

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Kateřina Štellová

**PRACOVNÍ DOBA, JEJÍ DÉLKA
A ROZVRŽENÍ**

Diplomová práce

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

Katedra: Pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce: 19. dubna 2009

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.

V Praze dne 19. dubna 2009

Kateřina Štellová

Obsah:

	str.
Úvod	1
1. Historie pracovního práva a pracovní doby	2
2. Přijetí nového zákoníku práce	6
2.1 Změny po přijetí zákoníku práce	9
3. Pracovní doba	9
3.1 Platná právní úprava pracovní doby	9
3.2 Potřebnost pracovní doby	11
3.3 Zkrácení délky pracovní doby?	13
3.4 Efektivně strávený čas v práci	15
3.5 Pracovní doba a zimní a letní čas	16
3.6 Právní úprava pracovní doby v zahraničí	18
3.6.1 Zhodnocení zahraniční právní úpravy	19
3.6.2 Rigidita pracovní síly ve světě	20
3.6.2.1 Práce o víkendy a v noci	21
3.6.2.1.1 Česká právní úprava práce o víkendy a v noci	21
3.6.2.1.2 Obvyklost práce o víkendy a v noci v zahraničí	23
4. Některé aspekty pracovní doby	24
4.1 Práce na zkrácený úvazek	24
4.1.1 Platná právní úprava	24
4.1.2 Časté využití hlavně ženami	25
4.1.3 Práce na zkrácený úvazek využívaný v Evropské unii	26
4.1.4 U nás méně	27
4.1.5 Sdílené pracovní místo	28
4.1.6 Možné nevýhody částečného pracovního úvazku	28
4.1.7 Podpora zaměstnavatelům	30
4.1.8 Zhodnocení výkonu práce na částečný úvazek	30

4.2 Rozvržení pracovní doby	31
4.2.1 Platná právní úprava	31
4.2.2 Evidence příchodu a odchodu z pracoviště.....	33
4.2.3 Zohlednění nepřetržitého odpočinku mezi směnami při rozvrhování pracovní doby	35
4.2.4 Zohlednění potřeb některých zaměstnanců při rozvrhování pracovní doby	37
4.3 Pojem pracoviště.....	38
4.4 Pracovní pohotovost	40
4.4.1 Česká platná právní úprava.....	40
4.4.2 Pracovní pohotovost v Evropská unii	40
4.4.2.1 Vývoj relevantní legislativy.....	41
4.4.3 Pracovní pohotovost ve zdravotnictví.....	42
4.4.3.1 Pracovní pohotovost ve zdravotnictví a judikatura ESD.....	43
4.4.3.1.1 Podstata případu Jäger	44
4.4.3.1.1.1 Výklad a rozhodnutí ESD.....	45
4.4.3.1.2 Podstata případu Pfeiffer	47
4.4.3.1.2.1 Výklad a rozhodnutí ESD.....	48
4.4.4 Slad'ování české právní úpravy s komunitárním právem	50
4.4.5 Návrh změny Směrnice o pracovní době z pohledu zdravotnických zaměstnanců	52
4.4.5.1 Schvalování novely Směrnice.....	53
4.4.6 Podstata případu Vorel.....	54
4.5 Konto pracovní doby	55
4.5.1 Platná právní úprava	55
4.5.2 Mzda při uplatnění konta pracovní doby	57
4.5.2.1 Určení stálé mzdy	58
4.5.3 Konto pracovní doby v praxi	59
4.6 Zvláštní povaha práce některých zaměstnanců.....	61
4.7 Práce přesčas a odměna za ni.....	62
4.7.1 Česká platná právní úprava.....	62
4.7.2 Kdy zaměstnanec pracuje přesčas.....	64

4.7.3 Zákaz práce přesčas	65
4.7.4 Zahraniční srovnání přesčasové práce	66
4.8 Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka	67
4.8.1 Platná právní úprava	67
4.8.2 Opuštění pracoviště v době přestávky v práci	70
4.9 Pitný režim v pracovní době	71
4.9.1 Pitná voda na pracovišti	71
4.9.2 Pracovní doba a alkohol	72
4.9.2.1 Nápoje z hlediska obsahu alkoholu	73
4.9.3 Poskytování ochranných nápojů	73
4.9.3.1 Charakteristika ochranných nápojů	74
4.9.4 Kdy je zakázáno v pracovní době pít	75
4.9.5 Finanční úhrada nápojů	75
4.10 Evidence pracovní doby	76
4.10.1 Evidence při uplatnění konta pracovní doby	77
4.10.2 Význam evidence pracovní doby	77
4.10.3 Forma vedení evidence pracovní doby	78
5. Anketa	79
5.1 Zadání	79
5.2 Vyhodnocení	80
Závěr	83
Závěry de lege ferenda	83
Seznam zkratk	87
Použitá literatura	88
Seznam tabulek a grafů	90
Resumé, Klíčová slova	91

Úvod

Pracovní doba je jedním z klíčových institutů pracovního práva, který má pro většinu lidí velký význam, hlavně pokud tyto osoby jsou současně subjekty pracovněprávního poměru (jde tedy o zaměstnance a zaměstnavatele).

Pod pojmem pracovní doba si také téměř každý člověk dokáže představit jeho smysl a obsah, i když pro každého to může být trochu něco jiného, ale na podstatném významu se všichni shodnou.

Problematikou pracovní doby se lze zabývat z různých hledisek. Jsou to především hlediska psychologická, ekonomická nebo sociologická, ale předmětem mé práce je pohled na pracovní dobu ve smyslu právním.

Tato práce se jistě nemůže zabývat všemi aspekty a vztahy, které se pracovní doby týkají, a to hlavně z důvodu široké škály institutů a vztahů různých právních úprav, které se k pracovní době váží. Zaměřuji se proto na ty nejdůležitější a často i sporné a problematické záležitosti pracovní doby, které se v souvislosti s ní v praktickém životě vyskytují.

První pasáže své práce věnují historii pracovní doby. Z nich má být zřejmé, jak těžkou cestu musel tento pracovněprávní institut podstoupit než získal současnou podobu. Dále se zmiňuji o současném, zatím jen několik málo let platném, zákoníku práce a důvodu a nutnosti jeho přijetí.

Dále se samozřejmě zaměřuji na právní vymezení pracovní doby a dalších užších souvislostí, které jsou s ní spojené. Součástí pojednání o tomto institutu je také pohled na jeho úpravu v zahraničí.

V následujících kapitolách se zabývám některými nejdůležitějšími aspekty pracovní doby, mezi které řadím například práci na zkrácený úvazek a její obvyklost využívání v ostatních státech Evropské unie. Nemalou pozornost věnují problematice rozvržení pracovní doby, jako neopomenutelnému právu a povinnosti zaměstnavatele, a problémům s tím souvisejících. Dalším významným aspektem pracovní doby je také, v mé práci podrobněji rozvedena, problematika pracovní pohotovosti. Dále se zde zabývám institutem v pracovním právu celkem novým, a to kontem pracovní doby. Opakem pracovní doby je doba odpočinku, která je pro zaměstnance (i z hlediska potřeby naplňování pracovní doby) velice důležitá. Touto prací se tak dotýkám i úpravy

této doby, konkrétně přestávky v práci a bezpečnostní přestávky. V neposlední řadě se zaměřuji na záležitost pitného režimu v pracovní době.

Konec své práce věnuji sociologickému průzkumu, který jsem provedla prostřednictvím ankety. Tento průzkum měl za úkol provést zjištění, jaká délka pracovní doby je uplatňována v praxi u zaměstnanců pracujících v obchodech. Současně tato anketa nastiňuje poměr zaměstnanců pracujících i o sobotách.

Diplomová práce vychází z právní úpravy platné a účinné ke dni 19. dubna 2009.

1. Historie pracovního práva a pracovní doby

Důvodem toho, proč se od nejstarších dob objevovala snaha o úpravu pracovněprávních vztahů a zakotvení striktních pravidel, je samotná povaha pracovního práva. Do okamžiku než vznikne pracovní poměr, jsou si strany – tedy potencionální zaměstnanec a zaměstnavatel – rovni. Nicméně po vzniku pracovního poměru je nutno mluvit o vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, tedy jde o závislou práci, tak jak je vymezena v § 2 odst. 4 a 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Zaměstnanec tu vystupuje jako slabší strana, a proto je nutné zajistit jeho ochranu, ale současně mu vedle práv zakotvit i povinnosti. Z toho vyplývá, že vytvořit pracovněprávní předpis, který bude vyváženě respektovat oprávněné zájmy a povinnosti zaměstnance a současně i zaměstnavatele, není vůbec snadné.¹

Ius regale montanorum

Prvním významným předpisem, přijatým v oblasti pracovního práva, byl horní zákoník. Jak název napovídá, šlo o předpis upravující oblast horního práva. Jednalo se vlastně o kodifikaci horního práva, která byla provedena králem Václavem II. v letech 1300-1305. Tato úprava dostala název Constitutiones iuris metallici, známější je však jako Ius regale montanorum (Právo horního regálu).

¹ BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo, 3.přeprac.vyd. C.H.Beck Praha 2007

Tento latinsky psaný zákoník byl na svou dobu výjimečným právnickým dílem. Vycházel z nových ekonomických vztahů, které se vytvářely při důlním podnikání, kde pracující – horníci – vystupovali jako námezdní dělníci, prodávající svou pracovní sílu podnikateli. Zákoník měl řadu předpisů o bezpečnosti práce v dolech, o větrání, osvětlení, odvodňování, předpisy o délce pracovní doby (ve 14. století šestihodinová), o výplatě mezd (16. století se zavádí mzda úkolová), atd. Zákoník byl pro svou dokonalost hojně užíván a ovlivnil vývoj horního práva v celé střední Evropě. Byl přeložen do češtiny a v 16. století i do němčiny a španělštiny.

ABGB

Moderní dějiny českého soukromého práva, jehož je pracovní právo integrální součástí, počínají 1. června 1811, kdy byl vydán císařský patent č. 946/1811 Sb. z. s., jímž se vydává obecný zákoník občanský (ABGB). Tento zákoník konstituoval moderní pracovní smlouvu, na jejíž podstatě se ve většině případů nic nezměnilo dodnes. ABGB znal *Locatio conductio operarum* (pracovní smlouva) a *locatio conductio operis* (smlouva o dílo). Společně byly označovány jako „námezdní smlouva“. III. novelou ABGB z roku 1916 byl tento smluvní typ plně rozdělen na dva staronové smluvní typy: služební smlouvu (dnešní pracovní smlouvu) a smlouvu o dílo.

Když byly koaličním zákonem ze 7. dubna 1870 legalizovány odbory, pracovní právo se mohlo začít vyvíjet v rámci kolektivních (tarifních) smluv, které vyrovnávaly ekonomickou (nikoliv právní !) nerovnost mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.¹

Živnostenské právo

Statutární české (rakouské) pracovní právo se vyvíjelo rovněž v rámci živnostenského práva. Základním východiskem právní úpravy živnostenského podnikání se stal živnostenský řád². Jeho autoři se snažili zajistit volný přístup ke všem živnostem, tj. podnikání pro každého svéprávného občana. Tato koncepce podnikatelské svobody se však nevztahovala na námezdní pracovníky, dělníky a zřizence. Pro ně platila

¹ ZVONEC, V.: Obecné zamyšlení nad koncepcemi rekonstrukce pracovního práva, *Justiční praxe* 2/2003, str. 105

² Zákon č.227/1859 ř. z.

ustanovení patriarchálního charakteru, která byla poplatná starým cechovním předpisům a zavazovala je k „věrnosti, poslušnosti a úctě“ k zaměstnavateli.

Právní úprava pracovních poměrů a sociálního postavení dělnictva začala být záhy středem pozornosti vlády namířené proti organizovanému dělnickému hnutí a sociálně-demokratické straně.

V prvním období se vláda soustředila na otevřenou perzekuci a tzv. dělnické zákonodárství se omezilo jen na reformu živnostenského řádu, na pokusy upravit ručení zaměstnavatele při pracovním úrazu dělníka a zřízení pomocných pokladen.

Druhá etapa zásahů souvisela s politikou „cukroví a biče“, kterou pod vlivem bismarckovského Německa používaly i rakouské vlády vůči dělnictvu: vedle perzekuce přistupovaly i k jistým reformám sociální povahy.

Zásadní změny v živnostenském zákonodárství přinesla až osmdesátá léta. Pokud jde o dělnictvo, dotkla se ho tzv. dělnická novela, zák. č. 22/1885 ř. z. Nově tu byly upraveny pracovní poměry v řemeslnických živnostech a továrnách. Postupně pak byla vydávána ještě řada dalších předpisů: o nedělním a svátečním klidu¹, živnostenské inspekci², o pracovním a živnostenském soudnictví³. Pod vlivem liberalistické koncepce se vyvíjela i ustanovení o délce pracovní doby. Původně byla úplně neomezená a ponechána na dohodě mezi podnikatelem a dělníkem.

Živnostenský řád upravil toliko využívání dětské práce, tj. zakázal zaměstnávat v průmyslových podnicích děti do 10 let a stanovil maximální délku pracovní doby pro děti mladší 14 let na 10 hodin denně, do 16 let na 12 hodin. Noční práci dětí do 16 let zakázal úplně, ale povolil výjimky u nepřetržitých provozů pro děti do 16 let. Tyto předpisy se ovšem nevztahovaly na zemědělství a lesnictví, hornictví, dopravu, domácí průmysl atd. a zahrnovaly jen podniky, které zaměstnávaly více než 20 zaměstnanců. Teprve novela živnostenského řádu v r. 1885 stanovila pracovní dobu dětí mezi 12 – 14 lety na 8 hodin. Zaměstnávání dětí do 14 let v továrnách bylo úplně zakázáno a do 16 let jen u prací lehčích, přičemž tu byla pracovní doba omezena na 11 hodin denně.

Pokud jde o hornictví, byla pracovní doba omezena až novelou horního řádu č. 115/1884 ř. z. V dolech mohly být zaměstnávány děti od 12 do 14 let, a to jen na

¹ Zákon č. 21/1895 ř. z.

² Zákon č. 117/1889 ř. z.

³ Zákon č. 218/1896 ř. z.

povrchu a se souhlasem rodičů, nesměly pracovat v noci od 20 do 5 hodin a o nedělích. Dívky do 18 let směly rovněž být na dolech zaměstnány jen na povrchu. Starší dívky však neomezeně.

Pracovní doba dospělých dělníků byla zkrácena nejprve v hornictví, a to výše uvedeným zákonem č. 115/1884 ř. z., na 12 hodin. Další snahy o zkrácení pracovní doby byly úspěšné v hornictví. Zákon z roku 1901 stanovil pracovní dobu na 9 hodin, přičemž se do ní započítávala i doba vjezdu a výjezdu horníků.

K významnému počínu došlo v oblasti pracovního práva počátkem 20. století. Zákonem č. 91/1918 Sb. z. a n. byl zaveden osmihodinový pracovní den. Tento předpis stanovil pro všechny námezdně pracující osmihodinovou pracovní dobu. Do té doby, jak je výše uvedeno, museli zaměstnanci pracovat v závodech s více než 20 zaměstnanci 11 hodin a horníci 9 hodin, pracovní doba ostatních kategorií zaměstnanců nebyla vůbec upravena. Tento zákon přinesl určité výhody pro mladistvé. Bylo tu např. stanoveno, že děti mladší 16 let nesmějí vykonávat noční práce (podobně ani ženy). Pro určitý okruh zaměstnanců platilo, že měli až dvanáctihodinovou pracovní dobu denně (např. kuchařky, chůvy, vychovatelky).

V letech 1918 – 1921 byly vydány předpisy o práci žen a dětí, o ochraně mezd, i placené dovolené, o kolektivních smlouvách atd.

Práci dětí se zabýval také zákon z roku 1919. Tento zákon připouštěl, aby v zemědělství a v domácnosti byly zaměstnávány děti v lehkých pracích od 10 roků výše, jen výjimečně mohly být v jiných odvětvích zaměstnávány děti starší 12 let. Zákon také stanovil, kolik hodin denně může dítě mladší 14 let pracovat. Domácká práce dětí nebyla v zákoně upravena.

Práci dětí upravují i mezinárodní smlouvy, které Československá a poté Česká republika ratifikovala.¹

Současná právní úprava pracovní doby a jejich jednotlivých aspektů je zakotvena v zákoníku práce. Tento zákon nahradil právní zakotvení pracovní doby v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce (dále jen „starý zákoník práce“), který u nás platil do konce roku 2006. Problematikou přijetí nového zákoníku práce se zabývám v kapitole 2.

¹ MALÝ, K.: Dějiny českého a československého práva do roku 1945, 3. přepracované vydání, Linde Praha, a.s., str. 293 - 295

2. Přijetí nového zákoníku práce

Právě přijetím zákoníku práce, který se ke dni 1.1. 2007 stal účinným, doznalo naše pracovní právo velkých změn. Nicméně do přijetí této nové úpravy reguloval pracovněprávní vztahy zákoník, který u nás platil od roku 1965 a i když byl mnohokrát novelizován, stával se oprávněně ze všech stran předmětem kritiky. I přes četnost novel, které byly od vzniku zákoníku přijaty, nedošlo k vytvoření přijatelné úpravy. Bylo to hlavně proto, že novely řešily jen dílčí problémy a žádná se nedotkla otázek systémových. Proto se objevovaly diskuze o přijetí zcela nového pracovněprávního předpisu, který by reagoval na aktuální problémy a nové požadavky doby. Otázkou je, zda se tento smělý záměr povedlo novému zákoníku práce realizovat.

Při tvorbě takového kodexu bylo nutné brát ohled na povahu a charakter pracovního práva a respektovat určitá pravidla. Jednou z klíčových otázek pracovního práva je pojetí a působení jeho základní funkce – funkce ochranné. Smyslem pracovního práva je upevňování nezbytného souladu postupů v pracovních vztazích, tj. vytvoření hospodářsky funkčního celku v podmínkách faktické nerovnosti a rozporných zájmů účastníků těchto vztahů. V literatuře se uvádí, že pracovní právo přitom plní tři základní funkce: organizační, výchovnou a ochrannou. Prvá se vztahuje k ochraně zájmů zaměstnavatele, druhá má sloužit k dodržování odpovídající právní kultury v pracovněprávních vztazích a třetí k ochraně zájmů zaměstnance.

Ochranná funkce, která je považována v literatuře za nejdůležitější funkci tohoto právního odvětví od počátku, se projevuje především tak, že právní normy veřejnoprávními zásahy, tj. různými příkazy vytvářejí předpoklady pro to, aby práce mohla být vykonávána za podmínek, kdy neohrožuje životy a zdraví zaměstnanců. K tomu slouží např. systém pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V souvislosti s výkonem práce se však objevují i rizika, která neohrožují bezprostředně zaměstnancův život či zdraví, ale mají velký vliv na jeho sociální postavení. Proto se postupně vyvíjí i systém veřejnoprávních zásahů, který má za cíl chránit sociální pozici zaměstnance. Patří sem např. ochrana při platební neschopnosti zaměstnavatele. Ochranná funkce pracovního práva ve svém důsledku znamená, že je posílena právní pozice zaměstnance, zaměstnanec má v určitých situacích více práv než zaměstnavatel (např. v možnosti podat výpověď bez uvedení důvodu).

Z uvedené skutečnosti by se ale nemělo vyvozovat, že se ochranná funkce pracovního práva týká výlučně ochrany zaměstnanců. Pracovní právo chrání pracovněprávní vztahy jako celek. Výrazem ochranné povahy pracovního práva je nutnost státní intervence do vztahů závislé práce.

Potřebu přijmout zcela nový kodex pracovního práva vyvolala i nutnost, aby zákoník reflektoval společenskou realitu a existující ekonomické vztahy, a nestal se brzdou hospodářského vývoje. Zákoník práce z poloviny 60 let odrážel představy zákonodárce z dob svého vzniku o tom, jak se bude vyvíjet společnost a zejména její ekonomické vztahy. Tato představa byla začleněna do jeho systému i jednotlivých ustanovení a přes všechny novelizace nebyla nikdy narušena. Pracovní právo před přijetím současného zákoníku práce bylo právním odvětvím tzv. reálného socialismu.

Právě proto, že pracovní právo je bezprostředně spjata s ekonomikou země, mělo by také citlivěji než jiná právní odvětví reagovat na zásadní změny v této oblasti. V současnosti se tu projevují určité vývojové trendy, na které nová úprava musí reagovat. Tyto trendy se projevují především v charakteru práce. Vznik pracovního práva je spojen s dobou, kdy v závislé činnosti převažovala jednoznačně práce fyzicky náročná a kdy se postupně přecházelo od manufakturního způsobu výroby k průmyslové výrobě. Charakter práce převážné části zaměstnanců se však od té doby výrazně změnil. Fyzicky namáhavé jednoduché práce postupně ubývá, stále více činností klade nároky především na zaměstnancův samostatný přístup a intelekt. Mění se formy řízení práce – postupně se stále více přechází na participativní formy. Bezprostřední kontakt mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se v řadě povolání rozvolňuje, zaměstnanec se stává samostatnějším. Řízení práce se omezuje na zadání úkolu a převzetí výsledků práce. Vlastní organizace činnosti je pak ponechávána na kolektivu zaměstnanců.

Výrazně se změnil i jiný aspekt vztahu zaměstnanců a zaměstnavatele – neobyčejně vzrůstá počet malých a středních zaměstnavatelů, kdy jsou zaměstnanec i zaměstnavatel svou existencí závislí na výkonu toho druhého (i když zaměstnanec je a bude vždy sociálně závislejší). Zároveň se ale vlivem globalizace vedle majitele firmy, který v bezprostředním kontaktu se zaměstnanci řídí práci a vystupuje v pracovněprávních vztazích, objevuje stále častěji manažer, který sice reprezentuje zaměstnavatele, ale je také „jen“ zaměstnancem.

Začínají se objevovat poměrně velké tlaky na flexibilitu pracovní síly. To se projevuje jak tím, že zaměstnanci mění průběžně pracovní místa v rámci jednoho zaměstnavatele (např. kariéřním postupem, změnou druhu činností apod.), tak i tím, že zaměstnanci v průběhu svého produktivního života několikrát změní zaměstnání. Tlak na flexibilitu se projevuje také ve faktu, že zaměstnanci nevystačí celý produktivní život s jednou získanou kvalifikací či úrovní kvalifikace, ale jsou nuceni kvalifikaci neustále obnovovat, prohlubovat či získávat odbornost další. Flexibilita by měla vést k uplatnění osobnosti zaměstnance jako kvalifikovaného potenciálu. Flexibilita pracovní síly pak s sebou nese potřebu flexibility pracovního práva jako jednoho z rozhodujících nástrojů ovlivňujících práci.

Stále výraznější roli sehrává komunitární právo. Přes postupující globalizaci však ani v Evropském společenství nelze vysledovat nějakou výraznější snahu po jednotné nebo alespoň jednotící úpravě pracovních vztahů.

Rozvoj vědy a techniky klade vyšší nároky na přesnost a koordinaci pracovních činností lidí více než dříve. Postupně se lépe uplatňují ti zaměstnanci, kteří mají vedle teoretických znalostí a praktických dovedností i řadu dalších osobních vlastností, jako je např. schopnost řídit kolektiv pracovníků, rozhodovat se rychle a správně v nečekaných situacích, tvůrčím způsobem řešit nastalé problémy apod. Využívání takových vlastností člověka se stává charakteristické pro řadu pracovních činností, takový zaměstnanec nepotřebuje rigidní úpravu pracovních vztahů. Dochází k celkové kultivaci společnosti a zvyšování úrovně všeobecné inteligence a vzdělání zaměstnanců. Jejich úroveň je dnes nesrovnatelně vyšší než v době vzniku pracovního práva, tedy v 19. století. S tím souvisí i změna právního vědomí – není nadále možné vycházet z toho, že zaměstnanec nezná svá práva, nerozumí jim, nedokáže si je prosadit a tudíž je třeba, aby jej stát obhajoval a chránil. Zaměstnanci jsou dnes naopak „dravější“ a mají větší právní povědomí a zkušenosti

Je zřejmé, že vytvoření opravdu kvalitní pracovních právních normy není jednoduchá záležitost. Je to také tím, že ani další vývoj pracovního práva není snadný. Do jeho tvorby se promítá příliš mnoho různých zájmů, mnohdy krátkodobých, lokálních a protichůdných, přičemž jejich reprezentanti nejsou ochotni ke kompromisům. Projevuje se tu i představa, že lze přesně odhadnout vývoj společnosti a ten právem libovolně usměrňovat.

Mnohem větší prostor by měl být ponechán individuální nebo skupinové (kolektivní) úpravě, která je schopna daleko pružněji reagovat na konkrétní potřeby a zájmy obou stran pracovního procesu. To předpokládá ústup od nadměrného růstu právních norem k jednoduché obecnější úpravě, bez přílišné kasuistiky.¹

2.1 Změny po přijetí zákoníku práce

Významnější novelu od přijetí zákoníku práce doznalo pracovní právo počínaje 1. lednem 2008. Nicméně v souvislosti s nastalou situací, která je spojena s ve všech pádech skloňovanou finanční krizí, se připravuje zásadní novela zákoníku práce, která by měla přizpůsobit trh práce současnému ne příliš příznivému stavu. Z důvodu toho, že řada změn, které se navrhují jsou radikální a naprosto neslučitelné s názory opozice, nepředpokládá se v blízké době, že k nějaké zásadní novele zákoníku práce dojde. Nehledě na to, že na půdě parlamentu dnes neexistuje shoda mezi sociálními partnery.

3. Pracovní doba

3.1 Platná právní úprava pracovní doby

Vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se nazývá pracovní poměr. K jeho založení dochází ve většině případů na základě pracovní smlouvy. Pracovní smlouva musí vždy obsahovat: druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, dále místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána a den nástupu do práce.

Zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně.

Po vzniku pracovního poměru vzniká zaměstnanci povinnost konat osobně práci, ale pouze ve stanovené pracovní době. Zaměstnavateli vzniká naopak povinnost

¹ GALVAS, M.: Pocta Igoru Tomešovi, QUO VADIS, PRACOVNÍ PRÁVO, Vysoká škola aplikovaného práva 2006, Nakladatelská redakce: Jan Večeř, str. 231-236

zaměstnanci práci přidělovat a dodržovat přitom pracovní podmínky stanovené právními předpisy, kolektivní nebo pracovní smlouvou. Právě jednou z podmínek, které musí zaměstnanec dbát je pracovní doba, její délka a rozvržení.²

Zákoník práce vymezuje pracovní dobu jako dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a dobu, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Směnou se potom rozumí část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat. Doba, která není dobou pracovní, se nazývá jako doba odpočinku.³

Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí činit více než 40 hodin týdně.

Určité výjimky platí pro některé zaměstnance. Délka týdenní pracovní doby nesmí překročit u zaměstnanců:

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

Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod takto stanovený rozsah může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby nesmí provést zaměstnavatel ve státní sféře, jehož hospodaření je vázáno na státní rozpočet.⁴

Zákoník práce před novelou účinnou od 1. ledna 2008 omezoval rozsah stanovené týdenní pracovní doby zaměstnanců mladších 18 let na 30 hodin a délku směny na maximálně 6 hodin. Tato úprava však neodrážela společenskou poptávku, která vyžaduje, aby i tito mladší zaměstnanci mohli pracovat až 40 hodin týdně. Na to reagovala právě zmíněná novela. Týdenní pracovní dobu této věkové kategorie pracovníků změnila na 40 hodin týdně a 8 hodin denně. Tato novela umožní lepší zaměstnávání i studentů na prázdninových brigádách. Zaměstnanci mladší 18 let mohou tedy pracovat až 8 hodin denně a až 40 hodin týdně.⁵

² BĚLINA, M.: Pracovní právo. 3.přeprac.vyd. C.H.Beck Praha, 2007, str. 208

³ Ust. § 78 odst.1, pís. a), b) a c) zákoníku práce.

⁴ Ust. § 79 zákoníku práce.

⁵ JOUZA, L.: Průvodce zákoníkem práce po technické novele, START, spol. s r. o., Praha, leden 2008, str. 18-19

3.2 Potřeba pracovní doby

Poslední dobou často slyšíme požadavek po zrušení regulace pracovní doby. Na první pohled by se to mohlo zdát jako nemožné. Pokud bychom pominuli pracovníky u strojů a na lince v klasických továrnách a závodech a samozřejmě v provozovnách (obchodech) s otevírací dobou, a zaměřili se především na osoby duševně pracující, lze o tomto požadavku ale zcela reálně uvažovat.

Myslím si, že v dnešní složité a hektické době, kdy se na zaměstnance kladou větší a větší nároky, nebývá výjimkou, že tito pracovníci si svou práci berou i domů a nad stohy papírů, počítačovými programy a jinými podobnými záležitostmi tráví svůj volný čas. Jejich práce se jim prostě „honí hlavou“ při sprchování, při jídle nebo i před spaním. Zaměstnání jim tedy zasahuje, ať chtějí, nebo nechtějí, do jejich soukromí. Ubírá jim čas, který mohli strávit relaxací, odpočinkem nebo zábavou.

Vyskytují se i lidé, pro které je práce téměř vším, a tak ji nedokáží vypustit z hlavy ani ve volném čase. Takové jedince označujeme jako „workholiky“. Ale i ostatní pracující lidé jsou dnes nuceni k tomu, aby se pro ně práce stala téměř jejich koníčkem a nosili si jí s oblibou domů. K tomu je mohou donutit různé okolnosti. Jde o zaměstnance, kteří nestíhají svou práci během pracovní doby, nebo může jít o pracovníky, kteří se bojí o své zaměstnání a snaží se tak svému zaměstnavateli na sto procent ve všem vyhovět, což se potom jistě neobejde bez toho, aby se vraceli domů s hlavou plnou pracovních úkolů.

Vše je způsobeno hektičností doby. Dříve lidé odpravovali v roce mnohem méně hodin a také to stačilo. Dnes je ale všechno jinak. Současná doba si vyžaduje okamžité reakce, flexibilní jednání a co nejvíce možné obětování se práci. Pro zaměstnance, kteří do tohoto kolotoče nasednou asi skutečně právní regulace pracovní doby nemá žádný smysl. Vždyť oni pracují stále. Nikdy nemohou vědět, kdy si zaměstnavatel vzpomene a povolá je do práce. Pro tyto lidi to není pracovní doba, co by je jakkoli omezovalo, ale neustálé požadavky a povinnost být vždy po ruce svému nadřízenému, bez ohledu na jakoukoli pracovní dobu.

Velice se vzdalujeme od doby, kdy okamžikem skončení pracovní doby zaměstnanec odložil tužku, vypnul stroj, uložil nářadí a šel s čistou hlavou domů. Zaměstnavatelům dnes většinou nezáleží na tom, zda jejich zaměstnanec odešel z práce o hodinu dříve nebo přišel do práce o hodinu déle, důležité je, aby zde pracovníci pro svého

zaměstnavatele byli vždy, kdy je on bude potřebovat. Mnozí z nich totiž neváhají své zaměstnance odvolat třeba i z dovolené.

Tohle ale není správný směr. Pracovníci by rozhodně neměli být vystavováni takovému tlaku. Každý má zdraví jen jedno a to je nenahraditelné, proto, pokud je člověk v takovém stresu ze zaměstnání po delší dobu, může to vést ke kolapsu či k vážnějším psychickým poruchám. Současně se můžeme také ptát, zda takové jednání neodporuje naší právní úpravě. Vždyť pracovní povinnosti má zaměstnanec vykonávat jen v pracovní době, která je také striktně omezena maximální hranicí 40 hodin v týdnu. Domnívám se tedy, že není možné, aby zaměstnanci pracovali doma kvůli tomu, že pracovní úkoly v pracovní době nestíhají. Vždyť zaměstnavatel musí přidělovat svým pracovníkům takové množství práce, které jsou tito zaměstnanci schopni zvládnout během pracovní doby stanovené zaměstnavatelem. Pokud by zaměstnanec práci nestíhal a pracoval na svých pracovních úkolech i doma, lze se domnívat, že v takovém případě jde o výkon práce, za které by zaměstnanci příslušela mzda či plat, případně také příplatek za práci přesčas, pokud by výkon práce zaměstnance přesáhl maximálně stanovenou týdenní pracovní dobu. Toto je ale spíše teoretická úvaha, která se v praxi příliš nerealizuje. Problém je s tím, jak dokázat, kolik hodin jsme doma strávili nad výkonem zadaných pracovních úkolů, a také to, že řada zaměstnanců nepřiznává, že práci nestíhá a tudíž pracují i doma.

Pokud bychom se vrátili k problematice pracovní doby a jejímu odstranění, mohli bychom namítnout, že právě její omezování či stanovení její maximální délky v našem zákoníku práce je velkým pokrokem a výdobytkem historie a hlavní důvod byl a je ochrana zaměstnanců. Co když ale právě tato ochrana je pro některé zaměstnance spíše omezováním? Proč nenechat právě na zaměstnancích nebo na dohodě mezi nimi a zaměstnavatelem, aby si pracovní dobu dohodli podle svých potřeb? Vždyť někteří zaměstnanci by rádi pracovali víc a některým by stačilo, aby pracovali jen pět hodin denně s tím, že by svou práci odvedli stejně kvalitně a ve stejném rozsahu, jako kdyby museli být v práci osm hodin denně a z toho by tři hodiny strávili naprosto neefektivně. Ale je možné nechat rozvržení pracovní doby na zaměstnancích samotných? Nevedlo by to k tomu, že jedni by pracovali tzv. do roztrhání a druzí by odcházeli domů už po pár hodinách práce? Nebo by to způsobilo to, že by pracovní úkoly byly vykonávány s větším nadšením, plným nasazením a hlavně rychleji? U některých pracovníků by to

mohlo být prospěšné. Rozhodně je nutné podotknout, že se to opět netýká dělníků a pracovníků, kteří obsluhují stroje a dalších osob manuálně pracujících. Pro ně je vymezení pracovní doby nutností.

Je tedy možné nechat zaměstnance, aby pracovali libovolně dlouho? Zákoník práce tu není jen proto, aby chránil pracovníky před zaměstnavatelem, ale také pro to, aby je ochránil před neuvážeností dobrovolného nadměrného výkonu práce. Bez ohledu na to, že by něco takového bylo v rozporu s bezpečností a ochranou zdraví při práci.

Je velice jednoduché říci, „ať si každý dělá, co chce, je to jeho věc“. To je ale hrozně krátkozraký a sobecký pohled. Právo tu je, aby chránilo nejen ty bezmocné, kteří se o sebe nedovedou postarat a sami si poradit. Právní úprava musí ale také stanovit hranice i pro tu část populace, která si myslí, že žádnou pomoc nepotřebuje a sama dobře ví, co je pro ni nejlepší.

Kdybychom nechali stanovení pracovní doby na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nastal by další problém. Jistě by se to totiž neobešlo bez různých nátlaků a výhrůžek ze strany toho silnějšího, tedy zaměstnavatele, který má v ruce většinou více trumfů než zaměstnanec.

Osobně si myslím, že zakotvení maximální délky pracovní doby je velice rozumné. Pro případy nutnosti vykonávat další práci nad rámec takto stanovené pracovní doby zákoník práce nabízí další možnosti. Třeba využití přesčasové práce, která je navíc i lépe odměňována než práce v pevně stanovené pracovní době. Před zneužíváním institutu práce přesčas je zaměstnanec chráněn maximální délkou přesčasové práce, která může být zaměstnanci přikázána. Navíc zákoník práce říká, že může být vykonávána jen v případech skutečně nezbytných.

3.3 Zkrácení délky pracovní doby?

Jak z výše uvedeného vyplývá, trendem poslední doby podle mého názoru vůbec není jakékoliv zkracování délky pracovní doby, ale spíše naopak, její prodlužování. Je to především globální ekonomika, posun k sektoru služeb, snaha vyhovět poptávce spotřebitelů po zboží a službách a také zvyšování produktivity, to vše vede ke snaze zaměstnavatelů stanovovat pro své zaměstnance delší a delší pracovní dobu. Neustále

rostoucí nároky na zaměstnance a růst délky pracovní doby ale nemůže trvat donekonečna. Jistě dojde k okamžiku, a v současné době ekonomické krize tato chvíle nastane velice brzy, kdy se narazí na pomyslnou nejvyšší možnou hranici a lidé si uvědomí, že práce odvedená při kratší pracovní době je dostatečná a zvyšování pracovní doby nemá perspektivu a rozhodně není efektivní.

Současně si myslím, že zkracování pracovní doby má velmi kladný význam na zvýšení zaměstnanosti. Zaměstnavatel musí přijmout více zaměstnanců, aby splnil termíny zakázek, a snižuje tak počet lidí bez práce. Tato úvaha byla nicméně v mnoha zemích Evropy již prokázána. V Dánsku (pracovní týden 37 hodin), Francii i Belgii (pracovní týden 38 hodin) klesla nezaměstnanost o více než 1,5%. Při nižší týdenní pracovní době potřebuje zaměstnavatel na stejný objem výkonu práce více lidí. Navíc je přesčasová práce poměrně drahá, ve většině zemí Evropské unie je zákonný příplatek za práci přesčas 50 %.¹

Současné nastavení zákonné pracovní doby v některých evropských zemích je ovšem na hranici únosnosti, protože v posledních měsících mají mnohé velké západoevropské firmy problémy s konkurencí na světových trzích, především kvůli vysokým mzdovým a daňovým nákladům. Očekává se proto mírné zvyšování pracovní doby. Ve Francii již několik firem pohrozilo stěhováním do jiného státu, pokud zaměstnanci nebudou pracovat za stejnou mzdu každý týden o něco déle. Zákonnou pracovní dobu 35 hodin si může Francie dovolit především kvůli vysoké produktivitě práce, kterou dosahuje (v Evropě druhou nejvyšší po Lucembursku). Nicméně sociální výhody nejen ve Francii, ale i v ostatních zemích Evropské unie jsou finančně náročné a k jejich udržení je zásadní zvyšovat produktivitu práce. A to při zkracování zákonné pracovní doby asi dlouho nepůjde.² Tato prognóza není příliš příznivá, pokud jde o pracovní dobu. Musíme doufat jen v to, že se situace umoudří, a třeba se i dočkáme postupného snižování délky pracovní doby.

¹ GOLLA, P.: Jak funguje trh práce ve světě?, Právo pro podnikání a zaměstnání 01/2007, str. 27

² <http://www.mesec.cz/clanky/delka-pracovni-doby-se-v-zemich-oecd-lisi/>, GOLLA, P., 24.2. 2009

3.4 Efektivně strávený čas v práci

Pokud budeme brát v úvahu, že pracujeme osm hodin denně, trávíme tak každý den v práci 480 minut. To je za týden minut 2400. Pracujeme ale skutečně každý den 480 minut naplno? Věnujeme všechny tyto minuty (nebo alespoň většinu z nich) pracovním povinnostem? Kolik času strávíme činnostmi, které s naší prací nesouvisí? Určitě by bylo zajímavé zaznamenat si každou maličkost, kterou během pracovní doby vykonáváme, a která nemá nic společného s naší prací, tuto dobu sečíst a zjistit, jak dlouhý čas věnujeme čistě své práci. Například: Kolikrát denně jdeme kouřit nebo si popovídat s kolegy. Jak dlouho nám trvá, než po příchodu do práce začneme něco dělat. Uvaříme si kávu, posnídáme, přečteme si noviny? Jak dlouho před skončením pracovní doby se začneme balit domů? Je to hodina, půl hodina nebo 10 minut?

Čas pro výkon vlastní pracovní činnosti nám často zabírají i jiné aktivity. Může jít o napravování chyb svých kolegů nebo vykonáváním jejich práce za ně.¹

Je ale možné naplnit celých osm hodin povinnou pracovní činností? Myslím si, že by to zvládlo jen málo lidí. Samozřejmě, různé mimopracovní činnosti rozptylují a odvádějí soustředění od práce, ale v některých případech může některá maličkost zvednout pracovní tempo a zlepšit výkon práce. Podle mého názoru krátké popovídání si s kolegy, odeslání jednoho soukromého mailu nebo textové zprávy, uvaření si čaje nebo krátká „bezcílná“ procházka po pracovišti vůbec nemusí být ztráta času, ale může být drobnou relaxací a osvěžením stereotypní práce, která díky tomu půjde zaměstnanci lépe od ruky.

Zamyslela jsem se také nad tím, kolik procent svého pracovního času trávíme pro nás smysluplnou prací. Tedy prací, kterou považujeme za účelnou, a jejíž výkon nás z toho důvodu také vnitřně naplňuje. A právě ne příliš dobré je zjištění, že vlastně spoustu času v práci trávíme činnostmi, která nás nebaví, vyčerpává nás nebo nudí. V takové situaci je asi jen jedna rada, a to změnit zaměstnání. Problém spočívá v tom, zda se nám skutečně povede nalézt práci, která nás bude bavit. Průzkumy v této oblasti nejsou příliš optimistické. Smysluplná práce je stále velkým nenaplněným přáním spousty lidí nejen u nás, ale i v zahraničí.

¹ BARTONÍČKOVÁ, M.: Trávíte efektivně čas ve své práci?, Hospodářské noviny, 14.12. 2007, str. 26

Domnívám se, že k tomu, aby nás práce bavila, je třeba mít hlavně také vstřícné a přátelské kolegy. Možnost poradit se s nimi nebo si jen tak zajít na krátké popovídání u kávy. Musí nám vyhovovat také nadřízený a jeho způsob organizování práce. Neopominutelné není ani dobré pracovní prostředí (útulná kancelář, čistá provozovna). Je tedy spousta věcí, která nám mohou vynahrazovat ne příliš zábavnou pracovní náplň. Je jen na nás, co v životě a v zaměstnání preferujeme, bez čeho nemůžeme být a co naopak dokážeme přehlédnout. Podle toho si vybíráme práci, ve které trávíme velkou část svého života a záleží na nás, jak práci pojmeme, zda jako nutné zlo, které prostě musí být, nebo jako čas strávený ve společnosti milých lidí, nebo nad prací, ve které vidíme smysl.

3.5 Pracovní doba a zimní a letní čas

Každým rokem se v souvislosti se změnou letního času na zimní a naopak objevují problémy spojené s pracovní dobou zaměstnanců, kteří pracují o této přelomové noci. Skutečností je, že dochází k určité anomálii, která zasahuje do faktické délky pracovních směn, jízdních řádů hromadných dopravních prostředků atd. Nejasnosti pak bývají i v tom, že tzv. pracovní kalendář pracuje s fondem pracovní doby a neumí si se změnou letního a zimního času dost dobře poradit.

V době, kdy zaměstnanec z důvodu změny času odpracuje o jednu hodinu méně (nebo více), má kratší nebo delší odpracovaný fond pracovní doby v týdnu. Zákoník práce však s fondem pracovní doby nepracuje. Měsíční či roční fond pracovní doby uváděný v plánovacím kalendáři nemá žádné právní důsledky, pokud jde o stanovení a rozvrhování pracovní doby podle pracovněprávních předpisů. Pracovněprávní předpisy vycházejí z pracovní doby určované počtem hodin v týdnu, protože kalendářní měsíc, popřípadě kalendářní rok nemá konstantní počet hodin. Délka stanovené týdenní pracovní doby proto podle zákoníku práce¹ nesmí překročit 40 hodin týdně. Fond pracovní doby je pouze plánovacím údajem.

¹ Ust. § 79 odst. 1.

Jak již bylo výše uvedeno, v případě změny letního času na zimní a naopak dochází k určitým zvláštostem. Právě tento problém řeší nařízení vlády¹, které bylo vydáno na základě zmocnění uvedeného v zákoně o letním čase, a k provedení zákoníku práce.²

Zimní a letní čas poznala již generace, která zažila 2. světovou válku, a poté od roku 1979 až po současnost generace další.

Zavedením letního a zimního času se částečně přizpůsobuje středoevropský čas době východu a západu slunce v zimním a letním období.

Pokud jde o pracovněprávní vztahy, výše zmíněné nařízení vlády říká, že stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnanců, jimž počátek letního času v letech 2007 až 2011 připadne do jejich pracovní směny, pokud se tato pracovní směna v důsledku zavedení letního času zkrátí, bude v příslušném týdnu o jednu hodinu kratší (čili nenapracovává se). Stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnanců jimž konec letního času v letech 2007 až 2011 připadne do jejich pracovní směny, pokud se tato pracovní směna v důsledku letního času prodlouží, bude v příslušném týdnu o jednu hodinu delší (aniž by šlo o práci přesčas).

Pokud by tedy zaměstnanec pracující v nočních směnách měl například stanovenou týdenní pracovní dobu na 40 hodin týdně, činila by jeho skutečná pracovní doba při přechodu na zimní či letní čas o jednu hodinu více, popřípadě o jednu hodinu méně (fakticky tedy 41 nebo 39 hodin).

Nařízení vlády dále stanoví i to, že ve dnech, kdy dochází ke změně času, se na jaře ve dvě hodiny středoevropského času posunou ručičky hodin o jednu hodinu vpřed, tedy na třetí hodinu, a na podzim o třetí hodině zpět na druhou hodinu středoevropského času. Z hlediska evidence pracovní doby tedy k žádné změně nedojde. V obou případech zaměstnanec nastoupí na noční směnu (podle údajů na hodinách, popřípadě podle evidence docházky) ve 22.00 hodin a bude ji končit v 6.00 hodin.

Jestliže by zaměstnavatel chtěl svým zaměstnancům zajistit „absolutní spravedlnost“, měl by určit noční směny, při nichž dochází ke změně času (na jaře a na podzim), pokud možno vždy stejným zaměstnancům.³

¹ Nařízení vlády č. 420/2006 Sb., o zavedení letního času v letech 2007 až 2011. Tímto nařízením se zapracovávají směrnice Evropského parlamentu a Rady 200/84/ES ze dne 19. ledna 2001 o úpravě letního času a sdělení Komise podle článku 4 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/84/ES ze dne 19. ledna 2006 o úpravě letního času (2006/C61/02).

² Zákon č. 54/1946 Sb., o letním čase, a k provedení zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

³ JAKUBKA, J.: Zimní a letní čas, Mzdová účetní 10/2007, str. 21

Tabulka č.1: Začátek a konec letního času

LETNÍ	ČAS
zavádí se dnem	končí dnem
25. března 2007	28. října 2007
30. března 2008	26. října 2008
29. března 2009	25. října 2009
28. března 2010	31. října 2010
27. března 2011	30. října 2011

1

3.6 Právní úprava pracovní doby v zahraničí

Pracovní doba v jednotlivých státech je dosti odlišná. Především se liší její délka. Pokud jde o Evropu, tak je nutné na prvním místě zmínit to, že Evropané pracují v průměru méně hodin než zaměstnanci v ostatních vyspělých zemích světa. Vždyť ve Francii zákonem stanovená týdenní pracovní doba byla omezena limitem 35 hodin a i v dalších evropských státech docházelo v minulých letech ke snižování zákonné pracovní doby. Kratší pracovní týden nalezneme ještě např. v Dánsku (37 hodin) nebo v Belgii (38 hodin).

Pravdou ale je, že v Evropě se nachází řada zemí, kde mají zaměstnanci také čtyřicetihodinový pracovní týden. Jde především o státy jako je Rakousko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko nebo Švédsko.

Zajímavě upravenou pracovní dobu mají v Nizozemsku. V porovnání s ostatními členskými státy je průměrná pracovní doba v tomto státě poměrně krátká. Nizozemí má ze všech států Evropské unie nejvyšší podíl obyvatel pracujících na částečný úvazek. Holandská právní úprava zakazuje, aby pracovní doba přesáhla 9 hodin denně a 45 hodin týdně, což znamená, že počet pracovních hodin nesmí přesáhnout 520 hodin za 3 měsíce. Pracovní týden je pětidenní, ale především v podnikatelském sektoru se stále více rozmáhá čtyřdenní pracovní týden s devítihodinovou pracovní dobou.

V některých zahraničních zemích se uplatňuje i velice flexibilní pracovní doba. Sem patří např. Velká Británie. Obecně většina zaměstnanců může očekávat 37,5 – 40 ti hodinovou týdenní pracovní dobu. Zaměstnanci tu mají nárok na 24 dnů dovolené za rok. Maximální pracovní doba, kterou může zaměstnavatel vyžadovat je 48 hodin týdně.

¹ Ust. § 2 odst. 1 a 2 nařízení vlády č. 420/2006 Sb., o zavedení letního času v letech 2007 až 2011.

Je však častou praxí, že pracovníci mají možnost se tohoto práva písemně „zřeknout“ a mohou tak pracovat i déle než maximálně stanovenou dobu.

Absolutně nejvíce hodin v práci stráví občané mimoevropských států. Jedná se hlavně o asijské země (Malajsie, Thajsko či Japonsko), kde odpracují zaměstnanci v průměru více než 2000 hodin za rok, což je pro Evropany jen těžko představitelné. Pro porovnání – průměrný Francouz odpracuje ročně 1431 hodin a Dán 1475 hodin. Rekordmani v počtu odpracovaných hodin jsou potom Korejci (2390 hodin za rok).¹

3.6.1 Zhodnocení zahraniční právní úpravy

Podle mého názoru, je čtyřicetihodinová pracovní doba naprosto optimální. Už z předchozích kapitol je zřejmé, že nejsem pro jakékoli prodlužování délky pracovní doby. Strávit osm hodin v práci a poté být schopen plnit další osobní mimopracovní úkoly je pro většinu lidí náročné až dost. Země, kde mají zaměstnanci pracovní dobu do 38 hodin v týdnu, jsou na to ještě lépe. Více času jim tak zbývá na jejich rodinu, přátele nebo koníčky.

Oproti tomu je dosti známé pracovní nasazení pracovníků asijských zemí. Tady zaměstnanci pomalu neznají, co to je dovolená. Tímto jsou tyto země skutečně proslulé. Rozhodně to ale není něco, z čeho bychom si měli brát příklad. Jak už jsem uvedla výše, prodlužování pracovní doby nemá žádný efekt a výhody z něho plynoucí nemohou převážit nevýhody, které by s dalším zvyšováním pracovní doby byly spojeny. Navíc důvod pracovního nasazení těchto pracovníků je mnohdy v těchto zemích odlišný. Například Čína je země, kde zaměstnanci pracují pomalu za hrstku rýže a nemají velké nároky, čemuž odpovídají i jejich životní potřeby a úroveň. Na pracovní místo jednoho čínského zaměstnance čeká dalších deset, proto se snaží tito pracovníci udržet si své zaměstnání za každou cenu.

V Japonsku je to něco jiného, zde se snaží být zaměstnanci velice loajální vůči svým klientům a zákazníkům a jejich povaha jim nedovolí snížit tempo a pomyslnou laťku. Tím by přišli nejen o své zákazníky a obchodní partnery, kteří by se jistě obrátili k pracovitější konkurenci, ale také o svou prestiž.

¹ http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/vb#o12, TABÁKOVÁ, L., 27.2. 2009

3.6.2 Rigidita pracovní síly ve světě

Míra rigidity pracovní síly, kterou sestavuje Světová banka, je důležitým ukazatelem pro zahraniční investory. Čím je tento ukazatel nižší, tím lépe zaměstnavatel optimalizuje počet svých zaměstnanců a snižuje náklady spojené s přijímáním a propouštěním pracovníků. Do míry rigidity pracovní síly se promítá především legislativní úprava pracovněprávních vztahů (hlavně ustanovení o práci v noci, o víkendu, zákonem povolený počet hodin nepřetržité práce či maximální počet pracovních dní v týdnu dle zákona a mnohé další).

Pokud jde o americký kontinent, je zákonnou úpravou pracovněprávních vztahů zvýhodněn zaměstnavatel (jsou tu krátké výpovědní lhůty, malé omezení ohledně druhů smluv, pracovní doby atd.). Trh práce je tak v USA nesmírně pružný a ve svém konečném důsledku je výhodný i pro zaměstnance. Flexibilní trh práce je jedním z hlavních důvodů ekonomické vyspělosti Ameriky a nízké nezaměstnanosti v zemi.

Zatímco v Evropě mají odbory velkou úlohu a pracovní podmínky jsou tu pro zaměstnance neustále vylepšovány, tak v Americe tomu tak není. Američané jsou totiž zvyklí postarat se sami o sebe a nespolehat se na někoho jiného.

Základním rozdílem mezi USA a Evropou však je zvýhodňování zaměstnance oproti zaměstnavateli na starém kontinentu. Výpovědní lhůty jsou v Evropě poměrně dlouhé a pro zaměstnavatele je velice obtížné optimalizovat počet zaměstnanců dle zakázek a momentálních potřeb. Proto mnoho zaměstnavatelů v období, kdy jsou zakázky na vzestupu a firma prosperuje, váhá s přijímáním dalších zaměstnanců, protože by v období úpadku musela již propuštěným zaměstnancům během výpovědní lhůty vyplácet mzdu, a to po dobu i několika měsíců.

Nejvyspělejší mimoevropské země světa nemají zákonem omezen maximální možný počet hodin nepřetržitě odpracovaných pracovníkem. Zaměstnanec tedy může vykonávat svoji práci „24 hodin v kuse“, což je výhodné pro optimalizaci počtu pracovníků. Austrálie, USA a Nový Zéland nemají dokonce zákonem stanovený nutný počet volna pro zaměstnance během týdne. Zaměstnanec tak může v podstatě pracovat sedm dní v týdnu dvacet čtyři hodin denně. Z evropských zemí je možno v zákonem stanovených případech pracovat nepřetržitě nejdéle v Česku¹ a Slovensku (16 hodin).

¹ Ust. § 93 odst. 2 zákoníku práce říká, že nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

Naopak nejméně hodin nepřetržité práce je povoleno ve Španělsku a v Itálii (pouze 9 hodin).¹

3.6.2.1 Práce o víkendu a v noci

Jak bylo výše řečeno, míra rigidity závisí také na tom, jak zákon v daném státě upravuje možnost práce o víkendu a v noci.

3.6.2.1.1 Česká právní úprava práce o víkendu a v noci

Dny pracovního klidu

I náš zákoník práce umožňuje vykonávat práci ve dnech pracovního klidu – to jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu, a svátky. Státní svátky a svátky jsou upraveny přímo ve zvláštním zákoně². Státními svátky jsou 1. leden, 8. květen, 5. červenec, 6. červenec, 28. září, 28. říjen a 17. listopad. Ostatní svátky jsou Velikonoční pondělí, 1. květen, 24., 25., 26. prosinec. Rozlišování svátků na státní svátky a ostatní svátky nemá v pracovněprávních předpisech žádný význam.³

Současně ale zákonná úprava stanoví (hlavně z důvodu ochrany zaměstnance), že práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídít jen výjimečně. Jde např. o naléhavé opravné práce, práce v dopravě, o případy různých živelných událostí a mimořádných situací a jiné činnosti, které jsou taxativně stanoveny v zákoníku práce. Jinou práci, v zákonném výčtu neuvedenou, lze v těchto dnech vykonávat pouze na základě souhlasu zaměstnance.⁴

Pokud jde o svátky, může zaměstnavatel nařídít zaměstnanci jen výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídít ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu a navíc práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele⁵. Důvod rozšíření možné konané práce o svátcích oproti pracím vykonávaných ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu je v tom, že nepřetržitý odpočinek v týdnu stanoví při rozvržení pracovní doby sám zaměstnavatel a musí pracovní dobu rozvrhnout tak, aby

¹ GOLLA, P.: Jak funguje trh práce ve světě?, Právo pro podnikání a zaměstnání 1/2007, str. 27

² Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů.

³ Ust. § 1 a 2 zákona č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů.

⁴ Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů.

⁵ Ust. § 91 odst. 1-4 zákoníku práce.

v rámci této stanovené týdenní pracovní doby byly zásadně plněny jeho úkoly, které požaduje po zaměstnancích. Svátky naopak sám svým rozhodnutím ovlivnit nemůže, protože jejich existence je dána právním předpisem, kterým jsou stanoveny ve vazbě na státem uznané významné dny, tedy nikoliv pravidelně. Pokud by nebyla připuštěna výjimka z možného nařízení práce, svátek by znemožnil vždy výkon práce v nepřetržitém provozu.

Svátek má vliv i na mzdové nároky. Zaměstnanec, který je odměňován měsíční mzdou, se mzda, pokud nepracuje v důsledku svátku, nekrátí. Tedy zaměstnanec, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy, pokud mu mzda v důsledku svátku ušla. Zaměstnanec, který ve svátek pracuje, přísluší mzda a náhradní volno v rozsahu konané práce, případně místo náhradního volna příplatek nejméně ve výši průměrného výdělku.¹

Zaměstnanec, který vykonává práci v sobotu nebo neděli přísluší za hodinu výkonu práce v těchto dnech příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku².

Ať je zákonná úprava jakákoli, myslím si, že mezi lidmi stále převládá mínění, že pokud by to bylo jen trochu možné, měla by být neděle jakýsi posvátný den, ve kterém by lidé měli hlavně relaxovat a rozjímat a nikoli chodit do práce. Tento názor zohledňuje i zákoník práce, když v § 92 odst.2 stanoví, že jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.

Noční práce

Zákoník práce rozumí noční práci prací konanou v noční době; noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou. Zaměstnancem pracujícím v noci je zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.³ Zákon stanoví, že délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích; není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle

¹ BĚLINA, M.: Pracovní právo. 3.přeprac.vyd. C.H.Beck Praha, 2007, str. 226-227

² Ust. § 126 odst.1 zákoníku práce.

³ Ust. § 78 odst.1 písm. k), l) zákoníku práce.

26 týdnů po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne¹.

Je zřejmé, že tento odlišný režim stanovení pracovní doby je zakotven v zákoně z důvodu ochrany zaměstnanců, kteří pracují v noční době, tedy právě v období, kdy většina obyvatelstva spí a užívá si klidu a odpočinku. Práce v noci je pro zaměstnance jednoznačně náročnější než výkon stejné práce ve dne. Je to hlavně proto, že noční práce více zatěžuje lidský organizmus jak po stránce psychické, tak i fyzické a navíc také narušuje zaměstnancům jejich biorytmus.

Práce v noci je absolutně zakázána mladistvým pracovníkům ve věku do 16 let. Znamená to, že ji nemohou vykonávat nejen děvčata, ale ani chlapci. Zákaz noční práce se samozřejmě vztahuje i na krátkodobé pracující mladistvé (tzv. brigádníky), kteří v této formě pracovní činnosti pracují zejména o školních prázdninách.

Výjimečně mohou mladiství starší než 16 let konat noční práci nepřesahující jednu hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání. Noční práce mladistvému musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu pracovních směn na denní dobu.²

Pokud by požádala těhotná zaměstnankyně, která vykonává noční práci, o zařazení na práci denní, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět³.

Zaměstnanci pracující v noční době jsou zákoníkem práce chráněny i jinými způsoby. Například tím, že se zakazuje dát výpověď zaměstnanci pracujícímu v noci, který byl uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci⁴.

Práce v noci je zvýhodněna tím, že za každou hodinu noční práce přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku⁵.

3.6.2.1.2 Obvyklost práce o víkendu a v noci v zahraničí

Nejméně každou druhou neděli chodí do práce více než 10 % pracujících v členských zemích Evropské unie (což je podstatně méně než v Japonsku či USA). V Asijských zemích pracují všichni zaměstnanci obecně mnohem usilovněji a déle než v Evropě.

¹ Ust. § 94 odst.1 zákoníku práce.

² JOUZA, L.: Zákoník práce s komentářem, BOVA POLYGON, Praha 2008, str. 657

³ Ust. § 239 odst.1 zákoníku práce.

⁴ Ust. § 53 odst.1 písm. e) zákoníku práce.

⁵ Ust. § 125 zákoníku práce.

Práce v neděli je zde naprostou samozřejmostí. Kdo má dobře placenou práci, ten si ji chce udržet za každou cenu.

Není bez zajímavosti, že v neděli pracuje více žen než mužů. Je to především proto, že většina žen je zaměstnána ve službách a právě tento sektor služeb je občany i cizinci využíván hlavně o víkendu. Nejvíce lidí pracuje v neděli v Dánsku, Lotyšsku a Rakousku. Naopak nejmenší chuť pracovat o víkendu je v jižních členských zemích Evropské unie (Itálie, Španělsko, Portugalsko, Řecko, Francie), kde je tradičně dodržována nepracovní neděle.

Mnoho Evropanů upřednostňuje pravidelnou pracovní dobu oproti práci za vyšší mzdu, kdy by však museli pracovat nepravidelně a často chodit na noční směny.

Každý dvacátý Slovák a Brit pracuje pravidelně v noci, naopak nejméně lidí pracuje v noci na Kypru a v Nizozemí (tam je to každý stý zaměstnanec).¹

4. Některé aspekty pracovní doby

4.1 Práce na zkrácený úvazek

4.1.1 Platná právní úprava

Pracovní dobu vymezuje zákoník práce jako dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a dobu, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.² Zákoník práce v § 79 pracovní dobu vymezuje obecně na maximálně 40 hodin týdně. O tom již bylo pojednáno blíže v kapitole 3.1. Dále zákon stanoví kratší týdenní pracovní dobu pro určité druhy zaměstnání.

Stanovení maximální pracovní doby v zákoníku práce odpovídá jeho ochranné povaze, tzn. chránit zaměstnance před tím, aby nebyla jejich pracovní síla využívána nad míru a byl zaměstnanci zachován dostatečný čas na jeho osobní život a záliby.

¹ GOLLA, P.: Jak funguje trh práce ve světě?, Právo pro podnikání a zaměstnání 01/2007, str. 28

² Ust. § 78 odst. 1, písm. a) zákoníku práce.

Vždyť zaměstnanec nemá pouze roli pracovníka, ale většinou také roli rodiče, kamaráda nebo přítele, což jsou funkce neméně důležité.

Zákon nestanoví minimální délku pracovní doby. Zmiňuje se jen o zkrácené pracovní době bez snížení mzdy nebo platu a o kratší pracovní době, kdy zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době, to znamená, že na rozdíl od zkrácené pracovní doby, kde ke snížení mzdy nedochází, při kratší pracovní době bude zaměstnanci příslušet mzda (plat) odpovídající této kratší pracovní době. Kratší pracovní doba se sjednává zejména v pracovní smlouvě. Práci přesčas je zde až práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Například: u zaměstnavatele se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin zaměstnankyně pečující o nezletilé dítě ve věku do 15 let požádá zaměstnavatele o kratší pracovní dobu na 6 hodin denně (30 hodin týdně). Zaměstnavatel její žádosti vyhová. Práci přesčas je až práce konaná nad 40 hodin týdně a nikoliv 31 hodin. Těmto zaměstnancům také nelze práci přesčas nařídit. To je uvedeno v definici práce přesčas, tj. v § 78 odst.1 písm. i) zákoníku práce. Kratší pracovní dobu nelze sjednat v kolektivní smlouvě.¹ Kratší pracovní doba se nazývá také jako práce na částečný úvazek.

4.1.2 Časté využití hlavně ženami

Pravdou ale je, že možnost kratší pracovní doby u nás není příliš využívána, a pokud se přeci jen vyskytuje, tak je spojena hlavně se zaměstnáváním žen.

Podíl pracujících žen ze zaměstnanců celkem je i v současné době v České republice podstatně vyšší než v ekonomicky vyspělých zemích, i když v některých z nich v období ekonomického rozvoje jejich podíl stoupá jako důkaz rostoucí úlohy žen ve společnosti. Důvodem rozdílu je zejména celková nižší mzdová a platová úroveň – odměna za práci žen je proto důležitou složkou rodinného rozpočtu a bez ní by životní úroveň většiny rodin výrazně poklesla. Tuto okolnost nemůže kompenzovat ani zvýšení mateřského příspěvku a prodloužení jeho poskytování do vyššího věku dítěte. Ženy tím, že jsou delší dobu mimo zaměstnání, ztrácejí pracovní způsobilost, včetně praktických dovedností. To po návratu do zaměstnání vede k nižším pracovním výkonům a je i jednou z příčin nižších výdělků žen na stejných pracovních pozicích než mužů, kteří

¹ KUBÍNKOVÁ, M.: Nový zákoník práce, SONDY, s.r.o., Praha 2006, str. 107-108

neztrácejí příležitost k soustavnému získávání pracovních dovedností a zvyšování kvalifikace.

I při jejich vysoké zaměstnanosti prakticky téměř všechny ženy pracují na plný pracovní úvazek. Ve vyspělých státech však jejich značná část – zejména většina těch, které pečují o děti nebo staré či nemocné příslušníky rodiny – pracuje na zkrácený pracovní úvazek.¹

V zahraničí je právě kratší pracovní úvazek jednou z cest ke sladění pracovního a soukromého života. Bývá to užíváno jako jedna ze strategií rodin. Nejčastěji se uplatňuje dvacetihodinový pracovní týden. Problém je ale právě v tom, že i ve světě převážná část takto pracujících zaměstnanců, jsou ženy. Navíc průzkumy učiněné v Nizozemsku, Anglii a Německu ukazují, že zaměstnání na zkrácený úvazek většina žen přijímá jako krajní řešení za situace, kdy nemá přístup k pracovním místům na plný úvazek s plnými právy, vyšším výdělkem a dalšími požitky, a musely by jinak zůstat doma.

S určitým řešením této situace přišla vláda v Nizozemsku. Pokusila se totiž upravit zaměstnávání na kratší pracovní dobu pomocí zpřísnění právních předpisů. Od poloviny 90. let jsou tito pracovníci kryti předpisy o minimální mzdě a dalšími předpisy v oblasti důchodového zabezpečení, práv pracovníků a rovnosti. Zaměstnavatelé přitom využili možností týkajících se pružnosti a úspor nákladů. V současné době téměř 60 % pracovních míst obsazených ženami je na kratší pracovní dobu a dominantní model v holandských rodinách je jeden a půl výdělečného člena. Přitom průzkumy ukazují, že tento model většině lidí vyhovuje a že nedobrovolná práce s kratší pracovní dobou je spíše výjimkou. Přestože bychom očekávali opak, zaměstnavatelé bývají ochotni přistoupit na žádosti pracovníků o změnu pracovní doby.²

4.1.3 Práce na zkrácený úvazek využívaný v Evropské unii

I Evropská unie zdůrazňuje ve svých opatřeních zaměstnávání na kratší nebo na jinou úpravu pracovní doby a orientuje na ně členské státy. Česká republika je jednou ze zemí, kde se tento způsob zaměstnávání jen velmi pomalu rozbíhá. Podíl zaměstnaných osob na částečný úvazek je v ČR výrazně nižší než v zemích EU. Většina lidí u nás

¹ SKRIPTA IURIDICA č. 1: Zaměstnanost a personální řízení, 2006, Praha PF UK, str. 19

² <http://www.jobzurnal.cz/tipy/hitem-ve-vyspelem-svete-je-pruzna-pracovni-doba>, 26.2. 2009

pracuje na plný úvazek (91 % žen a 98 % mužů). V roce 2005 pracovalo na částečný úvazek 4,9 % všech zaměstnaných (8,6 % žen a 2,1 % mužů). Ve srovnání s EU u nás podíl lidí zaměstnaných na částečný úvazek vykazuje dlouhodobě klesající tendence. V období let 1994 – 2005 se snížil ze 7 % na 4,9 %.

V původních zemích EU se podíl zaměstnaných na částečný úvazek zvýšil ze 16,6 % na 20,2 % (ženy z 32,1 % na 36,2 %; muži z 5,3 % na 7,7 %). Nejvyšší podíl osob pracujících tímto způsobem najdeme, jak bylo výše uvedeno, v Nizozemí (46 %), kde tak pracují tři čtvrtiny žen, v rámci EU pak jedna třetina.

4.1.4 U nás méně

Částečné pracovní úvazky jsou v ČR využívány podstatně méně, než je tomu v průměru ze všech členských států Evropské unie. Pouze ve dvou zemích z celé Unie (Maďarsko, Slovensko) je podíl pracujících na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti nižší než je tomu v naší republice.

Nejčastěji je využívání částečných úvazků u žen spojováno s péčí o postiženou osobu (20,9 %), zdravotními důvody (16,4 %), nemožností nalézt práci na plný úvazek (17 %) nebo dalším vzděláváním (2,4 %). Nejde tedy o preferovanou možnost, ale spíše o jakési menší zlo, nedobrovolně zvolenou strategii.

Situace v oblasti zaměstnanosti žen na částečný a plný úvazek v ČR je ve srovnání zejména se státy „patnáctky EU“ dále specifická tím, že české ženy před pořízením si dítěte ve velké většině pracují na plný úvazek, v době péče o děti nepracují téměř vůbec a po době přibližně 3 až 4 let se opět vracejí zpět na plný úvazek. Naproti tomu v zemích západní Evropy (zejména v Nizozemí, Belgii, Německu) k tak výraznému skoku v zaměstnanosti nedochází, více žen je zaměstnáno na částečný úvazek již před početím dítěte a tento úvazek si během péče o dítě drží nebo se k němu po péči o dítě vrací.

Nízké procento zaměstnaných v ČR na zkrácené pracovní úvazky rozhodně nelze omlouvat nedostatečnou právní úpravou. Zákoník práce vytváří legislativní předpoklady pro rozšíření této formy zaměstnávání. Upravuje problematiku částečných úvazků

především v souvislosti s úpravou pracovní doby a doby odpočinku a zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců.¹

Na pracovní poměry s částečným úvazkem se však obecně vztahují všechna ostatní ustanovení v pracovních poměrech bez rozdílu. Zaměstnavatelé jsou především povinni zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.²

4.1.5 Sdílené pracovní místo

Jde o situaci, kdy zaměstnavatel má vytvořené místo na plný pracovní úvazek, ale obsadí jej více zaměstnanci, kteří se na tomto místě střídají. Například dva zaměstnanci po 4 hodinách, jeden dopoledne, druhý odpoledne. U zaměstnanců jde o práci na částečný úvazek. Zákoník práce nemá pro tento způsob zaměstnávání zvláštní úpravu, ale podle zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ může být v praxi využíván. Zaměstnavatelé však tento způsob málo využívají, neboť jim vznikají administrativní náklady navíc, např. při vedení personální evidence, zpracování výplat, zasilání výplat na účet pracovníka, odvodů pojistného na sociální zabezpečení, odvod pojistného na veřejné zdravotní pojištění atd.

4.1.6 Možné nevýhody částečného pracovního úvazku

Legislativní možnosti pro částečné pracovní úvazky a jejich praktické uplatňování jsou dvě stránky jedné věci. Mezi příčiny nevyužívání této formy zaměstnávání zejména patří nízká nabídka pracovní síly preferující zaměstnávání na částečný úvazek, malý zájem o tuto formu u zaměstnavatelů a neexistence systému podpory částečných úvazků jak zaměstnavatelů, tak zaměstnanců.

Zákoník práce sice umožňuje reagovat na požadavky ke zkrácení pracovní doby nebo k jejím jiným úpravám, ale při posuzování využití částečných pracovních úvazků je

¹ Konkrétně je tato úprava obsažena v § 13 odst. 3, § 78 odst. 1 písm. i), § 79, § 80, § 87 odst. 2 písm. a), § 88, § 97 odst. 4, § 241 a § 242 odst. 2 zákoníku práce.

² Ust. § 16 odst. 1 zákoníku práce.

nutno vzít v úvahu jejich důsledky v personální praxi s ekonomickými dopady zejména pro podnikatele při zvýšení administrativní náročnosti. Pro zaměstnavatele je administrativně méně náročné a tím i ekonomičtější uzavírat pracovní poměr s jedním zaměstnancem na plně stanovenou pracovní dobu, než pracovní úvazky na kratší pracovní dobu. Obecně platí, že s vyšším počtem zaměstnanců se zvyšuje administrativní náročnost i náklady na pracovní sílu. Tyto zvýšené náklady se mohou projevit zejména v oblasti bezpečnosti práce. Podle § 101 odst. 6 zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost hradit náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a tyto náklady nesmějí být přenášeny ať přímo nebo nepřímo na zaměstnance. Zaměstnavatel musí například:

- zajistit osobní ochranné pracovní prostředky pro zaměstnance¹,
- zajistit závodní preventivní péči a nést ze svého náklady nehrazené z veřejného zdravotního pojištění např. vstupní a další preventivní prohlídky zaměstnanců v souvislosti s výkonem práce, náhrady ztráty na výděleku při absolvování těchto prohlídek zaměstnancem²,
- povinnost zajistit na vlastní náklady vstupní a další průběžná školení v souvislosti s prohlubováním kvalifikace zaměstnanců³,
- v závislosti na počtu zaměstnanců musí zaměstnavatel zajistit odborně způsobilou osobu pro oblast prevence rizik⁴.

Zaměstnavatelé často poukazují na to, že by se jim v důsledku vyššího počtu částečných pracovních úvazků zvýšila administrativní náročnost též v oblasti informování a projednání některých záležitostí se zaměstnanci.

Všichni pracovníci bez ohledu na rozsah úvazku mají právo na stanovené informace a projednání. V zákoníku práce je stanoveno, že některé povinnosti zaměstnavatele v oblasti informování a projednávání se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 pracovníků a dále se stanoví, že celkový počet zástupců pro

¹ Ust. § 104 zákoníku práce.

² Ust. § 103 odst. 1 písm. d) a e) zákoníku práce.

³ Např. ust. § 103 odst. 2 zákoníku práce.

⁴ Ust. § 9 odst. 3 zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).

oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci závisí na celkovém počtu zaměstnanců a na rizikovosti prací, je možné ustanovit nejvýše jednoho zástupce na 10 zaměstnanců.¹

Jedná se tedy o „magickou“ hranici 10 zaměstnanců. Teoreticky by tyto „limity“ mohly zaměstnavatele ovlivnit v rozhodování, zda mít pro práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby několik zaměstnanců na kratší pracovní úvazek. Například zaměstnavatel, který potřebuje 9 zaměstnanců na plný úvazek, by mohl váhat přijmout na jedno z těchto míst více zaměstnanců na kratší úvazek, protože by tak přesáhl stanovenou hranici a měl by více povinností. To je však problém jakékoli hranice.² Naproti tomu některé výdaje zaměstnance spojené se zaměstnáním na částečný úvazek (např. za dopravu) budou jistě stejně vysoké jako náklady jiného srovnatelného zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu, jejich mzda však bude rozdílná.

4.1.7 Podpora zaměstnavatelům

Sebelepší právní předpisy by nestačily k tomu, aby se počet zaměstnanců, kteří pracují na částečný úvazek, zvýšil. K tomu by bylo třeba přijmout řadu dalších opatření, zejména v ekonomické a daňové oblasti, jako je tomu v řadě zemí Evropské unie. Nejčastější formou podpory zaměstnavatelů i zaměstnanců, kteří zvolí tento způsob zaměstnávání, jsou vládní programy nebo opatření podporující rozvoj částečných úvazků pomocí finančních pobídek. Jsou to např. úlevy na daních (Velká Británie), snížení příspěvků na sociální zabezpečení (Francie, Belgie), přímé dotace zaměstnavatelům nebo pracovníkům. Tyto programy jsou často cílené na různé skupiny pracovní síly, na nezaměstnané nebo lidi ve skupině 60 – 64 let.³

4.1.8 Zhodnocení výkonu práce na částečný úvazek

Osobně si myslím, že práce na kratší pracovní úvazek je velice dobrým pracovněprávním institutem. Je velká škoda, že není v praxi více využíván. Rozhodně by umožnil zaměstnání pro jedince, kteří z různých důvodů nemohou pracovat 8 hodin

¹ Ust. § 279 odst. 2, § 280 odst. 2 a § 281 odst. 1 zákoníku práce.

² Předchozí zákoník práce nestanovil hranici žádnou a stejné povinnosti informovat a projednávat platily pro všechny zaměstnavatele bez rozdílu.

³ JOUZA, L.: Zákoník práce s komentářem, BOVA POLYGON, Praha 2008, str. 260-262

denně, protože např. pečují o své rodiče či rodiče partnera, o dítě nebo jim v celodenní práci brání jiné důvody. Jde o velice časté případy, kdy především žena musí stihnout vedle práce ještě péči o domácnost, vyzvednout děti ze školy nebo ze školky, napsat s nimi úkoly, dovést je na kroužky a stihnout řadu dalších povinností. A právě z důvodu toho, aby zvládly všechny tyto aktivity, zůstávají doma bez zaměstnání. Myslím si, že možnost být v práci např. od 8 hodin, kdy už děti jsou ve škole nebo školce, do 12 nebo 13 hod, kdy děti přicházejí ze školy, by bylo pro každou ženu velmi dobrým řešením, bez ohledu na to, že by si stále udržovala znalosti nezbytné pro výkon práce a byla by ve styku s pracovním kolektivem. Ani pro muže nemůžeme zkrácený pracovní úvazek úplně zavrhnout. I muži totiž mohou mít určité osobní závazky vůči členům rodiny, jejichž skloubení s prací může být řešeno zkráceným pracovním úvazkem.

Práce na částečný úvazek je také velice vhodná pro studenty a mohla by být vhodnou alternativou pro osoby, které pracují na základě dohody o provedení práce nebo pracovní činnosti v podobě různých brigád.

4.2 Rozvržení pracovní doby

4.2.1 Platná právní úprava

Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn. Rozsah nebo rozvrh pracovní doby může být dohodnut v pracovní smlouvě. Zde může být uvedeno také např. nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, kratší nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, přesný rozpis pracovního úkonu a činností apod. Vždy však musí být ujednání konkrétní a přesné, aby bylo zřejmé, v jaké pracovní době bude zaměstnanec plnit úkoly.¹

Jak už bylo výše uvedeno, o rozvržení pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel, případně po projednání s příslušným odborovým orgánem, pokud na pracovišti odbory existují.

Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny se stanovená týdenní pracovní doba rozvrhuje tak, aby délka směny nepřesáhla devět hodin a při nerovnoměrném rozvržení dvanáct hodin.

¹ KUBÍNKOVÁ, M.: Nový zákoník práce, SONDY, s.r.o., Praha 2006, str.108

Průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny v rozsahu směn přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději dva týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.¹

Při rozvrhování pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlídnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce.

Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.²

Rozvržení stanovené týdenní pracovní doby se tedy svěřuje zaměstnavateli. Pro zaměstnavatele se tím sleduje zejména úspěšné plnění úkolů, účelná organizace práce, vytvoření dobrých pracovních podmínek včetně zajištění bezpečnosti práce. Z mého pohledu je pro zaměstnance rozvržení pracovní doby významné např. z důvodu dojíždění do zaměstnání a sladění pracovního a osobního života zaměstnance. Většina zaměstnanců si přeje mít rozvržení pracovní doby zakotvenu v pracovní smlouvě, jelikož jde o záležitost velice důležitou a týká se také zásahu do doby odpočinku. Vědět, jakým způsobem zaměstnavatel rozvrhuje práci, bývá pro většinu uchazečů o zaměstnání další nezbytnou informací, a to hned po výši mzdy či platu. Pro budoucí zaměstnance může tato informace být rozhodujícím argumentem pro přijetí, nebo nepřijetí nového zaměstnání.

Velice důležité je především stanovení přesného začátku pracovní doby. To má totiž právní důsledky například pro správné využívání celkového rozsahu pracovní doby, pro zjištění okamžiku, kdy začal zaměstnanec pracovat a pro posuzování, zda došlo k pracovnímu úrazu na pracovišti či mimo pracoviště, v pracovní době či již mimo pracovní dobu.

¹ JOUZA, L.: Mzda za práci podle konta pracovní doby, PORADCE extra 1/2007, str. 4

² Ust. § 81 zákoníku práce.

Povinnost k využívání pracovní doby od stanoveného začátku až do jejího konce stanoví zákoník práce zaměstnancům v několika ustanoveních. Např. podle § 301 je zaměstnanec povinen plně využívat pracovní dobu.¹

V souvislosti s rozvržením pracovní doby stanoví zákoník práce, že zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.² Na první pohled jde o samozřejmé a jasné ustanovení, které by snad žádné nejasnosti činit nemuselo. Ve skutečnosti ale právě tato věta způsobuje velké problémy v souvislosti s jejím výkladem. Problém je v pojmu pracoviště a současně v tom, kdy může zaměstnanec pracoviště opustit, nebo kdy na něm na začátku směny musí být. V tomto zákoník práce nemůže být přesnější, jelikož by nebylo možné vzít v úvahu celou řadu různých profesí a zaměstnání, kde právě pojem pracoviště bude mít různý význam. Zde se otvírá prostor pro zaměstnavatele, aby vymezil a určil, co je pracoviště. Jde samozřejmě o jeho právo, nikoli povinnost. Pokud ale zaměstnavatel toto neučiní a pro své potřeby pojem pracoviště nevymezí, může to vést k nejasnostem a nepříjemnostem nebo dokonce i k narušení pracovního kolektivu.³

Problematikou pracoviště se zabývám v kapitole 4.3.

4.2.2 Evidence příchodu a odchodu z pracoviště

Podle mého názoru se problémy s příchodem a odchodem na a z pracoviště hlavně objevují v zaměstnáních, kde jsou používány tzv. píchací hodiny a doba vyznačená jako příchod a odchod z pracoviště je považována bez dalšího za zahájení a skončení práce. Tyto kontrolní hodiny bývají většinou umístěny u vstupní brány závodu nebo organizace, nejčastěji u vrátnice. Od nich může být cesta na pracoviště konkrétního zaměstnance ještě dlouhá, takže pokud si pracovník „odpíchne“ na kontrolních hodinách v 6.00 hodin, neznamená to vždy, že i na svém pracovišti v 6.00 hodin skutečně byl. Přesto bývá doba tzv. „odpíchnutí“ považována za nástup na pracoviště. Nicméně zaměstnanec se může cestou od píchacích hodin na své skutečné pracoviště zapovídat s kolegy, zajít si do kantýny objednat oběd, převléknout se do šatny, a tak výkon práce ve skutečnosti zahájit třeba až v 6.15 hodin. Tato čtvrt hodina, kdy

¹ JOUZA, L.: Zákoník práce s komentářem, BOVA POLYGON, Praha 2008, str. 250

² Ust. § 81 odst. 3.

³ JOUZA, L.: Zákoník práce s komentářem, BOVA POLYGON, Praha 2008, str. 251

pracovník fakticky nepracoval mu ale bude započítána jako výkon práce stejně tak jako zaměstnanci, který má například pracoviště jeden metr od vrátnice, kde jsou umístěny kontrolní hodiny a téměř současně s „odpíchnutím“ začne vykonávat svou práci.

Stejný problém nastává i na konci směny. Jestliže má zaměstnanec pracovat do 16.00 hod, měl by v tuto dobu ukončit svou práci a opouštět pracoviště, nikoli tedy být v tuto dobu u píchacích hodin. To platí hlavně v případech, kdy pracovník musí ke kontrolním hodinám ujít několikaminutovou cestu.

Na tento výše nastíněný problém se již řada zaměstnavatelů zaměřila a řešení našla například ve stanovení povinnosti „odpíchnout si“ u kontrolních hodin 15 minut před stanoveným začátkem pracovní doby a 15 minut po skončení stanovené pracovní doby. To znamená, že zaměstnavatel k vyznačenému času příchodu do objektu připočítává určitý časový úsek nezbytný k příchodu zaměstnance na pracoviště, eventuálně i k převléknutí se a obdobně postupuje i při ukončení pracovní doby. Nutno podotknout, že takovýto „osobní čas“ musí v průměru vycházet ze skutečných podmínek a nesmí být pro zaměstnance žádným trestem, pokud by například přišel do práce pozdě.¹

Je nutné ale říci, že není žádná povinnost zaměstnavatele mít kontrolní hodiny, řada zaměstnavatelů je také nemá. Pracovní dobu zaměstnavatel sice evidovat musí, ale může si zvolit jiný způsob této evidence. Evidence příchodů a odchodů na a z pracoviště může být uskutečňována různými způsoby, které vyhovují potřebám zaměstnavatele a způsobu výkonu práce. Například zaměstnanci pracující celou pracovní dobu na počítači (programátoři, zaměstnanci vyřizující reklamace telefonních služeb) mohou evidovat příchod a odchod tím, že se přihlásí do počítačového programu. Jinde se používá písemný záznam docházky tak, že se zaměstnanec zapisuje při příchodu nebo odchodu do docházkové (či jinak nazvané) knihy.

Pokud jde o menší firmu, kdy na pracovišti je stále nebo převážně přítomen zaměstnavatel, žádná docházková evidence se nevede, jelikož zaměstnavatel si sám hlídá, zda zaměstnanci včas přicházejí na své pracoviště. Obdobnou funkci může na určitém úseku v závodě nebo organizaci vykonávat též vedoucí zaměstnanec.

Problematika sledování příchodu a odchodu zaměstnanců z a na pracoviště odpadá při výkonu takového zaměstnání, kde nebude rozhodovat odpracovaná doba, ale hlavně vykonaná práce. Jinými slovy, kdy zaměstnavateli nebude záležet na tom, jak dlouhou

¹ ŠUBRT, B.: Abeceda mzdové účetní, nakladatelství ANAG, 2008, str. 70

dobu zaměstnanec strávil v práci, zda odpracoval v týdnu 40 hodin nebo 30 hodin, ale bude ho zajímat, zda splnil stanovené úkoly. Ač tento postup není zcela v souladu s ustanovením zákoníku práce, který ukládá zaměstnavateli povinnost vést evidenci pracovní doby, je právě toto podle mého názoru současným trendem. Vždyť stále více a více dochází k tomu, že z četných továren se mnozí začínají stěhovat do kanceláří a masa lidí tak mění obsluhu strojů za "obsahu" lidí. Častěji než dříve máme v popisu práce vymyšlení a vztahy. Navíc v dnešní době počítačové techniky a možnosti napojit se na internet téměř kdekoli, často odpadá potřeba vykonávat práci přímo na místě výkonu práce. Je možné zůstat doma a vykonat stejnou práci, jako kdyby zaměstnanec byl na pracovišti. Tyto možnosti se jistě týkají jen určitých druhů práce a nebude je možné vykonávat každý den, jelikož je nutné udržovat kontakt se spolupracovníky a pracovním prostředím. Nicméně tento způsob plnění pracovních činností dává velké možnosti třeba maminkám na rodičovské dovolené udržet se i v době péče o miminko v kontaktu se svým zaměstnáním, aniž by musily opouštět bydliště a přenechat péči o své dítě po delší dobu jiné osobě. To vše svědčí o tom, že píchací hodiny přestávají být užívány.

4.2.3 Zohlednění nepřetržitého odpočinku mezi směny při rozvrhování pracovní doby

Při rozvrhování pracovní doby nemá zaměstnavatel úplně volnou ruku. Kromě toho, že musí zohlednit hlediska bezpečné a zdravé neohrožující práce, je vázán též tím, že musí zaměstnancům zajistit nepřetržitý odpočinek mezi směny.

Zaměstnavatel je tedy povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin. Odpočinek může být zkrácen až na osm hodin po sobě jdoucích během 24 hodin zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku:

- v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,
- v zemědělství,
- ve veřejném stravování, v kulturních zařízeních a při poskytování jiných služeb,

- u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,
- při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

Uvedené výjimky pro zkrácení odpočinku je možné rozdělit do dvou skupin. Jednak jsou to havarijní situace nebo živelní a obdobné mimořádné situace, kdy jde o vážné nebezpečí pro ochranu zdraví, a za druhé jsou to případy, kdy nezbytnost zajištění provozu vyplývá z povahy práce.

V nepřetržitých provozech (tj. provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu), ve veřejném stravování nebo v kulturních zařízeních jde o práci, kterou není možné přerušit, a to ani tehdy, když např. zaměstnanec, který má vystřídat předchozího zaměstnance, onemocní a nedostaví se do práce. Nebo např. v kulturních zařízeních, jako jsou divadla, by po skončení večerního představení nebylo možné ráno konat zkoušky, kdyby se musela dodržet dvanáctihodinová doba odpočinku mezi dvěma směny. Obdobný příklad je možno uvést z restauračního zařízení, kdy po skončení večerní směny by kuchař ráno nemohl připravovat snídani s ohledem na odpočinek, který měl trvat, ale netrval 12 hodin.¹ Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů v trvání alespoň 35 hodin. Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než 48 hodin. Pokud to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.²

Zákoník práce umožňuje pro zaměstnance starší 18 let nahradit odpočinek při sezónních pracích v zemědělství, tak že mu bude poskytnut v období následujících 3 týdnů po sobě jdoucích.³

¹ JOUZA, L.: Zákoník práce s komentářem, BOVA POLYGON, Praha 2008, str. 287

² Ust. § 92 odst. 1 a 2 zákoníku práce.

³ Ust. § 90a zákoníku práce.

4.2.4 Zohlednění potřeb některých zaměstnanců při rozvrhování pracovní doby

Zákoník práce stanoví pro zaměstnavatele povinnost přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Pokud by takovýto pracovník 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), požádal o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.¹

Pro použití tohoto ustanovení zákona vůbec není rozhodující skutečnost, zda je dítě, o jehož péči jde, samostatné, nebo naopak. Nesmí však být starší 15 let.

Vhodnou úpravou, o které zákon mluví, může být např. posunutí začátku pracovní doby, jiný rozvrh přestávek v práci a může jít i o kratší pracovní dobu. Přitom zaměstnankyně (pokud nebude mít zkrácenou pracovní dobu) dostane mzdu v nezměněné výši.

Ve vícesměnných provozech s převážnou většinou zaměstnaných žen by mohl větší počet žen s individuálně upravenou pracovní dobou působit rušivě. Správně přistupují k těmto problémům zaměstnavatelé, kteří hledají řešení celé situace nejen v právních předpisech, ale i ve vhodných organizačních opatřeních a v kolektivních smlouvách. I ženy si musí uvědomit, aby při snaze po co nejvyšším výdělku nezanedbávaly zdravotní hlediska. Tomu odporuje např. požadavek těhotné ženy na kratší pracovní dobu pouhým vyloučením přestávek na odpočinek a jídlo, ve snaze dosáhnout více volných dní prací v delších směnách.

K potřebám žen, které pečují o děti, jsou povinni přihlížet zaměstnavatelé i při zařazování do směn. Často to podniky provádějí tak, že při dvousměnném provozu zařadí ženu pouze do ranní směny, nebo naopak vyhradí pro ni podle jejích potřeb směny odpolední apod.

Věk dítěte v takovém případě není rozhodující, ale především se toto ustanovení vztahuje na matky dětí, které ještě neskončily povinnou školní docházku.

¹ Ust. § 241 odst. 1 a 2 zákoníku práce.

Zásady pro vhodnou úpravu pracovní doby se vztahují i na zaměstnance, kteří pečují o dítě do 15 let věku. O vhodnou úpravu tedy může požádat i muž. Rovněž se tato úprava vztahuje na zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou osobu.¹

Zákon současně stanoví, že zaměstnavatel nemusí vyhovět žádosti o vhodnou úpravu pracovní doby, pokud by tomu bránily vážné provozní důvody. Tento pojem „vážné provozní důvody“ zákoník práce vymezuje jako důvody technické či organizační povahy. V každém konkrétním případě pro posouzení vážnosti provozních důvodů je třeba zjistit rozsah, organizaci, funkční náplň a rozvrh práce zaměstnanců i charakter činnosti zaměstnavatele a možnost zastupování.²

Touto problematikou se zabýval také Nejvyšší soud. Ve svém rozsudku stanovil, že pro posouzení vážnosti provozních důvodů je rozhodující zejména vyhodnocení, jaký (jak významný) by představovala zásah do provozu zaměstnavatele skutečnost, že by zaměstnankyni byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání se stavem, kdy pracuje (by pracovala) po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele, lze dovést, že vyhovění žádosti zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotné zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.³

4.3 Pojem pracoviště

Často se vyskytují nejasnosti, co je třeba pro účely začátku a konce pracovní doby ve smyslu § 81 odst. 3 zákoníku práce rozumět pod pojmem pracoviště. Podle tohoto ustanovení je zaměstnanec povinen být na začátku pracovní doby již na svém pracovišti.

Problémy nenastávají u zaměstnavatelů, kde je pracoviště přesně vymezeno a určeno, kupř. označením místa, kde zaměstnanec pracuje, např. u určitého stroje, v kanceláři,

¹ JOUZA, L.: Zákoník práce s komentářem, BOVA POLYGON, Praha 2008, str. 652-653

² VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J.: Zákoník práce s komentářem, Praha: ASPI, a.s., 2007, str. 310-311

³ Rozsudek NS. sp. zn. 21 Cdo 1561/2003, SJ č. 2/2004, str. 103.

v provozovně, skladu apod. Pracuje-li např. jako řidič vozidla, je jeho pracovištěm toto vozidlo i v době, kdy s ním třeba jede do garáže.

Nejasnosti však mohou vzniknout u zaměstnanců např. ve stavebnictví, jenž pracují na rozlehlé stavbě. U nich může být sporné, zda je jejich pracovištěm stavba nebo konkrétní místo, kde na stavbě pracují. Obdobně je tomu u obslužného personálu, zaměstnanců ve službách, různých kontrolních orgánů, které provádějí revize na širším území, popřípadě v celostátním měřítku nebo montérů, kteří pracují na montážích apod.

Zákoník práce ale nemůže vymezit pojem „pracoviště“, jenž by zahrnoval všechny druhy prací a uváděl pro tyto účely přesná kritéria.

Je však třeba, aby v jednotlivých podnicích, závodech nebo odvětvích byl pojem „pracoviště“ podle specifických podmínek ujasněn a stanoven. Měl by být sjednáván zejména v pracovní smlouvě, i když ani takto sjednané a vymezené pracoviště ještě nemusí být konkrétní. Jednak se pracoviště nemusí shodovat s místem výkonu práce, a dále platnosti pracovní smlouvy totiž nebrání, je-li místo výkonu práce sjednáno a vymezeno v pracovní smlouvě širším způsobem, např. povodí Vltavy a Labe, Jihočeský kraj apod. Takové ujednání bývá velmi často pravidlem u obchodních zástupců, zaměstnanců služeb, kontrolních orgánů apod. Podmínkou je, že to umožňuje povaha práce a pracoviště. Pracoviště může být dále vymezeno v pracovním řádu.

Například zaměstnavatelé, jejichž předmětem činnosti je stavebnictví, mohou při vymezení pojmu pracoviště přihlídnout ke zvláštnímu charakteru stavebních prací a určit, že není pracovištěm vždy stejné místo. Může se měnit podle povahy a postupu prací, popřípadě i během směny. Je to zpravidla místo, kde zaměstnanec přijímá denní příkazy nebo místo, které je mu předem určeno k výkonu práce. Které místo se považuje za pracoviště, určuje v konkrétních případech vedoucí.¹

¹ JOUZA, L.: Zákoník práce s komentářem, BOVA POLYGON, Praha 2008, str. 252-253

4.4 Pracovní pohotovost

4.4.1 Česká platná právní úprava

V kapitole 3.1 bylo řečeno, co zákoník práce považuje za pracovní dobu (dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a dobu, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele¹).

Platná právní úprava také vymezuje důležitý institut pracovního práva, kterým je pracovní pohotovost. Pracovní pohotovostí je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele. Poslední větou uvedené definice pracovní pohotovosti reaguje zákoník práce na vývoj judikatury Evropského soudního dvora. Podle právní úpravy obsažené ve starém zákoníku práce, který u nás platil do 31.12. 2006, se připravenost k výkonu práce považovala za pracovní pohotovost konanou na pracovišti. Pracovní doba se vymezovala jako „doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci.“ Institut pracovní pohotovosti byl definován jako „doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě potřeby provedena nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn“. Doba odpočinku byla stanovena jako „doba, která není pracovní dobou.“ Nicméně se toto pojetí pracovní doby a pracovní pohotovosti dostalo do rozporu s již zmíněnou judikaturou Evropského soudního dvora (dále jen „ESD“).

4.4.2 Pracovní pohotovost v Evropské unii

První případ nazvaný Jäger², ve kterém se tento soud vyjádřil k otázce klasifikace pracovní pohotovosti ve světle komunitárního práva, se týkal lékařů, kteří vykonávají pracovní pohotovost v nemocnicích. ESD svůj výklad potvrdil a v některých aspektech rozvedl ve svém rozhodnutí ve věci Pfeiffer³. Na základě těchto rozhodnutí se došlo

¹ Ust. § 78 odst. 1, písm. a) zákoníku práce.

² Rozhodnutí ESD ze dne 9.9. 2003 ve věci C-151/02 Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jäger.

³ Rozhodnutí ESD ze dne 5.10. 2004 ve spojených věcech C-397/01 až C 403/01 Bernhard Pfeiffer a další v. Deutsches Rotes Kreuz.

k závěru, že starý zákoník práce není v tomto ohledu plně slučitelný s relevantními komunitárními směrnicemi, které měl transponovat. Výše uvedená rozhodnutí měla současně značný význam i pro komunitární legislativu, neboť přímo ovlivnila návrh Komise Evropských společenství na novelu směrnice upravující požadavky na organizaci pracovní doby zaměstnanců.

4.4.2.1 Vývoj relevantní legislativy

V roce 1993 byla přijata Směrnice Rady č.93/104/EC o některých otázkách organizace pracovní doby. Jejím účelem bylo vymezení minimálních bezpečnostních a zdravotních požadavků na organizaci pracovní doby (čl.1 odst.1 Směrnice). Důvodem k jejímu přijetí bylo přesvědčení, že dokončení Společného trhu má vést ke zlepšení životních a pracovních podmínek zaměstnanců, k čemuž může přispět i harmonizace požadavků na jejich pracovní podmínky, mimo jiné na délku a organizaci jejich pracovní doby. Směrnice se zabývala též maximální délkou týdenní pracovní doby a minimální denní a týdenní dobou odpočinku, přičemž se vztahovala jak na veřejný, tak na soukromý sektor (čl.1 odst.2 Směrnice). Směrnice tak stanovila základní hodnoty, které musí být v celém Společenství harmonizovány za účelem zajištění společného standardu pro pracovní podmínky zaměstnanců, nicméně nevylučuje, aby státy uzákonily pro zaměstnance další výhodnější podmínky (čl.15 Směrnice).

V roce 2000 byla tato Směrnice novelizována na základě směrnice Evropského parlamentu a Rady č.2000/34/EC ze dne 22.6. 2000. V roce 2003 bylo vydáno její konsolidované znění novou Směrnicí Evropského parlamentu a Rady č.2003/88/EC ze dne 4.11. 2003 o některých otázkách organizace pracovní doby (dále jen „Směrnice 2003“). Tato Směrnice zrušila jak původní Směrnici z roku 1993, tak její novelizace z roku 2000.

Komunitární směrnice, jak vyplývá z čl. 249 odst.3 Smlouvy o založení Evropského společenství (SES), nezakládají práva a povinnosti přímo jednotlivcům, ale zavazují členské státy, aby samy přijaly potřebnou legislativní úpravu, která teprve bude na jejich území aplikována a která založí práva a povinnosti jednotlivcům. Směrnice tedy nemají přímý účinek (direkt effect), tedy specifickou vlastnost komunitárního práva, která jednotlivcům umožňuje, aby se mohli před svými soudy, tj. před soudy členských států, přímo dovolávat svých oprávnění založených právem komunitárním. Pokud ale

stát svou povinnost nesplní a směrnici řádně a včas netransponuje, to znamená, že nepřijme potřebnou národní legislativu, má jednotlivec za splnění dalších podmínek právo dovolávat se vůči státu přímo ustanovení směrnice.

Směrnice 2003 vymezuje řadu základních pojmů. Mezi ně patří zejména:

- pracovní doba – jakákoli doba, po kterou zaměstnanec pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svoji činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi (čl.2 odst.1 Směrnice).
- doba odpočinku – jakákoli doba, která není dobou pracovní (čl.2 odst. 2 Směrnice).

4.4.3 Pracovní pohotovost ve zdravotnictví

Pracovní pohotovost je institut, který bychom našli v řadě oborů lidské činnosti. Nejvíce je však využíván v oblasti zdravotnictví. Je to totiž oblast v níž není dost dobře možné pracovní dobu striktně naplánovat. Ke zdravotnickým výkonům bude samozřejmě docházet hlavně v „základní“ pracovní době, nicméně potřeba lékařské pomoci se může objevit kdykoli (zejména v tzv. akutní medicíně), proto je tedy nezbytné, aby zdravotnická zařízení neustále udržovala v pohotovosti lékaře, připravené v takové neplánované, naléhavé situace zasáhnout.

Zdravotníci proto zásadně vedle své základní pracovní doby (tj. 40 hodin týdně, vykonávané během pracovních dní v řádné pracovní době) nastupují i tzv. pohotovostní služby (dále též služba), trvající zpravidla 16 hodin (tj. od konce „řádné“ pracovní doby odpoledne prvního dne do rána dne druhého, kdy opět začíná „řádná směna), během dnů pracovního klidu pak 24 a nezřídka i 48 hodin. Během této pohotovostní služby tedy lékaři musejí být přítomni v nemocnici a v případě potřeby mohou bezprostředně začít s výkonem své činnosti. Během doby, kdy není vyžadován jejich zásah, mohou setrvat v prostorách, které jim jsou za tím účelem vyhrazeny, kde mohou odpočívat a zabývat se svými soukromými aktivitami.

Pokud se jedná o případy, kdy je pravděpodobnost, že bude potřeba zásahu lékaře, velmi nízká nebo pokud jde o případy, kdy je nezbytná další příprava, a lékař tedy nemusí přikročit bezprostředně k výkonu své činnosti (např. transplantace orgánů může trvat i několik hodin), bývá pohotovost lékařů zajišťována pomocí tzv. příslužby na

telefonu (dále jen příslužba). V těchto případech není lékař fyzicky přítomen na pracovišti zdravotnického zařízení, musí však být dosažitelný telefonem a být připraven dostavit se v krátkém čase do nemocnice a začít tam vykonávat svou činnost.

České pracovní právo podle starého zákoníku práce, jak už bylo výše uvedeno, pokládalo za pracovní dobu pouze tu část pohotovosti, kdy zaměstnanec skutečně pracoval – jen za takovou dobu mu náležel plat či mzda a jen taková doba se započítávala jako práce přesčas. Pracovní pohotovost (ať už formou tzv. služby či příslužby), při níž k výkonu práce nedošlo, se naopak do pracovní doby nezapočítávala vůbec, a za tuto dobu zaměstnanec nedostal plat či mzdu, ale odměnu za pracovní pohotovost.

4.4.3.1 Pracovní pohotovost ve zdravotnictví a judikatura ESD

Problematikou pracovní pohotovosti ve zdravotnictví se podrobně zabýval i ESD. Jedním z případů bylo již zmíněné rozhodnutí ve věci Jäger. Nejednalo se ale o rozhodnutí přelomové, neboť základy argumentace soudu byly obsaženy již v o několik let starším rozhodnutí Simap¹, na které rozhodnutí výslovně odkazuje. Specifický význam rozhodnutí Jäger pro naši právní praxi spočíval i v tom, že právní úprava pracovní doby i organizace zdravotnictví byly v ČR i v Německu, kterého se případ Jäger týkal, principiálně shodné. Obdobně jako v ČR, bylo v německém pracovním právu rozlišováno několik pojmů:

- přípravenost k práci (Arbeitsbereitschaft), při které je zaměstnanec povinen být k dispozici svému zaměstnavateli na pracovišti, kde musí být neustále připraven vykonávat práci podle pokynů svého zaměstnavatele,
- pohotovostní služba (Bereitschaftsdienst), kdy musí být zaměstnanec přítomen na zaměstnavatelem určeném místě a být připraven vykonávat v případě potřeby práci podle jeho pokynů, ale v době, kdy jeho práce vyžadována není, může odpočívat nebo se zabývat jinými vlastními aktivitami,
- pohotovost na telefonu (Rufbereitschaft), kdy zaměstnanec nemusí být přítomen na zaměstnavatelem určeném místě, musí však zůstat dosažitelný a v případě potřeby schopný dostavit se na své pracoviště, které určí zaměstnavatel

¹ Rozhodnutí ESD ve věci C-303/98 Sindicato de Médicos de Asistencia Pública.

a vykonávat tam svou práci, a to v krátké době poté, co je k tomu svým zaměstnavatelem vyzván (tzv. příslužba).

Pouze tzv. připravenost k práci (Arbeitsbereitschaft) byla v celém svém rozsahu považována za pracovní dobu (jedná se jak o dobu, kdy lékař bezprostředně provádí nějaký zdravotnický výkon, tak i např. o čas mezi dvěma operacemi, kdy lékař sice fakticky nepracuje, zůstává ale přítomen v nemocnici a připravuje se na další výkony). Pohotovostní služba (Bereitschaftsdienst) i pohotovost na telefonu (Rufbereitschaft), pokud zaměstnanec nemusí během nich pracovat (tedy vykonávat žádnou pracovní činnost), byly považovány za dobu odpočinku. Jako pracovní doba byla započítávána pouze doba, kdy zaměstnanec během služby (Bereitschaftsdienst) nebo příslužby (Rufbereitschaft) skutečně pracuje.

4.4.3.1.1 Podstata případu Jäger

Norbert Jäger byl lékařem na chirurgické klinice v Kielu. Tři čtvrtiny času, který trávil v nemocnici, měly formu tzv. pohotovostních služeb (vedle toho vykonával i tzv. příslužby), přičemž v běžném měsíci měl služeb průměrně šest. V pracovní dny začínaly bezprostředně po skončení pracovní doby a trvaly zhruba 16 hodin, do rána následujícího dne, během víkendu pak zhruba 24 hodin. Během takových služeb musel být přítomen na klinice a být připraven v případě potřeby vykonávat své profesní povinnosti. Doba, kdy takto pracovat nemusel, mohl trávit v pokoji s postelí, který mu byl za účelem odpočinku přidělen. Doba, kdy musel skutečně pracovat, přitom nečinila v průměru více než 49 % celkového času služby.

V souladu s německou pracovněprávní legislativou byla za pracovní dobu v rámci pohotovostní služby považována pouze doba, kdy zaměstnanec skutečně pracoval, ostatní doba byla započítávána jako doba odpočinku. Podle názoru doktora Jägera bylo takové pojetí pracovní doby a doby odpočinku v rozporu se Směrnicí, která tedy nemohla být náležitě transponována. Na ochranu svých práv se proto obrátil k německému soudu, který jeho názor potvrdil. Zaměstnavatel se proti tomuto rozhodnutí odvolal k zemskému pracovnímu soudu (mimo jiné s odůvodněním, že situace lékařů popisovaných v případě Sinal byla značně odlišná od pracovní pohotovosti lékařů na chirurgické klinice nemocnice v Kielu, kde skutečná práce

nepřekročí polovinu doby služby), který usoudil, že se ve sporu jedná o zásadní otázku výkladu komunitárního práva a obrátil se na ESD s předběžnými otázkami ve smyslu čl. 234 SES, ve kterých se žádá o výklad Směrnice.

4.4.3.1.1.1 Výklad a rozhodnutí ESD

Předběžné otázky německého soudu směřovaly jednak k posouzení toho, jak je třeba právně kvalifikovat lékařskou pohotovost, zejména zda ji je možno považovat v případech, kdy je lékař během pohotovosti přítomen v nemocnici (Bereitschaftsdienst), tak i v případech, kdy může pobývat na jiném místě a pouze vyčkává na výzvu zaměstnavatele (Rufbereitschaft), za dobu odpočinku (s výjimkou případů, kdy je lékař skutečně povolán k výkonu své činnosti). Předběžné otázky se také týkaly problematiky doby odpočinku, na který mají lékaři po skončení pohotovostní služby nárok.

Právní povaha lékařské pohotovosti

Předběžné otázky se v první řadě týkaly německého konceptu pracovní pohotovosti a jeho souladu s požadavky Směrnice, zejména zda musí být Směrnice vykládána takovým způsobem, že doba, kterou lékař tráví ve službě v nemocnici, musí být ve svém celku pokládána za dobu pracovní, bez ohledu na to, že takový lékař je oprávněn v době, kdy není vyžadována jeho profesní činnost, odpočívat, a že mu za tímto účelem jeho zaměstnavatel poskytuje i lůžko.

ESD v této souvislosti na prvním místě zdůraznil, že pojmy pracovní doba i doba odpočinku jsou autonomními pojmy komunitárního práva, a jejich výklad proto nemůže být ovlivněn závěry národní legislativy. Členské státy tedy nemohou rozdílně stanovit, co má být na jejich území považováno za pracovní dobu, a zejména nemohou žádným způsobem upřít zaměstnancům práva týkající se organizace pracovní doby, která vyplývají přímo ze Směrnice 2003.

Za rozhodující charakteristiku pracovní doby označil ESD skutečnost, že zaměstnanec musí být přítomen na místě, které mu jeho zaměstnavatel určí, a musí být připraven vykonávat pracovní činnost podle jeho pokynů. Mezi určující vlastnosti tzv. služby přítom patří, že lékař musí být po celou její dobu přítomen v nemocnici, tedy na zaměstnavatelem určeném místě, a musí být připraven provádět v případě potřeby nutné

lékařské výkony. Pojmovým znakem takové služby je přitom právě skutečnost, že lékař bude pracovat jen po její část. Současně ale není možné předem vyloučit, že nebude nezbytné, aby pracoval po celou její dobu. Lékař v pohotovostní službě je však v každém případě vystaven značnému nepohodlí, neboť je odloučen od své rodiny a sociálního zázemí a nemůže trávit čas způsobem, jak by jej trávil mimo službu. Taková doba proto nemůže být považována za dobu odpočinku, ale celá doba tzv. služby musí být považována za dobu pracovní.

Evropský soudní dvůr tedy ve svém rozhodnutí uvedl, že Směrnice vylučuje, aby národní legislativa ...pojímala jako dobu odpočinku i pohotovostní služby, během kterých lékař není bezprostředně povolán k provádění žádných výkonů a může i odpočívat, ale musí být připraven takové výkony v případě potřeby provádět. Směrnice musí být vykládána tak, že pohotovostní služba vykonávaná lékařem, u kterého je vyžadována permanentní přítomnost v nemocnici, musí být ve svém celku považována za dobu pracovní ...a vylučuje, aby národní legislativa označovala za dobu odpočinku dobu, kdy je lékař během takové služby nečinný. Soud zdůraznil, že tento jeho výklad nemůže být ovlivněn ekonomickými ani organizačními dopady, které budou takové rozhodnutí pro vnitrostátní zdravotnictví mít. Naopak doba, kdy lékař nemusí být přítomen v nemocnici, ale stačí, je-li dosažitelný a připraven se do nemocnice dostavit, sama o sobě za dobu pracovní považována být nemusí.

V návaznosti na tento závěr pak ESD konstatoval, že Směrnice rovněž vylučuje legislativu členských států, podle které by byla v případě pohotovostních služeb poskytována náhradní doba odpočinku pouze za tu část služby, kdy lékař skutečně pracoval, přičemž podmínkou pro to, aby mohla být při pohotovostní službě omezena denní doba odpočinku na méně než Směrnicí vyžadovaných 11 hodin, je, že bude zaměstnanci dopřána odpovídající náhradní doba odpočinku v době bezprostředně navazující na takovou službu.

Směrnice 2003 stanoví ve svém čl. 3, aby členské státy zajistily, že každý zaměstnanec bude mít právo na nejméně 11 hodin nepřetržitého odpočinku denně a na 35 hodin nepřetržitého odpočinku týdně (čl. 5). Čl. 17 odst. 2 bod 1 písm. c) Směrnice ale umožňuje odchýlit se od tohoto požadavku v případě *aktivit, které vyžadují nepřetržitou službu, ...zejména ...v nemocnicích a podobných zařízeních*, a to za podmínky, že bude zaměstnancům zkrácení doby odpočinku kompenzováno

ekvivalentní náhradní dobou odpočinku. ESD zdůraznil, že takové odchýlení se od základního pravidla musí být opravdu nezbytné k zajištění provozu nemocnice, a že zaměstnancům musí být následně dopřána odpovídající doba plnohodnotného odpočinku, která nesmí být zatížena žádnými povinnostmi zaměstnance vůči zaměstnavateli, které by mu mohly zabránit, aby si svůj volný čas užíval svobodně a nerušeně, a zejména, že musí následovat *bezprostředně po službě*, jejíž pracovní dobu má kompenzovat.

Pokud je tedy v jednotlivém dni doba odpočinku zkrácena pod minimálních 11 hodin, je nezbytné, aby byl tento rozdíl vyrovnán odpovídající a souvislou náhradní dobou odpočinku, která musí být zaměstnanci dopřána dříve, než bude zase pokračovat v práci. Jiný způsob kompenzace by byl přípustný jen za zcela mimořádných okolností. V žádném případě však nesmí být po zaměstnanci vyžadováno, aby během týdne pracoval včetně přesčasů více než 48 hodin.

4.4.3.1.2 Podstata případu Pfeiffer

V případě Pfeiffer se opět jednalo o spor německých lékařů s jejich zaměstnavatelem, tentokrát s privátní organizací Německý Červený kříž (Deutsches Rotes Kreuz), která zajišťuje lékařskou záchrannou službu pro určité oblasti Německa s tím, že na svých stanicích udržuje nepřetržitou lékařskou službu, která v případě nutnosti přijede za pacientem, poskytne mu základní potřebné ošetření dopraví ho na místo, kde mu bude poskytnuta další péče, zpravidla do nemocnice, přičemž lékař pacienta doprovází i během přepravy.

Kolektivní smlouva, kterou měli lékaři s Německým Červeným křížem uzavřenou, umožňovala, aby průměrná týdenní pracovní doba činila 49 hodin (a výjimečně až 60 hodin), a to v závislosti na rozsahu, v jakém lékař průměrně vykonával pohotovostní služby, tj. tyto služby tak byly zahrnovány do pracovní doby a nebyly vyúčtovány jako práce přesčas, což německá legislativa umožňovala.¹

Několik zaměstnanců Německého Červeného kříže, mimo jiné i doktor Pfeiffer, podalo výpověď a následně žádalo, aby jim byla zpětně doplacena mzda za dobu, kdy pracovali přesčas (tj. nad rámec Směrnicí garantovaných 48 hodin týdně), několik

¹ Podle § 7 odst. 1 ArbZG lze maximální denní pracovní dobu na základě kolektivní smlouvy prodloužit nad 10 hodin denně, a to i bez nároku na náhradu, pokud pracovní doba pravidelně a ve značné míře zahrnuje dobu pracovní pohotovosti na pracovišti.

dalších lékařů, kteří zůstali zaměstnanci Německého Červeného kříže, žádalo o určení, v jakém maximálním rozsahu jsou povinni týdně pracovat. Žaloby těchto lékařů proti Německému Červenému kříži byl podány k německému pracovnímu soudu, který se na ESD obrátil s několika předběžnými otázkami.

4.4.3.1.2.1 Výklad a rozhodnutí ESD

Předběžné otázky směřovaly ke třem základním problémům – zda se vůbec Směrnice na popsanou situaci vztahuje, jaké jsou její požadavky na projev vůle, kterým zaměstnanec vyslovuje souhlas s prací v délce přesahující 48 hodin týdně, a konečně, zda její ustanovení stanovící maximální rozsah týdenní pracovní doby může mít přímý účinek.

ESD se v první řadě vyjadřoval k otázce, zda se vůbec požadavky Směrnice vztahují na lékaře záchranné služby, zvláště za situace, kdy se podstatná část jejich činnosti odehrává v dopravních prostředcích (sanitkách), přičemž Směrnice se nevztahuje na zaměstnance v silniční a jiné dopravě a ESD již k tomuto ustanovení poskytl výklad, že Směrnice se nevztahuje na postavení všech zaměstnanců v dopravě, včetně kancelářských pracovníků¹, a dále s ohledem na to, že rámcová směrnice 89/391/EHS, v souladu s níž byla Směrnice přijata, vyjímá ze své působnosti určité veřejné služby, které jsou ze své povahy s touto směrnicí neslučitelné.

ESD k tomu uvedl, že ačkoliv službám, které Červený kříž poskytuje, je vlastní určitá nepředvídatelnost, nejedná se o krizové situace typu katastrof, během kterých je dodržování požadavků na ochranu zaměstnanců prakticky vyloučeno, a organizace a plánování pracovní doby tak může být i v případě záchranných lékařských služeb zajištěna v souladu s požadavky Směrnice.

Rovněž není pro tyto služby rozhodující skutečnost, že jsou nutně spojeny se silniční dopravou, neboť jejich podstatou je poskytování lékařské péče, nikoliv přeprava.

ESD tedy vyslovil závěr, že požadavky Směrnice se plně vztahují i na poskytování lékařských záchranných služeb.

¹ Rozhodnutí ve věci C-133/00 J.R. Bowden a další.

Forma vyslovení souhlasu s překročením maximální pracovní doby

Směrnice členským státům umožňuje přijmout takovou pracovněprávní legislativu, na základě které se zaměstnanci mohou se svými zaměstnavateli dohodnout na překročení maximální pracovní doby 48 hodin týdně (čl. 18 odst. 1 písm. b) Směrnice). Otázkou, ke které se ESD v této věci vyjadřoval, bylo, zda lze za individuální souhlas zaměstnance, který je podle ESD k uplatnění této výjimky nezbytný, považovat individuální pracovní smlouvu, která odkazuje na kolektivní smlouvu, kterou teprve je tato otázka řešena.

ESD v této souvislosti znovu zopakoval, že je nezbytné, aby souhlas zaměstnance s takovou výjimkou byl vyjádřen individuálně, výslovně a svobodně, za což nelze považovat kolektivní smlouvu. Platí tedy, že pokud to národní legislativa umožňuje a zaměstnanec má právně relevantním způsobem vyslovit souhlas s pracovní dobou přesahující 48 hodin týdně, musí se tak stát přímo v jeho pracovní smlouvě, resp. jiném obdobném individuálním projevu vůle.

Přímý účinek Směrnice

Německý soud se na ESD obrátil rovněž s otázkou, zda se mohou jednotlivci v případě nenáležité transpozice přímo dovolávat oprávnění, která jim zakládá čl. 6 odst. 2 Směrnice, tj. zda může mít toto ustanovení přímý účinek (direkt effect). ESD k tomu uvedl, že čl. 6 odst. 2 Směrnice, který stanovuje maximální týdenní pracovní dobu na 48 hodin, je nepodmíněný (unconditional) a dostatečně přesný (sufficiently precise) na to, aby se jej jednotlivci mohli dovolávat vůči státu v případech, kdy stát nesplnil svou povinnost toto ustanovení řádně a včas implementovat. Tento závěr platí i přesto, že Směrnice ponechává členským státům při transpozici určitý prostor, včetně možností odchýlit se od čl. 6 Směrnice – v každém případě je totiž možné určit, jaká minimální ochrana zaměstnanců má být národním právem zajištěna.

ESD ovšem v této souvislosti rovněž zdůraznil své ustálené stanovisko, že směrnice nemohou mít horizontální přímý účinek, tj. že směrnice nemohou samy o sobě zakládat povinnosti jednotlivcům, a že proto není možno dovolávat se jejich ustanovení ve sporech mezi jednotlivci.^{1,2}

¹ Rozhodnutí ESD ve věci 152/84 Marshall, rozhodnutí ve věci C-201/02 Wells.

² PETR, M.: Pohled českého a komunitárního práva na pracovní pohotovost ve zdravotnictví, Právní rozhledy 23/2005, str. 861-864

4.4.4 Slad'ování české právní úpravy s komunitárním právem

Z uvedených rozhodnutí ESD je zřejmé, že právní úprava obsažená ve starém zákoníku práce, který u nás platil do 31.12. 2006 a současně pracovněprávní legislativa německá, byla nekompatibilní se směrnicí a tudíž i s komunitárním právem.

Nicméně do přijetí zákoníku práce v roce 2006, nebyl tehdejší starý zákoník práce uveden do souladu se Směrnicí. Nejlepším řešením by byla novelizace zákoníku práce, což nejspíše nebylo českou vládou považováno za nezbytné, neboť novely zákoníku práce, které byly po vydání rozhodnutí ve věci Jäger vládou předloženy parlamentu, se touto otázkou nezabývaly.

České aplikující orgány, zejména soudy a úřady práce, tak musely nedostatky, které platné pracovní právo ve vztahu k požadavkům Směrnice obsahovalo, překonávat pomocí tzv. eurokonformního výkladu. Jak vyplývá z ustálené judikatury ESD (např. rozhodnutí ve věci 14/83 Von Colson a Kamann), mají členské státy povinnost zajistit naplnění směrnicí předvídaných cílů a jsou za tím účelem na základě čl. 10 SES povinny přijmout taková opatření, která by učinila naplnění tohoto cíle závazné pro všechny jejich orgány. Aplikující orgány proto mají povinnost interpretovat národní právo, zejména pokud bylo přijato specificky za účelem transpozice směrnice, v co největší míře ve světle znění a účelu příslušné směrnice. Požadavek na tento tzv. eurokonformní výklad je tedy inherentní součástí komunitárního práva – orgány státu, tedy i soudy, totiž musejí předpokládat, že při přijímání transpoziční legislativy chtěly státy splnit povinnosti, které jim z jejich členství v EU vyplývají, nikoli přijmout takový právní předpis, který by byl s komunitárním právem neslučitelný.¹

Z nečinnosti vlády, která přímou novelizací starého zákoníku práce k této problematice nenavrhla, lze patrně dovodit, že vláda očekávala, že české soudy budou v souladu s požadavkem na tzv. eurokonformní výklad postupovat tak, že veškerou dobu tzv. služby budou pokládat za dobu pracovní, a že vláda považovala takový postup za dostatečný pro splnění jejich povinností ve smyslu čl. 10 SES. V tom je ale nutno spatřovat problém. Není totiž dosud znám žádný případ, kdy by soud tímto způsobem postupoval. Je to proto, že ani požadavek na eurokonformní výklad není bezbřehý a žádný zákon nemůže být při interpretaci „ohýbán“ takovým způsobem, že by byl v zájmu dosažení eurokonformity vykládán v rozporu se svou dikcí, *contra legem*.

¹ Této problematiky se týká např. rozhodnutí ve věci C-334/92 Wagner Miret.

Vzhledem k tomu, že starý zákoník práce v § 83 odst. 5 jasně definoval pracovní pohotovost, lze se domnívat, že se jednalo právě o takový případ.

Pokud by tedy soudy došly k závěru, že příslušná ustanovení zákoníku práce není možno vykládat eurokonformně, bylo by třeba učinit závěr, že ČR nespĺnila svou povinnost Směrnici řádně transponovat. V tomto případě by se mohli jednotlivci práv, které jim Směrnice zakládá, vůči státu přímo domáhat. Jak již bylo výše zmíněno, mohou se jednotlivci oprávnění založených směrnicemi dovolávat pouze vůči státu (resp. subjektům veřejného práva), nikoliv vůči jiným subjektům práva soukromého. Tato skutečnost tak vnáší nový prvek do debaty o transformaci nemocnic na obchodní společnosti, tedy na osoby soukromého práva, vůči kterým už se jednotlivci Směrnice dovolávat nemohou.

Náprava této nekompatibility s právem EU byla učiněna až přijetím zákoníku práce. S účinností od 1.1. 2007 zákoník rozšířil pojem pracovní doby, tak, že k předchozí definici doplnil, že za pracovní dobu se považuje také doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. To znamená, že tzv. připravenost k práci (Arbeitsbereitschaft) a současně též tzv. pohotovostní služba (Bereitschaftsdienst) jsou považovány za pracovní dobu. Změny doznala také definice pracovní pohotovosti, kdy k předchozí úpravě bylo doplněno, že pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele. Tím bylo upřesněno, že pouze tzv. pohotovost na telefonu (Rufbereitschaft) může být považováno za dobu, která se nezapočítává do doby pracovní, ale náleží za ni odměna za pracovní pohotovost, a pokud je v době pracovní pohotovosti prováděn pracovní výkon nad stanovenou pracovní dobu, jde o práci přesčas.¹

¹ PETR, M.: Pohled českého a komunitárního práva na pracovní pohotovost ve zdravotnictví, Právní rozhledy 23/2005, str.864-867

4.4.5 Návrh změny Směrnice o pracovní době z pohledu zdravotnických zaměstnanců

Téma zdravotnictví a pracovní doba je jedním z velkých problémů, o kterých Evropský parlament a Evropská rada diskutují a přou se již několik let. Jedná se především o úpravu maximální týdenní pracovní doby a zohlednění práce přesčas, ještě přesněji pracovní pohotovosti.

Tyto diskuze vyvrcholily v souvislosti s návrhem změny Směrnice 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby. Problém tkví v tom, jakým způsobem se bude doba pohotovosti na pracovišti započítávat do týdenního limitu maximální dovolené pracovní doby. Stávající dnes platná úprava rozeznává pouze dobu práce a dobu odpočinku. A tak se podle zákoníku práce započítává veškerý čas strávený na pracovišti v pohotovosti jako doba práce. Nicméně pracovní doba je omezena nejvýše na 48 hodin týdně. Vzhledem k tomu, že lékaři slouží nejen přes noc, ale i o víkendech, byl by brzy limit pracovní doby vyčerpán, a tak lékaři, ačkoli by třeba i chtěli, nesměli by vykonávat pohotovostní služby. To způsobuje kritický nedostatek doktorů, který je obecně řešen porušováním zákona, nebo (například hlavně u záchranné služby) omezováním počtu lékařů ve službě a jejich nahrazováním jinými zdravotnickými pracovníky.

A právě proto byl 10. června 2008 přijat návrh novely zmiňované Směrnice 2003 o pracovní době. Jde vlastně o politickou dohodu. Politická dohoda je neformální závazek, že bude přijat společný postoj. Návrh zavádí novou kategorii, a to je doba čekání na práci v rámci pohotovosti na pracovišti.¹ V této politické dohodě se objevuje definice „neaktivní doby pohotovosti“. Návrh umožňuje řadu výjimek (tzv. „opt-out“), mimo jiné právě pro oblast poskytování zdravotních služeb. V „sedmadvacítce“ bude nadále platit maximální týdenní pracovní doba 48 hodin, nicméně zaměstnanci se budou moci dobrovolně a za přesně stanovených podmínek rozhodnout, zda jsou ochotní pracovat přesčas. Poté mohou být v práci až 60 hodin týdně, pokud se odbory se zástupci zaměstnavatelů nedohodnou jinak. V případě, že se jako pracovní doba počítá i neaktivní pracovní pohotovost, může to být až 65 hodin týdně.²

¹ http://www.cabrnoch.cz/index.php/2008/06/15/smernice_o_pracovni_dobe_a_ceske_zdravotnictvi, 25.2. 2009

² <http://www.financninoviny.cz/kariera/zpravy/cr-navrhla-postup-reseni-sporu-o-smernici-o-pracovni-dobe/356575>, 25.2. 2009

Tato změna by prospěla lékařům, protože by jim umožnila sloužit služby, pokud by lékař chtěl a pokud bude mít zaměstnavatel o jeho práci zájem. Současně se sníží potřeba zaměstnávat další lékaře pouze kvůli tomu, aby bylo dosaženo požadavku zákona a nepřekračovaly se limity pracovní doby. Pochopitelně by prospěla novela i pacientům, protože by již nebyli vystaveni riziku snížení dostupnosti zdravotní péče a umožnila by, aby se i v době pohotovosti o ně starali lékaři, kteří je znají, a kteří o ně pečují v řádné pracovní době.¹

4.4.5.1 Schvalování novely Směrnice

Budoucnost tohoto návrhu, který byl přijat v červnu loňského roku, není nijak růžová. Trnem v oku jsou hlavně výjimky z maximálně stanovené 48 hodinové týdenní pracovní doby, která by měla hlavní přínos především pro pracovníky ve zdravotnictví. Proces přijímání výše zmíněné novely sice není ukončen, ale velkou šanci na schválení nemá. Svědčí o tom i výsledky jejího projednávání v jednotlivých fázích na komunitární úrovni, které lze popsat takto:

- 24.6. 2008 - projednal návrh Parlamentní výbor. Poslanci vyslovili nesouhlas s ponecháním výjimky opt-out z maximální týdenní 48 hodinové pracovní doby.
- 21.10. 2008 – Výbor Evropského parlamentu pro zaměstnanost zamítl kompromis z června 2008 ve svém prvním čtení.
- 17.12. 2008 – návrh směrnice neprošel druhým čtením. Evropský parlament podpořil zachování 48 hodinové pracovní doby a doporučil zrušit všechny výjimky.²
- 21.1. 2009 – Evropský parlament hlasoval ve druhém čtení o návrhu směrnice o pracovní době. Byla přijata zpráva poslance Alejandra Cercase, který vyjadřuje nesouhlas se společným postojem Rady z června 2008, zejména pokud jde o výjimky (opt-out) a pracovní pohotovost, která se týká především pracovníků ve zdravotnictví.
- 3.2. 2009 – ve Štrasburku poprvé zasedal Dohadovací výbor ve věci zmíněné směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby. Dohadovací výbor je

¹ http://www.cabrmoch.cz/index.php/2008/06/15/smernice_o_pracovni_dobe_a_ceske_zdravotnictvi, 25.2. 2009

² <http://www.euractiv.cz/socialni-politika/clanek/evropsky-parlament-rekl-ne-vyjimkam-z-48-hodinove-pracovni-doby-005431> 25.2. 2009

svolán poté, co během prosincového plenárního zasedání Evropský parlament ve druhém čtení odmítl kompromisní návrh Rady Evropské unie a doplnil návrh o své připomínky. Parlament Radě vytýká zejména snahu o zachování výjimek z pracovní doby. Cílem dohodovacího výboru je nalézt shodu mezi stanovisky Rady EU, Evropským parlamentem a Evropskou komisí. Výbor je svoláván vždy, když není ve druhém čtení dosaženo shody.¹

- 2.4. 2009 - Ani vyčerpávající noční jednání mezi členskými státy EU a Evropským parlamentem, které skončilo ve čtvrtek 2. dubna 2009 nad ránem, nepřineslo shodu nad pět let starým návrhem. Evropská komise vypracovala na posledním jednání v noci na čtvrtek zřejmě poslední možný návrh kompromisu k otázce opt-outu. Evropský parlament nyní musí dát najevo, zda je ochoten pokračovat v jednáních na základě tohoto návrhu. Jinak nová Směrnice o pracovní době definitivně ztratí šanci na schválení.²

Evropská unie bude dál hledat dohodu o nové podobě Směrnice o pracovní době.

4.4.6 Podstata případu Vorel

S problematikou pracovní pohotovosti souvisí také otázka odměňování zaměstnanců v souvislosti s čekáním na práci.

ESD se zabýval otázkou, zda může členská země EU svými zákony stanovit rozdílnou výši odměny za tu část práce přesčas, po kterou lékař ve službě nepracoval (čekal na práci). ESD rozhodl, že členský stát má právo stanovit v případě přesčasu jinou odměnu za tu dobu, ve které lékař skutečně vykonával práci, a jinou odměnu za dobu, kdy lékař nepracoval. Evropská legislativa tedy nemůže lékařům splnit jejich přání, aby byli za celou dobu přesčasové práce odměňováni stejně.³ *Rozsudek ESD – případ Vorel*

¹ http://www.cabrnoch.cz/index.php/2009/02/05/pracovni_doba, ČABRNOCH, M., 25.3. 2009

² http://www.europeanmovement.cz/aktuality/?News_Id=89, 10.4. 2009

³ <http://www.tribune.cz/archiv/mtr/121/3524>, ČABRNOCH, M., 25.2. 2009

4.5 Konto pracovní doby

4.5.1 Platná právní úprava

Konto pracovní doby představuje zcela nový institut, zavedený zákoníkem práce, který na úseku pracovní doby umožňuje zaměstnavatelům provozujícím podnikatelskou činnost relativně pružně reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na počtu jejich zakázek, respektive celkového odbytu jejich produkce¹.

Zákoník práce zaměstnavateli umožnil, aby zaměstnancům vyplácel stálou mzdu, ale zároveň jim přiděloval práci v objemu, který bude odpovídat jeho aktuální potřebě v konkrétním období. Zaměstnavatelé tak nejsou nuceni dodržovat neměnné rozvržení pracovní doby bez ohledu na to, zda se jedná o období, kdy je práce nedostatek nebo naopak přespříliš.

Tento institut tak zároveň tvoří výjimku z povinnosti zaměstnavatele přidělovat od vzniku pracovního poměru zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy. Zákoník práce uvádí, že zaměstnanec v pracovním poměru má právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou konta pracovní doby.

V tomto ustanovení tedy dochází k zásadní změně, na jejímž základě zaměstnavatel při rozvrhování pracovní doby, je-li uplatněno konto pracovní doby, nemusí rozvrhem naplnit stanovenou týdenní pracovní dobu. Současně ale je z uvedeného zřejmé, že i při uplatnění konta pracovní doby má zaměstnavatel povinnost zaměstnanci rozvrhovat pracovní dobu, což vyplývá z ustanovení § 13 odst. 3 věta poslední zákoníku práce, tj. že zaměstnanec v pracovním poměru má právo na rozvržení pracovní doby před zahájením práce.²

Právní úprava zakotvená ve starém zákoníku práce., která u nás platila do konce roku 2006, na úseku pracovní doby neobsahovala institut, který by zaměstnavatelům, kteří provozují podnikatelskou činnost, umožňoval pružně reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na odbytu jejich produkce. K takovému účelu bylo jen možné použít úpravu tzv. částečné nezaměstnanosti³. Podle tohoto ustanovení a za splnění zákonných

¹ JOUZA, L.: Mzda za práci podle konta pracovní doby, PORADCE extra 1/2007, str. 3

² SLÁDEK, V.: Konto pracovní doby, nový institut nového zákoníku práce, Mzdová účetní 6/2007, str. 32

³ Ust. § 130 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb.

podmínek bylo možné poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy za překážku v práci na straně zaměstnavatele v nižší částce, než je 100 % průměrného výdělku.

Zákoník práce s účinností od 1.1. 2007 již umožňuje větší flexibilitu pracovního režimu tím, že stanoví specifickou úpravu nerovnoměrného rozvržení stanovené týdenní pracovní doby. Tento rozvrh má ve vyrovnávacím období zaměstnavateli umožnit, aby zaměstnanci v pracovním poměru přiděloval práci v takovém rozsahu, v jakém to bude odpovídat jeho potřebě, ale zároveň, aby mu vyplácel stálou mzdu.¹

Zákon zakazuje používat konto pracovní doby při pracích konaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti). Tento institut nemůže být zaveden rovněž u zaměstnanců státu, územních samosprávných celků, příspěvkových organizací, státních fondů a školských právnických osob.²

Zákoník práce předpokládá, že v souvislosti se zavedením konta pracovní doby mají být učiněny následující kroky:

- I. V případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace, bude třeba aplikaci konta pracovní doby sjednat v rámci kolektivní smlouvy, jinak postačí jeho regulace ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Znamená to tedy, že pokud je u zaměstnavatele uzavřena kolektivní smlouva, nemůže být uplatnění konta pracovní doby stanovené vnitřním předpisem, pokud na něj kolektivní smlouva nepřenesla mzdová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích. To vyplývá z ustanovení § 305 odst. 1 zákoníku práce a od tohoto ustanovení se nelze odchýlit.³
- II. Zaměstnavatel je dále povinen stanovit délku vyrovnávacího období, tj. období, po jehož skončení se posuzuje rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a skutečně odpracovanou pracovní dobou. Délka vyrovnávacího období nemůže zásadně přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích, kolektivní smlouva však může vymezit toto období až na 52 týdnů. Zaměstnavatel samozřejmě může zvolit i libovolně kratší vyrovnávací období.⁴

¹ JOUZA, L.: Mzda za práci podle konta pracovní doby, PORADCE extra 1/2007, str. 3

² JOUZA, L.: Zákoník práce s komentářem, str. 277

³ Konto pracovní doby v dotazech a odpovědích, Mzdová účetní 7-8/2007, str. 23

⁴ ŠUBRT, B.: Abeceda mzdové účetní, nakladatelství ANAG, 2008, str. 68

- III. K uplatnění konta pracovní doby a k délce vyrovnávacího období, bylo rovněž zapotřebí předchozího souhlasu jednotlivých zaměstnanců, jichž se toto rozvržení pracovní doby týkalo. Novela zákoníku práce tuto povinnost zrušila. Důvodem bylo hlavně to, že ustanovení o povinnosti zaměstnavatele opatřit si souhlas každého zaměstnance přinášelo značné organizační potíže. U velkých zaměstnavatelů to byla hlavně administrativní zátěž při zajišťování stovek souhlasů a u malých zaměstnavatelů to mohlo vést k tomu, že nesouhlas několika zaměstnanců výrazně zkomplikuje výrobní proces.¹
- IV. Zaměstnavatel je dále povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance. Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje stanovená týdenní pracovní doba, tj. v podstatě rozsah úvazku zaměstnance, rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny, tj. harmonogram směn, a skutečně odpracovaná pracovní doba v jednotlivých dnech a za týden. Na účtu mzdy zaměstnance se eviduje jednak stálá mzda zaměstnance – mzda ve stálé měsíční výši, která zaměstnanci přísluší ve vyrovnávacím období za jednotlivé kalendářní měsíce, a která nesmí být nižší než 80 % průměrného výdělku zaměstnance. Dále se zde zaznamenává dosažená mzda zaměstnance za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle sjednaných podmínek.² Zjistí-li se po skončení vyrovnávacího období podle účtu pracovní doby, že zaměstnanec odpracoval více než činí stanovená pracovní doba, kterou měl ve vyrovnávacím období odpracovat, považují se tyto odpracované hodiny jako práce přesčas.³

Účet pracovní doby zaměstnance je blíže popsán v kapitole 4.10.1.

4.5.2 Mzda při uplatnění konta pracovní doby

Zaměstnancům, u nichž zaměstnavatel uplatní konto pracovní doby, přísluší za vyrovnávací období za jednotlivé kalendářní měsíce tzv. stálá mzda, tj. mzda ve stálé měsíční výši sjednaná v kolektivní smlouvě nebo stanovená vnitřním předpisem. Tato mzda nesmí být nižší než 80 % průměrného výdělku zaměstnance. Za vyrovnávací

¹ JOUZA, L.: Průvodce zákoníkem práce po technické novele, START, spol. s r.o., Praha, leden 2008, str. 19

² ŠUBRT, B.: Abeceda mzdové účetní, nakladatelství ANAG, 2008, str. 69

³ Konto pracovní doby v dotazech a odpovědích, Mzdová účetní 7-8/2007, str. 23

období přísluší zaměstnanci mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd. Jestliže je po uplynutí tohoto období nebo skončení pracovního poměru souhrn práva na dosaženou mzdu za jednotlivé kalendářní měsíce vyšší než součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vzniklý rozdíl doplatit.¹

Při uplatnění konta pracovní doby je rozhodným obdobím předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období.²

4.5.2.1 Určení stálé mzdy

Zaměstnavatel musí ke stanovení stálé mzdy pro účely konta pracovní doby zjistit průměrný výdělek zaměstnance, a potom určit stálou mzdu v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise. V kolektivní smlouvě sjedná nebo ve vnitřním předpise stanoví bod, že např. „pro účely konta pracovní doby je stálá mzda ve výši 85 % průměrného výdělku zaměstnance“. Příslušný zaměstnanec, např. mzdová účetní, pak při uplatňování mzdových nároků pracovníka v průběhu konta pracovní doby musí zjistit průměrný výdělek každého zaměstnance. Pokud by zaměstnavatel nezjišťoval pro tyto účely průměrný výdělek, mohl by porušit zákon v tom, že by určil stálou mzdu pod stanovenou hranici 80 % průměrného výdělku.

Proto je nutné v souvislosti s kontem pracovní doby vymežit postup pro zjišťování průměrného výdělku a pro určení stálé mzdy.

Průměrný výdělek se zjišťuje z hrubého výdělku zaměstnance za předcházející čtvrtletí a je pro účely náhrad mezd, např. po dobu dovolené zaměstnance v průběhu konta pracovní doby.

Stálou mzdu určuje zaměstnavatel z hrubé mzdy zaměstnance dosažené v předchozích dvanácti kalendářních měsících.

Při stanovení průměrného výdělku sehrávají roli tři základní faktory:

- rozhodné období,
- hrubá mzda dosažená v rozhodném období,
- odpracovaná doba v rozhodném období.

¹ JOUZA, L.: Mzda za práci podle konta pracovní doby, PORADCE extra 1/2007, str. 14

² Ust. § 354 odst. 4 zákoníku práce.

Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely zjišťuje zaměstnavatel z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období. Rozhodným obdobím je:

- za obvyklých okolností vždy bezprostředně předcházející kalendářní čtvrtletí,
- pokud zaměstnanec nastoupí do pracovního poměru v průběhu kalendářního čtvrtletí, pak je rozhodným obdobím doba od jeho nástupu do konce příslušného kalendářního čtvrtletí,
- pokud se stane, že zaměstnanec neodpracuje v průběhu rozhodného období alespoň 21 dnů, pak se namísto průměrného výdělku použije pravděpodobného výdělku. K této situaci může dojít nejen z důvodu pozdějšího data nástupu zaměstnance do pracovního poměru, ale též z důvodu déletrvající nemoci. Jak napovídá název „pravděpodobný výdělek“, jde o výdělek odhadnutý.

V případě konta pracovní doby a kurčení stálé mzdy je rozhodným obdobím předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni následujícího kalendářního měsíce. Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí.¹

4.5.3 Konto pracovní doby v praxi

V praxi by měl tento nový institut pracovního práva představovat flexibilní pracovní režim, podle kterého lze práci zaměstnancům nařizovat průběžně, a to podle aktuální potřeby zaměstnavatele. Pracovník je povinen dostavit se na své pracoviště vždy v souladu s předepsaným harmonogramem směn, ovšem to, jak dlouho na pracovišti setrvá, se bude odvíjet od momentální potřeby zaměstnavatele. Pokud tedy např. po dvou hodinách dojde práce, kterou má zaměstnanec vykonávat na základě instrukce zaměstnavatele, z pracoviště odejde. V případě, že však během směny vyvstane další potřeba pracovní činnosti, zaměstnanec bude na pracoviště znovu povolán a v případě nutnosti mu může být nařízena i práce přesčas. Délka směny zaměstnance při uplatnění konta pracovní doby však nesmí činit více než 12 hodin.

¹ JOUZA, L.: Mzda za práci podle konta pracovní doby, PORADCE extra 1/2007, str. 15

Přestože v současnosti nejsou s touto novou úpravou rozvržení stanovené týdenní pracovní doby velké zkušenosti, je evidentní, že tento institut bude vyžadovat ze strany zaměstnavatelů, kteří se pro jeho užití rozhodnou, rozšířenou evidenci, jak ohledně pracovní doby, tak ohledně odměňování.¹

Tento institut pracovního práva v praxi přináší jisté výhody i nevýhody, a to pro oba subjekty pracovněprávního vztahu.

Výhody pro zaměstnance může představovat konto pracovní doby hlavně v období nedostatku zakázek, a tím i práce. Při uplatnění tohoto institutu má zaměstnanec zajištěnou stálou mzdu na úrovni nejméně 80 % průměrné mzdy a dále relativní stálost pracovního poměru v tom, že při nedostatku práce nemusí docházet k hromadnému propouštění pracovníků.

Pro zaměstnavatele spočívá výhoda v tom, že tím, že v době recese stabilizuje kvalifikované zaměstnance, vytváří si předpoklady vyššího tempa růstu v období konjunktury.

Jaké jsou nevýhody zavedení konta pracovní doby? Pro zaměstnance např. v tom, že koná-li začátkem vyrovnávacího období práci přesčas, může dojít v další části vyrovnávacího období k jejímu „spotřebování“ v důsledku nedostatku práce, a tím zaměstnanec ztrácí nárok na ekvivalent za práci přesčas (tj. mzdové zvýhodnění, resp. náhradní volno).

Pro zaměstnavatele může konto pracovní doby představovat nebezpečí v tom, že pokud nezajistí dostatek zakázek a současně odbyt, může dojít k situaci, kdy nízká úroveň zisku nepokryje náklady výroby, včetně nákladů mzdových.

Propojení těchto situací by mělo vést k tomu, že zaměstnavatel bude vyvíjet co nejvyšší aktivitu v zájmu plynulosti výroby, a to je dosažení stavu, kdy se obě smluvní strany – zaměstnavatel i zaměstnanec – přibližují k optimálnímu stavu.²

¹ KUBÍNKOVÁ, M.: Nový zákoník práce, SONDY, s.r.o., Praha 2006, s. 113

² SLÁDEK, V.: Konto pracovní doby, nový institut nového zákoníku práce, Mzdová účetní 6/2007, str. 36

4.6 Zvláštní povaha práce některých zaměstnanců

Zákoník práce stanoví speciální úpravu pro zaměstnance, kteří svoji práci vykonávají mimo pracoviště zaměstnavatele. Jde tedy hlavně o domácí pracující zaměstnance, ale nikoliv výlučně. Hlavním účelem této právní úpravy je, aby si účastníci pracovněprávního vztahu mohli sami upravit vlastní podmínky pro výkon závislé práce, jak je to běžné ve státech Evropské unie.¹

Na pracovněprávní vztahy takového zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje zákoník práce s tím, že pro na něj neplatí úprava rozvržení pracovní doby, prostoju ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší ani náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak. Nenáleží mu ani náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.²

Tato úprava vychází ze zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ a sleduje možnost využití některých nových forem organizace práce mimo pracoviště zaměstnavatele, nejčastěji tzv. práce na dálku (telework). Vychází se zde z předpokladu, obdobně jako tomu je ve státech Evropské unie, že zákonem neupravené záležitosti si dohodnou účastníci sami, a to i za případného použití nepojmenované smlouvy (§ 51 občanského zákoníku) vlastními ujednáními, které však nesmějí být v rozporu se základními principy pracovněprávních vztahů uvedenými v § 13 zákoníku práce a odporovat obsahu a účelu tohoto zákona.

Při práci na dálku jde o plnění pracovních úkolů prostřednictvím informačních a telekomunikačních technologií z odlišného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, zpravidla z bydliště zaměstnance. Výkon práce za těchto okolností však může být se zaměstnancem dohodnut i kombinovaně (tj. na pracovišti i v jeho bydlišti střídavě) nebo též na místě odlišném od pracoviště i bydliště pracovníka, např. u zákazníků zaměstnavatele.³

¹ KUBÍNKOVÁ, M.: Nový zákoník práce, SONDY, s.r.o., Praha 2006, str.317

² § Ust. 317 Zákoníku práce.

³ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J.: Zákoník práce s komentářem, Praha: ASPI, a.s., 2007, str. 398-399

Podle mého mínění se tento způsob výkonu práce v poslední době velice rozšiřuje. Je to způsobeno hlavně velmi rychlým rozvojem dálkové telekomunikační technologie, především internetu. Vzhledem k tomu, že velké množství druhů práce je vykonáváno na počítači, bez internetu se dnešní svět už neobejde. Po internetu se zasílá korespondence, po internetu spolu komunikují odchodní partneři, internetem zaměstnavatel předává pokyny svým zaměstnancům, na internetu hledáme veškeré informace atd. Je to skutečně fenomén, který nám umožňuje vykonávat práci z jakékoliv části světa. Je to i významný prostředek k výkonu práce pro zaměstnance, kteří nemohou opustit své bydliště např. z důvodu péče o malé dítě či nemocnou osobu. Více se touto problematikou zabývám v kapitole 4.2.2.

4.7 Práce přesčas a odměna za ni

Práce přesčas je jedním z institutů k zajištění pružnosti využívání pracovních sil zaměstnavatelem. Uplatnění tohoto institutu pracovního práva je většinou krátkodobou reakcí zaměstnavatele na zvýšený zájem o jeho zboží či služby ze strany odběratelů, kdy ho tlačí současně termín dodání. Náklady na práci přesčas jsou díky příplatkům za ni poskytovaným zvýšené, a proto je využívání tohoto pracovněprávního institutu firmami v některých případech také omezené (při rostoucím zájmu přijme firma raději nového zaměstnance).¹

4.7.1 Česká platná právní úprava

Vzhledem k tomu, že práce přesčas je svým charakterem výjimečná, omezuje se možnost jejího nařizování zaměstnavatelem na 150 hodin v kalendářním roce a ponechává se větší možnost pro dohodu zaměstnavatele se zaměstnancem o dalším rozsahu práce přesčas.

Práci přesčas definuje zákoník práce. Rozumí se jí práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu

¹ GOLLA, P.: Kde se práce přesčas nejvíce vyplácí?, Právo pro podnikání a zaměstnání 04/2006, str. 24

vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.¹

U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu. Těmto pracovníkům nelze práci přesčas nařídít.

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

Zaměstnavatel může nařídít zaměstnanci práci přesčas jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad 150 hodin pouze po dohodě se zaměstnancem.

Celkový rozsah práce tedy nesmí přesáhnout v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

Pro každého pracovníka je tedy stanoven maximální a nepřekročitelný limit 8 hodin práce přesčas za týden (případně v průměru). V kalendářním roce tak může maximální doba výkonu práce přesčas činit 416 hodin. Po odečtení nařízené práce přesčas v rozsahu 150 hodin, zbývá maximálně 266 hodin práce přesčas, jejíž výkon musí být se zaměstnancem dohodnut.

Celkový rozsah přesčasové práce je zaměstnavatel povinen dle ustanovení § 99 zákoníku práce projednat s příslušným odborovým orgánem.²

Zvláštní úprava přesčasové práce je upravena pro pracovníky ve zdravotnictví.³

Odlišně je rozsah práce přesčas zjišťován při uplatnění konta pracovní doby. Její zjišťování upravuje zákoník práce pro konto pracovní doby specificky v § 98 odst. 2. Prací přesčas podle tohoto ustanovení je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů ve

¹ Ust. § 78 odstavec 1 písm. i).

² VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J.: Zákoník práce s komentářem, Praha: ASPI, a.s., 2007, str. 296-297

³ Ust. § 93a zákoníku práce.

vyrovnávacím období určeném podle ustanovení § 86 odst. 3 nebo podle ustanovení § 87 odst. 4 zákoníku práce.¹ Tato ustanovení říkají, že vyrovnávacím obdobím je nejvýše 26 týdnů, kolektivní smlouva může stanovit nejvýše 52 týdnů. Toto období může být samozřejmě i kratší.

Odměna za práci přesčas u nás činí 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo platu nebo za práci přesčas. V případě poskytnutí náhradního volna za přesčasovou práci se v příslušném měsíci zaměstnanci plat zachovává (nezvyšuje se) a v měsíci, kdy si náhradní volno vybírá, se plat nekrátí (považuje se za odpracovanou dobu).

Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době tří měsíců po výkonu přesčasové práce nebo v jinak dohodnuté době s pracovníkem, práce přesčas se zaměstnanci proplatí. Za vykonanou přesčasovou práci obdrží alikvotní část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a výše uvedený přesčasový příplatek.

Podle úpravy v platném zákoníku práce budou mít i vedoucí zaměstnanci v rozpočtové sféře, kteří si obvykle sami rozvrhují pracovní dobu, nárok na proplacení práce přesčas nebo náhradní volno jako ostatní řadoví zaměstnanci.²

4.7.2 Kdy zaměstnanec pracuje přesčas

Ve svém rozsudku Vrchní soud řekl, že z definice přesčasové práce vyplývá, že práci přesčas se rozumí, jak práce konaná pro zaměstnavatele na jeho příkaz, tak práce konaná s jeho souhlasem. V obou případech je práci přesčas práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu.³

Z toho je zřejmé, že pokud zaměstnanci konali práci přesčas s vědomím zaměstnavatele, nelze na takovou práci pohlížet jinak než jako na přesčasovou, která nebyla zaměstnanci zaměstnavatelem výslovně nařízena, ale kterou konal s jeho vědomím. Pokud si zaměstnavatel nepřejde, aby pracovník pracoval přesčas v případech, kdy mu přesčasová práce nebyla nařízena, musí, pokud zaměstnanec chce nebo začne

¹ CHLÁDKOVÁ, A.: Evidence pracovní doby, Práce a mzda 7/2007, str. 27

² VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J.: Zákoník práce s komentářem, Praha: ASPI, a.s., 2007, str. 211-212

³ Rozsudek Vrchního soudu ze dne 21.5. 1998, sp.zn. 5 A 130/97.

pracovat přesčas, zaměstnanci výslovně zakázat konání takové práce, eventuálně jiným způsobem jejímu konání zamezit.

Pokud jde o souhlas s výkonem přesčasové práce, ten může být písemný i ústní, ale může být dán i mlčky, má-li zaměstnavatel vědomost o tom, že zaměstnanec práci přesčas vykonává a přitom příkaz k zastavení takové práce nedá a výkon přesčasové práce vezme na vědomí.¹

4.7.3 Zákaz práce přesčas

Právní úprava platná do konce roku 2007 zakazovala výkon přesčasové práce pro těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří pečují o dítě mladší 1 rok. Tento zákaz byl absolutní, a ani v případech, kdyby některý z těchto pracovníků sám chtěl přesčasovou práci vykonávat, nebylo to možné ani na základě dohody se zaměstnavatelem.

Novela zákoníku práce účinná od 1.1. 2008 přinesla změnu. I nadále zakotvila absolutní zákaz zaměstnávat práci přesčas těhotné zaměstnankyně, ale zároveň stanovila možnost vykonávat na základě dohody s pracovníkem práci přesčas pro zaměstnance pečující o dítě do 1 roku věku. Ale ani těmto pracovníkům není možno přesčasovou práci přikázat.²

Obdobný zákaz jako u těhotných zaměstnankyň platí také pro zaměstnávání mladistvých.³

Tato ustanovení stanoví absolutní zákaz zaměstnávat vyjmenované osoby (těhotné ženy a mladistvé) prací přesčas. Ze zákazu nejsou stanoveny žádné výjimky ani možnost dohodnout se ze zaměstnancem jinak. Takovýto absolutní zákaz by se mohl zdát nepřiměřeně přísný. Proč by např. těhotná zaměstnankyně, jejíž zdravotní stav je výborný, nemohla ojedinele vykonávat přesčasovou práci, třeba z důvodu potřeby vydělat si více peněz?

Podle mého názoru je tento absolutní zákaz přesčasové práce pro takovéto osoby na místě. Jeho hlavní účel je ochrana zaměstnanců před nátlakem zaměstnavatele. Pokud je něco v zákoně výslovně zakázáno, je to pro zaměstnavatele tabu. Kdyby se ale připustila možnost dohody nebo vyslovení souhlasu zaměstnance, je jasné, že bychom

¹ KUBÍNKOVÁ, M.: Nový zákoník práce, SONDY, s.r.o., Praha 2006, str. 118-119

² Ust. § 241 odst. 3 zákoníku práce.

³ Ust. § 245 odst. 1 zákoníku práce.

se těžko vyhnuli případům, kdy zaměstnavatel bude na své zaměstnance vyvíjet nátlak, který se bude těžko prokazovat. Je to hlavně proto, že v zájmu zaměstnance je udržet si práci (hlavně v takové životní situaci jako je těhotenství, kdy najít jiné zaměstnání by bylo obzvlášť složité), a tak kývne i na požadavek zaměstnavatele, který nemusí být úplně v souladu s jeho zdravotní kondicí. Hlavně z tohoto důvodu zákoník práce absolutně přesčasovou práci vyjmenovaných kategorií pracovníků zakazuje. Ač se to může někomu zdát jako diskriminace, myslím si, že takováto úprava je naprosto v pořádku. Proto si také nemyslím, že novela, která zrušila zákaz přesčasové práce u zaměstnanců pečujících o dítě do 1 roku věku, je správná. Rozhodně se také nedomnívám, že mnoho pracovníků, kteří se starají o tak malé dítě, bude toužit po výkonu přesčasové práce. Nicméně pro ty, kteří by ji přece jen chtěli vykonávat, tu zákoník práce stanoví možnost dohody, když říká jen, že jim práce přesčas nesmí být nařízena. Zmíněná novela ale vzala těmto zaměstnancům výše zmíněnou ochranu, kterou jim absolutní zákaz poskytoval.

4.7.4 Zahraniční srovnání přesčasové práce

V jednotlivých zahraničních státech je maximální počet přesčasových hodin stanoven různě (za rok, týdně, čtvrtletně). Práce přesčas není limitována např. v Dánsku, Velké Británii, Řecku a Irsku. Naopak nejméně přesčasových hodin je právní úpravou dovoleno ve Španělsku a v Litvě. Nejvíce přesčasových hodin mají v Evropě zaměstnanci starší 55 let. Práci přesčas nejvíce využívají zaměstnavatelé ve Velké Británii, Irsku, Německu, Belgii, Finsku a Španělsku.

Drobní živnostníci a podnikatelé pracují ve všech zemích Evropy v průměru mnohem více hodin než činí státem stanovená maximální pracovní doba. Tito občané jsou nuceni pracovat v době zakázek mnohem více než je průměrná pracovní doba v zemi a přesčasy jsou pro ně naprostou samozřejmostí, pouze jim je nemá kdo zaplatit.¹

¹ GOLLA, P.: Kde se práce přesčas nejvíce vyplácí?, Právo pro podnikání a zaměstnání 04/2006, str. 28

4.8 Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka

Pro efektivní využití pracovní doby a pracovní výkonnosti zaměstnance jsou nezbytné i další aspekty. Není to jen správné rozvržení nebo délka pracovní, ale také přestávky v práci, ve kterých si pracovník může oddechnout, občerstvit se a nabrat síly na další práci. Zaměstnavatel je tak povinen zaměstnanci přestávku poskytnout.¹

4.8.1 Platná právní úprava

Zákoník práce chrání zaměstnance nejen tím, že stanoví povinnost zaměstnavatele k poskytnutí přestávky zaměstnanci, ale navíc říká, kdy nejdéle musí zaměstnavatel nechat své zaměstnance odpočinout si. Je to tedy nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce. Přestávka musí podle zákona trvat nejméně 30 minut; u mladistvého zaměstnance se poskytuje přestávka nejdéle již po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se nebude započítávat do pracovní doby. Mladistvému musí být vždy přestávka na jídlo a oddech poskytnuta.

Dále se také stanoví pravidlo, že přestávka v práci na jídlo a oddech, která byla rozdělena, tak alespoň jedna její část musí činit nejméně 15 minut. Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby a nezapočítávají se do pracovní doby.²

Z uvedených ustanovení vyplývá, že se přestávka poskytuje podle pokynů zaměstnavatele v rámci stanovené pracovní směny a tato směna se prodlouží o dobu poskytnuté přestávky.

Přesto, že se přestávka na jídlo a oddech nezapočítává do pracovní doby, zaměstnanci ji musí čerpat. Nemohou sami rozhodnout o tom, že ji čerpat nebudou a v důsledku toho budou odcházet z pracoviště o 30 minut dříve, než zaměstnanci, kteří přestávku užívat budou. Tento postup není možný, neboť tím by se fakticky čerpání přestávky posunulo na konec pracovní doby, což ustanovení § 88 odst. 3 zákoníku práce zakazuje (přestávky se neposkytují na začátku a konci pracovní doby). Ustanovení § 88 zákoníku práce zaměstnavateli ukládá povinnost přestávku zaměstnanci poskytnout

¹ Ust. § 88 odst. 1 zákoníku práce.

² ŠUBRT, B.: Abeceda mzdové účetní, nakladatelství ANAG, 2008, str. 66

(určit její začátek a konec) a zaměstnanec musí splnit pokyn zaměstnavatele, který se čerpání této přestávky týká, jako každý jiný pokyn, který je v souladu s právními předpisy.

Právní úprava stanoví, že zaměstnavatel může přestávku na jídlo a oddech poskytnout i dříve, než po 6 hodinách nepřetržité práce. Může ji také dělit na více částí (pokud je to praktické) tak, aby činila v souhrnu nejméně 30 minut. Je-li směna delší, např. 12tíhodinová, musí mít zaměstnanec nejméně dvě 30-ti minutové přestávky v práci. To znamená, že musí být na pracovišti o jednu hodinu déle. Je však třeba zvážit rozsah poskytovaných přestávek, neboť účelem tohoto ustanovení je, aby pracovník měl možnost se najíst nebo odpočinout si. Poskytování kratších nebo rozmělněných přestávek do kratších časových úseků by bylo v rozporu s účelem tohoto ustanovení. Nově se však stanoví, že je-li přestávka rozdělena do několika částí, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut. Uvedená úprava není v rozporu s ustanovením čl. 4 Směrnice 2003. Znamená to, že v případě dělení přestávek musí jedna z nich být alespoň v rozsahu 15 minut, a ostatní přestávky do 30 minut kratší, na rozdíl od dřívější úpravy, kdy při dělení přestávek musely být dvě patnáctiminutové.¹

Kdy se přestávka započítává do pracovní doby?

V případech, kdy nebude prokazatelně možné přerušit práci nebo provoz a zaměstnavatelem bude z tohoto důvodu zajištěna i bez přerušování práce zaměstnanci jen přiměřená doba pro oddech a jídlo, bude tato doba započítávána do pracovní doby.

Prakticky se jedná o situace, kdy zaměstnanec při práci po přiměřenou dobu bude jíst nebo odpočívat. Zaměstnavatel je povinen tyto situace „tolerovat“, neboť se fakticky jedná o výkon práce. Nejedná se však o přestávku v práci.

Práce, které nemohou být přerušeny, jsou charakterizovány zejména jako:

- technologická či provozní nepřerušitelnost práce,
- organizační nezajistitelnost pracovní přestávky, to je nemožnost zajistit vystřídaní zaměstnance v době přestávky (např. vrátní),
- skutečnost, že zaměstnanec má i bez přerušování provozu nebo práce přiměřenou dobu pro oddech

¹ Předchozí právní úprava říkala, že přestávka v práci na jídlo a oddech může být rozdělena do několika částí v trvání nejméně 15 minut.

V praxi se může jednat zejména o tyto okruhy případů:

- tzv. jednomužná pracoviště (obsluhy), kdy přestávky nelze poskytnout zpravidla v žádné směně,
- mimořádná situace, při nichž zaměstnanec přestávku čerpat nemůže, ačkoli ji za normálních okolností má.¹

Zákoník práce nově od 1.1. 2007 upravuje institut bezpečnostní přestávky, který v předchozí právní úpravě byl zakotven v BOZP. Na rozdíl od přestávek v práci jsou bezpečnostní přestávky výkonem práce, započítávají se do pracovní doby a zaměstnanci za ně přísluší mzda, a to i kdyby žádnou práci nevykonával.

Poskytování bezpečnostních přestávek je zcela účelové, jejich hlavním smyslem je přerušением práce předcházet rizikům vyplývajícím z charakteru určité práce. Pokud zaměstnavatel organizuje práci tak, že zaměstnanec nebude pracovat v rizikovém prostředí déle než vymezenou dobu, tj. zajistí střídání rizikové a nerizikové práce, právo na bezpečnostní přestávku pracovníkovi nevznikne. Na rozdíl od výše uvedené přestávky v práci, v průběhu této přestávky může zaměstnanec vykonávat nějakou činnost, pouze pokud to stanoví zvláštní právní předpis.

Bezpečnostní přestávky je zaměstnavatel povinen poskytovat například v těchto případech:

- Jestliže zaměstnanec vykonává činnost jednotvárnou a jednostranně zatěžující jeho organismus nebo činnost ve vnuceném tempu.² V těchto případech musí být práce přerušovány bezpečnostními přestávkami v trvání alespoň 5 – 10 minut po každých dvou hodinách nepřetržité práce.
- Při práci na zařízeních se zobrazovacími jednotkami. Musí se však jednat o práci pravidelnou a obvyklou. Tyto práce musí být během směny přerušovány bezpečnostními přestávkami nebo změnami činnosti.

¹ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J.: Zákoník práce s komentářem, Praha: ASPI, a.s., 2007, str. 279-280

² Jednotvárnou, monotónní činností je činnost, pro niž je charakteristické opakování stále stejných pohybových nebo úkolových úkonů s omezenou možností zásahu zaměstnance do průběhu této činnosti. Práci ve vnuceném tempu se rozumí takový způsob práce, při němž si zaměstnanec nemůže volit pracovní tempo a jeho činnost je podřízena rytmu strojního zařízení nebo jiných osob.

Bezpečnostní přestávky tu opět musí být poskytovány v délce 5 – 10 minut po každých dvou hodinách nepřetržité práce.

- U řidičů nesmí maximální doba řízení překročit 4,5 hodiny. Po uplynutí této doby musí být řízení vozidla přerušeno bezpečnostní přestávkou v trvání nejméně 30 minut.
- V případech stanovených orgánem ochrany veřejného zdraví – Krajskou hygienickou stanicí například z důvodu hluku na pracovišti.

Vzhledem k tomu, že nebyl upraven souběh přestávek v práci s bezpečnostními přestávkami, vznikaly v praxi problémy, jak tuto dobu posuzovat. Nově proto bylo stanoveno, že při jejich souběhu se tato doba započítává do pracovní doby.¹

4.8.2 Opuštění pracoviště v době přestávky v práci

Otázka týkající se toho, zda může zaměstnanec opustit pracoviště v době své přestávky v práci není úplně jednoznačná. Její řešení bude záviset na konkrétních podmínkách pracoviště. Nemá-li zaměstnanec zajištěno na pracovišti nebo v areálu zaměstnavatele možnost stravování, nelze tvrdit, že nemůže v době přestávky v práci opustit pracoviště. V případech, kdy stravování je v areálu pracoviště poskytován, lze se domnívat, že je možné, aby v pracovním řádu byl stanoven zákaz opuštění pracoviště v době přestávky v práci. Zejména jde o případy, kdy to vyžaduje bezpečnost práce, ochrana objektu nebo zařízení pracoviště či charakter pracoviště (např. pracoviště s jednou osobou). V takových případech je tedy možné připustit stanovení nebo sjednání zákazu opuštění objektu zaměstnavatele zaměstnancem.²

¹ KUBÍNKOVÁ, M.: Nový zákoník práce, SONDY, s.r.o., Praha 2006, str. 112-113

² JOUZA, L.: Zákoník práce s komentářem, BOVA POLYGON, Praha 2008, str. 281

4.9 Pitný režim v pracovní době

Většina zaměstnanců stráví na pracovišti více jak třetinu pracovního dne. Během pracovní doby potřebují zaměstnanci vedle přestávky na jídlo a odpočinek také pravidelně doplňovat tekutiny. Vhodný pitný režim je důležitý pro zachování jejich fyzické i psychické výkonnosti po celou pracovní dobu. Požadavky na pitný režim jsou rozdílné podle druhu a namáhavosti práce a podle pracovního prostředí, ve kterém je práce vykovávána. Potřeby v doplňování tekutin zaměstnanců jsou také ovlivněny vnitřními a venkovními teplotami. Právní regulace zajišťování, poskytování a požívání nápojů na pracovišti a požadavků na nápoje je proto také obsahem celé řady právních předpisů.

Všeobecně platí, že v rámci pitného režimu by měl člověk pokrýt každodenní ztráty tekutin v těle a udržet tak rovnováhu mezi příjmem a výdejem tekutin. Optimální je vypít denně mezi 2 až 2,5 litrů tekutin (při vyšších teplotách prostředí samozřejmě více), přičemž příjem tekutin by měl být plynulý, tedy i v průběhu pracovní doby.

Obecně stanovený pitný režim pro zaměstnance určen není. Běžný pitný režim fyzické osoby je věcí individuální a každý zaměstnanec si jej řídí a reguluje podle svých potřeb. Zaměstnavatel však musí vytvořit takové podmínky, aby pitná voda byla pro zaměstnance ve shora uvedeném smyslu dosažitelná. V zákonem stanovených případech je dokonce povinen poskytnout zaměstnancům ochranné nápoje.

4.9.1 Pitná voda na pracovišti

Objekty určené pro pracovní činnost musí být zásobeny pitnou vodou v množství postačujícím pro krytí potřeby pití zaměstnanců a pro zajištění první pomoci. Nařízení vlády č. 178/2001 Sb.¹ (dále jen „nařízení vlády č. 178/2001“) používá termín „zásobeny pitnou vodou“, což je možné zajistit tekoucí pitnou vodou z vodovodu, náhradním zásobováním z pojízdné cisterny nebo též např. balenou pitnou vodou² dodávanou v barelech (nápojových automatech) a nebo v lahvích určených

¹ Nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zaměstnanců při práci, ve znění pozdějších předpisů.

² Hygienické požadavky na balené pitné vody a na způsob jejich úpravy, kontroly, hodnocení a označování stanoví vyhláška č. 275/2004 Sb., o požadavcích na jakost a zdravotní nezávadnost balených vod a o způsobu jejich úpravy, ve znění pozdějších předpisů.

Radiologické požadavky na pitnou vodu a balenou pitnou vodu stanoví vyhláška č. 307/2002 Sb., o radiační ochraně, ve znění pozdějších předpisů.

k individuálnímu použití. Tekoucí pitná voda přímo na pracovišti musí být zajištěna na pracovištích s rizikem infekce a na místech, na nichž se pracuje s látkami, které mohou poškodit zdraví zaměstnanců, zejména s látkami působícími dráždění pokožky, senzibilizaci, s toxickými a vysoce toxickými chemickými látkami, s biologickými činiteli a s karcinogeny a mutageny, a při činnostech epidemiologicky závažných.

Pitná voda musí také splňovat hygienické požadavky na zdravotní nezávadnost a čistotu. Tyto požadavky na jakost pitné vody se stanoví hygienickými limity mikrobiologických, biologických, fyzikálních, chemických a organoleptických ukazatelů¹. Za zajištění jakosti pitné vody odpovídá provozovatel vodovodu pro veřejnou potřebu². Nositelem práv a povinností provozovatele je vlastník vodovodu pro veřejnou potřebu. Další odpovědným subjektem je ten, který vyrábí pitnou vodu z individuálního zdroje jako součást své podnikatelské činnosti, a dále osoba, která dodává pitnou vodu pro veřejnou potřebu.

4.9.2 Pracovní doba a alkohol

Alkohol snižuje pozornost a vnímavost osob, které jej požívají, a tím může velmi negativně ovlivnit při práci nejen zdraví samotného zaměstnance, ale může též ohrozit zdraví a životy ostatních pracovníků a dalších osob, současně také majetek zaměstnavatele či dalších osob. Aby se předešlo těmto negativním jevům ukládá zákoník práce zaměstnanci povinnost:

- nepožívat alkoholické nápoje na pracovišti zaměstnavatele (v pracovní době i mimo pracovní dobu),
- nepožívat alkoholické nápoje v pracovní době ani mimo pracoviště zaměstnavatele (např. na pracovní cestě) a
- nevstupovat pod vlivem alkoholu na pracoviště zaměstnavatele.

¹ Tyto ukazatele jsou určeny vyhláškou č. 252/2004 Sb., kterou se stanoví hygienické požadavky na pitnou a teplou vodu a četnost a rozsah kontroly pitné vody, ve znění pozdějších předpisů; nebo jsou povoleny nebo určeny podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Povolení uděluje příslušný orgán ochrany veřejného zdraví.

² Podle zákona č. 274/2001 Sb., zákon o vodovodech a kanalizacích, ve znění pozdějších předpisů.

Ze všeobecného shora uvedeného zákazu požívání alkoholu zákoník práce¹ připouští tři výjimky. Zákaz požívání alkoholických nápojů se nevztahuje na zaměstnance:

- u nichž je požívání těchto nápojů současně plnění pracovních úkolů (např. povolání someliéra, degustéra) nebo
- u nichž je požívání alkoholických nápojů s plněním těchto pracovních úkolů (např. při důležitých obchodních jednáních),
- kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách (např. hutě, slévárny a sklárny), pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu.

4.9.2.1 Nápoje z hlediska obsahu alkoholu

Nápoje podle obsahu alkoholu lze rozlišovat podle následující specifikace:

- Alkoholickými nápoji jsou lihoviny, víno, pivo a další nápoje, pokud obsahují více než 0,5 objemového procenta alkoholu.
- Pivem se sníženým obsahem alkoholu je pivo s obsahem alkoholu nejvýše 1,2 objemového procenta (hmotnostní procento).
- Nealkoholickým pivem je pivo s obsahem alkoholu nejvýše 0,5 objemového procenta (0,4 hmotnostního procenta).
- Nealkoholickým nápojem je nápoj obsahující nejvýše 0,5 objemového procenta ethanolu (měřeno při teplotě 20°C), vyrobený zejména z pitné vody, pramenité vody, přírodní minerální vody nebo kojenecké vody, ovocné, zeleninové, rostlinné nebo živočišné suroviny, přírodních sladidel, sladidel, medu a dalších látek a popřípadě sycený oxidem uhličitým.

4.9.3 Poskytování ochranných nápojů

Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnancům na pracovišti s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami, v rozsahu a za podmínek stanovených nařízením vlády č. 178/2001 ochranné nápoje. Ochranné nápoje se poskytují zaměstnancům před účinky:

¹ Ust. § 106 odst. 4, písm. e).

- tepelné zátěže. Ochrannými nápoji se doplňuje ztráta tekutin a minerálních látek ztracených potem a dýcháním a poskytují se v množství odpovídajícím nejméně 70 % tekutin ztracených za směnu potem a dýcháním;
- zátěže chladem. Jako ochranné nápoje se doplňují teplé nápoje v množství alespoň 0,5 l za směnu, a to:
 - při trvalé práci na uzavřených pracovištích, kde musí být z technologických důvodů udržována teplota 4°C a nižší,
 - při trvalé práci na venkovních pracovištích, pokud jsou nejnižší teploty venkovního vzduchu naměřené v průběhu pracovní doby nižší než 4°C.¹

Ochranné nápoje se poskytují na pracovišti nebo v jeho bezprostřední blízkosti tak, aby byly snadno a bezpečně dostupné.

4.9.3.1 Charakteristika ochranných nápojů

Ochranné nápoje musí být zdravotně nezávadné, musí mít vhodnou teplotu a nesmí obsahovat více než 6,5 hmotnostních procent cukru. Množství alkoholu v nich nesmí překročit 1 hmotnostní procento. Ochranné nápoje pro mladistvé nesmí alkohol obsahovat vůbec. Zatímco u dospělých zaměstnanců tedy může být jako ochranný nápoj poskytováno pivo se sníženým obsahem alkoholu, u mladistvých zaměstnanců je tato možnost vyloučena.

Součástí ochranného nápoje mohou být i potravinové doplňky. Potravinovými doplňky jsou nutriční faktory s významným biologickým účinkem jako např. vitamíny, minerální látky, aminokyseliny, specifické mastné kyseliny a další látky. Potravinové doplňky obsažené v ochranných nápojích urychlují regeneraci organismu zaměstnance.

Jako ochranný nápoj určený k doplnění tekutin a minerálních látek ztracených při tepelné zátěži potem a dýcháním tedy nepostačí obyčejná voda, ale nápoje, které obsahují zejména minerály (minerální vody), ale též různé speciální nápoje, jako např. iontové nápoje.

Jako ochranné nápoje poskytované při zátěži chladem lze doporučit zejména teplé čaje.

¹ Pokud se týká tepelné zátěže, podrobné podmínky pro poskytování ochranných nápojů stanoví § 5 a příloha č. 1 nařízení vlády č. 178/2001 Sb.

Zaměstnavatel musí zajisti, aby ochranný nápoj měl vhodnou teplotu, takže pokud např. zaměstnanci pracují na odlehlých místech v lese v zimním období, a zaměstnavatel jim poskytuje čaj, je proto třeba tento nápoj uchovávat v termoskách, aby zůstal teplý. Náklady na pořízení takových termosek (nebo např. várníc, ale i hrnků) hradí zaměstnavatel.

4.9.4 Kdy je zakázáno v pracovní době pít

Existují i případy, kdy z bezpečnostních důvodů je určitým druhům zaměstnancům pít zakázáno. Zákon¹ zakazuje z důvodu ochrany zdraví zaměstnanců pít v kontrolovaných pásmech. Kontrolovaná pásma se zřizují zejména pro práce s azbestem, chemickými karcinogeny a biologickými činiteli a pracovními procesy s rizikem chemické karcinogenity; kontrolovaná pásma musí být viditelně označena a zajištěna tak, aby do nich nemohly vstupovat nepovolané osoby. Pro zaměstnance pracující v kontrolovaných pásmech tedy zaměstnavatel musí určit jiné vhodné místo k pití než prostory v tomto pásmu².

4.9.5 Finanční úhrada nápojů

Pitná voda a ochranné nápoje na pracovišti se zaměstnancům poskytují zdarma. Náklady hradí zaměstnavatel; pro něho jsou daňově uznatelným nákladem. Zaměstnavatel může také místo faktického plnění poskytnout finanční náhradu plnění. Půjde např. o situaci, kdy zaměstnanci pracují při opravě silnic daleko od sídla firmy a mají většinou možnost pořídit si nápoje vhodné teploty přímo na místě své práce.

Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům zdarma i jiné nápoje, jako např. kávu, čaje, čokoládu, limonády apod., mají tyto požitky charakter občerstvení a náklady na jejich pořízení nelze zaměstnavateli uznat jako daňový náklad. Pokud se týká zaměstnance, od daně z příjmu je osvobozena hodnota nealkoholických nápojů

¹ Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

² Podle § 24 nařízení vlády č. 178/2001 Sb. je stanoven zákaz pití při činnostech, které jsou spojeny s možností ohrožení zdraví zaměstnanců biologickými činiteli, a to v pracovních prostorech, kde je nebezpečí kontaminace biologickými činiteli.

poskytovaných jako nepeněžitě plnění ke spotřebě na pracovišti; množství nápojů není omezeno, nesmí se však jednat o alkoholické nápoje.¹

4.10 Evidence pracovní doby

Zákon ukládá zaměstnavateli povinnost vést evidenci odpracované: pracovní doby, práce přesčas, další dohodnuté práce přesčas, noční, práce, doby v době pracovní pohotovosti a dále pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel, a to u jednotlivých zaměstnanců.²

Eviduje se čistá pracovní doba. Zaznamenání časových úseků přestávek v práci není sice obvykle nezbytné, ale je účelné tehdy, jestliže v některých směnách nemůže být práce přerušena (a vzniká tak práce přesčas), resp. jestliže zaměstnavatel nestanovil pevný začátek a konec přestávek.

Zákon tedy způsob evidence pracovní doby neurčuje, nicméně tuto povinnost zaměstnavateli stanoví. Způsoby takovéto evidence a úskalí s tím spojené již byly popsány v kapitole 4.2.2. Evidenci pracovní doby je třeba stanovit tak, aby mohly být posouzeny všechny nároky zaměstnance, které jsou pracovní dobou určeny, aby bylo nepochybné, co záznam vyjadřuje a bylo možné posuzovat dodržování právní úpravy pracovní doby, včetně čerpání absolutního celkového limitu práce přesčas a nepřetržitého odpočinku mezi směnami. Vykázanou pracovní dobu nelze nijak zaokrouhlovat.

Pokud by byla evidována odpracovaná doba jen číslicí vyjadřující počet odpracovaných hodin a jejich částí (např. 8 hodin), bylo by nutné stanovit vysvětlivkou – např. ve vnitřním předpise – co tento údaj vyjadřuje (např. že znamená přítomnost ve směně podle rozvrhu pracovní doby od 7.00 do 15.30 hodin, včetně čerpání přestávky v práci podle zákona). U práce přesčas by ale i v tomto případě měl být uváděn také časový údaj o jejím začátku či ukončení, aby bylo možné posuzovat dodržení nepřetržitého odpočinku mezi směnami.

Při elektronickém vedení docházky nebo při použití klasických „píchaček“ je nutné brát v úvahu, že zaznamenané údaje nevyjadřují zpravidla evidenci pracovní doby, ale

¹ JANÁKOVÁ, A.: Pítí a nápoje na pracovišti, Mzdová účetní 10/2007, str. 32

² Ust. § 96 odst. 1 zákoníku práce.

přítomnosti v objektu – i v tomto případě je proto obvykle potřebné údaje buď upravit, nebo stanovit vysvětlující pravidla, jak je číst. Nelze přitom vyloučit, že zaměstnavatel bude k vyznačenému času příchodu do objektu připočítávat určitý časový úsek (např. 5 minut) nezbytný k příchodu zaměstnance na pracoviště, eventuálně i k převléknutí se a obdobně bude postupovat i při ukončení pracovní doby.¹ Také touto problematikou jsem se blíže zabývala v kapitole 4.2.2.

4.10.1 Evidence při uplatnění konta pracovní doby

Opomenout nelze také specifický druh evidence, který se vede pro případ, že zaměstnavatel uplatňuje u svých zaměstnanců konto pracovní doby. V takovém případě je zaměstnavatel povinen dle § 87 zákoníku práce vést účet pracovní doby .

Na účtu pracovní doby se vykazuje:

- stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba,
- rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny,
- odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.

Zaměstnavatelům s kontem pracovní doby je uložena vedle toho povinnost vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou. Dále se stanoví, že pokud se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než je uvedeno v § 86 odst. 3 zákoníku práce², posuzuje se rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období³. Půjde nejčastěji o situaci, kdy skončí pracovní poměr.

4.10.2 Význam evidence pracovní doby

Tato evidence slouží především zaměstnavateli jako podklad pro výpočet mzdy nebo platu, ke sledování čerpání dovolené, přesčasové práce apod. Je zároveň dokladem pro kontrolu dodržování příslušných ustanovení zákoníku práce týkajících se pracovní doby

¹ ŠUBRT, B.: Abeceda mzdové účetní, nakladatelství ANAG, 2008, str. 70

² Maximálně 26 týdnů po sobě jdoucích, pokud kolektivní smlouva nevynechá toto období delší, nejvýše však 52 týdnů po sobě jdoucích.

³ Ust. § 87 odst. 3, 4 zákoníku práce.

a doby odpočinku, a to pro kontrolu ze strany zaměstnavatele, vnějších orgánů, případně samotného zaměstnance.¹

V souvislosti s vedením evidence pracovní doby ukládá zákoník práce zaměstnavateli povinnost umožnit zaměstnanci na jeho žádost nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a pořizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.²

4.10.3 Forma vedení evidence pracovní doby

Jak již bylo výše uvedeno, zákoník práce ani žádný jiný předpis formu vedení evidence pracovní doby nestanoví. Je tedy pouze na zaměstnavateli, jaký způsob evidence zvolí. Zvolený způsob musí odpovídat účelu vedení evidence pracovní doby. Proto by z ní mělo být patrné, kolik hodin zaměstnanec odpracoval za den a za týden, kolik z toho připadlo na práci přesčas, případně na další dohodnutou práci přesčas nebo noční práci, zvláště je pak nutné vést hodiny pracovní pohotovosti, která součástí pracovní doby není.

Základními požadavky na evidenci pracovní doby je její průkaznost, tedy že odpovídá skutečnosti, a přehlednost.

Pro kontrolu jak zaměstnavatele, tak i inspekčního orgánu by mělo být možné z evidence pracovní doby vyčíst, zda byl dodržen nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny a v týdnu. Vzhledem k tomu, že povinnost vést evidenci pracovní doby je uložena zaměstnavateli, je potřebné, aby byla podepsána příslušným vedoucím zaměstnancem (většinou přímým nadřízeným zaměstnancem), který ručí za správnost uvedených údajů.³

Obdobně, jak je v této kapitole výše uvedeno, se k problematice formy vedení evidence pracovní doby vyjádřil Nejvyšší soud. Ve svém rozhodnutí ze dne 5.11. 2004 řekl: Zákoník práce neurčuje, jakým způsobem 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 pracovní dobu, kdy ji odpracoval, v jakém

¹ CHLÁDKOVÁ, A.: Evidence pracovní doby, Práce a mzda 7/2007, str. 28

² Ust. § 96 odst. 2 zákoníku práce.

³ CHLÁDKOVÁ, A.: Evidence pracovní doby, Práce a mzda 7/2007, str. 28

rozsahu, případně o dalších skutečnostech, které jsou významné pro posouzení nároků s odpracováním pracovní doby souvisejících.

Má-li zaměstnavatel tuto svou povinnost plnit, je k tomu nezbytná určitá součinnost zaměstnance. Pokud zaměstnavatel požaduje po zaměstnancích, aby sami evidovali údaje týkající se jejich výkonu práce, nezbavuje se tím své povinnosti evidovat pracovní dobu a další údaje. Povinnost stanovená zaměstnanci totiž směřuje toliko k získání podkladů pro to, aby zaměstnavatel mohl řádně plnit svoji povinnost podle zákoníku práce.¹

5. Anketa

5.1 Zadání

25. března 2009 jsem provedla anketu ve městě Nymburk. Město má 15 000 obyvatel a nachází se ve středních Čechách, 50 km východně od Prahy. Anketní otázka se týkala průměrné délky pracovní doby ve všední den a dále, zda zaměstnanec pracuje také v sobotu. Zaměřila jsem se na zaměstnance pracující v obchodech, u kterých je právě pracovní sobota víceméně běžná. Oslovila jsem 25 pracovníků ve věkovém rozmezí 30 až 55 let, tedy osoby v produktivním věku, kteří nejsou poživateli starobního důchodu. Osm z oslovených bylo mužů, sedmnáct žen.

¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 5.11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1916/2004.

5.2 Vyhodnocení

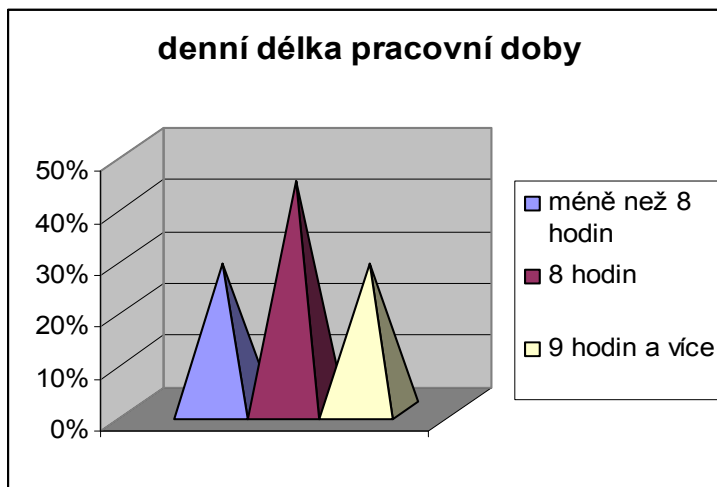
Tabulka č. 2: Délka denní pracovní doby oslovených mužů a žen a práce o sobotách

pohlaví	délka denní pracovní doby (v hodinách)	práce v sobotu
žena	7	ne
žena	7	2x v měsíci
žena	7	2x v měsíci
žena	7	2x v měsíci
muž	7,5	ano
žena	7,5	ne
muž	7,5	ano
žena	8	ano
muž	8	ano
žena	8	ano
žena	8	ano
žena	8	2x v měsíci
žena	8	ano
žena	8	ano
muž	8	ano
žena	8	2x v měsíci
žena	8	ano
žena	8	ano
žena	9	ne
muž	9	ano
žena	9	ano
muž	9,5	ano
muž	10	ano
muž	10	ano
žena	11	ano

Tabulka č.3: Délka denní pracovní doby oslovených zaměstnanců

denní pracovní doba	
méně než 8 hodin	28%
8 hodin	44%
9 hodin a více	28%

Graf č.1: Délka denní pracovní doby oslovených zaměstnanců



PRÁCE V SOBOTU

Graf č.2: Zaměstnanci pracující méně než 8 hodin denně

Tabulka č.4: Zaměstnanci pracující méně než 8 hodin denně

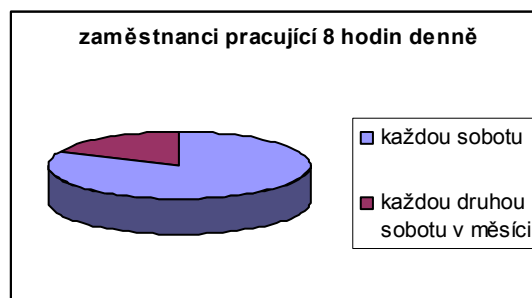
zaměstnanci pracující méně než 8 hodin	28%
každou sobotu	8%
každou druhou sobotu v měsíci	12%
nepracují v sobotu	8%



Graf č.3: Zaměstnanci pracující 8 hodin denně

Tabulka č.5: Zaměstnanci pracující 8 hodin denně

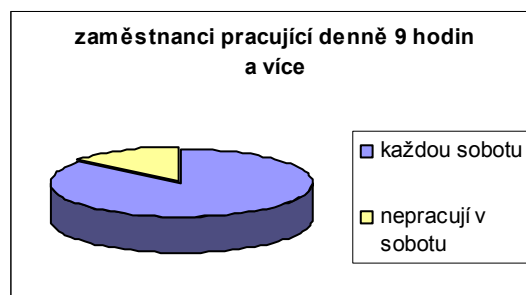
zaměstnanci pracující 8 hodin	44%
každou sobotu	36%
každou druhou sobotu v měsíci	8%
nepracují v sobotu	0%



Graf č.4: Zaměstnanci pracující denně 9 hodin a více

Tabulka č.6: Zaměstnanci pracující denně 9 hodin a více

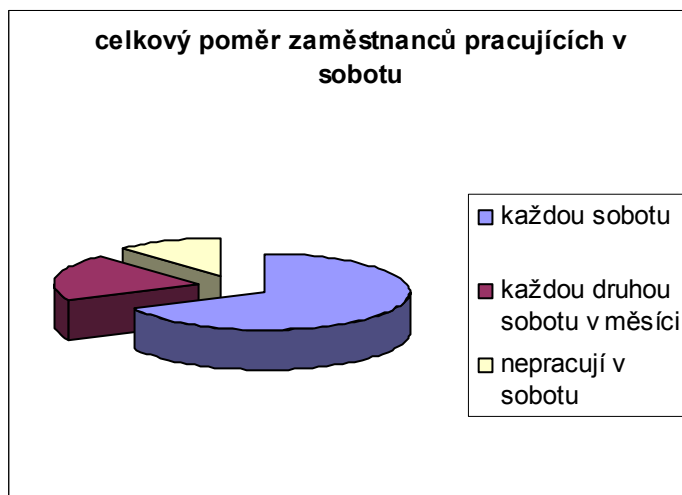
zaměstnanci pracující denně 9 hodin a více	28%
každou sobotu	24%
každou druhou sobotu v měsíci	0%
nepracují v sobotu	4%



Tabulka č.7: Celkový poměr zaměstnanců pracujících v sobotu

celkový poměr zaměstnanců pracujících v sobotu	
každou sobotu	68%
každou druhou sobotu v měsíci	20%
nepracují v sobotu	12%

Graf č.5: Celkový poměr zaměstnanců pracujících v sobotu



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.

Seznam zkratk

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
Směrnice 2003:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady č.2003/88/EC ze dne 4.11. 2003 o některých otázkách organizace pracovní doby
ESD:	Evropský soudní dvůr
BOZP:	Bezpečnost a organizace zdraví při práci

Použitá literatura

MONOGRAFIE:

BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 3.přepřac.vyd.C.H.Beck Praha, 2007

DANĚK, A., DORČÁKOVÁ, J., LEIBLOVÁ, Z., MIKYSKA, M.,
KRATOCHVÍLOVÁ, E., LUKEŠOVÁ, D., PŘÍHODOVÁ, V., PŘIKRYLOVÁ, H.,
ŠUBRT, B.: Abeceda mzdové účetní, nakladatelství ANAG, 2008, 534 s.

JOUZA, L., EXNEROVÁ, I.: Zákoník práce s komentářem, BOVA POLYGON, Praha
2008

JOUZA, L.: Průvodce zákoníkem práce po technické novele, START, spol. s r. o.,
Praha, leden 2008

KUBÍNKOVÁ, M. a kol.: Nový zákoník práce, SONDY, s.r.o., Praha 2006, 507 s.

MALÝ, K. a kolektiv: Dějiny českého a československého práva do roku 1945,
3. přepracované vydání, Linde Praha, a.s. – Právnické a ekonomické nakladatelství a
knihkupectví Bohumily Hořínkové a Jana Tuláčka, Opletalova 35, 115 51 Praha 1,
673 s.

SKRIPTA IURIDICA č. 1: Zaměstnanost a personální řízení, 2006, Praha PF UK

VEČEŘ, J.: Pocta Igoru Tomešovi, Vysoká škola aplikovaného práva 2006,
Nakladatelská redakce: Jan Večeř

VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J.: Zákoník práce s komentářem,
Praha: ASPI, a.s., 2007

ČLÁNKY V ODBORNÉM TEXTU:

HOSPODÁŘSKÉ NOVINY, 14.12. 2007, Trávíte efektivně čas ve své práci?,
Bartoničková, M.

JUSTIČNÍ PRAXE č.2/2003, Obecné zamyšlení nad koncepcemi rekonstrukce
pracovního práva, Zvonovec, V.

MZDOVÁ ÚČETNÍ 6/2007, Konto pracovní doby, nový institut nového zákoníku
práce, Sládek, V.

MZDOVÁ ÚČETNÍ 7-8/2007, Konto pracovní doby v dotazech a odpovědích

MZDOVÁ ÚČETNÍ 10/2007, Zimní a letní čas, Jakubka, J.

PORADCE extra 1/2007, Mzda za práci podle konta pracovní doby, Jouza, L.

PRÁCE A MZDA 7/2007, Evidence pracovní doby, Chládková, A.

PRÁVNÍ ROZHLEDY 23/2005, Pohled českého a komunitárního práva na pracovní pohotovost ve zdravotnictví, Petr, M.

PRÁVO PRO PODNIKÁNÍ A ZAMĚSTNÁNÍ 04/2006, Kde se práce přesčas nejlépe vyplatí?, Gola, P.

PRÁVO PRO PODNIKÁNÍ A ZAMĚSTNÁNÍ 01/2007, Jak funguje trh práce ve světě?, Gola, P.

INTERNETOVÉ ZDROJE:

http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/vb#o12, Tabáková, L., 27.2. 2009

<http://www.mesec.cz/clanky/delka-pracovni-doby-se-v-zemich-oecd-lisi/>, Gola, P., 24.2. 2009,

<http://www.jobzurnal.cz/tipy/hitem-ve-vyspelem-svete-je-pruzna-pracovni-doba>, 26.2. 2009

http://www.cabrnoch.cz/index.php/2008/06/15/smernice_o_pracovni_dobe_a_ceske_zdravotnictvi, Čabrnoch, M., 25.3. 2009

<http://www.financninoviny.cz/kariera/zpravy/cr-navrhla-postup-reseni-sporu-o-smernici-o-pracovni-dobe/356575>, 25.2. 2009

<http://www.euractiv.cz/socialni-politika/clanek/evropsky-parlament-rekl-ne-vyjimkam-z-48-hodinove-pracovni-doby-005431>, 25.2. 2009

<http://www.tribune.cz/archiv/mtr/121/3524>, Čabrnoch, M., 25.2. 2009

<http://www.mesec.cz/clanky/delka-pracovni-doby-se-v-zemich-oecd-lisi/>, Gola, P., 2.3. 2009

http://www.europeanmovement.cz/aktuality/?News_Id=89, 10.4. 2009

Seznam tabulek a grafů

	strana
Tabulka č.1: Začátek a konec letního času	18
Tabulka č.2: Délka denní pracovní doby oslovených mužů a žen a práce o sobotách	80
Tabulka č.3: Délka denní pracovní doby oslovených zaměstnanců	80
Tabulka č.4: Zaměstnanci pracující méně než 8 hodin denně	81
Tabulka č.5: Zaměstnanci pracující 8 hodin denně	81
Tabulka č.6: Zaměstnanci pracující denně 9 hodin a více	82
Tabulka č.7: Celkový poměr zaměstnanců pracujících v sobotu.....	82
Graf č.1: Délka denní pracovní doby oslovených zaměstnanců	81
Graf č.2: Zaměstnanci pracující méně než 8 hodin denně	81
Graf č.3: Zaměstnanci pracující 8 hodin denně	81
Graf č.4: Zaměstnanci pracující denně 9 hodin a více.....	82
Graf č.5: Celkový poměr zaměstnanců pracujících v sobotu	82

RESUMÉ

WORKING TIME, ITS PERIOD AND ALLOCATION

Working time is one of basic institutes of a labour law, which influences most people mainly if these people are at the same time subjects of the employment relationship (i.e. they are employers and employees). Almost everyone will imagine the sense and content of the concept of „working hours“, even if it can be a little something else for everyone, however all people coincident on substantial of meaning.

Question of working hours is possible to deal with from different standpoints. These are mainly psychological, economic or sociological aspects, but the aim of the thesis is a view of working hours in terms of law.

The thesis certainly cannot deal with all aspects and relations which are related to working time. The purpose of my thesis is to analyse the most important and often questionable and problematic matters of working time, which can occur in practical life in connection with it.

The first passage of my work describes history of working hours. The goal of the passage is to show how difficult way the labour law institute had to undergo before it got a contemporary form.

I mention a contemporary, so far only few years valid, Labour code and reasons and necessity of its accepting.

Further, of course, I focus on a law delimitation of working time and next closer relationships which are connected with it. Part of treatise on this institute is also a sight of its provisions abroad.

I deal with some of the most important aspects of working hours, among which I range for example part-time-work and its customariness in others states of European Union in the following chapters. Large attention I pay to an allocation of working time – an important right and duty, which an employer has, and problems related with it. Another significant aspect of working hours is also, in my thesis in more detail expanded, problem of a working emergency. Further I deal with institute, in a labour law quite new, namely a working hours account.

Contrary working hours is time to rest, which is for employee very important. My

thesis covers also this time, concretely break at work and security break. Last but not least I focus on drinking regime at working hours.

The finish of the thesis inscribes to sociological inquiry, which I performed through the questionnaire. This inquiry should show, what duration of working hours is alleged in practice at employees working in shop. And how often these employees work on Saturday.

I reached a following conclusion after analyzing separate institutes of working time. Our labour code determines universal and strict duration of working hours and by that it discharges necessity to make provision for needs of different kinds of occupation to allow for their specifics. Nevertheless, our Labour code tries to help employer by series of different institutes, among which belong for example an institute of flexible working hours or working hours account. However, provision of labour code is brightly and peremptory: Duration of given weekly working time must not over range 40 hours a week. An employee so has to go every working day at work and there he must perform work, which was allocated to him by his employer at the most of 8 hours. Employees, that work mainly manually, have not any problem with this legal regulation. But an amount of these employees declines. Contemporary trend is rather brainwork, independent thinking and fabrication of new procedures and ideas. Labour code cannot contain particular amendment for every kind of occupation. Working day, which has eight hours, is for many professions absolutely optimal, but for others it can be undesirable barrier and obstruction. This obstruction would be possible to remove only by assessment of possibilities to derogate legal adjustment of working hours and enable agreement between employee and employer in an employment contract. That would come in consideration for only explicit defined kinds of employment and for others professions (mainly manually working) would read always peremptory adjustment of working time in law.

Could be this legal regulation successful? Its contribution could consist at that, it would at least enact an approach that many employers in the same way exercise. I am afraid of that this provision would negatively touch employees. Question of adjustment of working hours is an exceedingly complicated matter. We cannot suppose that, this institute will be somehow edited and changed. Despite series of debatable questions in

the area of working hours in our Labour code I do not think, that this legal regulations is unsuccessful or non-traditional. On the contrary I think, that lawmakers have done everything, what they were able to satisfy requirements of employees and employers. It is possible to mention here a flexible arrangement of working hours, further working hours account as a new institute of the labour law. Last but not least there is overtime work and its limits which determine quantity of work, which is allowed to be commanded to employees. A Labour code preserves employees by many institutes against stronger side which is an employer. Among these institutes belong for example obligatory break at work which an employer must grant to his workers, or rules of scheduling of working hours and terms, which employer must make provision for. We must not forget special protection provided to particular employees, such as juvenile staff, gravid employees and employees which take care for small children.

KLÍČOVÁ SLOVA (KEY WORDS):

PRACOVNÍ DOBA

WORKING TIME

PRÁCE NA ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK

PART – TIME - WORK

PRACOVNÍ POHOTOVOST

WORKING EMERGENCY