

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Martina Halušková**

**Pracovní doba, její délka a rozložení**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 4. června 2018

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

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 150823 znaků včetně mezer.

---

Martina Halušková

V Praze dne 4. 6. 2018

## **Poděkování**

Děkuji panu doc. JUDr. Martinu Štefkovi, Ph.D., vedoucímu mé diplomové práce, za ochotu, pomoc a cenné připomínky při zpracování.

# Obsah

Úvod .....	6
<b>1 Vývoj pracovní doby v pracovněprávních vztazích .....</b>	<b>8</b>
1.1 Historická geneze právní úpravy pracovní doby v českých zemích .....	8
1.2 Současná právní úprava pracovní doby .....	14
1.2.1 Úprava pracovní doby na mezinárodní úrovni.....	14
1.2.2 Vnitrostátní úprava pracovní doby .....	15
1.2.3 Základní zásady pracovněprávních vztahů .....	16
<b>2 Pracovní doba a související instituty.....</b>	<b>17</b>
2.1 Pracovní doba v judikatuře Soudního dvora Evropské Unie .....	18
2.2 Délka pracovní doby.....	20
2.2.1 Stanovená týdenní pracovní doba .....	20
2.2.2 Zkrácená pracovní doba.....	21
2.2.3 Kratší pracovní doba .....	22
2.3 Rozvržení pracovní doby .....	23
2.3.1 Směna a pracovní režimy.....	24
2.3.2 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby .....	26
2.3.3 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby .....	26
2.3.4 Tzv. jiná úprava pracovní doby.....	27
2.3.5 Pružné rozvržení pracovní doby .....	27
2.3.6 Konto pracovní doby .....	29
2.4 Přestávky v práci .....	31
2.4.1 Přestávka na jídlo a oddech .....	31
2.4.2 Bezpečnostní přestávka a přestávka ke kojení.....	32
2.5 Doba odpočinku .....	33
2.5.1 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami.....	34
2.5.2 Dny pracovního klidu .....	35
2.5.3 Nepřetržitý odpočinek v týdnu.....	35
2.6 Práce přesčas .....	36
2.6.1 Rozsah práce přesčas .....	37
2.6.2 Práce přesčas při zkrácené stanovené pracovní době a kratší pracovní době .....	38
2.6.3 Práce přesčas při pružné pracovní době .....	38
2.6.4 Práce přesčas při kontu pracovní doby .....	39
2.6.5 Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví .....	39
2.7 Noční práce .....	40
2.8 Pracovní pohotovost .....	41
2.9 Evidence pracovní doby .....	43

2.10	Pracovní doba a pracovní cesta .....	44
2.11	Zaměstnanci pracující mimo pracoviště zaměstnavatele.....	45
<b>3</b>	<b>Úprava pracovní doby u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....</b>	<b>47</b>
3.1	Dohoda o provedení práce .....	48
3.2	Dohoda o pracovní činnosti .....	48
<b>4</b>	<b>Pracovní doba v rámci zvláštních pracovních podmínek těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě a jiné fyzické osoby .....</b>	<b>50</b>
4.1	Těhotná zaměstnankyně.....	50
4.2	Jiná vhodná úprava stanovené týdenní pracovní doby .....	51
<b>5</b>	<b>Zvláštní úprava pracovní doby pro určité zaměstnance .....</b>	<b>53</b>
5.1	Pracovní doba pedagogických pracovníků .....	53
5.2	Pracovní doba zaměstnanců v dopravě.....	56
<b>6</b>	<b>Flexibilní formy pracovní doby a jejich uplatnění při sladování pracovního a soukromého života .....</b>	<b>60</b>
6.1	Zhuštěný pracovní týden (compressed work week).....	61
6.2	Sdílení pracovního místa .....	63
6.3	Pracovní doba přizpůsobená školnímu roku.....	65
6.4	Práce na zavalanou (on-call work).....	67
<b>Závěr</b> .....	<b>Závěr</b> .....	<b>70</b>
<b>Seznam zkratk</b> .....	<b>Seznam zkratk</b> .....	<b>73</b>
<b>Použitá literatura</b> .....	<b>Použitá literatura</b> .....	<b>74</b>
<b>Pracovní doba, její délka a rozložení, abstrakt, klíčová slova</b> .....	<b>Pracovní doba, její délka a rozložení, abstrakt, klíčová slova</b> .....	<b>78</b>
<b>Working hours, their duration and work schedule, abstract, key words</b> .....	<b>Working hours, their duration and work schedule, abstract, key words</b> .....	<b>79</b>

# Úvod

Práce je pro většinu lidí ve společnosti významnou součástí jejich života. Lidé v současné společnosti stráví prací více než třetinu dne (celkově až třetinu svého produktivního života). Pracovní doba jako jeden z nejdůležitějších institutů pracovního práva nám vymezuje, v jakých časových úsecích bude k výkonu práce docházet. Současně nám také vymezuje ty úseky, které má zaměstnanec k dispozici, aby s nimi naložil podle svého uvážení. Délka pracovní doby, její rozvržení, práce přesčas či noční práce mají pak značný dopad nejen přímo na život zaměstnance, ale nepřímo i na život jeho blízkých, se kterými může trávit čas pouze v takto vymezených dobách odpočinku. Je proto zásadní, aby právní úprava reflektovala nejen potřeby zaměstnavatelů, ale přihlížela i k potřebám zaměstnanců. Vedle toho je důležité, aby zaměstnanec měl alespoň základní povědomí o pracovní době a souvisejících institutech a o právech a povinnostech z toho vyplývajících. Totéž platí o zaměstnavateli, kterému organizace pracovní doby výlučně náleží. Pokud si obě strany budou vědomy vzájemných práv a povinností, které jim právní úprava zaručuje, tím snáze dosáhnou takového řešení, které bude odrážet potřeby jak zaměstnavatele, tak zaměstnance.

Cílem mé diplomové práce je především poskytnout ucelený přehled právní úpravy pracovní doby a souvisejících institutů. Vzhledem k tomu, že s pracovní dobou je neodmyslitelně spjata doba odpočinku, rozhodla jsem se zařadit do své práce i její úpravu, protože to považuji za nutné k celkovému ukotvení problematiky.

Práci jsem rozdělila do šesti kapitol. První kapitola obsahuje historický exkurz do dějin právní úpravy pracovní doby v českých zemích, který má především poukázat, jakým složitým vývojem tento institut prošel, než nabyl současnou podobu. Zmíním se i o platné úpravě na mezinárodní a vnitrostátní úrovni a základních zásadách pracovněprávních vztahů.

Ve druhé kapitole se zaměřím na samotnou zákonnou úpravu pracovní doby tak, jak je obsažena v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“), v části čtvrté s názvem Pracovní doba a doba odpočinku, včetně řazení jednotlivých podkapitol.

V následujících kapitolách se věnuji speciální úpravě pracovní doby, která se liší od obecné úpravy obsažené v části čtvrté zákoníku práce. Určité odchylky mohou vyplývat ze zvláštního postavení zaměstnance, ze zvláštní povahy jeho práce, nebo ze skutečnosti, že vykonává práci mimo pracovní poměr. V této souvislosti zmíním

zvláštní pracovní podmínky zaměstnanců pečujících o dítě a jiné fyzické osoby, zvláštní úpravu pro pedagogické pracovníky a zaměstnance pracující v dopravě, jakož i úpravu pracovní doby u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

V závěrečné kapitole se zaměřím na flexibilní formy pracovní doby, které se v posledních letech dostávají do popředí jako alternativy k tradičnímu osmihodinovému modelu práce. Děním je na dvě skupiny podle toho, zda je zákoník práce zná a přímo upravuje, nebo zda se jedná o formy pracovní doby, které v naší právní úpravě sice absentují, ale i tak jsou ve větší či menší míře využívány.

Diplomová práce vychází z právního stavu ke dni 4. června 2018.

# 1 Vývoj pracovní doby v pracovněprávních vztazích

Pracovní právo se na našem území dlouhou dobu vyvíjelo jako součást občanského práva, nikoli jako samostatné právní odvětví. O jeho postupné emancipaci můžeme hovořit zhruba od 2. poloviny 19. století, kdy stát svými legislativními akty počal regulovat smluvní svobodu nejen při uzavírání pracovní smlouvy, ale i v průběhu pracovního poměru. Smluvní svoboda byla omezována ve prospěch jedné (slabší) smluvní strany, zaměstnance.<sup>1</sup> Jedním z tradičních systémových součástí pracovního práva je právní úprava pracovní doby. Zavedení povinného omezení pracovní doby, tj. stanovením limitů, nad které nelze po zaměstnanci požadovat výkon práce, je jedním z projevů regulace smluvní volnosti a ochranné funkce pracovního práva.

## 1.1 Historická geneze právní úpravy pracovní doby v českých zemích

První významný dokument, který na našem území obsahoval úpravu aspektů výkonu práce, byl *Ius regale montanorum* – horní zákoník panovníka Václava II. z let 1300 – 1305. Jednalo se o nejstarší kodifikaci horního práva u nás a ve své době o velice významné dílo. Zákoník upravoval podmínky těžby a zpracování stříbra, protikoaliční předpisy a na svou dobu obsahoval velice pokroková pravidla směřující k zajištění bezpečnosti práce v dolech. Mimo jiné upravoval i délku pracovní doby. Ta ve 14. století činila šest hodin, v 16. století pak byla zavedena mzda úkolová.<sup>2</sup>

Pracovněprávní smlouvy mají svůj původ v námezdní práci – ve smlouvách čeledních, tovaryšských a učednických. Čelední smlouvy byly uzavírány na dobu určitou mezi vrchností a čeledí, která byla v poddanském postavení. Tyto smlouvy se uzavíraly zpravidla na dobu jednoho roku a neobsahovaly úpravu délky pracovní doby, jelikož se pracovalo, jak bylo potřeba. Většinou se čeledi neposkytovala odměna za vykonanou práci v průběhu sjednaného období, ale až po jeho skončení. V 16. století vznikly čelední řády, které stanovily požadavky na konkretizaci obsahu čeledních smluv a jejich uzavírání. Tovaryšské a učednické smlouvy byly upravovány v cechovních řádech, ve kterých byla obsažena i úprava pracovní doby tovaryšů a učňů.

---

<sup>1</sup> BĚLINA, Miroslav. In: BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 4.

<sup>2</sup> MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Leges, 2010, s. 111.



Za doby vlády Marie Terezie (1740 – 1780) a Josefa II. (1780–1790) docházelo v oblasti pracovního práva k úpravám robotních povinností poddaných především skrze patenty. Robotní patent Marie Terezie z roku 1775 navazoval na předchozí patenty o robotě, patent Leopolda I. z roku 1680 a další patenty z let 1717, 1738 a 1771. Stanovil délku robotního pracovního dne na 8 hodin v zimě, 12 hodin v létě a rozdělil poddané do 11 tříd podle majetku. V souvislosti se zrušením nevolnictví v roce 1781 došlo k přílivu obyvatelstva do měst a k rozvoji průmyslové výroby.

Důsledkem průmyslové revoluce a následného celospolečenského pokroku dochází v 19. století k rozvoji ochranného zákonodárství, které bývá také někdy nazýváno tovární zákonodárství.<sup>3</sup> Cílem bylo stanovit podmínky výkonu práce v továrním průmyslu. Zabývalo se zejména stanovením podmínek pro zaměstnávání dětí v závislosti na věku a ukončené školní docházce. Dvorský dekret z roku 1837 povolil zaměstnávat děti starší 9 let jen v případě, že navštěvovaly alespoň 3 roky školu, případně až děti starší 12 let, pokud školu vůbec nenavštěvovaly. Obsahoval také úpravu pracovní doby, která byla stanovena na 10 hodin denně pro děti do 12 let a 12 hodin denně pro děti od 12 do 16 let. Novela živnostenského řádu z roku 1885 pak tuto dobu omezila na 8 hodin denně pro děti od 12 do 14 let, zavedla nedělní klid v průmyslových a řemeslných podnicích a stanovila nejdelší přípustnou pracovní dobu v továrnách na 11 hodin.

Jedním z prvních zákonů, které byly přijaty v době první Československé republiky, byl zákon č. 91/1918 Sb. z. a n., o osmihodinové době pracovní. Tento zákon položil základy právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku a významným způsobem ovlivnil i dnešní pozitivní právní úpravu, jelikož na něj navazující zákony právní úpravu vylepšovaly a dále přizpůsobovaly s ohledem na vliv mezinárodněprávních dokumentů.<sup>4</sup> Zákon platil až do 31. 12. 1965, kdy jej v ustanovení § 279 odst. 1. bod 9 zrušil zákoník práce.

Délku pracovní doby zákon stanovil dvěma způsoby. Délka skutečné pracovní doby byla omezena na 8 hodin v rámci 24 hodin a na 48 hodin týdně. Dále byl položen základ nerovnoměrného rozvržení pracovní doby na základě výjimky dané ministru sociální péče ve shodě s jinými ministry, který mohl povolit i jinou úpravu pracovní doby než výše uvedenou, v případě, že pracovní doba nebude přesahovat 192 hodin za

---

<sup>3</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. In: BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan a kol. 2017, op. cit. s. 21.

<sup>4</sup> KOTTNAUER, Antonín. In: KOTTNAUER, Antonín; JOUZA, Ladislav; SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi*. 2. vyd. Olomouc: ANAG, 2004, s. 13.

období 4 týdnů. Zaměstnavatel měl výslovně zakázáno dávat zaměstnanci, který pracoval v jeho závodě, práci domů, aby se prodlužovala jeho pracovní doba. Úprava ponechala stanovení nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu na dohodě zaměstnavatele se zaměstnancem. Výslovně však bylo stanoveno, že nejdéle po 5 hodinách nepřetržité práce se musí poskytnout přestávka v délce 15 minut, přičemž mladiství<sup>5</sup> zaměstnanci do 18 let věku nesměli pracovat nepřetržitě déle než 4 hodiny. Zaměstnancům náležel nepřetržitý odpočinek v týdnu v délce alespoň 32 hodin.

Zákon dále upravil práci přesčas, která byla označena jako mimořádná a mohla být nařízena na základě povolení příslušného orgánu. Takové zvláštní povolení nevyžadovaly nutné práce, zejména opravné, kdy hrozilo nebezpečí pro život, zdraví a veřejný zájem nebo pomocné práce, které nutně předcházely výrobě nebo po ní nutně následovaly. Tyto práce stačilo oznámit příslušnému státnímu orgánu. Mimořádné pracovní hodiny musely být zvlášť zaplacený.

Noční práce byla charakterizována jako práce v době od 10. hodiny večerní do 5. hodiny ranní a mohla být vykonávána pouze v podnicích s nepřetržitým provozem. Noční práci směli vykonávat pouze muži starší 16 let, ženám byla v zásadě zakázána. Mohla být výjimečně a přechodně povolena jen ženám starším 18 let pro práce při zpracování surovin nebo látek rychle se kazících nebo v případě, že to vyžadovala nepřetržitá služba v podniku nebo zvláštní zřetel k veřejným zájmům.

V roce 1956 byl schválen zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby, kterým byla pravidelná pracovní doba zaměstnanců zkrácena na 46 hodin týdně. Rozvržení pracovní doby bylo stanoveno do šesti pracovních dnů, v sobotu byla pracovní doba zpravidla kratší než ve zbývajících pěti dnech, kdy byla rozvržena rovnoměrně. Zákon rovněž obsahoval úpravu nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Na základě úředního povolení mohla být pracovní doba rozvržena odchylně, pokud povaha práce nedovolovala, aby pracovní doba byla rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu nebo rovnoměrně na všechny týdny v určitém časovém období. Takto nerovnoměrně rozvržená pracovní doba nesměla v časovém období 4 týdnů přesahovat průměrně 46 hodin týdně. Zvláštní úprava se uplatnila ve vztahu k mladistvým zaměstnancům do 16 let, kterým byla pravidelná pracovní doba stanovena na 36 hodin týdně. Zaměstnancům mohla být ze zdravotních nebo jiných závažných důvodů povolena kratší než pravidelná pracovní doba, nebránil-li tomu provoz podniku.

---

<sup>5</sup> Zákon charakterizoval mladistvé zaměstnance jako osoby, které ukončily povinnou školní docházku a dosáhly věku 14 let.

Kratší pracovní dobu povoloval ředitel podniku a zaměstnancům za ni příslušela poměrná část mzdy, kterou by jinak měli při pravidelné pracovní době. Kratší pracovní doba se zaváděla pro místa, kde povaha práce nevyžadovala, aby zaměstnanec pracoval po celou pravidelnou pracovní dobu.

Národní shromáždění v roce 1965 schválilo zákon č. 65/195 Sb., zákoník práce, který nabyl účinnosti dnem 1. 1. 1966. Tento zákoník představoval první samostatnou a komplexní kodifikaci pracovněprávních vztahů. Obsahoval převážně kogentní normy, které nedovolovaly odchylky ani ve prospěch, ani v neprospěch účastníků pracovněprávních vztahů. Kogentní normy byly projevem vysoké úrovně ochrany pracovníka a jeho pracovních podmínek. Úprava pracovní doby byla obsažena v části druhé, hlavě třetí s názvem Pracovní doba a doba odpočinku.<sup>6</sup> Podstatná změna, kterou zákon přinesl, spočívala ve stanovení pracovní doby na nejvýše 46 hodin týdně. Tato nejvýše přípustná hranice nesměla být překročena, mohla však být krácena. Konkrétní délka pracovní doby nebyla zákonem výslovně učena, ale vycházela ze zásad stanovených vládou a stanovovali ji vedoucí ústředních orgánů po projednání s ústředními výbory odborových svazů. Výslovně byla stanovena délka pracovní doby zaměstnanců mladších 16 let, která činila nejvýše 36 hodin týdně.

Zákoník práce byl za dobu své účinnosti od roku 1966 do roku 2006 mnohokrát novelizován. Cílem bylo přizpůsobit právní úpravu aktuálním potřebám společnosti s ohledem na strukturální změny v hospodářství a postupné politické uvolňování v druhé polovině 80. let. Po roce 1989 se novely snažily přiblížit právní úpravu podmínkám nové politicko-ekonomické situace a zajistit formální soulad s mezinárodními právními dokumenty. Nejvýznamnější novela byla provedená zákonem č. 155/2000 Sb., jedná se o tzv. harmonizační novelu. Hlavním účelem novely bylo uvést do souladu naší vnitrostátní pracovněprávní úpravu s právem Evropských společenství, resp. Evropské Unie (dále jen „EU“) v souvislosti s chystaným procesem přistoupení České republiky k EU. Tato novela výrazně zasáhla do stávající úpravy pracovní doby. V souvislosti s předmětnou novelou byly zrušeny všechny podzákonné právní předpisy, které upravovaly podrobnosti týkající se institutu pracovní doby, přičemž některá jejich ustanovení byla novelou převzata a došlo i ke vzniku nových ustanovení. Délka pracovní doby byla stanovena nejvýše na 40 hodin týdně. Nově byl koncipován paragraf, který definoval základní pojmy související s pracovní dobou. Dále

---

<sup>6</sup> Tato část pak byla rozdělena na dva oddíly: „Pracovní doba a přestávky v práci“ a „Práce přesčas a noční práce“.

bylo stanoveno, že se přestávky na jídlo a oddech nezapočítávají do pracovní doby. Zaměstnavatel měl nově povinnost vést evidenci pracovní doby, práce přesčas, noční práce a pracovní pohotovosti.

Vedle toho již od počátku 90. let byly upravovány a přijímány nové právní předpisy upravující pracovněprávní vztahy. S ohledem na potřeby rozvíjející se tržní ekonomiky zde byla potřeba vypracovat nový, liberálnější zákoník práce. Dosavadní převládající kogentní úprava znamenala překážky pro další rozvoj pracovněprávních vztahů, protože neumožňovala účastníkům těchto vztahů sjednání odlišné úpravy vzájemných práv a povinností tam, kde to nebylo zákonem výslovně dovoleno.<sup>7</sup> Při přípravách se měly zohlednit zejména mezinárodní závazky a budoucí členství České republiky v EU a z něj vyplývající potřeba přiblížit vnitrostátní právní úpravu jejímu právnímu rámci v oblasti pracovního práva.

Po letech příprav a diskusí byl v roce 2006 přijat zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který vstoupil v účinnost 1. 1. 2007. Tímto zákonem byl zrušen původní zákoník práce, který platil 41 let. Nový zákoník práce je postaven na liberálním principu „co není zakázáno, je dovoleno“, který vychází z Čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod a Čl. 2 odst. 4 Ústavy ČR: „Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.“ Jedná se o základní princip soukromoprávních vztahů, který umožňuje účastníkům pracovněprávních vztahů upravit si vzájemná práva a povinnosti odlišně od zákona. Zároveň jsou výslovně vyjmenována ta ustanovení, od kterých se nelze odchýlit buď vůbec, nebo pouze ve prospěch zaměstnance. Zaměstnancům jsou tedy na jedné straně garantována základní práva a pracovní podmínky (tzv. sociální standard) a zároveň je na druhé straně posílen princip smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů. Na rozdíl od předešlého zákoníku práce se nejedná o samostatný předpis, ale významně se váže na občanský zákoník. Původně spočívalo používání ustanovení občanského práva na pracovněprávní vztahy na principu delegace. Zákoník práce taxativně vyjmenovával ustanovení občanského zákoníku, která byla použitelná v pracovněprávních vztazích. Tento přístup byl zrušen Nálezem Ústavního soudu<sup>8</sup>, který se přiklonil k principu subsidiárního použití občanského zákoníku. Subsidiarita občanského zákoníku je vyjádřena v § 4 ZP, který uvádí, že „*pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento*

<sup>7</sup> TOMANDLOVÁ, Ludmila. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 56.

<sup>8</sup> Nález (Pl. ÚS 82/06) ze dne 12. března 2008 byl vyhlášen ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb. dne 14. dubna 2008 a téhož dne nabyl účinnosti.

*zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“ Znamená to, že v případech, kdy zákoník práce jako zvláštní část soukromého práva neobsahuje úpravu konkrétní otázky, použijeme ustanovení občanského zákoníku jako obecné části soukromého práva. Zároveň musí být kumulativně splněna podmínka, že bude dbáno základních zásad pracovněprávních vztahů.

Zákoník práce byl od svého přijetí již mnohokrát novelizován, ať už z důvodu přijímání nových právních předpisů, nebo u důvodů nápravy legislativních a věcných chyb, které vznikly důsledkem nedostatečného času na přípravu. K významné novelizaci došlo zákonem č. 365/2011 Sb., který nabyl účinnosti dnem 1. 1. 2012. Ten v reakci na Nález Ústavního soudu ÚS 82/06 nově vymezil subsidiární použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. Dále upravil neplatnost právních úkonů pro vady obsahu a formy. Pro vady obsahu byla stanovena přednostně relativní neplatnost právních úkonů, namísto dosavadní absolutní neplatnosti, což bylo odrazem přístupu v chystané rekodifikaci soukromého práva, která preferovala neplatnost relativní.<sup>9</sup> Další významnou úpravou prošel zákoník práce v důsledku přijetí nového občanského zákoníku<sup>10</sup> a to zákonem č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. Další novelizace proběhla v souvislosti s přijetím zákona o státní službě.<sup>11</sup>

V únoru 2016 Ministerstvo práce a sociálních věcí představilo návrh novely zákoníku práce, která měla předpis rozsáhlým způsobem změnit (dále „koncepční novela“). Měla zavést některé nové instituty a přinést koncepční i dílčí změny v jednotlivých oblastech pracovního práva. V oblasti pracovní doby se zejména jednalo o změnu třisměnného pracovního režimu na vícesměnný, rozšíření povinností zaměstnavatele informovat zaměstnance o rozvržení pracovní doby, zařazení konta pracovní doby do tzv. „zvláštního pracovního režimu“ a nové vymezení nepřetržitého odpočinku mezi směnami jako „denního nepřetržitého odpočinku.“ Chystaná novela měla zajistit prohloubení flexibility pracovněprávních vztahů a současně posílit ochranu postavení zaměstnance.<sup>12</sup> K přijetí novely zatím nedošlo, jelikož ji poslanci nestihli

---

<sup>9</sup> TOMANDLOVÁ, Ludmila. In: HŮRKA, Petr a kol. 2015, op. cit. s. 65.

<sup>10</sup> zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

<sup>11</sup> zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

<sup>12</sup> ŠKUBAL, Jaroslav, VEJSADA, Daniel. *Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – I. díl.* [online] 2016 [cit. 7. 2. 2018] dostupné z WWW<<https://www.epravo.cz/top/clanky/poznamky-k-pripravovane-koncepcni-novele-zakoniku-prace-1-dil-104292.html>>

projednat a schválit do uplynutí 7. volebního období (2013–2017). Momentálně se návrh zákona nachází ve 2. čtení, přičemž jeho projednávání bylo přerušeno.

## 1.2 Současná právní úprava pracovní doby

Pracovní doba a doba odpočinku patří mezi tradiční oblasti pracovního práva. Právní úprava pracovní doby není pouze předmětem norem vnitrostátního práva, ale významným způsobem do ní zasahují normy mezinárodního práva, evropského práva i judikatura Soudního dvora Evropské Unie (dále „SDEU“).<sup>13</sup>

### 1.2.1 Úprava pracovní doby na mezinárodní úrovni

Do oblasti pracovní doby významným způsobem zasahují normy mezinárodního práva a komunitárního práva Evropské Unie, včetně judikatury Soudního dvora Evropské Unie. Podle Čl. 10 Ústavy České republiky je Česká republika vázána mezinárodními smlouvami, proto musí právní úprava reflektovat závazky z nich vyplývající.<sup>14</sup> Pro úpravu pracovní doby jsou stěžejní zejména úmluvy Mezinárodní organizace práce (dále „MOP“), jejichž signatářem je Česká republika, například:

- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 1 z roku 1919, o omezení pracovní doby na osm hodin denně a čtyřicet osm hodin týdně v průmyslových podnicích,
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 14 z roku 1921, o zavedení týdenního odpočinku po práci v průmyslových podnicích,
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 49 z roku 1935, o zkrácení pracovní doby ve sklárnách na výrobu lahví.

V rámci komunitárního práva dochází ke sbližování pracovněprávních úprav jednotlivých členských států zejména prostřednictvím směrnic, které mají státy povinnost implementovat do svého vnitrostátního právního řádu. Stěžejní směrnicí pro oblast pracovního práva a právní úpravu pracovní doby je směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby, jež nahradila zrušenou směrnicí ES 93/104/EC, o určitých aspektech

<sup>13</sup> BRŮHA, Dominik. In: HŮRKA, Petr a kol. 2015, op. cit. s. 213.

<sup>14</sup> Čl. 10 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů, stanoví: „Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon použije se mezinárodní smlouva.“

stanovení pracovní doby. Za významné lze považovat i směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků, a dále směrnice o úpravě bezpečnosti a ochraně zdraví při práci zaměstnanců pracujících v silniční, námořní, mezinárodní železniční a civilní letecké dopravě.

### **1.2.2 Vnitrostátní úprava pracovní doby**

Vnitrostátní právní úprava pracovní doby vychází z Listiny základních práv a svobod, která má právní sílu ústavního zákona, jelikož tvoří ústavní pořádek České republiky, a tudíž všechny prameny nižší právní síly s ní musí být v souladu. Práci a zaměstnanost se zabývá hlava čtvrtá s názvem Hospodářská, sociální a kulturní práva. Klíčovým je pak Čl. 28 Listiny, který mimo jiné stanoví, že zaměstnanci mají právo na uspokojivé pracovní podmínky. Mezi takové podmínky zcela jistě patří i pracovní doba. Další podrobnosti jsou ponechány zákonné úpravě.

Zákoník práce je základním pramenem pro úpravu pracovní doby, kterou nalezneme v části čtvrté (§ 78 až 100 ZP) s názvem Pracovní doba a doba odpočinku. Tato část se následně člení na 9 hlav:

- HLAVA I – Obecná ustanovení o pracovní době a délka pracovní doby
- HLAVA II – Rozvržení pracovní doby
- HLAVA III – Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka
- HLAVA IV – Doba odpočinku
- HLAVA V – Práce přesčas
- HLAVA VI – Noční práce
- HLAVA VII – Pracovní pohotovost
- HLAVA VIII – Společná ustanovení o pracovní době a době odpočinku
- HLAVA IX – Zmocňovací ustanovení

Kromě zákoníku práce, který obsahuje poměrně komplexní úpravu pracovní doby, nalezneme i v jiných právních předpisech úpravu některých specifíků pracovní doby pro vybrané skupiny zaměstnanců nebo doplňující úpravu potřebnou pro aplikaci zákoníku práce. Jedná se zejména o tyto předpisy:

- zákon č.245/2000 Sb., o státních svátcích, významných dnech a o dnech pracovního klidu,
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce,

- nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě,
- zákon č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů,
- nařízení vlády č. 182/2007 Sb. o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku,
- nařízení vlády č. 227/2010 Sb. o odchylné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí.

Vedle toho jsou pramenem práva v oblasti pracovní doby i kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy zaměstnavatele.<sup>15</sup>

### 1.2.3 Základní zásady pracovněprávních vztahů

Základní zásady pracovněprávních vztahů jsou pravidla obecné povahy a ideje, na nichž je pracovní právo postaveno. Mají stěžejní význam při interpretaci a aplikaci jednotlivých ustanovení zákoníku práce, ale i ustanovení občanského zákoníku, která se subsidiárně použijí na pracovněprávní vztahy.<sup>16</sup> V zákoníku práce jsou vymezeny v ustanovení § 1a odst. 1, které mezi ně řadí zejména zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Takové pojetí zásad má za cíl především chránit zaměstnance jako slabší stranu pracovněprávního vztahu před absolutní smluvní svobodou, která by mohla být zaměstnavatelem zneužita v neprospěch zaměstnance. Stanovením limitů a mezí, od kterých se nelze odchýlit ani se souhlasem zaměstnance, dochází k omezení smluvní svobody za současného naplnění ochranné funkce pracovního práva.

---

<sup>15</sup> HŮRKA, Petr. In: GOGOŤOVÁ, Radana; HŮRKA, Petr; ŮLEHLOVÁ, Helena. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2. přepracované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, s. 16.

<sup>16</sup> HŮRKA, Petr. In: HŮRKA, Petr a kol. 2015, op. cit. s. 30.



## 2 Pracovní doba a související instituty

Zákoník práce definuje pracovní dobu v § 78 odst. 1 písm. a) jako dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a dobu, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Jedná se o časový úsek, ve kterém zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci a zaměstnanec je povinen ji konat. Za pracovní dobu, považujeme i dobu, ve které je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, avšak práci nevykonává. Tato situace se dříve považovala za pracovní pohotovost konanou na pracovišti, avšak s ohledem na vývoj judikatury Evropského soudního dvora došlo ke zrušení pracovní pohotovosti na pracovišti a připravenost na pracovišti se nyní považuje za pracovní dobu.

V pracovní době dochází k realizaci vzájemných práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele vyplývajících z jejich pracovněprávního vztahu. Pro zaměstnance to znamená povinnost vykonávat pro zaměstnavatele osobně práci podle pracovní smlouvy a podle jeho pokynů a dodržovat pracovní podmínky. Naproti tomu zaměstnavateli vzniká povinnost přidělovat zaměstnanci práci a řídit a kontrolovat její výkon ze strany zaměstnance. Rozsah jím přidělené práce je omezen obecnou délkou pracovní doby a jejím rozvržením. Zaměstnavatel navíc musí také brát v potaz individuální možnosti zaměstnance.<sup>17</sup>

Doba odpočinku je oproti tomu vymezena negativně jako veškerá doba, která není pracovní dobou zaměstnance. Úseky pracovní doby a doby odpočinku se vzájemně střídají, prodlužováním pracovní doby dochází ke zkracování doby odpočinku a naopak.<sup>18</sup> Do této doby zaměstnavatel může zasahovat jen výjimečně v zákonem vymezených případech, kterými jsou zejména práce přesčas a pracovní pohotovost. Z pohledu organizační funkce je pak důležitá zejména možnost zaměstnavatele rozvrhnout pracovní dobu takovým způsobem, aby mohl v pracovní době adekvátním způsobem využít práci zaměstnance a tím realizovat svoji činnost, a aby zároveň zaměstnanci byla poskytnuta dostatečná doba odpočinku a nedocházelo k jeho nadměrnému přetěžování. Zaměstnanec jako slabší strana pracovněprávního vztahu je

---

<sup>17</sup> ust. § 300 odst. 1 ZP: „Zaměstnavatel je povinen při určení množství požadované práce a pracovního tempa vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech. Množství požadované práce a pracovní tempo je možné určit také normou spotřeby práce.“

<sup>18</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. In: BĚLINA, Miroslav; PICHR, Jan a kol. 2017, op. cit. s. 207.

chráněn především kogentními ustanoveními zákona, která stanovují limity, jež nemůže zaměstnavatel při přidělování práce a rozvrhování pracovní doby překročit, a to ani po dohodě se zaměstnancem. Jedná se zejména o stanovení maximální délky týdenní pracovní doby, maximální přípustné délky pracovní směny nebo povinnost poskytovat přestávky v práci.

Zákonem stanovené limity pracovní doby, jejího rozvrhování a doby odpočinku se zkoumají ke každému pracovnímu poměru samostatně. Není tedy vyloučeno, aby zaměstnavatel měl uzavřeno více pracovněprávních poměrů, ve kterých by dohromady vykonával práci ve větším než zákonném rozsahu. Zaměstnavatelé nejsou oprávněni, ani povinni zjišťovat, v jakém rozsahu vykonává zaměstnavatel práci pro jiného zaměstnavatele. Výjimka z tohoto pravidla se týká mladistvých zaměstnanců do 18 let (dále „mladiství“), u kterých se z důvodu jejich zvláštní ochrany budou všechny pracovní doby ve všech souběžně existujících pracovněprávních vztazích sčítat. Celková délka pracovní doby těchto zaměstnanců nesmí ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

Zaměstnavatel je při rozvrhování pracovní doby a přidělování práce ovlivněn mnoha vnějšími faktory a aktuálními potřebami. Tudíž je jen na jeho uvážení, zda se při rozvrhování práce bude řídit obecnou zákonnou úpravou, nebo zvolí jiné řešení, které bude zohledňovat potřeby jeho nebo jeho zaměstnanců. Vždy však musí dodržovat limity stanovené zákonem.

## **2.1 Pracovní doba v judikatuře Soudního dvora Evropské Unie**

Současná zákonná úprava pracovní doby je důsledkem transpozice směrnice EU 2003/88/ES, která v Čl. 2 definuje pracovní dobu jako *„jakoukoli dobu, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.“*. Vedle toho však směrnice neobsahuje samostatnou definici pracovní pohotovosti na pracovišti, což vedlo k pochybnostem o tom, zda se „pouhá“ připravenost na pracovišti během pracovní pohotovosti, ve které nedochází k faktickému výkonu práce, započítává do pracovní doby či nikoliv. Závazný výklad definice pracovní doby podal ve svých rozsudcích SIMAP (2000), Norbert Jaeger (2003), Dellas (2005) a Vorel (2007) až Soudní dvůr Evropské Unie. SDEU opakovaně konstatoval, že pracovní pohotovost

vykonávaná v režimu fyzické přítomnosti na pracovišti musí být považována za pracovní dobu, nikoliv za dobu odpočinku, ačkoliv není vyloučeno, aby zaměstnanec během této doby, kdy nejsou jeho služby vyžadovány, odpočíval na pracovišti. Jelikož je od zaměstnance vyžadována přítomnost na pracovišti, je do značné míry omezen při nakládání se svým volným časem a za těchto podmínek ho nelze považovat za zaměstnance požívajícího dobu odpočinku během doby pracovní pohotovosti, během níž skutečně nevykonává profesní činnost. Tento výklad odráží i zákoník práce, který připouští pracovní pohotovost pouze na místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele.

V rozsudku Norbert Jaeger (2003) se SDEU také zabýval zkrácením minimální doby odpočinku v důsledku pracovní pohotovosti a došel k závěru, že pokud je zkrácena minimální doba odpočinku zaměstnance na méně než 11 hodin, je potřeba mu poskytnout rovnocennou náhradní dobu odpočinku v době bezprostředně následující po příslušné pracovní době. V rozsudku Vorel (2007) řešil mimo jiné i otázku odlišného odměňování zaměstnanců v závislosti na tom, zda během doby pracovní pohotovosti práci skutečně vykonávají nebo ne. Bylo konstatováno, že není v rozporu se směrnicí, pokud odlišná vnitrostátní úprava členských států při odměňování zaměstnanců zohledňuje, zda došlo k výkonu práce či nikoliv, je-li v obou případech započtena pracovní pohotovost do pracovní doby.

Rozlišením pracovní doby a doby odpočinku se zabýval SDEU v rozsudku Tyco (2015). Španělská společnost, která se zabývala instalací a údržbou bezpečnostních systémů, v důsledku zrušení svých poboček v provinciích vysílala zaměstnance z centrály v Madridu k zákazníkům na velké vzdálenosti. Doba, kterou zaměstnanec strávil na cestě mezi bydlištěm zaměstnance a zákazníkem, mu nebyla započítávána jako pracovní doba, ale jako doba odpočinku. SDEU dospěl k názoru, že u zaměstnanců, kteří nemají stálé nebo obvyklé pracoviště, se doba strávená na cestě mezi jeho bydlištěm a místem, kde sídlí první a poslední zákazník, započítává do pracovní doby.

Výklad Čl. 18 směrnice, který se zabýval možností výjimky (opt-outu) ze 48 hodinové maximální průměrné týdenní pracovní doby, podal SDEU v rozsudku Pfeiffer (2004). Tam vyvodil závěr, že nelze umožnit zaměstnanci pracovat déle než 48 hodin týdně pouze na základě ujednání v kolektivní smlouvě, vždy je k tomu potřeba vyžadovat jeho individuální souhlas.

## 2.2 Délka pracovní doby

Množství práce, kterou zaměstnanci vykonávají, závisí nejen na intenzitě, s jakou pracují, ale i na délce časového úseku, v jehož průběhu se uskutečňuje pracovní proces – na délce pracovní doby. Ta pro zaměstnance představuje jednu ze základních pracovních podmínek. Ustanovení zákoníku práce týkající se rozsahu pracovní doby považujeme za kogentní, tj. nelze se od nich odchýlit v neprospěch zaměstnance. Prosazuje se zde ochranná funkce pracovního práva, která má za cíl především nalézt takovou délku pracovní doby, při níž bude práce vykonávána s takovou intenzitou, která umožní maximalizaci množství odvedené práce za současného respektování požadavků na ochranu zdraví a bezpečnosti práce zaměstnanců. Mnohé výzkumy ukazují, že nadměrně dlouhá pracovní doba je spojena s poklesem pracovní produktivity, ztrátou motivace a může mít za následek rozvinutí mnoha psychických a civilizačních chorob.<sup>19</sup> Je vždy potřeba respektovat možnosti a potřeby lidského organismu. Z tohoto důvodu právní úprava omezuje délku pracovní doby zejména tím, že stanoví maximální možnou délku týdenní pracovní doby, délku směny a určí povinné doby odpočinku.

Na základě délky pracovní doby můžeme rozlišovat *stanovenou týdenní pracovní dobu, zkrácenou pracovní dobu a kratší pracovní dobu*.

### 2.2.1 Stanovená týdenní pracovní doba

Stanovená délka pracovní doby je upravena v § 79 odst. 1 ZP jako týdenní. Obecně bývá délka pracovní doby stanovena jako počet časových jednotek v poměru k danému kalendářnímu období. V českém právu je stanovena poměrem hodin k týdnu. Z hlediska běhu času se jedná o konstantní časové období na rozdíl od měsíců, které se liší počtem dnů, a tudíž i počtem jednotlivých pracovních dnů. Týdnem se podle § 350a ZP rozumí vždy 7 po sobě následujících kalendářních dnů.

Stanovená týdenní pracovní doba činí 40 hodin. Jedná se o tzv. čistou pracovní dobu, do které nezahrnujeme přestávky na jídlo a oddech. Význam vymezení spočívá zejména pro aplikační praxi, např. pro určení práce přesčas nebo rozvrhování pracovní doby do směn. Tato úprava je projevem transpozice směrnice 2003/88/ES, která určuje, že průměrná délka týdenní pracovní doby včetně přesčasů nesmí překročit 48 hodin. Výjimku z tohoto pravidla tzv. opt-out upravuje Čl. 22 odst. 1 směrnice, který umožňuje

---

<sup>19</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita – Právnická fakulta, 2015, s. 411.

tento limit překročit a odpracovat více hodin. Je k tomu však zapotřebí vždy individuálního souhlasu zaměstnance s použitím výjimky, nestačí pouze odkaz na kolektivní smlouvu, viz rozsudek SDEU Pfeiffer (2004).

Základní výměra pracovní doby se nevztahuje na všechny zaměstnance. Zákoník práce v § 79 odst. 2 upravuje délku pracovní doby odlišně pro určité skupiny zaměstnanců a to v závislosti na druhu práce, na formě pracovního režimu nebo v závislosti na věku.<sup>20</sup> Délka této stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit u zaměstnanců:

- pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně,
- s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,
- s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.

Zaměstnanců mladších 18 let, se týká speciální úprava délky stanovené týdenní pracovní doby, obsažená v § 79a ZP. Ačkoliv je délka stanovené týdenní pracovní doby pro mladistvé zaměstnance stejná, délka směny nesmí v jednotlivých dnech přesáhnout 8 hodin a zároveň délka pracovní doby mladistvého zaměstnance ve více pracovněprávních vztazích nesmí v souhrnu přesáhnout 40 hodin týdně. Zaměstnavatelé jsou tedy ještě před vznikem pracovněprávního vztahu povinni zjišťovat, zda mladistvý zaměstnanec již pracuje u jiného zaměstnavatele a v jakém rozsahu, jinak riskují porušení kogentního ustanovení zákoníku práce s hrozbou příslušné sankce.<sup>21</sup> Toto omezení se týká pouze mladistvých zaměstnanců, u ostatních zaměstnanců není souhrn délek pracovních dob ze souběžných pracovněprávních vztahů omezen.

### **2.2.2 Zkrácená pracovní doba**

V souladu se zásadou „co zákon nezakazuje, to povoluje“, umožňuje zákoník práce zkrácování stanovené týdenní pracovní doby bez současného snížení mzdy zaměstnance. Je potřeba tento institut důsledně odlišovat od institutu kratší pracovní doby, ve kterém se délka pracovní doby projevuje v odměňování zaměstnance a způsobem, kterým vzniká. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby pod zákonný rozsah bez snížení mzdy může obsahovat výlučně kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Zmínka o délce zkrácené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy

<sup>20</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. In: BĚLINA, Miroslav; PICHR, Jan a kol. 2017, op. cit. s. 210.

<sup>21</sup> BRŮHA, Dominik. In: HŮRKA, Petr a kol. 2015, op. cit. s. 227.

v individuální smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nemá právo tvornou povahu, je potřeba na ni nahlížet pouze jako na informaci ve smlouvě ve smyslu § 37 odst. 1 písm. e) ZP.<sup>22</sup> Takto zkrácenou týdenní pracovní dobu považujeme za stanovenou týdenní pracovní dobu, ačkoliv to zákon výslovně nestanovuje.

Zákon neobsahuje žádné maximální limity, vztahující se ke zkrácení pracovní doby. Ze strany zaměstnavatele se jedná o výhodu poskytující zaměstnanci, která mu zajišťuje za stejnou mzdu více prostoru pro odpočinek. Pokud však zaměstnavatel přistoupí ke zkrácení stanovené týdenní pracovní doby, musí tak učinit vůči všem zaměstnancům ve stejné délce, bez ohledu na jejich pracovní režim a zařazení. V opačném případě by se jednalo o porušení zásady rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace.<sup>23</sup>

V neposlední řadě je důležité zmínit, že možnost zkrácené týdenní pracovní doby se netýká zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZP. Jedná se o zaměstnavatele, kteří svým zaměstnancům poskytují za výkon práce jako peněžitě plnění plat:

- stát,
- územní samosprávný celek,
- státní fond,
- příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,
- školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo
- regionální rada regionu soudržnosti.

### 2.2.3 Kratší pracovní doba

Kratší pracovní doba je vždy výsledkem dvoustranného právního jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě (dohodě). V případě, že si strany ujednají kratší pracovní dobu, náleží zaměstnanci pouze taková

---

<sup>22</sup> GOGOVÁ, Radana. In: GOGOVÁ, Radana; HŮRKA, Petr; ÚLEHLOVÁ, Helena. 2012, op. cit. s. 35.

<sup>23</sup> GOGOVÁ, Radana. In: GOGOVÁ, Radana; HŮRKA, Petr; ÚLEHLOVÁ, Helena. 2012, op. cit. s. 36.

mzda, která poměrně odpovídá takto sjednané kratší pracovní době. Na rozdíl od zkrácené pracovní doby se nebude jednat o stanovenou týdenní pracovní dobu.

O kratší pracovní době můžeme mluvit jako o jedné z flexibilních forem pracovní doby. Jako alternativa se vhodně uplatňuje především u těch pracovníků, kteří musí plnit i jiné naléhavé mimopracovní povinnosti, především studenti, rodiče pečující o děti nebo penzisté. Pro zaměstnance představuje možnost, jak lépe sladit pracovní a soukromý život, pro zaměstnavatele zase lepší zajištění pokrytí těch pracovních míst, která nevyžadují výkon práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Podle statistiky Eurostatu<sup>24</sup> můžeme v EU sledovat trend narůstání zvyšování procenta lidí pracujících na zkrácený úvazek. Nejvyšší procento nalezneme v Nizozemsku, kde dosahuje 46,7 %, zatímco v České republice je to pouze 5,2 %. Ačkoliv procento zaměstnaných na zkrácený úvazek roste, stále je pod průměrem EU a hluboce za vyspělými státy. Důvodem může být zejména „zvykový rámeček“, kdy práce na částečný úvazek nemá v ČR tradici a snahy o změnu jsou velmi pozvolné.<sup>25</sup> V této souvislosti je často skloňována otázka poskytování finanční podpory zaměstnavatelům (např. ve formě daňových úlev nebo snížením odvodů na sociálním pojištění), která by je mohla motivovat k většímu využívání kratších pracovních úvazků. Osobně mám za to, že tato „umělá motivace“ odporuje flexibilitě ve smyslu, že strany si upraví odlišně práva a povinnosti tam, kde to obě strany považují za vhodné. Zde nám do vztahu vstupuje další strana, na níž je prakticky závislý vzniklý pracovněprávní vztah. V tomto ohledu považují současnou úpravu kratší pracovní doby za dostačující.

### 2.3 Rozvržení pracovní doby

Rozvržení pracovní doby znamená rozhodnutí zaměstnavatele o tom, jakým způsobem budou organizovány pracovní směny, kdy bude stanoven počátek a konec směn, jak dlouhý bude pracovní týden a kdy bude zaměstnanci poskytován nezbytný odpočinek. Jedná se o výlučné právo zaměstnavatele, který při rozvrhování přihlíží zejména ke svým aktuálním provozním potřebám, podnikatelským záměrům a snaze

---

<sup>24</sup> EUROSTAT. *Part-time employment rate*. [online] 2016 [cit. 24. 2. 2018] Dostupné z WWW <<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tesem100&language=en>>

<sup>25</sup> KOČÍ, Kateřina. *Práce na zkrácený úvazek? Prima nápad, ale v Česku to vázne*. [online] 2016 [cit. 24. 2. 2018] dostupné z WWW <<http://forum24.cz/prace-na-zkraceny-uvazek-prima-napad-ale-v-cesku-to-vazne/>>

zorganizovat práci co nejefektivnějším způsobem. Je však omezen povinnostmi a zásadami obsaženými v zákoníku práce; v případě že u něj působí odborová organizace, musí zaměstnavatel nejprve projednat opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby s touto odborovou organizací.

Zaměstnanec je povinen se rozvržení pracovní doby podřídit, jeho povinnosti však odpovídá na druhé straně právo, aby mu byla přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, jakož i právo na rozvržení pracovní doby před zahájením práce. Jedná se o významný ochranný prvek právní úpravy, který zaměstnanci umožňuje lépe si přizpůsobit svůj osobní a rodinný život.

Zaměstnavatel má povinnost vypracovat písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději dva týdny předem, v případě konta pracovní doby jeden týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Tuto dobu lze po dohodě se zaměstnancem i zkrátit, vždy je však potřeba individuálního souhlasu zaměstnance, který nelze nahradit kolektivní smlouvou. Zákon nestanoví konkrétní formu tohoto souhlasu, tudíž může být dán v písemné podobě, ústně nebo i konkludentně. Vždy je však lepší z hlediska právní jistoty, aby zaměstnanec potvrdil svůj souhlas s kratším oznamováním rozvrhu pracovní doby písemně. Jakmile je písemný rozvrh vypracován a zaměstnanec je s ním seznámen, stává se pro obě strany závazným, tj. zaměstnanec je povinen být na pracovišti během vymezených směn a vykonávat práci a zaměstnavatel má povinnost zaměstnanci přidělovat práci v rámci jím rozvržených směn. Písemný rozvrh může zaměstnavatel posléze i změnit, vždy je však potřeba dodržet zákonnou, popřípadě dohodnutou lhůtu pro seznámení zaměstnance s písemným rozvrhem pracovní doby.

Pracovní doba se podle zákoníku práce zpravidla rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne. Z toho vyvozujeme, že toto ustanovení má doporučující charakter, nikoliv normativní, a tudíž zaměstnavatel může při rozvrhování pracovní doby přihlížet k celé řadě faktorů, vedle toho však musí zachovat požadavek, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce.

### **2.3.1 Směna a pracovní režimy**

Z hlediska pracovní doby, je velmi důležitý pojem směna, který zákoník práce vymezuje v základních ustanoveních o pracovní době v § 78 odst. 1 písm. c). Směnou je část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat. Jedná se o časový úsek, ve



kterém dochází k realizaci předem naplánovaného výkonu práce zaměstnance. Z uvedeného ustanovení je zřejmé, že práce přesčas není součástí směn, jelikož se jedná o práci nad rámec, a zaměstnavatel s ní tudíž nemůže počítat a ani ji dopředu plánovat.<sup>26</sup>

Určení začátku a konce směn je plně v gesci zaměstnavatele. Zaměstnanec má povinnost být na začátku směny připraven na pracovišti k výkonu práce a odcházet z něj až po skončení směny. Zaměstnavatel je při rozvrhování směn omezen maximální délkou směny stanovenou v § 83 ZP, která nesmí přesáhnout 12 hodin. Toto omezení vyplývá zejména z požadavku bezpečného a zdraví neohrožujícího výkonu práce, jelikož s přibývajícimi hodinami klesá soustředěnost a narůstá únava zaměstnance, který se tak může snadno dopustit drobných chyb a opomenutí, které v souhrnu mohou mít vážné následky. Na tomto místě je navíc důležité rozlišit povahu jednotlivých prací. Například u zaměstnanců vykonávajících administrativní práce mohou chyby a opomenutí vyústit zejména ve škody ekonomické povahy, kdežto u zaměstnanců obsluhujících stroje může nastat vážné ohrožení nebo poškození zdraví a života ostatních lidí.

Rozvržení a střídání směn v rámci 24 hodin po sobě jdoucích potom vytváří druh pracovního režimu. Rozlišujeme pracovní režimy jednosměnné, dvousměnné, a třisměnné. V rámci jednotlivých režimů zákon přiznává odlišnou úpravu a limity pro zaměstnance v něm pracující, například v délce stanovené týdenní pracovní doby nebo právo na příplatek za směnnost.

Od pracovního režimu pak odlišujeme pracovní provoz, který lze dělit na nepřetržitý a přetržitý. Nepřetržitý provoz zákoník práce v § 78 odst. 1 písm. g) vymezuje jako provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu. V nepřetržitém provozu výrobní a pracovní proces probíhá po celých 24 hodin ve všech sedmi dnech v týdnu po celý rok, s výjimkou technických a technologických odstávek výrobního zařízení. Zákon neobsahuje definici přetržitého provozu, a contrario však dovodíme, že se jedná o provoz, který nevyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu. Zaměstnanec například bude vykonávat práci během pěti pracovních dnů od pondělí do pátku. Význam tohoto dělení spočívá v odlišné úpravě délky pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců pracujících v nepřetržitém provozu.

---

<sup>26</sup> GOGOVÁ, Radana. In: GOGOVÁ, Radana; HŮRKA, Petr; ÚLEHLOVÁ, Helena. 2012, op. cit. s. 58.

### 2.3.2 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

Pracovní dobu může zaměstnavatel na jednotlivé týdny rozvrhnout buď rovnoměrně, nebo nerovnoměrně. Volba rovnoměrného či nerovnoměrného rozvržení nemá vliv na délku směny, která v obou případech nesmí přesáhnout 12 hodin. Zákoník práce definuje rovnoměrné rozvržení pracovní doby v § 78 odst. 1 písm. l) jako rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší pracovní dobu. Podstatou je, že zaměstnavatel rozvrhne zaměstnanci směny na každý jednotlivý týden v takovém rozsahu, aby jejich součet byl každý týden stejný, tj. odpovídal stanovené týdenní pracovní době, popřípadě kratší pracovní době zaměstnance.<sup>27</sup> Není důležité, zda zaměstnanec každý den opracuje stejný počet hodin, ale aby součet jím odpracovaných hodin byl každý týden stejný, tj. rovnoměrný. Je tedy možné, aby zaměstnanec jeden týden pracoval od pondělí do pátku každý den 8 hodin a další týden odpracoval tři desetihodinové směny a dvě pětihodinové. Zaměstnavatel i v tomto případě je však povinen vypracovat písemný rozvrh směn a zaměstnance s ním předepsaným způsobem dopředu seznámit.

### 2.3.3 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Základním odlišujícím znakem nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je skutečnost, že zaměstnavatel nerozvrhuje stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu na jednotlivé týdny rovnoměrně. Délka pracovní doby se tak v jednotlivých týdnech (i v jednotlivých směnách) může lišit. V některých týdnech může zaměstnanec odpracovat více hodin, než odpovídá jeho stanovené týdenní pracovní době, v jiných týdnech zase méně. Důležité je, že v rámci určitého stanoveného období se musí průměrná odpracovaná pracovní doba rovnat stanovené týdenní pracovní době. Toto období se nazývá vyrovnávací nebo referenční a činí 26 týdnů po sobě jdoucích. Je možné ho vymezit až na 52 týdnů po sobě jdoucích pouze v kolektivní smlouvě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, která u něj působí. Stanovením období, v němž lze pracovní dobu takto vyrovnávat, zamezuje větší kumulaci pracovní doby v určitém krátkém období roku.<sup>28</sup> Maximální délka směny ani zde nesmí přesáhnout 12 hodin.

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby se uplatňuje především u těch zaměstnavatelů, u kterých je z určitého důvodu obtížné nebo nepraktické rozvrhovat

<sup>27</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. In: GALVAS, Milan a kol. 2015, op. cit. s. 422.

<sup>28</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. In: BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan a kol. 2017, op. cit. s. 210.

pracovní dobu rovnoměrně. Jedná se například o práce zemědělské nebo stavební, kdy se potřeba práce mění v souvislosti s ročním obdobím, nebo u zaměstnavatelů s nepřetržitým provozem nebo nerovnoměrným objemem práce.

### **2.3.4 Tzv. jiná úprava pracovní doby**

Vedle rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby upravoval zákoník práce dříve v ustanovení § 84a ještě tzv. jinou úpravu pracovní doby: „*Byla-li sjednána jiná úprava pracovní doby, nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin.*“ Ustanovení neobsahovalo žádné bližší podmínky, kterými by se jiná úprava pracovní doby odlišovala od „standardní“ úpravy, v praxi však našla uplatnění zejména u rovnoměrného rozvržení pracovní doby, ve kterém se mohl zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnout na prodloužení směny až na 12 hodin.<sup>29</sup> Novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb. bylo toto ustanovení zrušeno, jelikož došlo ke sjednocení maximální délky směn na 12 hodin pro rovnoměrné i nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.

V souladu se zásadou „co není zakázáno, je dovoleno“ je možné, aby si zaměstnavatel se zaměstnancem upravili práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích v zásadě jakkoliv. Je však potřeba vždy respektovat kogentní ustanovení zákoníku práce, od kterých se nelze odchýlit. K odchýlné úpravě může dojít individuální nebo kolektivní smlouvou, jakož i vnitřním předpisem zaměstnavatele. Odchylně upravit povinnosti zaměstnance lze však pouze prostřednictvím individuální smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.<sup>30</sup>

Nejčastěji bude jiná úprava sjednána v pracovní nebo jiné smlouvě a to ode dne vzniku pracovního poměru nebo kdykoli později. Tuto dohodu nelze jakkoliv jednostranně měnit, změna je přípustná pouze dohodou obou smluvních stran.

### **2.3.5 Pružné rozvržení pracovní doby**

Pružné rozvržení pracovní doby můžeme zařadit do flexibilních forem pracovní doby, jelikož umožňuje zaměstnanci, aby se podílel na spolurozhodování o rozvrhování pracovní doby. Právní úpravu této zvláštní formy rozvržení pracovní doby nalezneme v § 85 ZP, který stanoví, že při pružném rozvržení pracovní doby rozlišujeme základní a volitelné úseky pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel.

---

<sup>29</sup> GOGOŤÁ, Radana. In: GOGOŤÁ, Radana; HŮRKA, Petr; ŮLEHLOVÁ, Helena. 2012, op. cit. s. 48.

<sup>30</sup> ust. § 4a odst. 2 ZP

Zaměstnanec má povinnost být v rámci základní pracovní doby na pracovišti, zároveň má ale možnost zvolit si sám zvolit začátek, popřípadě konec pracovní doby v rámci volitelné pracovní doby. Tím je mu svěřena mnohem větší míra autonomie k tomu, aby mohl dosáhnout lepšího sladění soukromého a pracovního života. Lze předpokládat, že takové uspořádání bude mít za následek efektivnější využívání pracovní doby a zvýšení motivace zaměstnance.<sup>31</sup> Jako velkou výhodu pružné pracovní doby spatřuji v tom, že by řadě zaměstnanců časově ulehčila komplikované a stresující ranní dojíždění a pomohla jim dosahovat optimálních pracovních výsledků v souladu s jejich biorytmem. Některým lidem může brzy ráno trvat delší dobu, než se tzv. „proberou“, jiným zase na práci v podvečerních hodinách vyhovuje větší klid na pracovišti a mají tak lepší podmínky soustředění na práci.

Zaměstnavatel stanoví základní dobu a začátky a konce volitelné doby podle svých potřeb. Musí však počítat s tím, že kdyby zaměstnanec využil všechny úseky volitelné doby, že je omezen maximální přípustnou délkou směny 12 hodin.<sup>32</sup> V praxi se často setkáváme s rozvržením časových úseků, které tvoří volitelná doba na počátku směny, následovaná základní dobou a poté opět úsekem volitelné doby, kterým směna končí. Tím není ovšem vyloučeno ani jiné střídání úseků základní a volitelné pracovní doby.

Zákoník práce klade požadavek na to, aby stanovená týdenní pracovní doba byla při pružném rozvržení pracovní doby naplněna v rámci tzv. vyrovnávacího období. Vyrovnávací období určuje zaměstnavatel, jeho délka nesmí přesáhnout 26 týdnů, popřípadě 52 týdnů, je-li tak vymezeno v kolektivní smlouvě. Prakticky to znamená, že za dané vyrovnávací období musí průměrný počet odpracovaných hodin v pracovním týdnu odpovídat stanovené týdenní pracovní době. Neznačená to však, že by zaměstnanec musel každý týden odpracovat stejný počet hodin, je na zaměstnavateli, aby určil, v rámci jakého časového úseku je třeba naplnit průměrnou týdenní pracovní dobu. Je tedy možné rozlišovat vyměřovací období denní, týdenní, měsíční, atd. Čím delší vyrovnávací období, tím větší flexibility lze dosáhnout. V souvislosti s tím bych uvedla, že původně bylo vyrovnávací období maximálně čtyřtýdenní, než bylo novelou z roku 2011 prodlouženo do současné podoby.

---

<sup>31</sup> FADRŇÝ, Dalibor. *Pružné rozvržení pracovní doby*. Časopis Národní pojištění č. 2/2013 [online] 2013 [cit. 20. 2. 2018] dostupné z WWW <<http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/2013-02-mgr-bc-dalibor-fadny-pruzne-rozvrzeni-pracovni-doby.htm>>

<sup>32</sup> ust. § 85 odst. 3 ZP

Zákoník práce v § 85 odst. 5 demonstrativně vyjmenovává situace, při níž se pružné rozvržení pracovní doby neuplatní. Jde zejména o situace, kdy objektivní okolnosti zaměstnanci neumožňují využít volitelnou dobu podle své vůle. V těchto případech je pak zaměstnavatel povinen předem určit rozvrh směn. Jedná se o tyto případy:

- při pracovní cestě zaměstnance,
- při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody,
- v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrady mzdy nebo platu podle § 192 nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění,
- v dalších případech určených zaměstnavatelem.

### **2.3.6 Konto pracovní doby**

Mezi relativně nové instituty pracovního práva patří konto pracovní doby, které představuje jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Můžeme jej zařadit do flexibilních forem úpravy pracovní doby, avšak flexibilita není dána do rukou zaměstnanci, nýbrž zaměstnavateli. Tím se odlišuje od pružného rozvržení pracovní doby.

Podstatou konta pracovní doby je umožnit zaměstnavatelům reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na poptávce po službách nebo odbytu jejich výrobků. V provozu mohou nastat určité nepředvídatelné události, které by v případě rovnoměrného rozvržení pracovní doby znamenaly pro zaměstnavatele nutnost poskytovat zaměstnancům mzdu z důvodu překážky na straně zaměstnavatele, ačkoliv by adekvátním způsobem nemohl využívat jejich práci. Při zavedeném kontu pracovní doby zaměstnavatel může zaměstnancům přidělovat práci podle aktuálních potřeb a svého uvážení a tím dosáhnout jejího efektivního využívání. Aby však byla zajištěna dostatečná míra ochrany zaměstnance, je mu zajištěn pravidelný minimální příjem, tzv. stálá mzda, která se poskytuje bez ohledu na rozsah vykonané práce.

Konto pracovní doby se vzhledem ke své povaze neuplatňuje u některých veřejných zaměstnavatelů uvedených v zákoně<sup>33</sup>, zejména pak ve státní správě. Široké využití má naopak nalézt například ve stavebnictví, zemědělství nebo cestovním ruchu,

---

<sup>33</sup> ust. § 109. odst. 3 ZP

kde objem práce a množství zakázek v některých obdobích roku dosahuje větších hodnot, než v jiných.

Zavést a upravit konto pracovní doby je možné pouze v kolektivní smlouvě po předchozím projednání s odborovou organizací, popřípadě vnitřním předpisem u zaměstnavatele, u něhož odborová organizace nepůsobí. Zaměstnavatel, který se rozhodl konto pracovní doby využít, je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a zaměstnance s ním seznámit nejpozději jeden týden před obdobím, na něž je pracovní doba rozvržena, nedohodnou-li se jinak. Toto ustanovení má tedy dispozitivní povahu a lze se od něj odchýlit, ne však v neprospěch zaměstnance.<sup>34</sup>

Úprava konta pracovní doby stejně jako u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby používá pojmu vyrovnávací období. Jedná se o dobu, po kterou se bude konto pracovní doby uplatňovat. Po jejímž uplynutí se zjišťují rozdíly a s tím případně související práva zaměstnance. Zákon stanoví, že vyrovnávací období, v němž musí zaměstnanec odpracovat stanovený počet hodin, nesmí přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Toto období pak může být prodlouženo kolektivní smlouvou na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v případě že u zaměstnavatele působí odborová organizace.

Jestliže zaměstnavatel rozhodne, že uplatní konto pracovní doby, je dále povinen vést účet pracovní doby u každého zaměstnance a účet mzdy každého zaměstnance. Podle § 87 odst. 2 ZP se na účtu pracovní doby vykazuje stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba, rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny, tj. harmonogram směn a odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden. Zjistí-li zaměstnavatel na konci vyrovnávacího období podle účtu pracovní doby, že zaměstnanec odpracoval více hodin, než činí stanovená týdenní pracovní doba ve vyrovnávacím období, považují se tyto hodiny za práci přesčas.<sup>35</sup> Případné rozdíly na účtu pracovní doby a účtu mzdy jsou zaměstnavatelé povinni ve vztahu k zaměstnanci vypořádat po skončení vyrovnávacího období nebo při skončení pracovního poměru.

Mohlo by se zdát, že konto pracovní doby klade na zaměstnavatele příliš vysoké administrativní a finanční požadavky, které jsou navíc i časově náročné. Pokud se však

---

<sup>34</sup> MAMRILLA, Filip. *Konto pracovní doby v praxi*. [online] 2017 [cit. 20. 2. 2018] dostupné z WWW <<https://www.epravo.cz/top/clanky/konto-pracovni-doby-v-praxi-105273.html>>

<sup>35</sup> RANDLOVÁ, Nataša; KUDRHALT SUCHÁ, Barbora. *Jak na konto pracovní doby*. Moderní řízení č. 11/2014 [online] 2014 [cit. 20. 2. 2018] dostupné z WWW <<http://www.randls.com/Renderers/ShowMedia.ashx?id=720e0f7a-7aa8-4a94-b160-6c6fd3b9d838>>

zaměstnavatel může opřít o kvalifikované personální zázemí a důsledně nastaví pravidla jeho fungování, může hodně získat.

## 2.4 Přestávky v práci

Mezi důležité sociální aspekty pracovního práva, jimiž se naplňuje jeho ochranná funkce, patří přestávky práci. Tento typ odpočinku čerpá zaměstnanec během pracovní doby a tím ji vlastně rozděluje na několik částí. Jejich zavedení vyplývá zejména z faktu, že u lidského organismu se s větším počtem odpracovaných hodin zvyšuje únava a zároveň úměrně klesá soustředěnost, tudíž i schopnost podávat kvalitní pracovní výkon. Zavedením přestávek v práci si právní úprava v souladu s požadavkem ochrany zdraví a bezpečnosti práce klade za cíl snížit možnou únavu zaměstnance a předcházet tak pracovním úrazům a jiným chybám. Můžeme vyzorovat, že na řadě pracovišť nepanuje ohledně přestávek zvláště přísný režim a zaměstnanci si často dělají přestávky i nad rámec zákonné úpravy. Ať už se jedná o vyřizování soukromých hovorů, brouzdání na sociálních sítích nebo přípravu kávy, málokterý zaměstnanec pracující v kanceláři nebo vykonávající jinou duševní činnost se v pracovní době věnuje pouze pracovním aktivitám. Ačkoliv by měl zaměstnanec provádět všechny tyto činnosti pouze během přestávky, mám za to, že pokud tak zaměstnanec nečiní na úkor vykonávané práce, lze tyto neoficiální přestávky tolerovat.

### 2.4.1 Přestávka na jídlo a oddech

Přestávku v práci na jídlo a oddech, její rozsah a poskytování upravuje zákoník práce v § 88. Zaměstnavatel je povinen ji poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce v trvání nejméně 30 minut; u mladistvých zaměstnanců se tento čas zkracuje na 4,5 hodiny s ohledem na požadavky čl. 12 směrnice Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků.<sup>36</sup> Není vyloučeno poskytování přestávky i ve větším rozsahu než 30 minut. Zákoník práce zakazuje poskytování přestávky na začátku a konci pracovní směny, tudíž dojde k přerušení pracovní doby zaměstnance, která bude po skončení přestávky opět pokračovat. Další pravidlo stanoví, že přestávku lze rozdělit na několik kratších úseků, za dodržení podmínky, že alespoň jedna její část bude trvat 15 minut. Je tedy možné, aby zaměstnavatel zaměstnancům pracujícím od

---

<sup>36</sup> GOGOVÁ, Radana. In: GOGOVÁ, Radana; HŮRKA, Petr; ÚLEHLOVÁ, Helena. 2012, op. cit. s. 66.

8:00 do 16:30 hod. poskytnul jednu přestávku v 10:00 v délce 5 min, další ve 12:00 v délce 20 minut a poslední přestávku trvající 5 minut ve 14:00 hod. Otázkou je, zda při takovém dělení dojde ke skutečnému odpočinku zaměstnance a zda se potom v čase mezi přestávkami stihne dostatečně koncentrovat na výkon práce.

Přestávka na jídlo a oddech se až na výjimky nezapočítává do pracovní doby, rozsah poskytnuté přestávky tak úměrně prodlužuje zaměstnancův pobyt na pracovišti. Jedná se o dobu odpočinku zaměstnance, se kterou může nakládat podle své vůle, nenáleží mu však za ni mzda nebo plat. Zaměstnanec je povinen čerpat přestávku; nemůže se předem dohodnout se zaměstnavatelem, že ji čerpat nebude, nebo že místo přestávky odejde dřív domů (na to pamatuje zákaz poskytování přestávek na začátku a konci směny).

Existují pracoviště, u kterých nelze z důvodu čerpání přestávky přerušit provoz, zaměstnancům však musí být poskytnuta přiměřená doba na jídlo a oddech i bez přerušování práce. Přiměřená doba na oddech a jídlo není přestávkou, naopak se započítává do pracovní doby a náleží za ni mzda nebo plat. Zpravidla se bude jednat o pracoviště, ze kterého se zaměstnanec nemůže vzdálit, nemůže být nikým vystřídán, nebo nemůže být zastaven provoz zaměstnavatele (například strážný, vrátný, nebo recepční).<sup>37</sup> Zákoník práce nestanoví způsob zajištění přiměřené doby na oddech a jídlo, je tedy na zaměstnavateli, aby tuto dobu zajistil s ohledem na podmínky svého provozu. Toto pravidlo se neuplatňuje u mladistvých zaměstnanců, kterým musí být vždy poskytnuta přestávka na jídlo a oddech nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce.

#### **2.4.2 Bezpečnostní přestávka a přestávka ke kojení**

Přestávkou *sui generis* je bezpečnostní přestávka, která se poskytuje v případech, které stanoví zvláštní právní předpis. Pokud má na ni zaměstnanec právo, započítává se mu do pracovní doby a přísluší za ni mzda či plat. Pokud případně bezpečnostní přestávka souběžně na dobu přestávky na jídlo a oddech, započítá se přestávka na jídlo a oddech též do pracovní doby.

Dalším speciálním druhem přestávky je podle § 242 ZP přestávka na kojení. Už z názvu je patrné, že tato přestávka může být poskytována pouze zaměstnankyním – matkám, které kojí své dítě. Četnost poskytování se odlišuje jednak podle věku dítěte,

---

<sup>37</sup> FETTER, Richard W. *Přiměřená doba na oddech a jídlo*. [online] 2012 [cit. 20. 2. 2018] dostupné z WWW <<https://www.epravo.cz/top/clanky/primerena-doba-na-oddech-a-jidlo-83437.html>>



jednak podle délky stanovené týdenní pracovní doby zaměstnankyně. Poskytnuté přestávky na kojení se započítávají do pracovní doby a náleží za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Zaměstnankyně s právem na uvedenou přestávku má zároveň právo i na čerpání přestávky na jídlo a oddech, pokud splňuje podmínku nepřetržité doby výkonu práce.

Zákon poskytuje:

- matce, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu a kojí dítě do jednoho roku věku, dvě půlhodinové přestávky,
- matce, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu a kojí dítě v dalších třech měsících věku (tj. od 13 do 15 měsíců věku dítěte), jednu půlhodinovou přestávku
- matce, která pracuje kratší pracovní dobu (alespoň však polovinu týdenní pracovní doby), jednu půlhodinovou přestávku.

## 2.5 Doba odpočinku

Z pracovněprávního hlediska se denní časový fond zaměstnance dělí na dobu výkonu práce a dále na dobu mimopracovní, ve které zaměstnanec povinnosti vyplývající z pracovního poměru zásadně neplní.<sup>38</sup> Doba odpočinku pro zaměstnance znamená autonomní sféru. Je jen na něm, zda tuto dobu využije k naplnění soukromých potřeb, osobnímu rozvoji nebo jiným způsobem. Nevylučuje se ani výkon práce pro jiného zaměstnavatele nebo samostatná podnikatelská činnost zaměstnance. Je důležité brát v potaz zdravotní hledisko, jelikož fyzický a psychický odpočinek zaměstnance má vliv na pracovní výkon zaměstnance a kvalitu jeho života, neboť dochází k potřebné regeneraci lidského organismu. Musí být proto zajištěna dostatečně dlouhá doba odpočinku, aby byl zaměstnanec chráněn před nepříznivými vlivy dlouhodobého výkonu práce na jeho zdraví a nevystavoval sebe ani své okolí nebezpečí.

Zákoník práce definuje dobu odpočinku v § 78 odst. 1 písm. b) negativně jako dobu, která není pracovní dobou. Podrobnější úpravu pak můžeme nalézt v § 88 – § 92 ZP. Zákoník práce neupravuje náplň ani obsah této doby, svými ustanoveními však dobu odpočinku garantuje a stanoví pravidla pro její rozvrhování.

Doba odpočinku a pracovní doba jsou neodmyslitelně spjatý, jelikož se navzájem doplňují. Prodlužováním pracovní doby dochází ke zkracování doby

---

<sup>38</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. In: BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan a kol. 2017, op. cit. s. 217.

odpočinku a naopak.<sup>39</sup> Zákonná garance spočívá na jedné straně v omezení maximální délky stanovené týdenní pracovní doby, na druhé straně v zajištění minimálních limitů dob odpočinku. Taková ustanovení jsou výrazem ochranné funkce pracovního práva a mají převážně kogentní povahu. Nelze se tedy od nich odchýlit ani odlišným ujednáním stran. Právní úprava obsahuje několik forem dob odpočinku:

- přestávka na jídlo a oddech
- nepřetržitý odpočinek mezi směnami
- nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu
- svátky
- dovolená

### **2.5.1 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami**

Nepřetržitý odpočinek mezi směnami, který lze také nazývat denní odpočinek, trvá mezi skončením jedné pracovní směny a začátkem pracovní směny druhé. Slouží zejména k zajištění dostatečného prostoru pro obnovu pracovních sil zaměstnance pro další výkon práce a k zajištění jeho ochrany před nadměrným přetěžováním.

Obecnou úpravu tohoto institutu nalezneme v § 90 ZP. Zákon ukládá zaměstnavateli povinnost rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem další směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. U mladistvých zaměstnanců tato doba musí činit nejméně 12 hodin. Odpočinek může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích (pouze u zaměstnance staršího 18 let) za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku. Zákon konkrétně vyjmenovává situace, kdy tak lze učinit v ustanovení § 90 odst. 2 ZP:

- v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,
- v zemědělství,
- při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména ve veřejném stravování, v kulturních zařízeních, v telekomunikacích a poštovních službách, ve zdravotnických zařízeních, v zařízeních sociálních služeb,
- u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,

---

<sup>39</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. In: BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan a kol. 2017, op. cit. s. 207.

- při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

Speciální úpravu pro sezónní práce v zemědělství uvádí ZP v § 90a s tím, že odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny, zkrácený v rozsahu podle § 90 odst. 2, může být zaměstnanci staršímu 18 let nahrazen v období následujících 3 týdnů od jeho zkrácení. Kompenzace za zkrácený odpočinek tak může být poskytnuta zaměstnanci až s určitým časovým odstupem.

### **2.5.2 Dny pracovního klidu**

Zákoník práce vymezuje dny pracovního klidu jako dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky.<sup>40</sup> Práce v těchto dnech by měla být nařízena pouze výjimečně.

Na dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu, umožňuje zákoník práce v § 91 odst. 3 jednostranně nařídit výkon nutných prací, které nemohly být provedeny v pracovních dnech. Jedná se o práce, které se vyskytují nahodile, nebo je nutné je vykonat bezodkladně, nebo mají zvláštní charakter, který ospravedlňuje jejich výkon ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu.<sup>41</sup> Jelikož výkon těchto prací neměl zaměstnanec předem rozvržen, bude se z jeho strany jednat o práci přesčas. Na výkonu jiných prací se ovšem zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout.

Právní úpravu svátků obsahuje zvláštní zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, který vymezuje státní svátky a ostatní svátky. Vedle výše uvedených prací lze nařídit práci ve svátek také tehdy, jedná-li se o práce potřebné při střežení objektu zaměstnavatele, nebo pokud zaměstnanec pracuje v nepřetržitém provozu.

### **2.5.3 Nepřetržitý odpočinek v týdnu**

Nepřetržitý odpočinek v týdnu umožňuje zaměstnanci získat delší časový úsek, ve kterém si může odpočinout a věnovat se osobnímu životu. Jedná se o souvislý časový úsek volna, který se poskytuje pravidelně jednou za týden a nelze jej dělit na více úseků.

Zaměstnavatel má při rozvrhování pracovní doby povinnost zajistit zaměstnanci nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin, u mladistvého tato doba nesmí

---

<sup>40</sup> ust. § 91 odst. 1 ZP

<sup>41</sup> KOTTNAUER, Antonín. In: KOTTNAUER, Antonín; GOGOVÁ, Radana; SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2009, s. 100.

činit méně než 48 hodin týdně. Pokud to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něj spadala neděle. Zákon tímto reflektuje kulturní a historické tradice v našich zemích. Jelikož zákon vymezuje týden jako 7 po sobě následujících kalendářních dnů, lze určit dny nepřetržitého odpočinku v týdnu i na jiné dny, namísto obvyklé soboty a neděle. Příkladem mohou být průvodci na zámcích nebo v muzeích se stanovenou týdenní pracovní dobou od středy do neděle.

Zákon předpokládá i situace, ve kterých může dojít ke zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu. Jedná se o technologické procesy, které nemohou být přerušeny a dále případy uvedené v § 90 odst. 2 ZP. Zaměstnanci staršímu 18 let umožňuje zkrátit nepřetržitý odpočinek v týdnu až na 24 hodin po sobě jdoucích s tím, že během období 2 týdnů bude činit délka tohoto odpočinku alespoň 70 hodin, tzn., že nepřetržitý odpočinek v druhém týdnu bude prodloužen o část doby odpočinku zkrácené v prvním týdnu.<sup>42</sup> Podmínkou je předešlé projednání takového rozvrhu pracovní doby s odborovou organizací. I tady platí speciální úprava pro oblast zemědělství, kde je nutné zohlednit její specifický charakter. Zde může být zkrácená doba odpočinku poskytnuta až v období následujících 3 týdnů (v případě sezónních prací v období 6 týdnů), přičemž celková doba nepřetržitého odpočinku musí činit dohromady alespoň 105 hodin (210 hodin u sezónních prací).

## 2.6 Práce přesčas

Z výše uvedených pravidel týkajících se pracovní doby vyplývá, že zaměstnavatel by měl práci zorganizovat takovým způsobem, aby mohla být vykonávána v pracovní době a zaměstnanec tak měl zaručenou dobu odpočinku. Práce přesčas znamená zásah do autonomní sféry zaměstnance, kterým se snižuje časový úsek určený pro regeneraci jeho pracovních sil. Z fyziologického hlediska je tedy práce přesčas nežádoucím jevem, při jejím častém aplikování by mohlo docházet k poruchám zdravotního stavu. I přes tyto skutečnosti je však potřeba umožnit zaměstnavateli, aby mohl reagovat na naléhavou a mimořádnou potřebu výkonu práce nad rámec stanovené pracovní doby.

---

<sup>42</sup> GOGOVÁ, Radana. In: GOGOVÁ, Radana; HŮRKA, Petr; ÚLEHLOVÁ, Helena. 2012, op. cit. s. 83.

Definici práce přesčas nalezneme v § 78 odst. 1 písm. i) ZP. Jedná se o práci konanou zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konanou mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

Z uvedené definice vyplývá, že musí být kumulativně splněny tři podmínky. První podmínkou je výkon práce na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem. Nařízenou práci přesčas má zaměstnanec povinnost konat, je však potřeba zdůraznit, že práce přesčas je prací mimořádnou a neočekávanou a lze ji nařizovat jen výjimečně.<sup>43</sup> Souhlas zaměstnavatele může být dán písemně, ústně, popřípadě i mlčky, vezme-li zaměstnavatel na vědomí výkon práce přesčas a současně neudělí zaměstnanci pokyn k jeho zastavení.<sup>44</sup> Není vyloučen ani dodatečný souhlas zaměstnavatele, pokud jej nebylo možné předem opatřit. Pokud však zaměstnanec pracuje přesčas bez vědomí nebo proti vůli zaměstnavatele, o výkon práce přesčas se nejedná.

Rozhodující pro splnění druhé podmínky je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, přičemž není rozhodující, zda je týdenní pracovní doba rozvrhována rovnoměrně či nerovnoměrně. Práci přesčas tedy není, napracovávali-li zaměstnanec nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

Třetí podmínka se týká výkonu práce mimo rozvrh pracovních směn. Jak již bylo zmíněno, práce přesčas je prací výjimečnou a mimořádnou a jako takovou ji nelze dopředu naplánovat, nýbrž sama vyplyne podle provozní potřeby.

Dále bych zmínila absolutní zákaz práce přesčas, který platí pro mladistvé zaměstnance a těhotné ženy. Od něj odlišujeme zákaz zaměstnavatele nařizovat práci přesčas zaměstnancům pečujícím o dítě do 1 roku. Ti ji totiž mohou vykonávat dobrovolně po dohodě se zaměstnavatelem.

### **2.6.1 Rozsah práce přesčas**

Pro účely rozsahu práce přesčas lze rozlišovat mezi obecnou (nařízenou) prací přesčas a tzv. dohodnutou prací přesčas. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance překročit 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Zákoník práce tak stanovuje dva limity, přičemž nesmí být překročen ani jeden z nich.

---

<sup>43</sup> ust. § 93 ZP

<sup>44</sup> ŠEBESTA, Kamil. *Práce přesčas a zaměstnanci s kratší pracovní dobou*. [online] 2012 [cit. 3. 3. 2018] dostupné z WWW <<https://www.epravo.cz/top/clanky/prace-prescas-a-zamestnanci-s-kratsi-pracovni-dobou-83167.html>>

Nad takto stanovené maximální limity není zaměstnanec povinen práci přesčas konat, a zaměstnavatel tedy její výkon může požadovat jen se souhlasem zaměstnance. Celkový rozsah práce přesčas však nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích; v kolektivní smlouvě je možné toto období prodloužit až na 52 týdnů po sobě jdoucích. Maximální délka práce přesčas je tak pro všechny zaměstnavatele stejná a může činit nejvýše 416 hodin v kalendářním roce.<sup>45</sup>

### **2.6.2 Práce přesčas při zkrácené stanovené pracovní době a kratší pracovní době**

U zaměstnanců se zkrácenou stanovenou týdenní pracovní dobou se posuzuje jako práce přesčas jakýkoli výkon práce nad tuto konkrétní výměru, ať nařízený nebo dobrovolný. Například zaměstnanci, jehož stanovená týdenní pracovní doba je zkrácena na 35 hodin týdně, bude náležet příplatek za práci přesčas již za odpracovanou 36. hodinu.

Od toho je nutné odlišit situace, kdy má zaměstnanec sjednanou kratší pracovní dobu, u které se bude jednat o práci přesčas až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu.<sup>46</sup> Pokud tedy má zaměstnanec sjednanou kratší pracovní dobu v rozsahu 35 hodin týdně, práci přesčas u tohoto zaměstnance, za kterou mu bude náležet příplatek, je práce až nad 40 hodin týdně.<sup>47</sup> Je však potřeba uvést, že tomuto zaměstnanci zaměstnavatel nemůže práci přesčas nařídit.

### **2.6.3 Práce přesčas při pružné pracovní době**

Při pružném rozvržení pracovní doby rozlišujeme základní a volitelné úseky pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel. Zaměstnanec tak má možnost si sám v mezích volitelné pracovní doby rozvrhnout směny. Na to pamatuje zákoník práce v § 98 odst. 1, který stanoví, že za práci přesčas se považuje práce v rozsahu nad stanovenou týdenní pracovní dobou a zároveň nad základní pracovní dobu.

---

<sup>45</sup> RANDLOVÁ, Nataša. § 93 (Práce přesčas). In: VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: Komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2018-2-6]. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

<sup>46</sup> ust. § 78 odst. 1 písm. i) ZP

<sup>47</sup> ZRUTSKÝ, Vladimír. *Kratší pracovní doba a zkrácená pracovní doba*. [online] 2016 [cit. 4. 3. 2018] dostupné z WWW <<http://odbory.info/obsah/30/kratsi-pracovni-doba-zkracena-pracovni-doba/15029>>

## 2.6.4 Práce přesčas při kontu pracovní doby

Zaměstnavatel uplatňující konto pracovní doby může flexibilně reagovat na aktuální provozní potřeby a podle toho také přidělovat práci. Ve vztahu k třetí definiční podmínce práce přesčas, podle které se musí jednat o práci mimo rámec rozvrhu směn, se ovšem problematicky určuje, co z toho již bude práce přesčas. Pro účely určení práce přesčas při kontu pracovní doby podle § 98 odst. 2 ZP vycházíme ze stanovené týdenní pracovní doby. Tu pak následně vynásobíme počtem týdnů odpovídajících vyrovnávacímu období. Jakákoli práce nad tento rozsah již bude prací přesčas.

*Příklad: Zaměstnanci pracují v kontu pracovní doby s vyrovnávacím obdobím 26 týdnů a stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin. Pokud za toto vyrovnávací období odpracují více než 1040 hodin, tyto hodiny navíc budou prací přesčas a zaměstnancům za ně bude náležet příplatek.*

Zvláštností je tzv. rozšířené konto pracovní doby, u kterého si zaměstnavatel může započíst až 120 hodin práce přesčas zaměstnance do pracovní doby v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období. Zaměstnavatel tak v dalším vyrovnávacím období může rozvrhnout až o 120 hodin pracovní doby méně.<sup>48</sup> Rozšířené konto pracovní doby se však musí ujednat v kolektivní smlouvě, protože se tím krátí právo zaměstnance na příplatek.

## 2.6.5 Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví

V oblasti zdravotnictví bylo možné po dobu od 1. 10. 2008 do 31. 12. 2013 využít práci přesčas ve vyšším než obecně stanoveném rozsahu na základě přechodného ustanovení § 93a ZP. Toto ustanovení upravovalo výkon práce přesčas v nepřetržitém provozu spojenou s příjmem, léčbou, péčí nebo se zajištěním přednemocniční neodkladné péče v nemocnicích, ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních a zdravotnických zařízeních zdravotnické záchranné služby

Novela zákoníku práce byla provedena zákonem č. 294/2008 Sb., jenž reagoval na judikaturu Soudního dvora Evropské unie, podle které nově pracovní pohotovost mohla probíhat jen místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišným od místa zaměstnavatele. Zákonodárce tím v reakci na neustálý nedostatek kvalifikovaných

---

<sup>48</sup> RANDLOVÁ, Nataša. § 98 (Práce přesčas při uplatnění konta pracovní doby). In: VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jirí DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: Komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2018-2-6]. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

zaměstnanců ve zdravotnictví zavedl pro tuto oblast speciální úpravu. Jelikož se však jednalo o zásah do autonomní sféry zaměstnance, zaměstnavatel musel se zaměstnancem uzavřít písemnou dohodu, na jejímž základě mohl zaměstnanec konat další dohodnutou práci přesčas v průměru až 8 hodin týdně, v případě zaměstnance zdravotnické záchranné služby v průměru až 12 hodin týdně, v období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Vyrovnávací období mohlo být v kolektivní smlouvě prodlouženo až na 52 týdnů.

Zaměstnanců ve zdravotnictví se nyní opět týká obecná úprava práce přesčas. Personální krize v nemocnicích však i nadále přetrvává a je pro české nemocnice výzvou.<sup>49</sup>

## 2.7 Noční práce

Noční práce je příkladem práce v tzv. nesociální době (například vedle práce v sobotu či neděli). Z fyziologického a biologického hlediska představuje výkon práce v této době pro lidský organismus větší zátěž než práce v obvyklém denním režimu a klade větší nároky na odpočinek.<sup>50</sup> Z těchto důvodů je potřeba, aby byla zvláště regulována s cílem minimalizovat bezpečnostní a zdravotní rizika, které může pro zaměstnance představovat.<sup>51</sup>

Současná právní úprava noční práce koresponduje se Směrnicí 2003/88/ES a rovněž s úmluvou MOP č. 171, o noční práci. Noční prací se rozumí práce konaná v noční době, což je doba mezi 22. a 6. hodinou ranní. Nočním zaměstnancem je zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Zaměstnanec, který kumulativně splní tyto podmínky, má nárok na zvláštní pracovní podmínky obsažené v § 94 ZP.

Zákoník práce odlišně upravuje délku směny zaměstnanců pracujících v noci, která nesmí přesáhnout 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Není-li to z provozních důvodů možné, plyne pro zaměstnavatele povinnost rozvrhnout

---

<sup>49</sup> KOUBOVÁ, Michaela. *Nedostatek zdravotníků je pro české nemocnice výzva, říká ředitel FN Olomouc Roman Havlík*. [online] 2017 [cit. 5. 3. 2018] dostupné z WWW <<http://www.zdravotnickyydenik.cz/2017/12/nedostatek-zdravotniku-ceske-nemocnice-vyzva-rika-reditel-fn-olomouc-roman-havlik/>>

<sup>50</sup> MUCKI, Margita. *Noční ptáci v práci*. [online] 2012 [cit. 6. 3. 2018] dostupné z WWW <<http://novyprostor.cz/clanky/399/nocni-ptaci-v-praci>>

<sup>51</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. In: GALVAS, Milan a kol. 2015, op. cit. s. 435.



stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů.<sup>52</sup>

Vzhledem k možným rizikům noční práce je u zaměstnanců pracujících v noci věnována zvýšená pozornost prevenci jejich zdravotního stavu. Zaměstnavatel je povinen na své náklady zajistit, aby byl zaměstnanec pracující v noci vyšetřen lékařem před zařazením na noční práci a pravidelně podle potřeby – vždy však nejméně jednou ročně a kdykoli o to zaměstnanec požádá. Mezi další povinnosti zaměstnavatele patří zajišťovat přiměřené sociální zabezpečení a vybavit pracoviště prostředky pro poskytnutí první pomoci.

Noční práci smějí vykonávat muži i ženy, ale existují i určitá omezení. Zákon zakazuje mladistvým zaměstnancům výkon noční práce, pokud nejde o výjimku podle § 245 ZP. Ta umožňuje, aby mladiství zaměstnanci starší 16 let výjimečně konali noční práci nepřesahující jednu hodinu, jestliže je to potřeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný. Noční práce mladistvého zaměstnance musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu.

## 2.8 Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost je vymezena v definičním ustanovení § 78 odst. 1 pod písmenem h) jako „*doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele.*“. Základním definičním znakem pracovní pohotovosti, je skutečnost, že ji lze konat pouze na místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele.<sup>53</sup> Jedná se tedy o odlišný časový úsek, jehož smyslem je připravenost zaměstnance k výkonu práce v případě naléhavé potřeby.

Místo, na kterém zaměstnanec pracovní pohotovost drží, musí být se zaměstnancem předem dohodnuto. Zpravidla se bude jednat o místo trvalého bydliště zaměstnance, nebo jiné místo, kde obvykle tráví svůj volný čas.<sup>54</sup> Není však potřeba,

---

<sup>52</sup> ust. § 94 odst. 1 ZP

<sup>53</sup> srov. ust. § 78 odst. 1 písm. a) ZP: pracovní dobou je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.

<sup>54</sup> GOGOVÁ, Radana. In: GOGOVÁ, Radana; HŮRKA, Petr; ÚLEHLOVÁ, Helena. 2012, op. cit. s. 122.

aby se zaměstnanec zdržoval pouze na takto dohodnutém místě, striktní dodržování tohoto požadavku by nepřiměřeně zasahovalo do doby odpočinku zaměstnance, která je jeho autonomní sférou.<sup>55</sup>

Výkon pracovní pohotovosti je podmíněn dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zákon pro dohodu nestanovuje žádné požadavky z hlediska formy nebo obsahu (s výjimkou uvedení místa, kde bude pracovní pohotovost držena). Je tedy možné, aby byla uzavřena v písemné i ústní formě, popřípadě na základě konkludentního činu. V zájmu právní jistoty účastníků je ovšem vhodná písemná forma, a to buď jako samostatná dohoda o pracovní pohotovosti, nebo ujednání o pracovní pohotovosti v pracovní smlouvě. Vedle toho lze například ujednat rozsah pracovní pohotovosti, odměňování zaměstnance, způsob, jakým bude zaměstnavatel v době pohotovosti oznamovat zaměstnanci potřebu výkonu práce, aj.<sup>56</sup>

Pracovní pohotovost může zaměstnanec držet pouze mimo rozvrh pracovních směn v době určené pro čerpání nepřetržitého odpočinku mezi směnami nebo v týdnu. Pokud během pracovní pohotovosti nedojde k výkonu práce, nelze ji chápat jako pracovní dobu, nýbrž jako dobu odpočinku. Ačkoliv zaměstnanec práci nekoná a může odpočívat, do jisté míry je omezen ve způsobu nakládání se svým volným časem. Omezení je patrné zejména v povinnosti zaměstnance zdržovat se na dohodnutém místě, být dosažitelný, popřípadě zdržet se konzumace alkoholických nápojů a jiných činností, které by mu bránily v bezpečném výkonu práce. Z těchto důvodů má zaměstnanec během pracovní pohotovosti nárok na odměnu ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku, která má kompenzovat tyto negativní dopady. Pokud bude zaměstnanec povolán k výkonu práce, odpracované hodiny se mu započítají do pracovní doby a má za dobu jejího výkonu nárok na mzdu či plat. Práce v době pracovní pohotovosti je navíc obvykle vykonávána nad rámec stanovené týdenní pracovní doby, zaměstnanci tedy zpravidla náleží i příplatek (případně náhradní volno) za práci přesčas.<sup>57</sup> Jelikož zároveň dojde k přerušení doby odpočinku, musí zaměstnavatel zajistit, aby byly dodrženy minimální zákonné limity pro dobu nepřetržitého odpočinku.

---

<sup>55</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. In: GALVAS, Milan a kol. 2015, op. cit. s. 438.

<sup>56</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. In: GALVAS, Milan a kol. 2015, op. cit. s. 439.

<sup>57</sup> RANDLOVÁ, Nataša. § 95 (Pracovní pohotovost a její odměňování). In: VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jirí DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: Komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2018-2-6]. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

## 2.9 Evidence pracovní doby

Významným institutem pracovního práva, jehož smyslem je zejména kontrolovat dodržování pracovněprávních předpisů na úseku pracovní doby, je evidence pracovní doby. Aby ze strany zaměstnavatele nedocházelo k nedodržování nebo obcházení zákonných limitů týkajících se pracovní doby a doby odpočinku, ukládá zákoník práce zaměstnavateli povinnost zdokumentovat a doložit u jednotlivých zaměstnanců klíčové časové úseky. Zákon ukládá zaměstnavateli v § 96 ZP povinnost vést evidenci odpracované směny, práce přesčas, noční práce, další dohodnuté práce přesčas, noční práce, doby v době pracovní pohotovosti a pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel. Jedná se o kogentní pravidlo, od něž se není možné odchýlit, ledaže by se zaměstnavatel rozhodl evidovat v pracovní době více skutečností, než je stanoveno.<sup>58</sup>

Zákoník práce nepředepisuje žádné požadavky na způsob vedení evidence. Je tedy zcela na vůli zaměstnavatele, jakou formu si zvolí s ohledem na počet zaměstnanců, ekonomické možnosti a jiné konkrétní podmínky; například by mohlo jedit o čipové karty, knihy docházky nebo specializovaný software. Každý zaměstnavatel by však měl vést evidenci takovým způsobem, který bude pro jeho pracoviště co nejefektivnější z hlediska srozumitelnosti, přehlednosti a v neposlední řadě také průkaznosti. Evidence by měla být přehledná a srozumitelná taktéž pro zaměstnance, kterému zákon přiznává právo nahlédnout do svého účtu pracovní doby a účtu mzdy a pořizovat si z něj výpisy. Není vyloučeno, aby zaměstnavatel, v závislosti na své organizační struktuře, pro účely vedení evidence uložil určité úkoly nebo povinnosti vedoucím pracovníkům, nebo i samotným zaměstnancům. Zároveň jej to však nezabavuje jeho evidenční povinnosti.<sup>59</sup>

Zaznamenává se pracovní doba, tj. doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat práci, nebo je k jejímu výkonu připraven na pracovišti zaměstnavatele. Není povinnost uvádět jednotlivé přestávky během směny, z evidence začátku, konce a přerušení pracovní směny automaticky nepřímo vyplývají. Započítat s evidencí by se správně mělo až na faktickém místě výkonu práce zaměstnance, pokud se toto místo liší od místa vstupu do areálu zaměstnavatele a zaměstnanci trvá určitou dobu, než se ke

---

<sup>58</sup> HŮRKA, Petr. In: GOGOŤÁ, Radana; HŮRKA, Petr; ŮLEHLOVÁ, Helena. 2012, op. cit. s. 131.

<sup>59</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. In: GALVAS, Milan a kol. 2015, op. cit. s. 440.

svému pracovnímu místu dostane.<sup>60</sup> Záleží však pouze na zaměstnavateli, jak tuto otázku upraví a zda chce sám sebe připravovat o čas, během kterého má zaměstnanec k dispozici.

Evidence pracovní doby má význam pro určení odpracovaných hodin, přesčasů a slouží jako podklad pro výpočet mzdy nebo platu. Je ovšem také dokladem pro kontrolu dodržování ustanovení zákoníku práce na úseku pracovní doby.

## 2.10 Pracovní doba a pracovní cesta

Pracovní doba během pracovní cesty vykazuje určité specifické znaky, odlišné od obecné úpravy. Specifika se jednak odvíjejí od předem stanoveného rozvrhu pracovní doby zaměstnanec, jednak od doby, ve které zaměstnanec bude plnit pracovní úkoly.

Pracovní cestou se podle § 42 odst. 1 ZP rozumí „*časově omezené vyslání zaměstnanec zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce.*“. Zaměstnavatel tak může učinit pouze po dohodě se zaměstnancem na dobu nezbytné potřeby. Pro zaměstnanec je rozhodující rozvrh pracovní doby s určeným začátkem a koncem směn. Pracovní cesta obvykle spočívá v dopravě zaměstnanec na jiné místo výkonu práce, samotném výkonu práce a nakonec návratu zpět. Zaměstnavatel však nemůže pokaždé zajistit, aby zaměstnanec vykonával práci po celou dobu rozvržené směny. Pokud časový úsek, který zaměstnanec stráví na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů, bude spadat do předem rozvržené pracovní doby, bude se jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 210 ZP), při které se zaměstnanci plat nebo mzda nekrátí. V případě, že však zaměstnanec na pracovní cestě při plnění pracovních úkolů přesáhne konec předem rozvržené směny, bude se jednat o práci přesčas.<sup>61</sup> Cestuje-li zaměstnanec na pracovní cestě v době mimo předem rozvržené směny, při které nevykonává pracovní úkoly, nejde o pracovní dobu.

---

<sup>60</sup> HŮRKA, Petr. In: GOGOŤÁ, Radana; HŮRKA, Petr; ŮLEHLOVÁ, Helena. 2012, op. cit. s. 133.

<sup>61</sup> GOGOŤÁ Radana. In: KOTTNAUER, Antonín; GOGOŤÁ, Radana; SLÁDEK, Václav. 2009, op. cit. s. 86.

## 2.11 Zaměstnanci pracující mimo pracoviště zaměstnavatele

S rychlým vývojem v oblasti informačních a komunikačních technologií stále více roste zájem o distanční výkon práce – tj. práce, ve které nedochází k přímému kontaktu zaměstnance a zaměstnavatele na pracovišti zaměstnavatele. Jedná se o flexibilní formu zaměstnávání, která umožňuje zaměstnanci lepší organizaci pracovní doby podle potřeb a možností svých nebo své rodiny. Uplatnění nalezneme zejména u drobných manuálních prací, ale i u prací administrativní povahy, kde není potřeba lpět na obvyklém osmihodinovém modelu práce v kanceláři.

Běžně se dnes setkáváme s pojmy *homeworking* nebo *teleworking*. Pro *teleworking* neboli práci na dálku je rozhodující využívání informační a komunikační technologie. Základní podmínkou tedy je, aby obě strany měly dispozici dostatečné technické zázemí. Při splnění této podmínky může docházet k výkonu práce v podstatě z jakéhokoliv místa, přičemž není vyloučeno, aby těchto míst bylo i více. *Homeworking* naproti tomu značí situace, kdy zaměstnanec vykonává práci v prostorách vlastního obydlí, tzv. práce z domova.

V souladu s principem „co není zakázáno, je dovoleno“ se může zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnout na tomto způsobu výkonu práce, přičemž je povinnost jiné místo nebo místa výkonu práce vymezit v pracovní smlouvě jako jednu z podstatných náležitostí.<sup>62</sup> Dle § 317 ZP se „*na pracovněprávní vztah zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje*“, vztahuje stejná právní úprava jako na zaměstnance pracující na pracovišti zaměstnavatele s výjimkou odchylek, které jsou zde taxativně vyjmenovány. Tyto odchylky se týkají rozvržení pracovní doby, prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, poskytování náhrady mzdy nebo platu při jiných důležitých osobních překážkách v práci a jiných příplatků.

Zaměstnavatel a zaměstnanec zde nejsou v bezprostředním kontaktu, zaměstnavateli tak nenáleží rozvrhování pracovní doby. Zaměstnanec vykonává práci podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě nebo jiné dohodě v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje. Obě strany si podmínky výkonu práce mohou libovolně upravit, musí však i nadále dodržovat určité povinnosti týkající se pracovní doby:

---

<sup>62</sup> ust. § 34 odst. 1 písm. b) ZP: „Pracovní smlouva musí obsahovat místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána.“

- délka pracovní doby,
- poskytování všech dob odpočinku,
- poskytování dovolené,
- vedení evidence pracovní doby.<sup>63</sup>

Ačkoliv práce z domova poskytuje účastníkům pracovněprávního vztahu větší flexibilitu, před jejím zavedením je potřeba zvážit řadu úskalí, která přináší. Jelikož zákon neobsahuje žádnou podrobnější úpravu, je nutné dopředu dostatečně určitě upravit pracovní podmínky pro práci z domova v rámci pracovní smlouvy nebo jiné dohody. Zaměstnavatel by měl pamatovat, že má i nadále povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci (dále „BOZP“), která se v tomto případě může jevit problematicky. Součástí podmínek pro zajištění BOZP by například měla být možnost přístupu na místo výkonu práce a následné kontroly pracovního prostředí s ohledem na to, že zaměstnanec je chráněn nedotknutelností obydlí dle Listiny základních práv a svobod.<sup>64</sup> Dále by si měl uvědomit, že ačkoliv může ušetřit náklady nezbytné pro zajištění pracovního prostoru včetně jeho vybavení, je povinen hradit náklady zaměstnance spojené s výkonem práce z domova.<sup>65</sup> Pokud zaměstnanci například používají vlastní zařízení, měla by být součástí dohody ustanovení o výši a podmínkách poskytování náhrady za jejich opotřebení.<sup>66</sup>

Součástí plánované novely zákoníku práce byla výslovná úprava některých povinností spojených s prací z domova. Jelikož k jejímu schválení nedošlo, zůstává stávající úprava velmi strohá. Zaměstnavatele a zaměstnance tak může odrazovat od jejího využívání nutnost velmi podrobně upravit vzájemná práva a povinnosti.

<sup>63</sup> HŮRKA, Petr. In: GOGOVÁ, Radana; HŮRKA, Petr; ÚLEHLOVÁ, Helena. 2012, op. cit. s. 52.

<sup>64</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Práce z domova – výhody a nevýhody, plánované změny*. [online] 2017 [cit. 20. 3. 2018] dostupné z WWW <<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prace-z-domova-vyhody-a-nevyhody-planovane-zmeny>>

<sup>65</sup> srov. ust. § 2 odst. 2 ZP: „Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“

<sup>66</sup> ŠTEFKO, Martin. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 1250.

### 3 Úprava pracovní doby u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

*„Vyjma pracovního poměru může být závislá práce konaná rovněž v právních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.“<sup>67</sup> Zákoník práce rozlišuje dva druhy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr – dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti (dále „dohody“). Tyto dohody podléhají menší zákonné regulaci, tudíž jsou flexibilnější a poskytují větší prostor pro vzájemná ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zákoník práce je upravuje v části třetí v § 74 – § 77. Obecně se na práci konanou na základě dohod použijí ustanovení týkající se výkonu práce v pracovním poměru, kromě výjimek taxativně uvedených v § 77 odst. 2 ZP, mezi které patří i ustanovení zákoníku práce o pracovní době a době odpočinku.*

Zaměstnavateli zákon neukládá povinnost, aby zaměstnanci, který pracuje na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, rozvrhoval pracovní dobu.<sup>68</sup> Nicméně je omezen limity pro rozsah výkonu práce zaměstnance (viz dále). V zájmu ochrany zaměstnance je stanoven nejvýše přípustný výkon práce, který nesmí překročit 12 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Zároveň je a contrario stanovena minimální délka doby odpočinku ve výši 12 hodin.

Tím, že zaměstnavatel nemá povinnost rozvrhovat pracovní dobu, může zaměstnanec vykonávat práci nepřetržitě nebo s přestávkami, za předpokladu že nepřekročí stanovený limit. Zároveň se na dohody nevztahují ustanovení o době odpočinku, není tedy vyloučeno, aby například zaměstnanec vykonával práci v režimu 4 hodiny práce - 4 hodiny odpočinek. Tím by se sice vešel do zákonného limitu, nicméně by neměl k dispozici delší nepřetržitý časový úsek k dostatečné regeneraci, na rozdíl od zaměstnanců v pracovním poměru, které chrání ustanovení o minimální délce nepřetržitého odpočinku mezi směnami. Proto by se mělo i přes absenci právní úpravy dbát na poskytování dob odpočinku s ohledem na zásadu zvláštní zákonné ochrany zaměstnance a zásadu uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek.<sup>69</sup>

---

<sup>67</sup> HŮRKA, Petr. In: GOGOŤ, Radana; HŮRKA, Petr; ŮLEHLOVÁ, Helena. 2012, op. cit. s. 142.

<sup>68</sup> ust. § 74 odst. 2 ZP

<sup>69</sup> HŮRKA, Petr. In: GOGOŤ, Radana; HŮRKA, Petr; ŮLEHLOVÁ, Helena. 2012, op. cit. s. 144.

Koncepční novela zákoníku práce měla přinést změny vedoucí k větší regulaci, které by se týkaly obou dohod.<sup>70</sup> V oblasti pracovní doby reagovala na výše zmíněnou absenci povinnosti zaměstnavatele zajistit zaměstnanci přestávky a dodržování limitů pro minimální odpočinek mezi směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu. Vedle toho byl pro zaměstnance pracující v noci v rámci dohody omezen výkon práce na maximálně 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích a stanoveny povinné kontroly poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Další změny se týkaly například povinnosti zaměstnavatele evidovat pracovní dobu nebo omezení výkonu práce pro mladistvé v rozsahu maximálně 8 hodin denně v jednotlivých dnech. Osobně si myslím, že podrobnější úprava dohod je na místě, protože prakticky neexistující pravidla pro jejich užívání mohou mít za následek časté zneužívání ze strany zaměstnavatelů. Zejména mi připadají účelné snahy o zavedení limitů pro doby odpočinku, protože si myslím, že zákon by měl garantovat všem zaměstnancům určitý stupeň ochrany zdraví stejně a nerozlišovat mezi zaměstnanci na pracovní poměr a na dohodu.

### **3.1 Dohoda o provedení práce**

Úpravu dohody o provedení práce nalezneme v § 75 ZP. Podle tohoto ustanovení nesmí rozsah práce, na který se dohoda uzavře, přesáhnout 300 odpracovaných hodin v kalendářním roce. Tuto hranici zdvojnásobila novela zákoníku práce č. 365/2011 Sb. z původních 150 odpracovaných hodin ročně na 300 odpracovaných hodin. Do rozsahu práce však musí být započteny všechny odpracované hodiny u téhož zaměstnavatele v kalendářním roce a to i v případě, že by k výkonu práce došlo v rámci několika dohod o provedení práce. Zde můžeme vysledovat snahu zákonodárce zabránit obcházení zákona, ke kterému docházelo uzavřením několika dohod o provedení práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

### **3.2 Dohoda o pracovní činnosti**

Dohodu o pracovní činnosti upravuje zákoník práce v ustanovení § 76. Od dohody o provedení práce se liší v tom, že není omezena množstvím odpracovaných hodin, které

---

<sup>70</sup> ŠKUBAL, Jaroslav; VEJSADA, Daniel. *Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 2. díl*. [online] 2017 [cit. 22. 3. 2018] dostupné z WWW <<https://www.epravo.cz/top/clanky/poznamky-k-pripravovane-koncepcni-novele-zakoniku-prace-3-dil-104964.html>>



může, ale i nemusí přesáhnout 300 hodin za rok. Výkon práce je limitován množstvím odpracovaných hodin týdně; na jejím základě nemůže zaměstnanec vykonávat práci v rozsahu přesahujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

Dodržování rozsahu se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. Sjednaný rozsah pracovní doby patří mezi podstatné náležitosti dohody o pracovní činnosti, vedle sjednané práce a doby, na kterou se dohoda uzavírá.

## **4 Pracovní doba v rámci zvláštních pracovních podmínek těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě a jiné fyzické osoby**

Některým skupinám zaměstnanců, mezi které patří těhotné zaměstnankyně, mladiství a zaměstnanci a zaměstnankyně pečující o děti nebo jiné fyzické osoby, poskytuje zákoník práce zvýšenou ochranu a vytváří tak zvláštní pracovní podmínky. Důvodem zvýšené ochrany může být biologické hledisko, které respektuje větší citlivost určitých pracovníků vůči některým druhům prací, případně pracovišť (zejména u těhotných žen a mladistvých) a dále sociální hledisko, které respektuje rodičovskou úlohu a povinnosti související s péčí o děti a rodinu.

Na tyto zaměstnance se bude vztahovat obecná úprava pracovní doby s výjimkou odchylek, které vyplývají z jejich zvláštního postavení. Úpravu nalezneme v části desáté zákoníku práce s názvem Péče o zaměstnance, konkrétněji potom v hlavě čtvrté, dílu třetím – Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň–matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby. Do této kapitoly jsem se rozhodla dále nezahrnovat odchylky v pracovní době mladistvých, protože mám za to, že jsem se o nich již dostatečně zmínila v předešlých kapitolách

### **4.1 Těhotná zaměstnankyně**

Předně bych zmínila, že žádný právní předpis nestanovuje ženě povinnost, kdy musí sdělit zaměstnavateli, že je těhotná. Dokud tak neučiní, nemůže požívat zvláštních opatření, která jsou na ochranu těhotných uzákoněna. Pro zaměstnavatele platí absolutní zákaz zaměstnávat těhotnou ženu prací přesčas, přičemž se jedná o kogentní pravidlo, od něž se není možné odchýlit ani dohodou stran. Pokud by však žena, například z důvodu vyššího výdělku, své těhotenství zaměstnavateli neoznámila, je možné se s ní na práci přesčas dohodnout, nebo ji nařídit. V tomto případě by se ze strany zaměstnavatele nejednalo o porušení ustanovení zákoníku práce.<sup>71</sup>

Zaměstnavatel má povinnost převést těhotnou zaměstnankyni dočasně na jinou vhodnou práci, pokud je výkon její dosavadní práce zakázaný těhotným ženám, nebo podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství. Dále má povinnost vyhovět žádosti

---

<sup>71</sup> APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství. Těhotná zaměstnankyně a zaměstnání. [online] 2018 [cit. 24. 3. 2018] dostupné z WWW <<http://www.aperio.cz/684/tehotna-zamestnankyne-a-zamestnani>>

těhotné zaměstnankyně pracující v noci o převedení na jinou práci. Na rozdíl od předešlých případů je zde převedení na denní práci podmíněno předchozí žádostí zaměstnankyně, není tedy vyloučeno, aby žena po celou dobu těhotenství pracovala v noci za předpokladu, že budou dodrženy ostatní podmínky pro noční práci. Zákon zde nestanoví formu žádosti, může být tedy jak ústní, tak písemná.

Pokud je zaměstnankyně převedena na práci, kde dosahuje nižšího výdělku než za dosavadní práci, náleží jí vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Pokud však zaměstnavatel nemá pro ženu vhodnou práci, na kterou by ji mohl převést, jedná se o překážku na straně zaměstnavatele. Těhotná žena pak zůstává doma a náleží jí 100% náhrada mzdy.<sup>72</sup> Vedle těhotných žen toto obdobně platí pro zaměstnankyni–matku do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyni, která kojí.<sup>73</sup>

## 4.2 Jiná vhodná úprava stanovené týdenní pracovní doby

Zákoník práce stanoví pro zaměstnavatele mimo jiné povinnost přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Může se jednat například o zařazení zaměstnance při dvousměnném provozu pouze do ranní směny, aby mohl dítě vyzvedávat z předškolního zařízení apod.

Vedle toho v § 241 odst. 2 taxativně vyjmenovává skupiny zaměstnanců, kterým je v případě, že požádají o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, zaměstnavatel povinen vyhovět, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody. K podání žádosti jsou oprávněni:

- zaměstnankyně a zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let,
- těhotná zaměstnankyně,
- zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).

Tato jiná vhodná úprava se bude odlišovat od standardní úpravy stanovené týdenní pracovní doby, která se uplatňuje na pracovišti, kde zaměstnanec pracuje. Může

---

<sup>72</sup> APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství. Těhotná zaměstnankyně a zaměstnání. [online] 2018 [cit. 24. 3. 2018] dostupné z WWW <<http://www.aperio.cz/684/tehotna-zamestnankyne-a-zamestnani>>

<sup>73</sup> ust. § 241 odst. 2 ZP

to být například odlišný začátek a konec směn, rozvrh přestávek v práci nebo kratší délka pracovní doby.

Předpokladem pro uplatnění jiné vhodné úpravy stanovené týdenní pracovní doby je žádost zaměstnance. Jelikož zákon o formě žádosti mlčí, může se jednat jak o žádost písemnou, tak i ústní. To samé platí i o následném souhlasu zaměstnavatele. Z hlediska právní jistoty účastníků lze doporučit písemnou formu obou úkonů.<sup>74</sup> Zaměstnavatel však může jednostranným rozhodnutím svůj souhlas zrušit, pokud k tomu má vážné důvody. Mohlo by se například jednat o situaci, kdyby se jeho provozní podmínky změnily způsobem neumožňujícím zajistit jinou vhodnou úpravu pracovní doby zaměstnanci.<sup>75</sup>

Na rozdíl od obecné možnosti sjednat si v individuální smlouvě odchylně pracovní dobu, lze v tomto případě z dikce zákona dovodit, že zaměstnanec nebo zaměstnankyně má na jinou vhodnou úpravu pracovní doby nárok, pokud zaměstnavateli nebrání vážné provozní důvody.

Nejvyšší soud se touto problematikou v uplynulých letech několikrát zabýval. Z novější judikatury lze poukázat na rozsudek Nejvyššího soudu se sp. zn. 21 Cdo 1821/2013 ze dne 9. července 2014. Ve svém rozsudku stanovil, že pro posouzení, zda zaměstnavateli brání vážné provozní důvody je *„především rozhodující vyhodnocení, jaký (jak významný) by představovala zásah do provozu zaměstnavatele skutečnost, že by zaměstnankyni byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání se stavem, kdy pracuje (by pracovala) po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pouze v případě, že by byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele, lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání zaměstnavatelovy vážné provozní důvody.“*. Pro posouzení této otázky je potřeba v každém individuálním případě jednak zkoumat činnost zaměstnavatele a její organizaci, jednak rozsah, náplň, rozvrh a možnost zastupování zaměstnance. Zaměstnavatel musí v případě soudního sporu unést důkazní břemeno a prokázat, že provozní důvody mu neumožňují žádosti vyhovět, nebo ho opravňují jednostranně zrušit udělený souhlas.

---

<sup>74</sup> GOGOVÁ, Radana. In: KOTTNAUER, Antonín; GOGOVÁ, Radana; SLÁDEK, Václav. 2009, op. cit. s. 77.

<sup>75</sup> GOGOVÁ, Radana. In: GOGOVÁ, Radana; HŮRKA, Petr; ÚLEHLOVÁ, Helena. 2012, op. cit. s. 50.

## **5 Zvláštní úprava pracovní doby pro určité zaměstnance**

Úprava pracovní doby, tak jak ji obsahuje zákoník práce, je pouze úpravou obecnou. Pro určité kategorie zaměstnanců je vhodné, aby platily zvláštní odchylky ohledně pracovní doby a doby odpočinku, jelikož obecná úprava by v určitých případech mohla působit značné obtíže a ohrozit chod zaměstnavatelů určitého odvětví. Právní úprava pracovní doby a doby odpočinku některých zaměstnanců je proto vedle zákoníku práce upravena i v jiných právních předpisech, které jsou vůči zákoníku práce v poměru speciality.

V této kapitole se budu stručně zabývat úpravou pracovní doby pedagogických pracovníků, kterou upravuje zvláštní zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Dále stručně nastíním odchylky v pracovní době a době odpočinku zaměstnanců v dopravě, jež reguluje nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

Vedle toho mohou být stanoveny odchylky v úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku. Těmi se však v této kapitole nebudu dále zabývat.

### **5.1 Pracovní doba pedagogických pracovníků**

Pedagogičtí pracovníci patří mezi skupinu zaměstnanců, kterých se týká specifická úprava pracovněprávních vztahů, mimo jiné i pracovní doby. Jelikož se činnost pedagogického pracovníka zásadně odlišuje od pracovních činností jiných zaměstnanců v pracovním poměru, musí existovat i odlišná právní úprava pro tuto profesi.

Speciální úprava je obsažena v zákoně č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZPP“), jehož ustanovení jsou v postavení *lex specialis* vůči zákoníku práce. Ve smyslu ustanovení § 2 ZPP je pedagogickým pracovníkem „*ten, kdo koná přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálně pedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činností přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního právního předpisu.*“.

Ačkoliv si mnozí myslí, že pedagogičtí pracovníci mají kratší pracovní dobu než běžní zaměstnanci, není tomu tak. Délka stanovené týdenní pracovní doby se řídí zákoníkem práce a činí standardně 40 hodin týdně. Pokud je zaměstnavatelem školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, je ze zákona vyloučena možnost zkrácené týdenní pracovní doby.<sup>76</sup> Není však vyloučeno, aby si pedagog vyjednal kratší pracovní dobu s menším počtem hodin, u které se mu poměrným způsobem sníží plat.

Specifičnost této úpravy spočívá především v rozdělení pracovní doby na dobu tzv. přímé pedagogické činnosti a na dobu tzv. prací souvisejících s touto činností (§ 22a odst. 1 ZPP). Přímá pedagogická činnost je doba, ve které pedagogický pracovník přímo působí na vzdělávaného a uskutečňuje tak výchovu a vzdělávání. Rozsah přímé pedagogické činnosti a její rozvržení stanovuje zaměstnavatel. Přímá pedagogická činnost bude zpravidla kopírovat vypracovaný rozvrh vyučovacích hodin stanovený školským zařízením na určité období. Týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti občas bývá nesprávně nazýván úvazkem, a jelikož někteří pojem úvazek chápou jako stanovenou týdenní pracovní dobu, dochází pak k mylným úsudkům, že pracovní doba pedagogů je shodná s týdenním rozsahem přímé pedagogické činnosti.<sup>77</sup>

Tato činnost pedagogickému pracovníkovi však zpravidla nepokryje oněch 40 hodin za týden. Zbytek pracovní doby bude tvořit tzv. práce související s přímou pedagogickou činností. Bude se jednat o dobu, ve které se pedagogický pracovník např. připravuje na přímou pedagogickou činnost, účastní se schůzek se zákonnými zástupci žáků, nebo vykonává dohled nad žáky při akcích organizovaných školou.

Dále můžeme pracovní dobu pedagogického pracovníka rozlišovat na jednotlivé části podle toho, zda je povinen zdržovat se na pracovišti zaměstnavatele, či nikoliv. Podle ustanovení 22a odst. 2 ZPP je pedagogický pracovník povinen být přítomen na pracovišti zaměstnavatele

- v době stanovené rozvrhem jeho přímé pedagogické činnosti,
- v době stanovené rozvrhem jeho dohledu nad dětmi a žáky,
- v době zastupování jiného pedagogického pracovníka,
- v případech, které stanoví v souladu se zákoníkem práce zaměstnavatel.

<sup>76</sup> srov. ust. § 79 odst. 3 ZP a § 109 odst. 3 ZP

<sup>77</sup> FRYČ, Jindřich; DOBŠÍK, František. *Právní výklad k § 23 zákona o pedagogických pracovnících*. [online] 2012 [cit. 14. 3. 2018] dostupné z WWW <<http://www.msmt.cz/dokumenty/pravni-vyklad-k-23-zakona-o-pedagogickych-pracovnicich>>

Vykonává-li zaměstnanec jiné práce související s pedagogickou činností odlišné od výše uvedených, vykonává je v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, a na místě, které si sám určí.<sup>78</sup> Z dikce zákona vyplývá, že zaměstnanec může vykonávat jinou práci související s pedagogickou činností na jiném místě, které si sám určí, aniž by se na něm musel dohodnout se zaměstnavatelem.<sup>79</sup> Zaměstnavatel má však možnost rozšířit zaměstnanci okruh činností, které bude muset vykonávat na pracovišti. „*Tím, že zaměstnavatel určí týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti zaměstnance a rozsah hodin a okruh činností, které se budou vykonávat na pracovišti zaměstnavatele, určí tím zároveň i týdenní rozsah jiné práce vykonávané zaměstnancem na jiném místě.*“<sup>80</sup>

V zákoně o pedagogických pracovnících se můžeme setkat se zvláštním institutem „přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah.“ Zaměstnavatel stanovuje rozsah týdenní přímé pedagogické činnosti předem na určené období (např. pololetí nebo kalendářní rok). Nad tento rozsah však může zaměstnanci nařídit další výkon přímé pedagogické činnosti. Tato práce může být nařízena v délce trvání nejvýše 4 hodin týdně, další hodiny může se zaměstnancem dohodnout. Podle ustanovení § 132 ZP náleží za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah příplatek ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku. U zaměstnance, který vykonává přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah, se automaticky nejedná o práci přesčas, protože práce přesčas vzniká až při výkonu práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu, tj. nad 40 hodin týdně a při splnění dalších podmínek.<sup>81</sup> Většinou ale bude docházet k výkonu práce nad stanovený rozsah přímé pedagogické činnosti jen v rámci rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, tudíž o práci přesčas nepůjde.<sup>82</sup>

---

<sup>78</sup> ust. § 22a odst. 3 ZPP

<sup>79</sup> srov. ust. § 2 odst. 2 ZP: „Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“

<sup>80</sup> GOGOVÁ, Radana. In: GOGOVÁ, Radana; HŮRKA, Petr; ÚLEHLOVÁ, Helena. 2012, op. cit. s. 55.

<sup>81</sup> srov. ust. § 78 odst. 1 písm. i) ZP: „Práci 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.“

<sup>82</sup> FRYČ, Jindřich; DOBŠÍK, František. *Právní výklad k § 23 zákona o pedagogických pracovnících*. [online] 2012 [cit. 14. 3. 2018] dostupné z WWW <<http://www.msmt.cz/dokumenty/pravni-vyklad-k-23-zakona-o-pedagogickych-pracovnicich>>

## 5.2 Pracovní doba zaměstnanců v dopravě

Další kategorií zaměstnanců, u níž je vhodné, aby platily zvláštní odchylky ohledně pracovní doby a doby odpočinku, jsou zaměstnanci pracující v resortu dopravy. „Pro něj je mimo jiné typická potřeba využívání i mimořádně dlouhých směn nad rámec zákoníku práce, kombinace různých režimů pracovní doby na týchž pracovištích zaměstnavatelů; významným specifikem jsou například i tzv. bezpečnostní přestávky a řada dalších odchylek.“<sup>83</sup> Jejich výčet obsahuje zákoník práce v § 100 odst. 1:

- členové osádky nákladního automobilu nebo autobusu,
- zaměstnanci údržby pozemních komunikací,
- zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce,
- zaměstnanci městské hromadné dopravy,
- členové posádky letadla a zaměstnanci zajišťující provozování letiště.<sup>84</sup>

Ustanovení § 100 odst. 1 ZP má zmocňovací charakter, tj. zmocňuje vládu k tomu, aby nařízením stanovila odchylky úpravy pracovní doby a doby odpočinku těchto zaměstnanců a blíže vymezila jejich okruh. Vedle toho má nařízení upravit postup a další povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců při úpravě pracovní doby a doby odpočinku. Na základě tohoto zákonného zmocnění vydala vláda nařízení č. 589/2006 Sb. s účinností od 1. 1. 2007, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě (dále jen „nařízení“).

Nařízení zpracovává příslušné předpisy EU v oblasti úpravy pracovní doby, kterými jsou:

- Směrnice Rady 2000/79/ES o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností, Evropskou federací pracovníků v dopravě, Evropským sdružením technických letových posádek, Evropským sdružením leteckých společností a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby,

<sup>83</sup> BRŮHA, Dominik. In: HŮRKA, Petr a kol. 2015. op. cit. s. 237.

<sup>84</sup> ust. § 2 nařízení vlády č. 589/2006 Sb.



- Směrnice Rady 2005/47/ES o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic a Evropskou federací pracovníků v dopravě o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě,
- Nařízení Evropského Parlamentu a Rady č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy,
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 1899/2006 ze dne 12. prosince 2006, kterým se mění nařízení Rady č. 3922/91 o harmonizace technických požadavků a správních postupů v oblasti civilního letectví.

Nařízení oproti předchozí specifické úpravě pracovní doby zaměstnanců v dopravě formuluje jednotlivé instituty tak, aby byly v souladu se zákoníkem práce, a reaguje na změnu obecné úpravy pracovní pohotovosti. V § 3 nařízení jsou obsaženy definice základních pojmů týkajících se pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, které se odlišují od pojmů upravených v § 78 ZP. Je zde definováno, co se rozumí:

- pracovní dobou, pracovní pohotovostí a týdnem člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu,
- dobou čekání mezi spoji, dobou řízení v mezinárodní drážní dopravě,
- zaměstnancem pracujícím letmo, zaměstnancem pracujícím v noci,
- režijní jízdou,
- zimním obdobím.

Následující paragrafy pak obsahují konkrétní odchylky v pracovní době a době odpočinků u jednotlivých skupin zaměstnanců pracujících v dopravě, popřípadě stanovují další povinnosti jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Nařízení však neobsahuje komplexní úpravu dané oblasti, tudíž se uplatní princip subsidiarity a na instituty, které neupravuje, se aplikuje obecný právní předpis, tj. zákoník práce.<sup>85</sup>

Jelikož je úprava poměrně podrobná, rozhodla jsem se, že pro příklad rozeberu odchylky v pracovní době a době odpočinku pouze u jedné ze skupin pracovníků

---

<sup>85</sup> GOGOVÁ, Radana. In: GOGOVÁ, Radana; HŮRKA, Petr; ÚLEHLOVÁ, Helena. 2012, op. cit. s. 149.

v dopravě. Vybrala jsem si člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě (§ 4 - § 9 nařízení).

Kdo se považuje za člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě vymezuje nařízení v § 2 písm. a). Jedná se o řidiče, pomocníky řidiče a průvodčí, kteří jsou blíže vymezeni ve čl. 2 odst. 1 a 2 a čl. 3 nařízení ES č. 561/2006, o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy. Vedle toho musí být splněna podmínka, že jejich zaměstnavatel je dopravce podle zvláštních zákonů. Pokud by obě podmínky nebyly splněny, nelze použít nařízení vlády pro úpravu pracovní doby a doby odpočinku.<sup>86</sup>

Ustanovení § 3 písm. a) nařízení vyjmenovává činnosti, které se považují za pracovní dobu. Kromě řízení vozidla se například jedná o dohled nad cestujícími, technickou údržbu vozidla a jiné související činnosti. Pracovní doba člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě ve více pracovněprávních vztazích může ve svém souhrnu činit nejvýše 48 hodin týdně.<sup>87</sup> Je zde tedy povinnost sčítat pracovní dobu zaměstnanců z více pracovněprávních vztahů, obdobně jako u mladistvých zaměstnanců. Nařízení proto ukládá povinnost zaměstnavateli písemně požádat zaměstnance o stejnopis evidence pracovní doby odpracované u jiného zaměstnavatele. Tento má povinnost ji neprodleně poskytnout. Pracovní dobu lze však prodloužit až na 60 hodin týdně, v případě že její průměr bez práce přesčas za období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, nepřesáhne stanovenou týdenní pracovní dobu, tj. 40 hodin týdně. Délka směny může činit nejvýše 13 hodin, v noční době (mezi 22. a 6. hodinou) nejvýše 10 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. V § 6 nařízení je zaměstnavateli uložena povinnost uchovávat evidenci pracovní doby a pracovní pohotovosti zaměstnance po dobu nejméně 2 let od skončení jednotlivých kalendářních roků.

Přestávka v práci na jídlo a oddech se od obecné úpravy liší v případě, že směna zaměstnance je delší než 9 hodin. Potom mu bude náležet přestávka v trvání nejméně 45 minut, která může být rozdělena na více částí, přičemž každá část musí trvat minimálně 15 minut.

Nařízení doplňuje obecnou definici pracovní pohotovosti obsaženou v ustanovení § 78 odst. 1 písm. h) a § 95 ZP o konkrétní činnosti související se silniční dopravou. Půjde o dobu, během níž člen osádky nákladního automobilu nebo autobusu bude doprovázet vozidlo přepravované trajektem lodí nebo vlakem, čekací doby na hranicích a čekací doby

---

<sup>86</sup> GOGOVIÁ, Radana. In: GOGOVIÁ, Radana; HŮRKA, Petr; ŮLEHLOVIÁ, Helena. 2012, op. cit. s. 151.

<sup>87</sup> ust. § 4 odst. 1 nařízení

z důvodu zákazu jízdy a dále dobu strávenou řidičem za jízdy na sedadle spolujezdce nebo na lehátku s tím, že tato doba není považována za dobu nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu.<sup>88</sup>

Doprava patří k odvětvím s vysokou mírou potenciálních rizik. Účelem odlišné úpravy je zejména stanovit přísnější pravidla, která je potřeba s ohledem na zajištění bezpečnosti bezpodmínečně dodržovat. Každé selhání v tomto odvětví může mít za následek ohrožení nebo poškození života či majetku mnoha lidí, proto je potřeba na zaměstnance klást přísné kvalifikační požadavky a zajistit jim odpovídající pracovní podmínky, které z hlediska prevence sníží míru rizika na minimum.

---

<sup>88</sup> VYSKOJAKOVÁ, Margerita. *Pracovní doba a doba odpočinku zaměstnanců v dopravě*. [online] [cit. 13. 3. 2018] dostupné z WWW <<https://www.pamprofi.cz/33/pracovni-doba-a-doba-odpocinku-zamestnancu-v-doprave-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EjlouMSrGu6hGtAs4UC1fR4/>>

## 6 Flexibilní formy pracovní doby a jejich uplatnění při sladování pracovního a soukromého života

Pro pracovní trh jsou typické časté změny způsobené rozvojem technologií, globalizací ekonomiky, nebo ekonomickými jevy, které s sebou leckdy přináší řadu problémů. Jedním z předpokladů, jak tyto problémy optimálně řešit, je schopnost pracovního trhu pružně reagovat na nastalé změny. Pouze dostatečně flexibilní pracovní trh je schopný najít řešení takových problémů jako je nízká efektivita práce, nezaměstnanost, nebo požadavky na stále vyšší kvalifikaci pracovníků. Z tohoto důvodu je flexibilita v posledních letech velmi skloňovaným pojmem.

Využívání flexibilních forem uspořádání pracovní doby umožňuje zaměstnavatelům pružně reagovat na aktuální situaci a využívat práci svých zaměstnanců způsobem vedoucím k dosažení vyšší efektivity a ekonomičnosti práce. Vedle toho se jedná o účinný nástroj ke snižování nezaměstnanosti, protože umožňuje uplatnění na trhu práce určitým skupinám pracovníků, které by jinak byly obtížně zaměstnatelné. Jde zejména o rodiče s dětmi, studenty, starší osoby nebo zdravotně hendikepované, kteří z určitých důvodů nemohou, nebo nemají zájem vykonávat práci podle tradičního modelu.

V dnešní době lze u čím dál větší skupiny zaměstnanců pozorovat zřejmý odklon od tradičního pracovněprávního vztahu, ve kterém je zpravidla práce vykonávána na plný úvazek, na pracovišti zaměstnavatele pod jeho kontrolou a podle pevného rozvrhu směn. Zaměstnanci chtějí být pány svého času a více se podílet na jeho rozvrhování, aby se mohli vedle práce rovnoměrně věnovat rodině a svým zájmům. Stoupajícímu zájmu o možnosti, které flexibilní formy pracovní doby nabízejí, napomáhá také technologický rozvoj, zejména pak v oblasti informačních technologií, a větší informovanost pracovníků. Řada zaměstnavatelů je proto využívá ve formě benefitů v rámci konkurenčního boje o zaměstnance.

Tato kapitola se snaží poskytnout přehled některých flexibilních forem pracovní doby. Ty jsou rozděleny do dvou kategorií podle toho, zda je zákoník práce výslovně upravuje, nebo zda jejich úpravu neobsahuje. Není však možné poskytnout úplný výčet všech možných forem, jelikož vždy bude záviset na konkrétních potřebách a možnostech stran, jaké uspořádání pracovní doby si v rámci zákonných mantinelů ujednájí. Mezi flexibilní formy pracovní doby upravené zákoníkem práce lze zařadit:

- nerovnoměrné rozvržení pracovní doby (viz 2.3.3)

- pružné rozvržení pracovní doby (viz 2.3.5)
- kratší pracovní dobu (viz 2.2.3)
- konto pracovní doby (viz 2.3.6)
- práce mimo pracoviště zaměstnavatele (viz 2.11).

V této kapitole budu nadále hovořit o flexibilních formách pracovní doby, které zákoník práce výslovně neupravuje. S nimi se setkáváme v zahraničních právních úpravách, přičemž některé z nich se u nás ve větší či menší míře využívají i přesto, že zákonná úprava chybí.

## 6.1 Zhuštěný pracovní týden (compressed work week)

Jedním ze způsobů rozvržení pracovní doby je zhuštěný pracovní týden. Modifikuje klasický pětidenní pracovní týden<sup>89</sup> tím, že stanovená týdenní pracovní doba zaměstnance je rozvrhována na menší počet dní, za současného úměrného prodloužení pracovních směn. Typickým příkladem je práce 10 hodin denně 4 dny v týdnu, po které následují 3 dny odpočinku. Vedle prodlužování směn lze dosáhnout zhuštěného pracovního týdne také zkrácením denního nepřetržitého odpočinku mezi směnami, například vměstnáním pěti směn do 4 pracovních dnů. Za zhuštěný pracovní týden bychom také mohli považovat opačný případ, kdy se pracovní týden skládá z více než 5 pracovních dnů, po kterých následuje delší doba odpočinku.<sup>90</sup>

Ačkoliv zákoník práce výslovně neupravuje zhuštěný pracovní týden, při respektování zákonných limitů pro maximální délku pracovní doby a minimální doby odpočinku, lze tuto flexibilní formu pracovní doby využívat. Zaměstnavatel má tedy na výběr, jak rozvrhne pracovní dobu v rámci těchto limitů, přičemž se může jednat o rovnoměrné i nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.

Jelikož je potřeba respektovat kogentní ustanovení § 92 ZP, které ukládá zaměstnavateli povinnost rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu alespoň 35 hodin (mladiství 48 hodin), nelze v rámci české pracovněprávní úpravy využít zhuštěný pracovní týden v podobě 7 a více pracovních dnů následovaných větším počtem dnů odpočinku. V některých případech<sup>91</sup>

<sup>89</sup> srov. ust. § 81 odst. 2 ZP

<sup>90</sup> ILO. *Compressed workweeks*. [online] 2004 [cit. 25. 3. 2018] Dostupné z WWW <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_170701.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170701.pdf)>

<sup>91</sup> ust. § 92 odst. 3 a § 90. odst. 2 ZP

umožňuje zákon zkrátit tuto dobu až na 24 hodin (u zaměstnanců starších 18 let) za předpokladu, že zaměstnanci bude v období 2 týdnů poskytnut nepřetržitý odpočinek v rozsahu alespoň 70 hodin, tj. nahrazení ušlé doby odpočinku v následujícím týdnu. Ustanovení § 92 odst. 4 ZP uvádí, že „*v zemědělství může být poskytnut nepřetržitý odpočinek tak, že bude tento odpočinek za období a) 3 týdnů činit celkem alespoň 105 hodin, b) 6 týdnů činit při sezónních pracích celkem alespoň 210 hodin.*“. Ačkoliv zde chybí výslovný odkaz na ustanovení § 92 odst. 3 ZP, je potřeba podle Gogové, Hůrky a Úlehlové<sup>92</sup> i zde dodržovat minimální dobu nepřetržitého odpočinku v trvání alespoň 24 hodin, aby zaměstnanec měl dostatečný časový úsek na regeneraci. Nedodržení tohoto pravidla by pro zaměstnavatele mimo jiné znamenalo porušení povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

Režim zhuštěného pracovního týdne přináší zaměstnancům a zaměstnavatelům jak spoustu výhod, tak i spoustu nevýhod. Zaměstnance láká vidina pracovat méně dnů v týdnu za stále stejný příjem a mít k dispozici delší období souvislého volna. Pokud dojíždějí za prací, může to pro ně znamenat ušetření času a nákladů spojených s cestou, protože není potřeba, aby do práce dojížděli tak často. Navíc lze předpokládat, že zaměstnanec vracející se domů mimo obvyklý čas se může vyhnout dopravním zácpám a pomáhat je redukovat.<sup>93</sup> Pro zaměstnavatele pak může být výhodné rozšíření provozních hodin, které mu umožňuje lépe uspokojit poptávku po zboží a službách.

Hlavní nevýhodu spatřuji v tom, že delší pracovní doba může vést k únavě zaměstnance a postupné kumulaci stresu. V důsledku toho může snáze dojít k nehodám a pracovním úrazům. Z toho důvodu si myslím, že tato forma výkonu práce je vhodná jen pro některé skupiny zaměstnanců, jejichž povaha práce není spojena s možným rizikem ohrožení životů a zdraví ostatních lidí, jako by mohli být například zaměstnanci pracující s nebezpečnými látkami nebo obsluhující těžké stroje. Vedle toho zejména v posledních hodinách pracovní doby může dojít k poklesu produktivity zaměstnance a tím pádem neplnění přidělených úkolů. Zaměstnanci také mohou negativně vnímat úbytek volného času během pracovního týdne a s tím související obtíže při zařizování osobních záležitostí.

Osobně si myslím, že zhuštěný pracovní týden je vhodný zejména pro zaměstnance v sektoru služeb, jelikož vedle výhod pro zaměstnance zároveň umožňuje

---

<sup>92</sup> GOGOVÁ, Radana. In: GOGOVÁ, Radana; HŮRKA, Petr; ÚLEHLOVÁ, Helena. 2012, op. cit. s. 83.

<sup>93</sup> MOORE, Shelley. *The Advantages of a Compressed Work Week*. [online] 2017 [cit. 25. 3. 2018] Dostupné z WWW <<https://bizfluent.com/list-6067091-advantages-compressed-work-week.html>>

lépe vycházet vstříc zákazníkům. V ideálním případě by mohl zaměstnanec pravidelně střídat zhuštěný pracovní týden s klasickým pracovním týdnem. Výsledkem by mohlo být snížení či zabránění kumulace stresu zaměstnance za současného zachování rovnováhy mezi jeho osobním a pracovním životem.

## 6.2 Sdílení pracovního místa

Sdílení pracovního místa znamená situaci, kdy se dva zaměstnanci (nebo více) dělí o jednu pracovní pozici. Vzniká na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, přičemž na zaměstnance na sdílené pozici je nahlíženo jako na jednu osobu a to jak z hlediska zadávání pracovních úkolů, tak odpovědnosti za jejich splnění.<sup>94</sup>

Zaměstnanci si v rozsahu svého pracovního úvazku sami rozhodují, kdy bude který z nich pracovat, a při výkonu práce se střídají takovým způsobem, aby pracovní místo vždy bylo jedním z nich v pracovní době obsazeno. Mohou se tedy například dohodnout, že každý odpracuje denně část pracovní doby, nebo že každý z nich bude pracovat pouze určité dny v týdnu, popřípadě že budou některý den v týdnu pracovat společně. Jelikož se z pohledu zaměstnavatele jedná o jednu pracovní pozici, pracovní povinnosti nejsou mezi zaměstnance žádným způsobem rozděleny a zaměstnanci musí plnit pracovní úkoly v návaznosti.

Od sdíleného pracovního místa odlišujeme tzv. dělené pracovní místo neboli job split. To se odlišuje rozdělením pracovních povinností mezi jednotlivé zaměstnance, které náleží zaměstnavateli. Vztah mezi zaměstnanci zde není tak úzce propojený, není tedy potřeba vysoké míry koordinace.<sup>95</sup> Prakticky tak dochází k rozdělení jednoho plného pracovního úvazku na částečné pracovní úvazky, relativně nezávislé.

Dalším modelem práce více zaměstnanců na jednom pracovním místě je podpora pracovního místa neboli job support. V tomto případě se jedná o práci zaměstnance, který si po dohodě se zaměstnavatelem zkrátí pracovní úvazek, a jiného zaměstnance, který byl přijat, aby pokryl zbývající část úvazku na dané pracovní pozici.

---

<sup>94</sup> MORÁVEK, Jakub. *Vybrané aspekty job-sharingu*. In: PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 138.

<sup>95</sup> FEDERATION UNIVERSITY AUSTRALIA. *Job Split, Job Share, Job Support Toolkit and Case Studies* [online] 2014 [cit. 3. 4. 2018] Dostupné z WWW <[https://federation.edu.au/data/assets/pdf\\_file/0004/5485/Job-split-share-toolkit.pdf](https://federation.edu.au/data/assets/pdf_file/0004/5485/Job-split-share-toolkit.pdf)>

Původní zaměstnanec je zodpovědný za vykonanou práci v celém rozsahu, druhý zaměstnanec plní pouze určité dílčí úkoly a plní tak podpůrnou roli.<sup>96</sup>

Zákoník práce neupravuje ani jeden z výše uvedených způsobů sdílení pracovního místa, jeho realizace je však možná využitím jiných institutů pracovního práva. Tyto způsoby lze například využít u zaměstnanců, kteří pracují na základě dohody o pracovní činnosti nebo u zaměstnanců s kratší pracovní dobou. Podle Hůrky<sup>97</sup> by zavedení uvedeného institutu bylo spíše problematické, jelikož je potřeba nejdříve vyřešit problémy, které by vznikly v návaznosti na určování dovolené, překážky v práci a odpovědnost za škodu zaměstnanců společně sdílejících jedno pracovní místo.

Sdílené pracovní místo má stejně jako ostatní flexibilní formy pracovní doby řadu výhod i nevýhod. Zaměstnavatelům umožňuje zaměstnávat osoby, které mají zájem o kratší pracovní úvazek, a vedle toho si může udržet své kvalifikované pracovníky v případě, že práci na plný úvazek již vykonávat nemohou. Vzájemná zastupitelnost zaměstnanců snadno vyřeší nastalé problémy s nenadálou absencí jednoho ze zaměstnanců, protože lze předpokládat, že spíše zřídka budou nepřítomni oba zaměstnanci současně. S tím je spojena i úspora nákladů, které by jinak zaměstnavatel musel vynaložit na zajištění náhrady za nepřítomného zaměstnance. Dále může těžit z toho, že každý pracovník má rozdílné individuální kvality a dovednosti. Jejich kombinací může docházet k lepším pracovním výsledkům a větší produktivitě vykonávané práce. Zajistit však úspěšné fungování sdíleného pracovního místa je v praxi pro zaměstnavatele poměrně obtížné. Hlavním předpokladem je správná komunikace a spolupráce mezi zaměstnanci. Z toho důvodu je nutné obsadit pracovní pozici zaměstnanci, kteří mají znalosti a schopnosti na podobné úrovni a vedle toho jsou ochotni pracovat v týmu. Často se stává, že si zaměstnanci po pracovní stránce tzv. „nesednou“, což pak může vést k následným rozepřím na pracovišti, které pak musí zaměstnavatel obtížně řešit a často tím utrpí i kvalita vykonávané práce. Proto musí zaměstnavatel vybírat zaměstnance velmi pečlivě, což přijímací proces může prodloužit. Pokud zaměstnanci některý den pracují společně, je nutné, aby zaměstnavatel vynaložil další náklady na vybavení pracoviště.

---

<sup>96</sup> FEDERATION UNIVERSITY AUSTRALIA. *Job Split, Job Share, Job Support Toolkit and Case Studies* [online] 2014 [cit. 3. 4. 2018] Dostupné z WWW <[https://federation.edu.au/\\_data/assets/pdf\\_file/0004/5485/Job-split-share-toolkit.pdf](https://federation.edu.au/_data/assets/pdf_file/0004/5485/Job-split-share-toolkit.pdf)>

<sup>97</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 136.



Pro zaměstnance bude hlavní motivací více volného času, což jim pomůže snadněji sladit pracovní a osobní život. Vedle toho umožňuje sdílení pracovního místa zaměstnancům nabytí nových pracovních zkušeností na pozicích, které jsou běžně vyhrazeny pro zaměstnance pracující na plný pracovní úvazek, a tím zlepšuje jejich následné uplatnění na trhu práce. Naproti tomu u stávajících zaměstnanců, kteří nemohou nadále vykonávat práci na plný úvazek, umožňuje zachovat kontakt s jejich pracovní problematikou. Nevýhodou bude již výše zmíněná nutnost užší spolupráce s jiným člověkem, která řadě zaměstnanců nemusí z jakéhokoliv důvodu vyhovovat.

### **6.3 Pracovní doba přizpůsobená školnímu roku**

Pracovní doba přizpůsobená školnímu roku je především určena pro zaměstnance, kteří pečují o děti ve školním věku. Umožňuje zaměstnancům, aby pracovali v průběhu školního roku a v období školních prázdnin měli volno, ať už placené nebo neplacené.<sup>98</sup> Zaměstnanec je zpravidla zaměstnán v pracovním poměru na dobu neurčitou, tudíž má k dispozici stálý příjem a nemusí kombinovat například pracovní úvazek na dobu určitou s dočasným obdobím nezaměstnanosti během letních prázdnin.

Institut pracovní doby přizpůsobené školnímu roku není v české úpravě výslovně obsažen, ale úprava dovolené v podstatě umožňuje, aby se strany dohodly na tomto uspořádání. Ustanovení § 213 odst. 1 ZP stanovuje minimální rozsah dovolené ve výměře nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Z toho lze usoudit, že zákon nevyklučuje ujednání zaměstnance a zaměstnavatele o čerpání dovolené ve větším rozsahu, například během celého období letních prázdnin. Jelikož však zaměstnanci náleží za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, jeví se spíše jako vhodné řešení poskytnutí dovolené v minimálním rozsahu v kombinaci s neplaceným volnem.

Zjevnou výhodou pro zaměstnance je možnost během prázdnin trávit čas se svými dětmi a mít k dispozici více volného času. Spoustu rodičů má během období, kdy jsou uzavřena školní zařízení, problém zajistit pro své děti hlídání a nelze automaticky předpokládat, že mají k dispozici prarodiče, kteří by jim s péčí o děti pomohli. Delší čas strávený s rodinou může řada zaměstnanců vnímat pozitivně jako způsob jak lépe udržet

---

<sup>98</sup> LAKE, Andrew. *Is time on your side? An overview of flexible working time options (Part 2)*. [online] 2010 [cit. 26. 3. 2018] Dostupné z WWW <<http://www.flexibility.co.uk/flexwork/time/time-options2.htm>>

v rovnováze rodinný a profesní život. Zaměstnanec má během delší doby odpočinku větší prostor pro načerpání pracovních sil, což pak může vést k lepší motivaci v práci. Vedle toho však nelze přehlížet i možné nevýhody. Delší absence v práci může mít za následek ztrátu kontaktu s pracovní problematikou zaměstnance, obzvláště pokud se věnuje činnostem, k jejichž výkonu jsou potřeba odborné znalosti.<sup>99</sup> Proto si myslím, že by měl alespoň část z volného času věnovat sebevzdělávání.

Pokud zaměstnanci poskytuje zaměstnavatel neplacené volno, je potřeba, aby se dopředu připravil na dočasný pokles příjmů. Jako ideální model bych viděla situaci, kdy by oba rodiče měli možnost si vzít o prázdninách volno a trávit je se svými dětmi. Myslím si však, že možný výpadek příjmů je hlavním důvodem, který řadě rodičů takové uspořádání znemožňuje. Dále mi připadá málo reálná možnost, že by oba rodiče pracovali pro zaměstnavatele, kteří by byli ochotni na to přistoupit, jelikož pro zaměstnavatele je pracovní doba přizpůsobená školnímu roku spojena spíše s nevýhodami. Mám však za to, že pokud je rodina dobře finančně zabezpečena a nemá možnost jak pro děti zařídit hlídání, že by si alespoň jeden rodič mohl takto uzpůsobit pracovní dobu, aby nemusel najímat placenou výpomoc.

Pro zaměstnavatele může takové uspořádání znamenat nevýhody zejména po organizační stránce. Musí zvážit, zda lze dočasnou nepřítomnost zaměstnance pokrýt prací ostatních zaměstnanců, nebo zda je potřeba za něj hledat dočasnou náhradu. V úvahu také přichází možná diskontinuita při plnění pracovních úkolů zaměstnance. Navíc má zaměstnavatel i nadále povinnost odvádět za zaměstnance pojistné na zdravotní pojištění<sup>100</sup>, pokud mu poskytuje neplacené volno. Mohou však mezi sebou uzavřít písemnou dohodu, na základě které odvede zaměstnanec veškeré pojistné na zdravotní pojištění za dobu neplaceného volna. Výhodou mohou být úspory některých nákladů, které by vznikly s výkonem práce zaměstnance, a možnost udržet si kvalifikované a schopné zaměstnance.

---

<sup>99</sup> LAKE, Andrew. *Is time on your side? An overview of flexible working time options (Part 2)*. [online] 2010 [cit. 26. 3. 2018] Dostupné z WWW <<http://www.flexibility.co.uk/flexwork/time/time-options2.htm>>

<sup>100</sup> Pro výpočet použije minimální vyměřovací základ, jímž je minimální mzda. Zaměstnanec odvede 1/3 pojistného, zaměstnavatel zbylé 2/3.

## 6.4 Práce na zavolanou (on-call work)

Práce na zavolanou, anglicky on-call work<sup>101</sup> nebo casual work, je další z flexibilních forem pracovní doby, umožňující zaměstnavateli přidělovat práci zaměstnanci bez předchozího rozvržení směn. Zaměstnanec, který takto pracuje, není předem seznámen s rozvrhem směn ani s rozsahem práce, která mu bude přidělena a je zcela závislý na momentálních provozních potřebách zaměstnavatele. Může se tedy stát, že odpracuje pouze pár dní v měsíci, nebo naopak několik týdnů v řadě.

V rámci české právní úpravy je využívání práce na zavolanou omezeno. Ustanovení § 34b odst. 1 ZP upravuje právo zaměstnance v pracovním poměru na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby s výjimkou konta pracovní doby. Vedle toho lze z definice směny v ustanovení § 78 odst. 1 písm. c) ZP<sup>102</sup> dovodit právo zaměstnance, aby mu byla pracovní směna předem rozvržena. Dále ustanovení § 84 ZP přímo ukládá zaměstnavateli povinnost předem vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na které je pracovní doba rozvržena, resp. nejpozději jeden týden před začátkem tohoto období v případě konta pracovní doby. Ačkoliv lze dohodou mezi stranami tuto lhůtu zkrátit až na dobu jednoho kalendářního dne<sup>103</sup>, uvedená ustanovení neumožňují sjednání pracovního poměru, který by zaměstnavatele zcela zbavoval povinnosti předem rozvrhovat pracovní dobu. Realizovat práci na zavolanou je tak v podmínkách české právní úpravy možné pouze skrz dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, na které se nevztahuje uvedená povinnost zaměstnavatele rozvrhovat pracovní dobu, ani vypracovat pro zaměstnance předem písemný rozvrh pracovní doby.

Cílem uvedených ustanovení je ochrana zaměstnance před tím, aby mu zaměstnavatel přiděloval práci pouze podle svých potřeb, což by pro něj znamenalo velkou míru nepředvídatelnosti a riziko, že jeho práce nebude dostatečně využívána. Jako hlavní předpoklad pro fungování práce na zavolanou vidím sjednání podrobných podmínek výkonu práce mezi stranami, které by zaměstnanci poskytovaly minimální míru ochrany. Jednalo by se například o minimální zaručený příjem zaměstnance,

---

<sup>101</sup> Termín on-call work označuje institut, který je v českém právním řádu pojmenovaný pracovní pohotovost, upravený v § 95 ZP.

<sup>102</sup> ust. 78 odst. 1 písm. c) ZP: „směnou je část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat.“

<sup>103</sup> Koncepční novela měla zakotvit možnost domluvit se na jiné době seznámení s minimálním limitem 2 dny před začátkem změny.

možnost zavolat zaměstnance pouze některé dny, nebo podmínit práci na zavanou souhlasem zaměstnance.<sup>104</sup>

Práce na zavanou je výhodná především pro zaměstnavatele. Ten má pracovníky v podstatě kdykoliv k dispozici, a tak se může pružně přizpůsobit případnému kolísání objemu práce nebo pracovního vytížení jiných zaměstnanců. Snadno tak pokryje nečekaný nárůst práce nebo dočasnou nepřítomnost jiných zaměstnanců. Tyto zaměstnance také může využít, pokud potřebuje obsadit dočasně uvolněné pracovní místo, než najde trvalou náhradu. Měl by však počítat s tím, že pokud zaměstnancům nebude poskytovat určité minimální záruky, že hodně z nich nebude mít zájem po delší dobu setrávat v takovém pracovním uspořádání. Zvýšená fluktuace zaměstnanců s sebou dále přináší nutnost neustálého zaučování jiných zaměstnanců a to se může negativně odrazit i na kvalitě vykonávané práce. Pro zaměstnance přináší práce na zavanou spíše nevýhody. S vysokou nepředvídatelností pracovní doby je spojeno riziko nízkých příjmů a potíže s organizací volného času. Výhodou může být krátká pracovní doba a možnost nabytí nových pracovních zkušeností, což se následně může projevit v uplatnitelnosti zaměstnance na trhu práce. Práce na zavanou se tak uplatní spíše u specifických skupin zaměstnanců, jako jsou studenti, důchodci nebo ženy v domácnosti. Naopak pro zaměstnance, kteří se starají o rodiny, se nejeví jako příliš vhodná, kvůli vysokým nárokům na organizaci volného času a možné nestabilitě příjmů. Pro tyto zaměstnance lze uvažovat o přesném vymezení podmínek pro výkon práce na zavanou, které by těmto rizikům předcházely. Dalším vhodným příkladem by mohla být práce na zavanou u zaměstnance, který vedle toho pracuje tzv. na volné noze, tudíž není tolik ohrožen nižšími příjmy. Obecně bych tuto formu pracovní doby nedoporučila jako vhodnou pro sladění osobního a pracovního života.

Nemyslím si, že je potřeba speciálně upravit práci na zavanou. Existuje možnost uplatnit práci na zavanou u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Ta je sice omezena rozsahem možného výkonu práce, ale mám za to, že pro většinu zaměstnanců bude rozsah dostačující a práci na zavanou budou chtít z důvodu nepředvídatelnosti využívat po přechodnou dobu. Vedle toho úprava konta pracovní doby obdobně umožňuje zaměstnavateli přidělovat práci podle aktuální potřeby

---

<sup>104</sup> HŮRKA, Petr. 2009, op. cit. s. 177.

a současně zachovává minimální standardy ochrany zaměstnance. Z tohoto důvodu považují její případné zavádění do českého pracovního práva za nadbytečné.

## Závěr

Pracovní doba, která patří mezi nejdůležitější instituty pracovního práva, hraje podstatnou roli v životě převážné většiny lidí. Z tohoto důvodu jsou otázky týkající se právní úpravy pracovní doby stále aktuálním a významným tématem.

Základním předpisem, který v České republice obsahuje obecnou úpravu pracovní doby, je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v části čtvrté. Speciální úpravu pro zaměstnance pracující v určitých odvětvích pak můžeme nalézt například v zákoně č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů nebo v nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. Jelikož je Česká republika členem Evropské unie, mnohá ustanovení zákoníku práce jsou ovlivněna komunitárním právem a shodně regulována pro všechny členské státy. Mezi tato ustanovení patří i ustanovení o pracovní době, která jsou ovlivněna směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby. Harmonizací jednotlivých právních řádů se tak Evropská unie snaží odstranit nebo zmírnit přílišnou tvrdost v některých právních úpravách členských států. Velká pozornost je věnována zejména ochraně zaměstnance, jeho zdraví a bezpečnosti práce. Členské státy nesmějí ve svých právních úpravách překročit stanovené limity, které se týkají zejména maximální možné délky směny, práce přesčas, pracovního týdne a minimální délky přestávek v práci a dob odpočinku.

Přestože mnohá ustanovení zákoníku práce nastavují ve věcech pracovní doby a doby odpočinku kogentní limity, od kterých se nelze odchýlit ani vzájemnou dohodou stran, při bližším zkoumání úpravy pracovní doby v českém právním řádu lze dojít k závěru, že je poměrně flexibilní. Rozvrhování pracovní doby je v gesci zaměstnavatele, který si může volně podle svého uvážení zvolit takové rozvržení, které bude co nejlépe odrážet potřeby nejen provozu, ale i případné potřeby jeho zaměstnanců. Výjimku tvoří zaměstnavatelé v tzv. veřejném sektoru, uvedení v § 109 odst. 3 ZP.

Přesto v praxi i nadále přetrvává u většiny zaměstnavatelů rovnoměrné rozvržení pracovní doby. Jeden z důvodů může být, že se jedná o tradiční způsob rozvržení pracovní doby, na který jsou zaměstnavatelé zvyklí. Tento argument však nemůže obstát, jelikož „nový“ zákoník práce už je účinný více než deset let a zaměstnavatelé měli dostatečnou možnost se seznámit s výhodami a nevýhodami, které jiná rozvržení

pracovní doby nabízejí. Dalším, vcelku pochopitelným důvodem může být povinnost zaměstnavatele vést evidenci pracovní doby zaměstnance. Rovnoměrně rozvržená pracovní doba bude pro zaměstnavatele jistě snazší nejen na pochopení, ale i na vedení evidence. V souvislosti s obtížnou evidencí bývá často zmiňováno konto pracovní doby, které bylo do české právní úpravy zavedeno v roce 2007. Od jeho zavedení si zákonodárci slibovali, že umožní zaměstnavatelům pružně reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na poptávce po službách nebo odbytu jejich výrobků. V tomto ohledu jistě splnilo svůj účel, avšak ze strany zaměstnavatelů není i nadále příliš využíváno, protože na ně klade vysoké administrativní a časově náročné požadavky. Zaměstnavatel se při jeho případném zavedení musí opírat o kvalifikované personální zázemí a důslednou úpravu pravidel jeho fungování, aby mohl naplno využívat všech výhod, které konto pracovní doby nabízí.

Pro zaměstnance má pracovní doba význam hlavně z hlediska sladování jejich pracovního a soukromého života. Pro řadu lidí představuje volný čas cennou komoditu, pro kterou jsou ochotni dosáhnout i menšího výdělku. Proto se v poslední době stále více do popředí dostávají flexibilní formy pracovní doby, které jsou využívány jako alternativa ke standardnímu pracovnímu poměru na dobu neurčitou s rovnoměrně rozvrženou osmihodinovou pracovní dobou. Některými zaměstnanci mohou být vnímány pouze jako příjemné benefity, pro zaměstnance – rodiče mohou být doslova nutností, aby zvládli skloubit péči o děti s prací.

Hojně využívanými způsoby flexibilního rozvržení pracovní doby jsou pružná pracovní doba a kratší pracovní doba. Myslím, že jsou o něco populárnější zejména proto, že jejich právní úprava je poměrně přehledná a není příliš komplikovaná. Dále vidím výhodu v tom, že novelou zákoníku práce z roku 2011 došlo k prodloužení původně čtyřtýdenního vyrovnávacího období u pružného rozvržení pracovní doby. Stávající úprava podle mého názoru lépe reflektuje potřeby zaměstnavatelů, a tudíž spíše mohou vyjít svým zaměstnancům vstříc.

Vedle toho se v posledních letech začínají prosazovat i další formy flexibilní pracovní doby, které buď zákoník práce neupravuje vůbec (např. sdílené pracovní místo), nebo jen velmi obecně (např. práce z domova). Některé z těchto forem by, podle mého názoru, bylo vhodné upravit zákoníkem práce a stanovit, popřípadě upřesnit pravidla pro jejich používání. Přestože se zatím u nás prosazují spíše pomalu, myslím, že by zákonodárce měl reagovat na rostoucí poptávku po nich. Konceptní novela měla řešit některé výše zmíněné aspekty, bohužel zatím nebyla schválena.

Stávající úprava pracovní doby je poměrně rozsáhlá a myslím, že v praxi může mít s jejím pochopením problémy nejen zaměstnanec, ale i sám zaměstnavatel. Do budoucna by podle mě bylo vhodné některé aspekty pracovní doby zjednodušit, aby nekladla na zaměstnavatele přílišné administrativní nároky, a upřesnit některá ustanovení. I přes tuto výtku si myslím, že je to úprava zdařilá. Ačkoliv některé instituty zatím nejsou hojně využívány, mám za to, že to spíše pramení ze zažitých stereotypů organizace práce a obav zaměstnavatelů ze zavádění novot. Na straně zaměstnance lze navíc uvažovat o nedostatečné informovanosti veřejnosti o některých flexibilních formách pracovní doby, proto by bylo dobré více propagovat tyto „netradiční“ formy pracovní doby například pořádáním školení, seminářů nebo jinými způsoby.



## **Seznam zkratk**

BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

SDEU – Soudní dvůr Evropské Unie

EU – Evropská unie

MOP – Mezinárodní organizace práce

ZP – zákoník práce

## Použitá literatura

### Monografie:

BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita – Právnická fakulta, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.

GOGOVÁ, Radana; HŮRKA Petr; ÚLEHLOVÁ, Helena. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2. přepracované vydání. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. vydání 1. Praha: Auditorium, 2009. 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

KOTTNAUER, Antonín; GOGOVÁ, Radana; SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. Olomouc: ANAG, 2009. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-536-8.

KOTTNAUER, Antonín; JOUZA, Ladislav; SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2004. ISBN 80-7263-231-0.

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

VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; RANDLOVÁ, Nataša; HŮRKA, Petr; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce: Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7.

PICHRT, Jan; MORÁVEK, Jakub. (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, ISBN 978-80-7478-975-5.

## Články:

APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství. *Těhotná zaměstnankyně a zaměstnání*. [online] 2018 [cit. 24. 3. 2018] dostupné z WWW

<<http://www.aperio.cz/684/tehotna-zamestnankyne-a-zamestnani>>

EUROSTAT. *Part-time employment rate*. [online]. 2016 [cit. 24. 2. 2018] Dostupné z WWW

<<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tesem100&language=en>>

FADRNY, Dalibor. *Pružné rozvržení pracovní doby*. Časopis Národní pojištění č. 2/2013 [online] 2013 [cit. 20. 2. 2018] dostupné z WWW

<<http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/2013-02-mgr-bc-dalibor-fadrny-pruzne-rozvrzeni-pracovni-doby.htm>>

FETTER, Richard W. *Priměřená doba na oddech a jídlo*. [online] 2012 [cit. 20. 2. 2018] dostupné z WWW

<https://www.epravo.cz/top/clanky/primerena-doba-na-oddech-a-jidlo-83437.html>

FEDERATION UNIVERSITY AUSTRALIA. *Job Split, Job Share, Job Support Toolkit and Case Studies* [online] 2014 [cit. 3. 4. 2018] Dostupné z WWW

<[https://federation.edu.au/\\_data/assets/pdf\\_file/0004/5485/Job-split-share-toolkit.pdf](https://federation.edu.au/_data/assets/pdf_file/0004/5485/Job-split-share-toolkit.pdf)>

FRYČ, Jindřich; DOBŠÍK, František. *Právní výklad k § 23 zákona o pedagogických pracovnících*. [online] 2012 [cit. 14. 3. 2018] dostupné z WWW

<<http://www.msmt.cz/dokumenty/pravni-vyklad-k-23-zakona-o-pedagogickych-pracovnicich>>

ILO. *Compressed workweeks*. [online] 2004 [cit. 25. 3. 2018] Dostupné z WWW

<[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_170701.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170701.pdf)>

KALAŠOVÁ, Lucie. *Pružná pracovní doba má svá pravidla*. Moderní řízení, 3/2016 [online] 2016 [cit. 20. 2. 2018] Dostupné z WWW

<[http://www.bpv-bp.com/download/publications/mr\\_lka.pdf](http://www.bpv-bp.com/download/publications/mr_lka.pdf)>

KOČÍ, Kateřina. *Práce na zkrácený úvazek? Prima nápad, ale v Česku to vážne*. [online] 2016 [cit. 24.2.2018] dostupné z WWW

<<http://forum24.cz/prace-na-zkraceny-uvazek-prima-napad-ale-v-cesku-to-vazne>>

KOUBOVÁ, Michaela. *Nedostatek zdravotníků je pro české nemocnice výzva, říká ředitel FN Olomouc Roman Havlík*. [online] 2017 [cit. 5. 3. 2018] dostupné z WWW

<<http://www.zdravotnickydenik.cz/2017/12/nedostatek-zdravotniku-ceske-nemocnice-vyzva-rika-reditel-fn-olomouc-roman-havlik>>

LAKE, Andrew. *Is time on your side? An overview of flexible working time options (Part 2)*. [online] 2010 [cit. 26. 3. 2018] Dostupné z WWW

<<http://www.flexibility.co.uk/flexwork/time/time-options2.htm>>

MAMRILLA, Filip. *Konto pracovní doby v praxi*. [online] 2017 [cit. 20. 2. 2018] dostupné z WWW <<https://www.epravo.cz/top/clanky/konto-pracovni-doby-v-praxi-105273.html>>

MUCKI, Margita. *Noční ptáci v práci*. [online] 2012 [cit. 6. 3. 2018] dostupné z WWW <<http://novyprostor.cz/clanky/399/nocni-ptaci-v-praci>>

RANDLOVÁ, Nataša; KUDRHALT SUCHÁ, Barbora. *Jak na konto pracovní doby*. Moderní řízení č. 11/2014 [online] 2014 [cit. 20. 2. 2018] dostupné z WWW <<http://www.randls.com/Renderers/ShowMedia.ashx?id=720e0f7a-7aa8-4a94-b160-6c6fd3b9d838>>

MOORE, Shelley. *The Advantages of a Compressed Work Week*. [online] 2017 [cit. 25. 3. 2018] Dostupné z WWW <<https://bizfluent.com/list-6067091-advantages-compressed-work-week.html>>

ŠEBESTA, Kamil. *Práce přesčas a zaměstnanci s kratší pracovní dobou*. [online] 2012 [cit. 3. 3. 2018] dostupné z WWW <<https://www.epravo.cz/top/clanky/prace-prescas-a-zamestnanci-s-kratsi-pracovni-dobou-83167.html>>

ŠKUBAL, Jaroslav; VEJSADA, Daniel. *Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 1. díl*. [online] 2016 [cit. 7. 2. 2018] dostupné z WWW <<https://www.epravo.cz/top/clanky/poznamky-k-pripravovane-koncepcni-novele-zakoniku-prace-1-dil-104292.html>>

ŠKUBAL, Jaroslav; VEJSADA, Daniel. *Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 2. díl*. [online] 2017 [cit. 22. 3. 2018] dostupné z WWW <<https://www.epravo.cz/top/clanky/poznamky-k-pripravovane-koncepcni-novele-zakoniku-prace-3-dil-104964.html>>

VALENTOVÁ, Klára. *Práce z domova – výhody a nevýhody, plánované změny*. [online] 2017 [cit. 20. 3. 2018] dostupné z WWW <<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prace-z-domova-vyhody-a-nevyhody-planovane-zmeny>>

VYSKOJAKOVÁ, Margerita. *Pracovní doba a doba odpočinku zaměstnanců v dopravě*. [online] [cit. 13. 3. 2018] dostupné z WWW <<https://www.pamprofi.cz/33/pracovni-doba-a-doba-odpocinku-zamestnancu-v-doprave-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EjlouMSrGu6hGtAs4UC1fR4/>>

ZRUTSKÝ, Vladimír. *Kratší pracovní doba a zkrácená pracovní doba*. [online] 2016 [cit. 4. 3. 2018] dostupné z WWW <<http://odbory.info/obsah/30/kratsi-pracovni-doba-zkracena-pracovni-doba/15029>>

## Judikatura:

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 3. října 2000 ve věci C-303/98 (SIMAP) [online]. [cit. 9. 2. 2018] Dostupné z WWW

<<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=45703&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2603279>>

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 9. září 2003 ve věci C-151/02 (Norbert Jaeger) [online]. [cit. 9. 2. 2018] Dostupné z WWW

<<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=48551&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=398927>>

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 5. října 2004 ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01 (Pfeiffer) [online]. [cit. 9. 2. 2018] Dostupné z WWW

<<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62001CJ0397&from=CS>>

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 1. prosince 2005 ve věci C-14/04 (Dellas) [online]. [cit. 9. 2. 2018] Dostupné z WWW

<<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62004CJ0014&from=EN>>

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 11. ledna 2007 ve věci C-437/05 (Vorel) [online]. [cit. 9. 2. 2018] Dostupné z WWW

<<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62005CO0437&from=CS>>

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 10. září 2015 ve věci C-266/14 (Tyco) [online]. [cit. 9. 2. 2018] Dostupné z WWW

<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62014CJ0266&from=CS>>

Nález pléna Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Nález byl vyhlášen pod č. 116/2008 Sb. [online]. [cit. 7. 2. 2018] Dostupné z WWW

<<http://kraken.slv.cz/Pl.US83/06>>

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. července 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013 [online]. [cit. 20. 3. 2018]. Dostupné z WWW

<<http://kraken.slv.cz/21Cdo1821/2013>>

# Pracovní doba, její délka a rozložení

## Abstrakt

Diplomová práce se věnuje tématu pracovní doby a souvisejících institutů v českém pracovním právu s cílem poskytnout ucelený přehled platné právní úpravy. Vedle toho se práce zabývá i problematikou přestávek v práci a dob odpočinku, které s pracovní dobou nerozlučně souvisí.

Práce je rozdělena na šest kapitol, které se dále člení na podkapitoly. První kapitola obsahuje historický exkurz do dějin právní úpravy pracovní doby v českých zemích od středověku až po současnost. Dále se v ní zmiňují o platné právní úpravě pracovní doby na mezinárodní a vnitrostátní úrovni.

Ve druhé, stěžejní kapitole je nejprve vymezen pojem pracovní doby, na který pak navazují podrobným popisem jednotlivých souvisejících institutů – její délky, rozvržení, práce přesčas, noční práce, pracovní pohotovosti a evidence pracovní doby.

V následujících kapitolách je rozebrána úprava pracovní doby pro zaměstnance pečující o dítě nebo jiné fyzické osoby, pedagogické pracovníky, zaměstnance v dopravě a zaměstnance pracující v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pro tyto zaměstnance platí určité odchylky od obecné úpravy pracovní doby, popřípadě zvláštní podmínky, na které zde poukazují.

Poslední kapitola se zabývá flexibilními formami pracovní doby. Snažím se blíže postihnout nejen možnosti jejich uplatnění při sladování pracovního a soukromého života, ale i výhody a nevýhody, které z takového uplatňování vyplývají. Flexibilní formy pracovní doby jsou rozděleny do dvou skupin podle toho, zda jsou přímo upraveny zákoníkem práce, nebo zda se jedná formy v českém právu výslovně neupravené.

Závěrem práce jsou shrnuty získané poznatky a současný stav právní úpravy pracovní doby v České republice a nastíněn možný rozvoj v oblasti využívání flexibilních forem pracovní doby.

## Klíčová slova

pracovní doba, doba odpočinku, flexibilita

# **Working hours, their duration and work schedule**

## **Abstract**

The diploma thesis deals with the topic of working hours and related institutes in Czech labor law in order to provide a comprehensive overview of the valid legal regulation. In addition, the work deals with the issues of breaks and rest periods, which are inseparably related to working hours.

The thesis is divided into six chapters, which are subdivided into subchapters. The first chapter contains a historical excursion into the history of working hours regulation in the Czech lands from the Middle Ages to the present. I also mention the valid legal regulation of working hours at international and national level.

The second chapter defines the concept of working hours, followed by a detailed description of each of the related institutes - its length, scheduling of work, work overtime, night work, on-call duty and working hours register.

The following chapters discuss the organization of working hours for employees who look after children or other natural persons, pedagogical workers, workers in transportation and employees working under agreements to work outside the scope of employment. For these employees, there are some deviations from the general legal regulation of working hours or special conditions, as I refer here.

The last chapter deals with flexible forms of working hours. I am trying to address not only the possibilities of their application in the harmonization of work and private life but also the advantages and disadvantages resulting from such application. Flexible forms of working hours are divided into two groups depending on whether they are directly regulated by the Labour Code or whether they are explicitly unadjusted in Czech law.

The conclusion of this thesis summarizes the acquired knowledge and the current state of the legal regulation of working hours in the Czech Republic and outlines possible development in the use of flexible forms of working time.

## **Key words**

working hours, rest period, flexibility