

Podle zjištěných údajů jsem došla k tomuto závěru: Většina oslovených pracovníků denně tráví v práci 8 hodin a více. Tito lidé pracují též o sobotách. Čím tedy mají delší pracovní dobu, tím častěji pracují také v sobotu. Lidé s denní pracovní dobou kratší než 8 hodin pracují převážně buď každou druhou sobotu v měsíci, nebo nemají sobotu jako pracovní den.

V profesi prodavače se příliš mužů nevyskytuje, ale ti, kteří přeci jen v obchodě pracují, podle mého zjištění pracují déle než ženy.

V celkovém souhrnu pracuje téměř 70 % pracovníků v obchodě i v sobotu.

Závěr

Závěry de lege ferenda

O problematice pracovní doby už bylo napsáno mnoho zamyšlení a návrhů různých řešení.

Jeden z problémů spočívá v tom, že zákoník práce, tím že stanoví obecnou a striktní úpravu maximální délky pracovní doby, vylučuje možnost rozlišovat, z hlediska stanovení týdenní pracovní doby, jednotlivé druhy povolání a zaměstnání a brát v úvahu jejich specifika, a na základě nich upravit pracovní dobu zaměstnanců pracujících v těchto oborech.

Jistě je možné namítat to, že se zákoník práce snaží vyjít vstříc potřebám zaměstnavatelů řadou různých pracovněprávních institutů, např. institutem pružného rozvržení pracovní doby nebo kontem pracovní doby. Ustanovení zákona v § 79 odst. 1 mluví ale jasně a nesmlouvavě: Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně. Zaměstnanec tedy musí jít každý pracovní den do práce a tam maximálně 8 hodin setrvat a v této době vykonávat pro zaměstnavatele práci. Zaměstnavatel musí práci rozvrhnout tak, aby na každý pracovní den měl zaměstnanec uloženo tolik práce, kolik je jen za 8 hodin schopen zvládnout. U většiny zaměstnavatelů tento požadavek na rozvržení pracovní náplně pro pracovníky v rámci jeho pracovní doby bude jednoduše splnitelný. Pokud se tedy jedná o zaměstnance vykonávající manuální práci (jde hlavně o práci při obsluze strojů, na lince, skladníky,

prodavače apod.), tak pro ně je zákonná úprava zakotvená v § 79 naprosto nepostradatelná a nezbytná.

Pravdou ale je, že právě množství takto pracujících osob ubývá. Pracovním trendem současné doby je spíše duševní činnost než namáhavá fyzická aktivita. Po zaměstnancích se více vyžaduje samostatné myšlení a vymýšlení nových postupů, nápadů a technologií. A právě pro tyto druhy pracovněprávních vztahů je zákonné ustanovení o pracovní době v zákoníku práce brzdou a bariérou, kterou většinou zaměstnavatelé odstraňují tím, že zákoník práce různě obcházejí a porušují.

Samozřejmě lze oponovat tím že, zákoník práce je obecný právní předpis a nelze od něho chtít, aby obsahoval kasuistickou úpravu a individuálně řešil pracovní dobu u každého druhu povolání zvlášť. Stanovená hranice osmi hodin byla zakotvena po zkušenostech získaných v průběhu dlouhé historie a stejně tak jako dříve, i dnes má chránit zaměstnance, aby jejich práce nebyla využívána nad míru, a byl jim zajištěn čas pro osobní život. Otázkou ale právě je, zda tato striktní úprava neznamena pro některé zaměstnance a zaměstnavatele výše zmíněnou pomyslnou bariéru. Proč by nemohla být nastavena právní úprava tak, že pro stanovené, v zákonně vyjmenované, druhy profesí (hlavně fyzicky a manuálně náročné) by platila zákonná úprava stanovené délky pracovní doby a jejího rozvržení? Pro ostatní, v zákoně nevyjmenované profese, by bylo buď možné délku pracovní doby a další její náležitosti sjednat v pracovní smlouvě, nebo podřídít úpravě stanovené v zákoně pro vyjmenované profese. Pokud by si zaměstnavatel zvolil první variantu, bylo by sjednání délky pracovní doby v pracovní smlouvě podstatnou povinnou náležitostí, stejně jako druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo výkonu práce a den nástupu do práce. V pracovní smlouvě by tak zaměstnavatel mohl přizpůsobit svou potřebu ohledně délky pracovní doby a jejího rozvržení na jednotlivé dny. Samozřejmostí by bylo, že s takovýmto smluvním zakotvením by musel dát zaměstnanec souhlas.

Je pravděpodobné, že podobnou úpravu by řada, především v podnikatelské sféře působících zaměstnavatelů, uvítala. Ovšem, jako s každým ústupkem zákona, který by měl jedněm pomoci, mohl by jiným uškodit a vyvolat řadu sporých situací a problémů. Jak by se např. řešil pracovní úraz? Jak by se dokazovalo, že zaměstnanec úraz utrpěl při výkonu nebo v souvislosti s výkonem pracovní činnosti? Jak by se zaměstnanec vyrovnával s tlakem zaměstnavatele, který by prosazoval vlastní úpravu pracovní doby

v pracovní smlouvě? Nevedlo by to k tomu, že zaměstnanec, resp. uchazeč o zaměstnání by z důvodu velkého zájmu o dané zaměstnání podepsal i pracovní smlouvu s takovým zakotvením pracovní doby, která by bylo pro něho nevyhovující jak po stránce časové i psychické, avšak podpisem takové pracovní smlouvy by vlastně pro sebe vyloučil ochranné ustanovení zákoníku práce? Další problém by spočíval v tom, jakým způsobem a podle jakých kritérií vybrat profese, na které se zákonné ustanovení bude nadále vztahovat, a které druhy povolání si mohou stanovit vlastní úpravu pracovní doby v pracovní smlouvě.

Mohla by takováto právní úprava být úspěšná? Její přínos by mohl spočívat v tom, že by se alespoň uzákonil postup, který je stejně v současné době, bez ohledu na právní úpravu, u některých zaměstnavatelů uplatňován. Zaměstnanci by si tak nemuseli brát svou práci domů a mít plnou hlavu pracovních úkolů i v době, která jim je vyhrazena pro odpočinek, domácnost a rodinu, nebo by byli alespoň za výkon pracovních činností v takovéto době řádně mzdově ohodnoceni. Přesto si ale myslím, že tak jednoznačně kladný důsledek nelze od takové úpravy očekávat. Obávám se toho, že by s ní bylo spojeno hodně problémů a navíc by se nastíněná úprava mohla negativně dotknout samotných zaměstnanců. Narážím tu především na to, že výše popsaná právní úprava pracovní doby by např. vyřadila z užívání institut přesčasové práce (díky tomu, že by délka pracovní doby na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem mohla být libovolná), která je pro pracovníky výhodná hlavně díky jejímu vyššímu mzdovému ohodnocení. Problém je, že by tu také mohlo docházet k diferenciaci zaměstnanců, především pokud jde o výši jejich příjmů vypláceného zaměstnavatelem podle toho, zda zaměstnanec přistoupí na smluvní dohodu ohledně délky pracovní doby, nebo nikoli.

Otázka úpravy pracovní doby je záležitost nadmíru složitá. Navíc do budoucna nelze vůbec předpokládat, že by se tento institut měl nějak upravovat a měnit.

I přes řadu sporných otázek v oblasti pracovní doby v našem zákoníku práce se nedomnívám, že jde o nepovedenou či netradiční právní úpravu. Naopak si myslím, že zákonodárce udělal vše, co mohl, aby vyšel vstříc potřebám zaměstnance i zaměstnavatele. Patří sem pružné rozvržení pracovní doby, dále konto pracovní doby, které jakožto nový institut pracovního práva přináší velké výhody hlavně pro zaměstnavatele z důvodu možnosti reagovat na objem momentálního množství práce.

V neposlední řadě je to i přesčasová práce a její limity, které stanoví množství takové práce, která může být zaměstnanci nařízena a dále množství práce přesčas, na kterém se mohou zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout.

Zákoník práce navíc chrání zaměstnance proti silnější straně v podobě zaměstnavatele celou řadou institutů. Mezi tyto instituty patří např. povinná přestávka v práci, kterou musí zaměstnavatel svým pracovníkům poskytnout nebo pravidla rozvrhování pracovní doby a okolnosti, ke kterým musí zaměstnavatel při této činnosti přihlídnout. Neopominutelná je také zvýšená ochrana poskytovaná určitým druhům zaměstnanců, mezi které patří hlavně mladiství pracovníci, těhotné pracovnice nebo zaměstnankyně či zaměstnanci pečující o malé děti.

Záležitost, která by si jistě zasloužila právní úpravu v zákoníku práce, je povinnost zaměstnavatele zařadit zaměstnance, který odpracoval noční směnu v době, kdy se mění letní čas na zimní, na pracovní směnu právě v tu noc, kdy se vrací letní čas. Je to z toho důvodu, že při změně času z letního na zimní se posouvá ručička hodin o jednu hodinu dozadu. Zaměstnanec, který nastoupí v tuto přelomovou noc na noční směnu odpracuje o jednu hodinu navíc, aniž by mu za tuto odpracovanou hodinu náležela mzda nebo plat.¹ Aby byla zajištěna spravedlnost, bylo by žádoucí, aby zaměstnavatel měl stanovenou zákonnou povinnost, zařadit toho samého zaměstnance, pokud je to samozřejmě možné, na noční směnu v době, kdy se vrací letní čas a ručička hodin se posouvá dopředu.

¹ Nařízení vlády č. 420/2006 Sb., o zavedení letního času v letech 2007 až 2011.