

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

Diplomová práce

Aneta Vejvarová

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

Datum vypracování práce: 20.6.2011

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem předkládanou práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 20.6.2011

Obsah

Úvod.....	1
1. VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNÍ DOBY V NAŠICH ZEMÍCH PO ROCE 1918	3
1.1 Zákon o osmihodinové pracovní době.....	3
1.2 Zákon o zkrácení pracovní doby z roku 1956.....	6
1.3 Právní úprava pracovní doby a jejího rozvržení podle zákona č. 65/1965 Sb.	8
1.3.1 Rozvržení pracovní doby	8
1.3.2 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby	10
1.3.3 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.....	11
1.3.4 Pružná pracovní doba	13
1.3.5 Délka pracovní doby	17
2. SOUČASNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY A JEJÍ ROZVRŽENÍ	21
2.1 Přijetí nového zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.)	21
2.2 Obecná ustanovení o pracovní době a délce pracovní doby	23
2.3 Evidence pracovní doby.....	26
2.4 Pracovní doba v dopravě.....	27
2.5 Rozvržení pracovní doby	29
2.5.1 Zohlednění nepřetržitého odpočinku mezi směnami a nepřetržitého odpočinku v týdnu při rozvrhování pracovní doby	31
2.6 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby.....	33

2.7	Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.....	33
2.8	Tzv. jiná úprava pracovní doby.....	35
2.9	Pružné rozvržení pracovní doby	37
2.9.1	Překážky v práci při pružném rozvržení pracovní doby	40
2.9.2	Práce přesčas při pružné pracovní době	41
2.10	Konto pracovní doby.....	42
2.10.1	Účet pracovní doby	44
2.10.2	Účet mzdy a tzv. stálá mzda.....	46
2.10.3	Práce přesčas při uplatnění konta pracovní doby	48
2.10.4	Překážky v práci při uplatnění konta pracovní doby	49
3.	PRÁVNÍ ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY A JEJÍHO ROZVRŽENÍ V MEZINÁRODNÍCH DOKUMENTECH A NA EVROPSKÉ ÚROVNI	51
3.1	Mezinárodní dokumenty týkající se právní úpravy pracovní doby.....	51
3.2	Právní úprava pracovní doby na evropské úrovni.....	53
3.2.1	Směrnice Rady 93/104/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby... 53	
3.2.2	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby	57
	ZÁVĚR	59
	Seznam použitých zkratk	63
	Seznam použité literatury	64

Abstrakt	66
Abstract.....	67
Klíčová slova – Key words.....	68

ÚVOD

Právní úprava pracovní doby představuje jednu ze stěžejních oblastí pracovního práva a pro většinu lidí má velký význam zejména tehdy, jsou-li subjekty pracovněprávního vztahu. Pracovní dobu chápeme jako vymezený časový úsek, ve kterém realizují svá práva a povinnosti oba účastníci pracovněprávního vztahu, jak tedy zaměstnavatelé tak zaměstnanci. Tato práce se zabývá pouze jedním z mnoha aspektů pracovní doby a to jejím rozvržením.

Rozvržení pracovní doby předurčuje rozložení volného času v rámci dne, týdne a roku. Podle systému rozvržení pracovní doby si zaměstnanec může naplánovat svůj volný čas. Jedná se o důležitý prvek organizace práce, který bezprostředně odráží potřeby zaměstnavatele. Nelze proto určit konkrétní rozvržení pracovní doby, a tak právní úprava pouze stanoví určité principy, podle nichž zaměstnavatel pracovní dobu rozvrhne.

Při rozvržení pracovní doby jde vlastně o aplikaci stanovené délky pracovní doby, proto se ve své práci zabývám i vývojem právní úpravy délky pracovní doby. Tento institut je důležitý zejména pro zaměstnavatele, a to z toho hlediska, že předem ví jakou nejvýše možnou délku pracovní doby může na jednotlivé dny rozvrhnout.

Svou diplomovou práci jsem rozdělila do tří kapitol, přičemž nejpodstatnější část je obsažena v kapitole 2. nazvané *Současná právní úprava pracovní doby a její rozvržení*, kde se zabývám zejména právní úpravou rozvržení pracovní doby obsaženou v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

V 1. kapitole své práce se věnuji historickému vývoji právní úpravy pracovní doby a jejímu rozvržení. Svůj historický exkurs zahajuji v roce 1918, i když samozřejmě i před tímto datem existovaly pracovněprávní předpisy týkající se i pracovní doby. Jako jeden z nejvýznamnějších nelze nezmínit *Ius regale montanorum*, horní zákoník Václava II. z let 1300-1305, který upravoval podmínky pro těžbu a zpracování stříbra. Obsahoval velmi pokroková pravidla k zajištění bezpečnosti práce

v dolech, ale i ustanovení o výplatě mezd a délce pracovní doby (ve 14. století byla šestihodinová). Dalším předpisem platným na našem území byl např. Všeobecný horní zákoník vydaný pod č. 146/1854 ř.z. a říšský zákon č. 227/1859 ř.z., živnostenský řád. Podstatnou část této kapitoly zaujímá právní úprava rozvržení pracovní doby obsažená v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Tuto úpravu jsem do své práce zařadila z toho důvodu, že některá ustanovení tohoto zákona byla podkladem pro právní úpravu obsaženou v novém zákoníku práce. Jiná ustanovení se postupem času a i vlivem Evropských společenství změnila v současnou právní úpravu rozvržení pracovní doby.

Jak jsem naznačila již výše, stěžejní část mé práce je obsažena ve 2. kapitole, která obsahuje právní úpravu rozvržení pracovní doby, tak jak se upravena zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Podrobně se věnuji jednotlivým typům rozvržení pracovní doby, zejména pak kontu pracovní doby, které je novinkou v našem právním řádu. Snažím se poukázat na rozdíly a pokroky ve vývoji tohoto institutu oproti minulé právní úpravě.

V závěrečné části se zmiňuji o mezinárodních dokumentech týkajících se pracovní doby, jimiž je Česká republika vázána a o evropských právních předpisech, zejména pak o směrnici Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby a směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88 ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, která prvně jmenovanou směrnicí nahrazuje.

1. VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNÍ DOBY V NAŠICH ZEMÍCH PO ROCE 1918

1.1 Zákon o osmihodinové pracovní době

Jako jeden z prvních zákonů v nově vzniklé Československé republice byl dne 19.12.1918 schválen zákon č. 91/1918 Sb.z.n., o osmihodinové pracovní době. Jednalo se o první právní předpis upravující délku a rozvržení pracovní doby. Účinnosti nabyl dne 10.1.1919 a platil až do 31.12.1965, kdy byl § 279 odst. 1 bodem 9 zákona č. 65/1965 zrušen.

Tento zákon se vztahoval na podniky podřízené živnostenskému řádu nebo provozované živnostenským způsobem, na podniky, závody a ústavy provozované státem, veřejnými a soukromými svazky, fondy, spolky a společnostmi, na hornické podniky pod zemí i na povrchu, což zahrnovalo doly, koksovny, pražírny a vysoké pece, jakož i osoby pravidelně zaměstnané v zemědělských a lesních podnicích, které žily mimo domácnost hospodářovu a měly právo na denní plat.¹

Mezi základní instituty, které tento zákon upravoval, patřily:

- délka pracovní doby
- pracovní přestávky
- práce přesčas
- práce v noci
- mladiství zaměstnanci
- osoby v domácnosti zaměstnané
- úprava sankcí

¹ KOTTNAUER, Antonín; JOUZA, Ladislav; SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2004. str. 14

Délka pracovní doby byla určena na 8 hodin ve 24 hodinách nebo na 48 hodin týdně. Bylo zakázáno prodlužovat pracovní dobu tím, že by byla dána zaměstnanci práce domů. Výjimka byla možná jen ve vztahu k práci přesčas. V § 1 odst. 5 byl, byť jen na základě výjimky ministerstva sociální péče, položen základ nerovnoměrného rozložení pracovní doby, ale úhrn nesměl přesáhnout 192 hodin v čtyřtýdenním cyklu.

Rozdělení pracovní doby a stanovení přestávek v práci bylo ponecháno na dohodě mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, avšak nejdéle po pěti hodinách nepřetržité práce musela být zaměstnanci poskytnuta přestávka a to nejméně 15 minut.² U osob mladších 18-ti let nesměla nepřetržitá práce přesahovat 4 hodiny. Povinné přestávky nemusely být dodrženy tam, kde byl při pravidelném chodu výroby zajištěn přiměřený čas k oddechu. Až na určité výjimky musela být zaměstnancům poskytnuta jednou týdně nerušená přestávka v délce alespoň 32 hodin, která zpravidla připadala na neděli.³ Tyto výjimky se připouštěly u podniků provozovaných nepřetržitě, kde by vystřídaní dělníků nebylo jinak možné a provoz se z technických důvodů nebo bez podstatné poruchy nemohl přerušit a vyžadoval nutnou obsluhu a dozor. V takových případech ale musel zaměstnanci alespoň jednou za 3 týdny připadnout 32 hodinový klid na neděli.⁴ Zákon č. 21/1895 ř.z. ve znění zákona č. 125/1905 o nedělním klidu, mohl stanovit, kdy bylo možné pracovat i v neděli. Pro ženy zaměstnané v továrnách začínala nerušená přestávka již v sobotu a to nejpozději od druhé hodiny odpoledne. Článek III. Nařízení ministra sociální péče č. 11/1919 stanovilo podniky, kde ženy mohly pracovat v sobotu i po 14. hodině, ale nesměla být překročena 48 hodinová týdenní pracovní doba.

Práce přesčas mohla být vykonávána jen na základě povolení příslušného státního orgánu. Takto mohla být pracovní doba prodloužena nejdéle na dobu 4 týdnů v roce a nejvýše o 2 hodiny denně. Další práce přesčas mohla být povolena pro podniky hornické, železniční, zemědělské a lesnické a to na dobu nejdéle 16 týdnů v roce na 2 hodiny denně. Celkem nesměla práce přesčas přesahovat 20 týdnů nebo 240 hodin v roce. Podle § 6 odst. 4 zákona o osmihodinové pracovní době toto omezení neplatilo pro

² Do 31.12.2000 platilo, že přestávka v práci se poskytovala po odpracování 5 hodin nepřetržité práce a to v délce 30 minut a započítávala se do pracovní doby.

³ Nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 32 hodin platil v České republice do 31.12.2000

⁴ Seznam podniků, kde se připouštěly výjimky je stanoven v článku II. Nařízení ministra sociální péče č. 11/1919 Sb.

práce nutné, zejména opravné, když hrozilo nebezpečí pro život, zdraví a veřejný zájem, avšak pouze pro dobu přechodnou, z technických důvodů nevyhnutelně nutnou a nebylo-li možné je vykonat v obvyklé pracovní době. Pro tyto práce přesčas se nevyžadovalo úřední povolení, ale bylo třeba je oznámit příslušnému úřadu, pokud trvaly déle než 3 dny. Zvláštní povolení se rovněž nevyžadovalo u prací pomocných, které nutně předcházely výrobě nebo po ní následovaly (např. vytápění kotlů, krmení dobytka atd.) i když přesahovaly obvyklou pracovní dobu.⁵ V podnicích určených k veřejné potřebě mohlo dojít k prodloužení pravidelné pracovní doby v případě, kdy je třeba, aby zaměstnanec setrval déle na svém služebním místě (v pohotovosti), ale jeho skutečná práce nevyžadovala více než 6 hodin denně. Toto prodloužení bylo možné jen na základě kolektivní smlouvy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci schválené ministrem sociální péče po dohodě s příslušnými ministry. Všechny práce přesčas musely být zvláště placeny.

Zákon o osmihodinové pracovní době obsahoval i úpravu práce v noci, tedy práci v době od 22. hodiny do 5. hodiny ráno. Tato práce mohla být vykonávána jen v podnicích s nepřetržitým provozem⁶, v nichž se výroba z technických důvodů nesmí zastavit. Jinak byla práce v noci povolena jen v případech, kdy to vyžadoval veřejný zájem nebo pravidelná potřeba obyvatelstva.⁷ Noční práci mohli vykonávat pouze muži starší 16 let. Ministr sociální péče mohl se souhlasem příslušných ministrů označit podniky, kde byla noční práce žen povolena.⁸

Zákon o osmihodinové pracovní době upravoval poměrně podrobně právní poměry osob zaměstnaných a žijících v domácnosti zaměstnavatele. Těmto osobám náležel ve 24 hodinách odpočinek 12 hodin, z něhož muselo alespoň 8 hodin připadnout na nepřetržitý klid v noci a alespoň půl hodiny na odpočinek v době polední. Výjimky z nočního klidu byly dovoleny jen pro nutné případy a těžká práce se nesměla vykonávat od 9 hodin večer do 5 hodin ráno. Stejný režim platil i pro osoby najaté k nepravidelně konaným a nepatrně namáhavým služebním úkonům, jako byl dozor a

⁵ Podobnou právní úpravu obsahoval § 7 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony. Platil do 31.12.2000.

⁶ Seznam prací s nepřetržitým provozem je stanoven v nařízení č. 186/1912 ř.z.

⁷ Seznam těchto prací je obsažen v článku IV. Nařízení ministra sociální péče č. 11/1919 Sb.

⁸ Seznam těchto podniků je obsažen v článku V. Nařízení ministra sociální péče č. 11/1919 Sb.

střežení domů, podniků a hlídání zvířat. Rozvržení pracovní doby těchto osob bylo ponecháno na dohodě stran, ale alespoň jednou týdně musel být zaměstnancům poskytnut nerušený klid v trvání nejméně 18 hodin, který zpravidla připadl na neděli. Během tohoto klidu mohly být vykonávány jen neodkladné práce v domácnosti nebo hospodářství, přičemž zaměstnanci muselo být zajištěno volné nedělní odpoledne. Pokud bylo nutno pracovat i v neděli, musel být poskytnut náhradní odpočinek ve všední den. Tato úprava se nevztahovala na osoby zjednané na výpomoc, k ošetření nemocných, k práci v domácnosti nebo k polní práci, pokud netrvala déle než 6 dnů.

1.2 Zákon o zkrácení pracovní doby z roku 1956

Zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby, který nabyl účinnosti dne 1.10.1956, upravoval délku týdenní pracovní doby, rozvržení pracovní doby, pracovní dobu mladistvých zaměstnanců, pracovní přestávky a zmocnění k přesunutí pracovního klidu.⁹ Tento zákon platil do 1.1.1966, kdy jej nahradil zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

Pokud byla pravidelná pracovní doba zaměstnanců stanovena na 48 hodin týdně, zkracovala se na 46 hodin týdně. Toto zkrácení pracovní doby se provedlo bez současného zkrácení mzdy.

Pracovní doba byla rozvržena do 6 pracovních dnů s tím, že v sobotu byla zpravidla kratší, avšak nesměla být kratší než 5 hodin. Ostatní dny byla zásadně rozvržena rovnoměrně. V závodech, které pracovaly výlučně nebo převážně na investiční výstavbě, mohla být týdenní pracovní doba rovnoměrně rozvržena do 5 pracovních dnů. Toto se nevztahovalo na podniky provádějící stavební a montážní práce v dolech. Na jejich zaměstnance se použilo stejné rozvržení jako pro zaměstnance v dolech¹⁰, tedy byl jim po 23 odpracovaných osmihodinových směnách poskytován 1 den náhradního volna. Za odpracovanou dobu byla považována i nezaviněná

⁹ KOTTNAUER, Antonín; JOUZA, Ladislav; SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2004. str. 17

¹⁰ Těmto zaměstnancům byla pracovní doba zkrácena na 46 hodin již zákonem č. 45/1947 Sb., o úpravě pracovní doby v hornictví.

nepřítomnost v práci. V případě, že nemohla být pracovní doba rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu nebo rovnoměrně na všechny týdny v určitém časovém období, mohla být pracovní doba na základě povolení příslušného ministra rozvržena odchylně. Do pracovní doby se započítávaly přestávky určené na svačinu a to v rozsahu 15 minut za směnu. Začátek a konec pracovních směn určoval ředitel podniku nebo vedoucí jiné organizace po dohodě se závodním výborem odborové organizace tak, aby byla zabezpečena plynulá doprava pracujících a zásobování elektřinou, plynem a topnou párou. V prodejnách a v závodech veřejného stravování stanovil začátek a konec směn vedoucí prodejny s přihlédnutím k určené prodejní době. V ústředních úřadech a v jiných státních orgánech stanovovala začátek a konec pracovní doby vláda po projednání s Ústřední radou odborů.

Pravidelná pracovní doba zaměstnanců mladších 16 let byla stanovena na 36 hodin týdně. Rozvržení této pracovní doby určil ředitel podniku ve shodě se závodním výborem odborové organizace.

Ze zdravotní nebo jiných závažných důvodů mohla být zaměstnanci na jeho žádost stanovena kratší než pravidelná pracovní doba. Kratší pracovní doba se také stanovila pro pracovní místa, kde povaha práce nevyžadovala, aby zaměstnanec pracoval po celou pravidelnou pracovní dobu.

V zájmu lepšího využití dnů pracovního klidu k oddechu dával zákon o zkrácení pracovní doby vládě zmocnění k přesunutí pracovního klidu na jiné dny. Dny pracovního klidu stanovené zákonem č. 93/1951 Sb., o státním svátku, o dnech pracovního klidu a o památných a významných dnech, bylo možné přesunout na jiné dny tak, aby dva nebo více dnů pracovního klidu na sebe navazovalo.

1.3 Právní úprava pracovní doby a jejího rozvržení podle zákona č. 65/1965 Sb.

První komplexní úpravu pracovního zákonodárství představoval zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který nabyl účinnosti 1.1.1966 a platil do 1.1.2007, kdy byl zrušen novým zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce). Během své působnosti byl zákoník práce mnohokrát novelizován. Zákoník práce se dělil do šesti částí a úprava pracovní doby a jejího rozvržení byla obsažena v části druhé, hlavě třetí nazvané „Pracovní doba a doba odpočinku“. Tato hlava se dále dělila na 3 oddíly. První oddíl upravoval pracovní dobu a přestávky v práci, druhý oddíl obsahoval ustanovení týkající se práce přesčas a noční práce a ve třetím oddíle byla upravena dovolená na zotavenou. Zákoník práce se vztahoval na většinu pracovněprávních vztahů a to plně a přímo.¹¹ Na některé vztahy se zákoník práce vztahoval, pokud zvláštní zákon nestanovil jinak a na jiné pokud tak stanovil zvláštní předpis. Na pracovněprávní vztahy státních zástupců a vyšetřovatelů státních zástupců a na příslušníky ozbrojených sil v činné službě se zákoník práce vztahoval, jen pokud to výslovně stanovil nebo pokud to stanovil zvláštní předpis.

1.3.1 Rozvržení pracovní doby

Rozvržení pracovní doby je možné chápat jako způsob realizace pracovních úkolů a jejich rozvržení v čase. Jde o rozvržení v rámci dne, týdne a roku. Rozvržení pracovní doby v sobě zahrnuje nejen rozhodnutí, zda pracovní doba bude rozvržena rovnoměrně nebo nerovnoměrně, ale i rozhodnutí o tom, jak dlouhý bude pracovní týden, jaký bude pracovní režim, od kdy do kdy bude stanoven začátek a konec směn, jaký bude nepřetržitý odpočinek mezi směnami, atd. Rozvržení pracovní doby je pro zaměstnance důležité z hlediska uspořádání jeho volného času. Při rozvrhování pracovní doby je nutné přihlížet k celé řadě činitelů (přetržitost a nepřetržitost práce, technologie výroby, potřeba výroby a služeb, dosažitelnost vstupů pro výrobní a pracovní proces, podmínky dopravy a další), nelze rozvržení pracovní doby a stanovení pracovních

¹¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2004, str. 58

režimů předurčit centrálně ani jednotně.¹² Z toho důvodu je rozvržení pracovní doby a stanovení pracovních režimů ponecháno v působnosti zaměstnavatelů a zákoník práce jim poskytuje určité zásady, pravidla a omezení. Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, musí zaměstnavatel o rozvržení pracovní doby rozhodnout po projednání s příslušným odborovým orgánem, popřípadě je tato úprava obsažena v kolektivní smlouvě.

Rozvržení pracovní doby bylo upraveno v § 84 a násl. zákoníku práce. I v těchto ustanoveních docházelo za účinnosti zákoníku práce k řadě podstatných i méně podstatných změn. Nejprve byla týdenní pracovní doba rozvržena na 6 pracovních dnů, ale s postupným zkracováním týdenní pracovní doby byl zaveden pětidenní pracovní týden.¹³ Kratší než šestidenní pracovní týden mohl být zaveden vedoucími organizací na základě zásad schválených vládou vedoucími ústředními orgány po projednání s ústředními výbory odborových svazů.

Jak již bylo výše zmíněno, je třeba při rozvrhování pracovní doby přihlížet k řadě činitelů, zejména pak k přetržitosti a nepřetržitosti pracovního procesu. Nepřetržitým výrobním procesem se rozumí takový proces, který probíhá 24 hodin denně 7 dní v týdnu a kromě technických a technologických odstávek výrobního zařízení probíhá po celý rok. Ostatní výrobní procesy, které nenaplnují výše uvedené požadavky, jsou procesy přetržité. V těchto procesech jsou pak realizovány pracovní režimy zaměstnance. Můžeme rozlišovat jednosměnné, dvousměnné, třisměnné, čtyřsměnné a nepřetržité pracovní režimy. Nepřetržitý pracovní proces může být zajišťován třisměnným nebo čtyřsměnným režimem práce. Zaměstnavatel může směny rozvrhnout rovnoměrně, nerovnoměrně anebo může zavést pružnou pracovní dobu.¹⁴

Rozvržením pracovní doby se zabývala i soudní praxe, když uvedla: „*Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne v pracovní smlouvě na další podmínce podle §*

¹² KOTTNAUER, Antonín; JOUZA, Ladislav; SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2004. str. 42

¹³ Zavedeno zákonem č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Do této doby zásadu pětidenního pracovního týdne obsahovala vyhláška č. 63/1968 Sb.

¹⁴ Pružná pracovní doba byla s účinností od 1.1.1989 zavedena do zákoníku práce zákonem č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce.

29 odst. 2 ZP, a to, že jde o **nepravidelnou výpomoc podle potřeb firmy**, je tato podmínka v rozporu se zákoníkem práce a pracovní smlouva je ve smyslu § 242 odst. 1 písm. a) ZP pro rozpor s obsahem a účelem zákona v této části neplatná. Pokud za trvání pracovního poměru zaměstnavatel zaměstnanci v rozporu s § 35 odst. 1 písm. a) ZP nepřiděluje práci s odkazem na toto ujednání v pracovní smlouvě, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 130 odst. 1 ZP a zaměstnanec má právo na náhradu mzdy.¹⁵ Z uvedeného tedy vyplývá, že pracovní doba musí být vždy dopředu rozvržena, aby zaměstnanec věděl, kdy má a kdy nemá pracovat.

1.3.2 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

O rovnoměrné rozvržení pracovní doby jde v případě, kdy je délka pracovní doby v jednotlivých týdnech stejná. V jednotlivých dnech může být délka pracovní doby rozdílná, ale důležité je, aby v jednotlivých týdnech byla stejná týdenní pracovní doba. Do 29.2.2004 ovšem platila odlišná úprava rovnoměrného rozvržení pracovní doby, která znamenala určitý krok zpět ve vývoji rovnoměrného rozvržení pracovní doby. V § 84 odst. 2 ZP bylo stanoveno, že: „*Týdenní pracovní doba se rozvrhuje tak, aby při rovnoměrném rozvržení na jednotlivé týdny rozdíl délky pracovní doby připadající na jednotlivé týdny nepřesáhl tři hodiny a aby pracovní doba v jednotlivých dnech nepřesáhla devět a půl hodiny¹⁶; průměrná týdenní pracovní doba nesmí přitom v určitém období, zpravidla čtyřtýdenním, přesahovat hranici pro stanovenou týdenní pracovní dobu.*“¹⁷ V této úpravě byla stanovena dvě kritéria pro rovnoměrné rozvržení pracovní doby (rozdíl délky pracovní doby připadající na jednotlivé týdny nepřesáhne 3 hodiny a délka směny nepřesáhne 9 a půl hodiny) a obě musela být splněna současně, což v praxi činilo problémy. Tato úprava spíše představovala jakési nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Pro optimální uspořádání pracovního režimu vyhovovalo

¹⁵ Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 28.5.2001, sp. zn. 16 Co 160/2001

¹⁶ Maximální délka směny byla zákonem č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony zkrácena o půl hodiny z důvodu nezapočítávání přestávky na jídlo a oddech do pracovní doby.

¹⁷ Toto ustanovení bylo zavedeno do zákoníku práce zákonem č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce.

pouze jedno z výše uvedených kritérií, a proto docházelo k situaci, kdy nebylo možné určit, jestli rozvržení pracovní doby je rovnoměrné nebo nerovnoměrné.¹⁸

Na základě změny provedené zákonem č. 46/2004 Sb., byla z definice rovnoměrného rozvržení pracovní doby vypuštěna podmínka, že rozdíl délky pracovní doby připadající na jednotlivé týdny nesmí přesáhnout 3 hodiny a že se tato pracovní doby vyrovnává v období nejvýše 4 týdnů po sobě jdoucích. Od 1.3.2004 jde o rovnoměrné rozvržení pracovní doby tehdy, kdy se stanovená týdenní pracovní doba rozvrhuje tak, aby délka směny nepřesáhla devět hodin. Tato nová právní úprava představovala návrat k původní definici rovnoměrného rozvržení pracovní doby stanovené zákonem č. 153/1969 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce.

1.3.3 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby v podstatě znamená, že v jednotlivých týdnech není rozvržena stejná délka týdenní pracovní doby, jako je tomu u rovnoměrného rozvržení. Stejně jako rovnoměrné rozvržení pracovní doby, tak i nerovnoměrné rozvržení pracovní doby prošlo za účinnosti zákoníku práce řadou změn, což mělo za následek zejména zjednodušení užívání tohoto způsobu rozvržení pracovní doby.¹⁹

Podle původního znění § 85 zákona č. 65/1965 Sb. bylo nerovnoměrné rozvržení pracovní doby definováno takto: „*Nedovoluje-li povaha práce nebo podmínky provozu, aby pracovní doba byla rozvržena podle předchozího ustanovení rovnoměrně na jednotlivé týdny, může vedoucí organizace rozvrhnout pracovní dobu odchylně podle směrnic vydaných vedoucím ústředního orgánu po projednání s ústředním výborem odborového svazu; průměrná týdenní pracovní doba nesmí přitom v určitém období, zpravidla čtyřtýdenním, přesahovat hranici stanovenou pro týdenní pracovní dobu. Obdobně může být rozvržena pracovní doba pro určité závody nebo druhy prací,*

¹⁸ KOTTNAUER, Antonín; JOUZA, Ladislav; SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2004. str. 45

¹⁹ Srov. právní úprava před 1.1.2001 a po 1.1.2001 – zjednodušení zavedl zákon č. 155/2000 Sb.

*vyžadují-li to zvláštní podmínky provozu, nebo z jiných závažných důvodů.*²⁰ Nerovnoměrně rozvrhnout pracovní dobu bylo tedy možné jen na základě úpravy obsažené v pracovněprávním předpise ústředního orgánu nebo po projednání s ústředním výborem odborového svazu. Důvodem změn bylo zejména to, že řada zaměstnavatelů nespádala do působnosti ústředních orgánů anebo neměli odborové svazy popř. kolektivní smlouvu vyššího stupně.²¹ Určité uvolnění přinesl zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, který zavedl, že nerovnoměrné rozvržení pracovní doby lze se zaměstnancem dohodnout. Ovšem musí být dodrženy podmínky stanovené zákoníkem práce.

Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, přinesl pozitivní vývoj v tom smyslu, že nerovnoměrné rozvržení pracovní doby ponechává za splnění stanovených podmínek výhradně na zaměstnavateli. Nebylo tedy dále za potřeby úpravy obsažené v pracovněprávním předpise ústředního orgánu nebo v kolektivní smlouvě vyššího stupně. Zaměstnavatel mohl pracovní dobu rozvrhnout nerovnoměrně po projednání s příslušným odborovým orgánem nebo po dohodě se zaměstnancem. Zaměstnavatel byl dále povinen vypracovat písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději dva týdny před začátkem období, na něž byla pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodl se zaměstnancem jinak. Tento písemný rozvrh práce je pro zaměstnance důležitý zejména z toho hlediska, že má představu kdy a jak dlouho bude pracovat a podle toho si může dopředu uspořádat svůj osobní život. Podmínkou pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby bylo překročení limitů stanovených pro rovnoměrné rozvržení pracovní doby. Tyto limity byly, jak již bylo zmíněno v kapitole o rovnoměrném rozvržení pracovní doby, zavedeny zákonem č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce. Podle tohoto zákona se tedy o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby jedná, je-li pracovní doba rozvržena nerovnoměrně na jednotlivé týdny, přičemž rozdíl činí více než tři hodiny, a to tak, že v některých týdnech je kratší a v jiných delší, než stanovená týdenní pracovní doba, avšak

²⁰ § 85 zákona č. 65/1965 Sb.

²¹ Kolektivní smlouva vyššího stupně byla zavedena zákonem č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce. Tato novela nabyla účinnosti 1.2.1991.

v rámci příslušného období, maximálně ročního, se průměrná týdenní pracovní doba rovná délce stanovené týdenní pracovní doby.²² Jinak dále o nerovnoměrném rozvržení pracovní doby opět platí, že nerovnoměrně lze pracovní dobu rozvrhnout jen za podmínky, že rovnoměrnému rozvržení pracovní doby brání povaha práce nebo podmínky provozu. Při rozvrhování pracovní doby musí zaměstnavatel dbát požadavku, že délka směny nesmí překročit 12 hodin.

Další změnu a zjednodušení přinesl zákon č. 46/2004 Sb. Z podmínek pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby byl vypuštěn požadavek na překročení limitů stanovených pro rovnoměrné rozvržení pracovní doby. Tento zákon znamenal poslední podstatnější změnu ustanovení týkajících se rozvržení pracovní doby. O nerovnoměrné rozvržení pracovní doby se od této doby tedy jedná, je-li pracovní doba rozvržena nerovnoměrně na jednotlivé týdny, a to tak, že v některých týdnech je kratší a v jiných delší než stanovená týdenní pracovní doba, avšak v rámci příslušného období, maximálně 12 měsíců po sobě jdoucích, se průměrná týdenní pracovní doba rovná délce stanovené týdenní pracovní doby.²³ Ostatní podmínky pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby zůstaly zachovány.

1.3.4 Pružná pracovní doba

Do 31.12.1989 platilo, že začátek a konec směn určoval výlučně zaměstnavatel. Novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 188/1988 Sb. byly položeny základy právní úpravy pružné pracovní doby. Zavedení pružné pracovní doby mělo za záměr zejména zvýšení efektivnosti práce a lepší zabezpečení potřeb jednotlivých zaměstnanců. V § 85b zákoníku práce bylo uvedeno: *„Podle zásad schválených vládou Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů může federální ministerstvo práce a sociálních věcí stanovit vyhláškou podmínky, za nichž může být pracovní doba rozvržena jinak než podle § 87 odst. 2 (pružná pracovní doba) a odchylky nezbytné k jejímu zavedení, zejména pokud jde o práci přesčas a překážky v práci s náhradou mzdy. O zavedení pružné pracovní doby rozhoduje vedoucí*

²² SOUČKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2001, str. 227

²³ SOUČKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2004, str. 253

organizace po předchozím souhlasu příslušného odborového orgánu.". Na základě vládou schválených zásad byla Federálním ministerstvem práce a sociálních věcí vydána vyhláška č. 169/1989 Sb., o pružné pracovní době, která nabyla účinnosti 1.1.1990.²⁴ Od 1.1.2001 byla právní úprava pružné pracovní doby nově začleněna do zákoníku práce. Tato změna byla provedena novelou zákoníku práce č. 155/2000 Sb., která s určitými úpravami přebírala dosavadní úpravu provedenou ve výše zmíněné vyhlášce.

Zaměstnavatel mohl pružnou pracovní dobu zavést z důvodu lepšího využití pracovní doby a uspokojování osobních potřeb zaměstnanců. Zda dojde k zavedení pružné pracovní doby záleželo pouze na zaměstnavateli, který své rozhodnutí musel projednat s příslušným odborovým orgánem. V případě, že u něj odborová organizace nepůsobila, nebyl ve svém rozhodování nikým omezen. Pouze zákonem. Pružnou pracovní dobu nemusel zaměstnavatel zavést na všech pracovištích, mohl ji dokonce zavést pouze u některých zaměstnanců. U pružné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem. Mezi tento zvolený začátek a konec pracovní doby (volitelná pracovní doba) je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na svém pracovišti. Tento časový úsek se nazývá základní pracovní doba. § 85a odst. 4 zákoníku práce stanovil, že při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin musí být základní pracovní doba nejméně 5 hodin. V případě, že týdenní pracovní doba je kratší než 40 hodin, určí se délka úseků základní a volitelné pracovní doby v poměru k týdenní pracovní době. Zákoník práce ve svém § 85a odst. 5 uvádí v jakých případech nelze pružnou pracovní dobu použít. Je zde stanoveno: *„Pružná pracovní doba se neuplatní zejména při pracovní cestě zaměstnanců, při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu v rámci směny, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy, ale peněžité dávky podle předpisů o nemocenském pojištění; v takových případech platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen*

²⁴ Tato vyhláška platila do 31.12.2000, kdy byla zrušena vyhláškou č. 497/2000 Sb. z důvodu rozporu s ústavní zásadou, že povinnosti je možné ukládat pouze na základě zákona – viz čl. 4 zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

určit.". Zaměstnavatel může stanovit, v jakých dalších případech se pružná pracovní doba neuplatní. Veškeré podmínky pro uplatnění pružné pracovní doby musí zaměstnavatel stanovit v pracovním řádu. Jestliže u zaměstnavatele působí odborová organizace, vydává pracovní řád s předchozím souhlasem této odborové organizace.

Pružná pracovní doba mohla být uplatněna v několika formách, a to jako:

- pružný pracovní den, při němž si zaměstnanec sám volí začátek směny a je povinen v příslušný pracovní den odpracovat celou směnu připadající na tento den podle rozvrhu týdenní pracovní doby do směn stanovených zaměstnavatelem. Zaměstnanec si tedy může zvolit jen dobu, kdy bude jeho směna začínat.
- pružný pracovní týden, při němž si zaměstnanec sám volí začátek a konec směn a je povinen v příslušném týdnu odpracovat celou týdenní pracovní dobu
- pružné čtyřtýdenní pracovní období, při němž si zaměstnanec sám volí začátek a konec směn a je povinen v období čtyř po sobě jdoucích týdnů stanoveném zaměstnavatelem odpracovat pracovní dobu připadající podle rozvržené týdenní pracovní doby na toto čtyřtýdenní období. Zde má zaměstnanec největší volnost při rozvrhování jeho pracovní doby. Od pružného pracovního týdne se pružné čtyřtýdenní pracovní období liší tím, že vyrovnávací období je zde čtyřtýdenní. Jedná se o jakékoli 4 týdny po sobě jdoucí, nemusí to být tedy kalendářní měsíc.

Použití pružné pracovní doby má vliv na odlišné posuzování překážek v práci a práce přesčas. Překážky v práci a práce přesčas u pružné pracovní doby jsou upraveny v samostatných paragrafech a to v § 85c a § 85d starého zákoníku práce. Tato ustanovení jsou speciální vůči obecné právní úpravě překážek v práci a práce přesčas. Použijí se pouze u zaměstnanců, kteří mají zavedenou pružnou pracovní dobu. Odchyly se použijí výhradně ve stanovených případech. Pokud není zvláštní úprava, použijí se obecná ustanovení týkající se překážek v práci obecně.²⁵

²⁵ SOUČKOVÁ, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. Praha: C.H.Beck, 2004, str. 259

Pokud jde o překážky na straně zaměstnance, posuzují se jako výkon práce pouze v takovém rozsahu, v jakém nezbytně zasáhly do základní pracovní doby. V rozsahu, v němž zasáhly do volitelné pracovní doby, se jako výkon práce neposuzují a neposkytuje se za ně náhrada mzdy. Tyto překážky se považují za omluvené. Odlišné je to u překážek, u nichž právní předpis stanoví přesnou délku nezbytně nutné doby, po kterou zaměstnanci přísluší pracovní volno. Celá tato doba se posuzuje jako výkon práce. Omluvené překážky se nezapočítávají do odpracovaných hodin, a proto musí zaměstnanec pracovní dobu napracovat a to nejpozději do konce příštího kalendářního měsíce. Na základě dohody se zaměstnavatelem může být stanovena jiná lhůta. Všechny překážky na straně zaměstnance se posuzují stejně. Může jít o překážky osobní²⁶, z důvodu obecného zájmu²⁷, studia, apod.

U překážek na straně zaměstnavatele je úprava odlišná, protože se počítají jako výkon práce, pokud zasáhly do směny zaměstnance, a je omezen pouze nejvyšší rozsah jejich započítání, a to v závislosti na zavedené formě pružné pracovní doby.²⁸ Zaměstnanci tedy přísluší v rozsahu, v jakém se překážka považuje za výkon práce, mzda.

Práce přesčas při pružné pracovní době je upravena v § 85d sZP. Práci přesčas se rozumí práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Tato obecná definice práce přesčas se použije i v případě pružné pracovní doby, ale je nutné určit, která práce konaná mimo předem stanovené rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovní směn je prací přesčas. Podle zvolené formy pružné pracovní doby je touto prací práce konaná nad délku směny, pracovního týdne nebo pružného čtyřtýdenního období pokud zaměstnanec konal práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu popř. nad stanovenou pracovní dobu připadající na čtyřtýdenní období. Za práci

²⁶ Osobní překážky jsou uvedeny v příloze nařízení vlády č. 108/1994 Sb.

²⁷ Překážky z důvodu obecného zájmu jsou obsaženy v § 124 sZP, § 14 a § 17 nařízení č. 108/1994 Sb. a ve vyhlášce č. 18/1991 Sb., o jiných úkonech v obecném zájmu

²⁸ SOUČKOVÁ, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. Praha: C.H.Beck, 2004, str. 259

přesčas je nutné považovat jen tu práci, kterou zaměstnavatel nařídil nebo k ní dal souhlas.

1.3.5 Délka pracovní doby

Starý zákoník práce ve svém § 83 stanovil, že délka pracovní doby je nejvýše 46 hodin týdně. Zaměstnanci mladší 16 let měli pracovní dobu nejvýše 36 hodin týdně. Mladiství zaměstnanci starší 16 let, kteří směli pracovat v hornictví v podzemí při těžbě nerostů nebo při ražení štol, měli při těchto pracích pracovní dobu nejvýše 40 hodin týdně. Podmínkou zde bylo, že tyto práce byly nezbytné pro jejich přípravu k povolání. Tyto nejvýše přípustné hranice nesměly být překročeny. Na druhou stranu, ale mohla být pracovní doba zkrácena. Proto nebylo možné ani správné od 1.1.1966 používat termínu „zákonná pracovní doba“, nýbrž bylo nutné používat termín „stanovená týdenní pracovní doba“.²⁹ Zkrácenou pracovní dobu bez současného snížení mzdy mohli při respektování zásad stanovených vládou stanovit vedoucí ústředních orgánů po projednání s ústředními výbory odborových svazů. Takto mohla být pracovní doba zkrácena na základě vyhlášky Státní plánovací komise č. 62/1966 Sb., o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro úpravu pracovních a provozních režimů, která nabyla účinnosti dne 5.8.1966.³⁰ Bylo možné pracovní dobu zkrátit na:

- 42 hodin týdně při těžbě uhlí, rud a keramických surovin, na báňských pracovištích geologického průzkumu a v nepřetržitých výrobních provozech
- 43 hodin týdně ve dvousměnných provozech a zavést nejvýše 3 volné dny v průběhu 4 týdnů
- 44 hodin týdně u ostatních organizací a zavést nejvýše 2 volné dny v průběhu 4 týdnů

Zkrácenou pracovní dobu bylo možné zavádět jen v ucelených organizačních jednotkách (v podnicích, v závodech, v provozech), nikoli na jednotlivých pracovních místech.

²⁹ KOTTNAUER, Antonín; JOUZA, Ladislav; SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2004. str. 19

³⁰ Vyhláška byla zrušena s účinností od 1.1.2001 vyhláškou č. 497/2000 Sb.

Další vyhláška, která umožňovala zkrácení pracovní doby, byla vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 63/1968 Sb., o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem, která nabyla účinnosti dne 10.6.1968.³¹ Zkracovala pracovní dobu:

- na 40 hodin týdně zaměstnancům v podzemí při těžbě uhlí, rud nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu a zaměstnancům na výrobních pracovištích (to je v průmyslu, stavebnictví, zemědělství, lesním a vodním hospodářství a v dopravě) s nepřetržitých a třísměnným režimem práce
- na 41 ¼ hodiny zaměstnancům na výrobních pracovištích a s dvousměnným režimem práce
- na 42 ½ hodiny týdně zaměstnancům na ostatních pracovištích, členům závodních stráží, závodních požárních sborů, hlídačům a vrátným

V případě, že byla pracovní doba takto zkrácena, mohl být zaveden pětidenní pracovní týden se dvěma dny pracovního volna v týdnu. Pokud to dovolovala povaha práce, měly se pracovníkům poskytovat dva souvislé dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, zpravidla připadající na sobotu a neděli nebo na neděli a pondělí.

Zkrátit pracovní dobu bez současného snížení mzdy pod hranici stanovenou vyhláškami bylo možné jen ze zdravotních důvodů a na základě povolení ministerstva práce a sociálních věcí České socialistické republiky a Slovenské socialistické republiky v dohodě s ministerstvy zdravotnictví a příslušnými odborovými orgány podle zásad stanovených federálním ministerstvem práce a sociálních věcí v dohodě s Ústřední radou odborů.³²

Délka pracovní doby se za účinnosti zákoníku práce několikrát změnila. Postupně byla její nejvýše přípustná hranice snižována. Zákon č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce, stanovil délku pracovní doby na 43 hodin týdně. Délka

³¹ Vyhláška byla zrušena s účinností od 1.1.2001 vyhláškou č. 497/2000 Sb.

³² Zavedeno zákonem č. 153/1969 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce.

pracovní doby se snížila i u zaměstnanců mladších 16 let, kteří směli pracovat nejvýše 33 hodin týdně. Mladiství pracovníci starší 16 let, kteří směli pracovat v hornictví v podzemí při těžbě nerostů nebo při ražení štol, měli při těchto pracích pracovní dobu nejvýše 36 hodin týdně. Ovšem opět za podmínky, že tyto práce byly nezbytné pro přípravu k povolání.

Zásadní změna v právní úpravě pracovní doby byla provedena zákonem č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Cílem této tzv. harmonizační novely bylo dosažení plné slučitelnosti zákoníku práce s právem Evropského společenství. Touto novelou došlo také k vymezení základních pojmů v oblasti pracovní doby:

- pracovní doba je vymezena jako doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci. Pracovní dobou je i výkon práce přesčas.
- doba odpočinku je doba, která není pracovní dobou
- směna je část stanovené týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat v rámci 24 hodin jdoucích po sobě
- dvousměnný pracovní režim je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně střídají ve dvou směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích
- třisměnný pracovní režim je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně střídají ve třech směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích
- nepřetržitým pracovním režimem je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Nepřetržitým provozem je takový provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně 7 dní v týdnu.
- pracovní pohotovost je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby provedena nad rámec jeho rozvrhu směn
- práce přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U

zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, těmto zaměstnancům nelze prací přesčas nařídit. Prací přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

K vymezení těchto pojmů došlo zejména z důvodu, že absence uvedených definic působila v praxi problémy a právní zakotvení uvedených pojmů předpokládala směrnice Rady 93/104/ES, o určitých aspektech stanovení pracovní doby.³³

Harmonizační novela stanovila délku pracovní doby nejvýše na 40 hodin týdně. Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se do pracovní doby nezapočítávají. Pro určité skupiny zaměstnanců je délka pracovní doby ze zákona zkrácena, a to v závislosti na druhu práce, na formě pracovního režimu nebo v závislosti na věku.³⁴ Délka pracovní doby zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu byla nejvýše 37,5 hodin týdně. Stejnou délku pracovní doby měli i zaměstnanci s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem. Délka pracovní doby zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem činila 38,75 hodiny týdně a zaměstnanci mladší 16 let směli pracovat nejvýše 30 hodin týdně s tím, že pracovní doba v jednotlivých dnech nesměla přesáhnout 6 hodin. Ze zdravotních důvodů bylo možné zavést zkrácenou pracovní dobu a to bez současného snížení mzdy. Toto zkrácení povoluje Ministerstvo práce a sociálních věcí po dohodě s Ministerstvem zdravotnictví a po projednání s příslušným ústředním odborovým orgánem a příslušnou organizací zaměstnavatelů. Další zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy bylo možné dohodnout v kolektivní smlouvě nebo stanovit ve vnitřním předpisu. Zkrácenou pracovní dobu je třeba odlišovat od kratší pracovní doby. Na kratší pracovní době se může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout. Zaměstnanci v těchto případech náleží mzda odpovídající této kratší pracovní době. Minimální délka pracovní doby zákonem stanovena není. Je to tedy ponecháno na smluvní volnosti stran.

³³ JAKUBKA, Jaroslav, aj. *Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem*. 4. aktualizované vydání k 1. 3. 2004. Olomouc: ANAG, 2004, str. 145

³⁴ SOUČKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C.H.Beck, 2004, str. 248-249

2. SOUČASNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY A JEJÍ ROZVRŽENÍ

2.1 Přijetí nového zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.)

Nutnost přijetí nového zákoníku práce byla po listopadu roku 1989 více než zřejmá, proto byly již na počátku 90. let 20. století zahájeny práce na přípravě tohoto nového pracovněprávního kodexu. Starý zákoník práce již nevyhovoval společenským ani ekonomickým podmínkám. I když byl po roce 1989 mnohokrát novelizován, zejména v souvislosti v přistoupením České Republiky do Evropské Unie, nevyhnul se nutnosti svého nahrazení. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, byl po dlouhém a složitém procesu schválen Poslaneckou sněmovnou dne 23.5.2006, vyhlášen byl ve Sbírce zákonů dne 7.6.2006 a účinnosti nabyl dne 1.1.2007. Oproti starému zákoníku práce přinesl řadu změn.

Dosavadní zákoník práce byl postaven na principu „*co není dovoleno, je zakázáno*“. Tento přístup bylo nutné překonat a sladit ho se základní zásadou soukromého práva vyjádřenou v čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod a v čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky, že „*každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá*“. Nový zákoník práce tedy vychází ze zásady „*co není zakázáno, je dovoleno*“. Tato zásada přináší větší liberalizaci v pracovněprávních vztazích, posiluje princip smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů. Ti mohou zakládat vzájemná práva a povinnosti, avšak pouze v mezích ustanovení zákona – pokud to zákoník práce výslovně nezakazuje nebo nejde-li o ustanovení, z jehož povahy vyplývá, že se od něj nelze odchýlit.³⁵

Přijetím nového zákoníku práce došlo ke změně ve vztahu pracovního a občanského práva. Dosud byl zákoník práce na občasném zákoníku zcela nezávislý,

³⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2007, str. 34

neboť upravoval i obecné otázky právní úpravy, čímž se pracovní právo zcela osamostatnilo od právních odvětví, z nichž vznikalo (zejména od práva občanského). Naopak nový zákoník práce byl ve vztahu k občanskému zákoníku založen na principu delegace. Tento princip byl zakotven v § 4, kde bylo stanoveno, že občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy použije jen tehdy, jestliže to zákoník práce výslovně stanoví. Toto ustanovení se v praxi ukázalo jako nepraktické a obtížně použitelné. Nálezem Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06³⁶ bylo zasaženo do této koncepce tím, že princip delegace byl nahrazen tradičním a historicky vyzkoušeným principem subsidiarity. To znamená, že ustanovení občanského zákoníku jako obecné části soukromého práva se uplatní všude tam, kde zákoník práce jako zvláštní část soukromého práva nemá svou speciální úpravu. V Nálezu Ústavního soudu se praví: „*Využití koncepce delegace ve spojení s několika způsoby vymezení dispozitivnosti a kogentnosti ustanovení nového zákoníku práce tak vyústilo podle názoru navrhovatelů v právní úpravu nejen věcně nesprávnou, ale i nesmyslnou, nesrozumitelnou a zakládající neaplikovatelnost řady ustanovení nového zákoníku práce. Předně prý je nutno zdůraznit, že z daného (nyní zde osamoceně posuzovaného) ustanovení vyplývá, že nelze využít jakékoliv úpravy, jakéhokoliv právního institutu či smluvního typu obsažených v občanském zákoníku, pokud na ně výslovně nový zákoník práce neodkazuje. Koncepce delegace upravená novým zákoníkem práce představuje zákaz úpravy či použití všech právních ustanovení, která nejsou obsažena v novém zákoníku práce či v ustanoveních, na která odkazuje, a nedává tedy žádný prostor pro smluvní svobodu účastníků pracovněprávních vztahů.*“³⁷

Rozdílem od dosavadního právního stavu (do 31.12.2006) je soustředění dříve samostatných zákonů na jedno místo. Nový zákoník práce přebírá zcela nebo z části problematiku upravenou v zákoně o mzdě³⁸, o platu³⁹, o cestovních náhradách⁴⁰ a v zákoně, kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a

³⁶ Nález byl vyhlášen ve Sbírce zákonů ČR pod číslem 116/2008.

³⁷ Nález Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06, str. 4

³⁸ Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku

³⁹ Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech

⁴⁰ Zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách

zaměstnavateli⁴¹. Tyto zákony byly novým zákoníkem práce zrušeny nebo byl jejich obsah podstatně zúžen.

Z hlediska systematického se nový zákoník práce člení na čtrnáct částí. Právní úprava pracovní doby a její rozvržení je obsaženo v části čtvrté nazvané „Pracovní doba a doba odpočinku“. Stejně jako starý zákoník práce tak i nový obsahuje právní úpravu rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby a úpravu pružné pracovní doby, ale navíc zavádí i nový institut způsobu rozvržení pracovní doby a to konto pracovní doby a tzv. jinou úpravu pracovní doby. Právní úprava pracovní doby a doby odpočinku se použije pouze na zaměstnance v pracovním poměru.⁴²

2.2 Obecná ustanovení o pracovní době a délce pracovní doby

Zákoník práce vymezuje v §§ 78-80 základní pojmy týkající se pracovní doby, jako samotné vymezení pracovní doby, co je doba odpočinku, směna, délka pracovní doby, atd.

Pracovní doba je definována jako doba (bez ohledu na to, zda je strávená na pracovišti nebo mimo ně), v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Tato definice představuje úplnou transpozici čl. 2 odst. 1 směrnice 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby. Dobou odpočinku se stejně jako ve starém zákoníku práce rozumí doba, která není pracovní dobou. Jedná se zejména o dobu přestávek na jídlo a oddech, nepřetržitého odpočinku, atd.

Směnou se rozumí část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat. Rozdílem od předchozí právní úpravy je odpadnutí podmínky, že směna musí být odpracována během 24 hodin po sobě jdoucích. Definice dvousměnného,

⁴¹ Zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli

⁴² Srov. § 13 odst. 3 a § 77 odst. 1 písm. b) ZP

třísměnného a nepřetržitého režimu práce je částečně převzata z předchozí úpravy. Odlišností zde je, že zaměstnanci se musejí ve směnách pravidelně střídat. Směnný provoz je zachován i v případě, kdy při pravidelném střídání zaměstnanců ve směnách dojde k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn, avšak tato souběžná práce nesmí trvat déle než 1 hodinu.

Pracovní pohotovost je upravena stejně jako ve starém zákoníku práce, ale od 1.1.2007 platí, že je-li zaměstnanec připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele na jeho pracovišti, nepovažuje se to již za pracovní pohotovost ale jedná se o normální pracovní dobu. Pracovní pohotovost může být tedy nadále vykonávána jen na místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele. Takováto právní úprava pracovní pohotovosti reaguje na vývoj judikatury Evropského soudního dvora.

Ustanovení týkající se definice práce přesčas (§ 78 odst. 1 písm. i) ZP) je shodné s definicí uvedenou ve starém zákoníku práce. Práci přesčas se tedy rozumí: „*práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Práci přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.*“ Souhlas zaměstnavatele s prací přesčas nemusí být učiněn pouze písemně nebo ústně, ale i mlčky (a to např. že, zaměstnavatel má vědomost o tom, že zaměstnanec práci přesčas vykonává a přitom příkaz k zastavení nedá a výkon této práce vezme na vědomí).⁴³

Starý zákoník práce neobsahoval pro účely pracovní doby a doby odpočinku vymezení pojmu týdne. Týdnem se rozumí každé období na sebe navazujících 7 dnů. Doplnění tohoto pojmu bylo vyvoláno potřebou rozvrhování pracovní doby, vymezením práce přesčas, hodnocením stanovené týdenní pracovní doby a doby odpočinku.⁴⁴

⁴³ Uvedeno v odůvodnění rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 21.5.1998 sp. Zn. 5 A 130/97

⁴⁴ Uvedeno v důvodové zprávě k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce

V úvodních ustanoveních části čtvrté zákoníku práce týkajících se pracovní doby je uvedena i definice noční práce. Noční prací je práce konaná v noční době, tedy v době od 22. do 6. hodiny. 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. Oproti prvorepublikové úpravě⁴⁵, kde noční práci mohli vykonávat pouze muži, umožňuje zákoník práce konat práci v noci bez ohledu na pohlaví.

Shodně se starým zákoníkem práce je upravena délka stanovené týdenní pracovní doby. Ta je tedy nejvýše 40 hodin týdně a u určitých zaměstnanců nejvýše 37,5 a 38,75. Ovšem odlišná právní úprava je stanovena pro mladistvé zaměstnance. Nyní se za mladistvého zaměstnance považuje zaměstnanec mladší 18 let.⁴⁶ Změna spočívající ve zvýšení věkové hranice byla provedena na základě revidované Evropské sociální charty (čl. 7 odst. 4). Do 31.12.2007 byl rozsah stanovené týdenní pracovní doby zaměstnanců mladších 18 let stanoven nejvýše na 30 hodin a délka směny nesměla překročit 6 hodin. Po tomto datu byla hranice stanovené týdenní pracovní doby zvýšena na 40 hodin a délka směny v jednotlivých dnech nesmí překročit 8 hodin. Umožní to lepší zaměstnávání např. studentů o prázdninách. Pokud je mladiství zaměstnán u více zaměstnavatelů, tak se mu pracovní doba ze všech těchto pracovněprávních vztahů sčítá.⁴⁷ Tato nová úprava je v souladu se směrnicí Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků. Délka stanovené týdenní pracovní doby uvedené v § 79 může být bez současného snížení mzdy zkrácena jen na základě kolektivní smlouvy nebo na základě vnitřního předpisu zaměstnavatele. Toto zkrácení nemůže provést zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 zákoníku práce.

Zkrácenou pracovní dobu je nutno odlišovat od kratší pracovní doby, která není stanovenou pracovní dobou a tudíž zaměstnanci náleží mzda nebo plat odpovídající této

⁴⁵ Srov. zákon č. 91/1918 Sb.z.n., o osmihodinové pracovní době

⁴⁶ Srov. § 83a odst. 2 písm. d zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, kde byl za mladistvého zaměstnance považován zaměstnanec mladší 16 let.

⁴⁷ Zavedeno zákonem č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

kratší pracovní době. Zaměstnancům, kteří mají kratší pracovní dobu nelze nařídít práci přesčas, lze se však s ním na jejím výkonu dohodnout.

2.3 Evidence pracovní doby

Vedení evidence pracovní doby je jednou ze zákonných povinností zaměstnavatele, jejíž nedodržení je možné kvalifikovat jako správní delikt dle zákona o inspekci práce.⁴⁸ Evidence pracovní doby není zařazena v obecných ustanoveních týkajících se pracovní doby, ale je obsažena v hlavě osmé části čtvrté zákoníku práce nazvané „*Společná ustanovení o pracovní době a době odpočinku*“.⁴⁹

Z ustanovení § 96 odst. 1 ZP vyplývá, že zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci:

- odpracované:
 - pracovní doby
 - práce přesčas
 - další dohodnuté práce přesčas
 - noční práce
 - doby v době pracovní pohotovosti (doby výkonu práce)
- pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel (doby čekání na práci)

Evidence pracovní doby 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 a doby odpočinku, a to pro kontrolu ze strany zaměstnavatele, vnějších kontrolních orgánů, případně samotného zaměstnance.⁵⁰ Zaměstnanec má právo nahlédnout do své evidence pracovní doby a pořizovat si z ní výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.

⁴⁸ Srov. § 17 odst. 1 písm. m), § 28 odst. 1 písm. m) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

⁴⁹ Srov. § 96 odst. 1 a 2 ZP

⁵⁰ CHLÁDKOVÁ, A. *Evidence pracovní doby*. Práce a mzda, 7/2007, str. 28

Zákoník práce nespécifikuje v jaké formě má být evidence pracovní doby vedena, je tedy na zaměstnavateli jakou formu si zvolí (např. písemná forma či elektronická). V zájmu zaměstnavatele i zaměstnance je, aby ve schválené evidenci pracovní doby nebylo možné dodatečně dělat změny. Základními požadavky na evidenci pracovní doby je její průkaznost (tedy, že odpovídá skutečnosti) a přehlednost. Tyto požadavky vyplývají z rozhodnutí Nejvyššího soudu.⁵¹

„Zákoník práce neurčuje, jakým způsobem (jakou formou) má být pracovní doba evidována. Záleží tedy pouze na zaměstnavateli, jemuž je povinnost vést evidenci pracovní doby uložena, jaký způsob evidence zvolí tak, aby byl průkazný a vypovídá o tom, zda zaměstnanec odpracoval či neodpracoval stanovenou (nebo dohodnutou) pracovní dobu, kdy ji odpracoval, v jakém rozsahu, případně o dalších skutečnostech, které jsou významné pro posuzování nároků s odpracováním pracovní doby souvisejících.

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, nezabývá se tím své povinnosti evidovat pracovní dobu a další údaje. Povinnost stanovená zaměstnanci totiž směřuje toliko k získávání podkladů pro to, aby zaměstnavatel mohl řádně plnit svoji povinnost podle zákoníku práce.“

2.4 Pracovní doba v dopravě

Právní úprava pracovní doby je obecně upravena pro všechny zaměstnance v pracovním poměru především zákoníkem práce, případně jinými pracovněprávními předpisy a na jejich základě kolektivními smlouvami. Pro osoby pracující v dopravě jsou ovšem stanoveny určité odchylky od obecné právní úpravy. Zákoník práce dává v ustanovení § 100 vládě zmocnění, aby formou nařízení vlády stanovila odchylky v úpravě pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, jimiž jsou:

⁵¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 5. 11. 2004 sp. zn. 21 Cdo 1916/2004

- členové osádky nákladního automobilu nebo autobusu⁵²
- zaměstnanci údržby pozemních komunikací⁵³
- zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce⁵⁴
- zaměstnanci městské hromadné dopravy⁵⁵
- členové posádky letadla a zaměstnanci zajišťující provozování letiště⁵⁶
- členové posádky plavidla⁵⁷
- zaměstnanci obsluhující plavidlo v přístavu⁵⁸

Vláda tyto odchylky upravila v nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. Vláda má dále právo vymezit okruh zaměstnanců, pro které odchylky zavádí, a stanovit další povinnosti zaměstnavatele při úpravě pracovní doby a doby odpočinku. Toto nařízení odchylně definuje některé základní pojmy pro účely pracovní doby v dopravě (např. pojem pracovní pohotovost člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu⁵⁹, či pojem týden člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu⁶⁰) a dále odlišně upravuje limity pracovní doby a doby odpočinku pro jednotlivá odvětví dopravního průmyslu.

Zákoník práce dává vládě v § 100 odst. 2 možnost, aby nařízením stanovila odchylky v úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského

⁵² Zákon č. 56/2001 Sb., o podmínkách provozu vozidel na pozemních komunikacích a o změně zákona č. 168/1999 Sb., o pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou provozem vozidla a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o pojištění odpovědnosti z provozu vozidla), ve znění zákona č. 307/1999 Sb.

⁵³ Zákon č. 13/1997 Sb., pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁴ § 3 odst. 1 písm. a) až c) zákona č. 266/1994 Sb., o dráhách, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁵ § 2 písm. c) vyhlášky č. 175/2000 Sb., o přepravním řádu pro veřejnou drážní a silniční osobní dopravu.

⁵⁶ Zákon č. 49/1997 Sb., o civilním letectví a o změně a doplnění zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁷ Zákon č. 114/1995 Sb., o vnitrozemské plavbě, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁸ Zákon č. 114/1995 Sb., o vnitrozemské plavbě, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁹ Srov. § 3 písm. b) nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě

⁶⁰ Srov. § 3 písm. g) nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě

záchranného sboru podniku⁶¹. Na rozdíl od zmocnění v § 100 odst. 1 ZP, kde se jedná o tzv. obligatorní zmocnění, které vláda musí využít, v případě odst. 2 je pouze na zvážení vlády, zda odchylky upraví. Jednotka hasičského záchranného sboru podniku je složena ze zaměstnanců zaměstnavatele, kteří vykonávají činnost v této jednotce jako své zaměstnání, to znamená, že jejich pracovní povinnosti zahrnují plnění úkolů této jednotky. Stanovené odchylky se týkají délky směny.

2.5 Rozvržení pracovní doby

Rozvržení pracovní doby je upraveno v hlavě II části čtvrté zákoníku práce. Upravují ho §§ 81-87, přičemž ustanovení týkající se zejména pružné pracovní doby a konta pracovní doby se nacházejí i na jiných místech zákoníku práce.⁶²

Jedna ze základních zásad pracovněprávních vztahů upravená v § 13 odst. 3 ZP stanoví, že: „*Zaměstnanec v pracovním poměru má právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou kratší pracovní doby (§ 80) nebo konta pracovní doby (§ 86 a 87), jakož i na rozvržení pracovní doby před zahájením práce, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.*“ Zaměstnanec má tedy na přidělení práce právo a na druhou stranu má ale také určité povinnosti. Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele vykonávat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době.⁶³ Jak již bylo tedy výše zmíněno, uplatní se rozvržení pracovní doby pouze na zaměstnance v pracovním poměru. Tím je těmto zaměstnancům poskytnuta větší ochrana než zaměstnancům konajícím práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Je to zejména tím, že je pracovní poměr považován za hlavní pracovněprávní vztah pro výkon závislé práce.⁶⁴

⁶¹ § 67 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů

⁶² Srov. např. §§ 97,98,120,121 ZP

⁶³ Srov. § 38 odst. 2 ZP

⁶⁴ Definice závislé práce byla do pracovního práva zařazena až zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Vymezuje působnost ZP. Definice je uvedena v § 2 odst. 4 ZP, kde je stanoveno že: „*Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.*“

Právo rozvrhnout pracovní dobu přísluší výhradně zaměstnavateli, který také určuje začátek a konec směn (odchylka od práva stanovit začátek a konec směn je u pružné pracovní doby). Do zákoníku práce bylo přebráno pravidlo obsažené již ve starém zákoníku práce, že pracovní doba se zpravidla rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne.⁶⁵ Zaměstnavatel musí při rozvrhování přihlídnout k tomu, aby rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce. Zaměstnanec je povinen již na začátku směny být na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny. To znamená, že zaměstnanec je povinen se začátkem pracovní doby být připraven k výkonu práce.

Příklad: Počátek pracovní doby je stanoven na 8:00 hod. Zaměstnanec má označen vstup do objektu zaměstnavatele v 7:59 hod. Přitom je od svého pracoviště vzdálen pět minut chůze a musí se převléknout do pracovního oděvu. V takovém případě jde o pozdí příchod, neboť objektivně nemůže v 8:00 hod. zahájit výkon práce.

Je-li zaměstnanec ve dvou nebo více pracovních poměrech, na rozvržení pracovní doby to nemá vliv. Každý zaměstnavatel je oprávněn rozvrhnout pracovní dobu samostatně, není-li sjednáno něco jiného.

Zaměstnavatel má nejen právo rozvrhnout pracovní dobu, ale má i právo toto rozvržení jednostranně změnit. Změna není možná v těch případech, kdy je určité rozvržení pracovní doby předmětem dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace je povinen předem s ní projednat opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.⁶⁶

⁶⁵Do sZP byl pětidenní pracovní týden zaveden zákonem č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

⁶⁶Viz § 99 ZP.

2.5.1 Zohlednění nepřetržitého odpočinku mezi směnami a nepřetržitého odpočinku v týdnu při rozvrhování pracovní doby

Zaměstnavatel při rozvrhování pracovní doby není zcela neomezen. Musí se řídit ustanoveními zákoníku práce, zejména pak musí zohlednit hlediska bezpečné a zdraví neohrožující práce. Z toho důvodu musí zaměstnanci poskytnou určitou dobu k oddychu od práce a k regeneraci jeho pracovní síly. A to jak mezi jednotlivými směnami tak i v týdnu. Ustanovení týkající se nepřetržitého odpočinku mezi směnami i ustanovení o nepřetržitém odpočinku v týdnu jsou ustanoveními od nichž se nelze odchýlit. Nelze tedy sjednat odlišnou (pro zaměstnance méně výhodnou) dobu odpočinku než tu, která je uvedena v zákoně a to ani tehdy, kdyby s tím zaměstnanec souhlasil.

Podle § 90 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Uvedená délka odpočinku může být v určitých situacích zkrácena až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a to jen zaměstnancům starším 18 let a za podmínky, že následující odpočinek jim bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku. Toto zkrácení doby odpočinku je možné pouze:

- a) v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas
- b) v zemědělství
- c) při poskytování služeb obyvatelstvu (zejména ve veřejném stravování, v kulturních zařízeních, v telekomunikacích a poštovních službách, ve zdravotnických zařízeních, v zařízeních sociálních služeb)
- d) u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců
- e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech

Zaměstnanci staršímu 18 let může být takto zkrácený odpočinek nahrazen při sezónních pracích v zemědělství tak, že mu bude poskytnut v období následujících 3 týdnů od jeho zkrácení.

Zaměstnavatel je dále povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů v trvání alespoň 35 hodin. U mladistvých zaměstnanců musí tento odpočinek trvat nejméně 48 hodin.

Nepřetržitý odpočinek v týdnu je možné zkrátit ve stejných případech jako u nepřetržitého odpočinku mezi směnami⁶⁷ a dále u technologických procesů, které nemohou být přerušeny a to pouze zaměstnancům starším 18 let tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin, s tím, že jim bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin.

O tom, kdy bude odpočinek čerpán rozhoduje zaměstnavatel, ale pokud je to možné měl by být stanoven všem zaměstnancům na stejný den, pokud možno na neděli.

I u nepřetržitého odpočinku v týdnu je stanovena výjimka pro práce v zemědělství. V kolektivní smlouvě nebo v individuální dohodě může být dohodnuto delší časové období pro kompenzaci zkráceného odpočinku a to tak, že za období 3 týdnů bude odpočinek činit alespoň 105 hodin a při sezónních pracích za období 6 týdnů alespoň 210 hodin.⁶⁸

⁶⁷ Srov. § 90 odst. 2 ZP

⁶⁸ Zavedeno novelou č. 362/2007 Sb., kterou se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

2.6 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

Nejjednodušší způsob rozvržení pracovní doby představuje rovnoměrné rozvržení pracovní doby. Jeho definice je přebrána ze starého zákoníku práce.⁶⁹ O rovnoměrné rozvržení pracovní doby jde tehdy, kdy je délka pracovní doby v jednotlivých týdnech stejná. Zaměstnanec musí tedy v jednotlivých týdnech odpracovat stejný počet hodin a současně platí, že délka směny nesmí přesáhnout devět hodin. Tato doba je samozřejmě počítána bez poskytnutých přestávek na jídlo a oddech. S ohledem na výše zmíněnou definici směny, která směnou rozumí část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, je tedy možné, aby zaměstnanec v jednotlivých týdnech odpracoval různý počet hodin a přesto zůstal v rovnoměrném rozvržení pracovní doby. Jestliže má tedy zaměstnanec např. rovnoměrně rozvrženou pracovní dobu s 9hodinovou směnou a nad rámec této směny odpracuje na pokyn či se souhlasem zaměstnavatele další tři hodiny, bude trávit na pracovišti 12 hodin, ale i přesto bude stále v rovnoměrném rozvržení, neboť tyto tři hodiny jsou prací přesčas a ta se do směny nezapočítává. Směna tedy zůstala zachována na 9 hodinách.

2.7 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Hlavním rysem nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je, že délka pracovní doby zaměstnance je v jednotlivých týdnech různá. V některých týdnech je kratší a v jiných delší než stanovená týdenní pracovní doba. Zaměstnanci je teda v jednotlivých týdnech rozvržen různý počet hodin. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny v rozvrhu směn *nesmí průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas 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.*⁷⁰ A zároveň nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin. Jedná se o tzv. čistou pracovní dobu, tedy dobu bez přestávek v práci.

⁶⁹ Podle právního stavu zavedeného novelou sZP č. 153/1969 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce a poté zákonem č. 46/2004 Sb.

⁷⁰ Srov. § 83 ZP.

Nerovnoměrně rozvrhnout pracovní dobu lze jen v rámci tzv. vyrovnávacího období. Zaměstnavatel může toto období stanovit nejvýše na 26 týdnů po sobě jdoucích. Vyrovnávací období v délce nejvýše 52 týdnů může být vymezeno jen v kolektivní smlouvě. Týdnem se rozumí 7 po sobě jdoucích dnů. Podle úpravy dřívějšího zákoníku práce je vyrovnávací období spojeno s 12 kalendářními měsíci po sobě jdoucími. Dochází tak k nesprávnému spojování stanovené týdenní pracovní doby s plánovacím kalendářem (tzv. fondem pracovní doby). Skutečností je, že kalendářní rok není plně totožný s 52 týdny, neboť může začínat např. v pátek a skončit ve středu. Není proto dána návaznost vůči stanovené týdenní pracovní době. Proto se vymezuje vyrovnávací období v týdnech, čímž bude zajištěna přímá návaznost stanovené týdenní pracovní doby ve vyrovnávacím období.⁷¹

Podmínkou pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby již není to, že povaha práce nebo podmínky provozu nedovolují rovnoměrné rozvržení, jako tomu bylo v dřívější úpravě.⁷² Nyní je pouze na zaměstnavateli zda se rozhodne rozvrhnout pracovní dobu rovnoměrně nebo nerovnoměrně.

Povinností zaměstnavatele při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby je vypracování písemného rozvrhu týdenní pracovní doby. Zaměstnavatel musí seznámit zaměstnance s tímto rozvrhem nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba takto rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

Model nerovnoměrného rozvržení pracovní doby může vypadat např. takto:

Zaměstnavatel určí, že pracovní doba bude rozvržena nerovnoměrně a za vyrovnávací období zvolí třináct týdnů. První dva týdny odpracuje zaměstnanec v každém z nich padesát hodin, dalších šest týdnů odpracuje v každém z nich čtyřicet osm hodin, v devátém týdnu pouze třicet dva hodin a ve zbývajících čtyřech týdnech odpracuje po

⁷¹ JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem*. 2. aktualizované vydání. Praha: BOVA POLYGON. 2007. str. 189

⁷² Srov. § 85 odst. 1 sZP.

dvaceti pěti hodinách. V součtu odpracoval za třináct týdnů pět set dvacet hodin, což v průměru činí čtyřicet hodin týdně (což je stanovená týdenní pracovní doba).

Za nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu je třeba považovat i toto rozvržení:

Zaměstnavatel chce jednostranně rozvrhnout čtyřicetihodinovou stanovenou týdenní pracovní dobu pouze ale jen na 4 dny v týdnu, přičemž by se stanovená pracovní doba opakovala pravidelně v jednotlivých týdnech a v rámci nich i v jednotlivých dnech. Aby tedy tuto dobu mohl rozvrhnout jen na 4 dny, musely by být minimálně dvě směny delší než 9 hodin nebo by mohl pracovní dobu rozvrhnout také např. tak, že budou všechny směny desetihodinové. Z výše uvedeného výkladu vyplývá, že se nemůže jednat o rovnoměrné rozvržení pracovní doby, i když by každý týden byla rozvržena stejná délka pracovní doby. Není totiž naplněn jeden charakteristický rys rovnoměrného rozvržení pracovní doby, a to ten, že směny nesmí přesáhnout devět hodin. V tomto případě se tedy bude jednat o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.

2.8 Tzv. jiná úprava pracovní doby

Tzv. jiná úprava pracovní doby byla do zákoníku práce zavedena tzv. legislativně-technickou novelou provedenou zákonem č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, který zařadil do ZP nový § 84a. Od 1.1.2008 si účastníci pracovněprávního vztahu mohou dohodnout jinou úpravu pracovní doby, ovšem musejí při tom respektovat kogentní ustanovení zákoníku práce. Nové ustanovení bylo začleněno na konec dílu 2 hlavy II části čtvrté o pracovní době a době odpočinku. Zmíněná hlava II řeší rozvržení pracovní doby a její díl 2 byl nově nadepsán „*Rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby a jiná úprava pracovní doby*“ (ačkoli předtím v tomto názvu jiná úprava pracovní doby uvedena nebyla). Změna názvu dílu druhého má zásadní výkladový význam, neboť současně za rovnoměrným a nerovnoměrným rozvržením pracovní doby je uvedena jiná úprava pracovní doby. Před touto novelou zákoníku práce byla jiná úprava pracovní doby řešena v rámci § 82 týkajícího se rovnoměrného rozvržení pracovní doby. Zákon stanovil, že *při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na*

*jednotlivé týdny nesmí délka směny přesáhnout 9 hodin, avšak je-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnuta jiná úprava pracovní doby, nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin. Z tohoto kontextu bylo možné dovozovat pouze to, že jiná úprava pracovní doby znamenala možnost dohodnutého vyjmutí zaměstnance z rozvrhu pracovní doby platného pro jeho pracoviště například tak, že zaměstnanec může mít dohodnut jiný začátek směny nebo její konec, eventuelně že některé směny budou přesahovat 9 hodin.*⁷³

Pokud byla sjednána jiná úprava pracovní doby, nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin. V aplikační praxi se jiná úprava pracovní doby realizuje zejména v rámci modifikací již existujícího rovnoměrného (např. sjednáním 10 hodinových směn, ovšem pravidelně pouze 4 dny v týdnu⁷⁴) a nerovnoměrného rozvržení (např. sjednáním vyrovnávacího období nikoli v násobku týdnů, ale v násobku měsíců).⁷⁵

Jiná úprava pracovní doby nemůže být zavedena jednostranným rozhodnutím zaměstnavatele. Odporovalo by to kogentní úpravě obsažené v § 84a ZP. Jiná úprava pracovní doby může být tedy pouze sjednána, a to jak cestou kolektivní smlouvy, tak i cestou individuální dohody zaměstnavatele se zaměstnancem. Sjednáním jiné úpravy pracovní doby se zaměstnavatel sám omezuje ve svém oprávnění jednostranně stanovit a měnit rozvržení pracovní doby.

Jiná úprava pracovní doby může být vnímána nejen jako možné odchýlení se od pravidel rovnoměrného nebo nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, ale též jako samostatný typ rozvržení pracovní doby.⁷⁶ Po legislativně-technické novele je tedy možné rozlišovat 4 typy rozvržení pracovní doby:

- rovnoměrné rozvržení

⁷³ ŠUBRT, B. *Jiná úprava pracovní doby*. Práce a mzda, 7/2008, str. 20

⁷⁴ Srov. poslední příklad u nerovnoměrně rozvržené pracovní doby. O jinou úpravu pracovní doby by se jednalo v případě, že by pracovní dobu zaměstnavatel nerozvrhl jednostranně, ale na základě dohody se zaměstnancem.

⁷⁵ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk. 2011. str. 218

⁷⁶ K takovému závěru dospěl B. Šubrt. ŠUBRT, B. *Jiná úprava pracovní doby*. Práce a mzda, 7/2008, str. 19-22

- nerovnoměrné rozvržení, jehož zvláštním způsobem je konto pracovní doby
- jinou úpravu pracovní doby
- pružné rozvržení pracovní doby⁷⁷

Ovšem za základní způsob rozvržení pracovní doby je považováno rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení. Konto pracovní doby je jen jiný způsob nerovnoměrného rozvržení. U rovnoměrného i nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je pak možné i pružné rozvržení pracovní doby. A dále pak je tedy možná jiná úprava pracovní doby.

2.9 Pružné rozvržení pracovní doby

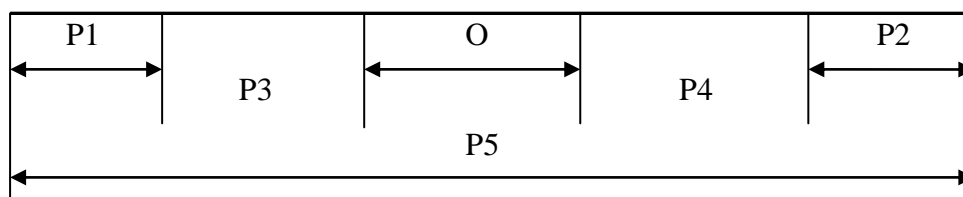
Další možný způsob rozvržení pracovní doby představuje pružné rozvržení, při kterém dochází k prolomení zásady že začátek a konec směny určuje zaměstnavatel. Podstatou pružného rozvržení pracovní doby je umožnění, aby si zaměstnanec sám volil začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem – tzv. volitelná pracovní doba. Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti – tzv. základní pracovní doba. Začátek a konec základní pracovní doby určuje zaměstnavatel a volitelnou pracovní dobu určí zaměstnanec na začátek a konec základní pracovní doby tak, aby celková délka směny nepřesáhla 12 hodin. Při určení délky základní pracovní doby není zaměstnavatel nijak omezen, jako tomu bylo ve starém zákoníku práce.⁷⁸ Není ani omezen při určení volitelné pracovní doby na začátek a konec základní pracovní doby. Není zde tedy podmínka, že úsek volitelné pracovní doby na začátku směny musí při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin činit nejméně 1 hodinu.⁷⁹ Pružnou pracovní dobu je možné uplatnit jak u rovnoměrného tak i u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby.

⁷⁷ Po legislativně-technické novele již není rozlišováno, zda je rovnoměrné nebo nerovnoměrné

⁷⁸ Srov. § 85a odst. 4 věta první sZP

⁷⁹ Srov. § 85a odst. 4 věta druhá sZP

Schématicky je možné model pružné pracovní doby znázornit takto:



Kde:

P1 a P2.....volitelná pracovní doba

P3 a P4.....základní pracovní doba

P5.....celkový rozsah možné pracovní doby

O.....přestávka na jídlo a oddech⁸⁰

Zákoník práce před novelou provedenou zákonem č. 362/2007 Sb., stanovil ve svém § 85 odst. 1, že pružné rozvržení pracovní doby se uplatňuje při rovnoměrném i nerovnoměrném rozvržení. Dále pak stanovil, že je-li pružné rozvržení pracovní doby uplatněno při rovnoměrném rozvržení, musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna v každém týdnu. A v případě použití pružné pracovní doby při nerovnoměrném rozvržení, musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávací období. Taková legislativní úprava je pro praxi těžko pochopitelná, nebylo dostatečně jasné jakou formu pružné pracovní doby mohou zaměstnavatelé uplatňovat (týdenní, čtyřtýdenní), co je rovnoměrné či nerovnoměrné naplňování stanovené týdenní pracovní doby při uplatnění režimu pružné pracovní doby.⁸¹ Proto došlo k novelizaci zákoníku práce a nadále platí, že *při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období.*⁸²

⁸⁰ Přestávka na jídlo a oddech může být rozdělena – viz. § 88 odst. 2 ZP, kde je stanoveno: „Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut.“

⁸¹ SLÁDEK, V. *Pracovní doba po novele zákoníku práce*. Práce a mzda, 3/2008, str. 20

⁸² Srov. § 85 odst. 3 ZP

Nový zákoník práce již nevymezuje formy pružné pracovní doby⁸³, pouze tedy stanoví, že průměrná týdenní pracovní doba musí být naplněna nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. V praxi takto krátké vyrovnávací období působí řadu problémů. Český zákonodárce nevyužil možnosti, kterou mu dávají evropské předpisy, se kterými musí být náš zákoník harmonizován a které takto krátké vyrovnávací období nevyžadují. Evropská směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby umožňuje využít vyrovnávací období v délce až čtyři měsíce.⁸⁴

Jak jsem již výše uvedla, pružnou pracovní dobu je možné uplatnit jak u rovnoměrného tak i u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Otázkou ovšem zůstává, jakou nejvýše možnou délku směny může zaměstnavatel rozvrhnout, bude-li chtít uplatnit pružnou pracovní dobu u rovnoměrného rozvržení. Zda délka směny smí být nejvíce 9 hodin, což je podmínkou rovnoměrného rozvržení, nebo smí být až dvanáctihodinová, jak je to obsaženo v ustanoveních týkajících se pružné pracovní doby. Zda tedy musí být dodrženo kogentní ustanovení § 82 ZP i u rovnoměrného rozvržení pružné pracovní doby nebo zda lze ustanovení o pružné pracovní době považovat za speciální vůči obecnému rovnoměrnému rozvržení a rozvrhnout tak směnu delší než 9 hodin (zda by už v tomto případě nešlo o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, i když by byla stanovená týdenní pracovní doba vyrovnána každý týden)? V těchto bodech by bylo pravděpodobně na místě zákoník práce zpřesnit.

Pružná pracovní doba je obecně vnímána jako benefit toliko pro zaměstnance (umožňuje mu flexibilnější nakládání s jeho pracovní dobou, a tím pádem i s volným časem zaměstnance), ovšem i zaměstnavateli její zavedení může přinést značné výhody. Především s ohledem na úsporu mzdových nákladů zaměstnavatele při překážkách v práci na straně zaměstnance a dále při práci přesčas je třeba pružnou pracovní dobu chápat i jako výhodu pro zaměstnavatele.⁸⁵

⁸³ Srov. § 85b sZP, kde mohla být pružná pracovní doba uplatněna v různých formách: pružný pracovní den, pružný pracovní týden a pružné čtyřtýdenní pracovní období.

⁸⁴ Srov. čl. 16 a čl. 6 směrnice 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby.

⁸⁵ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk. 2011. str. 219

Zákoník práce ve svém § 85 odst. 4 upravuje, kdy se pružná pracovní doba neuplatní: „*Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní zejména při pracovní cestě zaměstnanců, při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 nebo peněžité dávky podle předpisů o nemocenském pojištění; v takových případech platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.*“ V těchto případech musí zaměstnavatel vykonávat práci bez možnosti využít volitelnou pracovní dobu.

2.9.1 Překážky v práci při pružném rozvržení pracovní doby

V případě, že je u zaměstnance uplatněna pružná pracovní doba, je nutné zavést jiný režim pro posuzování překážek v práci. Tato právní úprava je úpravou speciální vůči obecné úpravě překážek v práci⁸⁶ a použije se tedy jen u zaměstnanců, kteří mají zavedenou pružnou pracovní dobu.

Pro účely pružné pracovní doby je třeba rozlišovat mezi překážkami v práci na straně zaměstnance poskytovanými na dobu nezbytně nutnou a vymezenými přesnou dobou a dále překážkami na straně zaměstnavatele.

Překážky v práci na straně zaměstnance se při uplatnění pružné pracovní doby posuzují jako výkon práce pouze v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby.⁸⁷ Toto neplatí v případě dočasné pracovní neschopnosti, kdy se zaměstnanci poskytuje náhrada mzdy nebo platu. Jestliže překážky v práci na straně zaměstnance zasáhly do volitelné pracovní doby, neposkytuje se za ně náhrada mzdy ani platu. Může

⁸⁶ Srov. § 191 až 210 ZP

⁸⁷ Srov. § 97 odst. 1 ZP

se jednat o překážky v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu⁸⁸, osobní překážky⁸⁹, atd. Pro lepší představu uvádím příklad:

Zaměstnanec má pružnou pracovní dobu, která se skládá z úseku základní pracovní doby od 9 hodin do 14 hodin a z úseku volitelné pracovní doby od 7 hodin do 9 hodin a od 14 do 18 hodin. Zaměstnanec byl na ošetření u lékaře od 8 do 10 hodin. Doba od 9 do 10 hodin se počítá jako výkon práce a poskytuje se za ni pracovní volno s náhradou mzdy, zatímco doba od 8 do 9 hodin je zaměstnavatelem pouze akceptována a nemá vliv na pracovní dobu ani odměnu zaměstnance.

Stanoví-li právní předpis u překážek v práci na straně zaměstnance přesnou délku nezbytně nutné doby, po kterou zaměstnanci přísluší pracovní volno, nebo jde-li o činnost zástupců zaměstnanců, posuzuje se jako výkon práce celá tato doba.⁹⁰

Překážky v práci na straně zaměstnavatele⁹¹ se posuzují jako výkon práce, pokud zasáhnou do směny zaměstnance, a to za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny.⁹² Průměrná délka směny se vypočítá za stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby, která připadá na jeden den.

2.9.2 Práce přesčas při pružné pracovní době

Obecně se prací přesčas rozumí *práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Práci přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl*

⁸⁸ Úprava překážek v práci z důvodu obecného zájmu je obsažena v § 200 až 204 ZP

⁸⁹ Upraveny v příloze nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

⁹⁰ Srov. § 97 odst. 2 ZP

⁹¹ Překážky v práci na straně zaměstnavatele jsou uvedeny v § 207 až 210 ZP.

⁹² Srov. § 97 odst. 3 ZP

na jeho žádost. U pružné pracovní doby dochází k jisté modifikaci této definice. U pružné pracovní doby je prací přesčas práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu. Chybí zde tedy ta podmínka, že jde o práci konanou mimo rozvrh pracovních směn. Kritérium, že při pružné pracovní době je prací přesčas práce nad základní pracovní dobu, má své opodstatnění v tom, že základní pracovní doba je část směny, ve které má zaměstnanec povinnost být na svém pracovišti. Při pružné pracovní době má zaměstnanec možnost si zorganizovat svoji týdenní pracovní dobu do směn tak, že v některém dnu v týdnu může odpracovat pouze základní pracovní dobu a čerpat svůj odpočinek mezi směnami.⁹³ Co je prací přesčas se zjistí až po uplynutí vyrovnávacího období.

O práci přesčas při pružné pracovní době nejde, jestliže zaměstnanec sice konal práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu, ale zaměstnavatel mu tuto práci nenařídil a ani k ní nedal souhlas.

2.10 Konto pracovní doby

Konto pracovní doby představuje nový způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Tento institut přináší zaměstnavatelům větší flexibilitu při realizaci jejich činnosti tím, že zaměstnancům přidělují práci podle jejich potřeb. Smyslem konta pracovní doby je tedy umožnit vyrovnávat období, v nichž má zaměstnavatel větší potřebu práce s obdobími, kdy je tato potřeba podprůměrná. Konto pracovní doby tedy umožňuje zaměstnavatelům, aby zaměstnancům v pracovním poměru přidělovali práci v takovém rozsahu, v jakém to odpovídá jejich potřebě, ale zároveň jim vypláceli stálou mzdu.

Základním principem konta pracovní doby je práce v rámci vyrovnávacího období, kterou vznikají rozdíly v odpracované době oproti stanovené týdenní pracovní době naplněné jejím rozvrhem (fondu pracovní doby za vyrovnávací období). Zaměstnanci přísluší průběžně tzv. stálá mzda, která mu je zaručena. Skutečně vzniklé

⁹³ SLÁDEK, V. *Pružná pracovní doba*, Práce a mzda, 9/2007, str. 14

mzdové nároky se evidují jako jeho potencionální právo. Po ukončení vyrovnávacího období se zjistí celkový rozdíl v odpracované době – saldo oproti fondu pracovní doby za toto období a rozdíl skutečně dosažené mzdy a vyplacených stálých mezd. Jestliže je celková dosažená mzda zaměstnance nižší, nemusí rozdíl vracet, vydělal-li si více, rozdíl je mu doplacen.⁹⁴

Konto pracovní doby je možné uplatnit pouze v tzv. podnikatelské sféře, nikoli v organizacích vázaných na veřejné rozpočty (zaměstnavatelé tzv. veřejné sféry).⁹⁵ Vyloučení jsou tedy zaměstnavatelé jako např. stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečeny z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, atd.⁹⁶ Zákaz uplatnění konta pracovní doby je formulován pro zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 bezvýjimečně, to znamená, že tito zaměstnavatelé nemohou rozvrhnout pracovní dobu formou konta pracovní doby ani zaměstnancům, které na základě výjimky stanovené v § 109 odst. 3 odměňují za práci mzdou (místní pracovní síly konající práci v zahraničí).

Zákon stanoví (§ 86 odst. 1 ZP), že úpravu konta pracovní doby může obsahovat jen kolektivní smlouva, popř. vnitřní předpis. Od tohoto ustanovení se nelze odchýlit, takže není možné sjednání konta např. individuální dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem. Do 31.12.2007 byl nutný souhlas všech zaměstnanců, kteří měli v kontu pracovat. Jelikož tento požadavek často v praxi znamenal značné organizační potíže, byl tzv. legislativně-technickou novelou⁹⁷ zrušen.

Konto pracovní doby je tedy způsobem nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, a proto se na něj užití vedle speciálních ustanovení upravujících konto pracovní doby (§ 86 a 87 ZP) i obecná ustanovení týkající se nerovnoměrného rozvržení pracovní doby (§ 83 a 84 ZP). I zde tedy nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin. Zavedl-li zaměstnavatel konto pracovní doby musí vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní

⁹⁴ ŠUBRT, Bořivoj. *Konto pracovní doby*. Praha: Wolters Kluwer, str. 10

⁹⁵ Srov. § 86 odst. 2 ZP

⁹⁶ Srov. § 109 odst. 3 ZP

⁹⁷ Novela č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději jeden týden před začátkem období na něž je pracovní doba takto rozvržena. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na jiné době seznámení.

Zaměstnavatel může rozvrh pracovní doby změnit a přizpůsobit ho tak svým potřebám. Do 31.12.2007 mohl zaměstnavatel rozvrh kdykoli změnit a to na jakékoli období, pokud s písemným rozvrhem směn seznámí zaměstnance alespoň týden předem. Novelou č. 362/2007 Sb., byl zaveden do ZP požadavek, aby případné změny rozvržení pracovní doby v kontu byly možné jen nejméně na čtyřtýdenní období. Tato právní úprava byla prezentována jako liberalizační, ale ve skutečnosti jde o zpřísnění právní úpravy. Lze mít obavu z toho, že požadavek na stabilitu rozvrhu pracovní doby minimálně po dobu 4 týdnů naopak omezí flexibilitu konta pracovní doby, když např. podnik bude potřebovat zajistit velkou zakázku, na níž se má pracovat třeba jen 2 týdny.⁹⁸

Vyrovňovacím obdobím u konta pracovní doby je stejně jako u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může stanovit toto období až na 52 týdnů po sobě jdoucích. Bude-li vyrovnávací období zkráceno např. z důvodu rozvázání pracovního poměru, posoudí se rozdíl v pracovní době a právo na mzdu za toto kratší období.⁹⁹

Důvodová zpráva k novému zákoníku práce podotýká, že při uplatnění konta pracovní doby bude po zaměstnavatelích požadováno přesné vedení evidence. Ta se týká jednak pracovní doby, jednak mzdy a to v podobě účtu pracovní doby a účtu mzdy.

2.10.1 Účet pracovní doby

Právní úprava účtu pracovní doby je obsažena v § 87 nového zákoníku práce. Zaměstnavatel má při uplatnění konta pracovní doby povinnost vést zaměstnancům účet pracovní doby a vykazovat na něm stanovené údaje:

⁹⁸ ŠUBRT, B. *Zákoník práce bude novelizován*. Práce a mzda, 10/2007, str. 19

⁹⁹ Srov. § 87 odst. 4 ZP

- a) stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu
- b) rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny
- c) odpracovanou pracovní dobu v jednotlivých pracovních dnech a za týden

Ad a) Stanovená týdenní pracovní doba je upravena, jak již bylo výše zmíněno v § 79 ZP a zaměstnanec má tedy takovou stanovenou týdenní pracovní dobu, která odpovídá jeho pracovnímu režimu. Zaměstnanci pracující v kontu pracovní doby nemají právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Je to jedna z výjimek z této základní zásady pracovněprávních vztahů.

Ad b) I při uplatnění konta pracovní doby, musí zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu a naplnit tím jednu ze základních zásad, že zaměstnanec v pracovním poměru má právo na rozvržení pracovní doby před zahájením práce.¹⁰⁰ Zaměstnavatel při uplatnění konta pracovní doby vypracuje rozvrh pracovní doby týden před začátkem zvoleného období, a to na celé zvolené období a s tímto rozvrhem zaměstnanec seznámí.¹⁰¹ Je to důležité zejména pro případné překážky v práci a jejich započtení či nezapočtení do odpracované doby, ale i z toho důvodu, že zaměstnanec má právo předem vědět, zda zítra nebo v následujících dnech půjde do práce. Zaměstnavatel nemá povinnost tímto rozvrhem naplnit rozsah stanovené týdenní pracovní doby a může dojít i k tomu, že na některé dny bude rozvržena nulová hodnota pracovní doby.¹⁰² Při zpracování rozvrhu musí zaměstnavatel dodržet ustanovení zákoníku práce o nepřetržitém odpočinku zaměstnanec mezi směnami¹⁰³ a o nepřetržitém odpočinku zaměstnanec v týdnu.¹⁰⁴

Ad c) Na účtu pracovní doby musí zaměstnavatel vést také skutečně odpracovanou pracovní dobu v jednotlivých pracovních dnech a za týden. Skutečně odpracovaná doba v jednotlivých týdnech může být nižší, rovna nebo vyšší než stanovená týdenní pracovní doba. Z těchto hodnot zaměstnavatel vypočte za celé

¹⁰⁰ Srov. § 13 odst. 3 věta za čárkou

¹⁰¹ Srov. § 84 odst. 1 ZP

¹⁰² SLÁDEK, V. *Konto pracovní doby, část II.* Práce a mzda, 13/2006, str. 7

¹⁰³ Srov. § 90 ZP

¹⁰⁴ Srov. § 92 ZP

vyrovnávací období saldo v hodinách, které bude kladné, nulové nebo záporné. V případě, že skutečně odpracovaná doba je vyšší než stanovená týdenní pracovní doba, jde o práci přesčas. V případě nulového salda je naplněna stanovená týdenní pracovní doba a pokud je saldo záporné, nejedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele, protože při uplatnění konta pracovní doby, nemusí zaměstnavatel naplnit stanovenou týdenní pracovní dobu ani rozvrhem pracovní doby, ani skutečně odpracovanou pracovní dobou.

Podle § 87 odst. 3 ZP je zaměstnavatel povinen vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou.

2.10.2 Účet mzdy a tzv. stálá mzda

Odměňování zaměstnance při uplatnění konta pracovní doby řeší především § 120 a 121 ZP. Zaměstnavatel je povinen vést účet mzdy zaměstnance, na kterém se vykazuje:

- a) stálá mzda zaměstnance
- b) dosažená mzda zaměstnance

Ad a) Ze základní zásady konta pracovní doby vyplývá, že zaměstnanci přísluší ve vyrovnávacím období za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé výši (stálá mzda). Tu zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za pracovní dobu rozvrženou v příslušném měsíci. Stálá mzda přísluší zaměstnanci v plné výši i tehdy, kdy zaměstnavatel v příslušném kalendářním měsíci rozvrhne nulovou pracovní dobu (jde o odchylku od zásady, že mzda přísluší za vykonanou práci¹⁰⁵). Za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje, stálá mzda nepřisluší. Jedná se zřejmě o případy, kdy je zaměstnanec v pracovní neschopnosti, čerpá dovolenou nebo nepracuje z důvodu překážek na jeho straně.

¹⁰⁵ Srov. § 109 odst. 1 a 2 ZP

Výše stálé mzdy je sjednána v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovená vnitřním předpisem, ale musí činit nejméně 80 % průměrného výdělku zaměstnance. Obecně platí, že rozhodným obdobím pro výpočet průměrného výdělku je předchozí kalendářní čtvrtletí, ale u konta pracovní doby je tímto obdobím předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.¹⁰⁶ Důvodem této jiné úpravy rozhodného období je, aby používaný průměrný výdělek nebyl ovlivněn mimořádnými výkyvy v jednotlivých čtvrtletích.¹⁰⁷ Stálá mzda nemůže být v jednotlivých kalendářních měsících rozdílně vysoká (pokud nedojde ke změně její procentní výše z průměrného výdělku). Stálá mzda ve výši 80 % je zákonným minimem a směrem nahoru je možné se odchýlit a to nejen v celém vyrovnávacím období, ale i jen v jednotlivých kalendářních měsících.

Ad b) Dosažená mzda je mzda zaměstnance, na kterou mu vzniklo právo podle zákoníku práce a podle sjednaných podmínek. Tedy mzda, která by zaměstnanci byla za daný kalendářní měsíc zúčtována k výplatě, kdyby nebylo konta pracovní doby.

Podle ustanovení § 121 odst. 1 ZP přísluší zaměstnanci zařazenému v kontu pracovní doby za vyrovnávací období mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd. Jestliže je po uplynutí tohoto období nebo po skončení pracovního poměru (či po dřívějším ukončení práce v kontu z jiného důvodu) souhrn práv na dosaženou mzdu (vyjádřený na účtu mzdy) za jednotlivé kalendářní měsíce (resp. za celé vyrovnávací období) vyšší než součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vzniklý rozdíl doplatit. Stálá mzda ve výši minimálně 80 % průměrného výdělku je zaměstnanci ze zákona garantována, proto není možné, aby zaměstnanec v případě, kdy souhrn práv na dosaženou mzdu za jednotlivé kalendářní měsíce je nižší než součet vyplacených stálých mezd, tento rozdíl doplácet. Tato situace vzniká zejména z důvodu, že během vyrovnávacího období nebyla zajištěna práce po plnou pracovní dobu. Toto záporné saldo nese zaměstnavatel.

¹⁰⁶ Srov. § 354 odst. 1 a odst. 4 ZP

¹⁰⁷ SLÁDEK, V. *Konto pracovní doby, část II*. Práce a mzda, 13/2006, str. 11

2.10.3 Práce přesčas při uplatnění konta pracovní doby

Jak již bylo výše uvedeno, při uplatnění konta pracovní doby musí zaměstnavatel vést účet pracovní doby na kterém se mimo jiné eviduje rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a skutečně odpracovanou pracovní dobou. Tento údaj je nutný pro posouzení, zda došlo k výkonu práce přesčas nebo ne. Skutečně odpracovaná doba může být nižší, rovna nebo vyšší než stanovená týdenní pracovní doba. Ze stanoveného principu postupného načítání tohoto rozdílu (salda) pracovní doby za celé vyrovnávací období může docházet k tomu, že kladné saldo pracovní doby v určitém týdnu bude v některém z následujících týdnů „spotřebováno“ v důsledku snížené potřeby práce a tím nevzniká v průběhu vyrovnávacího období práce přesčas.¹⁰⁸

Zákoník práce definuje práci přesčas při uplatnění konta pracovní doby takto: „Práci přesčas při uplatnění konta pracovní doby je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období podle § 86 odst. 3 nebo podle § 87 odst. 4.“¹⁰⁹ Zda došlo k práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu je tedy možné zjistit až po uplynutí celého vyrovnávacího období. Práce přesčas je tedy v tomto případě práce zejména nad půlroční popřípadě nad roční stanovenou týdenní pracovní dobu.¹¹⁰

Pro lepší představu, kdy půjde o práci přesčas, uvádím příklad:

Vyrovnávací období je v kontu pracovní doby 52 týdnů. Stanovená týdenní pracovní doba je 40 hodin. Za práci přesčas se tedy bude považovat práce, která v tomto vyrovnávacím období přesáhne 2080 hodin. Výpočet jsme provedli tak, že jsme stanovenou týdenní pracovní dobu vynásobili počtem týdnů ve vyrovnávacím období. Tedy 52 týdnů x 40 hodin stanovené týdenní pracovní doby.

¹⁰⁸ SLÁDEK, V., *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Práce a mzda, 11/2006, str. 13

¹⁰⁹ Srov. § 98 odst. 2 ZP

¹¹⁰ V závislosti na délce vyrovnávacího období. Vyrovnávací období může být i kratší než 26 resp. 52 týdnů.

2.10.4 Překážky v práci při uplatnění konta pracovní doby

Je-li uplatněno konto pracovní doby, posuzují se překážky na straně zaměstnance podle § 97 odst. 5, kde je stanoveno, že: „*Při uplatnění konta pracovní doby se pracovní volno pro překážky v práci na straně zaměstnance poskytuje v rozsahu nezbytně nutné doby, popřípadě v rozsahu délky směny rozvržené zaměstnavatelem na příslušný den.*“ Při posuzování překážek je třeba vycházet z rozvrhu pracovní doby. Dojde-li ke změně rozvrhu pracovní doby, postupuje se vždy podle tohoto změněného rozvrhu. V případě, že směna odpadne, nenastane překážka ani na straně zaměstnance ani na straně zaměstnavatele. Pokud je práce v kontu nařizována odchylně od rozvrhu pracovní doby, může to mít význam pro posuzování překážek v práci jen tehdy, jestliže zaměstnanec o takovém nařízení práce věděl předem, tj. předtím, než překážka v práci začala.¹¹¹ Vysvětlení můžeme ukázat na příkladu:

Jestliže je např. podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., o jiných důležitých osobních překážkách v práci poskytováno pracovní volno s náhradou mzdy při úmrtí některých osob až v rozsahu 3 dnů, nemůže mít pro poskytnutí náhrady mzdy a posuzování této doby jako výkonu práce význam skutečnost, že zaměstnavatel zrušil směnu na druhý a třetí takový pracovní den až poté, co zaměstnanec překážku v práci začal čerpat.

Pokud jde o překážky na straně zaměstnavatele, mohou nastat jen ty překážky, které jsou uvedeny v § 207 ZP, tj. prostoje¹¹² s nárokem na náhradu mzdy ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí s nárokem na náhradu mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku. V praxi však mohou vznikat problémy s ohledem na skutečnost, že při práci v kontu pracovní doby zaměstnavatel může práci kdykoli ukončit nebo zaměstnanci zrušit plánovanou směnu, aniž by to způsobilo důsledky na

¹¹¹ ŠUBRT, Bořivoj. *Konto pracovní doby*. Praha: Wolters Kluwer, str. 30

¹¹² Pod prostoje zařazuje ZP: - přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení ovšem za podmínky, že tuto závadu zaměstnanec sám nezpůsobil; - závadu na dodávce surovin nebo pohonné síly; - závadu způsobenou chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami

nároky zaměstnanců. Jestliže ale důvodem pro takové opatření jsou okolnosti, zakládající uvedené překážky v práci, je zaměstnavatel povinen takto postupovat.¹¹³

Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 208 ZP nemohou nastat, např. za překážku se nepovažuje nepřidělování práce pro její nedostatek.

¹¹³ ŠUBRT, Bořivoj. *Konto pracovní doby*. Praha: Wolters Kluwer, str. 31

3. PRÁVNÍ ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY A JEJÍHO ROZVRŽENÍ V MEZINÁRODNÍCH DOKUMENTECH A NA EVROPSKÉ ÚROVNI

3.1 Mezinárodní dokumenty týkající se právní úpravy pracovní doby

Po II. světové válce vzniká potřeba upravit základní lidská práva, včetně práv vznikajících z pracovněprávních vztahů, na širší než národní úrovni. Jsou zakládány nové mezinárodní organizace, které se snaží tuto oblast zájmu zmapovat a upravit v mezinárodních dokumentech, ale i již existující mezinárodní organizace vyvíjejí svou činnost k přijetí právních norem, jejichž hlavním cílem je ochrana základních lidských práv a zlepšení pracovních podmínek pracovníků.

Podle čl. 10 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České Republiky, ve znění ústavního zákona č. 395/2001 Sb. s účinností od 1.6.2002 platí, že: *„Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.“* Pro smlouvy, které byly ratifikovány před touto změnou platil odlišný režim. Mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách se řídily ustanovením čl. 10 Ústavy České republiky účinným do 31.5.2002, které znělo: *„Ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách, jimiž je Česká republika vázána, jsou bezprostředně závazné a mají přednost před zákonem.“* Tyto smlouvy byly do českého právního řádu zařazeny na základě inkorporace. Pro ostatní smlouvy platilo, že aby se staly součástí právního řádu, musely nabýt formu některého vnitrostátního pramene práva.

Největší mezinárodní mezivládní organizací, jejímiž členy jsou skoro všechny státy světa, je Organizace spojených národů. Cílem OSN je zachování mezinárodního míru a bezpečnosti a zajištění mezinárodní spolupráce. Z hlavních orgánů OSN má pro

sociální oblast největší význam Hospodářská a sociální rada, která se zabývá především otázkami spojenými s ekonomickým, sociálním, kulturním a zdravotním rozvojem a její orgán Rada OSN pro lidská práva¹¹⁴ se sídlem v Ženevě.

Pro oblast sociálních práv má značný význam *Všeobecná deklarace lidských práv* schválená Valným shromážděním OSN. I když tento dokument nemá právní závaznost, požívá takové autority, že je uznáván na celém světě. Dalším důležitým dokumentem je *Mezinárodní pakt o občanských a politických právech* a *Mezinárodní pakt o hospodářských, kulturních a sociálních právech*.¹¹⁵ Jsou zde obsažena práva jako: právo na práci, na spravedlivou mzdu, na zakládání odborových organizací a účast v nich, atd.

Jednu z nejvýznamnější a největších mezinárodních odborných organizací přidružených k OSN představuje Mezinárodní organizace práce, která usiluje o prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných pracovních práv. Přispívá ke zlepšení pracovních a životních podmínek. Mezi nejvýznamnější úmluvy MOP patří:

- Úmluva č. 1/1919, o omezování pracovní doby na osm hodin denně a čtyřicet osm hodin týdně v průmyslových podnicích
- Úmluva č. 14/1921, o zavedení týdenního odpočinku pro práci v průmyslových podnicích
- Úmluva č. 43/1934, o pracovní době ve sklárnách na automaticky vyráběné tabulové sklo
- Úmluva č. 49/1935, o zkrácení pracovní doby ve sklárnách na výrobu lahví
- Úmluva č. 90/1948, o noční práci mladistvých zaměstnáváných v průmyslu
- Úmluva č. 105/1957, o odstranění nucené práce
- Úmluva č. 171/1990, o noční práci

¹¹⁴ Do roku 2006 působila jako Komise pro lidská práva.

¹¹⁵ Oba pakty byly ratifikovány a publikovány ve Sbírce zákonů pod č. 120/1976 Sb.

3.2 Právní úprava pracovní doby na evropské úrovni

Už od poloviny 90. let minulého století probíhaly přípravy na přistoupení České republiky do Evropské unie. Přípravy probíhaly i v legislativní oblasti, neboť bylo nutné uvést národní právní úpravu do souladu s právem Evropských společenství. Změny musely být provedeny i v oblasti sociální politiky, neboť tehdejší právní úprava nevyhovovala požadavkům ES. I když v té době platný zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, obsahoval v důsledku změny politického režimu pokrokovější a více vyhovující ustanovení, nevyhnul se nutné novelizaci a později i nahrazení novým pracovněprávním kodexem. Od 1.4.2004 je nutné za prameny českého práva považovat také prameny evropského komunitárního práva, a to na základě smlouvy o přistoupení České republiky k Evropské unii. Evropské právo je specifickou částí mezinárodního práva a je tvořeno dvěma úrovněmi. Je to jednak primární právo (do něhož patří zakládající smlouvy jednotlivých ES) a sekundární právo tvořené zejména nařízeními a směrnicemi. Pro harmonizaci pracovního práva s právem evropským se používají směrnice, které jsou pro členské státy závazné z hlediska cílů, kterých má být dosaženo. Směrnice musejí být do právních řádů členských států implementovány, a to ve lhůtě, kterou směrnice stanoví.

Nejdůležitější směrnici v oblasti právní úpravy pracovní doby je:

- Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby, která byla nahrazena směrnicí:
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby

3.2.1 Směrnice Rady 93/104/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby

Směrnice Rady 93/104/ES byla přijata 23. listopadu 1993 a tvořilo ji 19 článků. Norma stanovila minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby a vztahovala se na všechna odvětví s výjimkou:

- letecké, železniční, silniční, námořní a vnitrozemské říční a jezerní dopravy;
- mořského rybolovu a ostatních prací na volném moři;
- činností lékařů při jejich vzdělávání.

Tato směrnice byla do našeho právního řádu implementována zákonem č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Tato tzv. euronovela ZP nabyla účinnosti dne 1.1.2001.

Základní zásady vyplývající z pracovněprávních vztahů byly upraveny v úvodu směrnice, kde bylo uvedeno např. právo na odpočinek v týdnu, na placenou dovolenou za kalendářní rok, právo na zlepšování pracovní podmínek, maximální délka pracovní doby aj. Na základě této směrnice byly do sZP zavedeny definice základních pojmů¹¹⁶ v právní úpravě pracovní doby. Jejich neexistence působila v praxi značné problémy při aplikaci ustanovení o pracovní době a dobách odpočinku.

Zásadní změnu, kterou Směrnice přinesla bylo stanovení maximální nepřekročitelné hranice stanovené týdenní pracovní doby včetně práce přesčas na 48 hodin. Z toho důvodu muselo dojít k úpravě délky pracovní doby, jejíž nejvyšší přípustná hranice byla ze 43 hodin snížena na 40 hodin týdně a současně byla u určitých zaměstnanců stanovena odlišná délka stanovené týdenní pracovní doby.¹¹⁷ Došlo pouze k formálnímu snížení stanovené týdenní pracovní doby, aniž by došlo ke zhoršení postavení zaměstnanců. Do 31.12.2000 se do pracovní doby započítávala přestávka na jídlo a oddech. Z důvodové zprávy k zákonu č. 155/2000 Sb. vyplývá, že *nadále se přestávka na jídlo a oddech do pracovní doby započítávat nebude, čímž se stanovená týdenní pracovní doba zkrátí o 2,5 hodiny týdně*. U zaměstnavatelů, kteří stanovili délku pracovní doby na 43 hodin týdně se nově od 1.1.2001 změna projeví, i po odečtení přestávek tak, že ještě musí pracovní dobu zkrátit o půl hodiny, aby byla maximálně 40 hodin týdně.

¹¹⁶ Blíže viz. str. 19 a 20 této diplomové práce

¹¹⁷ Srov. § 83a odst. 2 sZP

Problematika rozvržení pracovní doby je ve Směrnici upravena poměrně obecně a to v čl. 13, který zakládá povinnost členských států přijmout nezbytná opatření, aby zaměstnavatel, který zamýšlí organizovat práci podle určitého režimu, přihlédl k obecné zásadě, že práce má být přizpůsobena člověku, s cílem zejména omezit monotónní práce a práce s vnuceným pracovním tempem, v závislosti na typu pracovní činnosti a na požadavcích bezpečnosti práce a ochrany zdraví, zejména pokud jde o přestávky během pracovní doby.

Směrnice podrobně upravuje minimální doby odpočinku. Konkrétně jde o denní odpočinek, přestávky v práci, odpočinek v týdnu a dovolenou za kalendářní rok. Směrnice ve svém čl. 3 požaduje poskytnutí denního odpočinku vždy v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Dosavadní právní úprava stanovila pouze poskytnutí nepřetržitého odpočinku mezi směnami v délce alespoň 12 hodin, což umožňovalo poskytnutí odpočinku mezi dvěma směnami i později než v rámci 24 hodin. Minimální délka nepřetržitého odpočinku v týdnu byla také změněna ve prospěch zaměstnance a to z 32 hodin na 35 hodin a to v každém období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů. Dovolená za kalendářní rok se podle požadavků Směrnice prodlužuje ze tří týdnů na čtyři týdny.

Dne 22.6.2000 byla přijata Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/34/ES, kterou se mění směrnice Rady 93/104/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, aby se její oblast působnosti rozšířila na odvětví a činnosti vyňaté z oblasti působnosti uvedené směrnice. Mezi hlavní změny patřily¹¹⁸:

- rozšíření působnosti na odvětví a činnosti vyňaté z oblasti působnosti směrnice 93/104/EC (s výjimkou námořníků);
- uznání zvláštní povahy činností na moři a lékařů při vzdělávání;
- začlenění mobilních pracovníků do rámce směrnice;
- rozšíření možnosti odchylek na nově zařazená odvětví a činnosti;

¹¹⁸ Srov. <http://www.euroskop.cz/8450/1567/clanek/smernice-o-pracovni-dobe/>

- možnost v rámci přechodného období ve formátu 5+2+1 (v letech; počínaje 1. srpnem 2004) postupně snižovat průměrnou délku týdenní pracovní doby v oblasti zdravotnických služeb z 58 na 48 hodin;
- povolení většího počtu výjimek z referenčního období 4 měsíců v případě průměrné délky týdenní pracovní doby;
- určení mezí pracovní doby a doby odpočinku u pracovníků na palubě námořních rybářských pravidel;

Přehled nejdůležitějších změn:

před směrnicí	po směrnici
týdenní pracovní doba - 43 hodiny	týdenní pracovní doba - 40 hodin
týdenní pracovní doba některých skupin zaměstnanců je ZP snížena	týdenní pracovní doba některých skupin zaměstnanců je ZP snížena na 37,5 a 38,75 hodin
odpočinek na jídlo a oddych - po 5 hodinách práce	odpočinek na jídlo a oddych - po 4,5 hodinách práce ¹¹⁹
odpočinek na jídlo a oddych součástí pracovní doby	odpočinek na jídlo a oddych není součástí pracovní doby
roční dovolená - minimálně 3 týdny	roční dovolená - minimálně 4 týdny
nepřetržitý odpočinek v týdnu - 32 hodin	nepřetržitý odpočinek v týdnu - 35 hodin
celková týdenní pracovní doba včetně práce přesčas není stanovena	celková týdenní pracovní doba včetně práce přesčas nesmí překročit 48 hodin
roční limit práce přesčas není stanoven	roční limit práce přesčas nesmí překročit 150 hodin
definice noční práce - alespoň 4 odpracované hodiny mezi 22. a 6 hodinou v noci	definice noční práce - alespoň 3 odpracované hodiny mezi 22. a 6 hodinou v noci

¹¹⁹ Směrnice Rady 93/104/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, předpokládala přestávku na jídlo a oddech po 6 hodinách nepřetržité práce. Zákonodárce stanovil příznivější právní úpravu a přestávku zavedl již po 4,5 hodinách práce. Je to shodná právní úprava, jaká je uvedena v čl. 12 Směrnice 94/33/ES, o ochraně mladistvých při práci, kde se požaduje poskytnutí přestávky v práci mladistvým, činí-li jejich pracovní doba 4,5 hodiny. Pro zjednodušení byla přestávka takto stanovena jednotně pro všechny zaměstnance. Zákonem č. 46/2004 Sb., došlo k upravení této přestávky a napříště je poskytována po 6 hodinách nepřetržité práce.

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

Směrnice kodifikuje změny provedené ve směrnicích 93/104/ES a 2000/34/ES, které se pokoušely sjednotit regulaci pracovní doby zaměstnanců v EU. Tato směrnice stanovuje minimální požadavky na organizaci pracovní doby v zemích EU s cílem zvýšit úroveň ochrany zdraví a bezpečnosti práce zaměstnanců.¹²⁰ Stejně jako předchozí úprava vychází nová směrnice z myšlenky, že zlepšení bezpečnosti práce, pracovní hygieny a ochrany zdraví při práci je cíl, který by neměl být podřízen úvahám ryze ekonomické povahy.¹²¹ Zdůrazňuje právo všech pracovníků na dostatečnou dobu odpočinku, přičemž pojem „odpočinek“ musí být vyjádřen v jednotkách času, tj. ve dnech, hodinách nebo ve zlomcích uvedených jednotek. Pracovníkům ve Společenství musí být poskytnuty minimální denní, týdenní a roční doby odpočinku a přiměřené přestávky v práci. V této souvislosti je rovněž nezbytné stanovit maximální délku týdenní pracovní doby.¹²²

ČR implementovala původní směrnici Rady 93/104/ES v roce 2000. Z toho důvodu nebylo třeba další formální implementace směrnice EP a Rady 2003/88/ES. Některé dílčí změny, které tato nová směrnice obsahuje, byly včleněny do nového zákoníku práce v roce 2006. Směrnice vstoupila v platnost 2.8.2004 a je rozdělena do šesti kapitol, 28 článků a dvou příloh.

Rozsah působnosti směrnice je upraven v čl. 1 odst. 3, podle něhož se směrnice vztahuje na všechna odvětví činností, veřejná i soukromá s odvoláním na čl. 2 směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Z působnosti směrnice jsou dále vyloučeni námořníci, kteří jsou definováni ve směrnici 1999/63/ES o dohodě o úpravě pracovní

¹²⁰ Srov. čl. 1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby

¹²¹ Srov. bod 4 odůvodnění Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby

¹²² Srov. bod 5 odůvodnění Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby

doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii.

I tato směrnice obsahuje úpravu základních pojmů. Na rozdíl od původní směrnice, jsou zde vysvětleny nové dva pojmy, a to práce na moři¹²³ a dostatečný odpočinek, jímž se rozumí: „*skutečnost, že pracovníci mají pravidelné doby odpočinku, jejichž trvání je vyjádřeno v jednotkách času, a které jsou dostatečně dlouhé a souvislé, aby zajistily, že v důsledku únavy nebo jiného nepravidelného rozvržení práce nedojde k jejich zranění nebo zranění dalších pracovníků nebo ostatních osob, ani ke krátkodobému nebo dlouhodobému poškození zdraví.*“¹²⁴ Reaguje tím na nutnost ochrany slabší strany pracovněprávního vztahu a zabezpečení zdraví pracovníků.

Vymezení pojmu pracovní doby obsažené v čl. 2 odst. 1 se stalo předmětem výkladu ze strany Evropského soudního dvora, který chápe pojmy „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ jako pojmy práva Společenství, které nesmějí být vykládány na základě požadavků různých právních úprav členských států.¹²⁵

Směrnice byla plně inkorporována do našeho právního řádu. Některá ustanovení našeho ZP jsou pro zaměstnance dokonce výhodnější. Tak je tomu např. u minimálního odpočinku mezi směnami, kdy směrnice stanoví délku odpočinku nejméně 11 hodin a náš právní úprava dává zaměstnancům odpočinek mezi směnami minimálně 12 hodin.

Tato směrnice přebrala od své předchůdkyně veškerou právní úpravu týkající se zejména maximální délky týdenní pracovní doby, minimálních dob odpočinku a noční práce. Směrnice obsahuje i značné množství výjimek umožňujícím členským státům, aby se od těchto pravidel ve stanovených případech odchýlily.

¹²³ Srov. čl. 2 odst. 8 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby

¹²⁴ Srov. čl. 2 odst. 9 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby

¹²⁵ Srov. např. rozsudek ESD ze dne 9. září 2003 ve věci Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger (c - 151/02), par. 58.

ZÁVĚR

Téma „*Rozvržení pracovní doby*“ jsem si vybrala zejména z praktického důvodu, neboť většina z nás stráví v práci značnou část svého života a myslím si, že je důležité znát svá práva a povinnosti vyplývající z tohoto pracovněprávního vztahu. Systém rozvržení pracovní doby je důležitý nejen z pracovního hlediska, ale i z hlediska soukromého. Podle způsobu rozvržení pracovní doby si zaměstnanec uspořádává svůj volný čas.

Zákoník práce poskytuje zaměstnavateli mnohé způsoby, jak zaměstnanci pracovní dobu rozvrhnout. Může zvolit pravidelnou formu představovanou rovnoměrným rozvržením pracovní doby, kdy dochází k výkonu práce pravidelně v jednotlivých týdnech či dnech, a zaměstnanec tak předem ví, kdy bude a kdy nebude pracovat, a tak může lépe sladit svůj rodinný a pracovní život, až po méně pravidelné způsoby rozvržení, jako je například využití konta pracovní doby, kdy zaměstnanec pracuje podle potřeby zaměstnavatele. Ovšem, ale i tyto méně pravidelné způsoby rozvržení pracovní doby přinášejí různé výhody, ať už stálá mzda u konta pracovní doby nebo možnost volby začátku a konce směny u pružné pracovní doby apod.

Jelikož nelze přesně stanovit pro jaké podniky se ten který způsob rozvržení pracovní doby hodí, poskytuje zákoník práce pouze poměrně podrobná pravidla, která jsou obecně platná pro všechny zaměstnavatele. Např. velmi striktně upravuje maximální možnou týdenní pracovní dobu, kterou může zaměstnavatel rozvrhnout a která platí pro všechny zaměstnance. Nelze po tomto obecném právním předpise chtít, aby kazuisticky upravoval pracovní dobu zvláště pro jednotlivá odvětví nebo obory pracovní činnosti podle toho, jak by to lépe odpovídalo jejím specifickým nebo dokonce neupravoval délku pracovní doby vůbec. Tato nepřekročitelná hranice slouží zejména k ochraně zaměstnance. Kdyby byla délka pracovní doby ponechána na dohodě mezi stranami pracovněprávního vztahu, mohlo by docházet k situacím, v nichž by zaměstnanec z důvodu velkého zájmu o dané místo podepsal takovou pracovní smlouvu, která by byla pro něj nevýhodná, ať už z časového, ale i pracovního a

psychického hlediska, kdy by např. neměl dostatečný čas k zregenerování svojí síly. Proto je toto ustanovení nezbytností.

Dá se jistě ale i oponovat tím, že tato striktní omezení mohou působit jako jakási bariéra při výkonu práce. Určitě by mnoho zaměstnavatelů přivítalo, kdyby např. pracovní doba nebyla nijak omezena nebo omezena jen pro určité druhy prací (např. fyzicky náročné nebo nebezpečné činnosti, kde je z bezpečnostních důvodů zákonný odpočinek nutný). Mohla by být úprava pracovní doby ponechána na dohodě zaměstnavatele se zaměstnancem. Otázkou ovšem zůstává, zda by tato koncepce úpravy pracovní doby mohla být úspěšná a nedocházelo by k jejímu zneužívání. Osobně si myslím, že určitá kogentní pravidla existovat musí, a to zejména z důvodu ochrany zaměstnance. Byla-li by ponechána úprava délky pracovní doby na dohodě mezi subjekty pracovněprávního vztahu, mohlo by dojít i k situaci, kdy by např. institut přesčasové práce ztratil smysl. Benefitem práce přesčas je zejména její vyšší finanční ohodnocení. A v případě, že by si zaměstnavatel se zaměstnancem sjednali dlouhou pracovní dobu, nemuselo by k práci přesčas nikdy dojít a všechny odpracované hodiny zaměstnanec by byly hodnoceny stejnou mzdou. Na druhou stranu byla ale tímto mohl být uzákoněn postup, který je v dnešní době běžnou praxí. Zaměstnanci často zůstávají v práci déle, než je jejich pracovní doba, a nebo si svoji práci berou domů. V lepším, i když ne moc častém případě za tuto práci jako za práci přesčas dostanou zapláceno, ale většinou se stává, že zaměstnanec dostane zapláceno jen za 8 hodin práce. Pokud by si ale zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl např. pracovní dobu na 10 hodin denně a na 5 dní v týdnu, sice by se tím snížila možnost lépe placené práce přesčas, ale alespoň by zaměstnanec dostal zapláceno za více hodin než jen za 8 hodin denně. Je otázkou zda by toto stačilo k tomu, aby se takový model právní úpravy pracovní doby zavedl. Obávám se, že by se i tak našly způsoby pro zneužívání a obcházení zákona, a proto si myslím že úprava v našem zákoníku práce je vyhovující a to zejména z hlediska ochrany slabší strany pracovněprávního vztahu. Obecně nejen u nás ale i jinde v Evropě je trendem snižování zákonem stanovené a povolené délky týdenní pracovní doby, a proto nepředpokládám, že by v našem právním řádu došlo k tak zásadní změně koncepce pracovní doby.

V zákoníku práce můžeme najít i některé na výklad sporné instituty. V případě, kdy bude dohodnuta jiná úprava pracovní doby a pracovní doba bude rozvržena rovnoměrně, otázkou zůstává, jaká nejvýše přípustná délka směn může být stanovena. Jestli delší než 9 hodin, ale maximálně 12 hodin, jak by to odpovídalo úpravě uvedené v § 84a ZP, nebo zda by směny mohly být dlouhé jen maximálně 9 hodin, jak to odpovídá ustanovení § 82 o rovnoměrně rozvržené pracovní době. Uvažujeme-li, že podmínka 9hodinnové směny musí být splněna jen u rovnoměrného rozvržení pracovní doby jednostranně sjednaným zaměstnavatelem, pak při dohodnuté jiné úpravě pracovní doby může být směna maximálně 12 hodin. Stejnou otázku může zaměstnavatel řešit i v případě rovnoměrného rozvržení pružné pracovní doby. Pokud bude schválena novela zákoníku práce, která začátkem března odešla do připomínkového řízení, můžou být tyto otázky zodpovězeny. Navrhovanou změnou by měly být sjednoceny podmínky pro zaměstnance při rovnoměrném i nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Konkrétně by maximální délka směny měla být vždy 12 hodin. Další změnou by mělo být, že by byl zaměstnavatel povinen vypracovat rozvrh pracovních směn a zaměstnance s ním seznámit 2 týdny (v případě konta pracovní doby 1 týden) před začátkem rozvrhu, a to i při rovnoměrném rozvržení pracovní doby.

Od 1.1.2007 je možné využít další způsob rozvržení pracovní doby, a to konto pracovní doby. Jelikož je tento institut novinkou na našem území, nejsou s ním ještě dostatečné zkušenosti. Tento způsob rozvržení přináší spoustu pozitiv, jako např. umožňuje udržet pracovní místa, i když zaměstnavatel nemá odbytu, pracovní doba je rozvržena podle aktuálních potřeb zaměstnavatele, je vyplácená stálá mzda apod. Na druhou stranu můžeme v kontu spatřovat i spoustu nevýhod jako např. že vedení konta je administrativně náročné a značně zasahuje do soukromého života zaměstnanců tím, že z dlouhodobého hlediska neví kdy a jak dlouho budou pracovat, vše záleží na potřebách zaměstnavatele. Tento institut se zaváděl s tím, že se měl vyznačovat vyšší mírou pružnosti a operativnosti, ale obsahuje značná omezující pravidla a tak se dá pochybovat zda skutečně jde o flexibilní a na smluvní volnosti založený způsob rozvržení pracovní doby. Jistým omezením je např. situace, kdy dojde ke změně rozvrhu pracovní doby a tato změna nesmí být provedena tak, aby zahrnovala období kratší než 4 týdny po sobě jdoucí. A u jiných způsobů rozvržení pracovní doby takto

zaměstnavatel omezen není. Tam se uplatní princip co není zakázáno je dovoleno a tak lze dovodit, že zaměstnavatel může vypracovaný rozvrh měnit. Obecně si ale myslím, že tento institut má budoucnost a že ho zaměstnavatelé budou častěji využívat, zejména v dnešní době, kdy ještě doznívají účinky ekonomické krize a spousta zaměstnavatelů má provozní problémy.

Ačkoli zákoník práce přinesl nový způsob flexibilního rozvržení pracovní doby, myslím si, že by se měly uzákonit i další flexibilní formy organizace pracovní doby. V praxi již řada z nich existuje a to bez ohledu na absenci příslušné právní úpravy. Mohlo by jít o instituty jako je např. job-sharing (sdílení pracovního místa), kdy se více zaměstnanců dělí o jedno pracovní místo. Realizace této formy zaměstnání vyžaduje dohodu sdílejících zaměstnanců a jejich vzájemnou koordinaci. Zaměstnavatel netrvá na tom, aby práci v danou chvíli vykonával konkrétní zaměstnanec, neboť je pro něj dostačující, vykonává-li ji některý ze zaměstnanců sdílejících pracovní místo. Další formou by mohla představovat tzv. práce z domova, kdy zaměstnanec vykonává práci na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele. Tato forma není pro náš právní řád neznámá. Určitá úprava je obsažena v § 317 zákoníku práce, kde jsou ale pouze vymezeny okruhy právní úpravy, které se na zaměstnance vykonávajícího práci na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele nevztahují. Aby práce z domova byla přijata mezi způsoby rozvržení pracovní doby, bylo by jistě nutné tuto právní úpravu doplnit.

Celkově si myslím, že rozvržení pracovní doby v zákoníku práce představuje zdařilou právní úpravu, která prošla dlouhým vývojem, během kterého byly odstraněny nevyhovující podmínky a požadavky, a která dostatečně chrání slabší stranu pracovněprávního vztahu instituty jako je např. povinná přestávka v práci nebo pravidla pro rozvrhování pracovní doby a požadavky, ke kterým musí zaměstnavatel při rozvrhování přihlížet. Na druhou stranu poskytuje výhody i pro zaměstnavatele, kdy jim dává značnou volnost ve výběru a úpravě rozvržení pracovní doby.

Seznam použitých zkratk

sZP – starý zákoník práce, tedy zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

ZP – zákoník práce, tedy zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

OSN – Organizace spojených národů

MOP – Mezinárodní organizace práce

ES – Evropské společenství

EU – Evropská unie

EP – Evropský parlament

Seznam použité literatury

Odborná literatura

- BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2004
- BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2007
- BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010
- KOTTNAUER, Antonín; JOUZA, Ladislav; SLÁDEK, Václav. Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2004
- SOUČKOVÁ, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2001
- SOUČKOVÁ, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 4. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2004
- JAKUBKA, Jaroslav, aj. Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem. 4. aktualizované vydání k 1. 3. 2004. Olomouc: ANAG, 2004
- JOUZA, Ladislav. Zákoník práce s komentářem. 2. aktualizované vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2007
- HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011
- ŠUBRT, Bořivoj. Konto pracovní doby. Praha: Wolters Kluwer
- KUBÍNKOVÁ, M. a kol. Zákoník práce po novele. Praha: SONDY, 2000
- BEZOUŠKA, P., IVANCO, G. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praha: LINDE, 2010

Právní předpisy

- zákon č. 91/1918 Sb.z.n, o osmihodinové pracovní době
- zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby
- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- vyhlášky Státní plánovací komise č. 62/1966 Sb., o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro úpravu pracovních a provozních režimů
- vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 63/1968 Sb., o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem

- ústavní zákon č. 1/1993, Ústava České Republiky
- ústavní zákon č. 2/1993, Listina základních práv a svobod
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb. zákoník práce
- nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě
- Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby

Články v odborném textu

SLÁDEK, V., Pracovní doba v novém zákoníku práce. Práce a mzda, 11/2006

SLÁDEK, V. Konto pracovní doby, část II. Práce a mzda, 13/2006

CHLÁDKOVÁ, A. Evidence pracovní doby. Práce a mzda, 7/2007

ŠUBRT, B. Zákoník práce bude novelizován. Práce a mzda, 10/2007

ŠUBRT, B. Jiná úprava pracovní doby. Práce a mzda, 7/2008

SLÁDEK, V. Pracovní doba po novele zákoníku práce. Práce a mzda, 3/2008

Rozhodnutí soudu

Nález Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06 ze dne 12.3.2008

Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 21.5.1998 sp. zn. 5 A 130/97

Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 28.5.2001 sp. zn. 16 Co 160/2001

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

Internetové zdroje

<http://www.euroskop.cz/8450/1567/clanek/smernice-o-pracovni-dobe/>

Abstrakt

Cílem této diplomové práce je poskytnout ucelený pohled na vývoj právní úpravy rozvržení pracovní doby a ukázat jak dlouhou cestu musel tento institut pracovního práva ujit, než dostal současné podoby. Jelikož je Česká republika členem Evropské unie, je tato práce zpracována i s přihlédnutím k právu tohoto seskupení.

Práce se skládá z úvodu, tří kapitol a závěru.

V úvodní kapitole se stručně zaměřuji na vývoj právní úpravy rozvržení pracovní doby. Svůj historický exkurs zahajuje v roce 1918, i když je samozřejmě možné tento institut pozorovat již ve starších dobách. Podstatou této kapitoly je pojednání o zákonu č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který je předchůdcem současné právní úpravy.

Druhá kapitola se zabývá rozvržením pracovní doby obsaženém v současném pracovněprávním kodexu a podrobně se věnuje jednotlivým typům rozvržení pracovní doby, zejména pak kontu pracovní doby, které je novinkou v našem právním řádu.

V závěrečné kapitole je upraveno rozvržení pracovní doby v souvislosti s mezinárodními dokumenty a s předpisy Evropského společenství, s nimiž musí být český právní řád v souladu.

Abstract

The aim of this thesis is to provide a comprehensive look at the evolution of schedule of working time legislation and to highlight the longtime process of the institute to evolve to its present form. Since the Czech Republic is the member of the European Union, the thesis is prepared with regard to the law of the European Union.

The thesis consists of introduction , three chapters and conclusion.

In the introductory chapter, I briefly focuses on the development of schedule of working time legislation. Historical overview began in 1918, although it is certainly possible that the institute had already existed earlier. This chapter deals mainly with the law No. 65/1965 Coll., Labor Code, the predecessor of the current legislation.

The second chapter deals with the schedule of working time under the current Labor Code and focuses in detail on the various types of working time schedule, particularly working time account, which is a novelty in our legal system.

The final chapter describes schedule of working time in relation to an international documents and European Community law, which the Czech legal system must be consistent with.

Klíčová slova – Key words

PRACOVNÍ DOBA

WORKING TIME

ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

SCHEDULE OF WORKING TIME