doba

Kratší pracovní doba je sjednána mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v pracovní nebo jiné smlouvě. Nejedná se tedy o stanovenou pracovní dobu, ale o dohodnutou a nelze ji určit vnitřním předpisem ani kolektivní smlouvou.

Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat odpovídající takto sjednané kratší pracovní době. Iniciátorem pro takové sjednání pracovní doby může být jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Určitá pracovní místa nevyžadují pracovní výkon v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby a tak je ujednání pracovněprávního vztahu s kratší pracovní dobou efektivním řešením.

Z pozice zaměstnanců mohou nastat situace, kdy ze zdravotních či různých rodinných důvodů nemohou vykonávat práci po celou stanovenou týdenní pracovní dobu, a proto je sjednání kratší pracovní doby nezbytným řešením.

Určité skupiny zaměstnanců mají právo požádat o kratší pracovní dobu a zaměstnavatel má povinnost této žádosti vyhovět, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody. Mezi tyto zaměstnance patří osoby pečující o dítě mladší 15 let, těhotná žena a také zaměstnanec, který dlouhodobě pečuje o osobu částečně nebo úplně závislou na pomoci jiné fyzické osoby.

Kratší pracovní doba se pak nijak neliší od stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnanci pracující na částečný úvazek, mají stejná práva jako pracovníci pracující po stanovenou týdenní pracovní dobu. Může být rozvržena do směn, může být využita

[47] § 1a písm e) zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

v režimu pružné pracovní doby či konta pracovní doby. Odlišení nastává při práci přesčas. Při použití kratší pracovní doby se za práci přesčas považuje až práce konaná nad rámec stanovené týdenní pracovní doby. S těmito zaměstnanci si může zaměstnavatel práci přesčas pouze dohodnout, nemůže ji však nařídit. [48]

2.5. Rozvržení pracovní doby

Rozvržení pracovní doby patří mezi základní instituty pracovního práva, neboť zaměstnanci vymezuje, v jakém časovém rozmezí bude vykonávat práci a na základě toho uzpůsobovat svůj volný čas. O rozvržení pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel podle jeho potřeb, s přihlédnutím k provozním, ekonomickým, technologickým a dalším podmínkám, podle zásad obsažených v zákoníku práce. Správné rozvržení pracovní doby má vliv na efektivitu pracovního výkonu a podporuje účelné využití pracovní síly. Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace má povinnost s ní rozvržení pracovní doby projednat, jinak o rozvržení pracovní doby rozhoduje sám.

Zaměstnavatel může pracovní dobu svých zaměstnanců rozvrhnout čtyřmi způsoby:

- rovnoměrně
- nerovnoměrně
- pružnou pracovní dobou
- kontem pracovní doby

Rozhodnutí zaměstnavatele o způsobu rozvržení pracovní doby patří k zásadním záležitostem, protože v sobě zahrnuje také rozhodnutí o jednosměnném či vícesměnném pracovním režimu, rozhodnutí o tom, jak dlouhý bude pracovní týden, kdy a v jakém rozsahu budou stanoveny přestávky na jídlo a oddech, nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami a v týdnu. Zaměstnavatel také rozhoduje o rozdělení směn a má povinnost určit jejich přesný začátek i konec. Přitom musí dbát na dodržování maximální délky směny či stanovené délky pracovní doby a přihlížet k tomu, aby rozvržení pracovní doby podporovalo bezpečnou a zdraví neohrožující práci. Dále je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním své zaměstnance nejpozději 2 týdny před jeho začátkem a v případě použití konta pracovní doby jeden týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena.

Zaměstnavatel by měl rozvrhovat pracovní dobu do pěti pracovních dní tak, aby zaměstnancům připadl odpočinek na sobotu a neděli. Jedná se spíše o jakési doporučení, ne však povinnost zaměstnavatele.

---

[48] GOGOVÁ, R., HŮRKA P., ÚLEHLOVÁ H. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. s.36-37. ISBN 9788072637591.

Po určení začátku a konce směn vyplývá pro zaměstnance povinnost být na svém pracovišti na začátku směny a odcházet z něho až po jejím skončení. [49]

2.5.1. Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

Nejjednodušším případem rozvržení pracovní doby je rovnoměrné rozvržení, kdy je délka pracovní doby v jednotlivých týdnech stejná. Tento způsob rozvržení se uplatňuje především u zaměstnanců s jednosměnným pracovním režimem se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin. Pracovní doba těchto zaměstnanců se rozvrhuje zpravidla do 5 dnů a odpočinek v týdnu připadá na sobotu a neděli.[50] Délka směny v jednotlivých dnech může být různě dlouhá, ne však delší jak 12 hodin a součet délek směn v jednotlivých týdnech musí být stejný.

Může tedy nastat např. následující situace: Zaměstnanec bude pracovat v pondělí 10 hodin, v úterý a středu 9 hodin, ve čtvrtek 7 hodin a v pátek už odpracuje pouze 5 hodin. Délky směn jsou v jednotlivých dnech různě dlouhé, avšak součet jejich délek odpovídá stanovené týdenní pracovní době, jedná se tedy o rovnoměrné rozvržení pracovní doby.

Nově zákoník práce uděluje zaměstnavatelům povinnost i při využití rovnoměrného rozvržení pracovní doby vypracovat rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo jeho změnou své zaměstnance nejpozději dva týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Doba na seznámení s harmonogramem směn může být jiná pouze za předpokladu dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem

2.5.2. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Povaha práce nebo podmínky provozu některých podniků nedovolují využití rovnoměrného rozvržení pracovní doby. Spousta pracovních odvětví je závislých na ročním období případně na aktuálních provozních možnostech zaměstnavatele nebo třeba na množství zakázek.

Pro tyto situace umožňuje ZP využití nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, dovolující zaměstnavateli efektivně přizpůsobit pracovní dobu s ohledem na aktuální požadavky. Zaměstnanec pracuje podle harmonogramu směn, který vypracuje zaměstnavatel. Pracovní doba je rozvržena nerovnoměrně na jednotlivé týdny, přičemž délka pracovní doby může být v některých týdnech delší a v jiných kratší než stanovená týdenní pracovní doba. Nicméně v rámci příslušného období, kterým je maximálně 26 po sobě jdoucích týdnů se průměrná týdenní pracovní doba musí rovnat délce stanovené týdenní pracovní doby. Toto období lze prodloužit až na 52 týdnů pouze

[49] JAKUBKA, J.,TRYLČ, L., SCHMIED, Z. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem 2012*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, s. 172-173. ISBN 978-80-7263-713-3.
[50] GOGOVÁ, R., HŮRKA P., ÚLEHLOVÁ H. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. s.85. ISBN 9788072637591.

v kolektivní smlouvě. Zaměstnavatel, u kterého žádná odborová organizace nepůsobí, může rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně pouze na období 26 týdnů po sobě jdoucích.

I zde je zaměstnavatel povinen dodržet maximální délku směny 12 hodin a vypracovat písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby a seznámit s ním své zaměstnance nejpozději dva týdny před začátkem období, na které je pracovní doba rozvržena.

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby je možno zavést u všech zaměstnavatelů a nemusí se vždy vztahovat na všechna pracoviště zaměstnavatele. Může být tedy určena jen pro jednotlivé útvary či druhy činností.

Nerovnoměrného rozvržení pracovní doby se nejčastěji využívá v zemědělství a stavebnictví.[51]

2.5.3. Pružné rozvržení pracovní doby

Jako flexibilní způsob může zaměstnavatel využít pružné rozvržení pracovní doby a přizpůsobit tak pracovní dobu vzhledem k měnícím se podmínkám. Zaměstnancům zároveň dovoluje lépe sladit svůj pracovní život s osobními potřebami.

Pružné rozvržení pracovní doby lze využít jak při rovnoměrném, tak při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Tento způsob rozvržení pracovní doby je charakteristický tím, že zahrnuje dva typy časových úseků pracovní doby - základní a volitelný časový úsek. [52]

Základní pracovní doba, je takový úsek směny, který stanoví zaměstnavatel a zaměstnanec je povinen být v této době na svém pracovišti. Délka základní pracovní doby není zákonem stanovena, záleží na rozhodnutí zaměstnavatele.

V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec určí sám začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny včetně základní i volitelné pracovní doby nesmí přesáhnout 12 hodin.

Pružná pracovní doba může být realizována v denní, týdenní nebo maximálně 26 týdenní formě. Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být v kolektivní smlouvě sjednána pružná pracovní doba až na období 52 týdnů.

Zaměstnavatel nemusí zavést pružnou pracovní dobu vždy pro všechny své zaměstnance, ale může ji použít pouze na určitých pracovištích nebo u jednotlivých zaměstnanců.

---

[51] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Praze: C.H. Beck, 2012. s. 265-266. ISBN-978-80-7400-405-6.
[52] JAKUBKA, J.,TRYLČ, L., SCHMIED, Z. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem 2012*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, s. 175. ISBN 978-80-7263-713-3.

2.5.4. Konto pracovní doby

Od 1. 1. 2007 zákoník práce připouští pro zvýšení flexibility při rozvržení pracovní doby použití konta pracovní doby. Jedná se o zvláštní způsob rozvrhování pracovní doby.

Konto pracovní doby napomáhá zaměstnavatelům relativně pružně reagovat na problémy spojené s měnící se potřebou práce související se sezónností, poklesu výroby či obratu ve firmách. Jedná se v podstatě o nástroj, prostřednictvím kterého zaměstnavatel přiděluje práci svým zaměstnancům v objemu, odpovídající jeho aktuální potřebě v konkrétním období. Zaměstnavatel tak reaguje na situaci, kdy je poptávka po jeho výrobcích či službách v určitém období velmi nízká, naopak v jiném období vznikne potřeba práce nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby. Typickým příkladem je zemědělství nebo stavebnictví. Pokles poptávky po stavebních pracích v zimním období je vykompenzován jejím nárůstem na jaře a v létě. Délka směny ovšem ani v tomto případě nesmí překročit 12 hodin.

Zaměstnavatel může konto pracovní doby stanovit, aniž by k tomu potřeboval souhlas zaměstnanců, kterých se tento způsob rozvržení pracovní doby dotýká.

Konto pracovní doby může být zavedeno u všech zaměstnavatelů s výjimkou těch, kteří jsou taxativně vyjmenováni v § 109 odst. 3 ZP. Mezi tyto zaměstnavatele patří stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvků na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školské právnické osoby zřízené Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.

Konto pracovní doby může být zavedeno pouze kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem, pokud u zaměstnavatele nepůsobí žádná odborová organizace.[53] Pokud odborová organizace nedá s použitím konta pracovní doby souhlas nebo neprojeví žádné stanovisko ohledně jeho použití, nemůže zaměstnavatel tento způsob rozvržení pracovní doby zavést. V praxi ovšem budou odborové organizace zavedení konta pracovní doby podporovat před propouštěním zaměstnanců v situaci, kdy je tento krok nevyhnutelný.

Zaměstnavatel je povinen stanovit délku vyrovnávacího období, tj. období, po jehož skončení se posuzuje rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a skutečně odpracovanou pracovní dobou. Délka vyrovnávacího období nesmí přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích, kolektivní smlouvou může toto období prodlouženo nejvýše na 52 týdnů. Zaměstnavatel může samozřejmě zavést konto pracovní doby na dobu kratší.

---

[53] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Praze: C.H. Beck, 2012. s. 267. ISBN-978-80-7400-405-6.

Jestliže se konto pracovní doby v podniku uplatní, přísluší zaměstnanci ve vyrovnávacím období za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši, což je taková mzda, kterou mu zaměstnavatel vyplácí bez ohledu na dobu výkonu práce. Měsíční mzda musí být sjednána v kolektivní smlouvě nebo stanovena vnitřním předpisem. Tato mzda nesmí být nižší než 80 % průměrného výdělku zaměstnance. Po skončení období, na které bylo konto vyhlášeno, dojde k vyúčtování. Pokud je po uplynutí vyrovnávacího období souhrn práva na dosaženou mzdu za jednotlivé měsíce vyšší než součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen tento rozdíl zaměstnanci doplatit.[54]

Od 1. 1. 2012 má zaměstnavatel možnost započíst práci přesčas odpracovanou v kontu pracovní doby předchozího vyrovnávacího období, v němž využíval práce zaměstnance ve větší míře, do bezprostředně následujícího vyrovnávacího období, a to v rozsahu nejvýše 120 hodin do pracovní doby. [55] Tento postup lze ujednat výhradně v kolektivní smlouvě. V praxi to tedy znamená, že pokud zaměstnavatel po skončení konta pracovní doby zjistí, že zaměstnanci odpracovali určitý počet hodin navíc, nad průměrnou stanovenou týdenní pracovní dobu, může tyto odpracované hodiny, maximálně však 120 hodin, převést do dalšího období konta pracovní doby, pokud jej zavedl. Podle předchozí právní úpravy, by tyto hodiny navíc musel zaměstnanci zaplatit jako práci přesčas. Při uplatnění tohoto postupu přísluší zaměstnanci stálá měsíční mzda ve výši nejméně 85 % jeho průměrného výdělku.

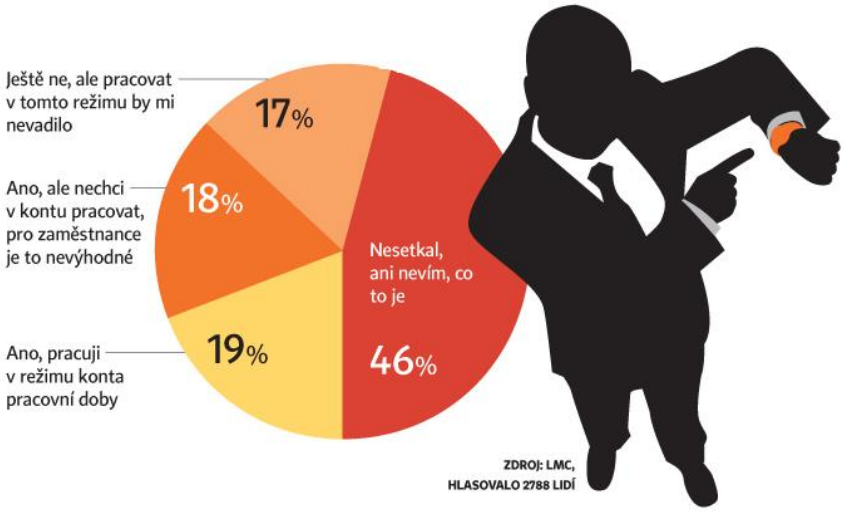
Využití konta pracovní doby se pro zaměstnavatele jeví jako dobrý způsob, jak zvládnou dočasnou krizi. Zaměstnavatel tak v případě dočasného nedostatku práce nemusí propouštět kvalifikované zaměstnance.

Na druhou stranu sebou nese jeho využití zvýšenou administrativní náročnost. Zaměstnavatel musí vést účet pracovní doby a účet mzdy zaměstnance. Na účtu pracovní doby vykazuje stanovenou týdenní pracovní dobu, tj. kolik hodin má zaměstnanec odpracovat podle rozvrhu svého pracovního úvazku, rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny, včetně začátku a konce pracovní směny a odpracovanou pracovní dobu v jednotlivých dnech a za týden. S vypracovaným písemným rozvrhem pracovní doby musí zaměstnavatel seznámit zaměstnance minimálně 1 týden před začátkem vyrovnávacího období, nedohodnou-li si lhůtu jinou. Na účtu mzdy zaměstnavatel vykazuje stálou mzdu zaměstnance a dosaženou mzdu zaměstnance za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle zákona a podle sjednaných podmínek. [56]

---

[54] JAKUBKA, J.,TRYLČ, L., SCHMIED, Z. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem 2012*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, s. 177-178. ISBN 978-80-7263-713-3.
[55] § 86 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.
[56] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Praze: C.H. Beck, 2012. s. 268. ISBN-978-80-7400-405-6.

Graf-konto pracovní doby v praxi



Zdroj:http://hn.ihned.cz/c1-51373170-konto-pracovni-doby-pomuze-udrzet-pracovni-mista-i-kdyz-se-firme-nedari

Z grafu je patrné, že konto pracovní doby u nás není velmi využívaným případem rozvržení pracovní doby. Vyplývá to z toho, že téměř polovina dotázaných se s kontem pracovní doby nikdy nesetkala a ani neví, co si pod pojmem konto pracovní doby představit.

2.6. Pracovní pohotovost

Existují zaměstnání, kde je určitý pracovní výkon zcela závislý na náhodných a nepředvídatelných skutečnostech. Právě pro tyto případy zahrnuje pracovněprávní úprava možnost využití pracovní pohotovosti.

Pracovní pohotovost je specifická doba odpočinku, 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.

Zaměstnanec musí být k tomuto případnému výkonu práce připraven v jiném místě, než je pracoviště zaměstnavatele. Takovým místem může být bydliště zaměstnance nebo jiné dohodnuté místo. Pokud by byl zaměstnance připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele na jeho pracovišti, jednalo by se o pracovní dobu, jelikož ZP [57] definuje pracovní dobu jako dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro

[57] § 78 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006, *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů

zaměstnavatele práci a v níž je na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.

Tento zaměstnanec je do jisté míry ovlivněn v nakládání se svým volným časem. Musí se zdržovat v přijatelné časové dostupnosti od místa pracoviště a nebýt pod vlivem alkoholu či omamných látek.[58]

Pracovní pohotovost zaměstnanci nelze nařídit, může vzniknout pouze na základě společné dohody o pracovní pohotovosti a jejím rozsahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pokud dohoda neupravuje rozsah pracovní pohotovosti, zákoník žádný limit rozsahu pracovní pohotovosti neobsahuje.

V rámci samotné pracovní pohotovosti můžou nastat dvě odlišné situace. Pro první z nich je charakteristické, že za dobu pracovní pohotovosti nevznikne potřeba výkonu práce. V tomto případě náleží zaměstnanci za dobu pracovní pohotovosti odměna ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku zaměstnance a taková doba se nezapočítává do pracovní doby. Dojde-li v rámci pracovní pohotovosti k výkonu práce, přísluší tomuto zaměstnanci mzda nebo plat a takový výkon práce se do pracovní doby započítává. Pokud jde o výkon práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu, jedná se o práci přesčas a jako taková musí být odměněna.[59]

2.7. Práce přesčas

Občas zaměstnavatel potřebuje, aby zaměstnanci pracovali v některých dnech déle, nad rámec rozvržené týdenní pracovní doby. Takovou situaci může zaměstnavatel řešit využitím přesčasových prací.

Prací 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. Prací přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost. [60]

Práci přesčas je možné konat jen výjimečně, rozhodně by se neměla stát pravidelnou součástí pracovní doby ani by ji zaměstnavatelé neměli zneužívat ke snížení počtu zaměstnanců. Zaměstnance motivuje k práci přesčas zvýšená mzda nebo plat. Zaměstnavatelé se naopak snaží placení příplatků nebo poskytování pracovního volna za práci přesčas obcházet. Způsob jak se vyhnout placení příplatků za práci přesčas, by mohlo představovat uzavření dalšího pracovněprávního vztahu se zaměstnancem. Aby se tomuto obcházení pravidel omezující výkon práce přesčas

[58] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Praze: C.H. Beck, 2012. s. 269. ISBN-978-80-7400-405-6.
[59] JAKUBKA, J.,TRYLČ, L., SCHMIED, Z. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem 2012*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, s. 190. ISBN 978-80-7263-713-3.
[60] § 78 odst. 1 písm. i) zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

další smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem zamezilo, stanovil zákoník práce, že zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. [61]

Je důležité rozlišovat mezi prací přesčas nařízenou a konanou na základě dohody se zaměstnancem.

Práce přesčas může být nařízena zaměstnavatelem před začátkem pracovní doby nebo po skončení pracovní doby, vždy však v době odpočinku zaměstnance. V této době může zaměstnavatel práci přesčas nařídit v podstatě kdykoliv, vždy však tak, aby nepřesahovala stanovený limit, který činí nejvýše 8 hodin týdně a 150 hodin za kalendářní rok.

Z vážných provozních důvodů, kterými jsou např. naléhavé opravné práce, inventurní a závěrkové práce, živelné události, práce v dopravě či v nepřetržitém provozu může zaměstnavatel nařídit práci přesčas i ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu či ve dnech pracovního klidu.

V rámci tohoto limitu je zaměstnanec povinen práci přesčas na příkaz zaměstnavatele konat. Zákoník práce neurčuje formu příkazu ani souhlasu. Souhlas s výkonem práce přesčas proto nemusí být učiněn jen v písemné nebo ústní formě, ale i mlčky. Za práci přesčas se proto považuje také situace, kdy zaměstnanec vykonává práci přesčas bez přímého souhlasu zaměstnavatele, aniž by mu přitom zaměstnavatel dal příkaz k jeho zastavení a výkon práce bere na vědomí. Příkaz k práci přesčas také může spočívat v množství přidělené práce, kdy je ze situace jasné, že daný úkol nelze splnit ve stanovené pracovní době.

Příklad:

Zaměstnanci stavební firmy se dobrovolně rozhodli pracovat i po skončení pracovní směny, aby využili příznivého počasí. Šlo o jejich vlastní rozhodnutí, o práci nebyli zaměstnavatelem žádáni, avšak jejich nadřízený o postupu pracovníků věděl a nic nenamítal. Práce těchto zaměstnanců překračující svým rozsahem týdenní pracovní dobu tím dostala charakter přesčasové práce konané se souhlasem zaměstnavatele. Mohla event. překročit i limit 8 hodin týdně, protože práce nebyla nařízena, zaměstnanci ji sami iniciovali, a tudíž s ní souhlasili.

Nad uvedené limity není zaměstnanec povinen práci přesčas konat, může se však na ní se zaměstnavatelem dohodnout. Zákon přitom nestanovuje písemnou formu dohody ani maximální limit této práce. Celkový počet hodin práce přesčas však nesmí v tomto

[61] W. FETTER, R.: *Základní pravidla nařízení nebo dohodnutí práce přesčas a jejích limitů.* Epravo [online]. 2011. Dostupný z WWW: <http://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-pravidla-narizeni--nebo-dohodnuti-prace-prescas-a-jejich-limitu-72087.html>.

případě přesáhnout v průměru 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Kolektivní smlouvou může být toto období prodlouženo nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. V kalendářním roce by tak celkový rozsah práce přesčas mohl činit nejvýše 416 hodin. Do počtu hodin práce přesčas ve vyrovnávacím období se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

Zákon stanovuje pro některé skupiny zaměstnanců zákaz vykonávat práci přesčas. Tento zákaz se týká zaměstnanců do 18 let věku, stejně tak těhotných zaměstnankyň. Na uvedené zaměstnance se vztahuje absolutní zákaz konání práce přesčas, nesmí ji tedy vykonávat ani v případě jejich souhlasu.

Zaměstnancům pečujícím o dítě do jednoho roku nesmí být práce přesčas nařízena, můžou ji však vykonávat, pokud s tím budou souhlasit. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou se za práci přesčas považuje až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu a ani těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. U zaměstnance pracujícího na zkrácený úvazek v rozsahu pracovní doby např. 25 hodin týdně, nepředstavuje práci přesčas 26. hodina výkonu práce, ale až 41 hodina výkonu práce.Stejně jako u zaměstnanců pracujících po stanovenou týdenní pracovní dobu, ani zde se o práci přesčas nejedná, pokud zaměstnanec sice pracuje nad stanovenou týdenní pracovní dobu, ale napracovává si tak pracovní volno, které mu zaměstnavatel na jeho žádost poskytl.

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli místo příplatku na poskytnutí náhradního volna. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas, v tom případě zaměstnanci příplatek nepřísluší a obdrží pouze dosaženou mzdu. Náhradní volno za práci přesčas je však potřeba poskytnout v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci v této době náhradní volno, přísluší zaměstnanci vedle dosažené mzdy i příplatek za práci přesčas. Pokud zaměstnanec s kratší pracovní dobou vykonává práci nad rozsah dohodnuté týdenní pracovní doby, avšak do limitu 40 hodin týdně, nejedná se o přesčas a zaměstnanci přísluší za tuto další odpracovanou dobu pouze mzda. Pokud by však tento zaměstnanec vykonával práci, která by překročila limit stanovené týdenní pracovní doby, pak by mu vedle příslušné mzdy vznikl také nárok na příplatek nebo náhradní volno.

Práci přesčas lze také zohlednit již ve mzdě zaměstnance. V tomto případě nenáleží zaměstnanci dosažená mzda, příplatek ani náhradní volno za práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k práci přesčas lze takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce

přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto.[62] Rozsah takto sjednané práce přesčas činí nejvýše 150 hodin za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců v mezích celkového práce přesčas, tedy 416 hodin.

Zaměstnanci, kteří za svou práci pobírají plat, přísluší za práci přesčas část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém prostředí připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu příplatek ve výši 50% průměrného hodinového výdělku. Na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem lze místo platu za práci přesčas poskytnout zaměstnanci náhradní volno.[63]

Novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 294/2008 Sb. je možné po omezenou dobu od 1. 10. 2008 do 31. 12. 2013 využít práci přesčas ve větším rozsahu a překročit tak stanovené limity. Tato úprava se ovšem vztahuje výhradně na zaměstnance pracující ve zdravotnictví a za předpokladu, že s tím zaměstnanec souhlasí. V případě, že zaměstnanec odmítne další přesčasovou práci vykonávat, nesmí být vystaven jakékoliv újmě.

Důvodem k této zvláštní úpravě je nedostatek zaměstnanců ve zdravotnictví a změna v právní úpravě pracovní pohotovosti. Podle nové právní úpravy může být pracovní pohotovost vykonávána pouze na místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele, tím tedy fakticky došlo ke zrušení možnosti vykonávat pracovní pohotovost na pracovišti a k potřebě většího počtu kvalifikovaných zaměstnanců.

Další práci přesčas je možné dohodnout pouze při pracích v nepřetržitém provozu, které jsou spojené s příjmem, léčbou, péčí nebo se zajištěním přednemocniční neodkladné péče v nemocnicích, ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních a zařízeních zdravotnické záchranné služby. Zaměstnancům pracujícím v těchto zařízeních, tedy lékařům, zubním lékařům, farmaceutům a zdravotnickým zaměstnancům nelékařského zdravotnického povolání pracujícím v nepřetržitém provozu, je umožněno sjednat se zaměstnavatelem průměrně 8 hodin další přesčasové práce týdně, u zaměstnanců zdravotnické záchranné služby do průměrné výše 12 hodin týdně, v období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Kolektivní smlouva může toto období prodloužit až na 52 týdnů. [64]

Dohoda o další dohodnuté práci přesčas musí být vždy sjednána písemně a je možné ji okamžitě zrušit v období 12 týdnů od jejího sjednání. Okamžité zrušení musí být v písemné formě doručeno druhému účastníkovi pracovněprávního vztahu. Dohoda nesmí být sjednávána v prvních 12 týdnech ode dne vzniku pracovního poměru a nesmí

[62] § 113 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.
[63] § 127 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.
[64] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Praze: C.H. Beck, 2012. s. 271. ISBN-978-80-7400-405-6.

být sjednána na dobu delší než 52 týdnů po sobě jdoucích. Dohodu je možné vypovědět ve dvouměsíční výpovědní lhůtě.

V souvislosti s takto dohodnutou prací přesčas je zaměstnavatel povinen vyrozumět o jejím uplatnění písemně příslušný orgán inspekce práce, vést seznam všech zaměstnanců, kteří takto vykonávají práci přesčas a vést evidenci u jednotlivých zaměstnanců další dohodnuté práce přesčas.

2.8. Noční práce

Zavádění noční práce na pracovišti je pro některé zaměstnavatele nezbytné nebo z ekonomického hlediska přínosné.

Zákoník práce definuje noční práci jako práci konanou mezi 22. hodinou noční a 6. hodinou ranní. Zaměstnanec pracující v noci je ten, který v této době odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, přičemž pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit limit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Pokud toto není možné z provozních důvodů zajistit, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích. Při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne. [65]

Zaměstnavatel musí v souvislosti s prací v noci plnit řadu povinností. Je povinen zajistit vyšetření lékařem před zařazením zaměstnance na noční práci a dále tato vyšetření zajišťovat pravidelně dle potřeby, nejméně však jednou ročně. O toto vyšetření může kdykoli zažádat sám zaměstnanec a zaměstnavatel musí vyšetření zajistit. Případné náklady spojené s takto poskytnutou zdravotní péčí nese vždy zaměstnavatel i v případě, že daná zdravotní péče není hrazena příslušnými zdravotními pojišťovnami.

Je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku uznán nezpůsobilým pro noční práci, je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci, stejně jako v případě požádá-li o přeřazení na denní práci těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně do konce devátého měsíce po porodu pracující v noci, musí zaměstnavatel této žádosti vyhovět.

Další povinnosti zaměstnavatele v souvislosti s noční prací se týkají ochrany bezpečnosti a zdraví při práci. Pracoviště, kde se práce v noci uskutečňuje, musí být vybavena prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně prostředků umožňující

[65] NEŠČÁKOVÁ, L., JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vyd. Praha: Grada, 2012. s. 133-135. ISBN 978-80-247-4037-9.

přivolat rychlou lékařskou pomoc. Dále je zaměstnavatel povinen poskytovat přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení.

Práce v noci je zakázána vykonávat zaměstnanci mladšími 18 let. Výjimečně mohou noční práci konat zaměstnanci starší 16 let, pouze v případě potřeby pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný. Tato práce však nesmí přesáhnout 1 hodinu a musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu. [66]

Za práci v noci přísluší zaměstnanci pobírající mzdu dosažená mzda a příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku, jelikož práce v noci souvisí s určitou zvýšenou fyziologickou zátěží organismu. Je však možné sjednat i jinou výši a způsob určení příplatku. [67]

U zaměstnanců, kteří pobírají za vykonanou práci plat je příplatek za práci v noci stanoven jako částka za hodinu noční práce. Výše tohoto příplatku je 20 % průměrného hodinového výdělku. [68]

2.9. Pracovní doba zaměstnance na pracovní cestě

Pracovní doba zaměstnance nemusí představovat výlučně jen výkon práce na sjednaném pracovišti, ale zaměstnavatel může vyslat zaměstnance dočasně konat práci do jiného místa. V souvislosti s tím hovoříme o pracovní cestě.

Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů nadřízeného, který ho na pracovní cestu vyslal.

Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance na pracovní cestu k plnění svých úkolů do jiné organizační složky, tzn. k jinému zaměstnavateli, může pověřit vedoucího zaměstnance této jiné organizační složky, aby zaměstnanci dával pokyny k práci, popřípadě jeho práci organizoval, řídil a kontroloval. Je však nutné vymezit rozsah pověření a seznámit s ním daného zaměstnance. Vedoucí zaměstnanci jiného zaměstnavatele však nemohou činit jménem vysílajícího zaměstnavatele právní úkony vůči tomuto zaměstnanci. [69]

Zaměstnavatel musí před vysláním zaměstnance na pracovní cestu písemně určit zejména dobu, místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy, způsob ubytování, příp. může určit další podmínky pracovní cesty. Přitom musí přihlížet k zájmům zaměstnance.

---

[66] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Praze: C.H. Beck, 2012. ISBN-978-80-7400-405-6.
[67] § 116 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.
[68] § 125 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.
[69] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Praze: C.H. Beck, 2012. s. 233. ISBN-978-80-7400-405-6.

Za dobu výkonu práce na pracovní cestě přísluší zaměstnanci samozřejmě mzda nebo plat. Pokud zaměstnanec na pracovní cestě v rámci jeho rozvržené pracovní doby nekoná práci, jedná se o překážku na straně zaměstnavatele a zaměstnanci se za tuto dobu mzda nebo plat nekrátí. Doba strávená zaměstnancem na pracovní cestě avšak mimo jeho rozvrženou pracovní dobu, ve které nedošlo k výkonu práce, se do pracovní doby nezahrnuje, a tudíž za ni nepřísluší ani mzda nebo plat. Jde pouze o dobu nutnou např. k překonání vzdálenosti mezi pravidelným pracovištěm a časově omezeným místem výkonu práce. Pro zaměstnance tedy nedojde k žádné kompenzaci za dobu omezení pohybu a jeho volného času. Pokud zaměstnanec vykonává práci na pracovní cestě mimo rozvrženou pracovní dobu, jde o práci přesčas.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu výdajů, které mu při pracovní cestě vzniknou, přičemž výši cestovních náhrad, podle způsobu dopravy, ubytování, místa plnění pracovních úkolů určí předem zaměstnavatel. [70]

Příklad

Zaměstnanec pracuje jako řidič osobního vozidla. V sobotu, kdy čerpá odpočinek v týdnu, bude vyslán na pracovní cestu, ve které má přepravit svého nadřízeného na jednání. Doba jízdy na místo jednání trvá jednu hodinu a jednání trvá tři hodiny. Zaměstnanec dostane od nadřízeného pokyn, aby na něj po dobu jednání čekal.

Otázkou je, která část pracovní cesty se dá zaměstnanci započítat do jeho pracovní doby? Dobu řízení vozidla, v tomto případě dvě hodiny, můžeme bezpochyby posuzovat jako výkon práce. Složitější situace nastává při posuzování zbylých tří hodin. Tuto dobu, kdy zaměstnanec čeká na nadřízeného, můžeme v tomto případě také považovat za pracovní dobu. Vyplývá to z definice pracovní doby, neboť podle ní se za pracovní dobu považuje nejen samotný výkon práce, ale i doba, v níž je zaměstnanec připraven k výkonu práce. Zaměstnavatel dal zaměstnanci pokyn, aby počkal v autě a byl mu kdykoliv k dispozici, je tedy připraven k výkonu práce.

Jinak by tomu bylo v případě, kdyby zaměstnavatel dal zaměstnanci pokyn, aby automobil odstavil, šel do města a vrátil se za tři hodiny. V tomto případě není zaměstnanec na svém pravidelném pracovišti ani není připraven k výkonu práce. Doba v délce tří hodin by se v tomto případě nepovažovala za výkon práce, a tudíž ani jako pracovní doba.

V obou případech ovšem platí, že zaměstnanec vykonával práci v den nepřetržitého odpočinku v týdnu, je tedy nutné dobu výkonu práce posuzovat jako práci přesčas.

---

[70] GOGOVÁ, R., HŮRKA P., ÚLEHLOVÁ H. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. s.62-65. ISBN 978-80-7263-759-1.

2.10. Evidence pracovní doby

Zaměstnavatel je povinen při organizaci výkonu práce svých zaměstnanců vést evidenci pracovní doby, to znamená zdokumentovat a doložit průběh časových úseků doby výkonu práce zaměstnance.

Zákon ukládá zaměstnavateli povinnost vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci:

- pracovní směny- s vyznačením začátku a konce odpracované směny
- práce přesčas
- další dohodnuté práce přesčas
- noční práce
- Odpracované doby v rámci pracovní pohotovosti a pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel

Zákoník blíže neupravuje formu ani způsob evidence, rozhodnutí je zcela v rukou zaměstnavatele. Evidence tak může být prováděna elektronicky pomocí čipových nebo magnetických karet, formou knihy docházky nebo obyčejného sešitu. Zaměstnavatel má rovněž právo nařídit každému zaměstnanci, aby si vlastní evidenci pracovní doby zaznamenával sám. [71] Záleží na podmínkách konkrétního zaměstnavatele, počtech zaměstnanců nebo jeho organizační struktuře. Zvolená forma musí být ovšem průkazná, srozumitelná a přehledná nejen pro samotného zaměstnavatele, ale i pro zaměstnance a pro účely kontroly inspekce práce. Zaměstnavatel musí být schopen na výzvu kontrolního úřadu doložit evidenci pracovní doby svých zaměstnanců. Důvodem je prověření, zda zaměstnavatel dodržuje rozvrhování pracovní doby v souladu s požadavky zákoníku práce, tedy stanovenou pracovní dobu nebo maximální počet přesčasů, přestávky na jídlo a oddech, odpočinek mezi směnami a v týdnu. Evidence dále slouží jako podklad pro výpočet mzdy nebo platu a posouzení vzniku nároku na příplatky např. za noční práci nebo práci přesčas.

Zaměstnavatel musí umožnit zaměstnanci na jeho žádost nahlédnout do jeho účtu pracovní doby a do jeho účtu mzdy a pořizovat si z nich záznamy na náklady zaměstnavatele. [72]

---

[71] GOGOVÁ, R., HŮRKA P., ÚLEHLOVÁ H. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. s.132. ISBN 978-80-7263-759-1.

[72] KUČEROVÁ, D.: Evidence pracovní doby podle nových pravidel. Podnikatel [online]. 2012. Dostupný z WWW: <http://www.podnikatel.cz/clanky/evidence-pracovni-doby-podle-novych-pravidel/>.

2.11. Odchylná úprava pracovní doby

Zákoník práce je postaven na principu „ co není zákonem zakázáno, to je dovoleno“ a tohoto principu je možno využít i v úpravě pracovní doby. Smluvní strany tedy mohou svobodně vstupovat do vzájemných právních vztahů, ve kterých si mohou sjednat vše, co zákon nezakazuje. Z toho plyne, že i pracovní doba může být upravena odchylně od zákoníku práce. Zaměstnavatel je omezen zákonnými limity, které nesmí být překročeny, jako maximální délkou týdenní pracovní doby, zaručenou minimální mzdou nebo maximálním počtem přesčasové práce. Od ustanovení, která jsou uvedena v § 363 odst. 1 ZP, se lze odchýlit jen v případě, že toto odchýlení působí ve prospěch zaměstnance. Jsou to ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie.

Zájem o dohodnutí odchylné úpravy může mít jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel.

S pohledu zaměstnance může být zájem o ujednání odchylné pracovní doby způsoben zdravotním stavem, nedovolující mu pracovat po dobu celé stanovené týdenní pracovní doby, dále rodinné důvody, kterými mohou být například péče o dítě nebo nemocného člena rodiny nebo různé osobní důvody, jakým je třeba studium.

Pro zaměstnavatele může být sjednání odchylné úpravy pracovní doby v některých případech i ekonomicky výhodné.

Po posouzení všech těchto skutečností dojde k optimálnímu nastavení vzájemných práv a povinností a ke smluvnímu ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o odchylné úpravě pracovní doby. Předmětem této úpravy je nejčastěji: délka kratší týdenní pracovní doby, způsob rozvržení pracovní doby, minimální a maximální délka směny, délka lhůty pro seznámení zaměstnance s písemným rozvrhem jeho pracovní doby či čerpání nepřetržitého odpočinku v týdnu jen v konkrétní dny v týdnu.

Tyto odchylné podmínky lze sjednat vždy jen v individuální smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a tuto smlouvu nejčastěji představuje smlouva pracovní. [73]

Zaměstnavatel musí umožnit sjednání kratší pracovní doby nebo jiné vhodné úpravy stanovené týdenní pracovní doby, požádá-li o to zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která je podle zvláštního právního předpisu závislá na pomoci jiné fyzické osoby, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody. [74]

---

[73] GOGOVÁ, R., HŮRKA P., ÚLEHLOVÁ H. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. s.48-50. ISBN 978-80-7263-759-1.

[74] § 241 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon nestanovuje formu této žádosti, může být tedy učiněna i ústně, ovšem obecně se doporučuje písemné forma, z hlediska pozdějšího prokázání povolení jiné vhodné úpravy pracovní doby.

2.11.1. Pracovní doba pedagogických pracovníků

Činnost pedagogického pracovníka vykazuje značně odlišné prvky od zaměstnanců v jiných odvětvích, což se samozřejmě promítá i do pracovní doby, a proto bych ráda v této části shrnula základní právní úpravu týkající se pracovní doby těchto zaměstnanců. [75]

Zákon definuje pedagogického pracovníka jako toho, kdo vykonává přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálně pedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního právního předpisu. Jedná se o zaměstnance právnické osoby, která vykonává činnost školy, nebo zaměstnance státu nebo ředitele školy, není-li k právnické osobě vykonávající činnost školy v pracovněprávním vztahu nebo není-li zaměstnancem státu. Pedagogickým pracovníkem je také zaměstnanec, který vykonává přímou pedagogickou činnost v zařízeních sociální péče.[76]

Pracovní doba pedagogického pracovníka se zpravidla dělí na dvě části - na tzv. přímou pedagogickou činnost a na dobu výkonu práce související s přímou pedagogickou činností. Přímá pedagogická činnost spočívá v přímé vyučovací nebo výchovné činnosti pedagogického pracovníka vůči žákům. Za činnost související s přímou pedagogickou činností se pokládá, jak už je z názvu patrné, činnost, která s přímou pedagogickou činností určitým způsoben souvisí. Jako příklad tedy můžu uvést přípravu na samotnou výuku nebo opravu písemným prací žáků.

Týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti určuje zaměstnavatel na období školního vyučování nebo na období kalendářního roku. Zaměstnanec je povinen být v této době na pracovišti zaměstnavatele při výkonu přímé pedagogické činnosti, při dohledu nad žáky, v době zastupování jiného pedagogického pracovníka a dalších případech, které stanoví v souladu se zákonem zaměstnavatel. Přímá pedagogická činnost může být rozvržena jak rovnoměrně, tak nerovnoměrně.

Pokud hovoříme o výkonu práce související s přímou pedagogickou činností, může pracovník tuto činnost provádět na místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele. Toto

---

[75] SLÁDEK, V., *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2008.s.224-225. ISBN 978-80-7357-387-4.

[76] Zákon č. 563/2004 Sb., *o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů*. [cit. 2013-6-4]. Dostupný z WWW: <http://www.msmt.cz/dokumenty/aktualni-zneni-zakona-o-pedagogickych-pracovnicich-k-1-zari>.

místo si určuje zaměstnanec sám, aniž by se o něm musel předem dohodnout se svým zaměstnavatelem.

V případě, kdy pedagogický zaměstnanec vykonává práci nad stanovený týdenní rozsah určený zaměstnavatelem, mluvíme o přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah. Zaměstnavatel může tento výkon práce zaměstnanci nařídit jen v rozsahu nejvýše 4 hodin týdně, další práci už jen na základě s ním. Zákon uvádí, že za přímou pedagogickou činnost nad stanovený týdenní rozsah se považuje i přímá pedagogická činnost při zastupování nepřítomného pedagogického pracovníka.

Za hodinu takové práce náleží zaměstnanci příplatek ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku. V praxi se tato práce často ztotožňuje s prací přesčas, ovšem tady je potřeba tyto dva instituty odlišit. Jako práce přesčas se považuje taková práce, která je vykonávána nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rozvrh směn. V případě přímé pedagogické činnosti většinou dochází k práci nad stanovený týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti, ale jen v rámci rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, takže se o práci přesčas nejedná. Za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah nelze místo příplatku poskytovat náhradní volno.[77]

2.11.2. Pracovní doba zaměstnanců v dopravě

I pro zaměstnance pracující v dopravě platí určité odchylky v úpravě pracovní doby dané nařízením vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.[78] Do právního řádu se zapracovávají příslušné předpisy Evropských společenství, které tyto odchylky určitých kategorií zaměstnanců pracujících v dopravě upravují. Jedná se o členy osádek nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě, zaměstnanců údržby pozemních komunikací, zaměstnanců drážní dopravy a zaměstnanců městské hromadné dopravy. [79]

Pracovní dobu člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu tvoří doba řízení vozidla, nakládka a vykládka, kontrola a dohled nad cestujícími při nastupování a vystupování z autobusu, čištění a prohlídka vozidla, zajištění bezpečnosti vozidla, nákladu nebo cestujících, technická údržba vozidla nebo administrativní práce spojené s řízením vozidla. Pracovní doba těchto zaměstnanců může činit nejvýše 48 hodin týdně, ale je možné ji prodloužit až na 60 hodin týdně s tím, že její průměr bez práce přesčas nepřesáhne stanovenou týdenní pracovní dobu v období nejdéle 26 týdnů po sobě

[77] GOGOVÁ, R., HŮRKA P., ÚLEHLOVÁ H. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. s.54-56. ISBN 978-80-7263-759-1.
[78] Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.
[79] NEŠČÁKOVÁ, L., JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vyd. Praha: Grada, 2012. s. 137. ISBN 978-80-247-4037-9.

jdoucích. Délka směny může činit nejvýše 13 hodin a v případě noční směny nejdéle 10 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Součástí pracovní náplně osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě je často doba čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě určené jízdním řádem, doba strávená řidičem autobusu nebo nákladního automobilu jako spolujezdec, či čekání při zákazu jízdy. Tato doba se nepovažuje za pracovní dobu, nýbrž za pracovní pohotovost, jelikož zaměstnanec je připraven k případnému výkonu práce na jiném dohodnutém místě, odlišném od pracoviště zaměstnavatele.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout přestávku v práci na jídlo a oddech nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce v délce trvání nejméně 45 minut, pokud pracovní doba člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě přesáhne délku 9 hodin.

Pracovní doba zaměstnanců údržby pozemních komunikací spočívá především v zajištění sjízdnosti silnic, dálnic a místních komunikací. Ta může být ohrožena různými povětrnostními situacemi, jako jsou sněžení, mlhy, námrazy, důsledky vichřice nebo povodní. V závislostech na těchto situacích rozvrhuje zaměstnavatel pracovní dobu zaměstnancům údržby pozemních komunikací. Ta může dosahovat až 60 hodin týdně tak, že ve vyrovnávacím období nepřesáhne stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin. Vyrovnávacím obdobím je 26 týdnů nebo 52 týdnů po sobě jdoucích, v případě vymezení kolektivní smlouvou.

V zimním období, což je období od 1. 11. do 31. 3. může délka směny činit až 16 hodin, jelikož je potřeba odstraňovat důsledky povětrnostních situací v této době oproti jiným obdobím daleko větší.

Pracovní dobu zaměstnanců drážní dopravy rozvrhuje zaměstnavatel tak, aby délka směny nepřekročila 13 hodin. Setkáváme se zde s termínem režijní jízdy, což je doba potřebná pro přemístění zaměstnance ze sjednaného místa výkonu práce do jiného místa výkonu práce. V případě, že součástí směny je právě tato režijní jízda může její délka činit nejvýše 15 hodin.

Délka týdenní pracovní doby zaměstnanců v městské hromadné dopravě pracující v nepřetržitém provozu nesmí překročit 40 hodin týdně. Délka směny včetně případné režijní jízdy může činit nejvýše 13 hodin. Zaměstnavatel je povinen zajistit těmto zaměstnancům bezpečnostní přestávku nejdéle po 4 hodinách řízení v trvání nejméně 30 minut. Bezpečnostní přestávka se započítává do pracovní doby, a proto za ni zaměstnanci přísluší mzda. [80]

[80] BIČÁKOVÁ, O., *Odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě,* Právo pro podnikání a zaměstnání: odborný časopis pro obchodní a pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku. Praha: LexisNexis CZ. 2009. s. 3-6. ISSN 1801-6014.

2.12. Doba odpočinku

Doba odpočinku není podle zákoníku práce pracovní dobou. Je to časový úsek, který slouží k regeneraci pracovní síly, odpočinku zaměstnanců a uplatnění jejich individuálních potřeb. Doba odpočinku je důležitá součást pracovního práva a zaměstnavatelé musí rozvrhovat pracovní dobu svých zaměstnanců tak, aby byli schopni respektovat řadu zákonných ustanovení týkajících se doby odpočinku a poskytnout zaměstnanci v této době pracovní volno.

Právní úprava pracovní doby bezprostředně souvisí s úpravou doby odpočinku, a proto ji ve své práci alespoň stručně charakterizuji.

Doba odpočinku zahrnuje přestávky v práci, nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, nepřetržitý odpočinek v týdnu a dny pracovního klidu.

2.12.1. Přestávka v práci

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v délce nejméně 30 minut na jídlo a oddech. Mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách práce. Současná právní úprava dovoluje rozdělit tuto přestávku na více částí, z nichž alespoň jedna musí být dlouhá nejméně 15 minut.

2.12.2. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

Základní povinností zaměstnavatele je rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu tak, aby měl zaměstnanec mezi koncem jedné směny a začátkem následující nepřetržitý odpočinek nejméně 12 hodin během 24 hodin. V tomto případě lze pouze ze zákonných důvodů stanovit u zaměstnance staršího 18 let zkrácení doby volna z 12 na 8 hodin pouze za předpokladu, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

2.12.3. Dny pracovního klidu

Do doby odpočinku zaměstnance řadíme i dny pracovního klidu. Dny pracovního klidu jsou svátky, vyjmenované v zákoně č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a dnech pracovního klidu a dny, na které nepřipadá nepřetržitý odpočinek v týdnu. V těchto dnech může zaměstnavatel nařídit práci jen výjimečně a v taxativně stanovených případech. Jedná se např. o práce v zemědělství, ve zdravotnických zařízeních či v telekomunikačních a poštovních službách.

2.12.4. Nepřetržitý odpočinek v týdnu

Právní úprava zahrnuje kromě nepřetržitého odpočinku mezi směnami také nepřetržitý odpočinek v týdnu, který musí činit alespoň 35 hodin. U mladistvého zaměstnance nesmí být tato doba kratší než 48 hodin. Zákon vymezuje případy, kdy je možné zkrátit dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu z 35 hodin až na 24 hodin pouze za podmínky, že zaměstnavatel poskytne tomuto zaměstnanci v období dvou týdnů nepřetržitý odpočinek v délce alespoň 70 hodin.[81]

[81] JAKUBKA, J.,TRYLČ, L., SCHMIED, Z. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem 2012*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, s. 179. ISBN 9788072637133

3. Aplikace právní úpravy pracovní doby na případu konkrétní firmy

Pro aplikaci právní úpravy pracovní doby do praxe jsem si vybrala společnost, která vznikla z původního zemědělského družstva. Po roce 1992 prošlo toto zemědělské družstvo, stejně jako ostatní zemědělské subjekty, transformací a následně bylo rozhodnuto o založení společnosti s ručením omezeným.

Společnost se vedle klasické zemědělské výroby zabývá také výrobou plastových obalů a kovovýrobou. Z důvodu rozmanitosti těchto specifických odvětví jsou zde zastoupeny téměř všechny způsoby rozvržení pracovní doby.

V této části mé práce se tedy zabývám charakteristikou jednotlivých odvětví této společnosti s pohledu úpravy pracovní doby.

3.1. Rostlinná výroba

Jako první bych charakterizovala použití pracovní doby v zemědělské výrobě, která se zabývá rostlinou a také živočišnou výrobou. Společnost se nachází v kopcovité oblasti Valašska, kde je velké množství hlavně luk a pastvin, jejichž obhospodařování je z důvodu svažitosti velmi náročné, a tak se tyto pozemky využívají hlavně k pastvě dobytka. Společnost se zabývá také chovem prasat a krůt, takže na části obhospodařované půdy pěstuje obiloviny jako krmivo pro tyto zvířata. Nutné je také zajistit objemové krmivo pro skot na období, kdy není možnost pastvy.

Rostlinná výroba zaměstnává cca 12 zaměstnanců, z toho 2 agronomy, 3 údržbáře a zbytek tvoří traktoristé a obsluha speciálních zemědělských strojů. Rostlinná výroba patří do sezónních odvětví, což znamená, že je závislá na klimatických podmínkách, na aktuálním počasí a hlavně na agrotechnických lhůtách. Agrotechnické lhůty nám stanovují, kdy je potřeba zasít, sklidit, kdy provést hnojení, chemickou ochranu, senoseč, orbu, mulčování atd.

Pracovní doba těchto zaměstnanců musí být tedy upravena tak, aby bylo možno všechny tyto potřebné činnosti zajistit v daném období. Zaměstnavatel tedy pro řidiče, údržbáře a obsluhu zemědělských strojů zvolil nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, jelikož se pro tento druh výroby jeví jako nejefektivnější. Znamená to tedy, že zaměstnavatel rozvrhuje pracovní dobu podle aktuální potřeby tak, aby průměrná týdenní pracovní doba za stanovené období nepřekročila stanovenou týdenní pracovní dobu. Jelikož zde nepůsobí žádná odborová organizace, její vyrovnávací období může být zvoleno na maximálně 26 týdnů. Toto období je ovšem pro danou firmu z hlediska daných agrotechnických lhůt a organizaci práce dostačující.

Měsíce leden, únor a březen jsou obdobím tzv. klimatického klidu, kdy nelze provádět polní práce a zaměstnanci se věnují např. údržbě zemědělských strojů, úklidu, hrazení pastevních areálů a přípravě na novou sezónu. Osmihodinová pracovní doba je v tomto období dostačující. Zaměstnanci mají stanovenou pracovní dobu od 6 do 14,30 hodin, včetně třicetiminutové přestávky na jídlo a oddech.

S příchodem jara nastává pro zemědělce období, kdy musí maximálně využít pracovní dobu, aby byly zajištěny všechny polní práce a dodrženy již zmiňované agrotechnické lhůty. V tomto období, které trvá až do měsíce září, pracují zaměstnanci v některých dnech déle než 8 hodin, v závislosti na počasí. Délka směny však nesmí přesáhnout 12 hodin. Počet odpracovaných hodin tedy v jednotlivých týdnech kolísá. V některém týdnu je počet odpracovaných hodin větší než 40 hodin, v dalším týdnu zase nemusí kvůli nepříznivému počasí stanovené délce týdenní pracovní doby dosahovat. Vše musí být ovšem rozvrženo tak, aby se za období 26 týdnů průměrná týdenní pracovní doba rovnala délce stanovené týdenní pracovní doby.

Je logické, že v období klimatického klidu, kdy nelze provádět polní práce, tito zaměstnanci nevyužívají přesčasových hodin. K jejich využívání dochází naopak hojně v období sezóny, kdy vzniká potřeba pracovat nad rámec stanovené týdenní pracovní doby velmi často. O této skutečnosti, stejně jako o nerovnoměrném rozvržení pracovní doby, jsou zaměstnanci informováni už při sjednávání pracovní smlouvy a musí s ní tedy dopředu počítat. Ve smlouvě ale není sjednána mzda s přihlédnutím k této práci přesčas, což je důležité z pohledu maximálního limitu přesčasových hodin. Na druhou stranu je práce přesčas samozřejmě ohodnocena příplatkem, což vede k motivaci zaměstnanců tuto práci vykonávat a nevznikají zde situace, kdy by ji zaměstnanci odmítli konat. Práce přesčas je v tomto případě prováděna vždy na základě dohody se zaměstnancem, a může proto překročit limit 150 hodin ročně, který je stanoven při práci přesčas nařízené zaměstnavatelem. Zaměstnanci dosahují přesčasových hodin v období sezóny většinou v počtu 180 až 200 hodin, a jelikož v jiném období práci přesčas nevyužívají, jedná se celkový roční počet přesčasových hodin.

Zaměstnavatel má ze zákona povinnost vypracovat rozvrh týdenní pracovní doby nejméně dva týdny před začátkem období, na které je pracovní doba rozvržena. Na základě dohody se zaměstnanci rozvrhuje zaměstnavatel této společnosti zaměstnancům rostlinné výroby pracovní dobu s týdenním předstihem a zaměstnanci jsou s tímto plánem prací seznámeni. Protože na průběh plánovaných prací má velký vliv počasí, může být tento harmonogram dle potřeby měněn. Evidenci docházky si vedou zaměstnanci střediska sami a tato evidence má návaznost na záznam o provozu vozidel, které pracovníci obsluhují. Tuto evidenci pak kontroluje a potvrzuje nadřízený pracovník.

V říjnu, listopadu a prosinci nastává opět období vegetačního klidu a tím i konec polních prací. Zaměstnanci tedy pracují v tomto období opět pravidelně 8 hodin denně.

Dalšími zaměstnanci rostlinné výroby jsou dva agronomové. Práce agronoma spočívá v sestavení osevních plánů, kontrole porostů, hnojení, chemické ochrany rostlin a organizaci práce řidičů a ostatních zaměstnanců rostlinné výroby. Rozvržení pracovní doby agronoma je sice rovněž závislé na konkrétním období, ale způsob rozvržení pracovní doby, které agronom využívá je rovnoměrné. Znamená to, že délka týdenní pracovní doby je v jednotlivých týdnech stejná a to 40 hodin. Zároveň se ale délka pracovní doby v jednotlivých dnech většinou liší. Po dohodě se zaměstnavatelem si tito dva agronomové ve vzájemné dohodě určují délku pracovní doby na každý den tak, aby mohli organizačně co nejlépe zajistit fungování všech prací. Obecně mají tedy určenou pracovní dobu od 6-14.30 hodin, tu ovšem naplňují většinou pouze v období mimo sezónu. Jinak si pracovní dobu přizpůsobují v závislosti na aktuálních požadavcích práce. Rozvržení pracovní doby tedy zaměstnavatel ponechává z větší části na rozhodnutí agronoma, ten ovšem musí o jejím naplňování zaměstnavatele průběžně informovat a dále si řádné vést evidenci pracovní doby.

Další specifikum pracovní doby agronoma je časté využívání pracovní pohotovosti. Jelikož jsou zodpovědní za provádění prací traktoristů a řidičů a dalších zaměstnanců rostlinné výroby, kteří v období sezóny využívají nerovnoměrného rozvržení pracovní doby a pracují tedy v některých dnech až 12 hodin, musí řešit případné pracovní problémy, které mohou při jejich práci vznikat a u zemědělských prací vznikají téměř denně. Jedná se hlavně o zajištění případných oprav strojů, kontrole agrotechnických podmínek pro provádění polních prací (stav půdy před setím, orbou, kontrola zralosti před sklizní atd.). Pracovní pohotovost drží vždy jen jeden z agronomů, který je v době pracovní pohotovosti nejčastěji v místě svého bydliště a chová se tak, aby se mohl v případě potřeby v časově přijatelné době dostavit na místo výkonu potřebné práce. Pro uplatňování pracovní pohotovosti je veden pracovní plán, který je vypracováván s měsíčním předstihem, aby byl zaměstnavatel a zaměstnanci rostlinné výroby včas informováni, který z agronomů má momentálně pracovní pohotovost a na koho se tedy mohou v případě potřeby obracet.

Za pracovní pohotovost mu vzniká nárok na odměnu ve výši 10 % jeho průměrného výdělku, v případě výkonu práce v pracovní pohotovosti mu náleží mzda a takový výkon práce zaznamenává do své evidence pracovní doby.

Využívání pracovní pohotovosti v této společnosti se podle názorů zaměstnavatele i samotných zaměstnanců, vykonávajících pracovní pohotovost, velmi osvědčilo. Agronom tak nemusí zůstávat v práci po celou dobu výkonu práce ostatních zaměstnanců rostlinné výroby jen pro případ možných problémů a hlavně v situacích, kdy délka směn těchto zaměstnanců překračuje v rámci nerovnoměrného rozvržení

pracovní doby 8 hodin nebo dokonce využívají přesčasových prací. Jsou tak přivoláni pouze při vzniku problémů či situací, které vyžadují zásah agronoma.

3.2. Živočišná výroba

V živočišné výrobě pracuje 8 zaměstnanců. Jejich práce spočívá hlavně v ošetřování dobytka, krmení, telení krav, přehánění na pastevní areály, kontroly zdravotního stavu zvířat, jejich vážení atd. Zde je využíváno rovnoměrné rozvržení pracovní doby. Chovatel se musí ovšem o dobytek starat i o víkendu a svátcích, a proto je rovnoměrné rozvržení pracovní doby doplněno určitou zvláštností. Po dohodě se zaměstnavatelem je dohodnuto rozvržení pracovní doby tak, aby 40 hodin týdně bylo rozvrženo i na víkendy a případné svátky s tím, že práce v neděli a o svátcích je ohodnocena příplatkem.

Zootechnik, který na ošetřovatele skotu dohlíží, vede evidenci zvířat, kontroluje jejich přírůstky a zdravotní stav, rozhoduje o krmných dávkách pro zvířata a zajišťuje veškeré provozní věci, má rozvržení pracovní doby podobné jako agronom v rostlinné výrobě, kterou jsem zmiňovala výše. Zootechnik tedy využívá rovnoměrné rozvržení pracovní doby, avšak na rozdíl od ošetřovatelů, nemusí práci vykonávat i přes víkendy. Stejně jako při práci agronoma mohou vznikat i v době pracovního volna zootechnika neodkladné situace, za které je zootechnik zodpovědný a musí je vyřešit. Proto je potřeba, aby byl zootechnik v případě, kdy tyto situace nastanou, schopen se dostavit do zaměstnání. I zootechnici tedy drží v době víkendů, svátků a dalšího volna pracovní pohotovost. Společnost zaměstnává dva zootechniky, takže je zde opět vypracováván plán prací, ve kterých je vyznačeno, kdo momentálně drží pracovní pohotovost, což je důležité především pro zaměstnance, kteří mají zvířata v danou dobu na starosti. Tato evidence je rovněž důležitá jako podklad pro výplatu mezd a příplatků za pracovní pohotovost.

Jako příklad můžu uvést situaci, kdy ošetřovatel, který má na starosti krmení zvířat o víkendu zjistí, že některé ze zvířat náhle onemocnělo a je potřeba neprodleně zasáhnout. V tom případě uvědomí zootechnika v pracovní pohotovosti, který se musí neodkladně dostavit na místo výkonu práce a zajistit všechny potřebné věci (postarat se o zvíře, zavolat veterináře atd.).

3.3. Výroba plastů

Dalším odvětvím, kterým se společnost zabývá, je výroba plastových obalů - kanystrů, dóz a láhví. Tuto výrobu zajišťují vyfukovací stroje, které pracují na principu zahřátí na vysokou teplotu, aby byl roztaven materiál, ze kterého se plastové výrobky vyrábí a následným tlakem – výfukem dochází k výrobě daného výrobku.

Zahřátí těchto strojů na provozní teplotu vyžaduje vysoké náklady na elektrickou energii a je tudíž neekonomické tyto stroje vypínat a zapínat, pracují tudíž nepřetržitě.

V tomto nepřetržitém provozu pracuje 20 zaměstnanců, jako obsluha těchto strojů a čtyři směnoví mistři. Pracovníci zde pracují v nepřetržitém pracovním režimu ve 12 hodinových směnách. Střídají se v ranních a nočních směnách tak, že mají dva dny za sebou ranní směnu, od 5,00 hod. do 17,00 hodin, následují 2 noční směny od 17,00 do 5,00 hod., a 4 dny volna. Tento systém střídání se po 4 směnách v týdnu se osvědčil hlavně proto, že je vyřešeno střídání pracovníků o víkendech, kdy se pravidelně vystřídá každá směna, tudíž na některé zaměstnance nepřipadá práce jen o víkendech a na druhé práce jen v týdnu.

Vedoucí výroby vypracovává vždy před začátkem příslušného období písemný rozvrh týdenní pracovní doby na celý následující měsíc tak, aby s ním mohl zaměstnance seznámit. Podle tohoto směnového harmonogramu zaměstnanci nastupují do práce a rovněž se podle něj vyplácí případné náhrady nemocenských dávek. Zaměstnanec dostane za prvních 21 kalendářních dnů zaplaceny pouze plánované směny dle rozvrhu pracovní doby. Týdenní pracovní doba u těchto zaměstnanců v nepřetržitém pracovním režimu činí 37,5 hodin. V návaznosti na sjednanou 37,5 hodinovou pracovní dobu jsou vypláceny i mzdové náhrady jako např. svátek, řádná dovolená nebo případně jiné náhrady pouze za 7,5 hodiny denně.

3.4. Kovovýroba

Dalším střediskem je kovovýroba, která se zabývá výrobou palet na přepravu dílů pro automobilový průmysl, výrobou kontejnerů a ostatních kovových dílů, dle tržní poptávky. Zaměstnanci, kteří zde pracují, mají rovnoměrné rozvržení pracovní doby a pracují ve dvousměnném provozu. To znamená, že se pravidelně střídají po 8 hodinách v ranní a odpolední směně. Ranní směna trvá od 6 do 14,30 hodin a odpolední směna od 14.30 do 11 hodin. V pátek jsou na tomto středisku zavedeny tzv. „krátké pátky“, kdy zaměstnanci ranní směny končí ve 14 hodin a zaměstnanci odpolední směny ve 21.30. Střídaní ranních a odpoledních směn dochází vždy po týdnu.

Tento směnový systém se osvědčil stejně jako u výroby plastů, z hlediska úspor elektrické energie strojů, na kterých zaměstnanci pracují, ale také proto, že prostory společnosti nedovolují pracovat všem zaměstnancům najednou v rámci jedné 8 hodinové směny, takže z ekonomického hlediska je pro společnost efektivnější pracovat ve dvou osmihodinových směnách.

Na tomto středisku se často využívá i práce přesčas po dohodě zaměstnavatele se zaměstnanci a často také o víkendech, především v sobotu. Vše se odvíjí od aktuálního množství zakázek.

3.5. Závěrečné zhodnocení

Informace o použití pracovní doby v této společnosti jsem získala na základě osobních rozhovorů se mzdovou účetní dané společnosti a několika vedoucími zaměstnanci jednotlivých provozů. Dále mi byly zapůjčeny materiály, po jejichž prostudování jsem mohla zpracovat tuto část mé bakalářské práce. Po prostudování všech informací týkající se pracovní doby a zejména jejího rozvržení jsem neshledala žádné nedostatky nebo nepřesnosti použití pracovní doby. Můžu konstatovat, že se zaměstnavatel snaží rozvrhovat pracovní dobu co nejefektivněji s ohledem na dosažení co nejvyšší produktivity práce a také s ohledem na zájmy svých zaměstnanců. Jelikož je jejím hlavním předmětem činnosti zemědělství, musí pracovní dobu přizpůsobovat aktuálnímu ročnímu období, což je v praxi rozhodně náročnější, než v jiných odvětvích.

Na základě tohoto šetření jsem mohla informace, které jsem načerpala studiem příslušné literatury v první části mé práce, ověřit v praxi a seznámit se s reálnými problémy, se kterými se zaměstnanci a zaměstnavatelé v praxi v souvislosti s pracovní dobou běžně potýkají.

Navrhovanou změnou týkající se použití pracovní doby, která by se podle mého názoru dala v této společnosti zavést je využití konta pracovní doby v zemědělské výrobě, konkrétně ve výrobě rostlinné. Jelikož je práce těchto zaměstnanců závislá na aktuálním počasí, bylo by možné zavést konto pracovní doby s tím, že by zaměstnanci docházeli do práce podle rozhodnutí zaměstnavatele, který by jim přiděloval práci v objemu odpovídající jeho aktuální potřebě v konkrétním období. Konto pracovní lze zavést až na 26 týdnů po sobě jdoucích, což je, jak jsem uvedla už dříve, celé období sezóny pro zemědělské práce a bylo by tedy naprosto dostačující. Samozřejmě lze zavést konto i na dobu kratší, např. v období, kdy je počasí velmi nestálé a zaměstnavatel tak nemůže dopředu vypracovat harmonogram prací pro zaměstnance a potřeba výkonu práce jednotlivých zaměstnanců také značně kolísá.

Z počátku jsem si myslela, že použití konta pracovní doby v této společnosti by mohlo představovat určitou ekonomickou výhodu pro zaměstnavatele. Zaměstnavatel by totiž mohl přidělovat práci podle aktuální potřeby, a pokud by souhrn práva na dosaženou mzdu nepřevýšil součet vyplacených stálých mezd, platil by svým zaměstnancům pouze 80 % jejich průměrného výdělku. Určitá potřeba práce je v tomto středisku stále, takže i v případě, že vlivem nepříznivého počasí zaměstnanci nemohou vykonávat polní práce, které jsou jejich hlavní pracovní náplní, nemusí je zaměstnavatel nechávat pro nedostatek práce doma. Mohou se věnovat např. údržbě zemědělských strojů, úklidu a dalších prací, které jim nadřízený pracovník podle jejich pracovní smlouvy může přidělit.

Na druhou stranu v období sezóny, které jako jediné připadá v úvahu pro použití konta pracovní doby, vzniká potřeba práce neustále. Po uplynutí vyrovnávacího období a po vyúčtování, by tedy právo na dosaženou mzdu určitě vždy převýšilo množství vyplacených stálých mezd ve výši 80 % průměrného výdělku zaměstnance.

Další nevýhodu tohoto zvláštního způsobu rozvržení pracovní doby představuje také zvýšená administrativní zátěž z pohledu vedení evidence odpracované doby a evidence mzdy zaměstnanců. Znamenalo by to tedy pouze zvýšenou administrativní zátěž, ale ekonomický efekt by se nedostavil.

Dále si myslím, že zaměstnanci upřednostní pevnou pracovní dobu, před takovou, kdy jim práci přiděluje zaměstnavatel nepravidelně podle jeho stávající potřeby. Přestože zaměstnavatel souhlas k jeho použití nepotřebuje, určitě by se jeho zavedení negativně projevilo na vztazích mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, což by ve svém důsledku vedlo i ke snížení motivace k práci.

Dalším negativem je také to, že konto pracovní doby nebylo v dané společnosti dosud nikdy zavedeno a zaměstnavatel ani zaměstnanci s ním tedy nemají žádné zkušenosti a nemají zájem o jeho zavedení.

Po zvážení všech těchto problémů jsem nakonec usoudila, že způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, které si pro toto odvětví zaměstnavatel zvolil, je výhodnější než uplatnění konta pracovní doby.

4. Závěr

Ve své bakalářské práci jsem se podrobně věnovala studiu právní úpravy pracovní doby z hlediska její délky, rozvržení a dalších institutů s ní související jako je noční práce, práce přesčas nebo doba odpočinku.

Problematika pracovní doby je bezpochyby velmi důležitým a stále aktuálním tématem, neboť se dotýká každého jednotlivce v pracovněprávním vztahu.

Z hlediska vývoje pracovní doby, nebylo vždy možné přizpůsobit si pracovní dobu vzhledem ke specifickým požadavkům smluvních stran tak, jako je tomu dnes. Před přijetím nového zákoníku práce a jeho účinností v roce 2007 mohla být pracovní doba zaměstnance upravena pouze takovým způsobem, jakým to zákoník práce dovoloval. S účinností nového zákoníku však přichází také jeho nové pojetí při sjednávání pracovněprávních vztahů. Na základě principu „co není zakázáno, je dovoleno“, je umožněno sjednat si pracovní poměr tak, aby co nejlépe vyhovoval požadavkům obou stran smluvního vztahu. Vždy jde v podstatě o nalezení určitého kompromisu mezi pracovní dobou a volným časem. Rozhodnutím o sjednání pracovní doby a jejího rozvržení do směn dochází současně k rozhodnutí o rozvržení doby odpočinku. Proto je v zájmu zaměstnance i zaměstnavatele, aby toto rozvržení odpovídalo co nejlépe jejich specifickým požadavkům. Zaměstnavatel usiluje vždy o nejefektivnější využití lidského kapitálu s cílem dosažení co nejvyšší produktivity práce. Zaměstnanec si přeje co nejlépe vyhovující skloubení času stráveného v práci s jeho volným časem.

Zaměstnavatel má v dnes spoustu možností jak upravit pracovní dobu svých zaměstnanců s přihlédnutím ke konkrétním provozním požadavkům, zároveň ale musí dbát na dodržování zákonných pracovně-právních předpisů. Zákon stanovuje zaměstnavateli při organizování práce určité hranice, které nesmí být překračovány, aby nedocházelo k porušování zákona. Tyto limity jsou stanoveny s cílem ochrany zaměstnanců před nepřiměřenými nároky zaměstnavatele. Dnešní doba je však pro zaměstnance značně nepříznivá. Hlavním problémem je vysoká nezaměstnanost, čehož zaměstnavatelé využívají, nedodržují povinnosti stanovené zákonem a často neposkytují zaměstnancům to, na co mají podle zákona nárok. Může se jednat o příplatky za práci přesčas či rozdělenou směnu, překračování stanovené týdenní pracovní doby apod. I přesto, že zaměstnanci o tomto porušování zákona vědí, ze strachu před ztrátou zaměstnání na něj neupozorňují. Jediným řešením je v tomto případě snížení nezaměstnanosti a snadnější uplatnění na trhu práce.

Předpokladem pro nalezení vhodných řešení při sjednávání pracovní doby je dokonalá orientace v jednotlivých ustanoveních úpravy pracovní doby. Řada problémů a nejasností může vznikat ze setrvávání v zažitých a tradičních postupech, které mohou

vést až k porušování zákona, nebo naopak ke zbytečnému plnění, které zákon vůbec neukládá.

Z tohoto důvodu je proto stěžejní, aby zaměstnavatel rozuměl právní úpravě a nedocházelo tak k jeho nesprávné interpretaci. Jelikož je implementace dané úpravy do praxe mnohdy daleko složitější, než by se dalo čekat, můžeme se často setkat s odpovědnými zaměstnavateli, kteří si v těchto otázkách nechávají poradit od právníků nebo specialistů na pracovní právo, kteří jsou odpovědní za to, že použité rozvržení pracovní doby zaměstnanců v dané společnosti není v rozporu se zákonem a předcházejí tak postihu ze strany kontrolních orgánů, konfliktů s odbory nebo vlastními zaměstnanci.

K problematickým otázkám patří dle mého názoru právní úprava konta pracovní doby. Z výkladu ustanovení v zákoníku práce se pro zaměstnavatele jeví jako dobrý způsob, jak zvládnout dočasnou krizi v případě, kdy poptávka po jeho produkci klesá a on tak může přidělovat práci v objemu, který odpovídá jeho aktuální potřebě. V praxi může být ovšem jeho použití celkem komplikované. Problémem je zvýšená administrativní náročnost, kdy musí zaměstnavatel vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou a skutečně odpracovanou pracovní dobou a vést učet mzdy zaměstnance, což je málokterý zaměstnavatel ochoten podstoupit. Pro zaměstnance představuje konto pracovní doby zase určité omezení v nakládání se svým volným časem, což může způsobovat u zaměstnanců určité negativní odezvy, uvítat by jej mohli snad jen před případným propuštěním ze zaměstnání.

V části mé práce, kde jsem se zabývala pracovní dobou na případu konkrétní firmy, jsem navrhovala použití konta pracovní doby v odvětví, které je závislé na klimatických podmínkách, a tedy potřeba práce může v jednotlivých obdobích značně kolísat. Po zvážení všech stanovisek nakonec zápory převýšily klady, a tak jsem usoudila, že způsob rozvržení pracovní doby, které společnost v tomto odvětví využívá je lepším řešením, než uplatnění konta pracovní doby.

Právě vzhledem k této celkem složité úpravě dává spousta zaměstnavatelů přednost, stejně jako v případě mnou sledované společnosti, raději nerovnoměrnému rozvržení pracovní doby, které je hlavně z hlediska administrativní náročnosti mnohem snadnější.

Novela zákoníku práce v oblasti konta pracovní doby by mohla tyto nedostatky odstranit, zjednodušit jeho použití a zaměstnavatelé by jej tak začali využívat ve větší míře.

5. Seznam použitých zdrojů

Literatura

BĚLINA, M. a kol. Pracovní *právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, ISBN 978-80-7400-405-6.

GALVAS, M., PRUDILOVÁ, M. *Pracovní právo ČR po vstupu ČR do EU*. Vyd. 1. Brno: CP Books, a.s., 2005. ISBN 8025105237.

GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7-2637-591

JAKUBKA, J., Zákoník práce 2010 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů k 1. 1. 2010. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2113-2.

JAKUBKA, J., TRYLČ, L., SCHMIED, Z. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem 2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, ISBN 9788072637133.

NEŠČÁKOVÁ, L., JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vyd. Praha: Grada, 2012. s. 137. ISBN 978-80-247-4037-9.

SLÁDEK, V., *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-387-4.

SPIRIT, M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009. ISBN 978-80-7380-189-2.

Články

BIČÁKOVÁ, O. *Odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě*, Právo pro podnikání a zaměstnání: odborný časopis pro obchodní a pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku. Praha: LexisNexis CZ. 2009.s. 3-6. ISSN 1801-6014

BIČÁKOVÁ, O. Uplatnění konta pracovní doby. Národní pojištění, 2008, č. 4, s.5-6. ISSN 0323-2395.

Internetové zdroje

Euroskop. *Směrnice o pracovní době*. [Online]. 2008. Dostupný z WWW: <https://www.euroskop.cz/8450/1567/clanek/smernice-o-pracovni-dobe/ >.

KUČEROVÁ, D.: *Evidence pracovní doby podle nových pravidel*. Podnikatel [online]. 2012. Dostupný z WWW: <http://www.podnikatel.cz/clanky/evidence-pracovni-doby-podle-novych-pravidel/>

Přehledy právních předpisů EU. *Prameny práva EU*. [online]. Dostupný z WWW: <http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/decisionmaking_process/l14534_cs.htm>

W. FETTER, R.: *Základní pravidla nařízení nebo dohodnutí práce přesčas a jejích limitů.* Epravo [online]. 2011. Dostupný z WWW: <http://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-pravidla-narizeni--nebo-dohodnuti-prace-prescas-a-jejich-limitu-72087.html>.

Dokumenty Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky. Dostupné z WWW: <www.psp.cz>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z WWW: <www.mpsv.cz>.

Právní předpisy

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

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

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

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

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

Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

Směrnice Rady č. 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech stanovení pracovní doby.

Směrnice Rady 94/33/ES., ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Směrnice Rady 89/391 EHS ze dne 12. 6. 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

Směrnice Rady 91/553/ EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.

Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovnic a pracovnic krátce po porodu nebo kojící dítě.

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., Listina základních práv a svobod.

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

Všeobecná deklarace lidských práv.