

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Bc. Kateřina Randlová

**Pracovní doba, její délka a rozložení,
se zaměřením na kratší pracovní dobu**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: prof. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Katedra: Pracovní právo a právo sociální zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 15.4.2019

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval/a 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 290 803 znaků včetně mezer.

diplomant/diplomantka

V Praze dne

Obsah:

Úvod.....	5
1. Pracovní právo v systému práva.....	9
1.1. Funkce a členění pracovního práva.....	9
1.2. Základní zásady pracovního práva.....	14
1.3. Vývoj vztahu pracovního a občanského práva v České republice.....	17
2. Historický vývoj pracovní doby a prameny pracovního práva.....	22
2.1. Historický vývoj pracovní doby.....	22
2.1.1. Historický vývoj pracovní doby ve středověku a novověku.....	22
2.1.2. Historický vývoj pracovní doby ve 20. století.....	24
2.2. Prameny pracovního práva.....	29
2.2.1. Prameny pracovního práva v ČR.....	29
2.2.2. Prameny pracovního práva EU a MP.....	33
3. Pracovní doba a doby odpočinku.....	41
3.1. Pracovní doba.....	41
3.1.1. Pracovní doba a pracovní pohotovost.....	41
3.1.2. Délka pracovní doby a práce přesčas.....	44
3.1.3. Zkrácena a kratší pracovní doba.....	48
3.2. Doby odpočinku a dovolená.....	51
3.2.1. Přestávky v práci.....	51
3.2.2. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami a dny pracovního klidu	53
3.2.3. Dovolená.....	55
4. Rozložení pracovní doby.....	60
4.1. Rozložení pracovní doby.....	60
4.2. Pružné rozvržení pracovní doby.....	63
4.3. Konto pracovní doby.....	66
4.4. Evidence pracovní doby.....	69
5. Specifika kratší pracovní doby.....	73
5.1. Nárok na kratší pracovní dobu.....	73
5.1.1. Subjekty oprávněné žádat o kratší pracovní dobu.....	73
5.1.2. Kratší pracovní doba a jiné úpravy pracovní doby.....	75
5.2.3. Provozní důvody.....	79

5.2 Výpočet a odměňování přesčasů při kratší pracovní době	82
5.3 Výpočet dovolené při kratší pracovní době.....	84
5.4 Vliv kratší pracovní doby na skončení pracovního poměru.....	84
5.4.1 Skončení pracovního poměru.....	87
5.4.2 Skončení pracovního poměru z důvodu organizační změny.....	90
5.4.3 Skončení pracovního poměru s kratší pracovní dobou	91
5.5 Vliv kratší pracovní doby na mzdu a pojistné na zdravotní a sociální pojištění.....	93
5.5.1. Poměrné snížení mzdy.....	93
5.5.2. Pojistné na zdravotní a sociální pojištění.....	96
5.5.3. Vliv na výši starobního důchodu.....	98
6. Právní úprava kratší pracovní doby v Evropské unii a Nizozemí.....	100
6.1 Právní úprava kratší pracovní doby v Evropské unii.....	100
6.2 Právní úprava kratší pracovní doby v Nizozemí.....	103
6.2.1 Právní úprava pracovní doby v Nizozemí.....	103
6.2.2 Právní úprava kratší pracovní doby v Nizozemí.....	106
Závěr.....	108
Seznam zkratk.....	114
Seznam použitých zdrojů.....	119
Název diplomové práce v českém jazyce, abstrakt v českém jazyce a 3 klíčová slova v českém jazyce	124
Název diplomové práce v anglickém jazyce, abstrakt v anglickém jazyce a 3 klíčová slova v anglickém jazyce.....	125

ÚVOD

Pracovní dobu, její délku a rozložení, se zaměřením na kratší pracovní dobu, jsem si zvolila jako téma své diplomové práce z několika důvodů. Prvním z nich je skutečnost, že jsem velkou zastánkyní flexibilních pracovních úvazků spočívajících v úpravě pracovních podmínek zaměstnanců, zejména pracovních podmínek týkajících se délky pracovní doby, rozložení pracovní doby nebo místa výkonu práce. Tyto flexibilní pracovní úvazky umožňují zaměstnanci organizovat svůj čas a důstojně rozdělit své aktivity mezi pracovní a mimopracovní. Optimální stav je označován jako work-life balance. Takový zaměstnanec mívá vyšší motivaci k výkonu práce, je efektivnější a loajálnější k zaměstnavateli, který mu výkon práce s flexibilními pracovními podmínkami umožní. Dalším z důvodů je očekávání vyššího zastoupení flexibilních pracovních úvazků, např. v podobě pracovních úvazků s kratší pracovní dobou, pro současný stav na trhu práce s rekordně nízkou mírou nezaměstnanosti. Na trhu práce je nedostatek pracovní síly a zaměstnavatelé jsou nuceni pro její získání zatraktivňovat pracovní místa, která potřebují obsadit. Jedním ze způsobů zatraktivnění pracovního místa může být právě výkon práce s flexibilními pracovními podmínkami - v podobě kratší pracovní doby. Aby mohl být právní institut kratší pracovní doby, a jeho odchylky od stanovené týdenní pracovní doby, představen ve své komplexnosti, podřadila jsem jej pod právní institut pracovní doby, její délky a rozložení.

Cílem diplomové práce je komplexně zanalyzovat současnou právní úpravu pracovní doby, její délky a rozložení, se zaměřením na kratší pracovní dobu. Při analýze kratší pracovní doby se zaměřím na právní instituty, které vykazují odchylky od výkonu práce ve stanovené týdenní pracovní době. Následně představím detailní právní úpravu kratší pracovní doby na úrovni Evropské unie, a zejména potom v Nizozemí, které má nejvyšší zastoupení výkonu práce s kratší pracovní dobou v Evropské unii, a slouží jako příklad dobré praxe.

Diplomová práce komplexně představuje právní institut pracovní doby, její délky a jejího rozložení, se zaměřením na kratší pracovní dobu. Práce popisuje postavení pracovního práva v systému práva, dále vývoj pracovní doby v české právní úpravě a prameny pracovního práva, jednotlivé délky pracovní doby a dob odpočinku a jednotlivé způsoby rozložení pracovní doby. V samostatné kapitole diplomová práce detailně popisuje právní odchylky výkonu práce ve sjednané kratší pracovní době od výkonu práce ve stanovené týdenní pracovní době, zejména

zákonné charakteristiky zaměstnanců, kteří mají nárok na kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Dále práce uvádí vliv kratší pracovní doby na výpočet a odměňování práce přesčas a výpočet dovolené, vliv kratší pracovní doby na skončení pracovního poměru nebo vliv kratší pracovní doby na odměňování takového zaměstnance a jeho pojistné na zdravotní a sociální pojištění a výši starobního důchodu. Poslední kapitola je exkurzem do právní úpravy kratší pracovní doby na úrovni Evropské unie a v Nizozemí, včetně detailního popisu žádosti zaměstnanců v Nizozemí o kratší pracovní dobu.

Při zpracování diplomové práce jsem vycházela zejména z platné a účinné právní úpravy pracovní doby v české právní úpravě, v poslední kapitole rovněž z právní úpravy pracovní doby na úrovni Evropské unie a v Nizozemí. Statistická data jsem čerpala ze statistických šetření Evropského statistického úřadu a Českého statistického úřadu. Z knižních zdrojů jsem čerpala z odborných publikací a odborných článků. Častým zdrojem mé diplomové práce jsou rovněž soudní rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky, Nejvyššího správního soudu České republiky a Soudního dvora Evropské unie.

Ve své práci se zabývám úpravou kratší pracovní doby, dle právní úpravy obsažené v zákoníku práce. Neuvažuji možnosti kratší pracovní doby dle zákona o státní službě.

V první kapitole představuji pracovní právo v systému soukromého práva. Popisuji zde závislou práci, která je předmětem pracovního práva a odlišuji ji od plnění na základě občanskoprávních smluv. Dále uvádím základní funkce pracovního práva, v podobě funkce ochranné a organizační a členění pracovního práva na právo individuální, kolektivní a právo zaměstnanosti. V jedné z podkapitol se rovněž ve stručnosti zabývám speciálními zásadami pracovního práva a flexikuritou. V poslední podkapitole se zaměřuji na vztah pracovního a občanského práva a jeho vývoj v české právní úpravě, se zaměřením na právní úpravu účinnou v současné době.

Ve druhé kapitole popisuji vývoj pracovního práva v české právní úpravě, a od 14. století po současnost. V jednotlivých obdobích uvádím přehled základní pracovněprávní úpravy a rovněž zajímavosti příslušné pracovněprávní úpravy. V podkapitole rovněž uvádím přehled pramenů pracovního práva dle hierarchie právních norem České republiky a následně některé prameny pracovního práva na úrovni Evropské unie a mezinárodní smlouvy obsahující pracovněprávní úpravu.

Ve třetí kapitole detailně definuji pracovní dobu a dobu pohotovosti, následně představuji jednotlivé délky pracovní doby. V podkapitole definuji práci přesčas a její zákonné podmínky. V samostatné podkapitole rovněž vymezuji rozdíl mezi právní úpravou zkrácené a kratší pracovní doby. Následně představuji doby odpočinku v podobě přestávek v práci, odpočinku mezi směny nebo dnů pracovního volna. V samostatné podkapitole detailně popisují právní institut dovolené, který je upraven v samostatné části zákoníku práce.

Čtvrtá kapitola se zabývá způsoby rozložení pracovní doby, ať rovnoměrného či nerovnoměrného. Jedna z podkapitol představuje pružné rozvržení pracovní doby, s odchylkami v případě výpočtu práce přesčas. Samostatná podkapitola se zabývá v praxi málo zastoupeným právním institutem konta pracovní doby, jeho specifiky v rozvrhování práce a speciálními povinnostmi zaměstnavatele, které mu zákoník práce při užití konta pracovní doby ukládá. Ve stručnosti rovněž popisuje povinnost zaměstnavatele evidovat pracovní dobu.

Pátá kapitola je stěžejní kapitolou mé diplomové práce. Přináší vlastní členění specifík výkonu práce ve sjednané kratší pracovní době, vůči výkonu práce ve stanovené týdenní pracovní době, do pěti podkapitol. První podkapitola představuje charakteristiky subjektů, které jsou oprávněny žádat o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, možnosti jiných vhodných úprav stanovené týdenní pracovní doby a provozní důvody, dovozené judikaturou Nejvyššího soudu ČR, pro které je zaměstnavatel oprávněn takové žádosti nevyhovět. Dále popisuje způsob výpočtu a odměňování práce přesčas při výkonu práce ve sjednané kratší pracovní době. Další podkapitola uvádí výpočet dovolené při kratší pracovní době, pokud je práce zaměstnance nerovnoměrně rozvržena jen na několik pracovních dní v týdnu. Čtvrtá podkapitola rozebírá vliv kratší pracovní doby na skončení pracovního poměru, a to v případě, kdy má zaměstnavatel prostřednictvím organizační změny zájem na výkonu práce v delší než sjednané pracovní době nebo naopak kratší pracovní době než stanovené týdenní pracovní době. Poslední podkapitola pojednává o vlivu kratší pracovní doby na odměnu zaměstnance a dále přesahuje do oblasti práva sociálního zabezpečení, kdy vypočítává pojistné na zdravotní a sociální pojištění, v případě sjednané kratší pracovní doby, a zmiňuje vliv tohoto pojistného na výši starobního důchodu.

Poslední kapitola představuje úpravu kratší pracovní doby na úrovni Evropské unie, založené zejména na návrhu směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, která těmto osobám přiznává nárok na flexibilní pracovní podmínky v

podobě kratší pracovní doby, rozvržení pracovní doby nebo možnosti výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Jako příklad dobré praxe uvádí právní úpravu pracovní doby a kratší pracovní doby v Nizozemí, kde vedle základní úpravy pracovní doby rovněž detailně popisuje proces žádosti o úpravu pracovní doby na základě speciálního zákona.

V závěru své práce shrnuji závěry vyplývající z právní analýzy jednotlivých kapitol. K tomuto shrnutí přidávám komparaci české zákonné úpravy pracovní doby se zákonnou úpravou pracovní doby v Nizozemí, a představuji možnou aplikaci vhodných institutů upravujících kratší pracovní dobu v rámci zákonné úpravy pracovní doby v České republice, dle lege ferenda, s ohledem na vhodnost takové úpravy ve vztahu k současnému stavu zákonné úpravy a situaci na trhu práce.

Diplomová práce vychází z právního stavu účinného ke dni 15.4.2019.

1. Pracovní právo v systému práva

1.1 Vymezení, funkce a členění pracovního práva

Pracovní právo je právním odvětvím, které upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při výkonu práce.¹ Předmětem pracovního práva je právní úprava závislé práce, viz níže. Cílem pracovního práva je jednak poskytnout zaměstnanci odpovídající pracovní podmínky při výkonu práce a poté umožnit zaměstnavateli organizovat a řídit práci zaměstnance.² Základní funkce pracovního práva jsou funkce ochranná a funkce organizační.

Pracovní právo je zvláštním druhem soukromého práva upravující závislou práci.³ Závislou prací je třeba rozumět práci, která je vykonávána: „*ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“ Tyto aspekty, popsané v prvním odstavci § 2 zákoníku práce, vyjadřují znaky závislé práce. Odstavec 2 § 2 zákoníku práce následně definuje podmínky výkonu závislé práce, ve znění: „*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.*“

Závislá práce musí být vždy vykonávána v pracovněprávním vztahu, tj. právním vztahu založeném pracovní smlouvou nebo některou z dohod o pracích mimo pracovní poměr, v souladu s § 2 zákoníku práce. Účastníci pracovněprávního vztahu se působnosti zákoníku práce nemohou předejít ani prostřednictvím simulované volby jiného občanskoprávního či obchodněprávního smluvního typu.⁴ Zastření pracovní smlouvy občanskoprávní či obchodněprávní smlouvou by se posuzovalo dle ustanovení § 555 odst. 2 občanského zákoníku, podle kterého: „*má-li být právním jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se právní jednání podle jeho pravé povahy.*“⁵ Vychází se přitom z obecného principu, že právní jednání se posuzuje podle svého obsahu. Důsledky uzavření občanskoprávní či obchodněprávní smlouvy, namísto pracovněprávního vztahu, by se projevíly rovněž ve sféře veřejného práva, kde by mohly vzniknout nedoplatky v oblasti daní, sociálního a zdravotního pojištění. Zda se

¹DVOŘÁK, Jan. *Občanské právo hmotné 1 - Díl první: Obecná část. 2.*, aktualizované a doplněné vydání. V Praze: Wolters Kluwer, 2016, 42 s.

²HŮRKA, Petr. *Pracovní právo. 2. upravené vydání.* V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 19 s.

³DVOŘÁK, Jan. *Občanské právo hmotné 1 - Díl první: Obecná část. 2.*, aktualizované a doplněné vydání. V Praze: Wolters Kluwer, 2016, 42 s.

⁴ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva.* V Praze: C.H.Beck, 2017, str. 45

⁵ § 555 odst. 2 ZP.

jedná o výkon závislé práce, je třeba posuzovat individuálně v každém konkrétním případě, kdy je třeba komplexně zhodnotit všechny znaky a podmínky výkonu práce s ohledem na vůli smluvních stran.⁶ Výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah je definován jako nelegální práce, dle § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti.

Podle Nejvyššího správního soudu lze činnost obecně provozovat třemi způsoby: „*V první řadě jsou to činnosti provozované výlučně jako nezávislá činnost, ať již z důvodů zákonné úpravy (exekutor, notář) či z důvodů, spočívajících v povaze vlastní činnosti s ohledem na její rozsah či druh (výrobní činnosti, realitní makléř). Druhým typem činností jsou činnosti obojetné povahy, mezi něž lze zařadit drtivou většinu menších živností (zedník, kadeřnice, instalatér, účetní či svobodná povolání). Do třetího typu činností lze zařadit činnosti ryze závislé (například pokladní v supermarketu).*“⁷ O dodavatelský způsob výkonu činnosti se může jednat při prvním typu činnosti, tj. při výlučně nezávislé činnosti, případně při druhém typu činnosti, tj. při činnosti obojetné povahy. Sama obojetná povaha činnosti však neznamená, že je výkon dané činnosti dodavatelským způsobem vždy přípustný – je třeba zejména přihlídnout k níže uvedeným znakům. Mezi znaky švaresystému patří mj. případy, kdy dodavatel dlouhodobě spolupracuje pouze s odběratelem, smlouva omezuje možnost dodavatele pracovat pro jiné subjekty, odběratel dodavateli při plnění jednotlivých úkolů ukládá pokyny a kontroluje jeho práci, dodavatel při práci využívá pracovní pomůcky či přístroje ve vlastnictví odběratele, odpovědnost dodavatele za případnou škodu je limitována.⁸

Přes výše uvedený výčet znaků závislé práce známé z předchozí rozhodovací praxe, Nejvyšší správní soud v nedávné době překvapivě rozhodl ve věci zastírání závislé práce pod sp. zn. 2 Ads 25/2018 ze dne 30. srpna 2018. V případě se jednalo o osobu samostatně výdělečně činnou, která vykonávala práci devět let denně, v pevně stanovené pracovní době, disponovala pracovním náradím zaměstnavatele, do práce jezdila služebním autem zaměstnavatele, byla placená za hodinu odvedené práce a peníze dostávala pravidelně měsíčně v hotovosti na základě vystavené faktury, a kdy tato osoba neodpovídala za výsledek práce. Nejvyšší správní soud rozhodl, že: „*většina skutečností označených za podklad pro závěr o nelegální práci takovou povahu nemá, neboť se může vyskytovat jak v pracovním poměru, tak i při konání práce na*

⁶ Bělina, M., Drápal L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015. 23 – 41 s.

⁷ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 3. 2016, sp. zn. 2 Afs 265/2015.

⁸ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 02. 2005, sp. zn. 2 Afs 62/2004.

*základě smlouvy o dílo*⁹, a že tudíž: „*nebyly bez pochyb prokázány všechny znaky nelegální práce*“¹⁰. Rozhodnutí pro jeho izolované posuzování okolností kriticky hodnotili někteří členové odborné veřejnosti, kteří uvedli, že: „*je třeba zjištěné skutečnosti hodnotit v souvislostech, za kterých byly tyto skutečnosti zjištěny*“¹¹

Dvě základní funkce pracovního práva jsou funkce ochranná a funkce organizační. V současné době je možné považovat ochrannou funkci pracovního práva za důležitější a převažující funkci pracovního práva.¹² V právní úpravě je ochranná funkce pracovního práva zakotvena v § 1a zákoníku práce, jako jedna ze základních zásad pracovního práva.¹³ Ochranná funkce pracovního práva se projevuje např. v jednostranně kogentních normách, které umožňují odchýlit se od zákonného pravidla pouze v jednom směru, a to ve prospěch zaměstnance. Ochrannou funkci pracovního práva je možné spatřovat ve stanovených minimech zaručených práv nebo stanovených maximech povinností. Výrazně se ochranná funkce pracovního práva projevuje v právní úpravě skončení pracovního poměru, kdy právní úprava vychází z potřeby zajistit zaměstnanci stabilitu zaměstnání a chrání jej před jednostranným rozvázáním pracovního poměru zaměstnavatelem.¹⁴

Organizační funkce pracovního práva vytváří: „*rámec a podmínky, za nichž se realizuje pracovní proces, vymezuje míru práce, odměnu za práci a stanoví pravidla pro fungování trhu práce.*“¹⁵ Prostřednictvím organizační funkce zaměstnavatelé řídí svoje podniky, stejně jako jednotlivé zaměstnance a jejich kolektivy.¹⁶ Organizační funkce pracovního práva je typickým projevem závislé práce, jelikož v ní zaměstnavatel vystupuje v nadřazeném postavení vůči podřízenému zaměstnanci a uděluje zaměstnanci pokyny.

Pracovní právo je možné členit na tři základní oblasti – individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a právo zaměstnanosti. Individuální pracovní právo je historicky nejstarší oblastí pracovního práva a upravuje vztahy mezi zaměstnanci, jako fyzickými osobami, a

⁹ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 30. srpna 2018, sp. zn. 2 Ads 25/2018.

¹⁰ Tamtéž.

¹¹ STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Nejvyšší správní soud k otázce švarcsystému. In: *Praceamzda..cz* [online]. [cit. 14.4. 2019]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/komentovana-judikatura/nejvyssi-spravni-soud-k-otazce-svarcsystemu>.

¹² BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, 4 s.

¹³ § 1a odst. 1 písm. a) ZP „zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance“.

¹⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. *Nad pracovní právními vztahy*. V Ostravě: Nakladatelství Orac, 1997, 10 s.

¹⁵ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, 4 s.

¹⁶ Tamtéž.

zaměstnavateli, jako fyzickými nebo právníckými osobami. Jedná se o právní vztahy, kdy určité subjekty k realizaci svého předmětu činnosti potřebují pracovní sílu jiného subjektu. Individuální pracovní právo upravuje jak práva a povinnosti subjektu, který práci nabízí, tak subjektu, jenž práci za odměnu osobně vykonává.¹⁷ Kořeny individuálního pracovního práva můžeme nacházet již v římském právu, v podobě námezdní smlouvy. V současné době má individuální pracovní právo nejbližší vztah k právu občanskému a obchodnímu.¹⁸ Převážná část právní úpravy individuálního pracovního práva je obsažena v zákoníku práce a jeho prováděcích předpisech. Subsidiárně se použije obecná úprava obsažená v občanském zákoníku, více viz kapitola č. 1.3. Jedná se o typickou oblast pracovního práva jako soukromého práva.

Kolektivní pracovní právo upravuje právní vztahy mezi subjekty, které zastupují kolektivy zaměstnanců, tj. odborové organizace a rady zaměstnanců, a zaměstnavateli, resp. jejich sdružení.¹⁹ Výstupem kolektivního vyjednávání těchto subjektů jsou kolektivní smlouvy, jejichž normativní části jsou pramenem práva. Zákon rozlišuje kolektivní smlouvy podnikové, tj. uzavřené mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi, a kolektivní smlouvy vyššího stupně, tj. uzavřené mezi organizacemi zaměstnavatelů a odborovými organizacemi.²⁰ Kolektivní smlouvy následně omezují smluvní svobodu subjektů individuálního pracovního práva. Hmotněprávní úprava kolektivního práva je obsažena v zákoníku práce, procesněprávní úprava kolektivního práva je upravena v zákoně o kolektivním vyjednávání. Není-li některý z právních institutů kolektivního pracovního práva upraven v zákoně o kolektivním vyjednávání, subsidiárně se na tento právní institut použije zákoník práce.

Právní úprava zaměstnanosti představuje systém vztahů, které vznikají při realizaci práva zaměstnance získávat prostředky pro své životní potřeby prací, v souladu s čl. 26 odst. 3 Listiny základních práv a svobod. Tyto vztahy vznikají mezi občany nebo zaměstnavateli a příslušnými státními orgány, zejm. ministerstvem práce a sociálních věcí a úřadem práce, či mezi občany a zaměstnavateli.²¹ Z hlediska metody právní úpravy i subjektů, jejichž práva a povinnosti upravuje, patří právo zaměstnanosti do oblasti správního práva. Právo zaměstnanosti je

¹⁷HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 19 s.

¹⁸BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2017, 4 s.

¹⁹Tamtéž.

²⁰§ 23 ZP.

²¹BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2017, 4 s.

upraveno veřejnoprávními normami, zejména zákonem o zaměstnanosti. Jedná se o typickou oblast pracovního práva jako veřejného práva.

Pracovní právo, byť zvláštní druh soukromého pracovního práva, v sobě zároveň obsahuje prvky práva veřejného. Soukromé právo je typické rozsáhlým používáním dispozitivních právních norem a smluvní autonomií právních subjektů. Soukromoprávní vztah je založen na konsenzu, a zpravidla v něm nemohou být ukládány povinnosti proti vůli druhého subjektu. Soukromoprávní vztahy mají převážně majetkový charakter. V případě deliktů je typická restituce, reparace, resp. satisfakce, v případě újmy nemajetkové. Spor o existenci a obsah smluvního vztahu rozhoduje nezávislý orgán veřejné moci. Rovněž soukromoprávní proces je ovládán dispoziční zásadou.²² Veřejné právo je proti tomu typické používáním kogentních právních norem, nerovným postavením právních subjektů a používáním zásady oficiality a legality. Jeden ze subjektů právního vztahu má vždy pravomoc rozhodovat o právech a povinnostech druhého subjektu právních vztahů, převládají zde individuální právní akty. Práva a povinnosti mohou subjektu právního vztahu vzniknout i proti jeho vůli. Sankce mají represivní a preventivní charakter. Veřejnoprávní proces je ovládán zásadou oficiality.²³

K dělení práva na právo soukromé a veřejné dochází již od starověkého Říma. Mezi právem soukromým a právem veřejným však neexistuje ostrá hranice. Existují tři základní teorie, které dělení práva na právo soukromé a veřejné popisují. Nejstarší teorií je zájmová teorie římského právníka Ulpiana. Ulpianus tvrdil, že soukromé právo je takové právo, které se týká zájmů jednotlivých osob a veřejné právo je takové právo, které se týká zájmů státu. Další teorií je teorie subordinační z 19. století. Teorie subordinační navazuje na teorii zájmovou, obrací ale příčinu a důsledek. Vychází ze skutečnosti, že tam, kde jsou subjekty právních vztahů nerovné, jedná se o veřejné právo a tam, kde jsou subjekty právních vztahů, co do práv a povinností, rovny, jedná se o soukromé právo. Poslední teorií je teorie organická. Dle organické teorie mají veřejnoprávní povahu právní vztahy a je regulující právní normy, v nichž je alespoň jedním z právních subjektů orgán veřejné moci, který na základě zákona a v jeho mezích rozhoduje o právech a povinnostech fyzických a právnických osob. Organická teorie je v současnosti nejčastěji uplatňována.²⁴

²²GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. vydání. V Praze: Aleš Čeněk, s.r.o., 2017, 117 s.

²³ Tamtéž.

²⁴ Tamtéž.

1.2 Základní zásady pracovního práva

Moderní pracovní právo je založeno na zásadách soukromého práva, mezi které patří zejména zásada autonomie vůle, jako právo svobodně vstupovat do soukromoprávních vztahů a určovat si většinu práv a povinností, nebo zásada dispozitivnosti, aneb „co není zakázáno, je dovoleno“, dále např. zásada *pacta sunt servanda*, *neminem laedere* nebo *bona fides*. Vedle těchto obecných soukromoprávních zásad má pracovní právo i speciální pracovněprávní zásady. Jedná se o zákaz nucené práce, zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky, zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace, zásadu spravedlivého odměňování nebo jednání v souladu se zájmy zaměstnavatele nebo zásadu *flexicurity*²⁵ Základní zásady pracovního práva sehrávají mimořádně významnou roli při výkladu a aplikaci právních norem. Význam mají rovněž pro legislativní oblast, jelikož při tvorbě nových zákonů je třeba dbát, aby odpovídaly duchu stávajících zásad a byly s nimi v souladu.²⁶

Zákaz nucené práce je obsažen v článku 9 Listiny základních práv a svobod a v mnoha dalších mezinárodních dokumentech věnovaných lidským právům, např. v Úmluvě č. 29 o nucené nebo povinné práci nebo v Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod. Tato zásada stanoví, že zaměstnanec vykonává práci pouze na základě svého souhlasu. Zaměstnanci nelze bez jeho souhlasu práci nařizovat ani ji měnit.²⁷ Výjimkou jsou případy, kdy veřejný zájem překračuje zájem soukromý, tj. v případech popsaných ve článku 9 LZPS²⁸, např. osobám ve výkonu trestu odnětí svobody. V Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod článek 4 upravuje vedle zákazu nucené práce i zákaz otroctví. Tato Úmluva za nucenou práci nepovažuje rovněž např. práci běžně požadovanou při výkonu trestu.²⁹

²⁵HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 31 s.

²⁶ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. vydání. V Praze: C.H.Beck, 2017, 71 s.

²⁷ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 31 s.

²⁸ Článek 9 LZPS, odst. 2

Ustanovení odstavce 1 se nevztahuje na:

- a) práce ukládané podle zákona osobám ve výkonu trestu odnětí svobody nebo osobám vykonávajícím jiný trest nahrazující trest odnětí svobody,
- b) vojenskou službu nebo jinou službu stanovenou zákonem namísto povinné vojenské služby,
- c) službu vyžadovanou na základě zákona v případě živelních pohrom, nehod, nebo jiného nebezpečí, které ohrožuje životy, zdraví nebo značné majetkové hodnoty,
- d) jednání uložené zákonem pro ochranu života, zdraví nebo práv druhých.“

²⁹ Článek 4 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, odst. 3:

Za „nucenou nebo povinnou práci“ se pro účely tohoto článku nepovažuje:

- a. práce běžně požadovaná při výkonu trestu uloženého podle článku 5 této Úmluvy, nebo v době podmíněného propuštění z tohoto trestu;
- b. služba vojenského charakteru nebo, v případě osob, které odmítají vojenskou službu z důvodů svědomí v zemích, kde je takové odmítnutí vojenské služby uznáváno, jiná služba vyžadovaná místo povinné vojenské služby;

Zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance vyjadřuje ochrannou funkci pracovního práva. Zásada se výrazně projevuje v omezování smluvní volnosti subjektů pracovněprávního vztahu, a to ve prospěch zaměstnance. Pracovní právo předpokládá, že svobodná vůle zaměstnance může být ovlivněna ekonomickým a sociálním tlakem získat a udržet si práci. Snahou pracovního práva je vyrovnat tuto nerovnost právní ochranou postavení zaměstnance, jako slabší smluvní strany.³⁰ Ochranu je rovněž možné spatřovat v jednostranně kogentních ustanoveních pracovního práva, které umožňují odchýlení se od právní normy pouze ve prospěch zaměstnance, nebo ve stanovených minimech práv nebo maximech povinností.

Se zvláštní zákonnou ochranou postavení zaměstnance souvisí zásada flexicurity v pracovním vztahu. Flexicurita kombinuje volnost ujednání smluvních stran a sociální ochranu. Dle zásady flexicurity by každý zaměstnanec měl mít možnost realizovat svoji svobodnou vůli a dohodnout se se zaměstnavatelem na výhodnějších podmínkách výkonu práce. Zároveň však zaměstnanci musí být zajištěna nezbytná míra pracovních podmínek a jistá stabilita této výdělečné činnosti. Pojem flexicurita poprvé použil nizozemský profesor Jurjen Adriaansens ve smyslu přesunu od poskytování ochrany pracovního vztahu k ochraně zaměstnanosti obecně, spolu se současně poskytovanou ochranou v nezaměstnanosti. Od té doby je pojem flexicurita používán pro model trhu práce, který kombinuje prvky pružnosti trhu a ochrany zaměstnance, popř. fyzické osoby, která práci ztratila. Princip flexicurity je tedy založen na vysoké míře flexibility individuálního pracovněprávního vztahu a vysoké ochraně příjmu fyzické osoby, ať už ze zaměstnání nebo dočasně ze sociálního systému.³¹

Jelikož ve společnosti existuje vysoký zájem na uspokojivých a bezpečných pracovních podmínkách zaměstnance, je třeba provést tyto podmínky kogentními právními normami. Jedná se zejména o oblast BOZP, odměňování, pracovní doby a péče o zaměstnance. Obsahem této zásady je rovněž nezneužívání hospodářského postavení zaměstnavatele. Hůrka uvádí, že zaměstnanec organizačně podřízený zaměstnavateli: *„práci koná dle jeho pokynů, zaměstnavatel určuje kde, kdy a jakou práci bude konat, určuje způsob její realizace, přičemž*

c. služba vyžadovaná v případě nouze nebo pohromy, která ohrožuje život nebo blaho společnosti;

d. práce nebo služba, která tvoří součást běžných občanských povinností.

³⁰ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 34 s.

³¹ Tamtéž, s. 39.

*práce je konána pro zaměstnavatele, jeho jménem. Zaměstnanec tak obtížně může rozhodovat o obsahu své práce a zajistit její výstup a profit. Práce je konána na odpovědnost zaměstnavatele, který ji tak nese vůči třetím subjektům, z jejichž jednání nemohou vznikat práva a povinnosti přímo zaměstnanci.*³² Na základě výše uvedených skutečností zaměstnanec nemůže nést následky hospodářské činnosti zaměstnavatele, ty by se neměly promítat ve mzdě zaměstnance, jeho odpovědnosti za škodu nebo smluvní pokutě.³³

Zaměstnavatel je při realizaci pracovněprávního vztahu povinen zajistit rovné zacházení, tj. stejný přístup ke všem zaměstnancům při jejich přijímání do pracovněprávního vztahu i v jeho průběhu. Rovné zacházení spočívá mj. na stejném stanovení pracovních podmínek zaměstnanců, stejném přístupu k zaměstnancům při odměňování a dalším plnění peněžité hodnoty, rovném zacházení při odborné přípravě zaměstnanců a jejich kariérním postupu.³⁴ Zásadu zákazu diskriminace provádí antidiskriminační zákon, který rozlišuje mezi diskriminací přímou a diskriminací nepřímou. Diskriminací přímou se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy je mezi zaměstnanci rozlišováno přímo pro některý z diskriminačních důvodů, tj. zejména z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Nepřímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, které je zdánlivě neutrální, ale ve svém důsledku zaměstnance z důvodu diskriminačního znaku znevýhodňuje.³⁵ Příkladem nepřímé diskriminace bývá často uváděn pracovní poměr se sjednanou kratší pracovní dobou, jelikož ty bývají zpravidla uzavírány se ženami.³⁶ Součástí práva Evropské unie je velké množství směrnic s antidiskriminační tematikou, např. směrnice Rady 75/117/EHS týkající se rovného zacházení mezi muži a ženami v otázce odměňování nebo směrnice Rady 76/207/EHS upravující rovné zacházení k oběma pohlavím v otázce vzdělávání.

Zásada spravedlivého odměňování vychází z předpokladu, že odměna za práci odráží hodnotu práce a zohledňuje její obtížnost, namáhavost, množství, kvalitu a výsledky. Pracovní právo by mělo zajišťovat určitou cenu práce. Toho lze docílit regulací minimální, popř. zaručené mzdy. Minimální mzda představuje nejnižší přípustnou výši odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu a je upravena v ustanovení § 111 zákoníku práce. Výše základní sazby

³²HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 35 s.

³³Tamtéž.

³⁴Tamtéž, s. 36.

³⁵Tamtéž, s. 37.

³⁶ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. V Praze: Aleš Čeněk, 2011, str. 51.

minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. V případech, kdy odměna za práci nedosáhne hodnoty minimální mzdy, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci doplatek ke mzdě, platu nebo odměně. Zaručená mzda potom představuje mzdu nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru.³⁷

Zásada jednání zaměstnance v souladu se zájmy zaměstnavatele představuje povinnost zaměstnance nést v právní vztahu povinnosti a určitým způsobem se chovat. Základním směřováním zaměstnance by měl být řádný výkon práce v souladu se zájmy zaměstnavatele. Řádný výkon práce může být vymezen individuálním smluvním ujednáním, interními pravidly zaměstnavatele a individuálními pokyny zaměstnavatele. Zaměstnanec by zároveň měl při konání své práce, a v přímé souvislosti s ní, jednat v souladu se zájmy zaměstnavatele, tj. dle zásady loajality. Jako zájmy zaměstnavatele je možné rozumět: „úspěšnou realizaci jeho činnosti, dodržování právních předpisů, reprezentace společnosti navenek, ochrana zdraví a majetku atd.“³⁸

1.3. Vývoj vztahu pracovního a občanského práva v České republice

Současná právní úprava pracovního práva je založena na existenci pracovního práva jako samostatného právního odvětví. Emancipace pracovního práva od občanského práva probíhala od druhé poloviny 19. století, kdy začal stát omezovat smluvní svobodu subjektů při uzavírání pracovněprávního vztahu i v samotném průběhu pracovněprávního vztahu, a to ve prospěch zaměstnance. V minulém století byl vývoj českého pracovního práva specifickou politickou situací, kdy řízená ekonomika po roce 1948 jednak nepřipouštěla smluvní volnost a za další práce nebyla definována jako zboží, a proto nemohla být upravována předpisy občanského práva. Komplexní zákoník práce z roku 1965 následně přinesl úplné odtržení pracovního práva od občanského práva, a tím i umělou deformaci vztahu občanského a pracovního práva.³⁹ Od 90. let 20. století bylo pracovní právo v České republice výrazně ovlivňováno právem Evropské unie. Nejvýznamnější novelou zákoníku práce byla novela č. 155/2000 Sb., která harmonizovala pracovní právo s desítkami směrnic, za účelem vstupu České republiky do

³⁷ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 35 s.

³⁸ Tamtéž.

³⁹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. vydání. V Praze: C.H.Beck, 2017, 55 s.

Evropské unie. Změny byly četné, ale nerovnoměrné napříč jednotlivými právními oblastmi pracovního práva, významně novelizována byla např. oblast rovného zacházení, pracovní doby a BOZP.⁴⁰

Roku 2006 byl po dlouhých vyjednáváních přijat nový zákoník práce, účinný od 1. 1. 2007. Tento zákoník práce byl nově založen na liberální zásadě: „co není zakázáno, je dovoleno“ a současně vyjmenovával ustanovení, od kterých se není možné odchýlit, popř. je tak možné pouze ve prospěch zaměstnance. Nový zákoník práce nebyl samostatným právním předpisem, jako předchozí zákoník práce z 60. let, ale byl vázán na občanský zákoník. Ustanovení občanského zákoníku měla být na pracovněprávní vztahy použitelná na principu delegace. Dle principu delegace nový zákoník práce taxativně vyčetl ustanovení občanského zákoníku, která bylo možné použít i pro pracovněprávní vztahy.

Skupina poslanců označila úpravu delegačního vztahu jako nesprávnou a zakládající neaplikovatelnost řady ustanovení zákoníku práce.⁴¹ Tato skupina poslanců podala návrh k Ústavnímu soudu na zrušení mj. ustanovení § 4, které obsahovalo princip delegace, s tím, že princip delegace zapříčiňuje právní nejistotu a aplikační problémy, a to v důsledku neseznatelnosti a nejasnosti právních norem, čímž zároveň odporuje kvalitě práva a popírá důvěru v právo.⁴² Ústavní soud následně v nálezu pod spis. zn. Pl. ÚS 82/06 ze dne 12. března 2008 delegační ustanovení § 4 zákoníku práce zrušil s tím, že: „*občanské právo je obecným soukromým právem (jinak řečeno: občanský zákoník je obecným soukromoprávním předpisem) subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím (ostatním soukromoprávním předpisům). Předpisy upravující tato odvětví (tyto ostatní soukromoprávní předpisy) mají zásadně přednost, avšak neupravují-li určitou otázku, nastupuje obecná občanskoprávní úprava.*“⁴³ Ústavní soud dále upozornil na to, že: „*odkazy v ustanoveních zákoníku práce nemohou pokrýt všechny nezbytné situace, které se mohou v pracovněprávních vztazích vyskytnout; pokud by zákoník práce neobsahoval výslovný odkaz na občanský zákoník, resp. pokud by byl tento odkaz neúplný, nemohl by být občanský zákoník (v důsledku zvolené metody delegace) jako obecný předpis použit.*“⁴⁴ Ústavní soud shrnul, že nastalá právní nejistota by

⁴⁰ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. vydání. V Praze: C.H.Beck, 2017, 55 s.

⁴¹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 59-61 s.

⁴² BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. vydání. V Praze: C.H.Beck, 2017, 12 s.

⁴³ Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

⁴⁴ Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

neodpovídala principu předvídatelnosti důsledků právního předpisu, a nebyla by v souladu s principy právního státu dle článku 1 Ústavy České republiky.⁴⁵

Na nález Ústavního soudu reagovala tzv. technická novela zákoníku práce, kterou byla některá z delegačních ustanovení zákoníku práce přímo zrušena, a vztah občanského a pracovního práva, v souladu se zásadou subsidiarity, nově definován v ustanovení § 4 zákoníku práce: „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“ Základní zásady pracovního práva jsou obsaženy ve vloženém § 1a zákoníku práce a blíže byly popsány v kapitole 1.2.

Nový zákoník práce liberalizuje pracovněprávní vztahy, a je založen na zásadě dispozitivnosti. Kogentní charakter právních norem je uchován pouze tam, kde existuje veřejný zájem a je skutečně nezbytná ochrana zaměstnanců.⁴⁶ Zásadu dispozitivnosti právních norem upravuje zákoník práce v ustanovení § 1 odst. 2, kde stanoví, že: „*nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si strany ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona*“⁴⁷. Zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo práva týkající se postavení osob. Zákoník práce v ustanovení § 1a odst. 2 stanoví, že: „*Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.*“⁴⁸ Určité oblasti pracovněprávní úpravy, zejména ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace budou tedy stále normami, od nichž nebude možné se odchýlit, jelikož by tím došlo k porušení veřejného pořádku.

V současné době existují v soukromém právu pouze dva komplexní kodexy – občanský zákoník a zákoník práce. Občanský zákoník je obecnou právní normou platnou pro celé soukromé právo, včetně práva pracovního. Dle ustanovení § 4 zákoníku práce se pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce, a nelze-li použít zákoník práce, řídí se občanským zákoníkem, vždy

⁴⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

⁴⁶ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2017, 16 s.

⁴⁷ § 1 odst. 2 ZP.

⁴⁸ Tamtéž, s. 17.

však v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, dle ustanovení § 4a zákoníku práce, viz výše.⁴⁹ Občanský zákoník respektuje autonomní úpravu pracovního práva ve zvláštním kodexu. Vztah občanského a pracovního práva je vyjádřen v ustanovení § 2401 odst. 1 občanského zákoníku: „*Pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek.*“ Úprava právních vztahů jiným zákonem se tedy týká nejen vzniku pracovního poměru, ale i práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru. Citované ustanovení dále vylučuje, aby na pracovněprávní vztahy byla použita ustanovení chránící postavení spotřebitele.

Zásadní rozdíl mezi občanským a pracovním právem spočívá v možnosti veřejnoprávních zásahů do pracovněprávních vztahů. Toto omezení smluvní volnosti souvisí s ochrannou funkcí pracovního práva. Přesto, že k určitým veřejnoprávním zásahům do smluvní volnosti dochází i v jiných systémech soukromého práva, rozsah omezení smluvní svobody v pracovním právu nesrovnatelný s jakoukoli jinou oblastí soukromého práva.⁵⁰ Tato omezení smluvní svobody subjektů pracovněprávního vztahu jsou obsažena v celé úpravě pracovního poměru, od minimálních pracovních podmínek, přes rozvržení pracovní doby a její maximální rozsah, ochranu mzdy až po rozsahu dovolené na zotavenou.⁵¹ K omezení smluvní svobody subjektů pracovněprávních vztahů dochází ve všech evropských zemích, ty se mezi sebou liší pouze intenzitou omezení smluvní svobody.⁵²

Odlíšností je možné najít i u samotných pracovněprávních smluv, jejichž předmětem je závislá práce. Na základě pracovních smluv je vytvářen zvláštní osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se zvláštními právy a povinnostmi na obou stranách. V mnoha případech má zaměstnavatel navíc oprávnění jednostranně určovat pracovní podmínky zaměstnance, bez zvláštního ujednání mezi stranami. Pracovní právo zároveň upravuje vztah vzniklý z pracovní smlouvy spíše než jednotlivé typy smluv, jako občanské právo. Neposledním typickým a

⁴⁹HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 59-61 s.

⁵⁰BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. vydání. V Praze: C.H.Beck, 2017, 6-7 s.

⁵¹DVOŘÁK, Jan. *Pocťákův Štangov*. V Praze: Aleš Čeněk, 2018 S. 225

⁵²BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. vydání. V Praze: C.H.Beck, 2017, 6-7 s.

odlišujícím znakem pracovních smluv je nestejná vyjednávací síla a podřízení kolektivním smlouvám.⁵³

⁵³BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. vydání. V Praze: C.H.Beck, 2017, 6-7 s.

2. Historický vývoj pracovní doby v České republice

2.1.1 Historický vývoj pracovní doby ve středověku a novověku

Počátky pracovního práva lze datovat již do starověkého Říma, kdy v právní úpravě bylo možné nalézt, vedle smlouvy o dílo, i smlouvu námezdní. Za první psanou pracovněprávní normu u nás jsou považována Hnězdenská dekreta Břetislavova vyhlášená roku 1039 obsahující ustanovení o zachování nedělního klidu. Obdobnou úpravu obsahoval i kodex germánského kmene Alamanů *Lex Alamanorum*.⁵⁴

První dokument, který obsahoval komplexnější úpravu pracovního práva, a který je proto možné nazývat pracovněprávním předpisem, je však *Ius regale montanorum*, nebo-li právo těžít horu, vydaný jako královský regál Václavem II. Autorem díla je pravděpodobně italský právník Gozzia Orvietský a předpis se řídí systémem Justiniánových Institucí. Zákon obsahoval čtyři knihy: právo všeobecné, o osobách, věci obligační a právo procesní a platil prakticky až do 19. století. Pracovněprávní normy obsahoval ve své první knize, v podobě norem upravujících vznik námezdního pracovního poměru, práv a povinností námezdních pracovníků, úpravu pracovní doby, bezpečnosti práce a úpravu otázek mzdových. Zákon stanovil podíl krále a kompetence královských úředníků, mincmistrů nebo konšelů, upravoval otázky bezpečnosti při práci, stanovoval rozvrh a kontrolu pracovní doby a rozlišil dělnické profese.⁵⁵ Ve 14. století byla pracovní doba šestihodinová. Základním motivem pro šestihodinovou pracovní dobu byla pravděpodobně potřeba rozdělit havíře do čtyř směn a zachovat dnešní nepřetržitý provoz. Havíři nesměli pracovat víc než jednu směnu denně, a to nikoli z důvodu zachování jejich zdraví, ale aby mohli podávat co nejlepší výkon. Fárání a lezení do dolu i z dolu po žebříku se do pracovní doby nezapočítávalo. V 16. století byla zavedena úkolová mzda a začaly se uplatňovat směny osmihodinové nebo i dvanáctihodinové, kdy se do pracovní doby již započítávalo fárání a lezení do dolu či z dolu o žebříku. O nedělích a svátcích se nepracovalo. Podle návrhu Kutnohorského horního zákona se mělo uznávat a platit až 25 svátků ročně. Zákon dále obsahoval první protikoaliční předpisy, které zakazovaly horníkům v podzemí a kovářům na povrchu samostatně se organizovat ve spolcích.⁵⁶

⁵⁴KOTOUS, J. Ke kořenům pracovního práva. *Aplikované právo*. 2/2004, 55 s.

⁵⁵HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 41 s.

⁵⁶ŠTEFKO, Martin. *Vznik a vývoj institutu pracovní doby v českých zemích. Caro amico :60 kapitol pro Michala Skřejpka, aneb, Římské právo napříč staletími*. Praha: Auditorium, 2017, s. 442-450.

S rozvojem středověkých měst docházelo k soustředění řemeslné výroby. Řemeslníci se sdružovali do řemeslných výborů, tzv. cechů, které disponovaly vlastními cechovními řády. Cechovní řády obsahovaly pravidla pro provozování konkrétního řemesla a podmínky výkonu práce řemeslníků. Nejstarším dochovaným cechovním řádem u nás jsou statuta pražských krejčích z roku 1318. Statuta obsahovala zákaz tovaryšské námezdní práce u dvorských krejčích, kteří jako lidé poddanští a nesvobodní nesměli zaměstnávat tovaryše. Ze 14. století dochovaná cechovní statuta již běžně upravují pracovněprávní otázky námezdních pracovníků – tovaryšů. Nejčastěji se jedná o ustanovení, která pak nacházíme v cechovních předpisech prakticky až do 18. století, v podobě zákazu sdružování námezdních pracovníků, mzdových otázek nebo pracovní doby, včetně určení přestávek na jídlo a oddech či dnů pracovního volna.

57

Na venkově byla vykonávána námezdní práce čeledínů na základě čeledních smluv. Čelední smlouva neurčovala délku pracovní doby, jelikož platila zásada, že se pracovalo dle potřeby. Dovolenu nahrazovaly, jako ostatně po celý středověk, církevní svátky. Roku 1782 došlo k vydání dvou čeledních řádů – pro venkovskou a městkou čeled', které upravovaly postavení zaměstnavatele i zaměstnance nebo ustanovení chránící čeled' proti týrání. Je velmi pravděpodobné, že v případě městské čeledi byla pracovní doba obdobná jako u cechovních tovaryšů.⁵⁸

Prodlužování robotních povinností, vykořisťování venkovského lidu spojené často s jeho revoltami a zejména celkové zaostávání zemědělství, vedly habsburskou vládu k tomu, že se začala zabývat úpravou robotního systému. Povstání venkovského lidu v roce 1775, které se od všech lišilo svou organizovaností, bylo bezprostřední příčinou vydání robotního patentu z 13. srpna 1775, tzv. tereziánského robotního patentu. Základem tereziánského robotního patentu byla myšlenka pevného stanovení robot na základě berního ohodnocení poddaných rozdělených do 11 tříd. Každé třídě byla přidělena příslušná robotní norma představující počet robotních dní v roce. Patent rovněž zavedl rozdílnou délku pracovního dne od 1. října do 31. března na osm hodin a od 1. dubna do 30. září na 12 hodin. Tereziánský robotní patent byl velkým pokrokem, prakticky však přinesl úlevu jen největším sedlákům a poddaným na panstvích, kde byly robotní povinnosti neúměrně vysoké. I další robotní zákon z 18. prosince 1846 žádné významné změny

⁵⁷KOTOUS, J. Ke kořenům pracovního práva. *Aplikované právo*. 2/2004, 55 s.

⁵⁸HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 42-43 s.

neznamenal. Až revoluční rok 1848 přinesl odstranění roboty a úplné zrušení poddanských povinností, v Čechách se tak stalo k 31. březnu 1849 a na Moravě již k 1. červenci 1848.⁵⁹

Po roce 1848 byla právní úprava námezdní práce a pracovních vztahů rozptýlena v řadě samostatných právních předpisů. Ve druhé polovině 19. století se v našich zemích již velmi rychle rozvíjela průmyslová a tovární výroba, a s ní i ochranné, resp. tovární, zákonodárství, v podobě omezování smluvní volnosti ve prospěch zaměstnance. V roce 1842 byl vydán dekret o ochraně dětí, v roce 1859 živnostenský řád, který zakazoval práci dětí do 10 let. Prosincovou ústavou z roku 1867 byla založena koaliční svoboda a základy kolektivního vyjednávání. Ochranné zákonodárství a zákonné zakotvení koaliční svobody lze považovat za základ moderní úpravy pracovněprávních vztahů. Novela živnostenského řádu z roku 1885 zcela zakázala práci dětí pod 12 let v řemeslných živnostech a pod 14 let v továrnách. V továrnách byla stanovena maximální pracovní doba 11 hodin a byl upraven nedělní klid.⁶⁰

2.1.2 Historický vývoj pracovní doby ve 20. století

První samostatnou úpravu délky pracovní doby u nás byl zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové době pracovní. Jeho přijetím se Československo stalo první zemí, ve které byla uzákoněna osmihodinová pracovní doba. Zákon stanovil délku pracovní doby v rozsahu maximálně osm hodin ve dvacetičtyřech hodinách nebo nejvýše čtyřicet osm hodin týdně. Dále byl také položen základ nerovnoměrnému rozvržení pracovní doby v období čtyř týdnů, a to na základě výjimky udělované ministrem sociální péče ve shodě se zúčastněnými ministry. Zákon zakazoval obcházet ustanovení o délce pracovní doby např. tím, že by zaměstnavatel zadával práci domů. Přestávky při práci zákon upravoval v časovém rozsahu 15 minut po pěti hodinách nepřetržité práce, u mladistvých zaměstnanců do 18 let po čtyřech hodinách. Úprava nerušeného odpočinku v týdnu stanovila, že se musí nezbytně poskytnout všem zaměstnancům jednou týdně nerušená přestávka aspoň 32 hodin. Výjimky byly u jednotlivých druhů podniků možné na základě udělení výjimky ministrem sociální péče ve srozumění se zúčastněnými ministry. Zákon výjimečně umožňoval práci přesčas, úhrnem však nesměla práce přesčas přesahovat dvacet týdnů nebo 240 hodin v roce. Hodiny práce přesčas se vždy musely platit zvlášť. Zákon definoval práci v noci, tj. v době od desáté hodiny večerní do páté hodiny ranní, a tu umožnil pouze u podniků nepřetržitě provozovaných, v nichž nebylo možné z provozních důvodů

⁵⁹KOTOUS, J. Ke kořenům pracovního práva. *Aplikované právo*. 2/2004, 52-53 s.

⁶⁰HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 46 s.

zastavit výrobu. Speciálně také upravoval práci dětí a mladistvých, jimž neumožňoval výkon práce, dokud nedosáhli věku 14 let. Mladiství zaměstnanci mužského pohlaví do 16 let a mladistvé zaměstnankyně ženského pohlaví do 18 let stáří směli vykonávat jen práce lehké, které nebyly na újmu jejich zdraví a nepřekážely jejich tělesnému vývoji. Tyto kategorie mladistvých zaměstnanců měly zcela zakázány práce podzemní. Tento zákon platil pro veškeré podniky, závody a ústavy provozované státem, veřejnými nebo soukromými svazky, fondy, spolky a společnostmi, a jsou rázu výdělečného, všeužitečného nebo dobročinného, a také pro hornické podniky a osoby v zemědělských a lesních podnicích pravidelně zaměstnané.⁶¹

Dne 1. 10. 1956 nabyl účinnosti zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby, který platil až do účinnosti prvního zákoníku práce z roku 1965. Tímto zákonem byla zkrácena pravidelná pracovní doba zaměstnanců z maximální výměry 48 hodin týdně na maximální výměru 46 hodin týdně. Ke zkrácení pravidelné pracovní doby došlo bez zkrácení mzdy zaměstnanců. Toto opatření mělo předně sloužit ke zvýšení produktivity práce.⁶²

Zákon dále obsahoval detailnější úpravu rozvržení týdenní pracovní doby. Týdenní pracovní doba se měla rozvrhnout, pokud tento zákon dále nestanoví jinak, na šest pracovních dnů, přičemž pracovní doba v sobotu měla být zpravidla kratší, ne však kratší než pět hodin; a na ostatních pět dnů zásadně rozvržena rovnoměrně. Pro zaměstnance ve stavebních a montážních podnicích, kteří pracovali na investiční výstavbě, mohla být pracovní doba rozvržena pouze do pěti dní v týdnu, pokud tím neutrpěl plynulý chod stavebních a montážních prací. Zaměstnancům hornických podniků náležel za každých 23 odpracovaných osmihodinových směn den náhradního volna. Nedovolovala-li povaha práce, aby pracovní doba byla rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu, mohl příslušný ministr dohodě s ústředním výborem příslušného odborového svazu, rozvrhnout pracovní dobu odchylně. Pravidelná pracovní doba přitom nesměla, v časovém období zpravidla čtyřtýdenním, přesahovat průměrně 46 hodin týdně. Začátek a konec pracovních směn stanovil ředitel podniku nebo vedoucí prodejny v dohodě se závodním výborem odborové organizace. Zvláštní úpravu pracovní doby zákon stanovil ve vztahu k mladistvým osobám. K zajištění zdravého vývoje mládeže se pravidelná pracovní doba mladistvých zaměstnanců do 16 let stanovila na 36 hodin týdně. Na žádost jim mohla být stanovena kratší než pravidelná pracovní doba, dovoval-li to provoz a měl-li pro

⁶¹Zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové době pracovní

⁶² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 46 s.

to zaměstnanec zdravotní nebo jiné závažné důvody. Kratší než pravidelná pracovní doba byla stanovena také pro pracovní místa, kde povaha práce nevyžadovala, aby zaměstnanec pracoval po celou délku pravidelné pracovní dobu. Za kratší pracovní dobu zaměstnanci příslušela poměrná část mzdy. V oblasti právní úpravy přestávek v práci přinesl zákon změnu, kdy zavedl započítávání 15ti minutové přestávky na svačinu do pracovní doby.⁶³

Následující zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, nabyt účinnosti dne 1. 1. 1966 a byl první jednotnou, samostatnou a komplexní kodifikací pracovněprávních vztahů. Jednotnou proto, že se vztahoval na všechny zaměstnance a prakticky všechny typy zaměstnavatelů. Samostatnou proto, že šlo o úpravu veškerých pracovněprávních vztahů, na který nešlo použít úpravu jiného právního odvětví ani subsidiárně. Komplexní proto, že upravoval všechny otázky pracovněprávních vztahů. Tento zákoník byl postaven na kogentní úpravě „co není dovoleno, je zakázáno“. Právní úprava neumožňovala odchylky formou smluvních ujednání, a to ani prostřednictvím kolektivních smluv. Prakticky pak bylo nezbytné přijmout velké množství prováděcích předpisů, které kazuisticky upravovaly každou jednotlivou otázku pracovního práva.⁶⁴

Mezi důležité prováděcí právní předpisy v oblasti pracovní doby patřila zejména vyhláška Státní plánovací komise č. 62/1966 Sb., o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro úpravu pracovních a provozních režimů. Na základě této vyhlášky bylo možné zkrátit pracovní dobu a upravit pracovní a provozní režim organizací, kde byla zachována pracovní doba v délce 46 hodin v týdnu. V organizacích s třisměnným provozem vyhláška umožňovala zkrátit pracovní dobu na 42 hodin, v organizacích s dvousměnným provozem umožňovala postupné zkrácení pracovní doby až na 43 hodin týdně. V ostatních organizacích umožňovala zkrátit pracovní dobu na 44 hodin. Další významnou vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí č. 63/1968 Sb., o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem. Tato vyhláška umožňovala další zkracování pracovní doby zaměstnancům pracujícím v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin a zaměstnancům v průmyslu, stavebnictví, zemědělství, v dopravě apod. a ostatním zaměstnancům s nepřetržitým s třisměnným pracovním režimem práce umožňovala zkrátit pracovní dobu až na 40 hodin týdně; zaměstnancům na výrobních pracovištích a zaměstnancům s dvousměnným

⁶³ Zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby.

⁶⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 51 s.

režimem práce umožňovala zkrátit pracovní dobu na 41 ¼ hodin týdně; zaměstnancům na ostatních pracovištích umožňovala zkrátit pracovní dobu na 42 ½ hodin týdně.⁶⁵

Kromě těchto dvou vyhlášek bylo vydáno v období od roku 1966 do konce roku 2000 velké množství dalších prováděcích předpisů, které upravovaly právní problematiku pracovní doby. Jednalo se například o vyhlášku Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 121/1982 Sb., o některých úpravách pracovní doby; vyhlášku Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 45/1987 Sb., o zásadách pro zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pracovníkům do 21 let věku v podzemí hlubinných dolů, za použití zákona č. 235/1992 Sb., o zrušení pracovních kategorií a o některých dalších změnách v sociálním zabezpečení; vyhlášku Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 96/1987 Sb., o zásadách pro zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pracovníkům, kteří pracují s chemickými karcinogeny, ve znění vyhlášky č. 108/1989 Sb. a za použití zákona č. 235/1992 Sb. či vyhlášku Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 196/1989 Sb., o pružné pracovní době, ve znění zákona č. 1/1992 Sb.; vyhlášku č. 264/1994 Sb., kterou se stanoví podmínky pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby v zařízeních sociální péče.⁶⁶

Starý zákoník práce byl obsahově koncipován na principu vysoké ochrany pracovníka a jeho pracovních podmínek. V druhé části, v hlavě třetí můžeme nalézt právní úpravu pracovní doby pod názvem „*Pracovní doba a doba odpočinku*“, která se dále členila na dvě části s názvy „*Pracovní doba a přestávky v práci*“ a „*Práce přesčas a noční práce*“. Zákon vymezil nejvyšší přípustnou hranici pravidelné pracovní doby na 46 hodin týdně a pro pracovníky mladší než 16 let nejvýše 36 hodin týdně, která nesměla být překročena, avšak mohla být zkrácena. Konkrétní délku pracovní doby zákon výslovně neurčoval, měla vycházet ze zásad stanovených vládou a měla být stanovována vedoucími ústředních orgánů po projednání s ústředními výbory odborových svazů. Týdenní pracovní doba se zpravidla rozvrhovala na šest pracovních dnů tak, aby v jednotlivých dnech nepřesáhla osm hodin. Jestliže byla pracovní doba v některých dnech kratší, nesměla v ostatních dnech přesáhnout devět hodin. Nedovolovala-li povaha práce nebo podmínky provozu, aby pracovní doba byla rozvržena podle předchozího ustanovení

⁶⁵ FIALOVÁ, Lenka. *Pracovní doba*. Praha, 2012. Diplomová práce. Univerzita Karlova. Vedoucí práce: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc, 7 s.

⁶⁶ Tamtéž.

rovnoměrně na jednotlivé dny, průměrná týdenní pracovní doba přitom nesměla v určitém období, zpravidla čtyřtýdenním, přesáhnout hranici stanovenou pro týdenní pracovní dobu.⁶⁷

Od roku 1966 až do roku 2006 byl zákoník práce mnohokrát novelizován. Cílem novelizací bylo přizpůsobení právní úpravy aktuálním společenským a ekonomickým podmínkám. Po roce 1989 se stát prostřednictvím novel snažil zajistit formální soulad vnitrostátní úpravy s mezinárodními smlouvami a přiblížení právní úpravy podmínkám tržního hospodářství. Nejdůležitější novely starého zákoníku práce byly přijaty ve spojení s harmonizačním procesem a přistoupením České republiky do Evropské unie. Zcela zásadní novelizace se starý zákoník práce dočkal v podobě tzv. velké harmonizační novely, provedené zákonem č. 155/2000 Sb. Novelou došlo k posílení postavení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, zejména zavedení zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci, zákazem jakékoli diskriminace v pracovněprávních vztazích, povinnosti komunikace zaměstnavatele se zaměstnanci nebo jejich zástupci bez rozdílu jejich organizovanosti.⁶⁸ Právní úprava pracovní doby byla výrazně ovlivněna Směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2003/83 o některých aspektech pracovní doby. Tato směrnice upravuje maximální délku pracovní doby na 48 hodin týdně, včetně přesčasů, a další, viz níže.

Již v 90. letech 20. století byly započaty první práce na věcném záměru nového zákoníku práce. V roce 2001 vláda schválila věcný záměr občanského zákoníku a paralelně s jeho přípravou probíhaly diskuze o podobě budoucího zákoníku práce. Věcný záměr nového zákoníku práce byl připraven v roce 2003. Po několikaletém úsilí nabyt nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. účinnosti dne 1. 1. 2007. Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku byl nejprve založen na zásadě delegace, jenž byla na návrh skupiny poslanců zrušena Ústavním soudem a nahrazena zásadou subsidiarity, viz výše. Na tento náleží Ústavního soudu reagoval zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ve znění pozdějších předpisů, který výslovně ukotvil subsidiární působení občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy a zároveň vypočetl instituty občanského práva, které naopak nebylo možné v pracovněprávních vztazích použít, více viz kapitola 1.3.

⁶⁷HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 58-68 s.

⁶⁸BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, 7-8 s.

Ostatní novely zákoníku práce měly napravit technické nedostatky zákoníku práce, které byly důsledkem mj. nedostatečného času na přípravu zákoníku práce. Takovou novelou byla např. tzv. technická novela. Zákonem č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, potom byla stanovena povinnost zaměstnavatelů poskytovat zaměstnancům mzdu po dobu prvních 21 dní pracovní neschopnosti. Tento zákon rovněž upravil rovněž způsoby odměňování ve veřejné sféře. Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, reagoval na novelu občanského zákoníku, a zpřesnil základní zásady pracovněprávních vztahů, u kterých zdůraznil, že vyjadřují smysl a účel zákoníku práce a vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Tato úprava je rovněž významná pro řešení otázek platnosti a neplatnosti právního jednání subjektů pracovněprávní vztahu nebo pro posouzení kogentnosti právních norem v zákoníku práce.⁶⁹

Pracovní doba je v zákoníku práce zakotvena v části čtvrté, hlavě první, v ustanovení § 78 a následujících. Ustanovení § 78 je definičním ustanovením, které definuje mj. pojem pracovní doby, doby odpočinku, pracovní pohotovosti či práce přesčas. Základní stanovená týdenní pracovní doba je 40 hodin týdně. Tuto dobu lze na základě splnění podmínek stanovených v zákoně nebo kolektivní smlouvě zkrátit na 38, 75 a 37, 5 hodin týdně. Zaměstnavatel si se zaměstnancem rovněž může sjednat kratší pracovní dobu prostřednictvím individuální smlouvy, více viz kapitola 3.

2.2. Prameny pracovního práva

2.2.1 Prameny pracovního práva v ČR

Pramen práva je pojem o více významech, jednak vyjadřuje vnější formu právních norem, tj. pramen práv ve formálním smyslu, poté je chápán jako zdroj obsahu těchto norem, tj. pramen práva v materiálním smyslu a nakonec jako zdroj poznání práva, tj. pramen práva v gnozeologickém smyslu. Pramenem práva ve formálním smyslu rozumíme formu, která obsahuje právní normu. Pouze takové chování, které má státem uznanou formu pramene práva je právní normou. V materiálním smyslu rozumíme pramenem práva obsahové zdroje, např. stav společnosti a politického systému, tradice a zvyklosti společnosti nebo její ekonomickou a kulturní úroveň. Jedná se o společenskohistorický kontext, ve kterém právo vzniká.

⁶⁹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 67 s.

Gnozeologické poznání pramenů práva je širší nežli pojetí formálních pramenů práva. Zahrnuje veškeré informace o právu a jeho společenském působení. Mezi zdroje poznání se řadí i individuální právní akty, judikatura či smlouvy.⁷⁰

V obecné rovině lze rozeznávat pět základních druhů pramenů práva, a to právní předpisy, normativní smlouvy, právní obyčeje, zásady a principy, soudní precedenty a právní doktríny. Pracovní právo České republiky je právo kodifikované, proto do něj nejsou zařazovány právní obyčeje, právní precedenty ani právní doktríny. Je ovšem nezbytné poznamenat, že právní obyčeje jsou blízké právním zásadám a soudní rozhodnutí mají i v kontinentálním systému práva vliv na rozhodování soudů nižších instancí. Společně s právními doktrínami je lze tedy rozumět jako podpůrné prameny práva.⁷¹

Právní řád České republiky je založen výlučně na právu psaném, tj. zákonech, obecně závazných právních předpisech, ratifikovaných a vyhlášených mezinárodních smlouvách, nálezech Ústavního soudu, kterými Ústavní soud zrušil určitý zákon, jiný právní předpis nebo jejich jednotlivé ustanovení. Mezi normativní prameny českého pracovního práva patří pracovněprávní předpisy, kolektivní smlouvy a vnitropodnikové normativní akty, prameny evropského unijního práva, mezinárodní smlouvy, k nimž dal souhlas Parlament České republiky a nálezy Ústavního soudu České Republiky. Mezi podpůrné prameny pracovního práva patří obecné pracovněprávní zásady a právní principy, ustálená rozhodovací praxe odvolacích soudů a soudu dovolacího a závěry právní vědy.⁷²

Právní řád České republiky je hierarchicky uspořádaný právní systém, založený na psaném právu. Nejvýše postaveným pramenem práva jsou ústavní zákony, tj. Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod. Tyto ústavní normativní prameny obsahují výchozí úpravu postavení účastníků pracovního procesu jako garantovaných práv a svobod, jenž se zaručují všem bez rozdílu. Základní úpravu pracovněprávních vztahů lze nalézt v článku 26 Listiny základních práv a svobod, který obsahuje právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost, tj. právo práci získat. Dále právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací, tj. právo získávat prostřednictvím práce ekonomické zajištění k uspokojení vlastních potřeb. Naposledy článek 26 upravuje právo

⁷⁰GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. vydání. V Praze: Aleš Čeněk, s.r.o., 2017, 71 s.

⁷¹HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 96 s.

⁷²Tamtéž.

přiměřeného hmotného zajištění pro občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat. Státní politika zaměstnanosti zahrnuje zejména zabezpečování práva na zaměstnání, koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při requalifikaci, opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, a usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.⁷³ V Listině základních práv a svobod lze najít další obecné zásady pracovního práva, např. zákaz nucené práce či právo sdružovat se s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů.⁷⁴

Hierarchicky následujícím pramenem pracovního práva jsou pracovněprávní předpisy. Ty lze dělit podle oblasti pracovního práva, které upravují, na prameny individuálního práva, prameny kolektivního práva a prameny práva zaměstnanosti. Základním pramenem individuálního pracovního práva je zákoník práce, jako samostatný kodifikovaný základ pracovního práva v České republice, účinný od 1.1.2007. Předmět právní úpravy zákoníku práce vymezuje ustanovení § 1 zákoníku práce jako právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce, právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce a právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů. Dalším významným pramenem pracovního práva je např. zákon o zajištění dalších podmínek BOZP, který upravuje další požadavky BOZP v pracovněprávních vztazích v návaznosti na zákoník práce. Veřejnoprávní ochranu individuálním pracovněprávním vztahům poskytuje zejména zákon o inspekci práce upravující v ustanovení § 1 působnost a příslušnost orgánů inspekce práce a jejich práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností. Jelikož je zákoník práce založen na principu subsidiarity, za pramen pracovního práva lze rovněž považovat občanský zákoník, jako obecný předpis soukromého práva. Významným pramenem individuálního pracovního práva je antidiskriminační zákon.⁷⁵

V oblasti kolektivního pracovního práva je ústředním právním předpisem zákon o kolektivním vyjednávání, jehož předmětem je úprava kolektivního vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, nebo jejich zástupci, za účelem uzavření kolektivní smlouvy.

⁷³ § 2 ZoZam.

⁷⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 96 s.

⁷⁵ Tamtéž.

Hmotněprávní úpravu kolektivního pracovního práva obsahuje zákoník práce v ustanovení § 22 až 29. Normativní část kolektivních smluv je pramenem práva. Kolektivní smlouvy musejí být v souladu se zákony, odklon od zákona je možný pouze u dispozitivních ustanovení zákoníku práce či občanského zákoníku. Kolektivní smlouva nemůže přesáhnout ustanovení, která vymezují minimální nebo maximální pracovní podmínky pro zaměstnance. Základním pramenem pracovního práva upravujícího oblast zaměstnanosti je zákon o zaměstnanosti, jehož předmětem je zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, s cílem dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

Hiérarchicky následujícím pramenem práva jsou podzákoné právní předpisy, tj. nařízení vlády, vyhlášky ústředních orgánů státní správy. Významným pramenem v oblasti podzákoných právních předpisů je zejména nařízení vlády o minimální mzdě nebo nařízení vlády o pracovním volnu, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, při kterých zaměstnanci náleží pracovní volno, popř. pracovní volno s náhradou mzdy či platu. Podzákoné právní předpisy provádějí zákony nebo jejich ustanovení.

Specifickým druhem pramene práva jsou vnitropodnikové normativní akty, jež mohou zakládat pracovněprávní nároky zaměstnanců, př. mzdový řád, mít organizační povahu, př. organizační či podpisový řád, nebo mohou upravovat technologické postupy. Vnitřní předpis musí být vydán v písemné formě a musí být v souladu se zákonnou úpravou, pod sankcí neplatnosti. Vnitřní předpis nabývá účinnosti dnem, kdy byl obvyklým způsobem vyhlášen, popř. pozdějším dnem, který je ve vnitřním předpisu stanovený. Vnitřní předpis má stejně jako kolektivní smlouva tzv. hybridní povahu, kdy se zároveň jedná o kombinaci právního předpisu a právního jednání.⁷⁶

Článek 89 odst. 2 Ústavy České republiky stanoví: „*vykonatelná rozhodnutí jsou závazná pro všechny orgány a osoby*“. Spornost a výkladové potíže tohoto ustanovení přiznává i samotný Ústavní soud. Argumentem, který se kloní k výkladu vykonatelných rozhodnutí Ústavního soudu jako pramene práva, je ten, že nálezy Ústavního soudu jsou vyhlašovány ve Sbírce zákonů, a to jak nálezy, kterými bylo rozhodnuto o zrušení právního předpisu nebo jejich jednotlivých ustanovení, tak i jakékoliv jiné právní názory všeobecného významu, o jejichž publikaci ve Sbírce zákonů Ústavní soud rozhodl. V oblasti pracovního práva je tak za pramen

⁷⁶ § 305 ZP.

práva možné považovat náleží Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06 ze dne 12.3.2008, který byl vyhlášen ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb., ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Jmenovaný náleží zrušil mj. delegační ustanovení § 4, které upravovalo působnost občanského zákoníku pouze v případech, kdy tak zákoník práce výslovně stanovil. V kontinentálním pojetí judikatury je každé soudní rozhodnutí závazné pro strany sporu, nikoli obecně, v souladu s článkem 95 Ústavy: „*Soudce je při rozhodování vázán zákonem a mezinárodní smlouvou, která je součástí právního řádu; je oprávněn posoudit soulad jiného právního předpisu se zákonem nebo s takovou mezinárodní smlouvou*“ Rozhodovací praxi soudů lze rozumět jako vrchol aplikace práva a podpůrně ji použít, tj. lze jí argumentovat nebo se na ni odkázat, což přispívá k právní jistotě adresátů právních norem a předvídatelnosti práva.⁷⁷

Právní doktrína, nebo-li odborná judikatura, je obdobným podpůrným právním pramenem jako konstantní rozhodovací praxe vyšších soudů. Právní doktrína jsou významné v interpretační praxi, kde jsou základem tzv. doktrinálního výkladu, tj. takového výkladu, který vykládá právní pojem tak, jak je to obvyklé v právní nauce. Právní věda zkoumá obsah právního systému, což je normativně zakotveno v ustanovení § 10 odst. 2 občanského zákoníku jako povinnost přihlídnout při řešení právních případů mimo jiné ke stavu právní nauky. Cílem ustanovení je překonávání mezer v právu, kdy je nezbytné nejprve použít pravidla, která na určitou skutkovou podstatu přímo dopadají. Pokud taková pravidla neexistují, postupuje se podle analogie legis, popř. analogie iuris, kde se uvažují zvyklosti soukromého života, stav právní nauky a ustálená rozhodovací praxe. Soud je povinen k těmto prvkům přihlídnout, tj. není jimi vázán, a může od těchto prvků odchytil v případě, kdy neexistuje jednoznačný názor nebo se jedná o situaci se specifickými okolnostmi konkrétního případu. Cílem analogie iuris je totiž dobré uspořádání práv a povinností.⁷⁸

2.2.2 Prameny pracovního práva EU a MP

Evropská unie je tvořena 28 členskými státy, včetně vystupující Velké Británie. Základními orgány, tzv. institucionálním trojúhelníkem Evropské Unie, je Evropský parlament, Rada Evropské unie a Evropská komise. Evropský parlament a Rada Evropské unie vykonávají zákonodárnou činnost, Evropská komise má zákonodárnou iniciativu a působí jako „strážkyně

⁷⁷ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 96 s.

⁷⁸ Tamtéž.

smluv“, kdy dohlíží nad tím, jak státy dodržují stanovené povinnosti. Dalšími orgány Evropské unie jsou SDEU, Evropská centrální banka, Evropský účetní dvůr a Evropská služba pro vnější činnost.⁷⁹ Evropská unie disponuje v jednotlivých oblastech své působnosti různými druhy pravomocí. U výlučné pravomoci přijímají opatření pouze orgány Evropské unie. U sdílené pravomoci smí opatření přijímat členské státy i orgány Evropské unie. V rámci uplatňování této pravomoci je zároveň nezbytné, aby orgány Evropské unie dodržovaly zásadu proporcionality a subsidiarity. Zásada proporcionality představuje nepřekročení rámce toho, co je nezbytné pro dosažení cílů smlouvy. Zásada subsidiarity poté stanoví, že by záležitost měla být řešena nejprve na národní úrovni, a pokud cíle navrhované činnosti nemohou být uspokojivě dosaženy členskými státy, teprve tehdy na úrovni Evropské unie. U podpůrné pravomoci Evropská unie vůbec nesmí přijímat harmonizační opatření.⁸⁰ V oblastech, v nichž Unie má nedostatek legislativních pravomocí, se využívá metoda koordinace.

Vztah práva České republiky a práva Evropské unie lze definovat na základě dvou zásad, a to zásady aplikační přednosti a zásady bezprostředního účinku unijního práva. Zásada aplikační přednosti vyjadřuje přednost práva Evropské unie před právem vnitrostátním. SDEU dovedl, že suverenita členských států je omezena zakládajícími smlouvami Evropské unie. Vykonatelnost primárního práva Evropské unie se totiž nemůže stát od státu lišit, v závislosti na vnitrostátních právních předpisech, aniž by bylo ohroženo dosažení cílů zakládajících smluv. SDEU unie své závěry detailně popsal v rozhodnutí Simmenthal, kde stanovil: „*S požadavky vlastními samotné povaze práva Společenství by tudíž bylo neslučitelné jakékoli ustanovení vnitrostátního právního řádu, či jakákoli právní, správní nebo soudní praxe, které by měly za následek oslabení účinnosti práva Společenství tím, že by odmítaly soudci příslušnému pro použití tohoto práva pravomoc učinit v samotném okamžiku tohoto použití vše, co je nezbytné, pro to, aby byly ponechány stranou vnitrostátní legislativní ustanovení případně tvořící překážku pro plnou účinnost norem Společenství.*“⁸¹ Z této formulace vyplývají tři pravidla, která zavazují nejen soudní orgány, ale i správní orgány při jejich rozhodovací činnosti. Za prvé platí, že přednost unijního práva není chápána jako systémová, ale jako aplikační. To znamená, že vnitrostátní předpis sice nebude aplikován, ale nestává se neplatným. Za druhé platí, že pokud vnitrostátní správní orgán nebo soud dospěje k závěru, že určitá vnitrostátní norma je v rozporu s unijním právem, je povinen tuto normu nepoužít už ze své vlastní pravomoci. Zatřetí

⁷⁹TOMÁŠEK, Michal a Vladimír, TÝČ. *Právo Evropské unie*. 2. aktualizované vydání. V Praze, 2017, 162-177 s.

⁸⁰Tamtéž, s. 157-158.

⁸¹ Rozsudek SDEU ze dne 9.3.1978, sp. zn. 106/77.

je třeba upozornit na skutečnost, že výše uvedený postup předpokládá, že unijní norma, s níž je předmětná vnitrostátní norma neslučitelná, má přímý účinek. Přímým účinkem se rozumí vnitrostátním právem nezprostředkované působení právní normy unijního práva vůči jednotlivci. Taková právní norma mu může bez dalšího, sama o sobě, přiznávat práva či zakládat povinnosti. Tato zásada vyplynula z rozhodnutí SDEU Van Gend en Loos. Přímý účinek rovněž znamená, že vnitrostátní soudy a správní orgány mají povinnost přímo účinné normy chránit a prosazovat.⁸²

Zásada přímého účinku tedy vychází z předpokladu, že primární a sekundární právo Evropské unie je přímo závazné pro vnitrostátní subjekty. Primárním právem Evropské unie se rozumí smlouvy, které daly vzniknout jednotlivým Společenstvím a které stanoví základní pravidla fungování tohoto integračního celku. Těmito zakládajícími smlouvami jsou Smlouva o Evropské unii, zavedená Maastrichtskou smlouvou, a Smlouva o fungování Evropské unie, jež nahradila Smlouvu o Evropském hospodářském společenství. Kromě zakládacích smluv je za primární právo Evropské unie nutné považovat rozpočtové smlouvy a zejména smlouvy o přístupu nových členů.⁸³

V rámci aplikace práva jsou členské státy povinny vykládat právo konzistentně s právem Evropské unie, jedná se o tzv. eurokonformní výklad. Podstata konformního výkladu spočívá v tom, že unijní norma není aplikována přímo, ale je zohledněna při výkladu vnitrostátního práva. Zásada nepřímého účinku vyplynula z rozhodnutí SDEU ve věci Von Colson. Vnitrostátní soudy jsou povinny vykládat vnitrostátní právo v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu dané unijní normy, aby tak dosáhly výsledku jí zamýšleného.⁸⁴

Právo Evropské unie je možné dělit na právo primární a právo sekundární. První z nich zahrnuje mezinárodní smlouvy uzavřené členskými státy, na kterých Evropská unie spočívá. V rámci svěřených pravomocí pak Evropská unie upravuje své fungování sama svým vnitrostátním právem. Primární právo představuje právní základ Evropské unie a jejího fungování, jedná se o Smlouvu o ESUO (Pařížská smlouva), Smlouvu o EHS (Římská smlouva), Smlouvu o Euratomu (Římská smlouva), Úmluvu o některých orgánech společných Evropským společenstvím (Slučovací smlouva), Jednotný evropský akt, Maastrichtskou smlouvu, která

⁸² TOMÁŠEK, Michal a Vladimír, TÝČ. *Právo Evropské unie*. 2. aktualizované vydání. V Praze, 2017, 63-64 s.

⁸³ Tamtéž, s. 65.

⁸⁴ Tamtéž, s. 74.

zavedla Smlouvu o EU, Amsterdamskou smlouvu, Niceskou smlouvu, Smlouvu o Ústavě pro Evropu (, která však nikdy nevstoupila v platnost) a Lisabonskou smlouvu. K tomuto výčtu je ještě třeba doplnit smlouvy rozpočtové a zejména smlouvy o přístupu nových členů.⁸⁵

Smlouvy primárního práva zmocňují orgány Evropské unie k přijímání závazných právních aktů v určitých oblastech a za určitých podmínek. Takto přijaté akty, jimiž Unie vykonává své pravomoci, se považují za právo odvozené od primárního práva, tedy za právo sekundární. Sekundární právní akty se vyskytují v několika různých formách podle metody a zejména účelu úpravy SFEU v článku 288 definuje pět typů právních aktů: nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska. Nejčastěji používanými akty sekundárního práva jsou nařízení a směrnice. Nařízení je zásadně závazné ve všech členských státech. Jedná se o normativní právní akt, jelikož může být závazné pro členské státy, pro subjekty vnitrostátního práva i pro orgány Evropské unie, tedy erga omnes. Nařízení je přímo použitelné, jeho transpozice do vnitrostátního práva není nutná. Proto se také nařízení nevyhlašují ve vnitrostátních sbírkách právních předpisů. Tam, kde není třeba právní úpravu unifikovat, ale stačí ji harmonizovat, je vhodným právním nástrojem směrnice. Směrnice pro státy závazná, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž formy a prostředky se ponechávají vnitrostátním orgánům. Znamená to, že směrnice určuje, jakého výsledku musí být vnitrostátní úpravou dosaženo. Formu této úpravy si zvolí každý stát, avšak musí se jednat o obecně závazný právní akt.⁸⁶

Sociální politika a politika zaměstnanosti patří, dle článku 5 SFEU, mezi koordinační pravomoci, u kterých Evropská unie přijímá opatření ke koordinaci zejména vymezením směrů těchto politik. Článek 145 SFEU uvádí: „*členské státy a Evropská unie pracují v souladu s touto hlavou na rozvoji koordinované strategie zaměstnanosti a zejména na podpoře kvalifikace, vzdělání a přizpůsobivosti pracovníků a schopnosti trhů práce reagovat na hospodářské změny, aby dosáhly cílů článku 3 Smlouvy o Evropské unii.*“ Článek 3 SEU potom stanoví: „*Unie vytváří vnitřní trh. Usiluje o udržitelný rozvoj Evropy, založený na vyváženém hospodářském růstu a na cenové stabilitě, vysoce konkurenceschopném sociálně tržním hospodářství směřujícím k plné zaměstnanosti a společenskému pokroku a na vysokém stupni ochrany a zlepšování kvality životního prostředí. Podporuje vědecký a technický pokrok.*“

⁸⁵ TOMÁŠEK, Michal a Vladimír, TÝČ. *Právo Evropské unie*. 2. aktualizované vydání. V Praze, 2017, 100 s.

⁸⁶ Tamtéž, s. 107.

Dle článku 9 SFEU: „Při vymezování a provádění svých politik a činností přihlíží Unie k požadavkům spojeným s podporou vysoké úrovně zaměstnanosti, zárukou přiměřené sociální ochrany, bojem proti sociálnímu vyloučení a vysokou úrovní všeobecného a odborného vzdělávání a ochrany lidského zdraví.“ Článek 156 SFEU uvádí, že Evropská Komise podporuje spolupráci mezi členskými státy a usnadňuje koordinaci jejich činnosti ve všech oblastech sociální politiky a zejména v oblastech zaměstnanosti, pracovního práva a pracovních podmínek, a to prostřednictvím průzkumů a stanovisek, organizací porad o problémech, které vznikají na vnitrostátní úrovni, a o problémech, které se týkají mezinárodních organizací, a zejména vyvíjí podněty ve snaze stanovit směry a ukazatele, pořádat výměnu osvědčených postupů a připravit nezbytné podklady pro pravidelný dohled a hodnocení. Pro účely zlepšení možností zaměstnávání pracovníků na vnitřním trhu, a tím pro zvyšování životní úrovně zřizuje, v souladu s článkem 161 SFEU, Evropská komise Evropský sociální fond.⁸⁷

Směrnice je jako prostředek unijní harmonizace práva členských států typická pro jednotlivé složky vnitřního trhu a některé společné politiky, typicky daňovou, ochrany spotřebitele, sociální (pracovní právo) nebo justiční spolupráce v trestních věcech.⁸⁸ Mezi nejdůležitější směrnice v oblasti pracovního práva patří či Směrnice č. 2003/88/ES o některých aspektech pracovní doby. Směrnice č. 89/391/ES o sblížování právních předpisů členských států týkající se provádění opatření ke zlepšení bezpečnosti a zdraví pracovníka při práci; Směrnice č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání; Směrnice 2002/73/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky; Směrnice 2008/104/ES, o agenturním zaměstnávání.

Směrnice č. 2003/88/ES o některých aspektech pracovní doby upravuje mnohé právní instituty pracovní doby. Směrnice stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby a vztahuje se na minimální doby denního odpočinku a odpočinku v týdnu, dovolenou za kalendářní rok, přestávky a maximální týdenní pracovní dobu a některé aspekty noční práce, práce na směny a rozvržení práce a pracovní doby. Ve výkladové článku směrnice definuje jednotlivé pojmy vztahující se k pracovní době. Mezi nimi např. pojem "pracovní doba", kterou rozumí: „*jakoukoli dobu, během níž pracovník pracuje, je k dispozici*

⁸⁷ TOMÁŠEK, Michal a Vladimír, TÝČ. *Právo Evropské unie*. 2. aktualizované vydání. V Praze, 2017, 156 s.

⁸⁸ Tamtéž.

*zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi*⁸⁹. Dalšími definovanými pojmy jsou doba odpočinku, noční doba, noční pracovník, práce na směny, pracovník na směny, mobilní pracovník, práce na moři a dostatečný odpočinek.

Ve druhé kapitole směrnice upravuje minimální denní odpočinek, v délce alespoň 11 hodin mezi dvěma směny a minimální týdenní dobu odpočinku v délce 24 hodin v součtu s výše uvedenými 11 hodinami, tj. 35 hodin. Maximální týdenní délku pracovní doby stanoví v rozsahu 48 hodin, včetně přesčasů, vždy však v souladu s opatřeními ochraňujícími bezpečnost a zdraví pracovníků. Naposledy tato kapitola stanoví minimální výměru dovolené za kalendářní rok v délce 4 týdnů, které nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru. Směrnice uvádí maximální referenční období v délce 2 týdnů pro dobu odpočinku v týdnu a 4 měsíců pro maximální týdenní pracovní dobu a 8 týdnů pro noční práci.⁹⁰

Ve třetí kapitole směrnice upravuje maximální délku směny pro noční práci na 8 hodin a právo nočních pracovníků na nárok na bezplatné posouzení svého zdravotního stavu před zařazením na noční práci a poté v pravidelných odstupech. Směrnice rovněž akcentuje potřebu dostupnosti ochranných a preventivních služeb nebo prostředků na ochranu bezpečnost. Při rozvrhování práce směrnice ukládá zaměstnavateli povinnost přihlídnout k obecné zásadě, že práce má být přizpůsobena člověku, s cílem zejména omezit monotónní práce a práce s vnuceným pracovním tempem.⁹¹

Čtvrtá kapitola Směrnice s názvem *různá ustanovení* upravuje subsidiární použití Směrnice v případech, kdy neexistuje speciální zákonná úprava pro určitou otázku týkající se pracovní doby. V následujícím článku Směrnice uvádí, že neznemožňuje uplatňovat nebo zavádět právní a správní předpisy, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků, nebo napomáhat nebo umožňovat uplatňování kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků.⁹²

⁸⁹ Čl. 2 Směrnice o pracovní době

⁹⁰ Čl. 3-7 Směrnice o pracovní době

⁹¹ Čl. 8-13 Směrnice o pracovní době

⁹² Čl. 14-16 Směrnice o pracovní době

Kapitola 5 směrnice umožňuje určitým kategoriím zaměstnanců odchýlit se od taxativně vyjmenovaných článků, pokud se vzhledem ke zvláštní povaze dotyčných činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci. Jedná se zejména o vrcholové řídicí pracovníky, pracovníky, kteří jsou rodinnými příslušníky a pracovníků vykonávajících náboženské obřady. Ve vyjmenovaných případech je těmto pracovníkům nezbytné poskytnout rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo náležitou ochranu. Směrnice následně uvádí výčet činností, při kterých se lze od vyjmenovaných článků odchýlit, mezi nimi např. oblast zemědělství, výzkum a vývoje nebo poštovních služby. Další článek upravuje limity při odchýlení se od taxativně vyjmenovaných článků prostřednictvím kolektivní smluv. Článek 22 umožňuje neuplatňovat článek upravující maximální výměru pracovní doby za předpokladu, že pracovník souhlasil s vykonáváním práce déle na 48 hodin v období 7 dnů, zaměstnanci nevznikla újma z důvodu, že by s výkonem takové práce nesouhlasil a zaměstnavatel vede aktualizované záznamy o všech pracovnících, kteří vykonávají takovou práci a tyto záznamy jsou k dispozici dozorovým orgánům. V závěru směrnice uvádí, že její provádění neodůvodňuje snížení obecné úrovně ochrany již poskytované pracovníkům a povinnost členských států předložit Komisi zprávu o praktickém provádění této směrnice.⁹³

Mezinárodní smlouvy představují ujednání mezi dvěma nebo více subjekty mezinárodního práva, které má z vůle těchto subjektů mezinárodněprávní účinky a řídí se mezinárodním právem. Jedná se zejména o smlouvy mezi jednotlivými státy, popř. smlouvy mezi státy a mezinárodními organizacemi, popř. smlouvy mezi mezinárodními organizacemi navzájem.⁹⁴

Mezinárodní smlouvy jsou primárně pramenem mezinárodního práva, dle příslušné vnitrostátní úpravy mohou však být i pramenem práva vnitrostátního. Právní systém České republiky upravuje mezinárodní smlouvy, jako pramen práva ve článku 10a Ústavy České republiky: *„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“* Mezinárodní smlouvy, které splňují výše uvedené podmínky, jsou pramenem práva, který má navíc aplikační přednost před vnitrostátními právními předpisy.

⁹³ Čl. 17-24 Směrnice o pracovní době

⁹⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 54 s.

Mezinárodní pracovněprávní smlouvy mohou upravovat celé oblasti pracovního práva, např. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, přijatý Valným shromážděním OSN dne 16.12.1966. Tento pakt upravuje spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky pro muže a ženy, bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky, právo na stávkou, právo koaliční a právo založit odborovou organizaci.⁹⁵ Důležitou organizací na území Evropy je rovněž Rady Evropy, založená roku 1949 v Londýně. Cílem Rady Evropy je: „*podpora jednoty členských států, usnadnění jejich ekonomického a sociálního pokroku a zlepšení životních podmínek občanů.*“⁹⁶ K významným dokumentům Rady Evropy patří Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950, zejména potom však Evropská sociální Charta, přijatá roku 1961 v Turíně. Roku 1988 byl k Chartě připojen Dodatečný protokol. Charta ve své první části vyjmenovává 19 základních zásad a v části druhé 19 základních článků obsahujících jednotlivá sociální a hospodářská práva. Evropská sociální charta obsahuje: právo na práci, na bezpečné pracovní podmínky nebo právo na spravedlivou odměnu za práci.⁹⁷

Speciální mezinárodní smlouvy oproti tomu upravují jednotlivé oblasti a instituty pracovního práva, jedná se zejména o Úmluvy Mezinárodní organizace práce. Česká republika ratifikovala její úmluvy v mnoha právních oblastech. V oblasti základních práv, principů a svobod se jednalo např. o úmluvu mezinárodní organizace práce č. 105 na odstranění nucené práce. V oblasti zaměstnávání se jednalo např. o úmluvu mezinárodní organizace práce č. 5 upravující minimální věk pro práci v průmyslu. V oblasti pracovních podmínek se jednalo např. o úmluvu mezinárodní organizace práce č. 1 upravující pracovní dobu v průmyslu. V oblasti sociálního zabezpečení se jednalo např. o úmluvu mezinárodní organizace práce č. 102 pojednávající o minimálních standardech sociálního zabezpečení.⁹⁸

⁹⁵ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 54 s.

⁹⁶ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. V Praze: Vysoká škola finanční a správní, a.s., 2018. str. 13.

⁹⁷ Tamtéž.

⁹⁸ Tamtéž.

3. Pracovní doba a dob odpočinku

3.1 Pracovní doba

3.1.1. Pracovní doba a pracovní pohotovosti

Pracovní doba patří mezi stěžejní oblasti pracovního práva, zároveň však k oblastem nejvíce diskutovaným a výkladově nejvíce sporným. Jedním z důvodů je skutečnost, že pracovní doba je upravena nejen českou zákonnou úpravou, ale i zákonnou úpravou na úrovni Evropské unie, včetně četné judikatury SDEU, a zákonnou úpravou plynoucí z mezinárodních smluv. V zákonné úpravě pracovní doby jsou obsaženy jednotlivé funkce pracovního práva, tj. zejména funkce ochranná a funkce organizační. Ochranná funkce pracovního práva se v zákonné úpravě pracovní doby promítá ve stanovení maximální možné výměry délky týdenní pracovní doby nebo v minimálních dobách odpočinku mezi směnami, popř. v týdnu. Organizační funkce pracovního práva se do úpravy pracovní doby promítá tím, že právní předpisy upravující pracovní dobu, vytvářejí pravidla a podmínky výkonu závislé práce.⁹⁹

Základní právní úprava pracovní doby je obsažena v části čtvrté zákoníku práce, v ustanoveních § 78 – 100. Odkazy na úpravu pracovní doby však můžeme nalézt napříč celým zákoníkem práce, např. v ustanovení § 2, který stanoví, že závislá práce se odehrává v rámci pracovní doby nebo v ustanovení § 38 odst. 1, dle kterého je zaměstnanec povinen konat práce osobně, podle pokynů zaměstnavatele, podle pracovní smlouvy, v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Úpravu pracovní doby je možné nalézt i v části páté zákoníku práce upravující problematiku BOZP, kdy ustanovení § 106 odst. 4 zaměstnanci zakazuje užívat alkoholické nápoje na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště. Rovněž v části 10 upravující péči o zaměstnance, ustanovení § 241 upravuje nárok zaměstnance nebo zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let žádat, po splnění dalších zákonných kritérií o kratší pracovní dobu.¹⁰⁰

Základní pojmy a instituty vztahující se k pracovní době jsou definovány ve výkladovém ustanovení § 78 zákoníku práce. Pracovní dobou zákon rozumí: „*dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a dobu, v níž je zaměstnanec na pracovišti*

⁹⁹HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 54 s.

¹⁰⁰ Tamtéž.

*připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.*¹⁰¹ Jedná se tedy i o dobu, kdy zaměstnanec přímo neplní pracovní úkoly a je pouze připraven na svém pracovišti výkon práce zahájit v návaznosti na pracovní pokyn zaměstnavatele. Za pracovní dobu nelze považovat jakoukoli fyzickou přítomnost zaměstnance na pracovišti, ale pouze takovou, kdy je zaměstnanec připraven zahájit výkon práce bezprostředně po pokynu zaměstnavatele.¹⁰²

Od pracovní doby je třeba odlišovat pracovní pohotovost, jako dobu: „*v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele.*“ Pracovní pohotovost se od pracovní doby odlišuje připraveností zaměstnance k výkonu práce na jiném místě, než jsou pracoviště zaměstnavatele, a to v době mimo rozvrh směn zaměstnance. Pokud není zaměstnanec vyzván k výkonu práce, je pracovní pohotovost dobou odpočinku.¹⁰³ Dle předchozí zákonné úpravy, tj. dle starého zákoníku práce, bylo možné se zaměstnancem sjednat 400 hodin tzv. pracovní pohotovosti na pracovišti, které se nezapočítávaly do pracovní doby a náležela za ně speciální odměna za pracovní pohotovost, dle zákona o mzdě.¹⁰⁴

Právní úprava pracovní pohotovosti podmiňuje výkon pracovní pohotovosti předchozí dohodou se zaměstnancem, případně ujednáním v kolektivní smlouvě. I v případě kolektivní smlouvy však právní úprava předpokládá dohodu se zaměstnancem a kolektivní smlouva může pouze snížit rozsah pracovní pohotovosti. V dohodě o pracovní pohotovosti je nutno vymezit místo, kde bude zaměstnanec držet pracovní pohotovost. Takové místo zákon konkrétně nevymezuje, mělo by se však jednat o místo odlišné od areálu a provozovny zaměstnavatele, kde standardně zaměstnanci pracují.¹⁰⁵ Půjde zpravidla o bydliště zaměstnance, dohodnout však lze i jiné místo odlišné od pracoviště zaměstnavatele. Dále se doporučuje dohodnout způsob kontaktování zaměstnance a jeho reakční dobu, tj. dobu dojezdu. Zákoník práce výslovně nestanoví dobu, po kterou může zaměstnanec držet pracovní pohotovost, pracovní pohotovost nemůže být držena

¹⁰¹ § 78 ZP

¹⁰² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 54 s.

¹⁰³ BUKOVJAN, Petr. Pracovní pohotovost. In: Praceamzda.cz [online]. 27.12.2018. [cit. 4.4. 2019]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/situace/pracovni-pohotovost>.

¹⁰⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, s. 54.

¹⁰⁵ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 438 s.

v době, kdy by zaměstnavatel nemohl nařídit výkon práce, tj. na dobu nepřetržitého odpočinku mezi směnami a nepřetržitého odpočinku v týdnu v rozsahu, ve kterém tuto dobu nelze zkrátit. Při sjednávání nebo nařizování pracovní pohotovosti musí zaměstnavatel dále uvažovat i limity práce přesčas. Jestliže zaměstnanec již v kalendářním roce konal práci přesčas ve stanoveném limitu a k dohodnuté práci přesčas nedal souhlas nebo má vyčerpán i limit dohodnuté práce přesčas, nelze zaměstnanci práci přesčas nařídit. Pokud by totiž došlo k výkonu práce během pracovní pohotovosti, porušil by zaměstnavatel úpravu o maximálním možném rozsahu nařízené práce, resp. práce přesčas. Pokud však k výkonu práce nedojde, nejde o pracovní dobu a výkon pracovní pohotovosti se započítává do dohodnutých limitů pracovní pohotovosti. Za tuto dobu zaměstnanci tedy přesto přísluší odměna za pracovní pohotovost.¹⁰⁶

Na úrovni Evropské unie o definici pojmu pracovní doba několikrát rozhodoval i SDEU, a to například v případech SIMAP nebo MATZAK. Ve věci SIMAP, pojednávajících o lékařích ve Valencii, SDEU rozhodl, že pracovní pohotovost „on-call“, kdy je pracovník povinen zdržovat se na místě určeném zaměstnavatelem, je nutno zahrnout do výpočtu pracovní doby podle směrnice a nelze ji započítávat do minimální doby pro odpočinek. Pro pracovníky to znamená, že jejich pohotovost musí být plně započítána pro účely výpočtu jejich nároku na odpočinek a na maximální týdenní pracovní dobu. Pokud jde o úpravu pracovní pohotovosti „stand-by“, SDEU ve stejné věci rozhodl, že v případě, kdy je pracovník povinen poskytnout službu, pokud je k tomu telefonicky vyzván, avšak není povinen zdržovat se na pracovišti a může být doma či na jiném místě podle svého výběru, nemusí být započítávána jako plná pracovní doba podle směrnice. V takových případech se započítá jako pracovní doba pouze čas strávený reakcí na telefonát od zaměstnavatele a následný výkon práce.¹⁰⁷

Právní institut pracovní pohotovosti SDEU upřesnil v rozhodnutí o předběžné otázce ve věci MATZAK. Případ se týkal belgického hasiče, jehož náplní práce bylo nejen účastnit se zásahů, ale pravidelně držet i pracovní pohotovost, za kterou mu nebyla vyplácena odměna. SDEU uvedl, že členské státy jsou sice oprávněny se od některých článků Směrnice o pracovní době odchýlit, nejedná se však o případ článku 2, který definuje pracovní dobu. Členské státy nejsou

¹⁰⁶HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 54 s.

¹⁰⁷DEN EXTER, André. Judikatura Evropského soudního dvora v otázce pracovní doby ve zdravotnictví. In: *Pravo.solen.cz* [online]. [cit. 4.4.2019]. Dostupné z: https://pravo.solen.cz/artkey/pra-200403-0006_Judikatura_Evropskeho_soudniho_dvora_v_otazce_pracovni_doby_ve_zdravotnictvi.php?back=%2Fsearch.php%3Fquery%3Djudikatura%2Bin%253Aauth%2Bname%2Bkey%2Babstr%26sfrom%3D0%26spage%3D30.

oprávněny, s odkazem na článek 15 Směrnice o pracovní době, zachovávat nebo přijímat právní předpisy, které upravují více omezující definici pojmu pracovní doba, než je uvedena v článku 2 směrnice. Závěrem SDEU shrnul, že doba pracovní pohotovosti, kterou pracovník tráví doma s povinností reagovat na povolání svým zaměstnavatelem do 8 minut, což velmi významně omezuje možnosti věnovat se jiným činnostem, musí být považována za pracovní dobu.

3.1.2. Délka pracovní doby a práce přesčas

Zákoník práce obsahuje několik různých délek stanovené týdenní pracovní doby. V ustanovení § 79 odst. 1 upravuje základní týdenní délku pracovní doby v maximální výměře 40 hodin týdně. Stanovení pracovní doby podle týdnů má v České republice tradici, a je možné jej najít už v zákoně č. 91/1918 Sb., o 8 hodinové době pracovní. Pracovní doba se však nevztahuje ke kalendářnímu týdnu, ale: „*k týdnu, který je dán sedmi dny po sobě jdoucími. Záleží tak na zaměstnavateli, jak týden definuje, nemusí se nutně jednat o období od pondělí do neděle. Není výjimkou, že týden je definován jako období od neděle do soboty apod.*“¹⁰⁸

Základní týdenní výměru pracovní doby je třeba posuzovat ve vztahu k pracovnímu režimu zaměstnance nebo k jeho pracovnímu zařazení, tj. ke směně. Směnou zákoník práce rozumí: „*část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat*“¹⁰⁹. Dvousměnný pracovní režim definuje jako: „*režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích*“¹¹⁰. Je přitom nerozhodné, o jak dlouhé směny se jedná. Třisměnný pracovní režim definuje zákoník práce jako: „*režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.*“¹¹¹ Nepřetržitým režimem zákoník práce rozumí: „*režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.*“¹¹² Nepřetržitý provoz je takový, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu. Po zaměstnancích je zde vyžadována práce v nepřetržitém pracovním režimu, který není vázaný na pracovní týden. Zaměstnanci tak může směna připadnout libovolně na kterýkoli kalendářní den v týdnu, na kteroukoli denní či noční dobu.

¹⁰⁸ HROUZKOVÁ, Věra. Rozvržení pracovní doby, přestávky v práci a doba odpočinku. In: *Praceamzda.cz* [online]. [cit. 4.4.2019]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/rozvrzeni-pracovni-doby-prestavky-v-praci-doba-odpocinku>.

¹⁰⁹ § 78 odst. 1 písm. c) ZP.

¹¹⁰ § 78 odst. 1 písm. d) ZP.

¹¹¹ § 78 odst. 1 písm. e) ZP.

¹¹² § 78 odst. 1 písm. f) ZP.

Stanovená délka pracovní doby je platná pro výkon práce určitého druhu u jednoho zaměstnavatele. Zaměstnavatel je oprávněn sjednat si se zaměstnancem více pracovněprávních vztahů s různým druhem práce. O práci jiného druhu, kterou může zaměstnanec konat u zaměstnavatele v dalším pracovněprávním vztahu, se jedná tehdy, jestliže: *„povaha činností charakterizujících práci, kterou má zaměstnanec vykonávat v dalším pracovněprávním vztahu, je odlišná od povahy činností, jimiž se vyznačuje práce vykonávaná zaměstnancem v původním pracovním poměru, a jestliže pracovní činnosti v dalším pracovněprávním vztahu nepředstavují jen doplnění pracovní náplně zaměstnance vyplývající z druhu práce sjednaného v původním pracovním poměru o činnosti, které bezprostředně souvisejí s výkonem práce zaměstnance v původním pracovním poměru, které jsou výkonem této práce podmíněny a které mají být konány v době stanovené pro původní pracovní poměr, i když samy o sobě nespadají do druhu práce zaměstnance sjednaného v tomto pracovním poměru“*, podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1573/2012, ze dne 11. 6. 2013. Stejně tak je zaměstnavatel oprávněn sjednat si se zaměstnancem více druhů práce v rámci jedné pracovní smlouvy, dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1821/2008, ze dne 15. 10. 2009: *„Právní úprava umožňuje vymezit dohodnutý druh práce úzce, nebo naopak šířeji, umožňuje rovněž, aby druh práce byl sjednán tak, že je v pracovní smlouvě uvedeno více druhů práce, apod.“*

V případě, kdy zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem více pracovněprávních vztahů, je povinen dodržovat doby odpočinku mezi směnami a v týdnu s ohledem na všechny sjednané pracovněprávní vztahy. Zaměstnanec je rovněž oprávněn vykonávat práci pro více zaměstnavatelů. V takovém případě je zaměstnavatel povinen zajistit povinné doby odpočinku pouze mezi směnami, v nichž vykonává zaměstnanec práci na základě pracovněprávního vztahu sjednaného právě s tímto zaměstnavatelem. Odlišný postup je třeba dodržovat u mladistvého zaměstnance, u něhož nesmí o stanovenou týdenní pracovní dobu ve veškerých základních pracovněprávních vztazích překročit 40 hodin týdně, v souladu s ustanovením § 79a zákoníku práce. Zaměstnavatel je vždy povinný se mladistvého uchazeče o zaměstnání dotázat před vznikem pracovního poměru, zda pracuje u dalšího zaměstnavatele, a případně v jakém rozsahu.

Práci přesčas definuje zákoník práce jako: *„práci konanou zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních*

směn.“¹¹³ Práci přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu nebo pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

Výkon práce přesčas musí splňovat tři kritéria. Prvním kritériem je, že se jedná o práci konanou na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem. Definice příkazu zaměstnavatele a jeho projevu zákon neobsahuje. Dle odborné literatury stačí, aby byl projev konkludentně, tj. pouhým vědomím zaměstnavatele. Druhým kritériem je, aby práce byla vykonávána nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Takové určení nečiní problém v případech rovnoměrně rozvržené pracovní doby. O složitější situaci se jedná v případě nerovnoměrně rozvržení pracovní doby, kdy zaměstnanec v různých týdnech odpracuje různý počet pracovních hodin. Posledním kritériem je skutečnost, že práce je konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.¹¹⁴

Práce přesčas je práce mimořádná. Proti obcházení ustanovení o přesčasech zákoník práce v ustanovení § 13 odst. 4 stanoví: „*zaměstnanec v dalším pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměru téhož zaměstnavatele nemůže vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny, může však vykonávat práci jiného druhu.*“ To znamená, že zaměstnavatel je sice oprávněn se zaměstnancem uzavřít více pracovních vztahů, viz výše, sjednaný druh práce v těchto pracovních vztazích však nesmí být totožný. Zákon tím předchází situacím, kdy by zaměstnanec pro zaměstnavatele odpracoval stanovenou týdenní pracovní dobu, popř. sjednanou pracovní dobu, v rámci jednoho pracovního vztahu, např. pracovní smlouvy, a po naplnění této doby by zaměstnanec práci stejného druhu vykonával na základě dalšího pracovního vztahu, např. na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V takovém případě by totiž zaměstnavatel obcházel zákon a svoji povinnost platit zákonné příplatky za práci přesčas.

Mimořádně vážné provozní důvody povolují nařídit práci přesčas i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami nebo v týdnu. Nesplnění takto nařízené práce přesčas představuje riziko výpovědi dle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce. Výkon práce přesčas nad zákonem stanovený limit, tj. 8 hodin týdně a 150 hodin ročně, je možný jen na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele. Zaměstnanec není povinen přistoupit na takovou dohodu. Za nesouhlas nelze zaměstnance jakkoli postihovat. Dohodu o výkonu práce přesčas nad zákonem stanovený limit lze uzavírat v rámci pracovní smlouvy nebo mimo ni v jakékoli

¹¹³ § 78 odst. 1 písm. i) ZP.

¹¹⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 232 s.

jiné dohodě. Vzhledem k tomu, že rozsah dohodnuté práce přesčas je zákoníkem práce stanoven vždy v rámci určitého dohodnutého vyrovnávacího období, měla by se i dohoda o výkonu práce přesčas nad stanovené limity sjednávat pro toto určité období. Ve vyrovnávacím období se musí průměrná pracovní doba rovnat stanovené týdenní pracovní době. V kolektivní smlouvě lze stanovit rozsah dohodnuté práce přesčas ve vyrovnávacím období až 52 týdnů, tj. 416 hodin ročně.¹¹⁵

Zákon zaměstnavateli výslovně zakazuje přidělovat práci přesčas určitým skupinám zaměstnanců. Do této skupiny patří těhotné zaměstnankyně, v souladu s § 241 odst. 3 zákoníku práce. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídít práci přesčas. Další kategorií jsou mladiství zaměstnanci ve věku od 15 do 16 let, kterým zákoník práce v ustanovení § 245 odst. 1 vedle práce přesčas zakazuje i noční práci.¹¹⁶

Zákoník práce v ustanovení § 93a speciálně upravuje výkon práce přesčas ve zdravotnictví, která je vykonávána v nepřetržitém provozu a spojená: „s příjmem, léčbou, péčí nebo se zajištěním přednemocniční neodkladné péče v nemocnicích, ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních a zdravotnických zařízeních zdravotnické záchranné služby“,¹¹⁷ a kterou vykonává lékař, zubní lékař farmaceut nebo zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání pracující v nepřetržitém pracovním režimu. Zákon stanoví, že rozsah další dohodnuté pracovní doby ve zdravotnictví: „nesmí přesáhnout v průměru 8 hodin týdně, a v případě zaměstnanců poskytovatele zdravotnické záchranné služby v průměru 12 hodin týdně, v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích; jen kolektivní smlouva může toto období vymezit na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.“¹¹⁸ Zaměstnanec ve zdravotnictví, který nesouhlasí s výkonem další dohodnuté práce přesčas, nesmí být k jejímu sjednání nucen ani být vystaven jakékoli újmě. O uplatnění další dohodnuté práce přesčas je zaměstnavatel povinen písemně vyrozumět příslušný orgán inspekce práce. Zákoník práce rovněž stanoví podmínky takové dohody o další dohodnuté práci přesčas. Dohoda musí vždy

¹¹⁵ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 232 s.

¹¹⁶ ŠEBESTA, Kamil. Práce přesčas a zaměstnanci s kratší pracovní dobou. In: *Epravo.cz* [online]. 7.6.2012 [cit. 4.4. 2019]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/prace-prescas-a-zamestnanci-s-kratsi-pracovni-dobou-83167.html>.

¹¹⁷ § 93a odst. 1 ZP.

¹¹⁸ § 93a odst. 3 ZP.

písemná, nesmí být uzavřena v prvních 12 týdnech ode dne vzniku pracovního poměru a nesmí být uzavřena na dobu delší 52 týdnů. Zaměstnavatel je povinen vést aktuální seznam všech zaměstnanců ve zdravotnictví vykonávajících další dohodnutou práci přesčas. Dohoda může být zrušena okamžitě, a to i bez udání důvodu, v období 12 týdnů od jejího sjednání. Vypovědět dohodu je možné z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Okamžité zrušení i vypověď dohody musí být provedeny v písemné formě. Výpovědní doba činí 2 měsíce pro zaměstnavatele i zaměstnance, pokud nebyla sjednána kratší výpovědní doba.¹¹⁹

Práce přesčas je práce mimořádná a musí splňovat výše uvedené podmínky, tj. musí být vykonávána na příkaz zaměstnavatele nad rámec rozvržené pracovní doby a mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Za práci přesčas vždy náleží zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo právo. Jelikož práce přesčas představuje pro zaměstnance zvýšenou zátěž, náleží jim vedle této mzdy zároveň příplatek za práci přesčas ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku, Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 1/1919. Místo příplatku za práci přesčas se může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít individuální dohodu, jejímž obsahem bude poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas. Náhradní volno musí být zaměstnanci poskytnuto do tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas, popř. v dohodnuté době. V opačném případě bude zaměstnavatel povinen příplatek za práci přesčas zaměstnanci v nejbližším výplatním termínu vyplatit.¹²⁰ Mzda může být sjednána s přihlédnutím k případné práci přesčas, je-li zároveň sjednán rozsah práce přesčas, ke které bylo přihlédnuto.¹²¹

3.1.3 Zkrácená a kratší pracovní doba

Zákoník práce upravuje případy zkrácené stanovené týdenní pracovní doby pod 40 hodin týdně, a to bez snížení mzdy. Zákon upravuje zkrácenou týdenní pracovní dobu jako dobu: „*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.*“¹²² Takto zkrácená týdenní pracovní doba je platná pro všechny zaměstnance splňující výše uvedené podmínky. Ke zkrácení pracovní doby může dojít nejen na základě

¹¹⁹ Bělina, M., Drápal L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 523-4 s.

¹²⁰ Tamtéž.

¹²¹ CHLÁDKOVÁ, Alena. Příplatky za práci přesčas, ve svátek, v noci, v sobotu a neděli, za rozdělenou směnu. *Práce a Mzda*. V Praze: Wolters Kluwer. 2018, č. 9. S. 21-22.

¹²² § 79 odst. 2 ZP.

splnění výše uvedených zákonných podmínek, ale rovněž prostřednictvím kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu. V takovém případě je nezbytné dodržet zásadu rovného zacházení. Tato úprava není možná u zaměstnavatelů, kteří jsou vázáni na veřejné rozpočty, dle ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce, tj. v situacích, kdy je zaměstnavatelem stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona a veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení.¹²³

V případě zákonného zkrácení stanovené týdenní pracovní doby se těmto zaměstnancům nijak nekrátí odměna za vykonanou práci. Způsob, kterým se těmto zaměstnancům případně přepočítává minimální nebo zaučené mzdy je popsán v kapitole číslo 5. Pro účely stanovení práce přesčas se prací přesčas rozumí práce nad tuto zkrácenou stanovenou týdenní pracovní dobu.

Vedle právního institutu zkrácené stanovené týdenní pracovní doby, při které nedochází ke krácení odměny za vykonanou práci, zákoník práce upravuje ještě institut kratší pracovní doby, a to v ustanovení § 80. Zákoník práce stanoví: „*Kratší pracovní doba může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.*“¹²⁴

Sjednat kratší pracovní dobu lze tedy výhradně po dohodě obou účastníků pracovního poměru, tj. zaměstnavatele a zaměstnance. Od 1. 1. 2012 je v § 80 výslovně uvedeno, že kratší pracovní doba může být sjednána pouze prostřednictvím této individuální dohody zaměstnance a zaměstnavatele. Zákon vylučuje možnost sjednání kratší pracovní doby v kolektivní smlouvě.¹²⁵ Označení dohody nemá žádný právní význam, postupuje se v souladu s ustanovením § 1724 a násl. občanského zákoníku, který upravuje proces uzavírání smlouvy, protože zákoník práce sjednávání smluv neupravuje, a dle ustanovení § 4 se řídí pracovní právní vztahy subsidiárně občanským zákoníkem, pokud zákoník práce úpravu neobsahuje. Dohoda je uzavřena, jakmile si zaměstnavatel a zaměstnanec ujednají její obsah, jímž bude určení kratší pracovní doby nebo jiná navržená úprava pracovní doby.¹²⁶ Nedojde-li k takové dohodě, je

¹²³ MARTINKOVÁ, Renata. Pracovní doba. Brno, 2006. Univerzita Masarykova. Vedoucí: JUDr. Irena Píchová, Dr.

¹²⁴ § 80 ZP.

¹²⁵ FOLTÁNOVÁ, Terezie. Pracovní doba a doby odpočinku. Brno, 2012. Diplomová práce. Univerzita Masarykova. Vedoucí práce JUDr. Bc. Patriku Matyášek, Ph.D.

¹²⁶ Bělina, M., Drápal L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 526 s.

zaměstnanec povinen práci konat ve stanovené týdenní pracovní době a zaměstnavatel je povinen zaměstnanci práci přidělovat v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Jelikož se jedná o dvoustranné právní jednání, kratší pracovní dobu sjednanou v pracovní smlouvě nebo jiné dohodě nelze bez souhlasu zaměstnance nebo zaměstnavatele vzít zpět nebo opětovně rozšířit.

Na sjednání kratší pracovní doby podle § 80 zaměstnanec nemá právní nárok. Výjimkou je kategorie zaměstnanců upravená v § 241 odst. 2 zákoníku práce, části 10 nazvané péče o zaměstnance. Na sjednání kratší pracovní doby nemá zaměstnanec právo, nicméně: *„požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě 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), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.“* Zaměstnavatel je oprávněn sjednání kratší pracovní doby zrušit v případě, kdy se vážné provozní důvody vyskytnou až po vyhovění žádosti zaměstnance. Více o subjektech oprávněných žádat o kratší pracovní dobu a vážných provozních důvodech viz kapitola 5.

Kratší pracovní doba se nijak neliší od týdenní stanovené pracovní doby co do jejího rozvržení, tj. musí být také předem rozvržena do směn, buď rovnoměrně, nebo nerovnoměrně na jednotlivé týdny. Kratší pracovní doba může být uplatněna v režimu pružné pracovní doby či konta pracovní doby.¹²⁷

U zaměstnance s kratší pracovní dobou dochází k poměrnému snižování odměny za práci. Pokud byla se zaměstnancem sjednána týdenní pracovní doba v rozsahu 20 hodin, tj. jedné poloviny stanovené týdenní pracovní doby, tento zaměstnanec bude mít zákonný nárok na jednu polovinu odměny za vykonanou práci, oproti zaměstnancům, kteří tutéž práci vykonávají v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Výše odměny za vykonanou práci má vliv rovněž na výši pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění nebo výši starobního důchodu, více viz kapitola 5.

¹²⁷ HŮRKA, Petr a Radana GOGOŤOVÁ a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba*. Praha: ANAG, 2012, 36 s.

Ve vztahu ke kratší pracovní době zákon upravuje pouze možnost jejího sjednání prostřednictvím individuální dohody a vliv takto sjednané kratší pracovní doby na odměnu zaměstnance za vykonanou práci. V zákonné úpravě však existují další odchylky kratší pracovní doby od stanovené týdenní pracovní doby. Jedná se např. o zvláštní výpočet práce přesčas, kterou zaměstnancům s kratším pracovní dobou navíc nelze nařídit. Další odchylkou je výpočet výměry dovolené, v případě nerovnoměrného rozvržení kratší pracovní doby zaměstnance nebo vliv kratší pracovní doby na skončení pracovního poměru. O těchto dalších právních institutech bude zvlášť pojednáno v kapitole č. 5.

3.2. Zákonná úprava dob odpočinku a dovolené

3.2.1 Přestávky v práci

Dobou odpočinku rozumí výkladové ustanovení § 78 zákoníku práce veškerou dobu, která není pracovní dobou. V této době zaměstnanec neplní povinnosti vyplývající z jeho pracovněprávního poměru. Prostřednictvím dob odpočinku se realizuje mj. právo zaměstnance na uspokojivé pracovní podmínky. Doba odpočinku je přímo úměrná délce stanovené týdenní pracovní doby, čím je stanovená týdenní pracovní doba delší, tím je doba odpočinku kratší. Doba odpočinku je zákonem garantována jak maximální výměrou stanovené týdenní pracovní doby, tak minimální výměrou dob odpočinku. Opětovně se jedná o jednostranně kogentní ustanovení, od kterého je možné se odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance, kterému lze tedy poskytnout pouze delší dobu odpočinku. Doba odpočinku chrání zaměstnance před důsledky déletrvajících výkonů práce, čímž zajišťuje ochranu jeho zdraví.¹²⁸

Dobu odpočinku rozlišujeme dle jejího účelu, časových jednotek, délky jejího trvání nebo poskytování náhrady mzdy či platu po dobu jejího trvání. Konkrétně se potom jedná o přestávky na jídlo a oddech, nepřetržitý odpočinek mezi směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu. Dovolená je upravena samostatně, v 9. části zákoníku práce. Zákonnou úpravu svátků zákoník práce neobsahuje, upravuje pouze zvláštní mzdové ohodnocení za práci ve svátek. Výčet svátků a jejich dělení je obsaženo v zákoně č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu.¹²⁹

¹²⁸BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. vydání. V Praze: C.H.Beck, 2017, 216 s.

¹²⁹Tamtéž.

Přestávky v práci naplňují ochrannou funkci pracovního práva a rovněž jsou součástí péče o zaměstnance a součástí BOZP. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut, mladistvému zaměstnanci potom již po 4,5 hodinách. Pokud dojde k rozdělení přestávky na jídlo a oddech, zákon stanoví, že alespoň jedna její část musí činit alespoň 15 minut. Tyto přestávky se neposkytují na začátku a konci pracovní doby a nezapočítávají se do pracovní doby, v souladu s § 88 zákoníku práce. Začátek a konec přestávek stanoví zaměstnavatel v rámci rozvržení pracovní doby. Hromadnou úpravu pracovní doby je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací. Přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby zaměstnance. Z toho vyplývá, že zaměstnanec nemá nárok na náhradu mzdy nebo platu za čerpané přestávky na jídlo a oddech. Záleží zcela na zaměstnanci, jak přestávku na jídlo a oddech využije, zaměstnavatel mu nemůže ani přikázat, aby po její trvání setrval na pracovišti zaměstnavatele.¹³⁰

U prací, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci zajištěna přiměřená doba na jídlo a oddech, která se započítává do pracovní doby. Jedná se o speciální úpravu a nepoužije se na ni obecná zákonná úprava přestávek na jídlo a oddech. Minimální délka přiměřené doby na jídlo a oddech záleží na podmínkách provozu a konkrétních okolnostech. Formou takové přiměřené doby na jídlo a oddech může být konzumace jídla přímo na pracovišti, nebo konzumace, u které nelze zaručit, že bude přerušena pracovním úkolem. Práce, které nemohou být přerušeny, jsou definovány technologií výroby, pracovním procesem či výkonem práce, ne však organizací pracoviště. Jedná se např. o vrátné nebo zdravotnické pracovníky, u kterých zaměstnavatel nemá možnost zajistit vystřídaní zaměstnance za účelem čerpání přestávky. Mladistvým zaměstnancům, tj. zaměstnancům do 18 let, musí být i v případě, že konají práce, které nemohou být přerušeny, poskytnuta přestávka na jídlo a oddech, a to nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce.¹³¹

Zvláštním druhem přestávek jsou bezpečnostní přestávky a přestávky ke kojení. Nárok na bezpečnostní přestávku stanoví zvláštní právní předpisy a tyto přestávky se započítávají do pracovní doby zaměstnance, a to i v případě, kdy se bezpečnostní přestávka organizačně kryje s přestávkou na jídlo a oddech. Bezpečnostní přestávky lze rozdělit do tří kategorií. Do první

¹³⁰BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. vydání. V Praze: C.H.Beck, 2017, 216 s.

¹³¹HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 240 s.

kategorie spadají zaměstnanci městské hromadné dopravy, dle § 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a odpočinku zaměstnanců v dopravě. Druhou kategorií tvoří bezpečnostní přestávky při výkonu státního zdravotního dozoru orgánem ochrany veřejného zdraví, dle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví. Poslední, třetí kategorií jsou bezpečnostní přestávky při činnostech jednotvárných a jednostranně zatěžujících organismus podle rozhodnutí zaměstnavatele nebo ujednání v kolektivní smlouvě, dle zákona č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek BOZP.¹³²

Přestávky ke kojení jsou přestávky, které přísluší kojící matce, dle ustanovení § 242 zákoníku práce. Kojící matce přísluší, při výkonu práce po základní stanovenou týdenní pracovní dobu, na každé dítě do jednoho roku dvě půlhodinové přestávky denně a na dítě od od 12 do 15 měsíců věku dítěte jedna půlhodinová přestávka denně. Tyto přestávky se započítávají do pracovní doby a matce za ně přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.¹³³

3.2.2. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny a dny pracovního klidu

Účelem nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny a dny pracovního klidu je garantovat zaměstnanci minimální dobu odpočinku k regeneraci pracovní síly a ochraně jeho zdraví. Jedná se o další projev ochranné funkce v pracovním právu. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny upravuje ustanovení § 90 zákoníku práce, nepřetržitý odpočinek v týdnu potom ustanovení § 92. Tato úprava plyne z článků 3 a 5 Směrnice o pracovní době, která ukládá členským státům Evropské unii přijmout nezbytná opatření pro zajištění minimálního denního odpočinku v délce 11 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích a týdenního odpočinku v délce 24 hodin v rámci 7 dní po sobě jdoucích.¹³⁴

Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby mezi koncem jedné a začátkem druhé směny měl zaměstnanec nepřetržitý odpočinek nejméně 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Tento odpočinek může být zkrácen na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, pro zaměstnance staršího 18 let, za podmínky, že tomuto zaměstnanci bude následující odpočinek o toto zkrácení prodloužen a že se jedná o jednu se situací výslovně uvedených v § 90 odst. 2 zákoníku práce. Mezi tyto výjimky patří například nepřetržitý provoz nebo

¹³²HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 241 s.

¹³³BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. vydání. V Praze: C.H.Beck, 2017, 217 s.

¹³⁴HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 241 s.

zemědělství.¹³⁵ Ustanovení se vztahují na stanovení týdenní pracovní doby v rámci směn, a nikoli na případnou práci přesčas. Práce přesčas se do rozvržené směny nezapočítávají.¹³⁶

Nepřetržitý odpočinek v týdnu zajišťuje zaměstnanci právo na souvislé volno. Stejně jako nepřetržitý odpočinek mezi směnami, i nepřetržitý odpočinek v týdnu vychází ze Směrnice o pracovní době, která stanoví minimální délku odpočinku v týdnu na 24 hodin za 7 dní po sobě jdoucích, ke kterým se připočítává 11 hodin, jako odpočinek mezi změnami. Dle zákonné úpravy v České republice je: „*Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin. Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než 48 hodin.*“¹³⁷ Umožňuje-li to provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něj spadala neděle.¹³⁸

V případech uvedených v ustanovení § 90 odst. 2 zákoníku práce může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců starších 18 let tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku alespoň 70 hodin. Rezortní výjimka platí pro zemědělství, kde, je-li tak dohodnuto v kolektivní či individuální smlouvě, může být poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu za období 3 týdnů alespoň v délce 105 hodin nebo za období 6 týdnů při sezonních pracích alespoň v délce 210 hodin.¹³⁹

Možností odložit minimální dobu na denní a týdenní odpočinek za podmínky, že dotčené hodiny odpočinku budou následně nahrazeny se zabýval i SDEU v kauze Jaeger. Směrnice o pracovní době totiž neupřesňuje, v jaké lhůtě se tak má stát. SDEU ve věci rozhodl, že tyto „rovnocenné náhradní doby odpočinku“ musí následovat bezprostředně po dotčené prodloužené pracovní době. Pro pracovníky to znamená, že mají nárok na dobu odpočinku bezprostředně poté, co odpracovali prodlouženou pracovní dobu, aby se mohli zotavit po odvedené práci a nabrat síly na další práci. Pro zaměstnavatele to znamená, že musí zaručit zaměstnancům, kteří odpracovali

¹³⁵ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 241 s.

¹³⁶ Tamtéž.

¹³⁷ § 92 odst. 1 ZP

¹³⁸ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 243 s.

¹³⁹ Tamtéž.

prodlouženou pracovní dobu, rovnocennou náhradní dobu odpočinku, což má dopad na organizaci a plánování využití pracovní síly.¹⁴⁰

Svátky řadí zákoník práce mezi dny pracovního volna. Dny pracovního volna jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky, dle ustanovení § 92 zákoníku práce. Státní svátky jsou upraveny v zákonech o svátcích. Dle tohoto zákona patří mezi státní svátky 1.1., 8.5., 5.7., 6.7., 28.9., 28.10., 17.11. Ostatními svátky jsou Velikonoční pondělí, 1.5., 24., 25. a 26. 12. Rozdělení svátků na státní a ostatní svátky nemá v pracovněprávních předpisech žádný význam, obecně platí, že zaměstnavatel nemůže po zaměstnanci požadovat práci, ani mu ji nesmí nařizovat. V případě nutných prací, výčet viz výše, však mohou být zaměstnanci nařizeny i na dny nepřetržitého odpočinku v týdnu. Mezi tyto práce jsou zařazeny i práce v nepřetržitém provozu a práce potřeby pro střežení objektu zaměstnavatele. Zaměstnavatel nemůže ovlivnit objektivní existenci svátků danou právním předpisem. Pokud by nebyla připuštěna výjimka z možného nařízení práce ve svátek, svátek by znemožnil výkon práce v nepřetržitém provozu. Mzda nebo plat se zaměstnanci v důsledku toho, že nevykonává práci ve svátek, nekrátí. Přísluší mu náhrada mzdy. Zaměstnanci, který ve svátek vykonával, práci náleží mzda a náhradní volno v rozsahu konané práce, popř. Příplatek ve výši průměrného výdělku.¹⁴¹

3.2.3. Dovolená

Dovolená je dobou odpočinku, která slouží zaměstnanci k naplňování jeho mimopracovních aktivit. Smyslem dovolené je poskytnout zaměstnanci v rámci kalendářního roku delší, celistvý úsek pracovního volna, který by měl sloužit k odpočinku zaměstnance od výkonu práce a je zcela na vůli zaměstnance, jakým způsobem tuto dobu využije. Jedná se o nejdelší časový úsek pracovního volna, ve kterém zaměstnanci není přidělována práce. Jelikož dovolená je doba, která není pracovní dobou, lze ji rozumět jako dobu odpočinku, byť ji zákoník práce neupravuje společně s dalšími dobami odpočinku, ale ve zvláštní samostatné části. Dle odborné literatury však spadá do kategorie doby odpočinku.¹⁴² Z důvodu, že je po dobu čerpání dovolené zaměstnanci poskytována náhrada mzdy nebo platu, je dovolená podobná překázkám v práci.

¹⁴⁰ DEN EXTER, André. Judikatura Evropského soudního dvora v otázce pracovní doby ve zdravotnictví. In: *Pravo.solen.cz* [online]. [cit. 4.4.2019]. Dostupné z: https://pravo.solen.cz/artkey/pra-200403-0006_Judikatura_Evropskeho_soudniho_dvora_v_otazce_pracovni_doby_ve_zdravotnictvi.php?back=%2Fsearch.php%3Fquery%3Djudikatura%2Bin%253Aauth%2Bname%2Bkey%2Babstr%26sfrom%3D0%26spage%3D30.

¹⁴¹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 245 s.

¹⁴² VLASTNÍK, Jiří. Pracovní doba a dovolená v zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2009, č. 12, 440 s.

Oproti překážkám v práci však nespĺňuje prvkem nepředvídatelnosti. V institutu dovolené se projevuje ochranná funkce pracovního práva, v podobě přerušení pracovní aktivity, a organizační funkce, v podobě posílení BOZP.

Základní standardy vycházejí ze Směrnice o pracovní době a z úmluvy MOP č. 132 týkající se každoroční placené dovolené. Z úmluvy MOP vyplývají mj. tato minimální pravidla: dovolená alespoň 3 týdny za jeden rok práce, případně v poměrné délce ve vztahu k délce odpracované doby; poskytování náhrady mzdy za dobu čerpání dovolené; stanovení a projednání dovolené se zaměstnancem; zákaz vzdání se čerpání dovolené. Směrnice o pracovní době vychází z podobných předpokladů s cílem zajistit vyšší standardy: minimální délka placené dovolené v minimální délce 4 kalendářních týdnů v roce, zákaz nahrazovat nevyčerpanou dovolenou peněžním plněním, s výjimkou skončení pracovního poměru. České pracovní právo vymezuje dovolenou v § 212 a násl. zákoníku práce, kde upravuje mj. druhy dovolené, čerpání dovolené nebo krácení dovolené.¹⁴³

Základní zákonná výměra dovolené jsou 4 týdny, tuto délku dovolené je možné prodloužit na základě ujednání zaměstnance se zaměstnavatelem. Pro zaměstnance uvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce, viz výše, činí délka dovolené 5 týdnů v kalendářním roce, pro pedagogické a akademické pracovníky vysokých škol potom 8 týdnů v kalendářním roce. Délka dovolené je uvedena v týdnech, nezbytné je tedy její přepočítání na pracovní dny, popř. pracovní hodiny. Za týden dovolené se považuje tolik pracovních dní, kolik jich zaměstnanec odpracuje za týden.¹⁴⁴

Zákonná úprava České republiky rozlišuje druhy dovolené v závislosti na době trvání pracovního poměru a na počtu odpracovaných dní na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou. Prostřednictvím individuální nebo kolektivní smlouvy je možné sjednat další typy dovolené, společně s podmínkami pro její poskytování.¹⁴⁵

Základním typem dovolené je dovolená za kalendářní rok a její poměrná část. Tento typ dovolené náleží všem zaměstnancům, jejichž pracovní poměr trval po celý kalendářní rok,

¹⁴³HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 246 s.

¹⁴⁴ § 213 ZP.

¹⁴⁵HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 246 s.

pokud vykonávali práci alespoň 60 dní. Pokud zaměstnanci nesplňují první zákonnou podmínku, tj. výkon práce po celý kalendářní rok, mají zákonný nárok na dovolenou za poměrnou část kalendářního roku. Právo vzniká za každý celý kalendářní měsíc trvání pracovního poměru, tj. důležité je trvání pracovního poměru ve vazbě na celé měsíce. Dalším zákonným typem dovolené je dovolená za odpracované dny. Právo na dovolenou za odpracované dny vzniká zaměstnanci, jehož pracovní poměr netrval celý kalendářní rok a který neodpracoval v příslušném kalendářním roce ani 60 dní, za předpokladu, že tento zaměstnanec odpracoval alespoň 21 dní. Délka tohoto typu dovolené se řídí počtem dní, které zaměstnanec odpracoval. Dovolená je poskytnuta v délce trvání 1/12 dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů zaměstnance.¹⁴⁶

Institut dodatkové dovolené se poskytuje zaměstnancům, kteří po celý kalendářní rok vykonávají práce zvláště obtížné nebo zdraví škodlivé, dle ustanovení § 215 zákoníku práce, např. práce konané pod zemí při těžbě nerostů. Přísluší v délce jednoho týdne, popř. 1/12 za každých odpracovaných 21 dní. Dodatková dovolená vždy musí být vyčerpána přednostně.

Vedle zákonem definovaných druhů dovolené je možné další dovolenou sjednat v kolektivní nebo individuální smlouvě zaměstnanec se zaměstnavatelem. Takové ujednání by mělo obsahovat podmínky poskytování dovolené, které odpovídají povaze práce zaměstnanec. Při smluvním ujednání je zároveň třeba vymežit, v jakém rozsahu se na tento typ dovolené vztahuje zákonná úprava dovolené. Není možné vyloučit aplikovatelnost obecných pravidel pro poskytování dovolené vycházejících z účelu tohoto institutu.¹⁴⁷ Při takto sjednávané dovolené je nezbytné dodržet podmínky rovného zacházení.

Pro účely výpočtu dovolené se za výkon práce považuje i doba, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci¹⁴⁸, kdy čerpá dovolenou, kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek a doba, kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, dle § 348 zákoníku práce.¹⁴⁹ Dle ustanovení § 216 odst. 2 zákoníku práce se za výkon práce navíc považuje i mateřská dovolená a další doby poskytování dlouhodobé péče v případech podle

¹⁴⁶ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 246 s.

¹⁴⁷ Tamtéž, s. 248.

¹⁴⁸ s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnanec, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy.

¹⁴⁹ za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho mzda nebo plat nekrátí

zákona o nemocenském pojištění. Zákonná výměra dovolené se krátí o 1/12 za prvních 100 pracovních dní, ve kterých existovaly překážky v práci, které se nepovažují za výkon práce pro účely dovolené. Dále se krátí za každých 21 takových dní o 1/12. V případě neomluvené absence zaměstnance se krátí o 1-3 dny za jednu zmeškanou směnu a za každých 21 dní výkonu trestu odnětí svobody nebo pro vazbu o další 1/12. Dovolená se vždy krátí pouze z důvodů, které vznikly v příslušném kalendářním roce.¹⁵⁰

Čerpání dovolené brání zaměstnavateli realizovat svoji provozní činnost. Z toho důvodu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel, aby měl možnost vybrat vhodnou dobu jejího čerpání. Zaměstnavatel je však povinen postupovat v souladu s rozvrhem čerpání dovolené vydaným se souhlasem odborové organizace a přihlížet nejen k provozním poměrům, ale i k oprávněným zájmům zaměstnance. Zaměstnavatel by měl čerpání dovolené rozvrhnout tak, aby alespoň jednou v roce došlo k čerpání celistvějšího dlouhotrvajícího úseku pracovního volna. Docházeli k čerpání dovolené po částech, měla by alespoň jedna z těchto částí být čerpána v délce 2 týdnů vcelku.¹⁵¹ Jedinou výjimkou z pravidla, že dovolenou určuje zaměstnavatel, je žádost zaměstnankyně o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené. Takové žádosti je zaměstnavatel povinen vyhovět.

Čerpání dovolené nelze určit na dobu dlouhodobých překážek v práci, např. vojenského cvičení na dobu osobních překážek v práci lze čerpání dovolené rozvrhnout pouze se souhlasem zaměstnance. Čerpání dovolené je možné i přerušit z důvodu nástupu těchto překážek, pro které zaměstnanec nemůže dovolenou dál čerpat, např. mateřské dovolené.¹⁵²

Dovolená je standardně individuální, její hromadné čerpání je zaměstnavatel oprávněn určit v závislosti na svých provozních potřebách. Jedná se o situace, kdy zaměstnavatel rozvrhne na stejný časový úsek dovolenou všem svým zaměstnancům. Tak může postupovat, jen je-li to nutné z provozních důvodů a po dohodě s odborovou organizací. Doba hromadného čerpání dovolené nesmí přesáhnout 2 týdny. Zaměstnavatel je oprávněn nejen dovolenou určit, ale rovněž již určenou dovolenou změnit nebo zaměstnance z dovolené odvolat. V případě takového postupu je však povinen uhradit náklady, které zaměstnanci vznikly.¹⁵³

¹⁵⁰ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 250 s.

¹⁵¹ Tamtéž.

¹⁵² Tamtéž, s. 251.

¹⁵³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 253 s.

Zaměstnanci jsou povinni vyčerpat dovolenou v kalendářním roce, za který jim přísluší, s výjimkou dlouhodobých překážek v práci nebo provozních důvodů na straně zaměstnavatele. Nedojde-li k vyčerpání dovolené v kalendářním roce, za který přísluší, dochází k jejímu převodu do kalendářního roku následujícího. Neurčí-li zaměstnavatel u takto převedené dovolené její čerpání do 1. července, určuje si čerpání dovolené sám zaměstnanec. Peněžní náhradu za nevyčerpanou dovolenou lze poskytnout, v souladu se zněním Směrnice o pracovní době, jen při skončení pracovního poměru.¹⁵⁴

Aby čerpání dovolené nepřinášelo zaměstnanci újmu, je nezbytné zaměstnanci za dobu jejího čerpání poskytnout náhradu, která je srovnatelná se mzdou, jedná se o náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. V případě nevyčerpání dovolené je naopak zakázáno nevyčerpanou dovolenou nahrazovat peněžitou náhradou.¹⁵⁵

¹⁵⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 253 s.

¹⁵⁵ Tamtéž, s. 254.

4. Rozložení pracovní doby

4.1. Rozložení pracovní doby

Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel podle zásad obsažených v ustanovení § 81 a násl. zákoníku práce. Zaměstnavatel rozhoduje, zda rozvrhne pracovní dobu rovnoměrně, nerovnoměrně, nařídí kontinuitu pracovní doby nebo zda se rozhodne uplatnit vůči zaměstnancům pružnou pracovní dobu. Zaměstnavatel dále musí při tvorbě rozvrhu směn stanovit délku pracovního týdne, pracovní režim zaměstnance, počátek a konec směn, začátek a konec nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami a nepřetržitého odpočinku v týdnu.¹⁵⁶

Zaměstnanec je povinen být na svém pracovišti na začátku směny a odcházet ze svého pracoviště až po skončení směny. Na začátku směny musí být zaměstnanec již připraven k výkonu práce. Zaměstnavatel je oprávněn požadovat po zaměstnanci, aby vykonal nezbytné úkony ještě před vlastním začátkem směny, např. aby se převlékl do pracovního oblečení nebo si nasadil ochranné pomůcky. Dle odborné literatury lze i dobu nutnou k přepravě ze vstupu do objektu zaměstnavatele paušalizovat: „*V takovém případě však musí zaměstnavatel rozlišit různě vzdálená pracoviště, neboť průměrnému zaměstnanci obvykle trvá různou dobu, než se dostane na různě vzdálená pracoviště. Je-li tedy pracoviště zaměstnance vzdáleno např. 10 minut od vstupu do objektu zaměstnavatele a zaměstnanec vyznačí příchod do objektu zaměstnavatele v době shodné s počátkem jeho pracovní doby, jedná se o pozdní příchod (porušení pracovní povinnosti), protože nemůže být na svém pracovišti včas.*“¹⁵⁷

Pracovní doba zaměstnance může být ve své stanovené týdenní výměře rozvržena rovnoměrně nebo nerovnoměrně. Rovnoměrným rozvržením pracovní doby se rozumí rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu. Hlavní charakteristikou takového rozvržení je, že v každém týdnu, tj. 7 po sobě jdoucích dnech, jsou zaměstnanci směny rozvrženy tak, že zaměstnanec každý týden odpracuje vždy stejný počet pracovních hodin. Pracovní doba zaměstnance je tedy v každém pracovním týdnu stejná. Takové rozvržení vylučuje, aby zaměstnanec odpracoval v jednotlivých týdnech rozdílné počty pracovních hodin. Rovnoměrnost délky odpracované doby se uvažuje v jednotlivých týdnech.

¹⁵⁶ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 228 s.

¹⁵⁷ Bělina, M., Drápal L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 523-4 s.

Nerovnoměrným rozvržením pracovní doby se rozumí rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje stanovenou týdenní pracovní dobu, popř. kratší pracovní dobu, rovnoměrně na jednotlivé týdny, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout týdenní pracovní dobu, popř. kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Základní charakteristikou nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je tedy skutečnost, že v jednotlivých týdnech je zaměstnanec rozvrhován, a zaměstnanec ve směnách odpracuje, vždy různý počet hodin. Délka pracovní doby zaměstnance je tedy v různých pracovních týdnech různá, zaměstnanec pracuje v tzv. dlouhých a krátkých týdnech. Nerovnoměrnost spočívá v nerovnoměrnosti délky odpracované pracovní doby v jednotlivých týdnech s tím, že tato nerovnoměrnost musí být vyrovnána vždy nejpozději na konci vyrovnávacího, tzv. referenčního, období. Vyrovnávací období slouží k vyrovnání různě dlouhých pracovních týdnů zaměstnanců zařazených v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Celkový počet pracovních hodin odpracovaných zaměstnancem v rámci řádné pracovní doby vydělený počtem týdnů připadajících na příslušné vyrovnávací období dává číslo odpovídající stanovené týdenní pracovní době dotyčného zaměstnance. Vyrovnávací období může být nanejvýše 26 týdnů, v kolektivní smlouvě až 52 týdnů.¹⁵⁸

Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlídnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdravé neohrožující práce. Zaměstnavatel je zejména povinen dbát na dodržování přestávků na jídlo a oddech, případně bezpečnostních přestávek. Zaměstnavatel není na druhé straně povinen upřednostňovat rovnoměrné před nerovnoměrným rozvržením pracovní doby, není ani povinen přihlížet k možnostem zabezpečení plynulé dopravy zaměstnanců do zaměstnání, zásobování elektřinou, plynem, topnou parou, zájmům obyvatelstva, a aby nebyla narušena činnost navazujících zaměstnavatelů. Přesto řadu z těchto kritérií, jako např. dopravní dostupnost, bude zaměstnavatel zohledňovat z čistě praktických důvodů.¹⁵⁹

Zákoník práce, v souladu s křesťanskou tradicí, v ustanovení § 92 stanoví, že pokud to umožňuje provoz zaměstnavatele, měl by být nepřetržitý odpočinek v týdnu určen všem zaměstnancům na stejný den, a to tak, aby do něho spadala neděle. Faktickým nástrojem

¹⁵⁸ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 229 s.

¹⁵⁹ Tamtéž.

motivujícím zaměstnavatele k rozvržení práce mimo neděli je zdražení práce v sobotu a v neděli prostřednictvím příplatku za práci v sobotu a v neděli. Pracovní volno v neděli, bylo sice nábožensky motivováno, nicméně dnes se již spíše jedná o ohled na kulturní tradice české společnosti. Preference neděle, jako dne pracovního klidu, není diskriminační z hlediska náboženství či víry. I proto se na zaměstnavateli nelze úspěšně domáhat, aby při konstrukci rozvržení pracovních směn zohlednil jiné, např. židovské, pojetí dnů pracovního klidu.¹⁶⁰

Zaměstnanec má právo na rozvržení pracovní doby před zahájením práce. Písemný týdenní rozvrh pracovní doby je pro zaměstnance, a zvláště zaměstnance s rámci nerovnoměrně rozloženou pracovní dobou, dokumentem, který určuje individuální fond jeho pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance s rozvrhem jeho pracovní doby nejpozději 2 týdny předem.¹⁶¹ Dohodou lze tuto lhůtu zkrátit, konkrétní limit zkrácení nestanoví ani zákon ani odborná literatura, a tak při nedostatku jiné speciální úpravy není důvod pro vyloučení aplikace pravidel obecného občanského práva, zejména principu, že slib zavazuje a smlouvy mají být splněny. Dle odborné literatury: *„je však nutno podpořit názor, že předmětnou lhůtu pro seznámení s rozvrhem směn lze zkrátit až na jeden kalendářní den před začátkem období, na něž je pracovní doba nově rozvržena, pokud to není v konkrétním případě naprosto výjimečně v rozporu s dobrými mravy. Nejde tu ovšem o jakékoli pravidla dobrých mravů, ale pouze o takové, na kterých je nutno trvat bezvýhradně, tzn. jejichž vynucení nelze zcela přenechat autonomii jednotlivce.“*¹⁶²

O takové situaci rozhodoval Nejvyšší soud pod sp. zn. 21 Cdo 1395/2010 ze dne 10. 5. 2011, které posuzoval situaci, kdy zaměstnankyně měla v pracovní smlouvě sjednaný výkon práce v třísměnném provozu - ranní, odpolední, noční směny - a zaměstnavatel jí rozvržení pracovní doby změnil na dvousměnný pracovní režim. Zaměstnankyně odmítla vykonávat práci v dvousměnném pracovním režimu a požadovala přidělování sjednaného druhu práce v pracovní době ve sjednaném třísměnném provozu. Zaměstnavatel se zaměstnankyní ukončil pracovní poměr výpovědí pro porušení pracovní kázně. Nejvyšší soud vzal v úvahu, že pracovní podmínky zaměstnance stanoví nejen zákon, ale lze je sjednat i prostřednictvím individuální pracovní smlouvy, ve které je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout druh práce, na který je zaměstnanec přijímán, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Nejvyšší soud

¹⁶⁰ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 229 s.

¹⁶¹ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Vladimír. *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. V Praze: C.H.Beck, 542-4 s.

¹⁶² Tamtéž, 523-4 s.

stanovil: „vedle uvedených podstatných (esenciálních) náležitostí si mohou účastníci v pracovní smlouvě dohodnout i další (pracovní a mzdové) podmínky, na kterých mají zájem (srov. § 29 odst. 2 zák. práce). Mezi tyto další podmínky, na nichž se účastníci mohou dohodnout, patří zejména ujednání o mzdě, o zkušební době, o době trvání pracovního poměru a není vyloučeno ani ujednání o pracovní době obsahující její bližší vymezení (např. délku pracovní doby, případně její rozvržení), pokud na tom mají účastníci zájem. Tyto další dohodnuté podmínky zaměstnavatel (ani zaměstnanec) není oprávněn jednostranně měnit, jejich změna je možná pouze dohodou účastníků o změně sjednaných pracovních podmínek ve smyslu ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce.“¹⁶³ Jestliže tedy v projednávané věci bylo v pracovní smlouvě ujednáno rozvržení pracovní doby na třisměnný provoz a toto ujednání následně nebylo změněno dohodou zaměstnance a zaměstnavatele, mohl zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat práci pouze v rozsahu sjednaném v pracovní smlouvě. Rozhodl-li zaměstnavatel o tom, že bude pracovní doba zaměstnankyně rozvržena na dvousměnný provoz, byla zaměstnankyně oprávněna takový výkon práce odmítnout a požadovat po přidělování sjednaného druhu práce v pracovní době dle pracovní smlouvy, tj. v třisměnném provozu. Odmítnutí výkonu práce, proto není porušením pracovní kázně, a tedy ani důvodem pro rozvázání pracovního poměru z tohoto důvodu.¹⁶⁴

4.2. Pružná pracovní doba

Pružné rozvržení pracovní doby je možné uplatnit při rovnoměrném i nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Podstatou pružného rozvržení pracovní doby je možnost zaměstnance zvolit si sám začátek a konec, volitelné pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci volitelných časových úseků stanovených zaměstnavatelem. Zákoník práce rozděluje časové úseky pracovní doby při jejím pružném rozvržení v ustanovení § 85 na časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel. V rámci základní pracovní doby je zaměstnanec povinen být na pracovišti. V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Průměrná týdenní pracovní doba musí být při pružném rozvržení pracovní doby naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období 26 týdnů, popř. v období 52 týdnů, je-li pružná pracovní doba sjednána v kolektivní smlouvě.¹⁶⁵

¹⁶³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 5. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1395/2010.

¹⁶⁴ Tamtéž.

¹⁶⁵ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 230 s.

Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní: „*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, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění, v dalších případech určených zaměstnavatelem.*“¹⁶⁶ V těchto případech platí pro zaměstnance rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které zaměstnavatel pro tyto účely předem stanoví.¹⁶⁷

Institut pružné pracovní doby přináší, je-li vhodně používán, značné výhody jak pro zaměstnavatele, spočívající v úspoře u některých překážek na straně zaměstnanců či práce přesčas, tak pro zaměstnance, spočívající v možnosti přizpůsobit délku a časové rozvržení pracovní doby soukromým potřebám zaměstnance. Na její zavedení však zaměstnanec nemá právní nárok a rovněž se nesjednává prostřednictvím dvoustranné dohody. Jeho užití záleží výhradně na rozhodnutí zaměstnavatele, zda a vůči kterým pracovištím a zaměstnancům bude pružná pracovní doba uplatněna. Při tomto rozhodování musí zaměstnavatel dodržovat zásadu rovného zacházení, dle ustanovení § 16 zákoníku práce.¹⁶⁸

Zaměstnavatel má povinnost projednat předem s odborovou organizací zavedení pružné pracovní doby. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, je povinen toto projednat s přímo dotčenými zaměstnanci.¹⁶⁹

Při zavedení pružné pracovní doby je zaměstnavatel povinen stanovit začátek a konec základní a volitelné pracovní doby. Volba nemůže být přenechána zaměstnancům, jelikož je to zaměstnavatel, kdo má povinnost rozvrhovat pracovní dobu a dodržet limity délky jedné směny stanovené týdenní pracovní doby. V praxi rozvržení pracovní doby vypadá tak, že zaměstnavatel určí základní dobu a začátek a konec volitelné pracovní doby.¹⁷⁰ Také v případě pružné pracovní doby je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. U mladistvých zaměstnanců tak musí učinit nejpozději po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Jestliže

¹⁶⁶ § 85 odst. 5 ZP.

¹⁶⁷ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 230 s.

¹⁶⁸ SLÁDEK, Václav. *Pružná pracovní doba. Práce a Mzda*. V Praze: Wolters Kluwer. 2007; s. 8-17.

¹⁶⁹ § 85 ZP.

¹⁷⁰ JIROUTKOVÁ, Markéta. *Pracovní doba, její délka a rozvržení*. DP. 2017. Vedoucí: doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

zaměstnavatel stanoví přestávku na jídlo a oddech jednotně pro všechny zaměstnance, musí přestávku na jídlo a oddech určit nejpozději po 4,5 hodinách u mladistvých a po 6 hodinách u ostatních zaměstnanců od počátku volitelné pracovní doby, nikoli až od počátku základní pracovní doby. Při zavedení pružné pracovní doby není také vyloučeno stanovit přestávku na jídlo a oddech individuálně, a to tak, že zaměstnanec je povinen nejpozději po 4,5, resp. 6, hodinách nepřetržité práce čerpat tuto přestávku.¹⁷¹

V souvislosti s pružnou pracovní dobou obsahuje zákon specifickou úpravu náhrady mzdy za překážky v práci na straně zaměstnance. Tyto překážky se posuzují jako výkon práce pouze v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby.¹⁷² Překážky v práci na straně zaměstnance, které nejsou stanoveny obecně závazným předpisem jako celodenní, se v rozsahu, ve kterém zasáhly do volitelné pracovní doby, posuzují jako omluvené volno, nezapočítávají se však do pracovní doby a neposkytuje se za ně náhrada mzdy. Jestliže zaměstnanec neodpracoval pro omluvené překážky v práci celou týdenní pracovní dobu při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby, popřípadě celou pracovní dobu připadající na čtyřtýdenní období, protože mu v tom bránila překážka v práci na jeho straně, je povinen tuto neodpracovanou část pracovní doby napravit v pracovních dnech ve volitelné pracovní době. Toto napravitel neodpracované části pracovní doby nelze posuzovat jako práci přesčas.¹⁷³

První skupinou překážek v práci, při kterých zaměstnavatel poskytuje pracovní volno, jsou důležité osobní překážky vymezené přílohou k nařízení o jiných důležitých osobních překážkách v práci. Uvedené překážky v práci je možné rozdělit do tří skupin: pracovní volno se poskytuje jen na nezbytně nutnou dobu, na 1 den nebo na 2 dny, popř. až na 6 dnů, v kalendářním roce. Dále se uvedené překážky v práci dělí na skupinu, u které se poskytuje náhrada mzdy nebo platu a na skupinu, u které se neposkytuje náhrada mzdy nebo platu. Překážky v práci na straně zaměstnavatele při uplatnění pružné pracovní doby se posuzují jako výkon práce, pokud zasáhly do směny zaměstnance. To znamená, že zaměstnanci přísluší v rozsahu, v jakém se překážka v práci na straně zaměstnavatele považuje za výkon práce, mzda nebo plat.¹⁷⁴

¹⁷¹ SLÁDEK, Václav. Pružná pracovní doba. *Práce a Mzda*. V Praze: Wolters Kluwer. 2007; s. 8-17.

¹⁷² s výjimkou dočasné pracovní neschopnosti, dle § 192 zákoníku práce.

¹⁷³ SLÁDEK, Václav. Pružná pracovní doba. *Práce a Mzda*. V Praze: Wolters Kluwer. 2007; s. 8-17.

¹⁷⁴ Tamtéž.

Specifickou úpravu pružného rozvržení pracovní doby lze najít i rovněž u právní úpravy přesčasů. Zákoník práce definuje práci přesčas v § 78 odst. 1 písm. i), viz kapitola 3.1.2. Ustanovení § 85 odst. 3 uvádí: „v rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby.“ Z toho vyplývá, že při režimu pružné pracovní doby není zajištěno jedno kritérium práce přesčas, a to že je to práce konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Zákoník práce proto při definování práce přesčas při pružné pracovní době vychází ze stěžejní zásady, že práce přesčas při pružném uspořádání pracovní doby, dle § 98 odst. 1 zákoníku práce: „se zjišťuje vždy jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu“. Při pružné pracovní době má zaměstnanec možnost si zorganizovat svoji týdenní pracovní dobu do směn tak, že v některém dnu v týdnu může odpracovat pouze základní pracovní dobu a čerpat svůj odpočinek mezi směnami. Proto tedy zákoník práce stanoví, že práci přesčas při pružné pracovní době je kromě stanovené týdenní pracovní doby také práce nad základní pracovní dobu. O práci přesčas při pružné pracovní době nejde, jestliže zaměstnanec konal práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu, kterou mu zaměstnavatel jako práci přesčas nenařídil ani k ní nedal souhlas.¹⁷⁵ Pokud by nebyla splněna některá z podmínek, tedy práce konaná nad základní pracovní dobu a nad stanovenou týdenní pracovní dobu, nejde o práci přesčas.¹⁷⁶

Pro evidenci pracovní doby u zaměstnanců s režimem pružné pracovní doby platí rovněž ustanovení § 96 odst. 1 a odst. 2 zákoníku práce. Z povahy a charakteru tohoto pracovního režimu vyplývají zvýšené nároky na způsob a prostředky evidence, potřeba důkladnější kontroly evidence pracovní doby. Vhodný je proto elektronický způsob evidence pracovní doby.¹⁷⁷

4.3. Konto pracovní doby

Konto pracovní doby představuje způsob rozvržení pracovní doby zanesený nově do zákoníku práce. V době jeho zavádění byl považován za „průlom do dosavadní koncepce pracovního práva“.¹⁷⁸ Jedná se o: „specifický pracovní režim, u kterého se uplatní nerovnoměrné rozvržení

¹⁷⁵ SLÁDEK, Václav. Pružná pracovní doba. *Práce a Mzda*. V Praze: Wolters Kluwer. 2007; s. 8-17.

¹⁷⁶ VALÍČKOVÁ, Irena. Jak se zjišťuje práce přesčas v případě pružného rozvržení pracovní doby? In: Epravo.cz [online]. 16.6.2016 [cit. 4.4.2019]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-se-zjistuje-prace-prescas-v-pripade-pruzneho-rozvrzeni-pracovni-doby-101594.html>.

¹⁷⁷ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 231 s.

¹⁷⁸ HŮRKA, Petr. *Využití konta pracovní doby*. *Právní rozhledy*. 2006. č. 19, s. 2.

pracovní doby.¹⁷⁹ Jeho podstatou je umožnit zaměstnavatelům reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na odbytu jejich produkce. Zaměstnavatelé navázaní na veřejný rozpočet jsou z možnosti využít konto pracovní doby výslovně vyloučeni.¹⁸⁰ Zákoník práce konto pracovní doby definuje jako: „*způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace*.“¹⁸¹ Od novely z roku 2012 není možné konto pracovní doby zavést vnitřním předpisem, pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace.

Zaměstnavatel je zejména povinen vymežit, na kterých pracovištích bude konto pracovní doby zavedeno a od kterého dne. Pro spuštění konta pracovní doby se doporučuje počátek a pro ukončení konec kalendářního měsíce. Také v rámci konta pracovní doby musí zaměstnavatel vypracovat předem písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance. Doba pro seznámení je však zákonem stanovená ve výměře 1 týdne před začátkem vyrovnacího období, pokud se zaměstnavatel nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. Průměrná týdenní pracovní doba musí být naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období 26 týdnů, popř. v období 52 týdnů, je-li pružná pracovní doba sjednána v kolektivní smlouvě.¹⁸²

Konto pracovní doby může být velmi výhodné pro zaměstnavatele. Jeho zavedením může dosáhnout úspory mzdových prostředků, např. prostřednictvím odkladu plateb způsobeným jednak odlišným vymezením práce přes-čas, jednak konstrukcí tzv. stálé mzdy. Jak podotýká důvodová zpráva k návrhu zákoníku práce, uplatnění konta pracovní doby bude vyžadovat ze strany zaměstnavatelů, kteří se pro ně rozhodnou, vedení přesné evidence. Ta se týká jednak pracovní doby, jednak mzdy, a to v podobě účtu pracovní doby a účtu mzdy.¹⁸³

Hlavní odchylkou konta pracovní doby je skutečnost, že zaměstnavatel je povinen vést účet pracovní doby a účet mzdy zaměstnance. Na účtu pracovní doby se vykazují náležitosti uvedené v § 87 odst. 2 zákoníku práce. Jedná se o následující údaje: „*stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba, rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny a odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za*

¹⁷⁹ § 86 odst. 1 ZP.

¹⁸⁰HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 231 s.

¹⁸¹CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. *Otazníky kolem konta pracovní doby*. Práce a Mzda, 2006; č. 9, s. 8-17.

¹⁸²Tamtéž.

¹⁸³Tamtéž.

*týden. “ Následující odstavec téhož ustanovení stanoví: „Pokud se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než je uvedeno v § 86 odst. 3, posuzuje se rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období“.*¹⁸⁴

Odměňování zaměstnanců při uplatnění konta pracovní doby řeší především ustanovení § 120 a 121 zákoníku práce. Dle § 120 odst. 2 se na účtu mzdy zaměstnance vykazuje stálá mzda zaměstnance a dosažená mzda zaměstnance. Stálou mzdou je mzda ve stálé měsíční výši, sjednaná v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovená vnitřním předpisem. Tu zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za pracovní dobu rozvrženou v příslušném kalendářním měsíci. Stálá mzda náleží přitom zaměstnanci v plné výši i tehdy, jestliže zaměstnavatel v příslušném kalendářním měsíci pracovní dobu nerozvrhne. Za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje, stálá mzda nepřísluší.¹⁸⁵ Zákoník práce ve svém § 120 odst. 1 poslední věta stanoví: „*stálá mzda zaměstnance nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku*“. Dosažená mzda je mzda zaměstnance za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle tohoto zákona a podle sjednaných podmínek. Jedná se tedy o mzdu, která by byla zaměstnanci za daný kalendářní měsíc zúčtována k výplatě, kdyby nebylo konta pracovní doby. Zde je třeba upozornit na jednu důležitou odlišnost. Pro účely určení stálé mzdy zákoník práce v § 354 odst. 4 vymezuje rozhodné období k výpočtu průměrného výdělku jako období předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Jestliže tedy zaměstnavatel začne uplatňovat konto pracovní doby řekněme počínaje měsícem duben 2019, rozhodným obdobím pro výpočet průměrného výdělku k určení stálé mzdy bude období měsíců duben 2018 až březen 2019.¹⁸⁶

I v případě konta pracovní doby dochází ke zvláštnímu výpočtu práce přesčas. Dle ustanovení § 98 odst. 1 zákoníku práce: „*práce je prací přesčas při uplatnění konta pracovní doby je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobou, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období.*“ O přesčas se jedná tehdy, pokud je při zúčtování

¹⁸⁴CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. *Otazníky kolem konta pracovní doby*. Práce a Mzda, 2006; č. 9, s. 8-17.

¹⁸⁵Zákoník práce ve svém § 120 odst. 1 poslední věta stanoví, že „stálá mzda zaměstnance nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku.“Zákonodárce tím má zřejmě na mysli případy, kdy je zaměstnanec v pracovní neschopnosti, čerpá dovolenou nebo nepracuje z důvodu překážky v práci na jeho straně, popř. z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele, která spočívá v prostoji nebo přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními.

¹⁸⁶ CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. *Otazníky kolem konta pracovní doby*. Práce a Mzda, 2006; č. 9, s. 8-17.

pracovní doby odpracovaná doba vyšší, než je součin stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období.

Jednoznačnou nevýhodou konta pracovní doby je nedostatečná právní úprava, absence relevantních soudních rozhodnutí a zvýšená administrativa spojená s vedením evidence pracovní doby a mzdy. Mezi výhody pro zaměstnavatele patří, že konto pracovní doby lze sice jistým způsobem nahradit, pokud jde o rozvržení pracovní doby, nicméně nikdy není možné dohodou dosáhnout účinků srovnatelných s možností nařídít výkon práce v nižším rozsahu, než je stanovená týdenní pracovní doba nebo § 208.¹⁸⁷

4.4. Evidenční povinnost

Právním institutem, jehož účelem je zamezit obcházení či porušování povinností na úseku pracovní doby je zákonem uložená evidenční povinnost. Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce odpracované směny, práce přesčas, další dohodnuté práce přesčas, noční práce, doby v době pracovní pohotovosti, pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel.¹⁸⁸

Zaměstnavatel je povinen vést evidenci pracovní doby podle jednotlivých zaměstnanců, tedy každý zaměstnanec musí mít svůj individuální evidenční spis. Z evidence musí vyplývat údaje o odpracované pracovní době, včetně práce přesčas a noční práce. Zákon č. 294/2008 Sb. uložil zaměstnavatelům též povinnost od 1. 10. 2008 evidovat další dohodnutou práci přesčas. Zákon č. 365/2011 Sb. zpřesnil evidenční povinnost v tom směru, že zaměstnavatel je od 1. 1. 2012 povinen vykazovat začátek a konec odpracované směny. Formy evidence pracovní doby zákoník práce nestanoví. Bude záležet na rozhodnutí zaměstnavatele, jaký způsob evidence zvolí tak, aby byl průkazný a vypovídal o tom, zda zaměstnanec odpracoval stanovenou pracovní dobu, kdy ji odpracoval, zda konal práci přesčas a v jakém rozsahu apod.¹⁸⁹

Evidence pracovní doby, tak jak ji má na mysli § 96, není totožná s evidencí docházky do zaměstnání. V závislosti na různých formách evidence docházky do zaměstnání musí zaměstnavatel zvolit takový způsob evidence, který bude přehledný. Pokud jde o evidenci práce přesčas, je nutné evidovat každou odpracovanou práci přesčas u jakéhokoli zaměstnance bez

¹⁸⁷ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Vladimír. *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. V Praze: C.H.Beck, 536-537s.

¹⁸⁸ § 94 ZP.

¹⁸⁹ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Vladimír. *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. V Praze: C.H.Beck, 523-4 s.

rozdílu (tedy i ve vedoucích funkcích), a to přesto, že se např. odpracovaná práce přesčas nezahrnuje do rozsahu nejvýše přípustné práce přesčas v roce, protože zaměstnanci bylo za tuto práci přes-čas poskytnuto náhradní volno.¹⁹⁰

Evidovat je nutné také práci přesčas konanou vedoucími zaměstnanci, se kterými byla mzda dohodnuta v pracovních nebo kolektivních smlouvách již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Evidence pracovní doby je obligatorním důvodem pro zpracovávání osobních údajů zaměstnanců, což umožňuje zaměstnavateli extenzivně využívat prostředků počítačové techniky ke splnění této povinnosti.¹⁹¹

Porušení povinnosti vést evidenci pracovní doby je jedním z nejčastějších porušení zákoníku práce, které inspekce práce u zaměstnavatelů zjišťuje. Důvodem může být skutečnost, že zákon nepředepisuje formu, ve které mají zaměstnavatelé evidenci vést, stanoví ale, že z ní musí vyplynout všechny zákonem předepsané položky. Časté chyby dělají zaměstnavatelé v tom, že pouze evidují, zda byl zaměstnanec v práci nebo ne, ze které není možné zjistit začátek a konec pracovní doby.¹⁹²

Problémy s evidencí pracovní doby můžeme dobře dokumentovat na konkrétním případě, který se dostal až před Nejvyšší správní soud. Jednalo se o případ pod sp. zn. 4 Ads 244/2016 ze dne 31.1.2017. Inspektorát práce pokutoval zaměstnavatele za spáchání tří deliktů, mezi nimi za nevedení evidence pracovní doby. Zaměstnavatel evidoval přítomnost zaměstnanců na pracovišti zapsáním písmene „P“, bez uvedení začátku a konce pracovní doby nebo jiných skutečností a uložil zaměstnavateli pokut ve výši 600 000 Kč. Zaměstnavatel namítl: *„pokud jeho zaměstnanci nevykonávali práci z důvodu existence překážek na straně zaměstnavatele, nemohl vyznačovat počátek směny, její konec či přestávky v práci. Žádný ze zaměstnanců dále nepracoval přesčas, ani nevykonával práci o sobotách, nedělích či státních svátcích.“*¹⁹³ Nejvyšší správní soud shrnul, že z vyznačení písmena „P“ v evidenci zaměstnanců v den jejich přítomnosti na pracovišti: *„nelze určit počátek a konec odpracovaných směn, práce přesčas a noční práce, či zda k práci přesčas a noční práci v předmětném období docházelo, ačkoliv zaměstnanci v tomto období podle evidence pracovali. Nelze tak zjistit počet odpracovaných*

¹⁹⁰ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Vladimír. *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. V Praze: C.H.Beck, s. 523-4.

¹⁹¹ Tamtéž.

¹⁹² KALIVODA, Aleš. Evidence pracovní doby. *Práce a Mzda*. V Praze: Wolters Kluwer. 2018; č. 4 s. 8-17.

¹⁹³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31.1.2017, sp. zn. 4 Ads 244/2016.

hodin v tomto období, který je podstatný pro posouzení nároků souvisejících s odpracovanou pracovní dobou.“¹⁹⁴ Opačný postoj však soud zaujal k povinnosti evidovat další dohodnutou práci přesčas a dobu v době pracovní pohotovosti. Zde Nejvyšší správní soud konstatoval: „na zaměstnance zaměstnavatele se definice další dohodnuté práce ve zdravotnictví podle § 93a zákoníku práce, a stěžovateli tak nevznikla povinnost tento typ práce evidovat.“¹⁹⁵ Obdobně soud rozhodl v souvislosti s odpracovanou dobou v době pracovní pohotovosti a pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel, jelikož nebylo prokázáno, že by byla uzavřena jakákoli dohoda o pracovní pohotovosti, jako nezbytný předpoklad.¹⁹⁶

O evidenci pracovní doby rozhodoval Nejvyšší soud rovněž pod sp. značkou 21 Cdo 1916/2004 ze dne 5. 11. 2004. Zaměstnanec dostal výpověď, dle § 52 písm. f) zákoníku práce, jelikož neevidoval pracovní dobu související s jeho přímou vyučovací povinností. Okresní soud rozhodl, že je výpověď neplatná, jelikož jednání zaměstnance, týkající se evidence pracovní doby, nepovažoval za porušení pracovní z toho důvodu, že „podle ustanovení § 94 zák. práce je povinnost vedení evidence pracovní doby, práce přesčas, pracovní pohotovosti a noční práce u jednotlivých zaměstnanců uložena zaměstnavateli, nikoliv zaměstnanci, a mimo to bylo v řízení prokázáno, že žalovaná jako zaměstnavatel žalobce požadovala od svých zaměstnanců vedení evidence, jež neodpovídala skutečnosti.“¹⁹⁷ Krajský soud toto rozhodnutí zrušil s a věc vrátil k dalšímu řízení s tím, že situace u zaměstnavatele je: „poněkud specifická v tom smyslu, že část pracovní doby zaměstnanci netráví přímo ve škole při vyučování jednotlivých uměleckých předmětů, ale domácí přípravou na výuku“¹⁹⁸, a příkaz zaměstnance vyžadovat evidenci domácí přípravy je proto v souladu s právními předpisy, a nesplnil-li zaměstnanec tuto povinnost, porušil pracovní kázeň. Případ se vrátil k okresnímu soudu, který příkaz žalované, vyžadující evidenci domácí přípravy, považoval za příkaz v souladu s právními předpisy, protože: „bez takové součinnosti nemůže zaměstnavatel řádně plnit povinnost uloženou mu v ustanovení § 94 zák. práce, považoval toto porušení pracovní kázně za závažné.“¹⁹⁹ Nejvyšší soud souhlasil se soudy obou stupňů, že, že ke splnění projednávané povinnosti zaměstnavatele je nezbytná součinnost zaměstnance, jelikož pracovní poměr u žalované je specifický v tom, že část pracovní doby zaměstnanci netráví přímo na pracovišti, ale také například domácí

¹⁹⁴ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31.1.2017, sp. zn. 4 Ads 244/2016.

¹⁹⁵ Tamtéž.

¹⁹⁶ Tamtéž.

¹⁹⁷ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 5. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1916/2004.

¹⁹⁸ Tamtéž.

¹⁹⁹ Tamtéž.

přípravou na výuku. Nejvyšší soud uzavírá: „Uložení takovéto povinnosti zaměstnanci samozřejmě zaměstnavatele nezbavuje povinnosti evidovat pracovní dobu a další údaje v souladu s ustanovením § 94 zák. práce. Povinnost stanovená zaměstnanci totiž směřuje toliko k získávání podkladů pro to, aby zaměstnavatel mohl svoji povinnost podle ustanovení § 94 zák. práce řádně plnit.“²⁰⁰ Obecně k povinnosti evidence pracovní doby Nejvyšší soud shrnul: „Zákoník práce v citovaném ustanovení neurčuje, jakým způsobem (jakou formou) má být pracovní doba evidována. Záleží tedy pouze na zaměstnavateli, jemuž je povinnost vést evidenci pracovní doby uložena, jaký způsob evidence zvolí tak, aby byl průkazný a vypovídal o tom, zda zaměstnanec odpracoval či neodpracoval stanovenou (nebo dohodnutou) pracovní dobu, kdy ji odpracoval, v jakém rozsahu, případně o dalších skutečnostech, které jsou významné pro posuzování nároků s odpracováním pracovní doby souvisejících.“²⁰¹

²⁰⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1916/2004.

²⁰¹ Tamtéž.

5. Specifika kratší pracovní doby

Sjednat kratší pracovní dobu lze výhradně po dohodě obou účastníků pracovního poměru, tj. zaměstnavatele a zaměstnance, jak bylo detailněji popsáno v kapitole č. 3.1.3. Nedojde-li k takové dohodě, je zaměstnanec povinen práci vykonávat ve stanovené týdenní pracovní době a zaměstnavatel je povinen zaměstnanci práci přidělovat v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Na sjednání kratší pracovní doby podle § 80 zákoníku práce zaměstnanec nemá právní nárok. Výjimkou je kategorie zaměstnanců upravená v § 241 zákoníku práce, část desátá, nazvané péče o zaměstnance.

Pojem péče o zaměstnance vychází z premisy, že pracovní síla je nejdražším zdrojem v tržním prostředí. Na kvalifikované pracovní síle závisí úspěšnost a konkurenceschopnost zaměstnavatelů. Podniková sociální politika se vyvíjela společně s rozvojem průmyslu. Prvotní opatření sloužila především k prevenci pracovních úrazů, posléze zaměstnavatelé zjistili, že péče o zaměstnance je důležitým faktorem ovlivňujícím efektivitu jejich činnosti. V širším smyslu lze péči o zaměstnance rozumět jako: „*soubor práv a povinností směřující k vytvoření optimálních podmínek pro výkon práce*“²⁰², např. přijímání zaměstnanců do pracovního poměru, individuální odborný rozvoj, BOZP. V užším smyslu lze péči o zaměstnance možné rozumět jako pracovníprávní vztahy upravené v desáté části zákoníku práce. Zároveň je třeba mít na zřeteli, že některé instituty jsou upraveny samostatně, např. BOZP.²⁰³

5.1. Nárok na kratší pracovní dobu

5.1.1. Subjekty oprávněné žádat o kratší pracovní dobu

Právo zákonem vymezené kategorie zaměstnanců na kratší pracovní dobu je obsažena v hlavě 4, dílu 3 nazvaném „*Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců*“. Ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce stanoví, že: „*Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo 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), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu*

²⁰² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 230 s.

²⁰³ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. vydání. V Praze: C.H.Beck, 2017, 287 s.

stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.“

Zákoník práce tedy vymezuje tři skupiny zaměstnanců, které mají nárok na kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Do první skupiny patří zaměstnanec nebo zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let. V souladu se zásadou rovného zacházení a zákazu diskriminace přiznává zákoník práce tento nárok výslovně všem zaměstnancům bez ohledu na jejich pohlaví. Věková hranice 15 let koresponduje s dalšími věkovými hranicemi v rámci pracovního práva i vně něj. V rámci pracovního práva se jedná o věkovou hranici, po jejímž dosažení je fyzická osoba, za současného splnění podmínky ukončení povinné školní docházky, oprávněna uzavřít pracovní poměr. Fyzická osoba starší 15 let je již způsobilá obstarávat si svoje potřeby prací. Vně pracovního práva se jedná např. o hranici trestní odpovědnosti fyzické osoby, jako mladistvého.

Další skupinou subjektů oprávněnou žádat o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, jsou těhotné zaměstnankyně. Těhotnou zaměstnankyní je zaměstnankyně od okamžiku, kdy se o svém těhotenství dozvěděla. Zákoník práce obsahuje velké množství speciálních pracovních podmínek pro těhotné zaměstnankyně a povinností zaměstnavatelů vůči těhotným zaměstnankyním. Zvláštní péči, ochranu v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky těhotné zaměstnankyni přiznává i článek 32 odst. 2 Listiny, který stanoví: *„Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.“* Zaměstnankyně není povinná oznámit své těhotenství zaměstnavateli.

Třetí oprávněnou skupinou jsou zaměstnanci, kteří prokáží: *„že převážně sami dlouhodobě pečují 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).“*²⁰⁴ Lze se důvodně domnívat, že byt' zákoník práva uvádí pouze neutrální označení zaměstnance, myslí tím zaměstnance i zaměstnankyně bez ohledu na jejich pohlaví. V opačném případě by se jednalo o diskriminaci na základě pohlaví.

²⁰⁴ § 241 odst. 2 ZP.

Závislost osoby se posuzuje podle ustanovení § 8 zákona o sociálních službách. Toto ustanovení člení závislost do 4 stupňů, a to v závislosti na věku posuzované osoby. Je-li osoba mladší věku 18 let, považuje se za závislou osobu v prvním stupni, tj. lehká závislost, osoba, která z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopna zvládat tři základní životní potřeby; za závislou osobu ve druhém stupni, tj. středně těžká závislost, osoba, která není schopna zvládat čtyři nebo pět základních životních potřeb; ve třetím stupni, tj. těžká závislost, osoba, která není schopna zvládat šest nebo sedm základních životních potřeb, a závislost ve čtvrtém stupni, tj. úplná závislost, osoba, která není schopna zvládat osm nebo devět základních životních potřeb. Je-li osoba starší věku 18 let, považuje se za závislou osobu v prvním stupni, tj. lehká závislost, osoba, která z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopna zvládat tři nebo čtyři základní životní potřeby; za závislou osobu ve druhém stupni, tj. středně těžká závislost, osoba, která není schopna zvládat pět nebo šest základních životních potřeb; ve třetím stupni, tj. těžká závislost, osoba, která není schopna zvládat sedm nebo osm základních životních potřeb, a závislost ve čtvrtém stupni, tj. úplná závislost, osoba, která není schopna zvládat devět nebo deset základních životních potřeb. Základními životními potřebami jsou mobilita, orientace, komunikace, stravování, oblékání a obouvání, tělesná hygiena, výkon fyziologické potřeby, péče o zdraví, osobní aktivity, péče o domácnost.

Jedná se o právní nárok zaměstnance, který může oprávněný zaměstnanec v případě nevyhovění zaměstnavatele uplatnit u příslušného soudu. Odmítá-li zaměstnavatel vyhovět žádosti nebo zrušil-li rozhodnutí o povolení kratší pracovní doby nebo jiné vhodné úpravy pracovní doby, musí v řízení před soudem tvrdit a také prokázat vážné provozní důvody, které tomu brání. To platí nejen v případě, že oprávněná osoba uplatnila nárok u soudu žalobou, ale i tehdy, posuzuje-li soud tento nárok v řízení o jiném nároku jako otázku předběžnou.²⁰⁵

5.1.2. Kratší pracovní doba a jiné vhodné úpravy pracovní doby

Pro sjednání kratší pracovní doby nebo jiného vhodného rozvržení pracovní doby nejsou stanovena žádná zákonná omezení s výjimkou zákonných limitů týkajících se maximální délky směny 12 hodin a minimální doby odpočinku mezi dvěma směny 11 hodin, popř. minimálního odpočinku v týdnu v délce 35 hodin. Flexibilní podoby pracovní doby jsou představovány sjednáním: *„kratší a změněné pracovní doby, pružné pracovní doby, práce z domova částečně nebo úplně (homeworking), práce na dálku (distanční spolupráce,*

²⁰⁵ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Vladimír. *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. V Praze: C.H.Beck, 523-4 s.

teleworking), *dohody o práci konané mimo pracovní poměr, tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti a konta pracovní doby*²⁰⁶. Mezi další příklady lze řadit: „*sdílení pracovního místa více zaměstnanci (tzv. job sharing), víkendovou práci, volnou pracovní dobu, stlačený pracovní týden, flexibilní začátek pracovního dne a další.*“²⁰⁷ Mezi nejčastější formy úprav pracovní doby patří zkracování délky směn v jednotlivých pracovních dnech, například o hodinu denně²⁰⁸, pružné rozvržení pracovní doby nebo tzv. stlačený pracovní týden.

Stlačený pracovní týden je faktický způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, prostřednictvím kterého zaměstnanec se stanovenou týdenní pracovní dobou nebo sjednanou kratší pracovní dobou vykonává práci v rozvržení několika pracovních dní v týdnu, např. tři dní. Zákonná úprava tento právní institut výslovně neupravuje, v případě zájmu obou stran pracovního poměru, tj. zaměstnavatele i zaměstnance, je proto nezbytné tento způsob rozvržení pracovní doby sjednat. V takovém případě je však třeba pečlivě dodržovat maximální zákonnou délku pracovní směny a minimální zákonnou délku doby povinného odpočinku.²⁰⁹ Je-li např. mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednána kratší pracovní doba v délce 24 hodin týdně, lze se zaměstnancem sjednat, že práci vykoná od pondělí do čtvrtka při délce směny 6 hodin, nebo od pondělí do středy, při délce směny 8 hodin. Délka směn v jednotlivých dnech nemusí být totožná. Tato flexibilní forma výkonu práce výrazně přispívá k lepšímu sladění pracovního a osobního života, ve volných dnech může zaměstnanec pečovat o děti nebo další závislé osoby nebo se věnovat vlastnímu osobnímu rozvoji.²¹⁰

Prostřednictvím pružné pracovní doby si zaměstnanec bude moci zvolit, kdy bude vykonávat práci v rámci volitelných časových úseků. V případě stanovení základních úseků pracovní doby od 10-14 hodin a volitelných časových úseků od 7 do 10 hodin a od 14 do 21 hodin, zaměstnanec bude povinen být od 10-14 hodin na pracovišti, a je už na jeho uvážení, zda zbývající pracovní dobu, do stanovené týdenní pracovní doby nebo sjednané kratší pracovní doby, odpracuje před těmito základními úseky pracovní doby, tj. od 7 do 10 hodin, či poté, tj.

²⁰⁶ MPSV. Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání? In: MPSV.cz [online]. [cit. 6.3. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/5793>.

²⁰⁷ Tamtéž.

²⁰⁸ častý je rovněž výkon práce nebo výkon práce pouze v dopoledních hodinách

²⁰⁹ OLIVA, Jakub. Úprava pracovní doby u chráněných skupin zaměstnanců. In: Epravo.cz [online]. 31.10.2017 [cit. 4.4. 2019] Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/uprava-pracovni-doby-u-chranenych-skupin-zamestnancu-106587.html>.

²¹⁰ Mateřská dovolena. Stlačený pracovní týden. In: materskadovolena.cz [online]. [cit. 6.3. 2019]. Dostupné z: <http://materskarodikovska.cz/cz/stlaceny-pracovni-tyden-zamestnanec>.

od 14 do 21 hodin. Vyrovňovací období u pružné pracovní doby je maximálně 26 týdnů,²¹¹ více k pružnému rozvržení pracovní doby viz kapitola 4.2.

Sdílení pracovního místa více zaměstnanci spočívá v působení více pracovníků na jednom pracovním místě, kdy se minimálně dva zaměstnanci, se sjednanou kratší pracovní dobou, dohodnou na pravidelném střídání v průběhu pracovního týdne. Sdílením jednoho pracovního místa dochází k efektivnímu využití pracovní doby. Na všechny zaměstnance na sdíleném pracovním místě je nahlíženo jako na jednu osobu.²¹² Sdílení pracovního místa je možné pouze se souhlasem zaměstnavatele, a za předpokladu, že pro takový výkon práce zaměstnavatel vytvoří vhodné pracovní podmínky.²¹³ Zákoník práce doposud úpravu sdíleného pracovního místa neobsahuje, v případě zájmu obou stran pracovního poměru, tj. zaměstnavatele i zaměstnance, je proto nezbytné tento způsob rozvržení pracovní doby sjednat.

V současné době upravuje sdílené pracovní místo návrh novely zákoníku práce, jako nový institut pracovního práva, který má zaměstnancům umožnit lepší sladění pracovního a rodinného života.²¹⁴ Dle návrhu nejméně dva zaměstnanci, se sjednanou kratší pracovní dobou, budou oprávněni, po předchozí dohodě se zaměstnavatelem, sami rozvrhovat svoji pracovní dobu do směn podle svých osobních potřeb, a to v rozsahu jejich sjednaného pracovního úvazku.²¹⁵

Podmínkou pro zavedení institutu sdíleného pracovního místa bude individuální dohoda mezi zaměstnavatelem a každým dotyčným zaměstnancem. Dotyční zaměstnanci budou muset mít sjednaný shodný druh práce a kratší pracovní dobou. Souhrn sjednaných kratších pracovních dob všech zaměstnanců na jednom sdíleném pracovním místě nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu. Zaměstnanci budou povinni předložit zaměstnavateli společný rozvrh

²¹¹ § 78 odst. 1 písm. m) ZP

²¹² PICHRT, Jan a MORÁVEK Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* V Praze: Wolters Kluwer, 2016.

²¹³ Mateřská dovolena. *Sdílení pracovního místa*. In: *Materskadovolena.cz* [online]. [cit. 14.4. 2019]. Dostupné z: <http://materskarodicoska.cz/cz/sdileni-pracovniho-mista-zamestnanec>.

²¹⁴ V okamžiku odevzdání diplomové práce je legislativní proces ve stádiu „připomínkové řízení ukončeno“

²¹⁵ Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s. 27

pracovní doby v písemné formě, a to nejdéle jeden týden před začátkem vyrovnávacího období, které může být maximálně čtyřtýdenní.²¹⁶

V souladu s navrhovanou právní úpravou, zaměstnanec nebude povinen zastoupit dalšího zaměstnance, který nebude moci, pro překážku v práci na straně zaměstnance, odpracovat předem rozvrženou směnu. Takovou univerzální povinnost zastoupení nebude možné sjednat ani v individuální dohodě o sdílení pracovního místa. Zaměstnanec bude moci zastoupit dalšího zaměstnance pouze po udělení souhlasu pro každý konkrétní případ.²¹⁷

Dohoda o sdílení pracovního místa bude muset uzavřena písemně, nicméně nedostatek formy nebude spojen s nicotností dohody, ale bude se řídit režimem v ustanovení § 20 zákoníku práce. Dohodu o sdílení pracovního místa bude možné sjednat jako samostatnou dohodu nebo jako součást pracovní smlouvy. Dohoda o sdílení pracovního místa bude zejména upravovat způsoby rozvrhování pracovní doby a způsob předávání úkolů mezi zaměstnanci na sdíleném pracovním místě, aby byla zajištěna kontinuita pracovní činnosti pro zaměstnavatele. Součástí dohody však může být i sjednaná doba trvání sdílení pracovního místa, při absenci takového ujednání se na dohodu bude nahlížet jako na dohodu sjednanou na dobu neurčitou.²¹⁸

Dohodu o sdílení pracovního místa, dle návrhu novely, bude možné rozvázat právním jednáním zaměstnance nebo zaměstnavatele, a to jak jednostranným, tak dvoustranným z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, s výpovědní dobou 15 dní. Rozvázání dohody nebude mít žádný vliv na trvání pracovního poměru zaměstnance. V případě, kdy dohodu rozváže pouze jeden zaměstnanec, bude dalším zaměstnancům na sdíleném pracovním místě přidělována práce jen do skočení vyrovnávacího období. Po uplynutí tohoto období bude rozvrh určovat jednostranně zaměstnavatel, a to do té doby, než uzavře dohodu o sdílení pracovního místa s novým zaměstnancem.²¹⁹

²¹⁶ Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s. 59.

²¹⁷ Tamtéž.

²¹⁸ Tamtéž.

²¹⁹ Tamtéž, s. 60.

Další z forem flexibilního pracovního úvazku jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Těmito dohodami jsou dohoda o provedení práce, v rámci které je zaměstnanec oprávněn odpracovat maximálně 300 hodin za kalendářní rok, a dohoda o pracovní činnosti, v rámci které je zaměstnanec oprávněn pracovat v průměru maximálně 20 hodin týdně. Zjednodušený je rovněž způsob skončení pracovního poměru založeného některou z dohod a to prostřednictvím dohodou smluvních stran ke sjednanému dni, výpovědi danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou nebo okamžitým zrušením; pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr. Na zaměstnance zaměstnané prostřednictvím dohod se vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o převedení na jinou práci a přeložení, dočasné přidělení, odstupné, pracovní dobu a dobu odpočinku a další dle ustanovení § 77 odst. 2 zákoníku práce.²²⁰

5.1.3. Provozní důvody

Provozem pro tento případ je třeba rozumět: „*plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele, a to zejména úkolů, které souvisejí se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb, a jiné obdobné činnosti, kterou zaměstnavatel provádí vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.*“²²¹ Dle odborné literatury je pro posouzení vážnosti provozních důvodů důležité zejména: „*vyhodnocení, jaký zásah do provozu zaměstnavatele představuje zkrácení pracovní doby oprávněného zaměstnance ve srovnání se stavem, kdy by pracoval po stanovenou týdenní pracovní dobu.*“²²² Vážný provozní důvod je potom dán pouze v případě, kdy by jím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele.²²³

O vážných provozních důvodech rozhodoval několikrát Nejvyšší soud. V rozhodnutí pod spisovou značkou 21 Cdo 612/2006 ze dne 5.6.2007 se zabýval otázkou, zda-li personální situace může být vážným provozním důvodem. Případ se týkal soudkyně, která žádala o výkon funkce v rozsahu pracovní doby 20 hodin týdně. Zaměstnankyně žalobu zdůvodnila zejména návratem z druhé mateřské dovolené. Zaměstnankyně se svého nároku na úpravu stanovené pracovní doby domáhala žalobou, kterou posléze vzala zpět, neboť došlo k dohodě mezi ní a zaměstnavatelem, na základě které jí bylo přislíbeno vykonávat práci soudkyně v rozsahu 50% stanovené týdenní pracovní doby. Dopisem ze dne 22.3.2004 jí však předseda soudu sdělil, že

²²⁰ § 77 ZP.

²²¹ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Vladimír. *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. V Praze: C.H.Beck, 523-4 s.

²²² Tamtéž.

²²³ Tamtéž.

s ohledem na vážné provozní důvody, které spočívají v personální situaci u soudu, ruší ke dni 31.8.2004 své rozhodnutí o zkrácení pracovního úvazku. Dle zaměstnankyně za vážné provozní důvody nelze považovat personální důvody, jelikož: „žalovaný je český stát, v jehož kompetenci je i odborná příprava justičních čekatelů a jmenování nových soudců a personální neobsazenost soudu nemá objektivně vynucený charakter, zvláště když v současné době rozhodně nelze hovořit o tom, že by nebyl dostatečný počet plně kvalifikovaných zájemců o funkci soudce.“²²⁴ Nejvyšší soud shrnul: „zaměstnavatel může vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby tím "snadněji", čím více má zaměstnanců, čím lépe se jeho zaměstnanci mohou vzájemně zastupovat a čím více má peněžních prostředků použitelných pro jejich odměňování,“²²⁵ Dále však doplnil: „po zaměstnavateli proto nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnával - v rozporu se svými potřebami - další zaměstnance jen proto, aby mohl případně vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, která by v budoucnu (po přijetí takového zaměstnance) mohla být snad podána některým z jeho zaměstnanců, k takové žádosti oprávněným.“²²⁶ Závěrem Nejvyššího soudu tedy bylo, že personální situace u zaměstnavatel může být považována za vážný provozní důvod, pro který bude zaměstnavatel žádost o úpravu pracovní doby oprávněné zaměstnankyně oprávněně odmítnout, a to v případě, kdy by na základě personální situace nebyl zajištěn řádný výkon soudnictví. V takovém případě by vyhovění žádosti soudkyně na zkrácení pracovní doby bránilo vážné provozní důvody.²²⁷

V dalším případě posuzoval Nejvyšší soud pod spis. zn. 21 Cdo 1561/2003 ze dne 17.12.2003 případ zdravotní sestry, která žádala o výkon práce v nočních a víkendových směnách, kdy mohla zajistit péči o děti. Žalovaný namítal, že je neziskovým zdravotnickým zařízením s nepřetržitým provozem, a že má nedostatek potřebných zaměstnanců, zejména zdravotních sester, kdy většina z nich setrvává v pracovním poměru u žalovaného jen proto, že má možnost si tím vylepšit svůj základní plat příplatky za sobotní a nedělní služby a za práci v noci. Zaměstnavatel argumentoval tím, že pokud by zaměstnankyni vyhověl, odebral by ostatním zdravotním sestřám možnost platového přílepení a založil by tím precedens. Nejvyšší soud rozhodl, že vážné provozní důvody nelze spatřovat v tom, že by žalovaný vyhověním žádosti

²²⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.6.2007, sp.zn. 21 Cdo 612/2006.

²²⁵ Tamtéž.

²²⁶ Tamtéž.

²²⁷ KOUKALOVÁ, Jana. Flexibilita práce versus diskriminace (nad jedním rozhodnutím Nejvyššího soudu). Soudní rozhledy. 2008, č. 7.

zaměstnankyně vytvořil precedens, jelikož: „*Žádost zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotné zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu pracovní doby nemůže žalovaný důvodně odmítat v zájmu stejných možností vykonávat mzdově zvýhodněnou práci v noci a o sobotách a nedělích všemi zaměstnankyněmi vykonávajícími u něj práci zdravotní sestry a z toho vyplývajícím jejich stejným finančním ohodnocením. Zaměstnavatel je nepochybně povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, a to i v jejich odměňování za vykonanou práci. V rozporu se zásadou rovného zacházení se zaměstnanci však není, jestliže zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele příplatek za vykonanou noční práci nebo za práci v sobotu a v neděli, neboť smyslem tohoto příplatku je kompenzovat zaměstnanci zhoršené pracovní podmínky a zásah do jeho osobního života, popřípadě do života jeho rodiny, a nikoliv vytvářet nerovnost mezi zaměstnanci v jejich odměňování za vykonanou práci.*“²²⁸ Nejvyšší soud se v projednávané věci rovněž zabýval otázkou, zda-li má zaměstnavatel zákonnou povinnost navrhnout zkrácení pracovní doby nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby. Takovou povinnost Nejvyšší soud nedovodil, ovšem upozornil na skutečnost, že zaměstnavatel je povinen poskytnout kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby alespoň v takové podobě, v jaké mu to jeho provoz umožňuje.²²⁹

V posledním případě pod spis. zn. 21 Cdo 1821/2003 z 9.7.2014 se Nejvyšší soud zabýval případem zaměstnankyně za přepážkou, které zaměstnavatel zrušil dříve sjednanou kratší pracovní dobu v rozsahu 35 hodin v týdnu, s odkazem na vážné provozní důvody na pracovišti. Zaměstnankyně nadále vykonávala práci v rozsahu dříve sjednaných 35 hodin týdně, namísto 40 hodin týdně, tedy odcházela z práce každý den o hodinu dříve, aby zajistila péči o nezletilou dceru. Zaměstnavatel doručil zaměstnankyni výpověď. Zaměstnavatel argumentoval tím, že dřívější odchody žalobkyně z práce pro něho představovaly narušení a vážné ohrožení řádného provozu přepážkových pracovišť. Tato pracoviště musela být buď uzavřena nebo žalobkyni musela zastoupit jiná úřednice, která se však z tohoto důvodu nemohla věnovat své agendě a své práci. Dle Nejvyššího soudu, v poměrech projednávané věci tak bylo na zaměstnavateli, aby tvrdil a prokazoval počet zaměstnanců schopných zaměstnankyni zastoupit a náplň jejich práce. Soud upozorňuje na možnost řešení v podobě: „*přijetí dalšího zaměstnance na zkrácený pracovní úvazek nebo dohodu o pracovní činnosti právě v rozsahu, v němž měla žalobkyně pracovní dobu zkrácenu. Přijetí nového zaměstnance na úvazek nebo dohodu o pracovní*

²²⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.12.2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003.

²²⁹ Tamtéž.

činnosti právě v rozsahu, v němž měla žalobkyně pracovní dobu zkrácenu. Dle Nejvyššího soudu totiž „nelze přehlédnout, že ne jakékoli provozní problémy, které by mohly vzniknout, kdyby bylo žádosti o zkrácenou pracovní dobu vyhověno, jsou důvodem pro odepření takové žádosti. Musí se totiž jednat o vážné provozní důvody.“²³⁰ Teprve po zjištění možností, personálních a systémově-organizačních zaměstnavatele: „bude možno učinit závěr, zda v další práci zaměstnankyně v režimu zkrácené pracovní doby bránily vážné provozní důvody; dovolání zaměstnavatele je opodstatněné a rozhodnutí krajského soudu se zrušuje.“²³¹

5.2 Výpočet a odměňování přesčasů při kratší pracovní době

Práci přesčas rozumí zákoník práce mimořádnou prací konanou zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele,²³² v rozsahu nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rámec rozvrhu směn. Více bylo detailně popsáno v kapitole č. 3.1.2.

I v případě výpočtu práce přesčas je nezbytné rozlišovat kratší pracovní dobu od zkrácené pracovní doby. Zkrácenou pracovní dobou se rozumí stanovená týdenní pracovní doba zkrácená pod zákonný rozsah 40 hodin stanovené týdenní pracovní doby z důvodů a způsoby uvedenými v § 79 zákoníku práce. Kratší pracovní dobou potom pracovní doba sjednaná na základě individuální dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, která je kratší než stanovená týdenní pracovní doba, dle § 80 zákoníku práce.

Sjednání kratší pracovní doby má výrazný vliv na práci přesčas. Zaměstnanci s kratší pracovní dobou nelze výkon práce přesčas nařídit. U zaměstnance s kratší pracovní dobou lze totiž předpokládat, že pokud měl v okamžiku sjednání pracovní smlouvy zájem na výkonu práce v době kratší pracovní době než je stanovená týdenní doba, nemá zájem na výkonu práce nad rámec takto sjednané pracovní doby, tím spíše nad rámec stanovené týdenní pracovní doby. Výkon práce přesčas je tedy možné se zaměstnancem s kratší sjednanou pracovní dobou pouze dohodnout. Forma takového souhlasu není určena žádným právním předpisem.²³³ Skutečnost, že zaměstnanec s takovou dohodou nebude souhlasit, nemůže mít žádný vliv na jeho další pracovní podmínky nebo trvání pracovního poměru.

²³⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu z 9.7.2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2003.

²³¹ BUKOVJAN, Petr. Žádost zaměstnankyně o kratší pracovní dobu a vážné provozní důvody. *Práce a mzda*, 2014, č. 7-8.

²³² nebo s jeho souhlasem.

²³³ SMEJKAL, Ladislav. Kdy pracují přesčas zaměstnanci na kratší pracovní úvazek? *Práce a mzda*. 2008, č. 7

Práci přesčas u zaměstnance se sjednanou kratší pracovní dobou se rozumí práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, tj. 40 hodin týdně, popř. jinou zkrácenou pracovní dobu stanovenou zákonem, vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou.

Příplatek za práci přesčas proto bude takovému zaměstnanci náležet teprve za práci vykonanou nad rámec stanovené týdenní pracovní doby. Pokud např. zaměstnanec, se sjednanou kratší pracovní dobou v rozsahu 24 hodin týdně, bude u zaměstnavatele, u kterého je stanovená týdenní pracovní doba 40 hodin týdně, vykonávat práci nad rozsah svojí sjednané kratší pracovní doby, bude mu příslušet mzda za práci v rozsahu 24 - 40 hodin týdně. Zákonný nárok na příplatek za práci přesčas však vznikne až při výkonu práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu, tj. nad 40 hodin týdně.

Pokud by zaměstnavatel poskytoval příplatek zaměstnancům s kratší pracovní dobou již po překročení hranice této sjednané kratší pracovní doby, jednalo by se ze strany zaměstnavatele o porušení povinnosti rovného zacházení, dle § 16 zákoníku práce. Zásadu rovného zacházení upravuje zákoník práce jako povinnost zaměstnavatele určitým způsobem zacházet s vlastními zaměstnanci, a to včetně např. zaměstnanců agentury práce, kteří byli k zaměstnavateli, jako uživatelé, přidělení. Zákoník práce ukládá zaměstnavateli: *„zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní a mzdové podmínky, o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“*²³⁴ Jde o rovné jednání v rámci vztahů, které byly založeny dohodou dvou smluvních stran, a to v průběhu celého trvání takového pracovního vztahu.

Ve věci rovného odměňování zaměstnanců s kratší pracovní dobou za práci přesčas rozhodoval SDEU ve věci Ursuly Voß. Ursula Voß byla zaměstnaná spolkovou zemí Berlín jako učitelka. Své povolání vykonávala na částečný úvazek v rozsahu 23 vyučovacích hodin týdně. Počet vyučovacích hodin, které byl povinen odpracovat učitel zaměstnaný na plný úvazek, činil tehdy 26,5 hodiny. Ursula odpracovala každý měsíc mezi 4 a 6 hodinami práce nad rámec své pracovní doby, za uvedené období obdržela odměnu ve výši 1 075,14 DEM. Podle předkládajícího soudu učitel zaměstnaný na plný úvazek obdržel za stejný počet pracovních hodin odměnu ve výši 1 616,15 DEM za totéž období. Předkládající soud vysvětluje tento

²³⁴ § 16 odst. 1 ZP.

výsledek tím, že: „*hodiny odpracované žalobkyní v původním řízení nad rámec její individuální pracovní doby až do výše počtu hodin běžné pracovní doby na plný úvazek, které jsou považovány za hodiny práce přesčas, byly placeny podle nižší hodinové sazby, než je sazba za odpovídající hodiny práce vykonané učitelem na plný úvazek, které spadají do individuální pracovní doby posledně uvedeného.*“²³⁵

Bundesverwaltungsgericht předložil SDEU následující předběžnou otázku: „*Brání článek 141 ES vnitrostátní právní úpravě, podle které je odměna za hodiny práce přesčas stejná pro úředníky pracující na plný úvazek a úředníky pracující na částečný úvazek a nižší než poměrná část platu úředníka pracujícího na plný úvazek, která odpovídá stejné délce odpracované doby v rámci jeho běžné pracovní doby, pokud jsou osobami zaměstnanými na částečný úvazek převážně ženy?*“²³⁶ SDEU rozhodl, že neexistuje rozdílné zacházení s pracovníky na částečný úvazek a pracovníky na plný úvazek, pokud použitelné vnitrostátní předpisy stanoví platový příplatek za hodiny práce přesčas pouze v případě překročení běžné pracovní doby a nikoliv v případě překročení individuální pracovní doby. Ukazují-li však dostupné statistické údaje, že procentní podíl pracovníků na částečný úvazek v rámci pracovníků ženského pohlaví je značně vyšší než procentní podíl pracovníků na částečný úvazek v rámci pracovníků mužského pohlaví, bude třeba mít za to, že taková situace ukazuje na pravděpodobnou diskriminaci na základě pohlaví, není-li právní úprava dotčená v původním řízení odůvodněna objektivními faktory prostými jakékoliv diskriminace na základě pohlaví. Ve věci v původním řízení z předkládacího rozhodnutí nevyplývá, že by nižší odměna za hodiny práce přesčas odpracované pracovníky na částečný úvazek byla objektivně odůvodněna faktory prostými jakékoliv diskriminace na základě pohlaví.²³⁷

5.3. Výpočet dovolené při kratší pracovní době

Základní typy dovolené, její zákona výměra a čerpání dovolené již byly popsány v kapitole číslo 3.2.3. Česká zákonná úprava rozlišuje druhy dovolené v závislosti na době trvání pracovního poměru a na počtu odpracovaných dní na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část; dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou.

²³⁵ Rozsudek SDEU ze dne 6.12.2007, sp. zn. 300/06.

²³⁶ Tamtéž.

²³⁷ Tamtéž.

Zákoník práce neupravuje zvláštní úpravu dovolené a její výměry pro zaměstnance s kratší pracovní dobou. Ustanovení § 213 zákoníku práce uvádí, že základní výměra dovolené činí čtyři, popř. pět a osm týdnů. V praxi se následně počet týdnů násobí počtem pracovních dní, na které má zaměstnanec v týdnu rozvrženou pracovní dobu. U zaměstnance s kratší pracovní dobou se za odpracovaný den považuje výhradně den, v němž odpracoval předem stanovenou směnu nebo její převážnou část, případně existují u něj doby považované za výkon práce. Pokud by zaměstnanec s kratší pracovní dobou odpracoval po dohodě se zaměstnavatelem směnu v den, na který původně pracovní dobu rozvrženu neměl, počítá se i tato směna jako odpracovaný den.

Dle ustanovení § 216 odst. 3 zákoníku práce: „*zaměstnanec, který je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, jako by v kalendářním týdnu pracoval 5 pracovních dnů, i když jeho pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu; to platí i pro účely krácení dovolené.*“ V opačném případě by docházelo ke znevýhodnění zaměstnanců s menším počtem pracovních dnů, ačkoli by odpracovali stanovenou týdenní pracovní dobu, a proto přijatá zásada sjednocuje podmínky pro všechny zaměstnance bez ohledu na délku směny, pokud odpracují stanovenou týdenní pracovní dobu. Zaměstnancům s délkou směny 12 hodin, kteří odpracují vzhledem k délce směny stanovenou pracovní dobu v menším počtu pracovních dnů, by splnění podmínky odpracování 60 dní potřebných pro vznik práva na dovolenou trvalo déle, než zaměstnancům s pracovní dobou rozvrženou do 8 hodinových směn, protože tito zaměstnanci odpracují stanovenou týdenní pracovní dobu ve větším počtu směn.

Toto pravidlo se však uplatní pouze pro zaměstnance se stanovenou týdenní pracovní dobou, tj. 40 hodin týdně. U zaměstnance se sjednanou kratší pracovní dobou, která je rozvržena nerovnoměrně, např. do 3 pracovních dní týdnů, se pravidlo neuplatní a tím dochází k výše popsanému znevýhodnění, jelikož počet týdnů dovolené, na kterou má ze zákona nárok, se bude násobit právě a pouze těmito 3 pracovními dny.

Lze si představit situaci, kdy by měl zaměstnanec sjednanou kratší pracovní dobu v rozsahu např. 30 hodin, kterou by vykonával v pondělí, úterý a středu, tj. 3 dny v týdnu, vždy v délce 10 hodin. Pokud by takový zaměstnanec byl zaměstnaný v soukromé sféře, měl by nárok na dovolenou za kalendářní rok v délce 4x3 dny, tj. 12 dní. Oproti tomu zaměstnanec, který by měl sjednanou kratší pracovní dobu rovněž v rozsahu 30 hodin, ale práci by vykonával ve dnech pondělí, úterý, středa, čtvrtek a pátek, vždy v rozsahu 6 hodin denně, by měl zákonný nárok na

dovolenou za kalendářní rok v délce 4x5 dnů, tj. 20 dní. Zaměstnancům se stejnou délkou pracovní doby vzniká nárok na dovolenou, který se liší téměř o dvojnásobek.

Ještě o něco závažnější a zřetelnější situace bude v případě dovolené za odpracované dny. Jestliže by zaměstnanec pracoval pouze 3 pracovní dny v týdnu, nárok na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část by mu vznikl až po 20 týdnech, nárok na dovolenou za odpracované dny nejdříve až po odpracování 7 týdnů.²³⁸

Už v současné době v praxi dochází k přepočítávání nároku na dovolenou na jednotlivé pracovní hodiny na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, v zákoníku práce ovšem pro takový přepočet chybí právní úprava.

Na situaci způsobující výrazné znevýhodnění zaměstnanců s kratší pracovní dobou, jež je rozvržena do méně pracovních dní, reagovala vláda s novelou zákoníku práce²³⁹, jehož důvodová zpráva uvádí: „*Délka dovolené za kalendářní rok koresponduje s délkou stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby konkrétního zaměstnance a stanoví se jejím vynásobením počtem týdnů dovolené (výměrou dovolené) příslušející zaměstnancům konkrétního zaměstnavatele za kalendářní rok. Právo na dovolenou je tak ve výsledku vyjádřeno v hodinách, avšak při zachování požadavku, aby dovolená byla odvozena od její výměry v týdnech.*“²⁴⁰ Důvodová zpráva upozorňuje na to, že právo na dovolenou v pracovních dnech dovolené se odvozuje od týdenní pracovní doby zaměstnance a její čerpání je rovněž podmíněno rozvrhem pracovní doby do směn, kdy výsledná délka dovolené v přepočtu na pracovní dny je vždy rozdílná podle toho, kolik pracovních dnů připadá zaměstnanci na týden jeho dovolené v celoročním průměru.²⁴¹ Návrh novely výslovně navrhuje rozsah zvláštní odstavce upravující výpočet dovolené za kalendářní rok pro zaměstnance se sjednanou kratší pracovní dobou: „*Konal-li zaměstnanec za podmínek uvedených v odstavci 1 práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době.*“²⁴² Nárok na dovolenou za příslušný kalendářní rok se dle novely zaokrouhlí na hodiny nahoru.²⁴³

²³⁸ BUKOVJAN, Petr. *Dovolená a kratší pracovní doba*. In: *Petrbukovjan.cz* [online]. [Cit. 14.4.2019]. Dostupné z: <http://petrbukovjan.cz/dovolena-a-kratsi-pracovni-doba/>.

²³⁹ V okamžiku odevzdání diplomové práce je legislativní proces ve stádiu „připomínkové řízení ukončeno“

²⁴⁰ Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s. 50.

²⁴¹ Tamtéž, s. 51.

²⁴² Tamtéž.

²⁴³ Tamtéž.

Dle novely zákoníku práce novela nebude představovat administrativní zátěž v souvislosti se zajišťováním agendy dovolené: „*neboť se sjednotí podmínky pro její poskytování na základě týdenní pracovní doby zaměstnance, kterou je zaměstnavatel i tak povinen ze zákona evidovat v hodinách.*“²⁴⁴ Důvodová zpráva naopak předpokládá sjednocení společné časové jednotky pro stanovení práva na dovolenou a její čerpání, do podoby odpracované týdenní pracovní doba v hodinách.²⁴⁵

Novela zákoníku práce rovněž upravuje poměrnou dovolenou za kalendářní rok. Jestliže zaměstnanci nevznikne právo na dovolenou za kalendářní rok, přísluší mu jedna dvaapadesátina dovolené za kalendářní rok za každou odpracovanou stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu, za předpokladu, že u zaměstnavatele konal za nepřetržitého trvání pracovního poměru práci alespoň po dobu 4 týdnů po stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu.²⁴⁶

5.4. Vliv kratší pracovní doby na skončení pracovního poměru

5.4.1 Skončení pracovního poměru

Zákonná úprava skončení pracovního poměru obsahuje jak prvky pružnosti, aby mohla reagovat na potřeby zaměstnance, na situaci na trhu práce a umožnila bezproblémové a rychlé rozvázání pracovního poměru dohodou, tak prvky stability zaměstnání, jako prvek ochranné funkce.²⁴⁷

Právním důvodem, tj. titulem, ke skončení pracovního poměru je vždy nějaká právní skutečnost. Tyto právní skutečnosti lze třídit na právní události a právní jednání. Právními událostmi, na základě kterých dochází ke skončení pracovního poměru, jsou uplynutí sjednané doby a smrt zaměstnance. Ustanovení § 48 upravuje skončení pracovního poměru cizince.²⁴⁸

²⁴⁴ Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s. 51.

²⁴⁵ Tamtéž.

²⁴⁶ Tamtéž.

²⁴⁷ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Vladimír. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. V Praze: C.H.Beck 312 – 349 s.

²⁴⁸ a to „dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu; dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky; uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.“

Právní jednání lze třídit na právní jednání dvoustranná, v podobě dohody o rozvázání pracovního poměru, a právní jednání jednostranná, v podobě zrušení pracovního poměru ve zkušební době, výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru. V následujícím textu se zaměřím na skončení pracovního poměru výpovědí.

Jediným dvoustranným pracovněprávním jednáním, na základě kterého zaniká pracovní poměr, je dohoda o rozvázání pracovního poměru. Podstatné náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru tvoří ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o tom, že jejich pracovní poměr zaniká a kterým dnem končí. Pracovní poměr skončí sjednaným dnem, popř. dnem uzavření dohody. V dohodě je možné sjednat jakýkoli den skončení pracovního poměru. Zákon požaduje písemnou formu právního jednání, jinak je jednání relativně neplatné. Přesto, že důvod rozvázání pracovního poměru představuje pouhou pohnutku stran k uzavření této dohody, může mít význam i pro další právní vztahy stran dohody, zejména pro právo zaměstnance na odstupné.²⁴⁹

Ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době mohou zaměstnavatel a zaměstnanec přistoupit, v souladu s § 66 zákoníku práce, z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zrušovací projev mohou učinit nejdříve v den následující po dni nástupu do práce, popř. v den jmenování na vedoucí pracovní místo, a nejpozději v poslední den trvání zkušební doby. Pracovní poměr zaniká dnem stanoveným ve zrušovacím projevu, popř. dnem doručení zrušovacího projevu. Zrušení pracovního poměru musí mít písemnou formu, jinak se k němu nepřihlíží.²⁵⁰

Okamžité zrušení pracovního poměru upravuje zákoník práce v § 55 a 56. Jedná se o jednostranné právní jednání, na základě kterého skončí pracovní poměr okamžikem doručení. Okamžité zrušení pracovního poměru je právní institut použitelný ve chvíli, kdy jsou právní skutečnosti neslučitelné s řádným pokračováním pracovního poměru.²⁵¹ Zaměstnavatel je oprávněn okamžitě skončit pracovní poměr v případě, kdy byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, popř. 6 měsíců, pokud byl úmyslný trestný čin spáchán při plnění pracovních úkolů nebo v případě, kdy zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se

²⁴⁹ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Vladimír. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. V Praze: C.H.Beck, 312-349 s.

²⁵⁰ Tamtéž.

²⁵¹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 203 s.

k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.²⁵² Zaměstnavatel není oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnancem na rodičovské dovolené.²⁵³ Zaměstnanec je oprávněn okamžitě skončit pracovní poměr, jestliže nemůže vykonávat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku²⁵⁴ výkon jiné pro něho vhodné práce nebo jestliže mu zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo jejich náhrady do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.²⁵⁵

Výpověď je jednostranné právní jednání, jímž dochází k ukončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby. Zaměstnanec je oprávněn ukončit pracovní poměr výpovědí z jakéhokoli důvodu, i bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel má právo pracovní poměr ukončit podáním výpovědi, z pohledu stability však je možné pracovní poměr rozvázat jen ze zákona stanovených důvodů, kdy není možné další fungování vztahu. Ukončit pracovní vztah výpovědí není možné v ochranné době zaměstnance, což je konstrukce doby, po kterou pracovní poměr trvá. Ochranná doba slouží k ochraně příjmu, jenž slouží k uspokojování životních potřeb. Výpověď musí být písemná, jinak je nicotná, účinky nastávají jejím doručením druhé straně. Odvolat výpověď je možné pouze se souhlasem druhé strany.²⁵⁶

K tomu, aby bylo zajištěno, že zaměstnancův pracovní poměr bude na základě výpovědi zaměstnavatele skončen jen z důvodů výslovně uvedených v § 52, je v první řadě zapotřebí, aby výpovědní důvod byl ve výpovědi náležitě vymezen. Vylíčení výpovědního důvodu spočívá v jeho vymezení po skutkové stránce, a to v takové podobě, aby bylo jednak zřejmé, v čem výpovědní důvod vůbec spočívá a aby jednak bylo možné výpovědní důvod odlišit od jiných skutečností, na nichž by mohl spočívat stejný nebo jiný důvod výpovědi vypočtený v § 52 zákoníku práce. Z uvedeného vyplývá, že skutkové podstaty výpovědních důvodů obecně vymezené v § 52 musí být ve výpovědi z pracovního poměru konkretizovány uvedením skutečností, v nichž zaměstnavatel spatřuje naplnění skutkové podstaty uplatněného

²⁵² Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem čteně judikovat Nejvyšší soud ČR.

²⁵³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 205 s.

²⁵⁴ podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává

²⁵⁵ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 56 s.

²⁵⁶ Tamtéž, 191 s.

výpovědního důvodu. Rozhodující přitom je vylíčení skutečností a jejich podřazení pod jednotlivé skutkové podstaty výpovědních důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce.²⁵⁷

Taxativní důvody skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele lze rozdělit do tří skupin – tzv. organizačních důvodů. Do nichž spadají důvody dle ustanovení § 52 písm. a-c. dále se jedná o zdravotní důvody, dle § 52 písm. d-e a důvody spočívající v osobě zaměstnance, dle § 52 f-h. V následujícím textu se zaměřím na výpověď z organizačních důvodů, konkrétně na výpověď z důvodu dle ustanovení § 52 c zákoníku práce.

5.4.2. Skončení pracovního poměru z důvodu organizační změny

Výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce je založen na splnění všech následujících předpokladů - rozhodnutí o organizační změně, nadbytečnosti zaměstnance, a příčinné souvislosti mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečnosti zaměstnance. Prostřednictvím výpovědního důvodu uvedeného v § 52 písm. c) se zaměstnavateli umožňuje: *„aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich profesní nebo kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém profesním nebo kvalifikačním složení, jak to odpovídá jeho potřebám.“*²⁵⁸

Rozhodnutí o organizační změně přijímá zaměstnavatel nebo ti, kteří jsou oprávněni zaměstnavatele zastoupit. Rozhodnutím o organizační změně nejčastěji sleduje: *„změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce.“*²⁵⁹ Rozhodnutí o organizačních změnách může být učiněno jakýmkoli způsobem, který: *„nevzbuzuje pochybnost, že bylo přijato, a z hlediska použití výpovědního důvodu podle § 52 písm. c)“* *„postačuje, aby s ním byl seznámen jím nadbytečný zaměstnanec, a to nejpozději ve výpovědi z pracovního poměru.“*²⁶⁰ U rozhodnutí o organizačních změnách je třeba důsledně rozlišovat mezi jeho přijetím a účinností rozhodnutí. K výpovědi podle § 52 písm. c) může zaměstnavatel přistoupit již poté, co bylo rozhodnutí o organizační změně přijato; zaměstnancův pracovní poměr však skončí, až uplyne výpovědní doba. Tehdy nastává účinnost rozhodnutí o organizační změně.²⁶¹

²⁵⁷ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Vladimír. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H.Beck, 312-349 s.

²⁵⁸ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Vladimír. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H.Beck, 312-349 s.

²⁵⁹ Tamtéž.

²⁶⁰ Tamtéž.

²⁶¹ Tamtéž.

Nadbytečnost zaměstnance se určuje v závislosti na druhu práce sjednaném v pracovní smlouvě, popř. ve jmenování na pracovní místo, a z posouzení, zda přijatá organizační změna činí výkon tohoto sjednaného druhu práce pro zaměstnavatele nepotřebným. Dopadá-li přijatá organizační změna na práci více zaměstnanců, a nadbytečnými jsou pro zaměstnavatele jen někteří z těchto zaměstnanců, rozhoduje o výběru těchto zaměstnanců zaměstnavatel. Nadbytečným je zaměstnanec též tehdy, jestliže je pro zaměstnavatele, na základě přijetí rozhodnutí o organizační změně, nadbytečná jen část jeho sjednaného obsahu pracovní smlouvy, více viz kapitola 5.4.3²⁶² O nadbytečnost zaměstnance se jedná tehdy, pokud mu zaměstnavatele nemůže přidělovat sjednaný druh práce nebo pokud nemůže přidělovat práci na sjednaném místě.²⁶³

O příčinnou souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance se jedná: „bylo-li rozhodnutí o organizačních změnách (jeho realizace u zaměstnavatele) bezprostřední (a skutečnou) příčinou nadbytečnosti zaměstnance.“²⁶⁴ O příčinnou souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance se nejedná, pokud byl účel organizační změny dosažen jinak nebo vykonává-li zaměstnanec práce, kterých se rozhodnutí nedotýká.²⁶⁵

5.4.2. Skončení pracovního poměru s kratší pracovní dobou

Zaměstnanec je nadbytečným, jestliže na základě přijetí rozhodnutí o organizační změně se pro zaměstnavatele stane nadbytečný druh práce, sjednaný v pracovní smlouvě zaměstnance, nebo jeho přílišný rozsah pracovní doby. Tehdy je zaměstnavatel povinen nabídnout zaměstnanci změnu obsahu pracovní smlouvy, v souladu s ustanovením § 40 zákoníku práce. Tato změna může spočívat: „v doplnění pracovní náplně o další práce, které bude zaměstnanec vykonávat, nebo ve sjednání kratší pracovní doby (§ 80).“²⁶⁶ Pokud zaměstnanec nebude se změnou obsahu pracovní smlouvy souhlasit, bude odůvodněn závěr, že zaměstnanec je nadbytečným.²⁶⁷

²⁶²BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Vladimír. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H.Beck, 312-349 s.

²⁶³VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J., *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, 741 s.

²⁶⁴BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Vladimír. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H.Beck, 312-349 s.

²⁶⁵Tamtéž.

²⁶⁶Tamtéž.

²⁶⁷Tamtéž.

O povinnosti nabídnout zaměstnanci dohodu o změně obsahu pracovního poměru spočívající ve sjednání kratší pracovní doby, rozhodoval Nejvyšší soud pod sp. značkou 21 Cdo 4442/2013 ze dne 30.6.2012. Zaměstnankyně pracovala jako učitelka ve škole, ve které výrazně poklesl počet dětí a v návaznosti na tom byl snížen objem platových prostředků pro pedagogy. Zaměstnavatel přijal organizační změnu v podobě snížení základních úvazků některých učitelů. Zaměstnavatel se obrátil na zaměstnankyni s návrhem na snížení jejího úvazku z 21 hodin na 19,5 hodin týdně. Protože zaměstnankyně tento návrh odmítla, doručil jí zaměstnavatel výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost. Nejvyšší soud rozhodl: *„Odmítne-li zaměstnanec, který u zaměstnavatele vykonává práci ve stanovené týdenní pracovní době a jehož práce není v tomto rozsahu pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, uzavřít se zaměstnavatelem dohodu o změně obsahu pracovního poměru spočívající ve sjednání kratší pracovní doby, je ve vztahu k němu dán důvod výpovědi uvedený v ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť se stal vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců nadbytečným.“*²⁶⁸

Opačnou situaci posuzoval Nejvyšší soud v případě učitele hry na saxofon a klarinet pod spis. zn. 21 Cdo 4485/2016 ze dne 17.3.2016, se kterým byla sjednána kratší pracovní doba a zaměstnavatel na základě rozhodnutí o organizační změně poptával výuku ve větším než sjednaném rozsahu. Se zaměstnancem byl skončen pracovní poměr dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, a současně by přijat nový učitel na saxofon a klarinet na plný pracovní úvazek. Nejvyšší soud sice potvrdil výše uvedený závěr o nadbytečnosti zaměstnance v okamžiku, kdy jeho práce pro zaměstnavatele po přijetí rozhodnutí o organizační změně není už dále potřebná. Zároveň však upozornil, že nadbytečnost zaměstnance musí být posuzována pouze s ohledem na druh práce, který zaměstnanec podle pracovní smlouvy pro zaměstnavatele vykonává. Druh práce je nezbytnou součástí pracovní smlouvy, v souladu s § 34 zákoníku práce. Nejvyšší soud upozornil: *„vedle podstatných (esenciálních) náležitostí si mohou účastníci v pracovní smlouvě dohodnout i další (pracovní a mzdové) podmínky, na kterých mají zájem, mezi něž patří (mimo jiné) také ujednání kratší pracovní doby podle ustanovení § 80 zák. práce ... Ujednání o dalších (pracovních a mzdových) podmínkách však nemohou být zvažována při posuzování nadbytečnosti zaměstnance ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák.*

²⁶⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30.6.2012, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013.

*práce, která je (v příčinné souvislosti s organizační změnou) dána pouze další (ne)potřebností druhu práce zaměstnance pro zaměstnavatele.*²⁶⁹

5.5. Vliv kratší pracovní doby na výši mzdy a pojistného na sociální a zdravotní pojištění

5.5.1. Poměrné snížení mzdy

Mzdou se rozumí odměna poskytnutá jako ekvivalent za vykonanou práci, protihodnota vykonané práce. Slovo mzda je odvozeno od slova námezdní, které představuje situaci, kdy jedna osoba práci zadává a druhá vykonává. Ve mzdě se tedy projevuje protichůdný zájem zaměstnance a zaměstnavatele. Základními funkcemi mzdy je funkce sociální a stimulační. Sociální funkce mzdy se realizuje v tom, že odměna za výkon práce významně ovlivňuje životní úroveň zaměstnance a jeho rodiny. Dle zákoníku práce náleží odměna jen za výkon práce, ne za samotnou existenci pracovněprávního vztahu. Zaměstnanec má tedy sám zájem práci vykonávat, což představuje stimulační funkci mzdy. Stimulační funkci dále mají prémie, příplatky nebo podílová forma mzdy.²⁷⁰

Zákon definuje dva speciální typy mezd – minimální a zaručenou mzdu. Minimální mzda je nejnížší možná úroveň mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen za vykonanou práci poskytnout. Jedná se o regulační zásah do liberálního formování mezd jako tržní ceny práce. Správně nastavená minimální mzda motivuje zaměstnance vykonávat práci oproti pobírání minimálního sociálního příjmu. Základním znakem minimální mzdy je jednotnost, kdy se minimální mzda vztahuje na všechny zaměstnance v základním pracovněprávním vztahu. Základní sazba minimální mzdy se stanoví v měsíčním a hodinovém vyjádření, konkrétní výši a podmínky stanoví vláda nařízením. Zaručená mzda představuje: „*právo zaměstnance na odměnu za vykonanou práci v pracovním poměru ve výši, která byla sjednána nebo stanovená.*“²⁷¹ Jedná se o systém nejnížších úrovní odměn odstupňovaných podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, tj. náročnosti. Zaručená mzda představuje ochranu zaměstnanců před nepřiměřeně nízkým oceněním jejich práce. Vláda stanoví rámcové charakteristiky skupin, pro každou skupinu stanoví nejnížší možnou úroveň mezd.²⁷²

²⁶⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.3.2016, sp. zn. 21 Cdo 4485/2016.

²⁷⁰ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 256 s.

²⁷¹ § 112 odst. 1 ZP

²⁷² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 258 s.

Mzda může být sjednána, stanovena nebo určena, a to ve formě časové mzdy, úkolové mzdy, podílové mzdy, smíšené mzdy nebo prémie, odměn a dalších příplatků. Mzda obsahuje povinné složky pro zaměstnance, kteří musí pracovat za nestandardních podmínek a zvláštní složky za práci přesčas, ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovní prostředí, za práci v sobotu a v neděli. Naturální mzdu lze sjednat pouze se souhlasem zaměstnance, v rozsahu přiměřeném potřebám a pouze tak, aby zaměstnanci byla vyplacena minimální, popř. zaručená, mzda v penězích. Plat je odměna za práci poskytovaná zaměstnancům zaměstnavatele, který zcela nebo převážně uhrazuje svoji činnost z veřejných zdrojů. Plat se určuje v platovém výměru, který obsahuje údaje o platové třídě a platovém stupni, výši platového tarifu, termín a místo výplaty. Hlavní složkou platu každého zaměstnance je platový tarif, který oceňuje práci podle její objektivní složitosti, odpovědnosti, namáhavosti a dle osobních schopností zaměstnance k jejímu výkonu, a to v 16 platových třídách, stupeň potom podle délky odborné praxe.²⁷³

Splatnost mzdy zákon stanoví až na následující měsíc po vykonání práce. Neuhradí-li zaměstnavatel mzdu ani do 15 dne následujícího kalendářního měsíce, jedná se o důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru za strany zaměstnance. V případě že nedojde k úhradě v zákonem stanoveném nebo sjednaném termínu, vznikne zaměstnanci nárok na zákonné úroky z prodlení. Mzda se vyplácí v českých korunách, v době a na místě, kde zaměstnanec vykonává práci. Zaměstnanec má právo na doklad o jednotlivých složkách mzdy.²⁷⁴

Základními zásadami poskytování odměny za práci jsou rovnost a zákaz diskriminace, dle ustanovení § 110 zákoníku práce náleží každému stejná odměna za stejnou práci, popř. práci stejné hodnoty. Amsterodamská smlouva zakotvila stejnou odměnu pro muže i ženy. Zásada rovného zacházení a antidiskriminační zákon stanoví zákaz diskriminace ze zákonem vyčtených důvodů.²⁷⁵ Stejnou prací se rozumí: „*práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.*“²⁷⁶

²⁷³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 260 s.

²⁷⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, 263 s.

²⁷⁵ Tamtéž, 266 s.

²⁷⁶ § 110 odst. 2 ZP.

Ustanovení § 80 zákoníku práce stanoví, že: *“Kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.”*

V souvislosti s odměňováním je třeba důsledně rozlišovat mezi pojmy zkrácená pracovní doba a kratší pracovní doba, které již byly popsány v kapitole č. 3. Zkrátit pracovní dobu lze prostřednictvím zákona, vnitřního předpisu nebo kolektivní smlouvy. Zaměstnancům, kterým byla zkrácena pracovní doba nezávisle na jejich vůli, náleží mzda, ve stejné výši jako při odpracování plné pracovní doby. V případě minimální mzdy za tímto účelem dochází k přepočtu minimální hodinové mzdy tak, aby byla zvýšena úměrně ke zkrácené pracovní době. Při stanovené týdenní pracovní době ve výši 40 hodin týdně činí minimální mzda 73,20 Kč na hodinu, při 38,75hodinové době 75,60 Kč na hodinu a při pracovní době 37,5 hodin za týden činí minimální mzda 78,10 Kč na hodinu. Tento přepočet, navýšení minimální mzdy, se provádí jenom u těch zaměstnanců, kterým se počítá mzda podle odpracovaných hodin, u minimální mzdy stanovené měsíčně to není potřeba, protože minimální mzda stanovená na měsíc zůstane stejná při stanovené pracovní době 40 hodin za týden i při zkrácené pracovní době.

Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody v kalendářním měsíci výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek, a to bez ohledu na jeho zaviněnou či nezaviněnou nižší výkonnost, což platí i pro zaměstnance odměňované úkolovou mzdou. Do dosažené mzdy nebo platu rozhodného pro vznik nároku na doplatek do minimální mzdy se zahrnují všechna mzdová plnění, s výjimkou mzdy a platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Do mzdy se rovněž nezahrnují plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost.

Zatímco zaměstnancům se zkrácenou pracovní dobou se navyšuje minimální hodinová mzda, hodinová mzda zaměstnanců s kratší pracovní dobou zůstává stejná. Zaměstnanci se sjednanou kratší pracovní dobou se proplatí tolik hodin, kolik odpracoval. Platí tedy pro něj vždy minimální mzda 73,20 Kč na hodinu. Jestliže u zaměstnavatele je běžná pracovní doba 40 hodin týdně, zaměstnanec, tak se kterým byl sjednána kratší pracovní doba 30 hodin týdně, nemá nárok na minimální mzdu ve výši 13 350 Kč za měsíc, ale pouze na 10 012,50 Kč za měsíc.

O zvláštní případ by se jednalo tehdy, kdy by zaměstnanec pracoval na kratší úvazek u zaměstnavatele, pro kterého platí zkrácená pracovní doba, pak by jeho minimální hodinová mzda byla zmíněných 75,60 Kč nebo 78,10 Kč na hodinu.

5.4.2. Pojistné na zdravotní a sociální pojištění

Zdravotní pojištění je důležitou součástí systému českého zdravotnictví a podmínkou jeho fungování. Jedná se o obligatorní pojištění, jehož zákonná úprava je kogentní. Veřejné zdravotní pojištění je vybudováno na principu sociální solidarity pojištěnců, každá fyzická osoba musí být pojištěna. V České republice je zdravotní pojištění koncipováno tak, že zásadně každý pojištěnec je zároveň plátcem pojistného, pokud tuto povinnost nemá stát. Stát platí pojistné za fyzické osoby vyjmenované v § 7 zákona o veřejném zdravotním pojištění, jedná se např. o nezaopatřené děti, poživatele důchodů nebo příjemce rodičovského příspěvku.²⁷⁷

Pojistné za zaměstnance odvádí zaměstnavatel, který zároveň hradí 2/3 tohoto pojistného a zaměstnanec 1/3 pojistného.²⁷⁸ Tuto část zaměstnavatel zaměstnanci sráží ze mzdy a platu, a to i bez jejich souhlasu. Pojistné se hradí v české měně na účet české zdravotní pojišťovny. Výše pojistného je 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období, kterým je kalendářní měsíc. Minimálním vyměřovacím základem je minimální mzda.²⁷⁹

Pro platbu pojistného u sjednané kratší pracovní doby nerozhoduje délka pracovní doby, ale výše mzdy zaměstnance. Zdravotní pojištění totiž musí být téměř vždy odvedeno alespoň z minimálního vyměřovacího základu, kterým je výše minimální mzdy. Pokud je mzda nižší než minimální, musí dojít k dopočtu do minima, který vždy probíhá na straně zaměstnance. Výjimku tvoří právě zaměstnanci, za které platí zdravotní pojištění stát. U nich nemusí být pojistné odváděno z minimálního vyměřovacího základu, ale počítá se jen ze skutečně dosažené hrubé mzdy.²⁸⁰

²⁷⁷ TROSTER a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H.Beck, 2017, 86 s.

²⁷⁸ § 9 odst. 1 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění.

²⁷⁹ § 2 odst. 1 Zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

²⁸⁰ TROSTER a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H.Beck, 2017, 86 s.

Všechny tři platby, tj. pojistné na nemocenské pojištění, pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti se odvádějí souhrnně.²⁸¹ Sociální pojištění je definováno jako nemocenské a důchodové pojištění, neboť podle zákona o pojistném na sociálním zabezpečení, pojistné na sociální zabezpečení zahrnuje pojistné na nemocenské pojištění a pojistné na důchodové pojištění. Jelikož jsou výdaje na sociální pojištění hrazeny ze státního rozpočtu, je pojistné na sociální pojištění příjmem státního rozpočtu.²⁸² Financování sociálního pojištění upravuje zákon o pojistném na sociální pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Zmínit je třeba rovněž prováděcí předpisy v podobě zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, nebo vyhláška č. 161/1998 Sb., o promíjení penále správami sociálního zabezpečení.²⁸³

Poplatníkem sociálního pojištění není stát, ale zaměstnavatelé, zaměstnanci, osoby samostatně výdělečně činné a osoby dobrovolně zúčastněné na důchodovém pojištění. Výše sociálního pojištění se zjišťuje procentní sazbou z vyměřovacího základu za rozhodné období. Vyměřovacím základem jsou pro zaměstnance příjmy, které jsou předmětem daní z příjmů fyzických osob rozhodným obdobím je pro zaměstnance kalendářní měsíc.²⁸⁴ Procentní sazby jsou stanoveny v ustanovení § 7 zákona o pojistném na sociálním zabezpečení, a jedná se o u zaměstnavatele 25 % z vyměřovacího základu, z toho 2,3 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti, u zaměstnance 6,5 % z vyměřovacího základu. Pojistné za zaměstnance odvádí zaměstnavatel.²⁸⁵

Pojistné na sociální pojištění se vždy odvozuje od výše mzdy, bez ohledu na to, zda ta dosáhla výše např. minimální. Totéž se uplatní v případě výpočtů pojistného na sociální pojištění při sjednání kratší pracovní doby. Zaměstnanci se sjednanou kratší pracovní dobou tedy hradí stejnou procentuální částku za své odměny na sociální pojištění, jako zaměstnanci se stanovenou týdenní pracovní dobou.

²⁸¹ TROSTER a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H.Beck, 2017, 88 S.

²⁸² Tamtéž.

²⁸³ Tamtéž.

²⁸⁴ Tamtéž.

²⁸⁵ § 7 odst. 1 zákona o pojistném na zdravotním zabezpečení

5.4.3. Vliv na výši starobního důchodu

Nižší odměna při výkonu práce se sjednanou kratší pracovní dobou, v důsledku jejího poměrného krácení, má rovněž vliv na budoucí výši starobního důchodu. Průměrná mzda získaná zaměstnancem v jednotlivých letech je vedle doby pojištění významná hodnota ovlivňující výši starobního důchodu. Výše základní výměry starobního důchodu činí 10 % průměrné mzdy měsíčně.²⁸⁶ Výše procentní výměry starobního důchodu se stanoví procentní sazbou z výpočtového základu podle doby pojištění získané do vzniku nároku na tento důchod a podle doby pojištění získané po vzniku nároku na tento důchod. Výše procentní výměry starobního důchodu, na který vznikl nárok podle § 29 odst. 1 až 3, činí za každý celý rok doby pojištění získané do vzniku nároku na tento důchod 1,5 % výpočtového základu měsíčně.²⁸⁷

Výpočet starobního důchodu probíhá tak, že pro každý rok v rozhodném období je určen koeficient, kterým se přepočítá vyměřovací základ v daném roce na současnou hodnotu tohoto výdělku.²⁸⁸ Např. v roce 2019 je pro rok 1993 stanoven koeficient 5,6211. Pokud si žadatel o důchod v roce 1993 vydělal 40.000 Kčs, bude mít tento výdělek po přepočtu hodnotu 224 844 Kč (40000 x 5,6211). Tímto způsobem se přepočítají výdělky v každém roce.

Takto přepočtené výdělky z jednotlivých let se sečtou, čímž je získán tzv. úhrn ročních vyměřovacích základů, tj. kolik jsme si vydělali od r. 1993 v současné hodnotě peněz. Úhrn ročních vyměřovacích základů je následně třeba vynásobit číslem 30,4167, které představuje průměrný počet dní v měsíci.²⁸⁹ Výsledek se vydělí celkovým počtem dnů v rozhodném období, poníženým o tzv. vyloučené doby. Mezi vyloučené doby patří např. dočasná pracovní neschopnost nebo pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně.²⁹⁰ Tímto výpočtem získáme tzv. osobní vyměřovací základ.²⁹¹

V období po roce 2014 se výpočtový základ stanoví z osobního vyměřovacího základu tak, že do částky první redukční hranice se počítá 100 %, z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice se počítá 26 %, k částce nad druhou redukční hranici se nepřihlíží. V období po roce 2014 činí v kalendářním roce první redukční hranice 44 % průměrné mzdy, tj.

²⁸⁶ § 33 zákona o důchodovém pojištění.

²⁸⁷ Tamtéž, § 44.

²⁸⁸ Tamtéž, § 17 odst. 4.

²⁸⁹ Tamtéž, § 16 odst. 1.

²⁹⁰ Tamtéž, § 16 odst. 4.

²⁹¹ Tamtéž, § 16 odst. 1.

14 387, 56 Kč (32699 x 0,44) a druhá redukční hranice činí 116 % průměrné mzdy, tj. 37 930 Kč (32699 x 1,16) a třetí redukční hranice činí 400 %, tj. 130 796 Kč (32 699 x 4).²⁹² Částky redukčních hranic se zaokrouhlují na celé koruny nahoru. Za průměrnou mzdu se pro účely tohoto zákona považuje částka, která se vypočte jako součin všeobecného vyměřovacího základu za kalendářní rok, který o dva roky předchází kalendářnímu roku, pro který se průměrná mzda zjišťuje, a přepočítacího koeficientu pro úpravu tohoto všeobecného vyměřovacího základu; vypočtená částka se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Průměrná mzda stanovená pro kalendářní rok podle věty první však nesmí být nižší než průměrná mzda stanovená pro bezprostředně předcházející kalendářní rok. Zařazením osobního vyměřovacího základu do jedné z redukčních hranic dojde k výpočtovému základu.²⁹³

Až nyní do výpočtu vstupuje získaná doba pojištění. Za každý celý rok doby pojištění se hodnotí 1,5 % výpočtového základu. Např. pokud žadatel o důchod získal 45 let doby pojištění, bude se mu hodnotit 67,5 % (45 x 1,5) výpočtového základu. Tímto postupem získáme procentní výměru důchodu. K procentní výměře důchodu se dále připočte základní výměra, která je pro všechny důchody stejná a v roce 2019 činí 3.270 Kč. Výsledkem je vypočítaný důchod.²⁹⁴

²⁹² § 15 odst. 3 zákona o důchodovém pojištění.

²⁹³ Tamtéž, § 15 odst. 3.

²⁹⁴ Tamtéž, § 34 odst. 1.

6. Právní úprava kratší pracovní doby v Evropské unii a Nizozemí

6.1. Právní úprava kratší pracovní doby v Evropské unii

V současné době můžeme sledovat velmi vysokou míru zaměstnanosti. Evropský statistický úřad uvádí míru zaměstnanosti v Evropské unii 72,2 %, v České republice potom 78,5 %. Míra zaměstnanosti mužů je přitom 78 % a míra zaměstnanosti žen 66,5 %.²⁹⁵

Evropská unie přijala dne 17. listopadu 2017 na summitu v Göteborgu Evropský pilíř sociálních práv.²⁹⁶ Tento pilíř obsahuje 20 zásad rozdělených do tří kategorií - rovné příležitosti a přístup na trh práce, spravedlivé pracovní podmínky a sociální ochrana a začleňování.²⁹⁷ Obsahem bodu č. 9 nazvaném „rovnováha mezi pracovním a soukromým životem“ je následující: *„Rodiče a osoby s pečovatelskými povinnostmi mají právo na odpovídající dovolenou, pružné pracovní podmínky a přístup k pečovatelským službám. Ženy a muži musí mít rovný přístup k mimořádnému volnu, aby mohli plnit své pečovatelské povinnosti, a musí být motivováni k vyváženému využití tohoto typu dovolené.“*²⁹⁸ Prostřednictvím těchto změn má Evropská komise za cíl mj. změnit zastoupení žen na pracovním trhu. Zákonná opatření cílí na modernizaci právního rámce Evropské unie v oblasti rodičovských dovolených a flexibilních pracovních podmínek. Flexibilními pracovními podmínkami iniciativa rozumí možnost pečující osoby nebo zaměstnance s dětmi ujednat si kratší pracovní dobu, flexibilní rozvržení pracovní doby a místo výkonu práce. Mimozákonná opatření, která mají podpořit členské státy v dosahování společných cílů, obsahují mj. nezbytnost zajištění ochrany před diskriminací pečujících zaměstnanců a genderově vyvážené užívání flexibilních pracovních podmínek.²⁹⁹ Z této iniciativy pramení rovněž Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, viz níže.

²⁹⁵ EUROSTAT. Employment rate by sex. In: *Eurostat.eu* [online]. 25.7.2018 [cit. 14.4.2019]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tesem010&plugin=1>.

²⁹⁶ EUROPA. European Pillar of Social Rights. In: *Europa.cz* [online] [cit. 14.4.2019]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en.

²⁹⁷ EUROPA. Evropský pilíř sociálních práv – 20 zásad. In: *Europa.cz* [online] [cit. 14.4.2019]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_cs.

²⁹⁸ Tamtéž.

²⁹⁹ EUROPA. Work-life balance. In: *Eurostat.eu* [online] [cit. 14.4.2019]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>.

Právní oblast zaměstnanosti si primárně reguluje každý stát samostatně. Evropská unie sjednocuje oblast zaměstnanosti a pracovní podmínky zaměstnanců prostřednictvím směrnic. V souvislosti s kratší pracovní dobou se jedná o Směrnice Rady, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené. Ustanovení 6 přílohy revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené stanoví: „*Za účelem podpory lepšího sladění pracovního a rodinného života přijmou členské státy nebo sociální partneři nezbytná opatření s cílem zajistit, aby pracovníci při návratu z rodičovské dovolené mohli požádat o změnu délky a/nebo rozvržení pracovní doby na určité období. Zaměstnavatelé tyto žádosti zváží a budou na ně reagovat s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatelů i pracovníků.*“ Toto ustanovení je odůvodněno zejména tím, že dostupnost pružného uspořádání pracovní doby usnadňuje rodičům sloučení pracovních a rodičovských povinností a usnadňuje opětovné zapojení do práce, zejména po návratu z rodičovské dovolené.³⁰⁰

V současné době Evropská unie projednává Návrh směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem. Cíle směrnice jsou zlepšit přístup k opatřením zaměřujícím se na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, jako jsou dovolené a pružné uspořádání pracovní doby, a zvýšit využívání pracovního volna z rodinných důvodů a pružného uspořádání pracovní doby ze strany mužů. Pružným uspořádáním pracovní doby směrnice rozumí: „*možnost pracovníků upravit si rozvržení pracovní doby, včetně využívání práce na dálku, pružné pracovní doby nebo zkrácení pracovní doby.*“³⁰¹ Směrnice o rodičovské dovolené již umožňuje pro rodiče, kteří se vracející se z rodičovské dovolené, požádat o pružné uspořádání pracovní doby v podobě rozvržení pracovní doby a délky pracovní doby. Nový návrh směrnice rozšiřuje tyto dvě formy o třetí formu pružného uspořádání pracovní doby, v podobě možnosti práce na dálku a dále rozšiřuje osobní působnost těchto práv na všechny pečující osoby a pracovníky s dětmi do určitého věku, nejméně dvanácti let.³⁰²

Směrnice usiluje a podporuje, aby pracující rodiče s malými dětmi a pečující osoby, zůstali na trhu práce, tím, že tyto rodiče budou mít „*možnost přizpůsobit svůj pracovní rozvrh svým osobním potřebám a preferencím*“³⁰³ Tuto možnost chce směrnice realizovat prostřednictvím

³⁰⁰ Ustanovení 6 Směrnice Rady, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené.

³⁰¹ Návrh směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem, bod 21.

³⁰² Návrh směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem.

³⁰³ Návrh směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem, čl. 9.

žádosti těchto rodičů o pružné uspořádání pracovní doby, tj. „rozvržení pracovní doby, včetně využívání práce na dálku, pružné pracovní doby nebo zkrácení pracovní doby.“³⁰⁴

Směrnice však zároveň zdůrazňuje, že členskými státy by měla zůstat ponechána možnost omezit takové pružné uspořádání pracovní doby. Směrnice uvádí, že pružné uspořádání pracovní doby umožňuje zůstat na trhu práce po narození dětí, zároveň však upozorňuje: „dlouhé trvání zkráceného pracovního úvazku může vést k nižším příspěvkům na sociální zabezpečení, což se projeví nižším nebo neexistujícím nárokem na důchod.“³⁰⁵ Závěrem směrnice uvádí, že zaměstnanci s pružným uspořádáním pracovní doby by měli mít právo vrátit se k původnímu rozvržení pracovní doby nejen na konci sjednané doby, ale: „měli by mít také možnost žádat o návrat k původnímu rozvržení pracovní doby vždy, když to vyžaduje změna příslušných okolností.“³⁰⁶ Rozhodnutí o žádosti zaměstnance o pružné uspořádání pracovní doby, by dle příslušného bodu směrnice mělo být ponecháno na zaměstnavateli.³⁰⁷

Návrh směrnice výslovně upravuje zákaz nerovného zacházení a diskriminace zaměstnanců využívajících pružné rozvržení pracovní doby, a to jak z důvodu žádosti o toto pružné rozvržení pracovní doby, tak z důvodu jeho využívání. Důkazní břemeno zůstává, stejně jako dle Směrnice evropského parlamentu a rady 2006/54/ES, ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, na zaměstnavateli. Tato směrnice rovněž obsahuje povinnost členských států povzbuzovat sociální partnery, aby: „podporovali rovnost mezi muži a ženami a pružné pracovní režimy s cílem usnadnit sladění pracovního a soukromého života a aby na vhodné úrovni uzavírali dohody, které stanoví pravidla proti diskriminaci v oblastech uvedených v článku 1 spadajících do oblasti působnosti kolektivního vyjednávání.“³⁰⁸

Návrh směrnice, jejíž znění bylo představeno 26. dubna 2017 v Bruselu, nyní prochází legislativním procesem, navržený článek 9, upravující pružné rozvržení pracovní doby, v současné době zní:

³⁰⁴ Návrh směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem, s 21.

³⁰⁵ Návrh směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem, čl. 9.

³⁰⁶ Návrh směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem, s 21.

³⁰⁷ Tamtéž.

³⁰⁸ Směrnice evropského parlamentu a rady 2006/54/ES, ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, čl. 21.

„1. Členské státy přijmou nezbytná opatření s cílem zajistit, aby pracovníci s dětmi do určitého věku, a to nejméně dvanácti let, a pečující osoby měli právo žádat o pružné uspořádání pracovní doby za účelem péče. Trvání takového pružného uspořádání pracovní doby může být přiměřeným způsobem omezeno.

2. Zaměstnavatelé žádosti o pružné uspořádání pracovní doby podle odstavce 1 zváží a odpoví na ně s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatelů i pracovníků. Případné zamítnutí žádosti zaměstnavatelé odůvodní.

3. Je-li trvání pružného uspořádání pracovní doby podle odstavce 1 omezeno, má pracovník právo vrátit se na konci sjednané doby k původnímu rozvržení pracovní doby. Pracovník má rovněž právo žádat o návrat k původnímu rozvržení pracovní doby, kdykoliv to odůvodňuje změna okolností. Zaměstnavatelé jsou povinni tyto žádosti zvážit a odpovědět na ně s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatelů i pracovníků.“

6.2 Právní úprava pracovní doby v Nizozemí

6.2.1. Právní úprava pracovní doby v Nizozemí

Nizozemí, jako jeden ze zakladatelských států Evropské unie, má velmi vysoké zastoupení kratší pracovní doby, a je v tomto ohledu vzorem celé Evropy. Práci s kratší pracovní dobou zde r. 2017 vykonávalo 46,6 % ze všech zaměstnanců, což je téměř trojnásobek oproti průměru v Evropě ve výši 18,7 % zaměstnanců.³⁰⁹

Příčinou vysokého procentuálního zastoupení zaměstnanců s kratší pracovní dobou je společenský a historický vývoj v Nizozemí ve 20. století. Nizozemí se výrazněji nezapojilo do žádné ze světových válek, a v závislosti na této skutečnosti ženy nebyly nuceny vykonávat výdělečnou činnost. Koncept tradiční rodiny, kde žena zůstávala v domácnosti a starala se o ni a o děti, v Nizozemí přetrvával i v závislosti na skutečnosti, že Nizozemí je státem s vysokým zastoupením věřících občanů, kdy majoritním náboženstvím je křesťanství. K postupným změnám začalo docházet až na pomezí 70. a 80. let 20. století, kdy ženy, s ohledem na společenský vývoj ve světě, začaly projevovat zájem o to vstoupit na pracovní trh. Vláda a politika Nizozemí jim vyšla vstříc a začaly ve velké míře vznikat pracovní místa s kratší

³⁰⁹ EUROSTAT. *Part-time employment rate* [online]. [cit 4.4:2019]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tesem100&language=en>.

pracovní dobou, tj. taková, která v určité míře stále umožňovala kombinovat pracovní a rodinné povinnosti.³¹⁰

V legislativě Nizozemí nalezneme obecnou úpravu pracovního práva v nizozemském občanském zákoníku, a to konkrétně v jeho knize sedmé nazvané „určité smlouvy“, části desáté nazvané „pracovní smlouva“, v ustanoveních článků 610 a následující. Tato desátá část nizozemského občanského zákoníku obsahuje přes 80 článků je dále rozdělena do následujících dílů: obecná ustanovení, mzdy, svátky a dovolené, rovné zacházení, některé speciální podmínky v pracovních smlouvách, povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance, práva zaměstnance při převodu podniku, skončení pracovního poměru, určité podmínky pro obchodní zástupce a určité podmínky dočasného přidělení.³¹¹ Další oblasti pracovního práva reguluje Nizozemí prostřednictvím krátkých zákonů zaměřených na určitou úzce vymezenou problematiku. Takovými zákony jsou např. Zákon o pracovní době nebo Zákon o přizpůsobení pracovní doby.

Délka pracovní doby je upravena v Zákoně o pracovní době. Tento zákon stanoví zaměstnavateli povinnost organizovat práci tak, aby zaměstnanec vykonával práci v maximálně 12 hodinových směnách, maximálně 60 hodin týdně, pokud je tak sjednáno v kolektivní smlouvě nebo maximálně 55 hodin týdně v každém období čtyř po sobě jdoucích týdnů nebo 48 hodin týdně v každém období 16 po sobě jdoucích týdnů. Práci mladistvého zaměstnance organizuje zaměstnavatel tak, aby mladistvý zaměstnanec vykonával práci v maximálně 9 hodinových směnách; maximálně 45 hodin týdně v období 4 po sobě jdoucích týdnů nebo 40 hodin týdně v období 16 po sobě jdoucích týdnů. Délka noční směny standardně nesmí překročit 10 hodin. Speciální úpravu obsahuje zákon pro těhotné zaměstnankyně, které mohou vykonávat práci v maximálně 10 hodinové směně, maximálně 50 hodin týdně v každém období 4 po sobě jdoucích týdnů a v průměru 45 hodin týdně v každém období 16 po sobě jdoucích týdnů. Těhotná zaměstnankyně s výjimkami nemůže být nucena vykonávat práci na noční směně. Zaměstnavatel organizuje práce takovým způsobem, aby žádná práce nebyla provedena do 28 dnů před předpokládaným datem porodu do 42 dnů po porodu.³¹²

³¹⁰ THE ECONOMIST. *Why so many Dutch people work part time*. [online]. [cit. 4.4.2019]. Dostupné z: <https://www.economist.com/blogs/economist-explains/2015/05/economist-explains-12>.

³¹¹ Burgerlijk Wetboek. In: *Dutchcivilaw.com* [online]. [cit. 4.4.2019]. Dostupné z: <http://www.dutchcivilaw.com/legislation/update.html>.

³¹² Arbeidstijdenwet. In: *wetten.overheid.nl* [online]. [cit. 8.3.2018]. Dostupné z: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0007671/2018-01-01>.

Zaměstnavatel je povinen organizovat práci tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitou dobu odpočinku v délce nejméně 11 hodin v každém po sobě následujícím 24hodinovém období, přičemž doba odpočinku může být jednou zkrácena, a to na nejméně 8 hodin, pokud to povaha práce nebo provozní podmínky vyžadují. Při práci mladistvého zaměstnance je třeba práci organizovat tak, aby nepřetržitý odpočinek byl poskytnut v délce nejméně 12 hodin, které v sobě budou zahrnovat dobu od 23 do 6 hodin, v každém po sobě následujícím 24hodinovém období. Zákon dále upravuje právo zaměstnance na 30 minutovou přestávku po 5,5 hodinách práce a právo zaměstnance na 45minutovou přestávku po 10 hodinách práce. Právo na speciální přestávky mají potom těhotné a kojící ženy. Zaměstnavatel organizuje práci tak, aby doba nepřetržitého odpočinku trvala 36 hodin v každém týdnu nebo u zletilého zaměstnance 72 hodin v každých 2 po sobě jdoucích týdnech. Zaměstnavatel organizuje práci tak, aby zaměstnanec nepracoval v neděli, pokud se na jiném postupu nedohodl s odborovou organizací nebo dotčeným zaměstnancem. I v takovém případě je však zaměstnavatel povinen postupovat tak, aby zaměstnanci zbylo alespoň 13 volných nedělí za rok.³¹³

Tento zákon dále upravuje zákaz dětské práce jako zákaz s výjimkou práce, sestávající z poskytování spolupráce v kulturních, vědeckých a vzdělávacích vystoupeních nebo uměleckou povahou, na módní přehlídky, na zvukové, vizuální nebo zvukově obrazové záznamy a podobné neprodejní práce světlé povahy. Zákon dále obsahuje základní zásady, jež je zaměstnavatel povinen dodržovat, např. aby zaměstnavatel prováděl nejlepší možnou politiku, pokud jde o pracovní dobu a dobu odpočinku zaměstnanců, a pokud se od něho může rozumně požadovat, zohledňuje osobní situaci těchto zaměstnanců. Zaměstnavatel musí, pokud se od něho lze rozumně očekávat, brát v úvahu osobní situaci zaměstnance mimo práci, v každém případě včetně péče o děti, rodinné příslušníky, příbuzné a rodinu jakož i sociální odpovědnosti zaměstnanců.³¹⁴

Zákon speciálně upravuje právo zaměstnance na rodičovské dovolené o přizpůsobit pracovní dobu nezbytné péči, kdy je zaměstnavatel povinen o žádosti rozhodnout nejpozději čtyři týdny

³¹³ Arbeidsijdenwet. In: *wetten.overheid.nl* [online]. [cit. 8.3.2018]. Dostupné z: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0007671/2018-01-01>.

³¹⁴ Arbeidsijdenwet. In: *wetten.overheid.nl* [online]. [cit. 8.3.2018]. Dostupné z: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0007671/2018-01-01>.

před ukončením rodičovské dovolené písemně nejméně tři měsíce před koncem rodičovské dovolené.³¹⁵

6.2.2 Právní úprava kratší pracovní doby v Nizozemí

V roce 1995 vstoupil v platnost Zákon o pracovních hodinách, který uložil zaměstnavatelům povinnost při sjednávání pracovní doby a dob odpočinku zohledňovat osobní poměry zaměstnance, zejména povinnost pečovat o děti, o závislé členy rodiny, o příbuzné a rodinu. V roce 2000 nizozemský parlament prosadil Zákon o přizpůsobení pracovních hodin, který se považuje za nejdůležitější právní akt týkající se pracovní doby, který byl kdy schválený. Ke dni 1.1. 2016 vstoupila v účinnost novela zákona o přizpůsobení pracovních hodin. Tento zákon se nevztahuje na zaměstnavatele s méně než 10 zaměstnanci.³¹⁶

Zákon upravuje právo zaměstnance na úpravu jeho pracovní doby nebo rozvržení pracovní doby, plynoucí z jeho pracovní smlouvy nebo veřejné pracovní smlouvy. Zaměstnanec je oprávněn o tuto úpravu požádat, pokud je u zaměstnavatele zaměstnán nejméně po dobu 26 týdnů před plánovanou úpravou pracovní doby. Pro výpočet období 26 týdnů se započítávají i období, během nichž se byly prováděny práce, které nebyly přerušeny na déle než 6 měsíců. Předchozí věta platí mutatis mutandis i pro započítání doby, kdy zaměstnanec vykonával práci pro jiné zaměstnavatele, jejichž je nynější zaměstnavatel nástupce.³¹⁷

Žádost o přizpůsobení pracovní doby nebo rozvržení pracovní doby musí být, s výhradou nepředvídaných okolností, předložena zaměstnavateli písemně nejméně dva měsíce před zamýšleným časem zahájení úpravy pracovní doby a musí obsahovat uvedení okamžiku zahájení úpravy pracovní doby, požadovaný rozsah pracovní doby za týden a požadované rozložení pracovní doby. Zaměstnanec může, s výhradou nepředvídaných okolností, znovu podat žádost jeden rok poté, co zaměstnavatel přiznal nebo zamítl žádost o úpravu pracovní doby nebo jejího rozvržení.³¹⁸

Zaměstnavatel má povinnost žádost se zaměstnancem konzultovat. Zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti zaměstnance o úpravu pracovní doby nebo jejího rozvržení, pokud mu v tom

³¹⁵ Wet flexibel werken In: wetten.overheid.nl [online]. [cit. 8.3.2018]. Dostupné z: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/2016-01-01>.

³¹⁶ Tamtéž.

³¹⁷ Tamtéž.

³¹⁸ Tamtéž.

nebrání vážné provozní důvody. Zaměstnavatel upravuje pracovní dobu a její rozvržení podle přání zaměstnance. Zaměstnavatel může změnit požadovanou úpravu pracovní doby nebo jejího rozvržení, pokud na tom má zájem a pokud se žádost zaměstnance odchyluje od standardů přiměřenosti a spravedlnosti. Rozhodnutí o žádosti o úpravu pracovní doby nebo rozvržení pracovní doby zaměstnavatel písemně sdělí zaměstnanci. Pokud zaměstnavatel žádosti nevyhoví nebo změní úpravu pracovní doby nebo rozložení pracovní doby oproti přání zaměstnance, sdělí to zaměstnanci, včetně doložení písemného odůvodnění.³¹⁹

V případě žádosti o zkrácení pracovní doby se za vážný provozní důvod, pro který je zaměstnavatel oprávněn žádost odmítnout, považuje provozní potřeba zaměstnavatele pokrýt volnou pracovní dobu, důvody bezpečnosti a důvody technického charakteru. V případě žádosti o prodloužení pracovní doby je vážným provozním důvodem finanční nebo organizační situace zaměstnavatele, nedostatek požadované práce nebo nepřizpůsobené pracoviště nebo rozpočet zaměstnavatele. V případě žádosti o jiné rozvržení pracovní doby je vážným provozním důvodem provozní důvod týkající se bezpečnosti; a dále důvody technického charakteru nebo důvody finanční nebo organizační povahy.³²⁰

Pokud se zaměstnavatel k žádosti nevyjádří do měsíce před plánovaným začátkem úpravy pracovní doby nebo jejího rozvržení, bude pracovní doba, nebo její rozvržení, upravena podle žádosti zaměstnance. V případě nepředvídatelných okolností se zaměstnavatel může vyjádřit ještě 5 dní po jejich odpadnutí. Zaměstnavatel je oprávněn revidovat rozhodnutí na základě zájmů vzniklých po jeho rozhodnutí o úpravě pracovní doby, ze závažných provozních důvodů. Před přijetím rozhodnutí o revizi se zaměstnavatel poradí se zaměstnancem. Zaměstnavatel informuje zaměstnance o rozhodnutí písemně, společně s důvody.³²¹

Zaměstnavatel nemůže ukončit pracovní poměr zaměstnance z důvodu, že zaměstnanec požadoval úpravu pracovní doby, místa výkonu práce nebo pracovní doby.³²²

³¹⁹ Wet flexibel werken In: wetten.overheid.nl [online]. [cit. 8.3.2018]. Dostupné z: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/2016-01-01>.

³²⁰ Tamtéž.

³²¹ Tamtéž.

³²² Tamtéž.

Závěr:

Cílem mé diplomové práce bylo komplexně zanalyzovat současnou právní úpravu pracovní doby, její délky a rozložení, se zaměřením na kratší pracovní dobu. Při analýze kratší pracovní doby jsem se zaměřila na právní instituty, které vykazují odchylky od výkonu práce ve stanovené týdenní pracovní době. Následně jsem popsala právní úpravu kratší pracovní doby na úrovni Evropské unie, a zejména potom v Nizozemí.

Pracovní právo upravuje vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu závislé práce. Znak a podmínky výkonu závislé práce jsou definovány zákoníkem práce a v každém jednotlivém případě je třeba posuzovat, zda občanskoprávní smlouva nezastírá výkon závislé práce. Hlavními funkcemi pracovního práva jsou funkce ochranná a funkce organizační. Pracovní právo je možné členit na právo individuální, kolektivní a právo zaměstnanosti. Pracovní právo je speciální oblastí soukromého práva. Na právní instituty, které nejsou speciálně upraveny zákoníkem práce, se subsidiárně použije občanský zákoník, jako obecná právní norma soukromého práva. Pracovní právo se řídí obecnými zásadami občanského práva, upravuje však i vlastní pracovněprávní zásady, mezi které patří například zásada zákazu nucené práce nebo zvláštní ochrana postavení zaměstnance.

Pracovní právo se vyvíjelo jako součást soukromého práva již od dob starověkého Říma. První českou kodifikací pracovního práva byl Horní zákoník ze začátku 14. století. Zákoník upravoval pracovní dobu horníků jako šestihodinovou, později jako úkolovou osmihodinovou i dvanáctihodinovou. Na Horní zákoník navazovaly právní předpisy v oblasti řemeslné výroby, následovala právní úprava císařskými patenty, až po zrušení roboty a poddanských povinností. V 19. století se v souvislosti s rozvojem průmyslové výroby začalo rozvíjet i ochranné zákonodárství, byla zavedena svoboda sdružování a omezena dětská práce. Zákonem o osmihodinové době pracovní Česká republika omezila týdenní pracovní dobu na 48 hodin týdně. Zákon rovněž upravoval další instituty pracovní doby. Na zákon o osmihodinové době pracovní navázal zákon o zkrácení pracovní doby na 46 hodin týdně. K tomuto zkrácení došlo bez zkrácení mzdy, za účelem navýšení efektivity práce. Zákon výslovně upravoval právní institut kratší pracovní doby, při kterém docházelo k poměrnému krácení odměny za práci. První celistvou úpravou pracovního práva na území České republiky byl zákoník práce z roku 1965. Jednalo se o kogentní právní úpravu, ke které bylo nezbytné přijmout velké množství prováděcích právních předpisů. Až roku 2006 byl přijat nový zákoník práce, založený na

liberální zásadě, u kterého byl posléze potvrzen vztah subsidiarity občanského zákoníku. Zákoník práce byl několikrát novelizován v souvislosti s členstvím České republiky v Evropské unii a novelizací obecné soukromoprávní úpravy v právním řádu České republiky.

Prameny práva existují ve trojí podobě - jako prameny formální, materiální a gnozeologické. Formálními prameny pracovního práva jsou pracovněprávní předpisy, které obsahují právní normy chování. Základním pramenem individuálního pracovního práva je zákoník práce. Základním pramenem kolektivního práva je zákoník práce, zákon o kolektivním vyjednávání a normativní části kolektivních smluv. Základním pramenem práva zaměstnanosti je zákon o zaměstnanosti. Na úrovni Evropské unie je pracovní právo zaneseno v zakladatelských smlouvách SEU a SFEU a dále je harmonizováno zejména prostřednictvím směrnic, například Směrnicí o pracovní době. Mezi významné mezinárodní smlouvy upravující oblast pracovního práva patří Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Evropská sociální charta nebo dohody MOP. Pramenem práva se rozumí rovněž nálezy Ústavního soudu, kterým bylo zrušeno ustanovení zákoníku práce obsahující princip delegace pro vztah pracovního a občanského práva.

Pracovní doba je upravena ve třetí části účinného zákoníku práce. Zákon definuje pracovní dobu odlišně od doby pracovní pohotovosti, v níž je zaměstnanec na místě mimo pracoviště zaměstnavatele připraven k výkonu práce pro případ naléhavé potřeby. O vymezení pracovní doby a doby pohotovosti několikrát rozhodoval i SDEU, kdy stanovil, že pracovní pohotovost s reakční dobou 8 minut natolik zasahuje do režimu zaměstnance, že musí být považována za pracovní dobu. Práce přesčas musí splňovat tři zákonné podmínky - musí být vykonávána na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem, nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Práce přesčas je práce mimořádná a bez souhlasu zaměstnance ji lze nařídit pouze v rozsahu 8 hodin týdně a 150 hodin za kalendářní rok, se souhlasem zaměstnance ji lze sjednat v průměru 8 hodin týdně za období 26 týdnů a prostřednictvím kolektivní smlouvy v rozsahu 8 hodin týdně za období 52 týdnů. Za práci přesčas náleží zaměstnanci zákonný příplatek nebo náhradní pracovní volno. Zákoník práce upravuje několik různých délek pracovní doby – stanovenou týdenní pracovní dobu v délce 40 hodin týdně, zkrácenou pracovní dobu a kratší pracovní dobu. Nárok na zkrácenou pracovní dobu mají všichni zaměstnanci, kteří splňují zákonné podmínky nebo podmínky stanovené vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou. Zákon stanoví, že pro sjednání kratší pracovní doby je nezbytná individuální dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, na kterou mají nárok

pouze zákonem definované skupiny subjektů. Za výkon práce s kratší pracovní dobou zaměstnanci náleží poměrná odměna. Další aspekty kratší pracovní doby, jako např. její vliv na nařízení a výpočet přesčasů nebo výpočet dovolené, zákoník práce neupravuje.

Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu zaměstnance a o tomto rozvržení zaměstnance nejméně s 14denním předstihem informovat. Zaměstnavatel je oprávněn rozvrhnout pracovní dobu rovnoměrně nebo nerovnoměrně, uplatnit právní institut pružné pracovní doby či konta pracovní doby. Institut pružné pracovní doby spočívá ve stanovení základních a volitelných časových úseků. V základních časových úsecích pracovní doby je zaměstnanec povinen být přítomen na pracovišti zaměstnavatele, v rámci volitelných úseků pracovní doby je zaměstnanec oprávněn si sám rozvrhovat pracovní dobu tak, aby byla dodržena stanovená nebo sjednaná týdenní pracovní doba. U institutu pružné pracovní doby dochází ke zvláštnímu započítávání přesčasů, kdy se prací přesčas rozumí práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu. Co se týče konta pracovní doby, jedná se o nový institut rozvržení pracovní doby, jenž umožňuje zaměstnavateli flexibilně reagovat na měnící se potřebu práce. Zaměstnavatel je povinen vést zvláštní účet pracovní doby a účet mzdy. Vyrovňovací období i u konta pracovní doby je až 52 týdnů.

Kratší pracovní doba s sebou přináší několik odchylek oproti výkonu práce ve stanovené týdenní pracovní době. Zaprvé se jedná o skupiny subjektů, které mají právní nárok na kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby. Těmito třemi skupinami zaměstnanců jsou zaměstnanci, kteří pečují o dítě mladší 15 let, těhotné zaměstnankyně a zaměstnanci, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, III nebo IV. Tito zaměstnanci jsou oprávněni vedle kratší pracovní doby žádat rovněž o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Mezi jiné vhodné úpravy pracovní doby patří například stlačený pracovní týden nebo sdílení pracovního místa, jež je v současné době obsaženo a popsáno v návrhu novely zákoníku práce. Zaměstnavatel je oprávněn žádosti o úpravu pracovní doby nevyhovět v případě, kdy mu v tom brání vážné provozní důvody. Dle Nejvyššího soudu jako vážný provozní důvod může být posouzena personální situace u zaměstnavatele, jelikož po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnával zaměstnance pouze pro případ, že by některý oprávněný zaměstnanec požádal o úpravu pracovní doby. V jiném rozhodnutí však Nejvyšší soud konstatoval, že řešením může být také přijetí dalšího zaměstnance na zkrácený pracovní úvazek v rozsahu, v němž by byla

oprávněnému zaměstnanci pracovní doba zkrácena, a tudíž ne jakékoli provozní problémy jsou důvodem pro odepření žádosti o úpravu pracovní doby.

Zaměstnanci se sjednanou kratší pracovní dobou nelze nařídít výkon práce přesčas. Pokud takový zaměstnanec s výkonem práce přesčas souhlasí, vzniká mu nárok na zákonný příplatek za práci přesčas až od chvíle, kdy jeho pracovní doba přesáhne stanovenou týdenní délku pracovní doby. V opačném případě by se ze strany zaměstnavatele jednalo o nerovné zacházení, ve vztahu k zaměstnancům, kteří u zaměstnavatele vykonávají práci ve stanovené týdenní pracovní době.

Výpočet dovolené zaměstnance se sjednanou kratší pracovní dobou se liší pouze v případě, kdy má tento zaměstnanec pracovní dobu rozvrženou nerovnoměrně pouze do několika pracovních dní v týdnu. V takovém případě zaměstnanci vzniká nárok na dovolenou odpovídající násobku rozvržených pracovních dní v týdnu a zákonného nároku na dovolenou. Aby nedocházelo k takto intenzivnímu znevýhodnění zaměstnanců se sjednanou kratší pracovní dobou, kteří mají pracovní dobu rozvrženou jen do několika dní v týdnu, bylo by vhodnější přepočítávat jejich nárok na dovolenou na hodiny. Takovou praxi navrhuje i novela zákoníku práce, jejímž cílem v oblasti dovolené zaměstnanců se sjednanou kratší pracovní dobou je, aby jejich dovolená byla ve výsledku vyjádřena v hodinách.

V případě skončení pracovního poměru na základě rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně je nezbytné rozlišovat mezi situací, kdy zaměstnavatel má zájem, aby zaměstnanec se stanovenou týdenní pracovní dobou vykonával práci v rozsahu kratší pracovní doby a situací, kdy zaměstnavatel má zájem, aby zaměstnanec se sjednanou kratší pracovní dobou vykonával práci ve stanovené týdenní pracovní době. V prvním případě je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nabídnout změnu obsahu pracovního poměru. Pokud zaměstnanec takovou změnu odmítne, zaměstnavatel s ním bude oprávněn ukončit pracovní poměr, jelikož budou naplněny všechny zákonné předpoklady nadbytečnosti takového zaměstnance. Ve druhém případě zaměstnavatel rovněž může nabídnout zaměstnanci změnu obsahu pracovního poměru, pokud však zaměstnanec výkon práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby odmítne, zaměstnavatel s ním nebude oprávněn ukončit pracovní poměr, jelikož nadbytečnost zaměstnance musí být posuzována pouze s ohledem na druh práce, který má zaměstnanec v pracovní smlouvě. Další podmínky ujednané v pracovní smlouvě, například kratší pracovní

doba, nemohou být zvažovány při posuzování nadbytečnosti zaměstnance, jako zákonného důvodu pro skončení pracovního poměru.

U zaměstnanců se sjednanou kratší pracovní dobou dochází k poměrnému krácení odměny za práci. Tito zaměstnanci nemusí dosáhnout ani minimální, popř. zaručené, mzdy a nenáleží jim doplatek do výše této minimální, popř. zaručené, mzdy. Zaměstnanci se sjednanou kratší pracovní dobou jsou povinni hradit pojistné na zdravotní a sociální pojištění. Minimálním vyměřovacím základem pro pojistné na zdravotní pojištění, které má solidární charakter, je minimální mzda. Zaměstnanci se sjednanou kratší pracovní dobou, jejichž odměna nedosahuje hodnoty minimální mzdy, tak odvádí vyšší poměrnou částku ze své odměny za práci na zdravotní pojištění oproti zaměstnancům se stanovenou týdenní pracovní dobou. Pojistné na sociální pojištění se oproti tomu vypočítává ze skutečné mzdy. Nižší odměna za práci se následně projeví i ve výši starobního důchodu zaměstnance, ve které jsou stěžejními proměnnými právě průměrná mzda v jednotlivých letech a doby pojistného.

Na úrovni Evropské unie je právo na flexibilní pracovní podmínky upraveno ve směrnici Rady, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené. Tato směrnice upravuje flexibilní pracovní podmínky v podobě práva zaměstnance žádat, po návratu z rodičovské dovolené, o kratší pracovní dobu nebo její flexibilní rozvržení. V současné době prochází legislativním procesem návrh směrnice o rovnováze mezi soukromým a pracovním životem, který jako další flexibilní podmínku výkonu práce přináší možnost pečujícího zaměstnance žádat o výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Tento návrh směrnice má za cíl přizpůsobení výkonu práce potřebám a preferencím pečujícího zaměstnance. Jelikož jsou v současném vysokém procentu zaměstnanosti na trhu práce patrné rozdíly mezi zaměstnaností mužů a žen, Evropská unie rovněž navrhuje zákonná a mimozákonná opatření pro lepší rozdělení povinností týkajících se péče, mezi muže a ženu.

Zcela výjimečnou úpravu kratší pracovní doby a jejího rozvržení můžeme nalézt v právní úpravě v Nizozemí. Nizozemí umožňuje zaměstnancům žádat o kratší nebo delší pracovní dobu a změnu jejího rozvržení, za předpokladu, že pracovní poměr zaměstnance trvá déle než 26 týdnů. Nárok na úpravu délky nebo rozvržení pracovní doby mají všichni zaměstnanci, nejenom pečující osoby. Pracovní právo v Nizozemí umožňuje rovněž žádat o další flexibilní pracovní podmínky, včetně výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnanec, který má zájem o úpravu pracovní doby nebo jejího rozvržení, a jehož pracovní poměr trvá déle než 26

týdnů, podává u zaměstnavatele žádost o takovou úpravu alespoň dva měsíce před jejím plánovaným začátkem. Zaměstnavatel je povinen žádost se zaměstnancem projednat, pokud tak neučiní měsíc před plánovanou změnu, vstoupí v platnost úprava pracovní doby v takovém rozsahu, který uvedl oprávněný zaměstnanec ve své žádosti.

Základním rozdílem mezi zákonnou úpravou kratší pracovní doby v České republice a v Nizozemí, je skutečnost, že v České republice mají na kratší pracovní dobu nárok pouze osoby, které patří do jedné ze tří zákonem definovaných skupin. Dle zákonné úpravy v Nizozemí je o úpravu délky nebo rozvržení pracovní doby oprávněn požádat jakýkoli zaměstnanec, který je u zaměstnavatele zaměstnán déle než 26 týdnů. Zákonná úprava v Nizozemí zaměstnanci umožňuje žádat nejen o kratší pracovní dobu, ale rovněž o delší pracovní dobu. Takovou možnost česká zákonná úprava neobsahuje. Dalším výrazným rozdílem v zákonných úpravách je detailní popis žádosti zaměstnance v zákonné úpravě v Nizozemí o úpravu délky nebo rozvržení pracovní doby, včetně stanovení lhůt. Obě zákonné úpravy umožňují zaměstnavateli nevyhovět žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu v případě, kdy tomu budou bránit vážné provozní důvody.

V současné době je v Evropské unii velice vysoká míra zaměstnanosti. I z toho důvodu lze předpokládat, že zájem o kratší pracovní dobu poroste, jak na straně zaměstnanců, tak na straně zaměstnavatelů, a to nejenom v případě pečujících osob, kterým česká i evropská úprava právo na flexibilní pracovní podmínky přiznává. Zájem o rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem je totiž jedním ze znaků nastupující generace na trhu práce. V souvislosti s očekávaným vyšším zastoupením kratší pracovní doby lze očekávat i další vývoj v této oblasti pracovní doby, ať již ve podobě upřesnění zákonné úpravy nebo ve formě soudních rozhodnutí, která právní úpravu dotvářejí.

Ve své závěrečné práci jsem, mimojiné, zanalyzovala právní instituty, ve kterých se výkon práce se sjednanou kratší pracovní dobou odchyluje od výkonu práce ve stanovené týdenní pracovní době. U těchto institutů jsem popsala příslušnou právní úpravu a rizika, která může výkon práce se sjednanou kratší pracovní dobou přinášet. Věřím, že uvědomění si těchto rizik a příslušné právní úpravy může přinést do právního institutu kratší pracovní doby vyšší míru právní jistoty, a tím přispět k jeho vyššímu zastoupení na trhu práce.

Seznam zkratk:

Antidiskriminační zákon

zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

BOZP

bezpečnost a ochrana zdraví při práci

cit.

citace

č.

číslo

čl.

článek

ČR

Česká republika

EU

Evropská unie

FO

fyzická osoba

LZPS, Listina

Listina základních práv a svobod

(usnesení č. 2/1993 Sb.,

předsednictva České národní rady

o vyhlášení LISTINY

ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD

jako součástí ústavního

pořádku České republiky)

mj.

mimojiné

MOP

Mezinárodní organizace práce

např.

například

Nářízení vlády o minimální mzdě

Nářízení vlády č. 567/2006 Sb.

o nejnižších úrovních zaručené

mzdy, o vymezení ztíženého

pracovního prostředí a o výši

příplatku ke mzdě za práci ve

ztíženém pracovním prostředí

Nářízení vlády o důležitých osobních překážkách

Nářízení vlády č. 590/2006 Sb.,

kterým se stanoví okruh a rozsah

jiných důležitých osobních překážek

v práci

Návrh směrnice o rovnováze
mezi pracovním a soukromým životem

MP

MPSV

občanský zákoník

Směrnice o pracovní době

Směrnice Rady, kterou se provádí revidovaná
rámcová dohoda o rodičovské dovolené

SDEU

SEU

SFEU

Úřad práce

Zákon o nemocenském pojištění

Zákon o inspekci práce

Zákon o důchodovém pojištění

Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO
PARLAMENTU A RADY o

rovnováze mezi pracovním a

soukromým životem rodičů a

pečujících osob a o zrušení směrnice

Rady 2010/18/EU

mezinárodní právo

Ministerstvo práce a sociálních věcí

zákon č. 89/2012, občanský zákoník,

ve znění pozdějších předpisů

Směrnice Evropského parlamentu a

Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu

2003 o některých aspektech úpravy

pracovní doby

Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8.

března 2010, kterou se provádí

revidovaná rámcová dohoda o

rodičovské dovolené uzavřená mezi

organizacemi BUSINESSEUROPE,

UEAPME, CEEP a EKOS.

Soudní dvůr Evropské Unie

Smlouva o Evropské Unii SES

Smlouva o fungování Evropské Unie

Úřad práce České republiky

zákon č. 187/2006 o nemocenském

pojištění, ve znění pozdějších

předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o

inspekci práce

Zákon č. 155/1995 Sb., Zákon o

důchodovém pojištění

ZoZam; zákon o zaměstnanosti

zákon č. 435/2004 Sb., o
zaměstnanosti, ve znění pozdějších
předpisů

Zákon o zajištění dalších podmínek BOZP

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

zákon o pojistném na sociální zabezpečení

Zákon č. 589/1992 Sb.,
Zákon České národní rady o
pojistném na sociální zabezpečení a
příspěvku na státní politiku
zaměstnanosti

ZP; zákoník práce

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

starý zákoník práce

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

Seznam použitých zdrojů:

1. Seznam použité literatury:

BĚLINA, Miroslav a Lubomír DRÁPAL: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 978-80-7400-290-8.

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

BUKOVJAN, Petr. Žádost zaměstnankyně o kratší pracovní dobu a vážné provozní důvody. *Práce a mzda*. 2014, č. 7-8. ISSN 0032-6208.

DVOŘÁK, Jan. *Občanské právo hmotné I - Díl první: Obecná část*. 2., aktualizované a doplněné vydání. V Praze: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-187-3.

DVOŘÁK, Jan. Občanský zákoník a pracovní smlouva. In: Pocta Věře Štangové. V Praze: Aleš Čeněk, 2018. ISBN 978-80-7380-735-1.

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

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. vydání. V Praze: Aleš Čeněk, s.r.o., 2017. ISBN 978-80-7380-652-1.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. V Praze: Aleš Čeněk, 2015, ISBN 978-80-7380-540-1.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4., aktualizované vydání. V Praze: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7552-246-7.

HŮRKA, Petr a Radana GOGOVÁ a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba*. Praha: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-759.

HŮRKA, Petr. Využití konta pracovní doby. *Právní rozhledy*. 2006. č. 19. ISSN 1210-6410.

CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. Otazníky kolem konta pracovní doby. *Práce a Mzda*. V Praze: Wolters Kluwer, 2007. č. 9. ISSN: 0032-6208.

CHLÁDKOVÁ, Alena. Příplatky za práci přesčas, ve svátek, v noci, v sobotu a neděli, za rozdělenou směnu. *Práce a Mzda*. V Praze: Wolters Kluwer, 2018, č. 9. ISSN: 0032-6208.

KALIVODA, Aleš. Evidence pracovní doby. *Práce a Mzda*. V Praze: Wolters Kluwer. 2018, č. 4. ISSN: ISSN 0032-6208.

KOUKALOVÁ, Jana. Flexibilita práce versus diskriminace (nad jedním rozhodnutím Nejvyššího soudu). *Soudní rozhledy*. 2008, č.7. ISSN 1211-4405.

KOTOUS, J. Ke kořenům pracovního práva. *Aplikované právo*. 2004, č.2. ISSN 1802-9116.

PICHRT, Jan a MORÁVEK Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* V Praze: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7478-975-5.

SLÁDEK, Václav. Pružná pracovní doba. *Práce a Mzda*. V Praze: Wolters Kluwer, 2007, č. 7-8. ISSN: ISSN 0032-6208.

SMEJKAL, Ladislav. Kdy pracují přesčas zaměstnanci na kratší pracovní úvazek? *Práce a mzda*. V Praze: Wolters Kluwer, 2008, č. 7. ISSN 0032-6208.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. V Praze: Aleš Čeněk, 2011. ISBN 9788073802776.

ŠTANGOVÁ, Věra a ZACHARIÁŠ Jaroslav. *Nad pracovní právními vztahy*. V Ostravě: Nakladatelství Orac, 1997. ISBN 80-901938-4-6.

ŠTEFKO, Martin. *Vznik a vývoj institutu pracovní doby v českých zemích. Caro amico :60 kapitol pro Michala Skřejpka, aneb, Římské právo napříč staletími*. Praha: Auditorium, 2017. ISBN 978-80-87284-64-3.

ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. V Praze: C.H.Beck, 201. ISBN 978-80-7400-692-0.

TOMÁŠEK, Michal a Vladimír, TÝČ. *Právo Evropské unie*. 2. aktualizované vydání. V Praze, 2017. ISBN 978-80-7502-184-7.

TROSTER a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7.

VLASTNÍK, Jiří. Pracovní doba a dovolená v zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2009, č. 12. ISSN 1211-4405.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. V Praze: Vysoká škola finanční a správní, a.s., 2018. ISBN 978-80-7408-158-3.

VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J., *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, 741 s. ISBN 978-80-7357-723-0.

2. Seznam použitých internetových zdrojů:

BUKOVJAN, Petr. Dovolená a kratší pracovní doba. In: *Petrbukovjan.cz* [online]. 12.7. 2018 [cit. 14.4.2019]. Dostupné z: <http://petrbukovjan.cz/dovolena-a-kratsi-pracovni-doba/> .

BUKOVJAN, Petr. Pracovní pohotovost. In: *Praceamzda.cz* [online]. 27. 12. 2018 [cit. 4.4. 2019]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/situace/pracovni-pohotovost> .

DEN EXTER, André. Judikatura Evropského soudního dvora v otázce pracovní doby ve zdravotnictví. In: *Pravo.solen.cz* [online]. 31.12.2004 [cit. 14.4.2019]. Dostupné z: https://pravo.solen.cz/artkey/pra-200403-0006_Judikatura_Evropskeho_soudniho_dvora_v_otazce_pracovni_doby_ve_zdravotnictvi.php?back=%2Fsearch.php%3Fquery%3Djudikatura%2Bin%253Aauth%2Bname%2Bkey%2Babstr%26sfrom%3D0%26spage%3D30 .

EUROPA. European Pillar of Social Rights. In: *Europa.eu* [online]. [cit. 14.4.2019]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en .

EUROPA. Evropský pilíř sociálních práv – 20 zásad. In: *Europa.eu* [online] [cit. 14.4.2019]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_cs .

EUROPA. Work-life balance. In: *Europa.eu* [online][cit. 14.4.2019]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en> .

EUROSTAT. Employment rate by sex. In: *Eurostat.eu* [online]. 25.7.2018 [cit 14.4.2019]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tesem010&plugin=1>.

EUROSTAT. Part-time employment rate. In: *Eurostat.eu* [online]. 23.4.2018 [cit. 14.4.2019]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tesem100&language=en> .

HROUZKOVÁ, Věra, Rozvržení pracovní doby, přestávky v práci a doba odpočinku. In: *Praceamzda.cz* [online]. 3.7.2017 [cit. 14.4.2019]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/rozvrzeni-pracovni-doby-prestavky-v-praci-doba-odpocinku> .

Materská dovolena. Stlačený pracovní týden. In: *Materskadovolena.cz* [online]. [cit. 14.4.2019]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/stlaceny-pracovni-tyden-zamestnanec> .

Materská dovolena. Sdílení pracovního místa. In: *Materskadovolena.cz* [online]. [cit. 14.4.2019]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/sdileni-pracovniho-mista-zamestnanec> .

MPSV. Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání? In: *MPSV.cz* [online]. [cit. 14.4.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/5793> .

OLIVA, Jakub. Úprava pracovní doby u chráněných skupin zaměstnanců. In: *Epravo.cz* [online]. 31.10.2017 [cit. 14.4. 2019] Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/uprava-pracovni-doby-u-chranenych-skupin-zamestnancu-106587.html> .

STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Nejvyšší správní soud k otázce švarcsystému. In: *Praceamzda.cz* [online]. 26. 10. 2018 [cit. 14.4. 2019]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/komentovana-judikatura/nejvyssi-spravni-soud-k-otazce-svarcystemu> .

ŠEBESTA, Kamil. Práce přesčas a zaměstnanci s kratší pracovní dobou. In: *Epravo.cz* [online]. 7.6.2012 [cit. 14.4. 2019]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/prace-prescas-a-zamestnanci-s-kratsi-pracovni-dobou-83167.html> .

VALÍČKOVÁ, Irena. Jak se zjišťuje práce přesčas v případě pružného rozvržení pracovní doby? In: *Epravo.cz* [online]. 16.6.2016 [cit. 14.4.2019]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-se-zjistuje-prace-prescas-v-pripade-pruzneho-rozvrzeni-pracovni-doby-101594.html> .

3. Seznam použitých právních předpisů:

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

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

Zákon č. 65/1965 zákoník práce

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivní vyjednávání

Zákon č. 589/1992 Sb., Zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Zákon č. 592/1992 Sb., Zákon České národní rady o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

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

Usnesení č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky

Zákon č. 155/1995 Sb., Zákon o důchodovém pojištění

Zákon 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Zákon č. 435/2005 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

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

Nářízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

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

Zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

N á v r h zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

EU:

Smlouva o Evropské unii

Smlouva o fungování Evropské unie

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

Směrnice č. 89/391/ES o sblížení právních předpisů členských států týkající se provádění opatření ke zlepšení bezpečnosti a zdraví pracovníka při práci

Směrnice č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání;

Směrnice 2002/73/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky;

Směrnice evropského parlamentu a rady 2006/54/ES, ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

Směrnice 2008/104/ES, o agenturním zaměstnávání

Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

Nizozemí:

Arbeidstijdenwet. In: wetten.overheid.nl [online]. [cit. 14.4.2019]. Dostupné z: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0007671/2018-01-01> .

Burgerlijk Wetboek. In: Dutchcivillaw.com [online]. [cit. 14.4.2019]. Dostupné z: <http://www.dutchcivillaw.com/civilcodebook077.html> .

Wet flexibel werken In: wetten.overheid.nl [online]. [cit. 14.4.2019]. Dostupné z: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/2016-01-01> .

4. Seznam použité judikatury:

ČR

Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30.8.2018, sp. zn. 2 Ads 25/2018.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 02. 2005, sp. zn. 2 Afs 62/2004.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 3. 2016, sp. zn. 2 Afs 265/2015.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31.1.2017, sp. zn.4 Ads 244/2016.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10.5. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1395/2010.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.6.2007 sp. zn. 21 Cdo 612/2006.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.12.2003 sp. zn. 21 Cdo 1561/2003.

Rozsudek Nejvyšší soudu ze dne 7.9.2014 sp. zn. 21 Cdo 1821/2003.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.11.2014 sp. zn. 21 Cdo 4442/2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.3.2017 sp. zn. 21 Cdo 4485/2016.

EU

Rozsudek SDEU ze dne 5.2:1963, sp. zn. 26/62. (Van Gend en Loos)

Rozsudek SDEU ze dne 9.3.1978, sp. zn. 106/77. (Simmenthal)
Rozsudek SDEU ze dne 10.4.1984, sp. zn. 14/83. (Von Colson)
Rozsudek SDEU ze dne 3.10. 2000, sp. zn. 303/98. (Simap)
Rozsudek SDEU ze dne 9.9.2003, sp. zn. 151/02. (Jaeger)
Rozsudek SDEU ze dne 6.12.2007, sp. zn. 300/06. (Ursula Voß)
Rozsudek SDEU ze dne 21.2.2018, sp. zn. 518/15. (Matzak)

5. Ostatní

Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

FIALOVÁ, Lenka. *Pracovní doba*. Praha, 2012. Diplomová práce. Univerzita Karlova. Vedoucí práce: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

FOLTÁNOVÁ, Terezie. *Pracovní doba a doby odpočinku*. Brno, 2012. Diplomová práce. Univerzita Masarykova. Vedoucí práce: JUDr. Bc. Patriku Matyáškoví, Ph.D.

JIROUTKOVÁ, Markéta. *Pracovní doba, její délka a rozvržení*. DP. 2017. Vedoucí: doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

MARTINKOVÁ, Renata. *Pracovní doba*. Brno, 2006. Univerzita Masarykova. Vedoucí: JUDr. Irena Píchová, Dr.

Pracovní doba, její délka a rozložení, se zaměřením na kratší pracovní dobu

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá problematikou délky pracovní doby a jejího rozvržení se zvláštním zaměřením na kratší pracovní dobu. Práce rovněž představuje právní úpravu kratší pracovní doby v zahraničním systému práva, konkrétně v Nizozemí. Cílem diplomové práce je komplexně zanalyzovat současnou právní úpravu pracovní doby, její délky a rozložení, se zaměřením na kratší pracovní dobu. Práce se dělí do šesti kapitol, které představují pracovní právo v systému práva, historický vývoj pracovní doby, prameny pracovního práva, zákonnou úpravu pracovní doby a dob odpočinku a rozložení pracovní doby. Stěžejní pátá kapitola se zabývá instituty pracovního práva, v nichž se kratší pracovní doba odchyluje od stanovené týdenní pracovní doby. Kapitola definuje subjekty, které jsou oprávněny žádat o kratší pracovní dobu nebo její jinou vhodnou úpravu, formy jiné vhodné úpravy pracovní doby a výklad pojmu provozní důvody judikaturou Nejvyššího soudu České republiky. Závěrečná práce dále popisuje způsob výpočtu a odměňování práce přesčas u zaměstnanců se sjednanou kratší pracovní dobou a výpočet dovolené takových zaměstnanců s kratší pracovní dobou, jejichž pracovní doba je nerovnoměrně rozložena do několika pracovních dní v týdnu. Kapitola rovněž popisuje vliv kratší pracovní doby na skončení pracovního poměru, doplněnou o aktuální soudní rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky a vliv kratší pracovní doby na pojistné na sociální a zdravotní pojištění a následně na výši starobního důchodu. Samostatná kapitola závěrečné práce představuje právní úpravu flexibilního rozvržení pracovní doby, včetně kratší pracovní doby, na úrovni Evropské unie ve stávajících a navrhovaných směrnících. Se zvláštním důrazem je potom zpracována právní úprava pracovní doby v Nizozemí, se zaměřením na popis žádosti zaměstnance o úpravu délky nebo rozvržení pracovní doby.

Klíčová slova: pracovní doba, kratší pracovní doba, zákoník práce

Working hours, its length and distribution, with the focus on part-time

Abstrakt

The thesis deals with the issue of working hours and its distribution with a special focus on part-time. The thesis also introduces the legislation of part-time in the foreign law system, particularly in the Netherlands. The aim of this thesis is to analyze the current legal regulation of working hours, its length and distribution, focusing on part-time. The thesis is divided into six chapters, which represent labor law in the system of law, historical development of working hours, sources of labor law, legal regulation of working hours and rest periods and distribution of working hours. The fifth chapter deals with labor law institutes in which part-time deviate from the set weekly working hours. The chapter defines persons that are entitled to apply for part-time or another suitable adjustment of their working hours, forms of these suitable adjustments and the interpretation of the concept of operational reasons by the Supreme Court of the Czech Republic. The thesis also describes the method of calculating and remunerating overtime work for part-time employees and the calculation of the leave of those part-time employees whose working hours are unequally spread over several working days per week. The chapter also describes the impact of part-time on the termination of an employment relationship, supplemented by the current ruling of the Supreme Court of the Czech Republic, and the effect of part-time on social and health insurance premiums and subsequently on the amount of old-age pensions. A separate chapter of the thesis presents the legal regulation of flexible working hours, including part-time, at the European Union level in existing and proposed directives. Particular attention is paid to working hours legislation in the Netherlands, focusing on the description of an employee's request for adjusting the length or distribution of working hours.

Key Words: Working hours, part-time, labour code