

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta
Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

RIGORÓZNÍ PRÁCE

Pracovní doba, kontrola jejího dodržování
v návaznosti na vnitřní předpisy zaměstnavatele.

„Prohlašuji, že jsem rigorózní práci na téma: Pracovní doba, kontrola jejího dodržování v návaznosti na vnitřní předpisy zaměstnavatele zpracovala sama a uvedla jsem všechny použité prameny.“

.....
Dana Sojková

Touto cestou bych chtěla poděkovat vedoucímu rigorózní práce Prof. JUDr. Miroslavovi Bělinovi CSc. zejména za jeho ochotu, odborné vedení a připomínky, které mi poskytl při vypracování této rigorózní práce.

OBSAH:

1. ÚVOD	6
2. PRACOVNÍ DOBA	9
2.1 POJEM PRACOVNÍ DOBA	10
2.1.1 Pracovní doba v právní úpravě zákoníku práce.....	10
2.1.2 Pracovní doba dle práva Evropského společenství	11
2.1.3 Vymezení některých dalších pojmů souvisejících s pracovní dobou.....	14
2.1.3.1 <i>Směna</i>	14
2.1.3.2 <i>Práce na směny</i>	15
2.1.3.3 <i>Subsidiární použití úpravy pracovní doby</i>	16
2.2 DÉLKA PRACOVNÍ DOBY	18
2.2.1 Úplná pracovní doba	19
2.2.2 Zkrácená pracovní doba.....	20
2.2.3 Neúplná (kratší) pracovní doba	20
2.3 ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY	22
2.3.1 Obecně k rozvržení pracovní doby	22
2.3.2 Začátek a konec pracovní doby	23
2.3.3 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby	25
2.3.4 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby	26
2.3.5 Pružná pracovní doba	27
2.3.6 Konto pracovní doby	31
2.3.6.1 <i>Odměňování při kontu pracovní doby</i>	34
3. PRÁCE PŘESČAS	36
3.1 OBECNÉ VYMEZENÍ A ROZSAH PRÁCE PŘESČAS	36
3.2 PRÁCE PŘESČAS VE ZDRAVOTNICTVÍ	38
3.3 PRÁCE PŘESČAS PŘI KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBĚ	41
3.4 PRÁCE PŘESČAS PŘI PRUŽNÉ PRACOVNÍ DOBĚ	42
3.5 PRÁCE PŘESČAS PŘI KONTU PRACOVNÍ DOBY	43
3.6 NAŘÍZENÍ PRÁCE PŘESČAS MEZI DVĚMA SMĚNAMI	43
3.7 NAŘÍZENÍ PRÁCE PŘESČAS NA DNY PRACOVNÍHO KLIDU	44
3.8 PRÁCE PŘESČAS U ZAMĚSTNANCŮ, NA KTERÉ SE VZTAHUJE USTANOVENÍ § 317 ZP	46
3.9 PRÁCE PŘESČAS U NĚKTERÝCH ZAMĚSTNANCŮ	47
4. DOBY ODPOČINKU	49
4.1 PŘESTÁVKY V PRÁCI	50
4.1.1 Přestávka na jídlo a oddech	51
4.1.2 Bezpečnostní přestávky	52
4.1.3 Přestávky ke kojení	54

4.2 NEPŘETRŽITÝ ODPOČINEK MEZI DVĚMA SMĚNAMI.....	55
4.3 NEPŘETRŽITÝ ODPOČINEK V TÝDNU	57
5. PRACOVNÍ POHOTOVOST.....	59
6. NOČNÍ PRÁCE	61
7. EVIDENCE PRACOVNÍ DOBY	64
7.1 VÝZNAM A FORMY EVIDENCE PRACOVNÍ DOBY	64
8. KONTROLA PRACOVNÍ DOBY	67
8.1 POJEM KONTROLY OBECNĚ	67
8.2 VÝZNAM KONTROLY V NÁVAZNOSTI NA VNITŘNÍ PŘEDPISY	69
8.3 PRACOVNĚPRÁVNÍ PŘEDPISY.....	70
8.3.1 Kolektivní smlouva	70
8.3.2 Vnitřní předpis	75
8.3.3 Pracovní řád	78
8.4 KONTROLA Z POZICE ZAMĚSTNAVATELE.....	79
8.4.1 Ochrana majetkových práv zaměstnavatele	80
8.4.1.1 Kontrola elektronické pošty.....	81
8.4.1.2 Kamerový systém na pracovišti	83
9. ZÁVĚR	89
10. RESUMÉ.....	93
11. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	95

1. Úvod

Tato práce se zabývá obecně institutem pracovní doby a kontrolou jejího dodržování v návaznosti na vnitřní předpisy zaměstnavatele. V oblasti pracovněprávních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je český právní řád reprezentován zákoníkem práce (dále je ZP) a předpisy se ZP souvisejícími.

Téměř každý z nás se již setkal nebo se setká s pracovním právem a se souborem pracovních norem týkající se pracovní doby. Důležitost těchto právních institutů spočívá v tom, že nás neustále doprovází po většinu našeho života a přicházíme s nimi do styku každý den. Je tedy v zájmu každého z nás, aby se touto problematikou zabýval a byl si tak vědom svých práv a povinností.

Pracovní doba představuje časový úsek, po který zaměstnanec a zaměstnavatel plní své závazky související s výkonem práce plynoucí z jejich právního vztahu. Zaměstnanec vykonává v pracovní době podle pokynů zaměstnavatele práci, ke které se zavázal. Zaměstnavatel má především povinnost mu tuto práci přidělovat. Pracovní doba je úzce spojena s pracovním poměrem, ve kterém je vykonávána závislá práce. V pracovní době se realizuje obsah pracovněprávního vztahu a dochází k uskutečňování práv a povinností smluvních stran.¹ Pracovní doba je ovšem nejen prvkem pracovněprávního vztahu, který určuje časový úsek, po který může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat výkon práce, ale je i jednou z významných pracovních podmínek.² Významný je poměr mezi pracovní a mimopracovní dobou, aby zaměstnanec mohl plnohodnotně vykonávat svoji práci, musí mít dostatek odpočinku a relaxace k uspokojování svých osobních potřeb.

Určením pracovní doby je vymezen i časový prostor, který má zaměstnanec k dispozici mezi časem práce, kterou vykonává z existenční nutnosti a časem, kdy nepracuje. Tzv. volný čas by měl v každé vyspělé

¹ Bognárova, V. in Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 3.doplněné a přepracované vydání, Praha, C.H. Beck, 2007, str. 207

² čl. 28 Listiny základních práv a svobod, který stanoví, že zaměstnanci mají právo na uspokojivé pracovní podmínky, přičemž podrobnosti stanoví zákon. Tímto zákonem rozumíme především zákoník práce.

společnosti sloužit kulturnímu odpočinku po výdělečné práci, plnění rodinných povinností, realizaci osobních zájmů apod.³

Je všeobecně známo, že k porušování pracovněprávních předpisů docházelo, dochází a docházet bude. Ochranná funkce pracovního práva zaměstnance nejvíce ovlivňuje, zasahuje do jejich života a chrání je. Mnohdy totiž zaměstnanci nejsou schopni sami si vydobýt svá práva nebo zamezit tomu, aby nedocházelo k jejich porušování. Proto zde na prvním místě vystupuje stát, který vytvořil zvláštní kontrolní systém, který má v náplni své práce kontrolovat dodržování těchto předpisů. Historie nás učí, že zákon samotný nezmůže nic, pokud zde není nástroj, který donutí příslušné subjekty zákon respektovat a dodržovat. K porušování pracovněprávních předpisů dochází z několika důvodů. Hlavní důvod je neznalost pracovněprávních předpisů a druhý neméně důležitý důvod je neochota tyto předpisy dodržovat. Zatímco neochota nadále přetrvává, otázka neznalosti se podle mého názoru v mnohém zlepšila, zaměstnanci se stále častěji zajímají a informují se o svých právech a dovolávají se jejich ochrany.

V úvodu práce jsem se zaměřila na vymezení samotného základního pojmu jako je pracovní doba, její délka a rozvržení pracovní doby. Dále bych se chtěla zabývat pracovními režimy a to, rozvržením pracovní doby na dobu rozvrženou rovnoměrně i nerovnoměrně, pracovní dobu pružnou a kontem pracovní doby, které představuje v našem pracovním právu institut směřující k liberalizaci pracovně právních poměrů. V další části práce jsem se soustředila na práci přesčas a práci přesčas u některých vybraných skupin zaměstnanců. Dále jsem se snažila podrobně vymežit právní úpravu doby odpočinku. Následně jsem věnovala pozornost institutu pracovní pohotovosti, noční práci a evidenci pracovní doby, která je dle mého názoru také velice důležitá, protože i přes veškeré snahy je nadále při kontrolách zjišťováno pochybení. Vzhledem k rozsahu mé práce jsem se nezabývala dovolenou na zotavenou, neboť přímo nesouvisí se zvoleným tématem práce. V poslední části práce jsem se zaměřila na kontrolní činnost dodržování pracovní doby z pozice zaměstnavatele v návaznosti na vnitřní předpisy zaměstnavatele

³ Galvas, M. in Galvas, M. a kol. : Pracovní právo, 2. aktualizované vydání, Brno, Masarykova univerzita, 2004, str. 473

a oblast právní úpravy ve kterých má zaměstnavatel možnost provádět kontrolu pracovní doby. V závěru práce jsem si dala za úkol seznámit Vás s problematikou pracovní doby jako jedním z nejvýznamnějších institutů pracovního práva. Na pracovní dobu v průběhu práce nahlížím z několika úhlů pohledu, teoretickou rovinu konfrontuji s judikaturou a s úpravou pracovního práva Evropského společenství.

2. Pracovní doba

Nezastupitelnou úlohu v lidském životě zaujímá čas. Čas je objektivní právní skutečnost, přičemž jeho závažnost je dána tím, že veškeré právní vztahy vznikají a existují v čase. V pracovním právu vystupuje čas v mnoha podobách, jednou z těchto podob času je i pracovní doba. Zmiňujeme-li se o pracovní době, je třeba mít na mysli, že tato nemá pouze aspekt *právní*, ale i *sociologický* a *ekonomický*. Z těchto důvodů musíme při zkoumání pracovní doby brát v úvahu společensko-ekonomické podmínky její právní úpravy více než jiných případech.⁴

Z hlediska *právního* je pracovní doba definována v § 78 odst. 1 písm. a) ZP jako doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.

Z hlediska *sociologického* dochází stanovením pracovní doby k omezení dispozice zaměstnance s jeho volným časem. Zaměstnanec se vzdává části svého volného času ve prospěch zaměstnavatele. Na tomto místě je třeba si uvědomit, že se setkáváme s novým pojmem, a to s pojmem *volný čas*. Volný čas je pojem netotožný s pojmem *mimopracovní doba*, ač se tak dle znění § 78 odst. 1 písm. b) ZP může zdát, neboť zde stojí, že doba odpočinku je doba, která není pracovní dobou. V sociologickém smyslu je volný čas jen částí *mimopracovní doby*.⁵

A na závěr z hlediska *ekonomického* je pracovní doba extenzivním činitelem míry práce. Pracovní doba je jedním z rozhodujících činitelů ekonomického rozvoje státu, neboť její délka působí na hospodářský výsledek zaměstnavatele i státu. V žádném případě však nelze říci, že čím delší pracovní doba, tím vyšší ekonomický výsledek, tedy neplatí zde přímá úměra. Osmihodinová pracovní doba je považována za nejoptimálnější z hlediska poměru doby práce a pracovního výkonu. Pracuje-li zaměstnanec déle, zvyšuje se riziko vzniku pracovního úrazu a ani kvalita odvedené práce se nezvyšuje. Pracovní doba a její rozvržení je tedy především otázkou

⁴ Galvas, M. in Galvas, M. a kol.: Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno, Masarykova univerzita, 2004, str.471

⁵ Galvas, M. in Galvas, M. a kol.: Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno, Masarykova univerzita, 2004, str.473

organizace a řízení v rámci každého jednotlivého zaměstnavatele a teprve v druhé řadě otázkou právní úpravy.

Délku pracovní doby a její případné zkracování tedy v současnosti nemůžeme považovat za prioritní problém české společnosti, neboť v České republice pro to nejsou naplněny subjektivní ani objektivní podmínky. K objektivním podmínkám lze řadit (i přes poměrně vysoký ekonomický růst v minulých letech) to, že úroveň i tempo růstu produktivity práce neumožňuje výrazněji zkrátit pracovní dobu a zároveň neohrozit konkurenceschopnost ČR na trhu práce. Absenci subjektivní příčiny lze vyjádřit konstatováním, že v ČR v současné době v zásadě absentují výrazné subjekty, které by před zvyšováním mezd preferovaly větší množství volného času.⁶

2.1 Pojem pracovní doba

Česká republika je členským státem EU z čehož vyplývá, že národní právní řád musí odpovídat právní legislativě tohoto společenství a to rovněž v oblasti pracovní doby. Novela ZP proto v § 363 odst. 1 mj. vyjmenovává ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství a v odst. 2 uvádí ustanovení, od kterých se účastníci pracovněprávních vztahů nemohou odchýlit. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES v článku 2 definuje pracovní dobu tak, že pracovní dobou se rozumí jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo své povinnosti v souladu s vnitrostátními předpisy nebo zvyklostmi.

2.1.1 Pracovní doba v právní úpravě zákoníku práce

V našem právním řádu je pracovní doba upravena v ZP v části čtvrté v ustanovení §§ 78 -100, krom toho se promítá v celé řadě dalších ustanovení ZP, neboť úzce souvisí s realizací vzájemných práv a povinností vyplývajících pro zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru. Účelem a cílem právní úpravy pracovní doby je ochrana zdraví zaměstnance před dlouhotrvajícím výkonem práce a také tvorba nových pracovních míst.

⁶ Fassman, M., Čornejová, H.: Pracovní doba v České republice z pohledu kolektivního vyjednávání, Práce a mzda, 2005, č. 7 – 8, str. 57

Jedná se o úpravu relativně kogentní. Zaměstnavatel nemůže nařídit výkon práce, aniž by respektoval limity omezující délku pracovní doby a minimální doby odpočinku.⁷

Pracovní doba je klíčový pojem, který je v ZP definován v § 78 odst.1 písm. a). Pracovní dobou je jakákoli doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.⁸ Pracovní dobou je tedy i doba, v níž zaměstnanec přímo neplní pracovní úkoly, ale je jen připraven na svém pracovišti výkon práce zahájit ihned po pokynu zaměstnavatele.⁹ Touto úpravou dochází v definici pracovní doby k plné transpozici směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech pracovní doby,

Ujednání o pracovní době může být součástí pracovní smlouvy. Výhodou v tomto případě je, že zaměstnanec tak ještě před nástupem do zaměstnání získá jasnou představu o své pracovní době. Pro případ, že v pracovní smlouvě toto ujednání obsaženo není, zaměstnavatel musí zaměstnance písemně informovat o stanovení týdenní pracovní doby a rozvržení pracovní doby ve lhůtě jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru¹⁰. Právní úprava pracovní doby je obecně upravena pro všechny zaměstnance v pracovním poměru především zákoníkem práce, kolektivními smlouvami a dále pak vnitropodnikovými předpisy zaměstnavatele.

2.1.2 Pracovní doba dle práva Evropského společenství

Členské státy ES dospěly postupně k závěru, že rozdíly v pracovněprávní úpravě jednotlivých členských států působí negativně na budování a fungování společného trhu. Toto poznání bylo impulsem

⁷ Štefko, M. in Bělina, M. a kol.: Zákoník práce s komentářem, 1 vydání, Praha, C.H. Beck, 2008, str. 302

⁸ Předchozí ZP upravoval pracovní dobu v ustanovení § 83 odst. 1 jako dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci

⁹ Brůha, D.: Nový zákoník práce a praktické dopady změn v oblasti pracovní doby, Práce a mzda, 2007, č.2, str.23

¹⁰ Ustanovení §37 odst.1 písm.e) zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce

k vytvoření podmínek pro harmonizaci, tedy sblížení vnitrostátních právních předpisů v oblasti pracovního práva.

Smlouva o ES je právním základem, tj. primárním právem pro řadu důležitých dokumentů, které významně ovlivnily pracovně právní úpravy v jednotlivých členských státech. Na základě toho Rada vydává směrnice pro přizpůsobení právních a správních předpisů členských států, které mají přímý vliv na vytváření nebo fungování společného trhu. Sekundární právo ES zahrnuje právní akty vydané orgány Společenství na základě zakládajících smluv, jedná se tedy o právo odvozené z legislativních pravomocí orgánů ES založené na primárním právu a primárnímu právu podřazené.¹¹

Původní ZP č. 65/1965 Sb., definuje pracovní dobu tak, že je to doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, kterou se novelizovala směrnice Rady č. 93/104/ES, uvádí, že pracovní dobou se rozumí jakoukoli doba, během níž zaměstnanec pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svoji činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.¹²

Z výše uvedených definic vyplývá, že původní definice¹³ nebyla zcela v souladu s právní úpravou Evropského společenství, neboť naše úprava v původním ZP opomíjela tu skutečnost, že směrnice č. 2003/88/ES kvalifikuje situaci, kdy je zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli, jako pracovní dobu. Z toho vyplývá, že jakákoli přítomnost zaměstnance na pracovišti je pracovní dobou. Podle naší původní právní úpravy tedy pracovní pohotovost na pracovišti byla ve smyslu směrnice č. 2003/88/ES pracovní dobou. Novou úpravou pracovní doby došlo k plné transpozici výše uvedené směrnice. Jako pracovní doba je posuzována jakákoli doba přítomnosti zaměstnance na pracovišti na základě pokynu zaměstnavatele, s výjimkou doby poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech.¹⁴

¹¹Galvas, M. in Galvas, M. a kol.: Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno, Masarykova univerzita, 2004, str. 76, 87

¹²Čl. 2 odst. 1 Směrnice Rady č. 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby

¹³Podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce

¹⁴Sládek, V.: Pracovní doba v novém zákoníku práce, ASPI, 2006, č. 26270.

Jak je možné chápat pracovní dobu v našich podmínkách? Jak minulý, tak nový zákoník práce nikdy nedefinoval pracovní dobu jen jako „čistou“ pracovní dobu. Nikdy nebylo a není možné za pracovní dobu považovat pouze tu, ve které zaměstnanec skutečně pracuje. V pracovní době totiž dochází i k takovým činnostem, které rozhodně nelze považovat za výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Mezi takové činnosti řadíme např. výplatu mzdy, přípravu podkladů pro výplatu mzdy, ale co je nanejvýš zajímavé jsou přestávky v práci. Za jednu z nejdůležitějších přestávek v práci považujeme přestávku na jídlo a oddech. O této všeobecně víme, že se nezapočítává do pracovní doby. Co ale jiné další přestávky v práci? Mohou být i tyto vyloučeny z pracovní doby? O tom by se dalo jistě velmi dlouho polemizovat. Vzhledem k tomu, že zákonodárci zamýšleli upravit pracovní dobu „celkově“, vyplývá z toho, že jakékoli jiné přestávky poskytnuté v pracovní době, jsou pracovní dobou. Touto přestávkou může být např. bezpečnostní přestávka, přestávka na kojení, ale i jiné přestávky, které zaměstnavatel zaměstnanci poskytne.

Další směrnice, která upravuje pojem pracovní doba, je Směrnice Rady č. 1994/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků. Jedná se o směrnici, která se vztahuje na všechny osoby mladší 18 let, které uzavřely pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru, které upravuje právo některého členského státu nebo které se tímto právem řídí. Dle směrnice se pracovní dobou rozumí jakákoli doba, během které je mladistvý v souladu s právními předpisy nebo zvyklostmi v práci k dispozici zaměstnavateli a vykonává činnost nebo své povinnosti.¹⁵

Důvody proč je zde nutná speciální úprava pro mladistvé je několik. Především předpisy pracovního práva musí odpovídat požadavkům na vývoj a potřebám jejich odborného vzdělání a přístupu k zaměstnání. U mladistvých zaměstnanců je třeba především dbát na jejich zdraví, bezpečnost, tělesný a duševní vývoj. Z biologického hlediska je zvláštní právní úprava mladistvých odůvodněna skutečností, že mladý člověk ve věku mladistvých není po stránce biologické ještě zcela vyvinutý a výkon nepřiměřeně namáhavých prací by mohl ohrozit jeho normální vývoj. Společenské hledisko naopak poznamenává, že mladý člověk nemá dostatek životních zkušeností, aby se

¹⁵ Čl. 3 písm. e) Směrnice Rady č. 1994/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků

mohl správně orientovat ve složitých problémech související s pracovní činností.

Směrnice zavádí povinnost, aby členské státy přijaly a zajistily provedení této směrnice, proto i náš ZP obsahuje ustanovení týkající se pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců. Zájem státu je třeba soustředit na zdravý psychický a fyzický vývoj mladé generace, umožnit mladistvým zapojit se do pracovního procesu, aniž by jim to způsobovalo újmu na zdraví.¹⁶

2.1.3 Vymezení některých dalších pojmů souvisejících s pracovní dobou

2.1.3.1 Směna

Právní úprava pracovní doby úzce souvisí s vymezením pojmu „směna“.¹⁷ ZP vymezuje jako směnu část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat. Není již definičním znakem, že by celá směna musela být odpracována během 24 hodin po sobě jdoucích.¹⁸ Pracovní doba může být rozvržena do různých směnných pracovních režimů. Zákoník práce v tomto směru definičně vymezuje:

- dvousměnný pracovní režim (režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích)
- třisměnný pracovní režim (režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích)
- nepřetržitý pracovní režim (režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích)

¹⁶Galvas, M. in Galvas, M. a kol.: Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno, Masarykova univerzita, 2004, str. 465

¹⁷Ustanovení § 78 odst.1 písm.c) z.č.262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁸Štefko, M. in Bělina, M. a kol.: Zákoník práce s komentářem, 1.vydání, Praha, C.H. Beck, 2008, str. 303

Rozhodujícím znakem pro určení výše uvedených pracovních režimů je vzájemnost střídání zaměstnanců ve směnách, přičemž nepřetržitost pracovního režimu je dána tím, že se u zaměstnavatele vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu.

V ZP je také stanoveno, že střídání u směnných pracovních režimů musí být pravidelné, nikoli pouze nahodilé, jak bylo možné vyložit v původní úpravě. Zpřesnění a jednoznačné určení směnného režimu je významné pro přiznání příplatku za směnnost. U směnných pracovních režimů je velmi důležitý § 78 odst. 2. Ten jednoznačně upravuje časové překrývání směn, zaměstnanců ve směnách, kdy dojde k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn, avšak jen po dobu nejvýše 1 hodiny. Jedna hodina je tedy maximálním časovým úsekem, po který může v případě vícesměnného pracovního režimu dojít k souběžnému výkonu práce zaměstnanců.

2.1.3.2 Práce na směny

Obecně můžeme práci na směny definovat jako metodu stanovení pracovní doby ve směnách, při které zaměstnanci střídají jeden druhého na stejných pracovištích dle předem stanoveného pořádku. Pracovní doba se rozvrhuje v pracovních režimech, které mohou být dle ZP *jednosměnné*, *dvousměnné*, *třísměnné* či *nepřetržitě*. *Jednosměnný pracovní režim* je režim, kdy je zaměstnanci zaměstnavatelem pevně stanoven začátek a konec pracovní doby pro jednotlivé dny v týdnu a s žádným jiným zaměstnancem se nestřídá.¹⁹ *Dvousměnný pracovní režim* je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně střídají ve dvou směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. *Třísměnný pracovní režim* je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně střídají v rámci 24 hodin po sobě jdoucích ve třech směnách. *Nepřetržitý pracovní režim* je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně střídají ve směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v nepřetržitém provozu zaměstnavatele. *Nepřetržitý provoz* je takový provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po sedm dnů v týdnu. Jde většinou o činnost technologie výroby, činnost služeb či činnost výrobního

¹⁹ Sládek, V.: Některé aktuální problémy pracovní doby, Práce a mzda, 2005, č. 5, str. 2

zařízení, kdy tyto musí být provozovány bez přerušení. Je třeba si tedy uvědomit, že jestliže provoz vyžaduje výkon práce 24 hodin denně, avšak ne po všech 7 dní v týdnu, jedná se o třisměnný pracovní režim. Vyžaduje-li provoz celodenní výkon práce po všech 7 dní v týdnu, jde o nepřetržitý pracovní režim.

Problematické v případě stanovení vícesměnných pracovních režimů je, že změna ZP harmonizační novelou nezavedla jeden ze základních principů dvou - a třisměnného pracovního režimu, a to princip, že zaměstnanci se ve směnách střídají *pravidelně*, který byl dříve zakotven ve vyhlášce Ministerstva práce a sociálních věcí č. 63/1968 Sb., o zásadách pro zkracování týdenní pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem, ve znění pozdějších předpisů. Současná právní úprava se omezuje pouze na vzájemné střídání zaměstnanců ve směnách.²⁰ Co se týká vzájemného střídání, jde nejčastěji o střídání dvou či tří skupin zaměstnanců v zaměstnavatelem stanovených a opakujících se periodách. V zákoně není stanovena podmínka bezprostřední časové návaznosti, uskuteční-li se střídání v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Vzájemné střídání však ještě nemusí být pravidelné.²¹

Zaměstnanci pracující ve vícesměnovém a nepřetržitém pracovním režimu mají stanovenou kratší týdenní délku pracovní doby, která jim má do jisté míry kompenzovat zhoršené pracovní, ale z hlediska osobního i životní podmínky. Mělo by se však jednat o zaměstnance, kteří ve výše uvedených režimech pracují pravidelně, ne jen nahodile či příležitostně, protože v případě, že tak pracují jen občas, nedochází k tak markantnímu zhoršení životních podmínek, jako u zaměstnanců pracujících takto pravidelně.

2.1.3.3 Subsidiární použití úpravy pracovní doby

Primárně platí úprava pracovní doby v ZP pro zaměstnance v pracovním poměru v případě, že je jejich pracovní poměr upraven ZP. Pro některé skupiny zaměstnanců však platí úprava ZP subsidiárně, což

²⁰ Sládek, V.: Některé aktuální problémy pracovní doby, Práce a mzda, 2005, č. 5, str. 3

²¹ Sládek, V.: Některé aktuální problémy pracovní doby, Práce a mzda, 2005, č. 5, str. 4

znamená, že v případě, když zvláštní zákon nestanoví něco jiného, použije se úprava v ZP.

Tak je tomu například u zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů, který v některých svých ustanoveních přímo odkazuje na ZP.

Pro pracovní dobu zaměstnanců v dopravě platily vždy zvláštní podmínky, neboť obecná úprava pracovní doby by v určitých případech způsobovala značné potíže a mohla by ohrozit chod některých zaměstnavatelů.²² Právní úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě byla proto upravena zákonem č. 475/2001 Sb., o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě. Zákon č. 475/2001 Sb. byl zrušen k 1.1.2007 zákoníkem práce. Na základě zmocňovacích ustanovení §100 odst. 1 a § 213 odst. 6 ZP, vláda vydala nařízení č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, jimiž jsou:

- členové osádky nákladního automobilu
- zaměstnanci údržby pozemních komunikací
- zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní , regionální a vlečce
- zaměstnanci městské hromadné dopravy
- členové posádky letadla a zaměstnanci zajišťující provozování letiště
- členové posádky plavidla
- zaměstnanci obsluhující plavidlo v přístavu.

Vláda může tímto nařízením stanovit odchylky úpravy pracovní doby a odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru, který je složen ze zaměstnanců zaměstnavatele, kteří vykonávají činnost v této jednotce jako své zaměstnání, jejichž povinnosti zahrnují přímé plnění úkolů této jednotky.

²² Galvas, M. in Galvas, M. a kol.: Pracovní právo, 2. aktualizované vydání. Brno, Masarykova univerzita, 2004, str. 502

2.2 Délka pracovní doby

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech pracovní doby, též v článku 6 stanovuje maximální délku týdenní pracovní doby tak, aby nepřekračovala průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů 48 hodin.

Členské státy Evropské unie a europoslanci se ani v závěrečném kole jednání nedokázali po pěti letech shodnout na tom, jak dlouhý by měl být v Unii pracovní týden a jaká nová pravidla by měla existovat. Státy se přitom vloni v červnu dohodly, že výjimky možné jsou. V Česku platí tato výjimka například ve zdravotnictví. Ve většině zemí včetně Česka je pracovní doba stanovena na 40 hodin týdně. Včetně přesčasů je nyní v Evropě možné pracovat maximálně 78 hodin týdně. Europarlament chce používání těchto výjimek, jež využívá 15 z 27 členských států, časem zrušit. Rada EU v čele s českým předsednictvím navrhovala snížit limit maximální pracovní doby na 60 až 65 hodin. To však europoslanci odmítli. Poslanci v této době nebyli ochotni přistoupit na dohodu, která by zlepšila situaci zaměstnanců a zároveň vedla k pružnějšímu pracovnímu trhu. Krach dohody naopak přivítala Hospodářská komora ČR. „Pokud by novela směrnice o pracovní době byla přijata, přineslo by to negativní důsledky pro českou i evropskou ekonomiku,“ uvedl šéf komory Petr Kužel. MPSV předpokládá, že po neúspěchu jednání se počet zemí, které uplatňují výjimky v blízké budoucnosti, rozšíří. Podle něj tak budou řešit nedostatek pracovníků a složitou situaci v sektorech s pracovní pohotovostí. Podle průzkumu institucí EU z minulého roku zhruba 15 procent Evropanů pracuje déle než 48 hodin týdně.²³

Zákoník práce stanoví maximální délku pracovní doby jednak obecně, jednak ve vztahu k určitým skupinám zaměstnanců. Podle délky je možné pracovní dobu rozlišit na:

- úplnou,
- zkrácenou,
- kratší.

²³ www.idnes.cz, domácí ekonomika 29.4.2009

Takto stanovená délka týdenní pracovní doby je nejvýše přípustná, a to bez případné práce přesčas. Zkrátit takto stanovenou zákonnou pracovní dobu bez snížení mzdy je možné v kolektivní smlouvě nebo stanovit ve vnitřním předpisu. Minimální délka zkrácené pracovní doby stanovená není, proto záleží na konkrétní dohodě v kolektivní smlouvě nebo na rozhodnutí zaměstnavatele ve vnitřním předpisu.²⁴

2.2.1 Úplná pracovní doba

Zákoník práce délku pracovní doby upravuje jako týdenní, nikoliv jako denní či měsíční. Při rozvržení pracovní doby však omezuje v závislosti na použitém způsobu rozvržení pracovní doby *délku směny*, a to na maximálně 9 hodin při rovnoměrném rozvržení pracovní doby a na 12 hodin při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Délka pracovní doby činí nejvýše 40 hodin týdně. Jedná se o čistou pracovní dobu, tj. bez přestávek v práci a bez práce přesčas. Délka pracovní doby zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu, u zaměstnanců s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem činí nejvýše 37,5 hodin týdně. Délka pracovní doby zaměstnanců pracujících v dvousměnném pracovním režimu činí nejvýše 38,75 hodiny týdně.²⁵

Do nabytí účinnosti novely zákoníku práce č. 362/2007 Sb. tento právní předpis omezoval stanovenou týdenní pracovní dobu zaměstnanců mladších 18 let (a rovněž tak její souhrn za vícero pracovněprávních vztahů) délkou 30 hodin, přičemž délka směny nesměla v jednotlivých dnech přesáhnout 6 hodin.²⁶ Novelou zákoníku práce č. 362/2007 Sb. došlo ke změně spočívající ve zvýšení věkové hranice z 16 na 18 let, což je v souladu s používaným pojmem mladistvého zaměstnance.²⁷ Nová úprava v zákoníku práce je též v souladu se směrnicí Rady č. 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků. Ta požaduje omezit pracovní dobu dospívajících na 8 hodin denně a 40 hodin

²⁴ Bognarova, V. in Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha, C.H. Beck, 2007, str.212

²⁵ Bognarová, V. in Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha, C.H. Beck, 2007, str.212

²⁶ Chládková, A., Bukovjan, P.: Novely zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti od 1.1.2008, Praha, ASPI, 2008, str. 55

²⁷ Ustanovení § 350 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

týdně, což je naplněno délkou stanovené týdenní pracovní doby v § 79 odst. 1, která nyní platí i pro mladistvé zaměstnance. Nyní je délka pracovní doby mladistvých prodloužena na 40 hodin týdně a délka směny stanovena na 8 hodin.²⁸

2.2.2 Zkrácená pracovní doba

Zákon umožňuje zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod stanovený rozsah úpravou, kterou může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby za uvedených podmínek nesmí však provést zaměstnavatel jako stát a na něj navázané subjekty²⁹.

Při novém přístupu zákoníku práce vycházejícím ze zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ je možné bez jakéhokoliv omezení zkracovat stanovenou pracovní dobu bez snížení mzdy. Minimální délka zkrácené pracovní doby stanovena není, a proto záleží na konkrétní dohodě v kolektivní smlouvě nebo na rozhodnutí zaměstnavatele ve vnitřním předpisu.

Na rozdíl od dřívější úpravy platný zákoník práce již neobsahuje ustanovení zkrácení pracovní doby ze zdravotních důvodů bez snížení mzdy.

2.2.3 Neúplná (kratší) pracovní doba

Kratší pracovní doba může být sjednaná v pracovní smlouvě či jiné dohodě, nebo povolena zaměstnavatelem jednostranně na základě předchozí žádosti zaměstnance. Povolení pracovní doby je zaměstnavatel oprávněn vzít zpět. Kratší pracovní dobu sjednanou v pracovní smlouvě nebo jiné dohodě nelze bez souhlasu zaměstnance opět rozšířit. Kratší pracovní doba není stanovenou týdenní pracovní dobou a zaměstnanci přísluší mzda odpovídající takto sjednané či povolené pracovní době. Na sjednání kratší pracovní doby nemá zaměstnanec právní nárok, nicméně požádá-li zaměstnanec nebo zaměstnankyně pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám

²⁸ Došlo ke zrušení ustanovení § 79 odst. 1 písm. d) a vložení samostatného ustanovení § 79a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁹ Ustanovení § 109 odst. 3 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

dlouhodobě soustavně pečuje o částečně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené pracovní doby, je zaměstnavatel povinen takové žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.³⁰

V této souvislosti lze uvést rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.6.2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006. Soudkyně z Obvodního soudu pro Prahu 2 žalovala Českou republiku proto, že ji předseda soudu nechtěl umožnit výkon funkce soudkyně na kratší pracovní úvazek.³¹ Žalobkyně zde mimo jiné namítala, že neumožněním práce na kratší pracovní dobu ji Česká republika diskriminuje z důvodu pohlaví. Ač to tedy není v rekapitulační části rozhodnutí patrné, namítaná diskriminace se měla týkat jednak diskriminace přímé³² a taktéž diskriminace nepřímé.

Soud konstatoval že: *soudce má nárok na kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby za podmínek vyplývajících z přiměřeného užití ustanovení § 156 odst. 2, § 270 odst. 1 nebo § 270 odst. 2 zákoníku práce³³ na pracovní vztah soudce. Provozem se přitom rozumí plnění činnosti při výkonu soudnictví v soudním oddělení, do něhož byl zařazen soudce, který žádá o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnavatel nemůže za vážné provozní důvody považovat skutečnost, že by vyhověním jedné žádosti vytvořil jakýsi precedens do budoucna. Rozhodující jsou vždy skutečné provozní poměry zaměstnavatele.*

Úprava kratší pracovní doby je obsahem směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

Kratší pracovní dobu je nutné rozlišovat od zkrácené pracovní doby. Zkrácenou pracovní dobou se rozumí stanovená týdenní pracovní doba zkrácená pod zákonný limit 40 hodin týdně. Ke zkrácení pracovní doby dochází vždy bez snížení mzdy.

³⁰ Štefko, M. in Bělina, M. a kol.: Zákoník práce s komentářem, 1vydání, Praha, C.H. Beck, 2008, str. 308

³¹ přesněji řečeno původně to umožnil a následně, s odkazem na nedostatek soudců, své rozhodnutí v této věci zrušil

³² tedy kratší pracovní doba nebyla umožněna žalobkyni, zatímco byla umožněna kolegyni

³³ ve znění zákoníku práce účinného do 31.12..2006

2.3 Rozvržení pracovní doby

Rozvržení stanovené týdenní pracovní doby by mělo reagovat na bezprostřední potřeby zaměstnavatele, ZP tudíž stanoví jen principy, na jejichž základě zaměstnavatel rozvrhne stanovenou pracovní dobu. Zaměstnavatel tak činí s ohledem na úspěšnost plnění jeho úkolů, účelnou organizaci práce a vytváření dobrých pracovních podmínek. Pro zaměstnance je rozvržení pracovní doby důležité vzhledem k ochraně jeho života a zdraví, dojíždění do práce a harmonizaci osobního a pracovního života. Rozvrhování pracovní doby přísluší zaměstnavateli, který také určuje začátek a konec směn. Jde vlastně o aplikaci stanovené délky pracovní doby. Rozvrhování práce je důležitým prvkem organizace práce, který bezprostředně odráží potřeby zaměstnavatele, který v něm musí skloubit několik zájmů, a to zájem zaměstnance na ochraně jeho života a zdraví, na vytvoření časového prostoru pro realizaci jeho zájmů a potřeb, s vlastním zájmem na co nejlepší organizaci práce a využití pracovní síly.³⁴

2.3.1 Obecně k rozvržení pracovní doby

Pracovní doba a její rozvržení je především otázkou organizace práce a řízení v rámci každého jednotlivého zaměstnavatele a teprve v druhé řadě otázkou právní úpravy. Rozvržení pracovní doby je upraveno v ustanovení § 81 a následujících ZP. Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne s tím, že zaměstnavatel je povinen přihlédnout k tomu, aby rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce.³⁵ Zaměstnavatel je zejména povinen dbát dodržování přestávky na jídlo a oddech, případně bezpečnostních přestávek. Zaměstnavatel není na druhé straně povinen upřednostňovat rovnoměrné před nerovnoměrným rozvržením pracovní doby, není ani povinen přihlížet k možnostem zabezpečení plynulé dopravy zaměstnanců do zaměstnání a ze

³⁴ Galvas, M. in Galvas, M. a kol. Pracovní právo, 2. aktualizované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004, str. 479

³⁵ Ustanovení § 81 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zaměstnání, k zásobování elektřinou, plynem, topnou parou, k zájmům obyvatelstva, a aby nebyla narušena činnost navazujících zaměstnavatelů.³⁶

Je samozřejmé, že při rozvrhování pracovní doby musí zaměstnavatel dodržet kogentní ustanovení ZP, jako například ustanovení § 82 o maximální délce směny, ustanovení § 90 o nepřetržitém odpočinku mezi směnami nebo ustanovení § 92 o nepřetržitém odpočinku v týdnu. Dále je zaměstnavateli, u kterého působí odborová organizace, uložena povinnost projednat předem hromadné úpravy pracovní doby s touto organizací.³⁷

V ZP jsou v podstatě upraveny tyto formy rozvržení pracovní doby:

- rovnoměrné rozvržení pracovní doby,
- nerovnoměrné rozvržení pracovní doby,
- pružná pracovní doba.

2.3.2 Začátek a konec pracovní doby

Určení začátku a konce pracovní doby je dle § 81 odst. 1 ZP plně v kompetenci zaměstnavatele (po projednání s odborovou organizací v souladu s § 99 ZP).

Začátek a konec pracovní doby nemusí být stanoven pro všechny zaměstnance shodně. Stanovený začátek a konec pracovní doby může být v závislosti na konkrétních podmínkách pracoviště rozdílný. Stanovení začátku a konce pracovní doby vychází z rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby. Mezi právní důsledky přesného začátku pracovní doby lze zařadit správné využití celkového rozsahu pracovní doby, zjištění okamžiku, kdy začal zaměstnanec pracovat nebo posouzení, zda k pracovnímu úrazu došlo na pracovišti či mimo pracoviště. K dosažení plného využití pracovní doby musí tedy být zaměstnavatelem určeno, kterým okamžikem nebo na kterém místě má začínat a končit pracovní doba.

Zaměstnanec má povinnost být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.³⁸ Tato úprava navazuje na

³⁶ Štefko, M. in Bělina, M. a kol.: Zákoník práce s komentářem, 1vydání, Praha, C.H. Beck, 2008, str. 310

³⁷ srov. ustanovení § 99 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁸ ustanovení § 81 odst. 3 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

ustanovení § 301 písm. b) ZP, podle kterého mimo jiné, platí, že zaměstnanci jsou povinni využívat pracovní doby k vykonávání svěřených prací a plnit včas pracovní úkoly.

Stanovení, co je považováno pracovištěm, je plně v pravomoci každého zaměstnavatele. V praxi se často stává, že se doba vyznačená jako příchod a odchod z pracoviště pomocí časové kontroly např. „elektronické evidence pracovní doby“ se považuje za zahájení a ukončení práce. Mnohdy je skutečností, že jsou „elektronické evidence pracovní doby“ umístěny ve vratnicích či při vstupu do objektu, odkud může jít zaměstnanec na své pracoviště ještě několik minut. Z toho plyne, že v takovém případě musí zaměstnavatel rozlišit různě vzdálená pracoviště, neboť průměrnému zaměstnanci obvykle trvá různou dobu, než se dostane na různě vzdálená pracoviště. Je-li tedy pracoviště zaměstnance vzdáleno např. 10 minut od vstupu do objektu zaměstnavatele a zaměstnanec vyznačí příchod do objektu zaměstnavatele v době shodné s počátkem pracovní doby, jedná se o pozdní příchod (tzv. porušení pracovní kázně), protože nemůže být na svém pracovišti včas.³⁹ Řešení lze spatřovat v instalaci „evidence pracovní doby“ přímo na jednotlivých místech výkonu práce. Jako optimální se však jeví kontrola dodržování pracovní doby přímo na pracovišti. ZP se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovněprávním vztahu v různých odvětvích a pracovních podmínkách. Z těchto důvodů není možné v ZP vymezit pojem pracoviště tak, aby odpovídal všem druhům prací a uváděl pro tyto účely přesná kritéria. Jednotliví zaměstnavatelé by měli vymezit pracoviště s přihlédnutím ke specifickým podmínkám daného podniku.

Zaměstnavatelé nemají problémy se stanovením pracoviště tam, kde je přesně vymezeno a určeno (např. označením místa, kde zaměstnanec pracuje – u určitého stroje, v kanceláři). Potíže mohou nastat v zemědělství a v lesnictví, kde zaměstnanci pracují na různých pracovištích, která jsou od sebe vzdálena.

Pracovištěm se rozumí místo, kde zaměstnanec vykonává práci.⁴⁰ Avšak nesmíme ztotožňovat či zaměňovat pojem pracoviště a pojem místo výkonu práce. Místo výkonu práce je dle § 34 odst. 1 písm. b) ZP místem

³⁹ Beneš, J., Chládková, A.: Pracovní doba, Nový průvodce, 2003, č. 7 - 8, str. 13

⁴⁰ Jakubka, J., Michal, P., Špundová, E., Tomandlová, L.: Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem, 4. vydání, Olomouc, Nakladatelství ANAG, 2004, str. 156

výkonu práce, ve kterém má být sjednaný druh práce vykonáván. Jde o povinnou náležitost pracovní smlouvy. Pracoviště zaměstnance může být sjednáno v pracovní smlouvě nebo v pracovním řádu. S pojmem pracoviště se můžeme setkat i v úpravě týkající se cestovních náhrad.⁴¹

Pokud se stane, že se zaměstnanec opozdí s příchodem do práce, není možné za správné považovat postup zaměstnavatele, aby mu jednostranně určil např. když se opozdí o 15 minut, že je povinen napracovat dvojnásobnou dobu tzn 30 minut. Takové jednání zaměstnavatele je postupem proti zásadě dobrých mravů.⁴²

2.3.3 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

Rovnoměrným rozvržením pracovní doby se rozumí takové rozložení, kdy je délka pracovní doby v jednotlivých týdnech stejná. Délka směny při rovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí přesáhnout 9 hodin, je-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnuta jiná úprava pracovní doby, nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin. Délka směny tedy nemá přesáhnout 9 hodin, ale vzhledem k uvedené definici směny⁴³, která nezahrnuje práci přesčas, je možné, aby zaměstnanec odpracoval více než 9 hodin, a přesto byl zaměstnancem s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou.

Při rozvržení pracovní doby musí zaměstnavatel přihlížet při zařazování zaměstnanců pečujících o děti a k zákazu výkonu některých prací některými ženami a mladistvými. Zaměstnanec a zaměstnavatel si mohou sjednat pro konkrétní případ odchýlnou úpravu pracovní doby spočívající i v odchýlném rozvržení pracovní doby. Ani na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem však nesmí délka směny přesáhnout dvanáct hodin.⁴⁴

⁴¹ např. ustanovení § 34 odst. 2 ZP říká, že není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno šířeji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance
Dále lze uvést část sedmou ZP, tj. náhrada výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce...

⁴² Srovnej § 13 odst.5 a § 14 odst.1 zákon č.262/2006Sb., zákoník práce

⁴³ § 78 odst. 1 písm. c) zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴⁴ Bognarová, V. in Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha, C.H. Beck, 2007, str..214

Můžeme vycházet z této situace, zaměstnanec nastoupil do směny v 8.00 hod. a směna končí v 16.30 hod. Zaměstnanci byla poskytnuta přestávka na jídlo a oddech od 13.00 do 13.30 hod., která se nezapočítává do pracovní doby. Zaměstnavatel nařídil zaměstnanci 3 hodiny práce přesčas od 16.30 do 19.30. hod. Tento zaměstnanec fakticky odpracoval 8 hodin v běžné směně a 3 hodiny práce přesčas, tedy celkem 11 hodin. Vzhledem k tomu, že skutečná délka směny byla pouze 8 hodin a práce přesčas konaná zaměstnancem nad rámec limitu 9 hodin měla již charakter přesčas, jedná se i v tomto případě o rovnoměrné rozvržení pracovní doby.

2.3.4 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Rozhodnutí o zavedení nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je na zaměstnavateli, a to i v případě, že povaha práce a podmínky provozu dovolují, aby pracovní doba byla rozvržena rovnoměrně. Jediným omezením zůstává zásada rovného zacházení a zákaz zneužití práva tzv. šikana. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby se nemusí vztahovat na všechna pracoviště, které zaměstnavatel má. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby lze použít i tehdy, jestliže povaha práce nebo podmínky provozu nedovolují rovnoměrné rozvržení pracovní doby. Zvláštní podmínky činnosti mohou být podmíněny např. sezónností výroby (zemědělství), potřebou zrychlení objemu výroby, nebo naopak náhlým snížením odbytu. Tyto faktory pak mohou vést k nárůstu či k poklesu potřeby práce. Dle § 83 odst. 1 nesmí průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny přesáhnout úplnou týdenní pracovní dobu za stanovené období. Délka směny bez práce přesčas přitom nesmí přesáhnout 12 hodin. Jedná se o tzv. čistou pracovní dobu bez přestávek v práci.

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby znamená, že pracovní doba je rozvržena nerovnoměrně na jednotlivé týdny. V některých týdnech může být kratší, v některých delší, než je stanovená týdenní pracovní doba, avšak v rámci příslušného (vyrovnávacího) období. Vyrovnávacím obdobím je období, v němž zaměstnavatel může jednostranně stanovit, že může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Pouze v kolektivní smlouvě smí být toto

období prodlouženo až na 52 týdnů po sobě jdoucích. Tyto týdny však nemůžeme chápat jako kalendářní týdny, nýbrž dle § 78 odst. 1 písm. j) ZP se jimi rozumí každé období na sebe navazujících 7 dnů. Problém spočívá v tom, že kalendářní rok není možné bez dalšího plně ztotožnit s 52 týdny, neboť může začínat např. v pondělí a končit ve čtvrtek (chybí zde návaznost na stanovenou týdenní pracovní dobu). Aby byla zajištěna přímá návaznost stanovené týdenní pracovní doby na průměrnou délku rozvržené týdenní pracovní doby ve vyrovnávacím období, stanoví ZP vyrovnávací období v týdnech.⁴⁵

Ustanovení § 84 ZP ukládá zaměstnavateli povinnost vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něhož je pracovní doba rozvržena. Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem může dojít k dohodě na jiné době seznámení s písemným rozvrhem týdenní pracovní doby. Seznámení zaměstnance s harmonogramem směn je podstatné z několika důvodů, pro zaměstnance je důležité, že na předem určenou dobu má představu, jak bude pracovat a jak může předem uvažovat o využití svého volného času a pro zaměstnavatele je harmonogram směn na zvolené období předpokladem plynulého plnění výrobních úkolů a služeb.

Základním rysem uvedené úpravy je to, že zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh pracovní doby předem⁴⁶ a na celé období, na které je pracovní doba nerovnoměrně stanovena.

Byla-li sjednána mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jiná úprava pracovní doby, nesmí délka směn přesáhnout 12 hodin. Účastníci pracovně právního vztahu se mohou dohodnout na jiné úpravě pracovní doby, ale přitom musí respektovat kogentní ustanovení ZP o maximální povolené délce pracovní doby a minimálních délkách dob odpočinku.

2.3.5 Pružná pracovní doba

Jedním z institutů organizace pracovní doby, který je ve světě i u nás velmi rozšířen a nachází kladnou odezvu, je pružná pracovní doba. Tato

⁴⁵ srov. ustanovení § 83 odst. 1 ZP

⁴⁶ to vyplývá z § 13 odst. 3 ZP dle něhož má zaměstnanec v pracovním poměru právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, ...jakož i na rozvržení pracovní doby před zahájením práce, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak

forma rozvržení pracovní doby se liší od jiných způsobů rozvrhování pracovní doby a to v poskytování možností rozhodovat o své pracovní době ne jednou za dlouhou dobu, ale každý den. Pružná pracovní doba je institut, který přináší, je-li vhodně používán, značné výhody, jak pro zaměstnavatele (úspora v případě některých překážek na straně zaměstnanců či práce přesčas), tak pro zaměstnance (možnost přizpůsobit délku a časovou lokalizaci pracovní doby soukromým potřebám zaměstnance).

Základní pojem pružné pracovní doby je rozpětí pracovního dne na pásma pružné volitelné pracovní doby a základní pracovní doby. Volitelná pracovní doba je časový úsek, v jehož rámci je zaměstnanec oprávněn si sám volit začátek, popřípadě konec pracovní doby. Základní pracovní doba je časový úsek pracovní doby, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti. Oba zmíněné časové úseky pracovní doby jsou navzájem úzce provázány. Mezi dva úseky volitelné pracovní doby musí být vždy vložen časový úsek základní pracovní doby.⁴⁷

První právní úprava modelu pružné pracovní doby byla provedena vyhláškou Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 196/1989 Sb., o pružné pracovní době, která nabyla účinnosti dnem 1.1.1990. Tato vyhláška byla v platnosti až do 31.12.2000. Dále s účinností od 1.1.2001 byl novelizován zákoník práce zákonem č. 155/2000 Sb. a právní úprava modelu pružné pracovní doby byla převedena do tohoto novelizovaného zákoníku práce. Nynější ZP, taktéž obsahuje právní úpravu pružné pracovní doby. Pro možnost využití pružné pracovní doby, tj. aby plnila svou funkci flexibility pracovní doby, bylo nezbytné zakotvit do právní úpravy některé výjimky z obecné právní úpravy pracovní doby. Především bylo nutné umožnit zaměstnanci, aby si začátky a konce směn svobodně volil sám. Z tohoto vyplývají další výjimky, tj. stanovit odlišná kritéria pro posuzování práce přesčas při pružné pracovní době. Cílem zavedení pružné pracovní doby je především dosáhnout lepšího využití pracovní doby. Pro pružnou pracovní dobu jako pracovní režim, platí stejná ustanovení jako pro režim pracovní doby, ve kterém je stanoven pevný rozvrh pracovní doby, tj. s pevně

⁴⁷ Štefko, M. in Bělina, M. a kol.: Zákoník práce s komentářem, 1 vydání, Praha, C.H. Beck, 2008, str. 315

stanoveným začátkem a koncem směny. Rovněž pro pružnou pracovní dobu platí ustanovení zákoníku práce o stanovené týdenní pracovní době.

Od 1.1.2008 došlo ke změnám v ustanovení týkajícím se pružného rozvržení pracovní doby, byl změněn počet odstavců, některé doplněny, jiné zcela vypuštěny nebo přečíslovány. Do nabytí účinnosti novely obsahoval zákoník práce pravidlo, že pružné rozvržení pracovní doby může zaměstnavatel uplatňovat jak při jejím rovnoměrném, tak i nerovnoměrném rozvržení. Při rovnoměrném rozvržení musela být průměrná týdenní pracovní doba naplněna v každém týdnu a při nerovnoměrném rozvržení nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Jelikož toto pravidlo přinášelo velké aplikační potíže a nebylo zcela srozumitelné, novela zákoníku práce celou problematiku zjednodušila.

V současné době tedy platí, že při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Je to na zaměstnavateli, jak dlouhou vymezí základní pracovní dobu, jak dlouhou volitelnou pracovní dobu a v jakém vyrovnávacím období umožní zaměstnancům, aby naplnili svoji průměrnou týdenní pracovní dobu. Jedním ze základních principů pružné pracovní doby je, že zaměstnavatel stanoví začátky a konce volitelných úseků i základní pracovní doby tak, aby zaměstnanec měl možnost volby doby příchodu do zaměstnání i odchodu z něj. Je nezbytné stanovit oba volitelné úseky. Tyto volitelné úseky se rozvrhují na začátek a konec směny. Dále zaměstnavatel podle svých potřeb určí délku základní pracovní doby, tj. doby kdy zaměstnanec je povinen být přítomen na pracovišti. Minulá právní úprava tuto délku základní pracovní doby stanovila na nejméně 5 hodin. Nynější zákoník práce ponechává volbu délky základní pracovní doby na vůli zaměstnavatele. ZP již nevymezuje formy pružné pracovní doby, pouze stanoví maximální vyrovnávací období, v jehož rámci musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna. Vymezení vyrovnávacího období jako nanejvýš čtyřtýdenního je nutno považovat za kogentní, což vyvolává v praxi celou řadu problémů. Nutno přitom zdůraznit, že pro zavedení takto krátkého vyrovnávacího období nebyl důvod. Např. čl. 16 směrnice č. 2003/88/ES stanoví pro použití čl. 6 směrnice 2003/88/ES (maximální týdenní pracovní doba) referenční období až čtyři měsíce. Zaměstnavatel může pružnou pracovní dobu rozvrhnout do

vyrovnávacího období, které může činit jeden pružný pracovní den, pružný vyrovnávací týden, až po pružné čtyřtýdenní vyrovnávací období. Od 1.1.2008 již ZP nestanoví výslovně, že by v případě rovnoměrného rozvržení pružné pracovní doby musela být týdenní pracovní doba naplněna v každém týdnu. Toto omezení nicméně stále vyplývá z ustanovení § 82. Stejná délka týdenní pracovní doby v jednotlivých týdnech je totiž kogentním definičním znakem rovnoměrného rozvržení pracovní doby. Bude-li uplatněno delší než týdenní vyrovnávací období, bude se jednat o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, pokud v různých týdnech zaměstnanec odpracuje různou délku týdenní pracovní doby.⁴⁸

Pružnou pracovní dobu tak tvoří dva úseky volitelné pracovní doby a úsek základní pracovní doby tak, že celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.⁴⁹ Z toho vyplývá, že nejvyšší délka směny je 12 hodin a současně zakotvuje povinnost zaměstnavatele dle §90 odst. 1, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. 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 náhrady 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 (§ 85 odst. 4 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce). Není vyloučeno, aby zaměstnavatel při stanovení konkrétních podmínek v pracovním řádu nebo jiném vnitřním předpisu upravil i další situace, kdy se pružná pracovní doba neuplatní.

Z povahy a charakteru tohoto institutu pružné pracovní doby je zřejmé, že budou zvýšené nároky a prostředky na způsob kontroly a vedení evidence pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen evidovat i pracovní pohotovost, kterou zaměstnanec držel. Nově se ukládá zaměstnavateli povinnost umožnit

⁴⁸ Štefko, M. in Bělina, M. a kol.: Zákoník práce s komentářem, 1 vydání, Praha, C.H. Beck, 2008, str. 315

⁴⁹ Ustanovení § 85 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zaměstnanci nahlédnout do jeho evidence pracovní doby a do účtů mzdy a pořizovat si z nich výpisy, popř. stejnopisy. Tyto výpisy a stejnopisy jsou pořizovány na náklady zaměstnavatele.

2.3.6 Konto pracovní doby

Konto pracovní doby je v našem právním řádu zcela novým institutem, který přináší větší flexibilitu při rozvržení pracovní doby a jehož implementací byl reflektován požadavek podnikatelských struktur na zavedení tohoto moderního prvku do pracovního práva. Konto pracovní doby má své nesporné výhody, např. při nedostatku práce má zaměstnanec zajištěnu stálou mzdu a tedy i relativní stálost pracovního poměru, nemusí docházet k hromadnému propouštění zaměstnanců. Pro zaměstnavatele stabilizuje v době recese kvalifikované zaměstnance, vytváří předpoklady vyššího tempa růstu v období konjunktury. Při dobré organizaci výrobního procesu lze téměř vyloučit práci přesčas a ušetřit tak mzdové prostředky. Lze ho charakterizovat jako jednu z výjimek ze základních zásad pracovně právních vztahů. ZP v § 13 odst. 3 mj. uvádí, že zaměstnanec v pracovním poměru má právo na přidělování práce v rozsahu týdenní pracovní doby, výjimku tvoří konto pracovní doby.⁵⁰

Konto pracovní doby má dát možnost zaměstnavatelům, kteří provozují podnikatelskou činnost, pružně reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na prodeji jejich výrobků či služeb. Přitom má zároveň povinnost vyplácet zaměstnanci stálou mzdu. Délka směny nesmí překročit 12 hodin. Konto pracovní doby nelze využít při pracích konaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Konto pracovní doby je vymezeno v § 86 ZP.⁵¹

⁵⁰ Sládek, V.: Pracovní doba v novém zákoníku práce, Práce a mzda, 2006, č. 11, str. 10

⁵¹ Ustanovení § 86 ZP zní takto:

(1) Konto pracovní doby je jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, který může obsahovat jen kolektivní smlouva, popřípadě vnitřní předpis.

(2) Konto pracovní doby nesmí být uplatněno u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3.

(3) Jestliže je uplatněno konto pracovní doby, nemůže vyrovnávací období přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymežit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Z této definice nám potažmo vyplývají čtyři následující kritéria nezbytná k tomu, aby mohl být tento institut správně použit v praxi:

1) Jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Základním předpokladem je to, že zaměstnavatel bude zaměstnanci ukládat práci v takovém rozsahu, v jakém to bude odpovídat jeho potřebě. Z toho vyplývá, že délka pracovní doby může být v jednotlivých týdnech rozdílná. Na základě ustanovení § 84 ZP má zaměstnavatel povinnost vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Zaměstnavatel je oprávněn se zaměstnancem dohodnout na jiné době, v níž se seznámí s písemným rozvrhem týdenní pracovní doby. Zkrácení tohoto období (ne však vyloučení povinnosti seznámit) je možné pouze se souhlasem zaměstnance. Dohodou lze tuto lhůtu zkrátit maximálně však na jeden kalendářní den před začátkem období, na něž je pracovní doba nově rozvržena. Dojde-li v průběhu období, na které bylo konto pracovní doby rozvrženo, ke změně, musí zaměstnavatel znovu rozvrhnout pracovní dobu alespoň na období čtyř týdnů po sobě jdoucích.⁵²

2) Podmínky v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu. Uvažuje-li zaměstnavatel o užití konta, musí být jeho aplikace sjednána v kolektivní smlouvě. Jestliže u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, smí jej určit vnitřním předpisem. Domnívám se, že na tuto situaci bude dopadat pravidlo obsažené v § 305 odst. 1 ZP, a to, že zaměstnavatel, u něhož odborová organizace působí, bude moci vnitřní předpis, kterým se stanoví mzdová, platová nebo ostatní práva v pracovně právních vztazích, vydat pouze tehdy, bylo-li to na vnitřní předpis kolektivní smlouvou přeneseno.⁵³

Při použití konta pracovní doby platí další omezení, a to, že dle § 86 odst. 2 ZP jej nemohou zavést ti zaměstnavatelé, kteří své zaměstnance odměňují platem.⁵⁴

3) Významné však je i to, že k uplatnění konta pracovní doby a délce vyrovnávacího období musí mít zaměstnavatel předchozí souhlas

⁵² Štefko, M. in Bělina, M. a kol.: Zákoník práce s komentářem, 1vydání, Praha, C.H. Beck, 2008, str. 313

⁵³ Chládková, A., Bukovjan, P.: Otazníky kolem konta pracovní doby, Práce mzda, 2006, č. 9, str. 14

⁵⁴ Blíže viz ustanovení § 109 odst. 3 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

jednotlivých zaměstnanců. Získání předchozího souhlasu je další nezbytnou podmínkou k tomu, aby mohlo být konto pracovní doby použito. Dle důvodové zprávy k ZP bude tomu tak proto, že nebude muset být naplněno právo zaměstnance pracovat po stanovenou týdenní pracovní dobu⁵⁵, proto se jeví získání jeho souhlasu jako nezbytné. Žádné ustanovení ZP neurčuje jako předpoklad platnosti souhlasu písemnou formu. Z toho lze usuzovat na to, že výše zmíněný souhlas může být udělen nejen ústně, ale i konkludentně (zaměstnanec se rozvržení pracovní doby podřídí a bude dle něho postupovat).

4) Vyrovnávací období představuje dobu, po kterou bude konto pracovní doby uplatňováno, po jejímž uplynutí se zjišťují rozdíly a s tím případně související práva zaměstnance.⁵⁶ Vyrovnávací období nesmí překročit 26 týdnů po sobě jdoucích. Výjimku může tvořit ujednání o vyrovnávacím období v kolektivní smlouvě, které ho smí stanovit až na 52 po sobě jdoucích týdnů.

U konta pracovní doby musí zaměstnavatel vést účet pracovní doby a účet mzdy zaměstnance. Účty pracovní doby tak nejsou nic jiného než administrativně technickým prostředkem pro záznam odchylek mezi skutečnou a dlužnou pracovní dobou zaměstnance. Na účtu pracovní doby zaměstnance se dle § 87 odst. 2 ZP vykazuje:

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

Zaměstnavateli se klade za povinnost, aby vykazoval každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou dobou. Uplatní-li však zaměstnavatel kratší vyrovnávací období (než v § 86 odst. 3 ZP), posoudí rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou dobou po ukončení tohoto kratšího období.

⁵⁵ V souvislosti s ustanovením § 13 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁵⁶ Chládková, A., Bukovjan, P.: Otazníky kolem konta pracovní doby, *Práce a mzda*, 2006, č. 9, str. 15

2.3.6.1 Odměňování při kontu pracovní doby

Zákoník práce v § 120 odst. 1 uvádí, že uplatní-li se konto pracovní doby, přísluší zaměstnanci ve vyrovnávacím období za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši, sjednaná v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovená vnitřním předpisem. Stálá mzda zaměstnance nesmí být nižší než 80% jeho průměrného výdělku. Na účtu mzdy zaměstnance se vykazuje:

- a) stálá mzda zaměstnance,
- b) dosažená mzda zaměstnance za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle zákoníku práce a podle sjednaných podmínek.

Definice mzdy a pojem stálá mzda při kontu pracovní doby může způsobit výkladové problémy, neboť chybí definice těchto pojmů.⁵⁷

Stálá mzda zaměstnanci přísluší v plné výši i tehdy, jestliže zaměstnavatel v příslušném kalendářním měsíci pracovní dobu nerozvrhne. Za dobu rozvrženou zaměstnavatelem, po kterou zaměstnanec nepracuje, stálá mzda nepřisluší. Za vyrovnávací období přísluší zaměstnanci mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd. Jestliže je souhrn práv po ukončení vyrovnávacího období na dosaženou mzdu vyšší než souhrn stálých mezd, které byly zaměstnanci vyplaceny, ukládá se zaměstnavateli povinnost doplatit zaměstnanci vykázaný rozdíl. Pokud je souhrn práv zaměstnance za vyrovnávací období na dosaženou mzdu nižší, než souhrn vyplacených mezd, může zaměstnavatel srazit pouze část, která odpovídá stálé mzdě za dobu, kdy zaměstnanec nepracoval, ačkoliv podle rozvrhu pracovní doby měl (např. nemoc, dovolená, aj.). Pokud je ovšem souhrn práv zaměstnance na dosaženou mzdu nižší, než souhrn vyplacených mezd za vyrovnávací období způsobený jinými důvody, zaměstnavatel takto vzniklý rozdíl srazit nesmí.

Zdá se, že to měla být moderní pomůcka, která by firmám usnadnila plánování směn. Ve skutečnosti zůstává vše při starém. Konto pracovní doby funguje na zdánlivě jednoduchém principu. Firma, které například kolísá počet zakázek nebo se její úkoly mění podle ročních období, naplánuje práci se souhlasem zaměstnanců tak, aby někdy pracovali víc, jindy méně. Ve skutečnosti v praxi konta pracovní doby jsou tak složitá, že je málokdo používá. Ministerstvo práce a sociálních věcí považuje konto pracovní doby

⁵⁷ Zákoník práce v § 354 odst.4 stanoví, že k určení stálé mzdy pro uplatnění konta pracovní doby je rozhodným obdobím předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.

za užitečnou pomůcku. Najít zaměstnavatele, který používá konto pracovní doby je přitom problém. Pokud zaměstnavatelé opravdu naléhavě nepotřebují, vyhýbají se mu. I odboráři, v jejichž popisu práce je chránit vše, co je pro zaměstnance výhodné, jsou vůči kontům pracovní doby skeptičtí. Dá se to shrnout, že zatímco u konta pracovní doby vyplácí firma zaměstnancům v jednotlivých měsících stálou mzdu, u nerovnoměrného rozvržení ji vyplácí podle toho, jak pracovní dobu rozvrhne. Pracovníci tak vědí, že za měsíc, kdy pracují méně, dostanou méně zapláceno a naopak. A hlavně evidence, kterou zaměstnavatel vede, se v podstatě neliší od té běžné. Jako výhodu pro zaměstnance lze u konta pracovní doby vidět v tom, že při nedostatku práce má zaměstnanec zajištěnou stálou mzdu na úrovni nejméně 80% průměrné mzdy, a dále relativní stálost pracovního poměru v tom, že při nedostatku práce nemusí docházet k hromadnému propuštění zaměstnanců.

3. Práce přesčas

Obecně bychom o práci přesčas mohli říct, že je jistě z fyziologického hlediska prací nežádoucí, protože výrazně omezuje odpočinkový režim. Ačkoli může mít práce přesčas zcela negativní vliv na jedince, zejména se může projevit na zhoršeném zdravotním stavu, může přinést i řadu sociálních dopadů, tak i přes veškerá její úskalí ji nelze zcela vyloučit. Práce přesčas je tedy do právního řádu zahrnuta jako institut, avšak pouze za splnění relativně přísných podmínek, které jsou postaveny na principu ochrany zaměstnance.

3.1 Obecné vymezení a rozsah práce přesčas

Pojem práce přesčas je vymezen v úvodních ustanoveních části čtvrté ZP. Cituji: „*Pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku je prací přesčas 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. Prací přesčas není, napracovávali-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.*“⁵⁸

Jak z uvedené definice vyplývá práce přesčas, musí splňovat tři základní podmínky, stanovené v ZP a tyto je možné znázornit následovně:

1. práce přesčas je konaná na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem,
2. práce přesčas je konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby,
3. práce přesčas je konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

⁵⁸ Ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Toto pozitivní vymezení práce přesčas je doplněno negativním vymezením podle kterého o práci přesčas nejde tehdy, jestliže zaměstnanec napracovává práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost. Takto upravená práce přesčas je v souladu s požadavkem směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech pracovní doby, aby délka týdenní pracovní doby včetně práce přesčas nepřekračovala 48 hodin týdně. Zároveň odpovídá i úpravě v úmluvě MOP č.19 /1919, o omezení pracovní doby na osm hodin denně a čtyřicet osm hodin týdně v průmyslových podnicích.

Práci přesčas lze dle § 93 odst. 1 ZP konat jen výjimečně. Práci přesčas tedy zaměstnavatelé nemohou dopředu plánovat. Práce by měla být zaměstnavatelem vždy uspořádána tak, aby mohla být vykonána během pracovní doby a zaměstnanec měl zaručenou dobu odpočinku. Potřeba přesčasové práce může být vyvolána například vážnými provozními důvody, nedostatkem zaměstnanců určité profese či specializace nebo snahou zaměstnanců si přivydělat. Ustanovení § 93 odst. 4 ZP stanoví, že celkový rozsah práce přesčas nesmí v daném období překročit 8 hodin týdně. Tímto vyrovnávacím obdobím se rozumí maximálně 26 týdnů po sobě jdoucích. Odlišné období, až 52 týdnů po sobě jdoucích, může být sjednáno v kolektivní smlouvě. V kalendářním roce tedy maximální doba výkonu práce přesčas může být nejvýše 416 hodin (52 týdnů x 8 hodin týdně). Odečteme-li nařízenou práci přesčas v rozsahu 150 hodin, zůstane k dispozici 266 hodin práce přesčas, jejíž výkon může být se zaměstnancem dohodnut. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas se však ve vyrovnávacím období nezapočítává práce přesčas, za níž bylo zaměstnanci uděleno náhradní volno.

Práce přesčas je přípustná pouze za předpokladu, že k takové práci dal zaměstnavatel příkaz nebo s ní souhlasí. ZP nevyžaduje určitou formu příkazu či souhlasu. Práce přesčas může být práce vykonávaná nejen po pracovní směně, ale i před jejím začátkem. Z rozhodovací praxe soudů vyplývá, že „nařízenou prací přesčas je i práce vykonávaná sice bez výslovného příkazu, avšak s vědomím podniku, jehož vedoucí pracovníci přesvědčují své podřízené o nutnosti pracovat přesčas.“⁵⁹ Z toho lze

⁵⁹ Rozsudek Městského soudu v Praze z 29. prosince 1963, sp. zn. 5 Co 72/63

usuzovat, že souhlas s výkonem práce přesčas smí být udělen nejen písemně či ústně, ale i konkludentně, ví-li zaměstnavatel o tom, že zaměstnanec práci přesčas vykonává a zároveň nedá příkaz k zastavení práce přesčas a výkon práce vezme na vědomí. Dle rozsudku Vrchního soudu v Praze se „prací přesčas (§ 96 odst. 1 zákoníku práce⁶⁰) rozumí jak práce konaná pro zaměstnavatele na jeho příkaz, tak s jeho souhlasem. Ze skutečnosti, že zaměstnancům nebyla práce přesčas honorována, nelze usuzovat, že překročení jejího zákonného limitu (§ 97 zákoníku práce⁶¹) není možno postihnout, a to i v případě, kdy byla mzda sjednána s přihlédnutím k případné práci přesčas.“⁶²

Zaměstnavatel smí zaměstnanci, s výjimkou zaměstnanců s kratší pracovní dobou, nařídit práci přesčas v takovém rozsahu, který nepřekročí 8 hodin týdně a současně 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel je oprávněn nařídit práci přesčas i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi směnami. Ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit práci ojedinele a výlučně až po projednání s odborovou organizací.⁶³ V ustanovení § 91 odst. 3 ZP je taxativně vymezen okruh prací, které mohou být nařízeny v den nepřetržitého odpočinku v týdnu za předpokladu, že tyto nutné práce nemohou být vykonány v pracovních dnech.⁶⁴ Ve svátek, dle § 94 odst. 4 ZP, smí zaměstnavatel přikázat zaměstnanci jen takový výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

3.2 Práce přesčas ve zdravotnictví

Práce přesčas ve zdravotnictví je snad nejdiskutovanějším tématem v odborné společnosti, neboť lékař, zubní lékař, farmaceut⁶⁵ a zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání pracující v nepřetržitém

⁶⁰ Dnes jde o ustanovení § 93 odst. 1 věta první zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁶¹ V současnosti se jedná o § 93 odst.2 věta druhá zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁶² Rozsudek Vrchního soudu České republiky ze dne 21. 5. 1998, sp. zn. 5A 130/97

⁶³ Viz. ustanovení § 99 ZP.

⁶⁴ Za nutné práce se např. považují naléhavé opravné práce, nakládací a vykládací práce, práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu, při živelných událostech a jiných obdobných mimořádných případech atd.

⁶⁵ Zákon č.95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta v platném znění

provozu⁶⁶ práci přesčas velmi často vykonává a tato práce často přesahuje povolený právní rámec přesčasových hodin za rok.

Zákoník práce č. 262/2006 Sb., v § 78 odst. 1 písm. h) v souladu s judikáty Evropského soudního dvora nově definoval pracovní pohotovost, která může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele. Tím došlo ke zrušení pracovní pohotovosti na pracovišti. Tato úprava se pak projevila negativně ve všech zařízeních s nepřetržitým provozem, zejména v nemocnicích a v zařízeních zdravotnické záchranné služby. Absence pracovní pohotovosti na pracovišti vyvolala nárůst limitované přesčasové práce a vyžadovala také zvýšenou potřebu kvalifikovaných zaměstnanců, kterých je na pracovním trhu velký nedostatek. Dodržování zákona bylo za těchto okolností v praxi obtížné a pro značnou část zdravotnických zařízení nemožné. Hrozilo i omezení dostupnosti zdravotní péče, v případě zdravotnické záchranné služby i poskytování neodkladné péče. Odrazem všech těchto skutečností je, že prezident republiky podepsal významnou novelu zákoníku práce, která nabyla účinnosti k 1. říjnu 2008, která se dotýká úpravy pracovní pohotovosti a práce přesčas ve zdravotnictví⁶⁷. Práci přesčas vymezuje ZP v § 78 odst.1 písm. i) jak je již uvedeno výše. ZP uvádí pojem „*další dohodnutá práce přesčas*“ což je kogentně prací přesčas. Její výkon lze však na základě předchozí dohody nařídit pouze určitým kategoriím zaměstnanců k plnění omezeného okruhu pracovních úkolů v nemocnicích, ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních a zdravotnických zařízeních záchranné služby s nepřetržitým provozem. Další dohodnutou práci přesčas mohou vykonávat lékař, zubní lékař, farmaceut nebo zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání pracující v nepřetržitém pracovním režimu; práce může být nařízena k plnění pracovních úkolů spojených s příjmem, léčbou, péčí nebo se zajištěním přednemocniční neodkladné péče u zaměstnavatele. Další dohodnutou práci přesčas je práce konaná nad rozsah 416 přesčasových hodin ročně. Cílem nové právní úpravy je právě napomoci při řešení akutního nedostatku pracovních sil a finančních prostředků ve zdravotnictví. Tomu

⁶⁶ Zákon č.96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů

⁶⁷ Jouza, L.:Přesčasová práce ve zdravotnictví, ASPI 313 68 Cz, r. 2008, č. 9, str. 4

odpovídá i časové omezení účinnosti úpravy další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví do 31.12.2013. Zde zákonodárce využil čl. 22 směrnice č. 2003/88/ES, který za určitých podmínek členskému státu umožňuje odchýlit se od maximální délky týdenní pracovní doby.

První a nejdůležitější podmínkou je dobrovolný souhlas samotného zaměstnance, který za jeho neudělení nemůže být vystaven jakékoliv újmě. Dále je dle směrnice č. 2003/88/ES zaměstnavatel povinen vést aktualizované záznamy o všech pracovnících, kteří vykonávají takovou práci, a dát předmětné seznamy k dispozici příslušným orgánům, které mohou z důvodů spojených s bezpečností práce nebo ochranou zdraví pracovníků zakázat nebo omezit možnost nebo překročení maximální týdenní pracovní doby. V souladu s těmito omezujícími podmínkami ukládá zaměstnavateli uzavřít písemnou dohodu, k jejímuž sjednání nesmí být zaměstnanec nucen. Tato dohoda nesmí být sjednána v prvních 12 týdnech ode dne vzniku pracovního poměru, navíc nesmí být sjednaná na dobu delší než 52 týdnů po sobě jdoucích. Jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel jsou oprávněni dohodu o další dohodnuté práci okamžitě zrušit, a to i bez udání důvodu v období 12 týdnů od sjednání. Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníkovi. Pokud by nebyla výpovědní doba sjednána kratší, činí 2 měsíce. Při sjednání odchýlné délky výpovědní doby je nutno sjednat stejnou délku pro zaměstnavatele i zaměstnance. Dohodu o další dohodnuté práci přesčas nelze nahradit kolektivní smlouvou.

Výhrady vůči další dohodnuté práci přesčas by mohly nastat už jen z důvodů, že týdenní pracovní doba v celkové délce 48 hodin (včetně práce přesčas) je prohlašována za základní pravidlo chránící bezpečnost a zdraví zaměstnance.⁶⁸ Výjimky z tohoto pravidla upravené v komunitárním pracovním právu původně zavedly pouze Velká Británie a Irsko, které však od této úpravy opět ustoupilo. Nové ustanovení § 93a ZP dokládá, že využívání výjimek dle čl. 22 směrnice č. 88/2003/ES je stále častější, a že tak jsou na místě pochyby, zda lze vůbec dosáhnout omezení pracovní doby zaměstnanců. Konkrétně česká úprava dále vyvolává pochybnost, pokud jde o rovné zacházení se zaměstnavateli.⁶⁹

⁶⁸ Srov. rozhodnutí ESD ve věci *Pfeiffer*, spojené věci C-397/01 až C-403/01, marg.100

⁶⁹ Štefko, M. in Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce s komentářem*, 1.vydání, Praha, C.H. Beck, 2008, str.332

3.3 Práce přesčas při kratší pracovní době

Kratší pracovní dobou je ta, která je kratší než doba stanovená zákonem a je sjednána mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Blíže k tomuto pojmu bylo řečeno v kapitole 2.2.3.

Práci přesčas u zaměstnanců s touto kratší pracovní dobou je však až ta práce, která přesahuje stanovenou týdenní pracovní dobu. Zákon dále stanoví, že zaměstnancům s kratší pracovní dobou však práce přesčas nelze nařídit. Z uvedeného lze dovodit, že zaměstnanec se může se zaměstnavatelem dohodnout na vykonání práce přesahující jeho sjednanou kratší pracovní dobu, ale tato vykonaná práce nebude dle uvedených ustanovení považována za práci přesčas, a to až do doby naplnění stanovené týdenní pracovní doby. Po uplynutí stanovené týdenní pracovní doby by se v jiných případech již skutečně jednalo o práci přesčas, avšak v tomto případě další práce nařízená zaměstnavatelem je zákonem výslovně zakázána. Nejedná se však o zákaz absolutní, proto i v případě sjednané kratší pracovní doby můžeme hovořit o práci přesčas. Takovou prací je práce, která přesahuje stanovenou týdenní pracovní dobu, ale pouze v případě, kdy zaměstnanec s další prací dá souhlas na základě požadavku zaměstnavatele.

Důvodem, proč je za práci přesčas u zaměstnanců se sjednanou kratší pracovní dobou považována až doba po uplynutí stanovené týdenní pracovní doby, je zájem na dodržení principu rovnosti v pracovněprávních vztazích, který je zakotven v § 16 odst. 1 ZP.

Uvedený princip rovnosti lze konkretizovat na situaci, kdy dva zaměstnanci u jednoho zaměstnavatele mají sjednan v pracovní smlouvě shodný druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat⁷⁰, oba zaměstnanci shodně splňují předpoklady pro zařazení do shodných platových podmínek s tím, že jeden z nich má sjednan pracovní poměr na stanovenou týdenní pracovní dobu (40 hodin týdně) a druhý kratší pracovní dobu (např. 30 hodin týdně).

⁷⁰ Srov. § 34 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Vzhledem k tomu, že práce přesčas je zákonem klasifikována jako výjimečná, stanoví zákon jako ekvivalent za práci přesčas zvýhodněné podmínky v odměňování, tj. že zaměstnanci za práci přísluší dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku (§114 odst. 1 ZP). Vyhovět požadavku, že u zaměstnance se sjednanou kratší pracovní dobou (30 hodin týdně) je třicátá první hodina prací přesčas by znamenalo, že tato hodina bude zvýhodněna příplatkem ke mzdě nebo náhradním volnem, zatímco u zaměstnance se stanovenou týdenní pracovní dobou (40 hodin týdně) třicátá první hodina zvýhodněna nebude. To by bylo přímé porušení principu rovnosti podmínek v pracovních vztazích.⁷¹

3.4 Práce přesčas při pružné pracovní době

Zákoník práce při definování práce přesčas u pružné pracovní doby vychází ze zásady, že práce přesčas je vždy práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a rovněž při pružné pracovní době stanoví, že práce přesčas při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby se zjišťuje jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu.⁷² Toto ustanovení, 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 zaměstnanec je povinný být na svém pracovišti. Ve srovnání s pružnou pracovní dobou, kdy má zaměstnanec možnost si zorganizovat svoji týdenní pracovní dobu do směn tak, že v některém dnu v pracovním týdnu může odpracovat pouze základní pracovní dobu a čerpat svůj odpočinek mezi směnami. Z toho vyplývá, že prací přesčas při pružné pracovní době je kromě stanovené týdenní pracovní doby také práce nad základní pracovní dobu. Ovšem o práci přesčas při pružné pracovní době nepůjde, kdy zaměstnanec konal práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu, kterou mu zaměstnavatel jako práci přesčas nenařídil.

⁷¹ Sládek, V.: Práce přesčas, Práce a mzda, ASPI 31028 Cz, r. 2008, č.9, str. 37

⁷² Ustanovení § 98 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

3.5 Práce přesčas při kontu pracovní doby

Zákoník práce v § 98 odst. 2 stanoví, že prací 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 ZP. Jak již bylo pojednáno výše v kapitole č. 2.3.6, jde o jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, při kterém zaměstnanec v pracovním poměru nemá právo na přidělování práce podle pracovní smlouvy. Z toho vyplývá, že zaměstnavatel při rozvrhování pracovní doby do směn není vázán povinností naplnit rozvrhem (harmonogramem) směn stanovenou týdenní pracovní dobu ve zvoleném vyrovnávacím období. Proto zde při uplatnění konta pracovní doby nelze použít kritérium, že prací přesčas je práce konaná mimo rozvrh směn. Při uplatnění konta pracovní doby zjistí zaměstnavatel rozsah práce přesčas u zaměstnance až po uplynutí zvoleného vyrovnávacího období z násobků týdnů po sobě jdoucích a stanovené týdenní pracovní doby.

Výše uvedená definice práce přesčas při uplatnění konta pracovní doby může v některých případech vést k situaci, že zaměstnanec v některém týdnu na začátku vyrovnávacího období vykoná práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu a následně v některém dalším týdnu ve vyrovnávacím období bude u zaměstnavatele nedostatek práce a již vykonaná práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu bude v tomto týdnu spotřebována. Tím dojde k tomu, že na konci vyrovnávacího období nebude u zaměstnance vykázána žádná práce přesčas.

3.6 Nařízení práce přesčas mezi dvěma směnami

Zákoník práce definuje dobu odpočinku tak, že je to doba, která není pracovní dobou.⁷³ Doba odpočinku je volným časem zaměstnance, kdy zaměstnanec svobodně nakládá se svým časem a využívá jej k soukromým aktivitám. Zaměstnavatel do jisté míry tento volný čas zaměstnance smí omezit, tj. nařídit mu práci přesčas, ale s tím, že dojde-li takto ke krácení

⁷³ § 78 odst.1 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

tohoto odpočinku, je zaměstnavatel povinen následující odpočinek prodloužit o dobu zkrácení tohoto odpočinku, tj. o dobu zkrácení pod 12 hodin.

Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny, tj. alespoň 12 hodin a při vymezených případech, kdy je dána možnost jeho zkrácení, až na osm hodin. Současně to však znamená, že celkový rozsah práce přesčas, a to jak nařízené zaměstnavatelem tak odsouhlasené zaměstnancem, nesmí činit v průměru více než osm hodin týdně.⁷⁴ Jestliže zaměstnavatel při krácení odpočinku pod 12 hodin z důvodu práce přesčas musí zaměstnanci zajistit 8 hodin odpočinku mezi směny během 24 hodin po sobě jdoucích, pak je možný rozsah práce přesčas mezi dvěma směny do značné míry ovlivnit délkami směn, které zaměstnavatel rozvrhuje.

Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas v roce se nezahrnují práce přesčas, za které bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno, je třeba posuzovat tak, že náhradní volno může zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci jak za nařízenou práci přesčas, tak za práci přesčas, ke které dal souhlas zaměstnanec.

3.7 Nařízení práce přesčas na dny pracovního klidu

Zákoník práce v § 91 odst. 1 uvádí, že dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky.

Dobu nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu upravuje ZP v § 92, kde v odst. 1 mj. stanoví, že zaměstnavatel je 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. Takže zákon ukládá zaměstnavateli zpracovat rozvrh pracovní doby do směn tak, aby zaměstnanec měl v každém sedmidenním bloku nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin.

Dále ZP v § 92 odst. 3 mj. uvádí, že v případech uvedených v § 90 odst. 2 písm. a) až e) může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců starších 18 let pouze tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin, s tím že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý

⁷⁴ Ustanovení § 93 odst. 4 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

odpočinek v týdnu tak, aby za období dvou týdnů činila délka tohoto odpočinku alespoň 70 hodin. Kromě dnů nepřetržitého odpočinku v týdnu jsou jako dny pracovního klidu v ZP uvedeny svátky.⁷⁵

Při nařizování práce na dny pracovního klidu (na dny nepřetržitého odpočinku v týdnu a na dny svátků) se nemusí vždy jednat o práci přesčas. ZP taxativně vymezuje u jakých druhů prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech, může zaměstnavatel nařídít zaměstnanci výkon práce. Jedná se: o naléhavé opravné práce, nakládací a vykládací práce, inventurní a závěrkové práce, práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu, při živelných událostech a v jiných obdobných mimořádných situacích, práce nutné se zřetelem na spokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva, práce v dopravě, krmení a ošetřování zvířat.

O práci přesčas ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu se jedná, když budeme vycházet ze situace, že zaměstnavatel rozvrhuje pracovní dobu na pondělí a pátek. Mzdová účetní ve dnech pondělí až pátek odpracovala svoji stanovenou týdenní pracovní dobu rozvrženou do směn. Na konec tohoto pracovního týdne připadl termín účetní uzávěrky a v rozvržené pracovní době jí nebylo možno ukončit. Zaměstnavatel tedy využil možnosti nařídít mzdové účetní práci na sobotu (den nepřetržitého odpočinku v týdnu) v rozsahu 4 hodin v souladu se ZP. Vzhledem k tomu, že mzdová účetní ve dnech pondělí až pátek odpracovala svoji stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin, bude pro ni nařízená práce v sobotu prací přesčas. Z uvedeného lze jednoznačně dovodit, že zaměstnavatel může nařídít na dny nepřetržitého odpočinku zaměstnance, takové druhy práce, které jsou taxativně vymezeny v ZP. Jiné druhy prací nařizovat nemůže, zaměstnanec s nimi nemusí souhlasit.

Kdy se bude jednat o práci přesčas ve svátek. Zaměstnavatel může ve svátek nařídít zaměstnanci jen výkon prací, které je možno zaměstnanci nařídít ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, dále práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele. Jako příklad si zvolíme situaci, kdy zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele s nepřetržitým

⁷⁵ Svátky jsou stanoveny zákonem č.245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, v platném znění

provozem. Znamená to, že zaměstnavatel rozvrhuje pracovní dobu na pondělí až neděli včetně, bez ohledu na to, kam připadne svátek. Zaměstnanec v tomto provozu pracuje v nepřetržitém pracovním režimu a nepřetržitý odpočinek v týdnu může mít kterýkoli den v týdnu. Můžeme vycházet ze situace, kdy tomuto zaměstnanci připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu na pondělí a úterý. Dalších pět dnů (středa až neděle) jsou pracovní a na kalendářní den čtvrtek, na který má zaměstnanec určenu směnu, případně svátek. Zaměstnanec tuto směnu ve svátek odpracovat musí, neboť pracuje v nepřetržitém pracovním režimu. Přitom došlo k tomu, že den před svátkem (ve středu) byl pro zaměstnavatele přistaven na nádraží vagon k vyložení s termínem čtvrtek (tj. v den svátku). Zaměstnavatel ještě ve středu nařídil zaměstnanci po jeho odpracované směně ve čtvrtek práci ještě dvě hodiny navíc k vykládání vagonu. Protože jde o druh práce uvedený v § 91 odst. 3 písm. b) ZP, tj. nakládací a vykládací práce a z odst. 4 patažmo vyplývá, že tyto práce může zaměstnavatel nařídít i ve svátek a vzhledem k tomu, že zaměstnanec je povinen tyto dvě hodiny po své směně odpracovat, půjde o práci přesčas ve svátek. Jsou zde naplněna kritéria práce přesčas; je to práce nařízená zaměstnavatelem, nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rozvrh směn.

3.8 Práce přesčas u zaměstnanců, na které se vztahuje ustanovení § 317 ZP

Na začátek této podkapitoly je třeba vymezit o jaké typy zaměstnanců jde. V § 317 ZP upravuje pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje. U těchto zaměstnanců stejně jako u jakýchkoli jiných zaměstnanců platí, že jim má být ukládán takový rozsah práce, který bude odpovídat jejich stanovené týdenní pracovní době, a aby práce přesčas byla zcela výjimečná. V případě, že dojde k výjimečnému využití práce přesčas, musí zaměstnavatel zajistit, aby přípustný rozsah práce přesčas v týdnu i v kalendářním roce nebyl překračován, přestože se i na tento typ zaměstnanců vztahuje úprava týkající se práce přesčas. Z hlediska

odměňování platí, že jim nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek. Dále platí, že se na zaměstnance, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, nevztahují ustanovení upravující rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.⁷⁶

3.9 Práce přesčas u některých zaměstnanců

Při nařizování práce přesčas musí zaměstnavatel vzít zvláštní zřetel na určité skupiny zaměstnanců. Těmi jsou dle zákoníku práce mladiství a těhotné ženy a zaměstnanci pečující o dítě mladší než 1 rok.

V případě mladistvých zaměstnanců je práce přesčas upravena v § 245 odst. 1 ZP. Pro mladistvé zaměstnance je stanoven zákaz práce přesčas. Zvláštní pracovní podmínky v případě práce přesčas jsou upraveny i ve vztahu k ženám (v tomto případě i k mužům, pečuje-li o dítě mladší než 1 rok). Novelou však bylo toto ustanovení v druhé polovině upraveno ve prospěch zaměstnanců, kteří ačkoli pečují o dítě mladší 1 rok, mají zájem pracovat přesčas, neboť současné znění § 241 odst. 3 ZP pouze zakazuje zaměstnavateli takovou práci nařídít.

Případ zvláštních pracovních podmínek žen je možné považovat za pozitivní diskriminaci. Potřeba zvláštní úpravy je v tomto případě jednoznačně odůvodnitelná. Důvodem nejsou pouze biologické či fyziologické rozdíly mezi mužem a ženou, ale též důvody sociální, společenské. Vůbec první nárok na zvláštní pracovní podmínky žen je zakotven v Listině základních práv a svobod. Objevují se ovšem i úvahy o tom, že zvláštní podmínky žen jako formy pozitivní diskriminace, je spíše projevem diskriminace negativní, neboť tyto zvláštní podmínky ženám brání pracovat za stejných podmínek jako mužům. Přesto v případě těhotných žen je potřeba zvýšené ochrany nezpochybitelná.

Zvláštní pracovní podmínky žen se nevztahují pouze na práci přesčas, ale projevují se také v zákazech některých prací, vysílání na pracovní cestu,

⁷⁶ § 317 písm. c) zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

převedení na jinou práci, úpravy pracovní doby nebo například úpravy noční práce, o které budu pojednávat v další kapitole.

V případě dětí do 15 let věku nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky je v ustanovení § 2 odst. 6 ZP zakázána. Od ustanovení § 2 odst. 6 zákoníku práce se nelze odchýlit ani je-li to ve prospěch dítěte.

Dítě může vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost pro provozovatele činnosti, kterým je právnická nebo fyzická osoba. Povolení k výkonu činnosti dítěte vydává příslušný úřad práce⁷⁷.

Povolení se nevyžaduje pouze v případě zájmové kulturní činnosti dítěte v amatérských souborech, základních uměleckých školách, při vystupování na uměleckých a kulturních akcích pořádaných školou, školským zařízením nebo ústavem sociální péče nebo na akcích, na kterých se škola, školské zařízení nebo ústav sociální péče organizačně podílí. Činnosti konané v rámci výchovy a vzdělávání ve školách a školských zařízeních v souladu se vzdělávacími programy, účasti na uměleckých a sportovních soutěžích, pokud nejde o činnost za odměnu, nebo činnosti konané v rámci mimoškolní výchovy a při ostatních nekomerčních zájmových aktivitách, které nejsou vykonávány za odměnu. Občerstvení podávaná dětem zdarma při těchto vystoupeních nelze považovat za odměnu.⁷⁸

⁷⁷ Ustanovení § 121 až 124 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁸ www.mpsv.cz

4. Doby odpočinku

Dobu odpočinku je možné obecně vymežit jako časové úseky mimopracovní doby, během kterých nemá docházet k realizaci povinností účastníků pracovního poměru. Z toho lze vyvodit, že chování pracovníka v průběhu doby odpočinku není regulováno pracovním právem a zaměstnavatel tudíž vůči zaměstnanci nemůže uplatnit svoji dispoziční pravomoc (s výjimkou pracovní pohotovosti nebo práce přesčas). Pokud ze zákona vyplývají zaměstnanci pro tuto dobu nějaké pracovní povinnosti, jde vždy o povinnost zdržet se nějakého chování (non facere).⁷⁹ Taková povinnost je uvedena např. v ustanovení § 308 odst. 1 ZP, dle něhož zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem. Zaměstnanec se z hlediska času pohybuje mezi úseky pracovní a mimopracovní doby. Smyslem doby odpočinku je tedy vytvořit časový prostor k regeneraci pracovní síly, k uplatňování svých zájmů nebo k osobnímu rozvoji. V pracovním právu lze rozlišit různé druhy dob odpočinku (v závislosti na jejich délce, účelu nebo k místě v čase vzhledem k pracovní době). Doby odpočinku mohou:

- být umístěny uvnitř pracovní doby, kdy znamenají přerušení výkonu práce,
- bezprostředně navazovat na výkon práce,
- bezprostředně předcházet výkonu práce.⁸⁰

Doba odpočinku je v § 78 odst. 1 písm. b) ZP definována negativně jako doba, která není pracovní dobou. V ZP jsou upraveny tyto doby odpočinku: přestávky v práci, nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, nepřetržitý odpočinek v týdnu, svátky a dovolená na zotavenou.

V této práci se již dále nebudu zabývat dovolenou na zotavenou, vzhledem k rozsahu této práce a k tomu, že přímo nesouvisí s daným tématem mé práce.

⁷⁹ Galvas, M in Galvas, M. a kol.: Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno, Masarykova univerzita, 2004, str. 486

⁸⁰ Galvas, M in Galvas, M. a kol.: Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno, Masarykova univerzita, 2004, str. 486

4.1 Přestávky v práci

Přestávka v práci je doba odpočinku, která se poskytuje po určité době výkonu práce a zajišťuje zaměstnanci odpočinek v době výkonu práce.⁸¹ Žádný zaměstnanec nedokáže podávat po celou dobu směny stálý pracovní výkon, neboť po určité době dochází k únavě, ke snížení pozornosti. Zaměstnanec si tedy potřebuje odpočinout, aby načerpal síly, obnovila se jeho pozornost a byl motivován k vyšší produktivitě práce. Právě z těchto důvodů jsou určeny přestávky v práci. V ZP jsou jmenovitě upraveny přestávky v práci na jídlo a oddech (§ 88 ZP), bezpečnostní přestávky (§ 89 ZP) a přestávky ke kojení (§ 242 ZP).

⁸¹ Srov. § 88 zákon č. 262/2006 SB., zákoník práce

4.1.1 Přestávka na jídlo a oddech

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce pracovní přestávku v práci v trvání nejméně 30 minut. Přestávku je možno poskytnout kdykoliv během směny, nikoliv však na jejím začátku nebo konci. Zaměstnavatel však musí přestávku poskytnout nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce.

Přestávka nemusí být stanovena v minimální výměře 30 minut, přestávek může být i několik v kratší výměře, avšak vždy nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce musí poskytnuté přestávky dohromady činit alespoň 30 minut. Je-li přestávka v práci rozdělena do několika částí, musí každá z nich trvat nejméně 15 minut. Zaměstnancům mladistvým, tj. zaměstnancům do 18 let věku, musí zaměstnavatel poskytnout přestávku na jídlo a oddech dříve, a to nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Kratší doba nepřetržité práce, po níž musí zaměstnavatel přestávku na jídlo a oddech mladistvým určit, je stanovena s ohledem na zvýšenou ochranu zdraví při práci těchto zaměstnanců vzhledem k věku a fyzickému vývoji.

Délka přestávky v práci nad minimální výměru omezena není. Přestávka může být i delší, popřípadě může být i přestávek stanoveno více. Kromě přestávky na jídlo a oddech může zaměstnavatel stanovit přiměřeně dlouhou přestávku určenou výhradně na jídlo. Začátek a konec přestávek stanoví zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem, to ani nevylučuje, aby byly tyto přestávky na jídlo a oddech dohodnuty v kolektivní smlouvě. Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, rozhoduje podle výše uvedené zásady o stanovení přestávek zaměstnavatel sám.

Do pracovní doby se poskytnuté přestávky na jídlo a oddech nezapočítávají. Nejedná se o pracovní dobu a záleží tak výhradně na zaměstnanci, jak přestávku na jídlo a oddech využije. Z toho, že se nejedná o pracovní dobu vyplývá, že zaměstnanec nemusí ani setrvat na svém pracovišti. V takovém případě zaměstnavatel za škodu vzniklou zaměstnanci v době přestávky v práci mimo areál zaměstnavatele nebude odpovídat. Vyplývá to z § 247 odst. 1 ZP, podle něhož jsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů

jen úkony v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele.⁸²

Výše uvedené poskytování přestávek na jídlo a oddech se nevztahuje na práce, které nemohou být přerušeny. Zaměstnanci, který tyto práce vykonává, však musí zaměstnavatel i bez přerušení provozu nebo práce zajistit přiměřenou dobu na oddech a jídlo. ZP v tomto případě nestanoví minimální délku přiměřené doby, záleží na konkrétních podmínkách provozu či vykonávané práce. Není proto stanoven minimální rozsah ani doba, do které musí být poskytnuta. Poskytnutá doba na jídlo a oddech musí být poskytnuta i bez přerušení práce, a protože se předpokládá, že během této doby zaměstnanec práci koná, jde vždy o pracovní dobu. Rozlišovacím kritériem, podle kterého lze posuzovat povinnost zaměstnavatele poskytovat přiměřenou dobu na jídlo a oddech a nikoliv přestávku na jídlo a oddech, je charakteristika prací, které nemohou být přerušeny. Tam, kde práce mohou být přerušeny, je zaměstnavatel povinen poskytnout přestávku na jídlo a oddech. Práce, které nemohou být přerušeny, jsou dány technologií výroby, pracovním procesem či výkonem práce, nikoliv však organizací práce uvedeného pracoviště.⁸³

Přestože v § 216 odst. 3 ZP jsou stanoveny případy, které posuzují za výkon práce, mezi něž se zahrnují také důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, zde je nutné zdůraznit, že za dobu strávenou zaměstnancem, např. při lékařském vyšetření, mu právo na přestávku v práci příslušet nebude, protože v daném případě nekonal nepřetržitou práci.

4.1.2 Bezpečnostní přestávky

Bezpečnostní přestávky je nutné chápat jako ryze účelové, jejichž smyslem je přerušit expozici zaměstnance příslušnému riziku.⁸⁴ Může se stát,

⁸² Kottnauer, A., in Hochman, J., Kottnauer, A., Úlehlová, H., Trylč, L.: Zákoník práce komentář a předpisy a judikatura související, Praha, Právnícké a ekonomické nakladatelství, 2007, str.263

⁸³ Bogrnarová, V. in Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha, C.H. Beck, 2007, str.222

⁸⁴ Šubrt, B.: K přestávkám v práci a některým dalším otázkám pracovní doby, Stanoviska AKV, Práce a mzda 2001, č. 2, str. 31

že právním předpisem není určeno, jakým konkrétním způsobem má být přestávka zaměstnancem využita. V tomto případě, pak může být zaměstnanec v rámci sjednaného druhu práce zaměstnán jakýmkoliv pracovními úkony (ovšem s vyloučením práce v příslušné expozici). Povinnost poskytovat bezpečnostní přestávky upravuje ve vazbě na nový ZP zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovně právní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).

Bezpečnostní přestávka je stanovována zvláštními právními předpisy. Oproti přestávkám v práci jsou bezpečnostní přestávky, dle § 89 odst. 2 ZP, výkonem práce a započítávají se do pracovní doby, zaměstnanci tak za ně náleží mzda. Dojde-li k souběhu přestávky v práci na jídlo a oddech a bezpečnostní přestávky, započte se tato přestávka na jídlo a oddech do pracovní doby. Je tím dána priorita bezpečnostní přestávce a tím také položení důrazu na zajištění bezpečného výkonu práce.⁸⁵

V současné době jsou bezpečnostní přestávky stanoveny zejména zákonem č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví (dle § 84 je může stanovit příslušný hygienik), nařízením vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky, nařízením vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. Na základě nařízení vlády č. 168/2002 Sb. nesmí zaměstnanec překročit dobu řízení, která činí 4,5 hodiny. Za dobu řízení se přitom považuje i přerušení řízení na dobu kratší než 15 minut. Po uplynutí maximální doby řízení musí být řízení přerušeno bezpečnostní přestávkou v délce alespoň 30 minut, nenásleduje-li nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu. Bezpečnostní přestávka se může rozdělit na dvě části (po 15 minutách) zařazených do doby řízení. V průběhu bezpečnostní přestávky nesmí řidič vykonávat žádnou činnost vyplývající z jeho pracovních povinností, s výjimkou dozoru na vozidlo a jeho náklad.

⁸⁵ Sládek, V. Pracovní doba v novém zákoníku práce, Práce a mzda, 2006, č. 11, str. 13

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. s účinností od 1.ledna 2008 o vytváření pracovních podmínek a pracovního prostředí vymezuje případy, kdy s přihlédnutím k určitým rizikovým faktorům na pracovišti má zaměstnavatel povinnost poskytnout zaměstnanci bezpečnostní přestávku:

- při pracích v nuceném tempu⁸⁶ a při monotónních pracích⁸⁷. Tyto práce musí být v zájmu omezení jejich nepříznivého vlivu na zdraví zaměstnanců přerušovány bezpečnostními přestávkami v trvání minimálně 5-10 minut po každých dvou hodinách nepřetržité práce (popř. je zaměstnavatel povinen zajistit střídání činností nebo zaměstnanců).
- při práci se zobrazovacími jednotkami (např. počítači), kterou zaměstnanec vykonává jako pravidelnou součást obvyklé pracovní činnosti. Těmto zaměstnancům se povinně během pracovní směny zařazují bezpečnostní přestávky nebo se zajistí změny činnosti v délce 5 až 10 minut po každých 2 hodinách nepřetržité práce se zobrazovacími jednotkami.⁸⁸

4.1.3 Přestávky ke kojení

Přestávky ke kojení jsou upraveny ustanovením § 242 ZP. V praxi se však využívají ojediněle, neboť většina žen v době kojení čerpá mateřskou a rodičovskou dovolenou. Právní úprava je zvolena s ohledem na mezinárodněprávní závazek ČR, zejména vyplývající z čl. 8 Evropské sociální charty⁸⁹ a ze směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

Zaměstnankyni kojící své dítě je zaměstnavatel povinen, nad rámec přestávek v práci, poskytnout ještě zvláštní přestávky ke kojení. V případě

⁸⁶ Tj., dle § 10 odst. 1 písm. a) výše uvedené vyhlášky, práce, kterou se rozumí takový způsob práce, při němž si zaměstnanec nemůže volit pracovní tempo a jeho činnost je podřízena rytmu strojního zařízení nebo jiných osob

⁸⁷ Ustanovení § 10 odst. 12 písm. b) výše zmíněné vyhlášky stanoví, že monotónní prací se rozumí pracovní činnost, pro niž je charakteristické opakování stále stejných úkonů pohybových či úkolových s omezenou možností zásahu zaměstnance do průběhu této činnosti

⁸⁸ Tato úprava vychází ze směrnice Rady 90/270/EHS o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro práci se zobrazovacími jednotkami, v našem právním řádku upravená v Nařízení vlády 361/2007 Sb., kterými se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

⁸⁹ Byla publikována jako sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. o Evropské sociální chartě ve Sbírce mezinárodních smluv.

pochybností, zda žena opravdu kojí, doloží žena zaměstnavateli tuto skutečnost potvrzením od lékaře.

Dle § 242 odst. 2 ZP náleží zaměstnankyni pracující po stanovenou týdenní pracovní dobu na každé dítě do konce 1 roku jeho věku 2 půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících 1 půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje-li po kratší pracovní dobu, avšak nejméně polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze jedna půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce 1 roku jeho věku. Z výše uvedeného lze vyvodit, že nárok na přestávku ke kojení nevznikne zaměstnankyni, jejíž pracovní doba nedosahuje ani poloviny stanovené týdenní pracovní doby. Tyto přestávky ke kojení se na rozdíl od přestávek na jídlo a oddech započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

V rámci institutu přestávky ke kojení je v současné době u ESD *Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce „Je v rozporu se zásadou rovného zacházení, která zakazuje veškerou diskriminaci na základě pohlaví, zakotvenou článkem 13 Smlouvy a směrnicí Rady 76/207/EHS (1) ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, a směrnicí 2002/73 (2), která ji mění, vnitrostátní zákon (konkrétně článek 37.4 Estatuto de los Trabajadores), který přiznává nárok na placené přestávky ke kojení výlučně matkám, které jsou zaměstnanými osobami, spočívající ve zkrácení pracovního úvazku o půl hodiny nebo v přestávce v práci v délce jedné hodiny, která může být rozdělena na dvě části, dobrovolného charakteru a hrazené zaměstnavatelem, až do doby, než dítě dosáhne věku devíti měsíců, který se naopak nepřiznává zaměstnaným otcům?“⁹⁰*

4.2 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny zajišťuje zaměstnanci, aby měl mezi koncem jedné směny a počátkem další směny dobu

⁹⁰ Soudní případ C-104/09, který je u ESD – probíhající soudní řízení

odpočinku.⁹¹ Účelem této doby odpočinku je regenerace pracovních sil a zároveň i ochrana zdraví zaměstnance.

Dle § 90 odst. 1 ZP musí zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu takovým způsobem, aby měl zaměstnanec mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Tento odpočinek může být zletilému zaměstnanci (tj. zaměstnanci staršímu 18 let) zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, avšak pouze v případech taxativně stanovených ZP (v odst. 2 § 90 ZP):

- v nepřetržitých provozech,
- při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,
- v zemědělství,
- při poskytování služeb obyvatelstvu (zejména ve veřejném stravování, v kulturních zařízeních, v telekomunikacích a poštovních službách, ve zdravotnických zařízeních, v zařízeních sociální péče),
- u naléhavých opravných prací, jde-li o odvracení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,
- při živelných událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

V těchto případech je zaměstnavatel povinen zaměstnanci prodloužit následující odpočinek o dobu zkrácení tohoto odpočinku. Ve srovnání se SZP již ZP neobsahuje ustanovení, dle něhož mohlo být ženám pracujícím v nepřetržitých provozech tento odpočinek zkrácen pouze na 11 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin. V praxi by mohly nastat problémy, má-li zaměstnanec uzavřeny dva či více pracovních poměrů. Tato skutečnost se ale při rozvržení pracovní doby a při stanovení nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami či v týdnu neprojevuje. Každý zaměstnavatel proto rozvrhuje pracovní dobu včetně nepřetržitých odpočinků v týdnu pouze ve vztahu k tomuto jednomu pracovnímu poměru.

Závěrem lze konstatovat, že tyto zásady se použijí jen v jednom pracovním poměru při rozvržení stanovené týdenní pracovní doby (nebo kratší pracovní

⁹¹ Bognarová, V. in Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha, C.H. Beck, 2007, str.224

doby), přičemž se případná práce přesčas nezapočítává (výjimka je upravena v § 90 odst. 2 ZP, dle něhož je možné odpočinek mezi dvěma směny zkrátit až na 8 hodin po sobě jdoucích mj. i při přesčasové práci).

4.3 Nepřetržitý odpočinek v týdnu

Doba nepřetržitého odpočinku u zaměstnanců je určena právní úpravou nepřetržitého odpočinku mezi směny (tzv. denní volno) a nepřetržitým odpočinkem v týdnu (tj. víkendové volno). Víkendové volno má v porovnání s denním volnem širší rozsah – slouží k obnově pracovní síly, k osobnímu rozvoji a k realizaci individuálních zájmů a potřeb zaměstnance jeho celé rodiny. ZP používá pojmu dny pracovního klidu (§ 91 odst. 1 ZP) pro dva druhy odpočinku. Jimi se rozumí dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky.

V souladu s čl. 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech pracovní doby, stanoví § 92 odst. 1 ZP (tzv. základní pravidlo) zaměstnavateli povinnost rozvrhnout pracovní dobu takovým způsobem, aby měl zaměstnanec nepřetržitý odpočinek během každého období 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů. Tento nepřetržitý odpočinek musí být v minimální délce 35 hodin. V den nepřetržitého odpočinku v týdnu je zaměstnavatel oprávněn nařídít zaměstnanci práci výjimečně, a to u nutných prací, které nemohou být vykonány v pracovních dnech.⁹² Nepřetržitý odpočinek v týdnu musí být u mladistvého zaměstnance alespoň 48 hodin. Ustanovení § 91 odst. 5 ZP stanoví, že u zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec koná práci v nočních směnách, začíná den pracovního klidu hodinou, která odpovídá nástupu směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první.⁹³

ZP v § 92 odst. 2 stanoví, že nepřetržitý odpočinek v týdnu by měl připadnout všem zaměstnancům na stejný den a zároveň tak, aby do něho spadala neděle. To však jen tehdy, umožňuje-li to provoz zaměstnavatele. Z toho

⁹² Taxativní výčet takových prací obsahuje § 91 odst. 3 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁹³ U zaměstnanců pracujících v nočních směnách by nebylo praktické, aby počítat začátek dnů pracovního klidu od 0:00 hodin, neboť tímto způsobem by část směny připadla na všední den a další část směny na den pracovního klidu. Zákon proto u těchto zaměstnanců určuje, že jim den pracovního klidu začíná hodinou odpovídající nástupu směny, která v týdnu nastupuje dle rozvrhu směn jako první. Totožná úprava platí i u svátků.

vyplývá, že zaměstnanec nemá nárok na to, aby kalendářní neděle byla pro něho dnem pracovního klidu. Je to odůvodněno zejména provozními možnostmi zaměstnavatele (např. naléhavostí některých prací), využitím technických a výrobních prostředků ve vícesměnných provozech apod.⁹⁴

U technologických procesů, jež nemohou být přerušeny, a v případech uvedených v § 90 odst. 2 ZP, smí zaměstnavatel provést výjimku ze základního pravidla a rozvrhnout pracovní dobu, ovšem jen u zaměstnanců starších 18 let, tím způsobem, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude alespoň 24 hodin. Pak musí zaměstnavatel zaměstnancům poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu, který by za období 2 týdnů byl stanoven tak, aby jeho celková délka činila nejméně 70 hodin. V tomto směru se dle § 99 ZP vyžaduje součinnost s odbory.

Další odchylka od základního pravidla stanovení nepřetržitého odpočinku v týdnu může být v zemědělství. Musí být ale sjednána buď v kolektivní nebo pracovní smlouvě (v tomto případě není stanovena písemná forma, může tedy být sjednána i ústně) tak, že za období 3 týdnů bude tento odpočinek činit v celkovém úhrnu minimálně 105 hodin.

Zásada, že v každém období 7 po sobě jdoucích dní musí mít zaměstnanec třebaže jen v průměru 35 hodin nepřetržitého odpočinku v týdnu, je tedy i v tomto případě zachována.

Při obou odchylkách od základního pravidla poskytování nepřetržitého odpočinku v týdnu tak, v souladu se čl. 17 odst. 3 směrnice 2003/88/ES, musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout rovnocenné náhradní doby odpočinku.

⁹⁴ Jouza, L.: Právní úprava odpočinku po práci, *Práce a mzda*, 2002, č. 10 - 11, str. 62

5. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost je zvláštním institutem, kterým zaměstnavatel může zasahovat do způsobů trávení mimopracovní doby zaměstnance. Právní úprava pracovní pohotovosti podmiňuje případný výkon pracovní pohotovosti výhradně předchozí domluvou se zaměstnancem, popřípadě úpravou v kolektivní smlouvě. I v případě kolektivní smlouvy však úprava předpokládá dohodu se zaměstnancem a kolektivní smlouva může pouze snížit rozsah pracovní pohotovosti na jiném se zaměstnancem dohodnutém místě. V dohodě o pracovní pohotovosti je nutné vymezit místo, kde bude zaměstnanec držet pracovní pohotovost. Půjde zpravidla o bydliště zaměstnance, dohodnout však lze i jiné místo odlišné od pracoviště zaměstnavatele. Dále se doporučuje dohodnout způsob kontaktování zaměstnance (např. povinnost být dosažitelný telefonem, e-mailem apod.) a reakční dobu (dobu dojezdnosti na pracoviště zaměstnavatele či jinak určené místo). Dohoda nemusí být sjednána písemně, forma sjednání může být i jiná, což neovlivňuje její platnost. Vzhledem k ročnímu limitu rozsahu pracovní pohotovosti konané na pracovišti by dohoda měla být uzavírána zpravidla na kalendářní rok, není to však podmínkou. V rámci dohodnutých limitů se zaměstnancem lze pracovní pohotovost nařídit. Pokud by zaměstnanec odmítl nařízenou pracovní pohotovost konat, jedná se o porušení pracovního příkazu, a tedy o porušení pracovní kázně. Není-li však se zaměstnancem uzavřena dohoda o případném výkonu pracovní pohotovosti, není možné ji zaměstnanci nařídit. Nebude-li zaměstnanec ochoten dohodu uzavřít, nejedná se o porušení pracovní kázně, protože výkon pracovní pohotovosti nemůže být zaměstnanci v tomto případě nařízen. Za použití vlastních prostředků zaměstnance k držení pracovní pohotovosti by měla zaměstnanci náležet náhrada přiměřená opotřeбенí použitých přístrojů. Podmínky, výši a způsob poskytnutí náhrad je možno dohodnout, případně je možno stanovit zaměstnavatelem ve vnitřním předpise. ZP vysloveně neomezuje dobu, po kterou může zaměstnanec držet pracovní pohotovost, je zřejmé že pracovní pohotovost nemůže být držena v době, kdy zaměstnavatel nemohl nařídit výkon práce (doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami a nepřetržitého odpočinku v týdnu v rozsahu, ve

kterém tuto dobu nelze zkrátit). Při nařizování pracovní pohotovosti musí zaměstnavatel dále počítat i s limity práce přesčas.⁹⁵ Jestliže zaměstnanec již v kalendářním roce konal práci přesčas ve stanoveném limitu a k dohodnuté práci přesčas nedal souhlas nebo má vyčerpán i limit dohodnuté práce přesčas, případně se jedná o dobu nepřetržitého odpočinku v práci, nemá nařízení pracovní pohotovosti u tohoto zaměstnance význam.⁹⁶ Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10% průměrného výdělku.

⁹⁵ Štefko, M. in Bělina, M. a kol.: Zákoník práce s komentářem, 1.vydání, Praha, C.H. Beck, 2008, str.337

⁹⁶ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 6Cz 18/68

6. Noční práce

Předpokladem mého výkladu týkajícího se noční práce je podání její definice, kterou nalezneme v § 78 odst. 1 písm. k) ZP. Noční práce je práce konaná v noční době. Noční dobou rozumíme dobu mezi 22. a 6. hodinou. V souvislosti s noční dobou zákon definuje zaměstnance pracujícího v noci. Tím je zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

Nový zákoník práce podává harmonizovanou úpravu noční práce, která odráží požadavky již několikrát zmíněné směrnice 2003/88/ES. Tato směrnice podává nejenom definici noční doby⁹⁷ a nočního pracovníka⁹⁸, ale též blíže vymezuje podmínky této práce. Naše úprava tedy nejenom odráží délku pracovní doby nočních pracovníků stanovenou touto směrnicí, ale též shodně s ní upravuje otázku posouzení zdravotního stavu nočního pracovníka nebo převedení na jinou práci. Práci v noci je možné posuzovat ze dvou hledisek. Může jím být zejména hledisko:

- ekonomické
- fyziologické

Budeme-li posuzovat noční práci z čistě ekonomického hlediska zjistíme, že noční práce je zcela jistě žádoucí. Druhým hlediskem je dle mého názoru hledisko fyziologické. Z tohoto pohledu se již práce v noci jeví stejně nežádoucí jako práce přesčas. Nejenom z tohoto důvodu zákonodárce pro noční práci stanovil určité hranice a omezení.⁹⁹

Podrobnější úprava týkající se noční práce je vymezena v § 94 ZP. Především je stanoveno, že délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Pokud takový

⁹⁷ Čl.2 odst. 3 Směrnice č. 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby: noční doba je: každá doba v délce nejméně sedmi hodin, vymezená vnitrostátními právními předpisy, která ve všech případech musí zahrnovat dobu mezi půlnocí a pátou hodinou ranní.

⁹⁸ Čl.2 odst. 4 Směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby: nočním pracovníkem je:

a) jednak každý pracovník, který během noční doby pracuje nejméně tři hodiny své běžné denní pracovní doby, a

b) jednak každý pracovník, který pravděpodobně odpracuje během noční doby určitou část své roční pracovní doby, vymezené podle volby dotyčného členského státu i) buď vnitrostátními právními předpisy po konzultaci se sociálními partnery, nebo ii) kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery na vnitrostátní nebo regionální úrovni.

⁹⁹ Galvas, M. in Galvas, M. a kol.: Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno, Masarykova univerzita, 2004, str. 484

postup není z provozních důvodů možný, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.

Vůči zaměstnanci pracujícímu v noci je zaměstnavatel povinen řadou povinností. Především je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem závodní preventivní péče a to:

- před zařazením na noční práci
- pravidelně dle potřeby, nejméně však jednou ročně
- kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá.

Přitom platí, že úhradu poskytnuté zdravotní péče nelze po zaměstnanci požadovat, z čehož jednoznačně vyplývá, že náklady této léčebné péče nese zaměstnavatel. S tímto ustanovením souvisí § 103 odst. 1 písm. d) ZP, podle kterého je zaměstnavatel povinen sdělit zaměstnancům, které zařízení závodní preventivní péče jim poskytuje závodní preventivní péči a jakým druhům očkování a jakým preventivním prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví. V souvislosti s tím je dále zaměstnavateli uložena povinnost nahradit zaměstnanci, který se podrobí preventivní prohlídce, vyšetření nebo očkování výše uvedené, případnou ztrátu na výdělku. Na základě lékařského posudku může být zaměstnanec uznán nezpůsobilým pro noční práci, v takovém případě je zaměstnavatel zaměstnance pracujícího v noci povinen převést na jinou práci.

Další stanovenou povinností zaměstnavatele je zajistit pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální zajištění. Zaměstnavatel není povinen zajistit stravování, ale jak zákon v tomto případě uvádí je povinen umožnit pouze občerstvení. Pracoviště, na kterém se pracuje v noci, je zaměstnavatel povinen vybavit prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.

V současné době právní úprava respektuje zásadu rovného zacházení s muži a ženami a poskytuje jim stejnou ochranu. Zvýšená ochrana žen je omezena pouze na případ, kdy má zaměstnavatel stanovenou obecnou povinnost převedení na jinou práci, pokud o to požádá těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci. Požádá-li takový okruh zaměstnankyň pracujících v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen takové žádosti vyhovět.

Pro mladistvé zaměstnance platí, že tito nesmějí být zaměstnáváni prací v noci vůbec. Tento zákaz platí pro zaměstnance mladší 16 let absolutně. Jediná výjimka je stanovena pro mladistvé zaměstnance starší 16 let, ti mohou konat noční práci nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný. V takovém případě však platí, že noční práce mladistvého zaměstnance musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu.

Úprava noční práce mladistvých vychází ze Směrnice 1994/33/ES., o ochraně mladistvých pracovníků a jejího článku 9. Tato směrnice nabízí státům možnost zvolit si, v jaké době bude práce pro mladistvé zakázána. Základní volba se nabízí mezi možnostmi 22. a 6. hodiny nebo 23. a 7. hodiny. Z naší právní úpravy je patrná volba českého státu ve prospěch možnosti první.

Stejně jako u práce přesčas, tak i u noční práce jsou stanoveny zvláštní podmínky v rámci odměňování. Odměňování je upraveno ve dvou podobách. Zaměstnanci za vykonanou práci náleží mzda nebo plat. V § 116 ZP je stanoveno, že za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Jinou minimální výši a způsob určení příplatku lze sjednat jen v kolektivní smlouvě. Pro zaměstnance, kteří jsou odměňováni formou platu je stanoveno, že zaměstnanci přísluší za hodinu noční práce příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.

7. Evidence pracovní doby

Dřívější právní úprava – před rokem 2001 výslovně neukládala zaměstnavateli povinnost vést evidenci pracovní doby, což v praxi činilo problémy, zejména při kontrolách dodržování pracovněprávních předpisů a předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, prováděných příslušnými kontrolními orgány. Proto ZP ukládá nezbytnost vést evidenci pracovní doby, které vyplývá z ustanovení § 96 odst. 1 ZP.

Dle tohoto ustanovení, je zaměstnavatel povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci:

- odpracované pracovní doby,
- práce přesčas,
- noční práce,
- doby v době pracovní pohotovosti (doby výkonu práce),
- pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel (doby „čekání na práci“).

7.1 Význam a formy evidence pracovní doby

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 ZP týkajících se pracovní doby a doby odpočinku, a to pro kontrolu ze strany zaměstnavatele, vnějších kontrolních orgánů, případně samotného zaměstnance. V souvislosti s vedením evidence pracovní doby ukládá ZP zaměstnavateli povinnost umožnit zaměstnanci na jeho žádost nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a pořizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.

Formu vedení evidence pracovní doby ZP ani jiný právní předpis nestanovuje. Je tedy pouze na zaměstnavateli jaký způsob evidence pracovní doby zvolí. Zvolený způsob musí odpovídat účelu vedení evidence pracovní doby. Proto by z ní mělo být patrné, kolik hodin zaměstnanec odpracoval

za den a za týden, kolik z toho připadlo na práci přesčas, případně noční práci, zvláště je pak nutné vést hodiny pracovní pohotovosti, která součástí pracovní doby není. Základními požadavky na evidenci pracovní doby je její průkaznost, tedy že odpovídá skutečnosti, a její přehlednost. Pro kontrolu jak zaměstnavatele, tak inspekčních orgánů by mělo být možné z evidence pracovní doby vyčíst, zda byl dodržen nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny a v týdnu. Vzhledem k tomu, že povinnost vést evidenci pracovní doby je uložena zaměstnavateli, je potřebné, aby byla podepsána příslušným vedoucím zaměstnancem, který ručí za správnost uvedených údajů.

Evidenční povinnost zaměstnavatele musí být realizována v individualizované podobě, což znamená zvláště ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům, nikoliv globálně vůči více zaměstnancům zařazeným k výkonu práce v určité organizační jednotce zaměstnavatele najednou, anebo dokonce vůči celému pracovnímu kolektivu všech zaměstnanců. Je třeba zdůraznit, že povinnost evidovat pracovní dobu ve všech jejich shora uvedených složkách svědčí ze zákona zaměstnavateli, a že tuto svou povinnost nemůže zaměstnavatel platně přenést na jednotlivé řadové zaměstnance. Nemůže se tak stát organizačním předpisem zaměstnavatele ani na základě kolektivní, ani individuální smlouvy uzavřené se zaměstnancem. Pokud by zaměstnavatel takovým způsobem postupoval, jednalo by se o postup, který by byl v rozporu se zákonem. Výslovnou veřejnoprávní povinností zaměstnavatele o evidenci pracovní doby nelze ztotožňovat s kontrolou docházky zaměstnanců do práce. Právní základ kontroly docházky zaměstnanců do práce vyplývá z § 38 odst. 1 písm. b), § 301 písm. b), § 302 a § 81 odst.3 ZP. Z těchto ustanovení vyplývá pro zaměstnance povinnost:

- konat práci osobně ve stanovené pracovní době,
- být na začátku směny již na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení pracovní doby,
- plně využívat směny k vykonání svěřených prací.

Mezi základní povinnosti vedoucích zaměstnanců patří řídit a kontrolovat práci. Tato povinnost zahrnuje rovněž povinnost kontrolovat dodržování

pracovní doby podřízenými zaměstnanci. Do kontroly docházky do práce lze řadové zaměstnance zapojit a jejich postup při této evidenci může být upřesněn, zejména však v pracovním řádu, popř. v organizačních předpisech. Přestávka v práci na jídlo a oddech se nezapočítává do pracovní doby. V souvislosti s evidencí podle § 96 ZP vznikají někdy pochybnosti o tom, zda má být zaměstnavatelem vedena také evidence o přestávkách v práci poskytnutých zaměstnancům. Vzhledem k definici pojmu pracovní doby¹⁰⁰ se evidenční povinnost zaměstnavatele podle § 96 ZP na dobu poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech nevztahuje. Doba přestávky v práci na jídlo a oddech, je-li skutečně využita k odpočinku zaměstnance spočívajícím v přerušení výkonu práce, není pracovní dobou. Jedná se o dobu odpočinku, kterou se rozumí doba, která není pracovní dobou.¹⁰¹

Jen na doplnění uvádím, že ZP stanoví povinnost přestávky v práci poskytovat, nikoliv evidovat. Tomu odpovídají i skutkové podstaty přestupku nebo správního deliktu na úseku pracovní doby.¹⁰² Těch se zaměstnavatel dopustí, pokud „neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku“, resp. „nevede evidenci pracovní doby“, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu. V prvním případě hrozí od orgánu inspekce práce pokuta až do výše 1 000 000 Kč, v případě druhém 400 000 Kč.

Zákoník práce účinný od 1.1.2007 už dokonce po zaměstnavateli ani nevyžaduje, aby stanovil (po projednání s příslušným odborovým orgánem) začátek a konec těchto přestávek, jak tomu bylo dle ustanovení § 89 odst. 3 tehdejšího zákoníku práce. To ovšem neznamená, že stanovení začátku a konce přestávek v práci, popř. jejich evidence, nemá žádný význam. V této souvislosti je možné ocitovat např. z ustanovení § 274 odst. 1 ZP, dle kterého se za úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů (a tedy důležité pro vyvození odpovědnosti za škodu jak na straně zaměstnance, tak zaměstnavatele) považují mj. „úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele“.

¹⁰⁰ Podle ustanovení § 78 odst. 1 písm. a) z. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁰¹ Kottbauer, A., in Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H., Trylč, L.,: Zákoník práce komentář a předpisy a judikatura související, Praha, Právnícké a ekonomické nakladatelství, 2007, str.286

¹⁰² Dle ustanovení §15 odst.1 písm. g) a m), resp. §28 odst. 1 písm. g) a m) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

8. Kontrola pracovní doby

Povinnost státu respektovat a zajišťovat základní lidská práva a svobody je základní podmínkou ústavnosti a zákonitosti. Uznávaný katalog práv jednotlivce („lidských práv“) obsahuje Všeobecná deklarace lidských práv přijatá v roce 1948, jakož i další mezinárodní dokumenty, které jsou věnovány lidským právům. Základním vnitrostátním aktem zakotvujícím základní lidská práva a svobody se stala „Listina základních práv a svobod“. Ústavní práva, upravená v Listině, jsou přímo aplikovatelná. Současně je dán procesně právní předpoklad k vynutitelnosti těchto ustanovení. Dle čl. 4 Ústavy jsou základní práva a svobody pod ochranou soudní moci.¹⁰³

Kontrola je pojmem vyhrazeným pro specializovanou správní činnost, tedy pro kontrolu vykonávanou odborníky – kontrolory, kteří jsou obeznámeni s ideálními cíli, prostředky a pravidly, tedy s vzorem, jímž je možné reálné chování změřit a analyzovat. Dozor je naproti tomu obecnou formou správní činnosti, v níž porovnávání a vyhodnocování přechází v ovlivňování spravovaných subjektů.

Kontrola svým předmětem přesahuje rámec právních záruk zákonnosti, neboť zahrnuje intra legem i účelnost, hospodárnost v nakládání se státním majetkem, popř. i ekologičnost, morálnost apod.

8.1 Pojem kontroly obecně

Mezi pracovněprávní vztahy patří také vztahy kontrolní, jejich prostřednictvím je zajišťována kontrola nad dodržováním právní úpravy pracovněprávních vztahů, tak aby byl naplňován účel právní úpravy. Povinnosti zaměstnavatelů i zaměstnanců upravené platnými právními předpisy, by nebyly dodržovány, kdyby nebylo zpětné vazby. Tato zpětná vazba znamená kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů a v případě nedodržování je zde mocenský prvek donucení.

Právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické

¹⁰³ Houbová, D., in Harvánek, J. a kol.: Teorie práva, Plzeň, Aleš Čeněk, 2008, str. 403

a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochrany a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví. Dále předpisy o zaměstnanosti, předpisy na ochranu veřejného zdraví, zákon o inspekci práce představují právní rámec pro kontrolní činnost orgánů.

Subjekty, které tuto kontrolu provádějí, vystupují ne jako subjekty s rovným postavením, stejným jako je postavení zaměstnance či zaměstnavatele, ale jejich postavení je vybaveno mocenskými znaky, promítá se zde kontrolní funkce státu.

Kontrolní funkci státu nad oblastí pracovněprávních vztahů můžeme rozdělit následovně:

- kontrola prováděna specializovanými orgány, tj. státní dozor nad dodržováním

- předpisů o bezpečnosti práce a technických zařízeních – provádějí orgány státního odborného dozoru,
- předpisů hygienických a protiepidemických – provádějí orgány hygienické služby,
- předpisů o bezpečnosti při báňské činnosti – provádějí orgány státní báňské služby;

- kontrola nad dodržováním předpisů o zaměstnanosti a právních předpisů týkajících se vzniku, změn a zániku zaměstnání a pracovních podmínek zaměstnanců, s výjimkou pracovních podmínek vyplývajících z předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, kterou provádějí orgány státní správy na úseku práce a zaměstnanosti.¹⁰⁴

Do předmětu kontrolní činnosti však nespadá kontrola pracovních podmínek vyplývajících z předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, tato kontrola je prováděna v rámci státního odborného dozoru.¹⁰⁵

¹⁰⁴ Gregorová, Z. in Galvas, M. a kol.: Pracovní právo, 2. vydání, Brno Masarykova univerzita, 2004, str. 209-210

¹⁰⁵ Gregorová, Z. in Galvas, M. a kol.: Pracovní právo, 2. vydání, Brno Masarykova univerzita, 2004, str. 210-211

Další neméně populární kontrolou je kontrola zaměstnavatelem, kterému je právo kontroly vymezeno v § 38 odst. 1 písm. b), § 301 písm. b), § 302 a § 81 odst.3 ZP.

8.2 Význam kontroly v návaznosti na vnitřní předpisy

Zaměstnavatel má též právo kontroly svých zaměstnanců, tato pravomoc je dána vedoucím pracovníkům a právní základ kontroly zaměstnavatelem vyplývá z § 38 odst. 1 písm. b), § 301 písm. b), § 302 a § 81 odst.3 ZP. Z těchto ustanovení vyplývá pro zaměstnance povinnost:

- konat práci osobně ve stanovené pracovní době,
- být na začátku směny již na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení pracovní doby,
- plně využívat směny k vykonání svěřených prací.

Vedoucí zaměstnanci jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim závazné pokyny. Nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení, která zastávají, je péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Vedoucí zaměstnanci jsou tedy povinni mimo jiné vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat BOZP, zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů, přijímat oznámení učiněná zaměstnanci na nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci, přijímat oznámení o pracovním úrazu zaměstnance, zjišťovat zda zaměstnanci nejsou pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.

Vedoucí zaměstnanci jsou dále mimo jiné povinni:

- řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky,
- co nejlepším způsobem organizovat práci,
- vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat BOZP,
- zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů.

Kontrolní činnost, kterou může provádět zaměstnavatel a v některých případech ji provádí, má funkci poznávací a informační. Podstatou těchto kontrol je zjištění, zda dochází k porušování pracovních vztahů, pracovních podmínek a vnitřních předpisů vydaných zaměstnavatelem. Nejde vždy jen o udělování sankcí, ale jde i o nápravu vzniklého stavu a vyvarování se možných chyb do budoucna.

8.3 Pracovněprávní předpisy

Typickým rysem pracovního poměru je skutečnost, že při jeho vzniku jsou si strany pracovní smlouvy rovny, žádná ze stran nemůže druhé straně vnutit svou vůli, smlouva vzniká svobodně, souhlasným projevem účastníků. V průběhu výkonu práce se však situace mění – zaměstnavatel vytváří potřebné pracovní podmínky, organizuje práci všech zaměstnanců, nese náklady a hospodářské riziko pracovní činnosti, využívá výsledků této činnosti a je oprávněn zaměstnanci dávat pokyny k výkonu práce. K tomu, aby zaměstnavatel mohl zaměstnance ve výkonu práce řídit, není ovšem vybaven příliš širokou škálou právních nástrojů. V podstatě má k dispozici jen jeden – závazný pokyn. Závazný pokyn je projevem vůle zaměstnavatele a může mít různý právní charakter. Závazný pokyn může směřovat k jednomu zaměstnanci, může ale směřovat ke skupině zaměstnanců nebo i ke všem zaměstnancům. Jde o různé směrnice, metodické pokyny, interní sdělení apod., které nemají náležitosti vnitřních předpisů.¹⁰⁶

8.3.1 Kolektivní smlouva

Zákony určují hranice smluvní volnosti, které nelze překročit. Udávají jak míru minimálně nutného, která musí být splněna, tak jasné příkazy a zákazy, které jsou subjekty povinny plnit. Není možné ani dohodou mezi subjekty (zaměstnavatel – zaměstnanec) tyto zákazy a nařízení překračovat. Dochází tím k situaci, že ochranná funkce pracovního práva chrání slabší subjekty (zaměstnance) i proti jeho vůli. Právní normy, které stanoví

¹⁰⁶ Gregorová, Z. in Galvas, M. a kol.: Pracovní právo, 2. vydání, Brno Masarykova univerzita, 2004, str. 443

minimální hranice, nezakazují, aby byla tato hranice zvýšena kdekoli nad toto zákonné minimum. S touto situací se setkáváme především v kolektivních smlouvách, kde si zaměstnanci prostřednictvím odborové organizace vydobývají lepší podmínky, než jaké stanoví pracovněprávní předpisy.

Kolektivní smlouva je vždy kompromisem mezi požadavky odborářů a zaměstnavatelů. Kolektivní smlouva umožňuje, ve vyjmenovaných případech, zvyšovat nebo rozšiřovat pracovněprávní nároky zaměstnanců.

Kolektivní smlouva jako smluvní typ je upravena přímo v ZP v ustanovení § 22 až 29 v části první - Všeobecná ustanovení. Naopak, v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání (ZKV) byly vypuštěny § 2 až 6, které dosud kolektivní smlouvu upravovaly. Zákon o kolektivním vyjednávání tak reguluje jen postup při uzavírání kolektivních smluv, respektive provádění jejich změn, včetně řešení sporů a stanoví podmínky rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně. Právo uzavřít kolektivní smlouvu za zaměstnance má pouze odborová organizace. Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Především v kolektivní smlouvě je možné upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti účastníků této smlouvy. Kolektivní smlouva nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům. Kolektivní smlouva může stanovit např. pracovní dobu, přestávky v práci, délku dovolené apod., tedy omezit dispoziční pravomoc zaměstnavatele v čase.

Zákoník práce č. 262/2006 Sb., rovněž významně rozšířil obsahové možnosti kolektivních smluv, což souvisí s uplatněním zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. Některé důležité změny nastaly též v zákoně o kolektivním vyjednávání. Souhrn změn, které jsou v ZP u kolektivních smluv:¹⁰⁷

1) Zachovávají se dva stupně kolektivních smluv, a to smlouvy podnikové a vyššího stupně. Podnikové kolektivní smlouvy bude ale možné uzavírat nejen pro jednotlivé zaměstnavatele, ale i pro více zaměstnavatelů (půjde o tzv. skupinové kolektivní smlouvy). Tím se umožní stanovovat shodné pracovní podmínky zaměstnancům zaměstnavatelů začleněných ve

¹⁰⁷ Komentář k těmto změnám: Šubrt,B.:Kolektivní smlouvy podle nového zákoníku práce, Práce a mzda, ASPI, 2006, č.7 str.18

skupinách podniků, např. koncernového typu. Nebrání se tím ale, aby i v jednotlivých podnicích začleněných do skupiny byly též uzavřeny jejich vlastní podnikové smlouvy.

2) Kolektivní smlouva vyššího stupně bude závazná pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela takovou kolektivní smlouvu [§ 25 odst. 2 písm. a) ZP]. V současnosti je vyšší smlouva závazná pro zaměstnavatele, za které ji uzavřela organizace zaměstnavatelů. To nyní vede k rozdílnému postupu v rámci jednotlivých zaměstnavatelských svazů, přičemž některé umožňují, aby byla vyšší kolektivní smlouva uzavírána jen za ty členy, kteří se k ní určitým způsobem přihlásí. To v praxi vedlo i k případům, kdy odborový svaz podal návrh na uzavření takové kolektivní smlouvy - čímž bylo kolektivní vyjednávání podle § 8 ZKV zahájeno - avšak svaz zaměstnavatelů o smlouvě nebyl oprávněn jednat, neboť žádný člen se předem ke smlouvě nepřihlásil. Napříště se tedy jednotliví členové organizace zaměstnavatelů nebudou moci z takové smlouvy vyvázat, a to ani předem a pochopitelně ani později. To však neznamena, že by stanovy svazu nebo sama vyšší kolektivní smlouva nemohly vymezit okruh zaměstnavatelů, pro které se uzavírá (např. pro hospodářské pododvětví). Jestliže např. organizace zaměstnavatelů uzavírá více vyšších kolektivních smluv, nebudou všechny uzavírány pro všechny členy. Je také logické, že vyšší kolektivní smlouva může být závazná jen pro členské podniky, které podléhají českému právu.

3) V této souvislosti zákon výslovně uvádí v § 25 odst. 2 písm. a), že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná také pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti této smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili. I když toto pravidlo je dosud uplatňováno výkladem, má význam pro upevnění právní jistoty v tom smyslu, že výslovně nepřipouští vyvázat se z kolektivní smlouvy vyššího stupně vystoupením z příslušného svazu zaměstnavatelů.

4) Pokud jde o odborové organizace, jako smluvní stranu kolektivní smlouvy, zákon přebírá z dosavadního zákona č. 120/1990 Sb. (tzv. zákon o pluralitě odborů) tezi, že působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná zaměstnavatel o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými

organizacemi - ty vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a se zaměstnavatelem jinak (§ 24 odst. 2 ZP). To však bylo doplněno (na základě poslaneckého pozměňovacího návrhu) dovětkem, podle něhož neshodnou-li se zúčastněné odborové organizace na uvedeném postupu, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele. Tato změna se již stala předmětem protestu menších odborových organizací, pracujících v podmínkách plurality odborů a bezpochyby i dále bude předmětem jednání. Byla i důvodem, proč prezident republiky zákon vetoval. Osobně ji považuji za neodůvodněnou, nedemokratickou a dokonce protiústavní ve vztahu k článku 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod (ten nepřipouští zvýhodňovat některé odborové organizace v podniku ani v odvětví). Přijaté řešení dokonce umožňuje, aby kolektivní smlouvu uzavřela za všechny zaměstnance jedna nebo více odborových organizací, které nemají ani nadpoloviční většinu členů odborů.

5) Nově je v souladu s Evropskou sociální chartou zakotveno v § 5 odst. 3 ZP právo zaměstnance předkládat podněty ke kolektivnímu vyjednávání a právo být informován o průběhu tohoto vyjednávání. Jde o to, že kolektivní smlouva je uzavírána a je závazná pro všechny zaměstnance, bez ohledu na to, zda jsou či nejsou členy odborů. Neodboráři však v současnosti nemají reálnou možnost toto kolektivní vyjednávání ovlivnit a ani právo být o jeho průběhu informováni. Přitom podle uvedené Charty je právo na kolektivní vyjednávání právem zaměstnanců.

6) Kolektivní smlouva bude moci být uzavřena nejen na dobu určitou, ale i na dobu neurčitou s výpovědní dobou v délce 6 měsíců (§ 26 odst.1 ZP). Ta bude začínat prvním dnem měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi druhému účastníkovi smlouvy. Bude ji ale možné vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. I když v praxi nelze předpokládat, že by v brzké době byla možnost uzavírat kolektivní smlouvy na dobu neurčitou využita, v budoucnu to nelze vyloučit.

7) *Ve stejném ustanovení je také obsažena nová právní úprava, podle níž, je-li ukončení doby určité, na kterou je kolektivní smlouva uzavřena, vázáno na splnění podmínky, musí smlouva obsahovat také údaj o nejzazší době její účinnosti. Tím se reaguje na případy, kdy kolektivní smlouva je uzavřena na dobu do uzavření (účinnosti) příští kolektivní smlouvy. V takovém případě bude muset smlouva stanovit nejzazší datum své účinnosti, aby tak nepřímo nešlo o kolektivní smlouvu na dobu neurčitou.*

8) *Ustanovení § 29 ZP ukládá oběma účastníkům kolektivní smlouvy povinnost seznámit zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. To platí bez ohledu na skutečnost, že v § 13 odst. 2 písm. e) ZP je uložena zaměstnavateli povinnost seznamovat zaměstnance s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy - tím je nutné rozumět seznamování zejména nových zaměstnanců, respektive podle potřeby i průběžné. Obě smluvní strany tak budou muset najít řešení jak zaměstnance s uzavřenou kolektivní smlouvou seznámit. V té souvislosti se ruší nynější § 9 odst. 5 ZKV, který tuto povinnost ukládá toliko odborové organizaci.*

9) *Významně se mění vztah kolektivní smlouvy a vnitřního předpisu zaměstnavatele, jímž by byly zakládány mzdové či platové nebo jiné nároky zaměstnanců. U zaměstnavatelů, u nichž působí odborová organizace, bude moci být takový vnitřní předpis vydán jen když to bude na něj kolektivní smlouvou přeneseno (§ 305 odst. 1 ZP). Je ale nutné zdůraznit, že se to týká vnitřního předpisu, který má povahu právního úkonu normativní povahy, tj. mají jím být stanovena mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec. Nejedná se tedy o vnitřní předpisy, mající povahu aktu řízení (např. o evidenci pracovní doby či o organizačních a technologických záležitostech). Takové vnitřní předpisy může vydávat každý zaměstnavatel bez omezení s tím, že jejich vydání projedná s příslušným odborovým orgánem, neboť se bezpochyby týkají většího počtu zaměstnanců [§ 287 odst. 2 písm. g) ZP].*

8.3.2 Vnitřní předpis

Vnitřní předpis je hromadným pokynem zaměstnavatele, kterým specifikuje povinnosti zaměstnanců, obecně stanovených kogentními právními normami, se zřetelem na zvláštní podmínky konkrétního zaměstnavatele. Jde o projev práva znamenajícího realizaci iuris disponenti. Vnitřní předpisy jsou považovány za lokální prameny pracovního práva. Pojem vnitřní předpis je pojmem obecným a týká se mzdových práv, platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec.¹⁰⁸ Mezi vnitřní předpis zejména nepatří písemná opatření zaměstnavatele, řídicí akty, metodické postupy a další předpisy, které nestanoví práva. Základním znakem vnitřního předpisu podle § 305 ZP je, že zaměstnanci mohou nároky v nich uvedené uplatňovat v krajním případě (nevyhoví-li zaměstnavatel) u soudu, jako ostatní nároky vyplývající ze ZP. To u ostatních vnitřních předpisů zaměstnavatele, které nejsou vydány podle § 305 ZP, nepřipadá v úvahu.

Právní úprava stanoví požadavky kladené na kvalitu vnitřního předpisu:

- nesmí být v rozporu s právními předpisy,
- musí upravovat skupinu případů stejného druhu a neurčitého počtu; v opačném případě by se jednalo patrně jen o pokyn¹⁰⁹
- jeho forma musí být vždy písemná,
- musí být vydán vždy s působností dopředu, nikoliv zpětně; takový postup by musel být považován za protiprávní,
- nejde-li o pracovní řád, vydává se na dobu určitou, nejméně však na dobu jednoho roku; upravuje-li vnitřní předpis odměňování, může být vydán i na dobu kratší.

*V případě nedodržení toho, co je uvedeno v prvních čtyřech odtržích, bude podle našeho názoru vnitřní předpis zcela neplatný nebo neplatný v té jeho části, která je stížena vadou.*¹¹⁰ Protože je zákonným požadavkem, aby vnitřní předpis byl „písemný“, musí existovat tento předpis v písemné formě.

¹⁰⁸ Kottbauer, A., in Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H., Trylč, L.,: Zákoník práce komentář a předpisy a judikatura související, Praha, Právnícké a ekonomické nakladatelství, 2007, str.755

¹⁰⁹ Srovnej § 11 odst.4 zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce

¹¹⁰ Kottbauer, A., in Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H., Trylč, L.,: Zákoník práce komentář a předpisy a judikatura související, Praha, Právnícké a ekonomické nakladatelství, 2007, str.756

Vnitřní předpis však může být k dispozici i ve formě elektronické, s tím že je k němu zabezpečena přístupnost.

Zrušení vnitřního předpisu zaměstnavatelem nemá vliv na trvání a uspokojení práv zaměstnance. Zejména se jedná o mzdové nároky, které zrušením vnitřního předpisu nezanikají. Zaměstnanec je může uplatňovat v promlčecí lhůtě, která je stanovena v občanském zákoníku. Promlčecí doba je tříletá a běží ode dne, kdy právo mohlo být vykonáno poprvé. K promlčení soud přihlídně jen, uplatní-li tuto námitku dlužník. Pak nelze právo věřiteli přiznat. Po dobu soudního uplatnění promlčecí doba neběží.

Účelem institutu promlčení je stimulovat věřitele, aby svá práva uplatnil včas a přispěl tak k právní jistotě. Jestliže by věřitel, poté co mu vznikla možnost uplatnit svá práva, příliš dlouho otálel, ztížila by se možnost dopátrat se skutkového stavu. Příkladem mohou být práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělků z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání nebo z jiné škody na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a práva na náhradu nákladů na výživu pozůstalých. Práva na jednotlivá plnění z nich vyplývající se však promlčují.¹¹¹

Protože z vnitřního předpisu vyplývají individuální pracovněprávní nároky pro jednotlivé zaměstnance, může jeho obsah být předmětem kontroly inspektorátů práce.

Vnitřní předpis nesmí ukládat povinnosti zaměstnancům, od toho je pracovní řád.

Zaměstnavatel může vydat vnitřní předpis i tehdy, působí-li u něj odborová organizace. V této situaci mohla však být ve vnitřním předpise upravena mzdová a ostatní práva zaměstnanců jen v případě, že to na něho bylo kolektivní smlouvou přeneseno. Nález Ústavního soudu k zákoníku práce z 12. března 2008 č. 116/2008 Sb., který je účinný od 14. dubna 2008, tento zásah do vlastnických práv zaměstnavatele zrušil. Umožňuje, aby vnitřní předpis upravoval mzdová, platová a ostatní práva zaměstnanců a mohl ho vydat i zaměstnavatel, kde působí odborová organizace a je sjednána kolektivní smlouva.¹¹²

¹¹¹ Ustanovení § 389 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹¹² www.ASPI, <http://halus.usoud.cz>

Vnitřní předpis může upravovat a zvyšovat pracovněprávní nároky i v ostatních oblastech zákoníku práce. Jde např. o neomezené prodloužení dovolené na zotavenou o další týdny (jen u „podnikatelských“ subjektů, u ostatních zaměstnavatelů je zákonná dovolená pět kalendářních týdnů), zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy, delší rozsah pracovního volna, poskytování náhrady mzdy při překážkách v práci v případech, kdy to zákoník práce zaměstnavateli nestanoví jako povinnost, náhradu za používání vlastního náradí zaměstnance, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce, organizování a financování stravování, zrušení povinností zaměstnance k úhradě nákladů při zvýšení kvalifikace, zvýšení odstupného při skončení pracovního poměru, poskytování odchodného v případech, které zaměstnavatel určí, zvýšení práv zaměstnance při zvyšování nebo prohlubování kvalifikace apod.

Pokud by byl vnitřní předpis v rozporu s právními předpisy, je v dotčené části neplatný. Nemůže jinak upravit např. důvody pro výpověď z pracovního poměru ve srovnání s § 52 zákoníku práce nebo stanovit kratší výpovědní dobu, než jsou dva měsíce (delší výpovědní dobu je však možné dohodnout např. v pracovní smlouvě), jinak vymezit náhradu škody za pracovní úrazy nebo odpovědnost zaměstnance za náhradu škody způsobenou zaměstnavateli apod.

V souvislosti s přijetím nového zákoníku práce byl od 1. ledna 2007 změněn rovněž zákon o daních z příjmu č. 586/1992 Sb. V § 24 odst. 2 písm. j) byl doplněn bod 5, podle kterého se za daňově uznatelné náklady považují práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud zákon o daních z příjmu nebo zvláštní zákon (např. zákoník práce) nestanoví jinak. Jedná se např. o vyšší odstupné nad zákonný limit, delší rozsah dovolené, odchodné při odvolání z funkce, různé druhy mzdových příplatků a zvýhodnění, úhrad vstupních lékařských prohlídek, náklady zaměstnavatele na rekvalifikaci nebo prohloubení kvalifikace apod.

Pokud zaměstnavatel zvýší některý mzdový příplatek, např. za práci přesčas, nad limit stanovený zákoníkem práce, jedná se o daňově uznatelný náklad. A to i v případě, bude-li zvýšený příplatek sjednán v pracovní nebo

jiné smlouvě (např. manažerské). Možnost sjednání vyššího příplatku v individuální smlouvě a zařazení tohoto mzdového plnění do nákladů, nebylo před 1. lednem 2007 možné.

Poskytování pracovněprávních nároků nad limit stanovený zákoníkem práce není od 1. ledna 2007 oprávněním jen tzv. podnikatelských subjektů. ZP již nerozlišuje podnikatelské a nepodnikatelské subjekty. Vyšší nároky, např. platové, jsou však u bývalých nepodnikatelských subjektů limitovány rozpočtovými prostředky. Jedná se např. o zaměstnavatele, jejichž platové prostředky jsou kryty z veřejných rozpočtů, jako např. organizační složky státu, územní samosprávné celky apod.

8.3.3 Pracovní řád

Všichni zaměstnavatelé mohou vydávat pracovní řády, je to jejich právo, nikoli jejich povinnost.

V případě pracovního řádu se jedná o vnitřní předpis zaměstnavatele. Tedy o normativní právní akt, upravující skupinu případů stejného druhu a neurčitého počtu, nikoliv tedy právní úkon. Vydání pracovního řádu je povinné pro zaměstnavatele taxativně uvedené v § 303 odst.1 ZP. V případě, že bude u zaměstnavatele působit odborová organizace, bude zaměstnavatel potřebovat k vydání a ke změně pracovního řádu souhlas odborové organizace. Ke zrušení pracovního řádu však zaměstnavatel souhlas odborové organizace potřebovat nebude, protože je jeho věcí, zda rozhodne o potřebě či nepotřebě pracovního řádu.

Pracovní řád je významný pracovněprávní akt zaměstnavatele, který blíže rozvádí v souladu s právními předpisy ustanovení ZP podle zvláštních podmínek zaměstnavatele.

Pracovní řád je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance. Nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen. Všichni zaměstnanci musí být s pracovním řádem seznámeni a musí být všem zaměstnancům veřejně přístupný. Nemá však právní význam, jestliže do něj zaměstnavatel „opisuje“ příslušná ustanovení ZP, ale mají se v něm vlastně konkretizovat jednotlivá ustanovení ZP a dalších pracovněprávních předpisů. Jde např. o rozvrh

pracovní doby, přestávky v práci, stanovení pružné pracovní doby, povinnosti zaměstnanců v otázkách náhrady škody, upravit formy a způsoby evidence pracovní doby apod.¹¹³ Obsahově však pracovní řád řeší zcela jinou problematiku než např. vnitřní předpis upravující pracovněprávní nároky zaměstnanců. V § 306 je dokonce výslovně stanoveno, že pracovní řád nemůže obsahovat úpravu mzdových nebo platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec. Pracovní řád však nesmí zakládat nové povinnosti zaměstnanců. Obsah pracovního řádu je zákonem upraven pouze rámcově a konkrétní obsah a rozsah pracovního řádu je na zaměstnavateli, jeho potřebách a konkrétní situaci u zaměstnavatele. V § 306 není zmínka o tom, na jakou dobu se pracovní řád vydává. Z uvedeného vyplývá, že pracovní řád je možno vydat jak na dobu neurčitou, tak i na dobu určitou. Z povahy věci se však jeví logické pracovní řády vydávat na dobu neurčitou, což se také v praxi zpravidla děje.¹¹⁴

8.4 Kontrola z pozice zaměstnavatele

Na ochraně práv v pracovněprávních vztazích se nepodílí jen právo jako takové, ale i úroveň právního povědomí a to jak zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů. Je žádoucí rozšiřovat okruh chráněných práv a to jak na straně zaměstnance tak i na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel jak již bylo výše uvedeno má právo svého zaměstnance kontrolovat, a to jak v dodržování vnitropodnikových předpisů v návaznosti na využívání pracovní doby, evidenci docházky a v neposlední řadě má též zájem na ochraně svých majetkových práv. Je otázkou, do jaké míry může zasahovat do soukromí zaměstnance, což bych se chtěla pokusit objasnit v následujících podkapitolách.

Kontrolu mají v popisu práce všichni vedoucí zaměstnanci, a proto vzdělávání vedoucích pracovníků v otázkách vedení a řízení s důrazem na kontrolní činnosti je nezbytnou součástí posilování kontrolních mechanismů. To předpokládá také vytvoření časových kapacit pro kontrolu, neboť většinou jsou vedoucí pracovníci natolik zahlceni vlastní prací, že na kvalitní řízení,

¹¹³ Jouza, L.: Slovník pracovního práva, 2. aktualizované a doplněné vydání, Praha, 2001 str.

¹¹⁴ Bělina, M. in Bělina, M. a kol.: Zákoník práce s komentářem, 1. vydání, 2008, str. 744

jehož součástí je kontrola, nemají čas ani energii. Kvalitní kontrola, kterou nabude vedoucí zaměstnanec pouze kvalitním vzděláváním, je orientována zejména pozitivně, na budování důvěry a motivace u podřízených zaměstnanců, méně již na odhalování nekalého chování.

8.4.1 Ochrana majetkových práv zaměstnavatele

Zaměstnanci jsou povinni plně využívat pracovní dobu, nemohou si v pracovní době vyřizovat své soukromé záležitosti a nejsou oprávněni zneužívat služební počítače ani jiné výrobní a pracovní prostředky. Zaměstnavatel může zneužívání zabránit tím, že bude kontrolovat od koho a v jakém rozsahu zaměstnanec do firemního počítače maily dostává, a komu píše. Pokud by zjistil, že elektronická pošta zaměstnance je v takovém množství, pro které neplní povinnost spočívající v plném využívání pracovní doby, může se jednat o porušení pracovní kázně a následovat sankce ze strany zaměstnavatele.

V závažných případech může zaměstnavatel se zaměstnancem skončit pracovní poměr. Toto porušení pracovních povinností musí však zaměstnavatel věrohodně a objektivně prokázat, např. z adres (nikoliv z obsahu sdělení¹¹⁵) odesílatelů a příjemců elektronické pošty.

Tuto oblast řeší Hlava VIII zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, v § 316. V ustanovení tohoto paragrafu jsou zakotvena omezení chránící osobní práva zaměstnanců. Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu narušovat soukromí zaměstnanců na pracovišti a ve společných prostorách tím, že je podrobuje otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu, záznamu jejich telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnancům. Jestliže by u zaměstnavatele byl dán závažný důvod, který by odůvodňoval zavedení uvedených kontrolních mechanismů, je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a způsobech jejího provádění.

¹¹⁵ Čl.13.LZPS, nikdo nesmí porušit listovní tajemství ani tajemství jiných písemností

V této souvislosti je nutno však upozornit i na další ustanovení zákoníku práce, která se dotýkají povinnosti kontrolovat zaměstnance a na které se zaměstnavatelé často odvolávají při zavádění kontrolních mechanismů, tedy i využití kamerových systémů.

§ 302 písm. a) stanoví vedoucím zaměstnancům povinnost kontrolovat práci zaměstnanců, hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky.

§ 101 odst. 1 ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.

§ 248 odst. 1 zakotvuje povinnost zaměstnavateli zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; zjistí-li závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění.

§ 248 odst. 2 obsahuje oprávnění zaměstnavatele provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci vnášejí nebo odnášejí od zaměstnavatele.

Jistě bychom našli řadu dalších ustanovení, která by šla využít ke zdůvodnění různých kontrolních mechanismů. U kamerových systémů to potvrzují i odůvodnění kamerových systémů zaměstnavateli ve vnitřních předpisech či směrnicích.¹¹⁶

8.4.1.1 Kontrola elektronické pošty

Při právním posuzování této otázky je nutno vyjít z Listiny práv a svobod (čl.13), která zaručuje ochranu listovního tajemství a z trestního zákona (§ 239 a § 257a). Listina základních práv a svobod stanoví, že nikdo nesmí porušit listovní tajemství jiných písemností a záznamů, ať již uchovávaných v soukromí, nebo zasílaných poštou anebo jiným způsobem. Výjimkou jsou případy, které jsou uvedeny ve zvláštním právním předpise

¹¹⁶ Olexa, L. : K využívání kamerových systémů na pracovištích z hlediska ochrany osobních údajů, Bezpečnost a hygiena práce, 2008 č. 11, str. 15

(např. vyšetřování trestného činu). Stejně se zaručuje tajemství zpráv podávaných telefonem, telegrafem nebo jiným podobným způsobem.

Ústavní zásadu ochrany listovního tajemství rozpracovává trestní zákon č.140/1961 Sb. Trestného činu se podle § 239 dopustí ten, kdo úmyslně poruší tajemství uzavřeného listu nebo písemnosti, při poskytování poštovní služby nebo jiným dopravním zařízením, nebo zprávy podávané telefonem, telegrafem nebo jiným takovým veřejným zařízením. V tomto případě může být pachateli uložen trest odnětí svobody až na šest měsíců. Tajemstvím je chráněn obsah písemnosti nebo zpráva bez ohledu na jejich hodnotu pro adresáta, odesílatele či pachatele. Ochrana v trestním zákoně se vztahuje i na přenos zpráv elektronickou poštou.

Nejde však jen o ochranu listovního tajemství. Novela trestního zákona zavedla v roce 1991 novou skutkovou podstatu trestného činu spočívající v poškození a zneužití záznamu na nosiči informací (§ 257a). Tohoto trestného činu se dopustí pachatel, který v úmyslu způsobit jinému škodu nebo získat sobě nebo jiné osobě neoprávněný prospěch získá přístup k nosiči informací a takových informací neoprávněně užije nebo je zničí, učiní neupotřebitelnými nebo zasáhne do technického nebo programového vybavení počítače. Pokud by tedy zaměstnavatel měl např. přístup k počítačové disketě zaměstnance a na ní uložené informace by zneužil ke svému neoprávněnému prospěchu, dopustil by se trestného činu, za který může být uložen trest odnětí svobody až na jeden rok, zákaz činnosti, peněžitý trest nebo propadnutí věci.

Pokud elektronická pošta přijde do osobní e-mailové schránky zaměstnance, tak ji zaměstnavatel může „prohlížet“ v zákonem odůvodněných případech.

K takovému postupu dává zaměstnavateli oprávnění ZP v § 316 odstavec 3, pokud bude mít závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze své činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů. Musí však informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění. To platí i o dalších zásazích do soukromí zaměstnance, jako je např. zavádění kamerových systémů, sledování soukromých telefonických hovorů apod. Zatím nelze říci, o jaké typy zaměstnavatelů (firem) se bude jednat. Hodně napoví personální praxe.

V každém případě by se zřejmě jednalo o peněžní ústavy, banky, počítačové firmy apod., u nichž je nutno chránit know-how nebo údaje občanů (zaměstnanců).¹¹⁷

8.4.1.2 Kamerový systém na pracovišti

Kamerové systémy jsou v poslední době stále více využívány - na pracovištích hypermarketů, u čerpacích stanic, v bankovních domech, na nádražích, křižovatkách a na místech, kde dochází k trestné činnosti. Stále více firem využívá kamerové systémy také k ochraně svého majetku, k zajištění provozu technologických zařízení, k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo při noční ostraze objektů. Velmi diskutovanou oblastí v podnikatelské sféře, ale i mezi zástupci zaměstnanců a odborů je legálnost používání kamer na pracovištích. Uvedená problematika souvisí na jedné straně s ochranou osobnosti a soukromím zaměstnance, na druhé straně pak s právem zaměstnavatele na kontrolu svých objektů, technologií i činnosti zaměstnanců podle pracovněprávních předpisů.

Velmi diskutovaná je otázka legálnosti využití kamerových systémů na pracovišti. Množí se případy, kdy jsou kamerové systémy instalovány utajeně, bez registrace Úřadu pro ochranu osobních údajů (dále „ÚOOÚ“). Zaměřuje se monitorování kamerovým systémem s videonahrávkou, tedy pořizováním záznamu kamerovým systémem.

V prvé řadě je důležité poukázat na základní východiska ochrany osobních údajů. Je nezbytné si uvědomit, že osobní údaje jsou z odborného hlediska jedním z druhů tzv. „klasifikovaných informací“. Ochrana osobních údajů při provozování kamerových systémů je v právním řádu ČR řešena zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů.

O zpracování osobních údajů se nejedná v případě pouhého monitorování sledovaných míst pomocí kamerového systému bez pořizování záznamu, jeho následného zpracování a vyhodnocování.¹¹⁸

¹¹⁷ Jouza, L.: Nejčastější chyby a omyly v personální práci a jejich řešení, Právo pro podnikání a zaměstnání, č. 9, 2008, str. 10

Vždy jde o zpracování osobních údajů, pokud je prováděn a uchováván obrazový či zvukový záznam, a to za předpokladu, že na základě těchto záznamů lze přímo nebo nepřímo identifikovat konkrétní fyzickou osobu. Fyzická osoba je identifikovatelná, pokud ze snímku, na němž je zachycena, jsou patrné její charakteristické rozpoznávací znaky, zejména obličej. Osobní údaj pak ve svém souhrnu tvoří identifikátory, které umožňují příslušnou osobu spojit s určitým, na snímku zachyceným jednáním.

Kamerový systém by měl být ze strany zaměstnavatele používán pouze tak, aby nedošlo k zásahu do ochrany soukromí zaměstnance, a jen tehdy, pokud není možné jinak dosáhnout účelu, který je tím sledován. Zaměstnavatel si musí uvědomit, že provozování kamerového systému se záznamem nemůže zavést tajně, nebo jej provozovat s tím, že provádí pouhé monitorování. Toto se řídí zásadami již citovaného zákona o ochraně osobních údajů.

Zavedení kamerového systému by mělo být projednáno se zástupci zaměstnanců, případně zaměstnanci konkrétního pracoviště. Pokud existuje u zaměstnavatele odborová organizace, měl by projednat tuto záležitost i s odborovým orgánem, neboť se jedná o zavedení kontrolních opatření týkajících se většího počtu osob. Je možno zaměstnavatelům doporučit zpracovat používání kamerových systémů do vnitřního předpisu či firemní směrnice, která je později zařazena do osnov školení zaměstnanců na všech úrovních, čímž bude plnit rovněž uloženou informační povinnost. V rámci realizace školení bude mít zaměstnavatel prokazatelnou evidenci proškolených osob.

Zpracování směrnice by měl předcházet tzv. bezpečnostní audit provedený specializovanou firmou, ze kterého vyplynou potřeby firmy i v oblasti využití kamerového systému. Nic však nebrání tomu, aby si firma vše z pozice zaměstnavatele zpracovala a zařídila sama. Zaměstnavateli,

¹¹⁸ Dle stanoviska č. 1/2006 Úřadu pro ochranu osobních údajů samotné kamerové sledování fyzických osob (monitorování) není zpracováním osobních údajů podle zákona č. 101/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů, protože postrádá úroveň podmínek pro zpracování údajů ve smyslu § 4 písm. e) tohoto zákona. Není splněna zejména podmínka dalšího zpracovávání osobních údajů, které správce systematicky provádí s osobními údaji. I zde je však třeba dodržovat předpisy zabývající se ochranou soukromí fyzických osob v obecné poloze. Zde je třeba respektovat čl. 8 odst. 1 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod garantující právo na respektování rodinného a soukromého života, Listinu základních práv a svobod (čl. 7 odst. 1 a čl. 10 odst. 2), zákoník práce či občanský zákoník, který upravuje podmínky ochrany osobnosti.

správci osobních údajů ve smyslu zákona č. 101/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů, zpracování „směrnice o používání kamerových systémů“ v rámci řízené firemní dokumentace umožní:

- přesně vymezit a specifikovat účel provozu kamerového systému,
- určit sledované prostory a rozmístění kamer,
- stanovit způsob pořizování záznamů, určit způsob jejich využití a nakládání s nimi,
- určit nezbytně nutnou dobu k uchovávání záznamů,
- vymezit pravomoc a odpovědnost pracovníků provádějících obsluhu zařízení a manipulaci se záznamy,
- stanovit způsob a četnost školení odpovědných pracovníků, jejich zastupitelnost,
- určit způsob upozornění na skutečnost, že je prostor sledován kamerovým systémem - tzv. informační povinnost.

Největší problém při vlastní realizaci zavedení využití kamerového systému na pracovišti je v nejasné právní úpravě souhlasu zaměstnance se sledováním.

Zaměstnavatel je povinen „přímo informovat zaměstnance“ o rozsahu kontroly a způsobu jejího provádění.¹¹⁹ Ustanovení odstavce 3 má z hlediska § 2 odst. 1 věty první ZP kogentní povahu, tzn., že účastníci pracovněprávního vztahu se od něj nesmějí odchýlit. Jestliže zaměstnavatel má závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze své činnosti, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele spočívajících v otevřeném nebo skrytém sledování, odposlechu, záznamu telefonických hovorů zaměstnance, kontrole jeho elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci, je povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu prováděné kontroly a o způsobech jejího provádění. Přímou informovaností zaměstnanců je třeba rozumět, že každý zaměstnanec bude o prováděné kontrole a sledování srozuměn příslušným vedoucím zaměstnancem. Poskytnutá informace o prováděné kontrole musí

¹¹⁹ Ustanovení § 316 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

být přesná a úplná, musí obsahovat sdělení o tom, na kterých místech je sledování prováděno, potažmo i to, zda jsou shromážděné údaje vyhotovené např. v elektronické podobě, zda jsou zaměstnavatelem uchovávány, po jak dlouhou dobu jsou uchovávány a z jakého důvodu musí být uchovávány.

Pokud jsou tedy splněny podmínky důvodu k zavedení kontrolních mechanismů - využití kamerového systému - postačí ke splnění informační povinnosti pouze oznámit zaměstnanci sledování daného prostoru kamerovým systémem, nikoliv jeho souhlas.

Pokud se budeme řídit stanoviskem č. 1/2006 ÚOOÚ - subjekt údajů (v našem případě zaměstnanec) musí být „vhodným způsobem informován“. Většinou je tato otázka v praxi řešena formou výstražné tabulky s textem, nebo kombinací piktogramu - symbolu kamery s textem při vstupu do sledovaného prostoru. Výhodnějším řešením je však kromě informačních tabulek výše doporučené zpracování vnitřního předpisu nebo směrnice o používání kamerového systému, která je zařazena do osnov školení zaměstnanců, kdy zaměstnanec podpisem potvrdí, že se s firemními pravidly používání kamerového systému seznámil.

Mnohdy zaměstnavatelé informují nastupující zaměstnance přímo v pracovní smlouvě o využívání kamerového systému ve firmě, odkazují na příslušnou směrnici, a tuto zařazují i do vstupního školení zaměstnance, které podepisuje v rámci povinné dokumentace. Prokazatelné seznámení zaměstnanců v jakékoliv podobě zabraňuje pozdějším případným sporům v oblasti dokazování splnění zákonem uložené informační povinnosti.

Občanský zákoník v § 12 stanoví, že obrazové a zvukové záznamy týkající se fyzické osoby nebo jejich projevů osobní povahy smějí být pořizovány jen s jejím souhlasem. V praxi zaměstnavatelů se to týká především často diskutovaných sprch, umýváren, šaten, toalet, odpočíváren atd. - zde je využívání kamerových systémů bez souhlasu zaměstnance nepřípustné!

Problémy činí pojem „projev osobní povahy“ - takovým projevem není zcela jistě např. příjem peněz od zákazníků v hypermarketu, bankách apod. Napadnutelné je instalování kamer např. v šatnách, zdůvodňované ochranou šatních skříněk před vykradením. I zde je však možné najít řešení a dát zaměstnancům alternativu pro převlékání v prostoru, který není sledován

kamerovým systémem. Ani souhlas zaměstnanců však neumožňuje zaměstnavateli nasazení kamerových systémů např. na toaletách, neboť se nemohou být i dobrovolně zřeknout svého práva na soukromí.

Pokud se zaměstnanci domnívají, že zavedením kamerového systému na jejich pracovišti dochází k porušení jejich práv a jednání zaměstnavatele považují za zásah do ochrany osobnosti a narušení soukromí, mají právo se na zaměstnavateli domáhat, aby od tohoto jednání upustil, a podat stížnost k Úřadu pro ochranu osobních údajů.

Je nutno podotknout, že přetrvávají rozdíly v přístupu k otázce, co je to projev osobní povahy a v jakých prostorách mohou zaměstnanci uplatňovat právo na soukromí. K této problematice vydal ÚOOÚ Stanovisko č. 2/2009 „Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště“ kde závěrem uvádí:

V zásadě platí, že monitorování zaměstnanců je zakázáno, pokud nejsou splněny zvláštní zákonem stanovené podmínky. Pokud se zaměstnavatel rozhodne monitorovat zaměstnance, pak musí:

- a) informovat zaměstnance podle § 11 zákona o ochraně osobních údajů a §§ 30 a 31 ZP. V případě monitorování zaměstnanců při používání internetu, je součástí informace vysvětlení principů monitorování, jako je například soubor logů apod.
- b) se všemi zaměstnanci zacházet rovně a
- c) vycházet ze skutečného stavu. Byť zákon umožňuje, aby zaměstnancům byly některé činnosti zaměstnavatelem zakázány, zaměstnavatelem stanovená pravidla by měla odrážet realitu, tj. nezakazovat něco, co je u zaměstnavatele běžnou tolerovanou praxí.

Zároveň by bylo vhodné, aby zaměstnavatelé vydali vnitřní předpis, kde by stanovili jasná pravidla, přičemž platí, že čím má zaměstnavatel více zaměstnanců, tím by pravidla měla být detailnější, protože vztahy na pracovišti jsou pak anonymnější. Nejlepším řešením je, aby tato pravidla byla součástí pracovního řádu. Přitom by zaměstnavatelé měli zvážit, zda povolí svým zaměstnancům používání internetu pro soukromé účely, např. během

přestávek na jídlo a oddech. Lze doporučit zákaz pouze vytipovaných služeb, např. download souborů s mediálním obsahem, chatu a přeposílání řetězových e-mailů.

9. Závěr

Za cíl jsem si v této práci dala seznámit Vás s problematikou pracovní doby jako jednoho z nejvýznamnějších institutů pracovního práva. Na pracovní dobu v průběhu práce nahlížím z několika úhlů pohledu a teoretickou rovinu konfrontuji s judikaturou, která již byla k těmto institutům vydána a je aplikovatelná v našem právním řádu. Nejvýznamnější je v tomto směru úplná transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby do české právní úpravy. V neposlední řadě úprava pracovní doby v zákoníku práce musí být v souladu s mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána.

Zákoník práce je založen na zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“, ale vzhledem k tomu, že obsahuje množství ustanovení ukládajících zaměstnavatelům povinnost, je liberalizace pracovněprávních vztahů značně omezena. Ustanovení § 2 ZP nám říká, že práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně, jestliže to ZP výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchylně. Odchylně se od ustanovení § 363 odst. 1 ZP, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství, není možné, to však neplatí, jedině v případě že by šlo o změnu ve prospěch zaměstnance.

Určitou smluvní volnost ZP přesto přinesl právě v oblasti pracovní doby a jeho nesporným kladem je podle mého názoru určitá komplexnější aplikovatelná úprava.

Zákoník práce upravuje pracovní dobu, doby odpočinku a práce přesčas na některých místech až příliš podrobně a bohužel nezohledňuje rozdíl mezi velkými, středními a malými zaměstnavateli. Je tedy otázkou, do jaké míry zaměstnavatelé, ale i samotní zaměstnanci, v praxi své zákonné povinnosti plní. Domnívám se, že v některých případech je právní úprava poněkud rigidní. ZP ovšem upravuje právní vztahy mezi subjekty, které mají většinou protichůdné zájmy; často se liší nejen požadavky zaměstnavatelů a zaměstnanců obecně, ale i zaměstnavatelů a zaměstnanců působících v jednotlivých odvětvích. Z těchto důvodů je velice těžké vytvořit takovou

právní úpravu, která by vyhovovala alespoň většině z nich. Co se týče pracovní doby, došlo k zásadní změně její definice. Naše pracovní právo zvolilo koncepci, dle níž je pracovní doba dobou, při níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a zároveň v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynu zaměstnavatele. ZP rozeznává tzv. stanovenou týdenní pracovní dobu, zkrácenou pracovní dobu a kratší pracovní dobu. V době našeho předsednictví EU bylo jedním z našich prvořadých úkolů jednání o kratší týdenní délce pracovní doby v rámci celé EU, bohužel tato jednání byla zastavena, a nikdo zatím neví, kdy se opět začne jednat.

Zcela novým institutem v českém pracovním právu je konto pracovní doby, coby jiný způsob rozvržení pracovní doby. Konto pracovní doby má představovat zásadní krok k liberalizaci pracovněprávních vztahů. Jeho zavedením byla snaha umožnit zaměstnavateli přidělování práce v takovém rozsahu, jaký momentálně potřebuje a současně zachovat mu schopnost vyplácet zaměstnanci stálou mzdu. Objevují se však názory, že je institut konta pracovní doby v praxi neaplikovatelný, a to pro neúměrnou složitost, velkou ekonomickou a administrativní zátěž.

Jednu z kapitol mé práce věnuji institutu práce přesčas. Práci přesčas jsem rozvrhla na práci přesčas v obecné rovině, práci přesčas ve zdravotnictví, práci přesčas při různých formách pracovní doby a práci přesčas u některých zaměstnanců, jež je upravena zvláštním zákonem. Největší pozornost jsem věnovala práci přesčas ve zdravotnictví, kde je Evropským společenstvím udělena výjimka, která je výše popsána v kapitole 3.2. Dle mého názoru udělení této výjimky do budoucna neřeší situaci, která ve zdravotnictví přetrvává a v případě jejího zrušení, to bude mít pro celé zdravotnictví nedozírné následky a to jak po stránce ekonomické tak i po stránce finančních prostředků. Je tedy otázkou, zda pro některá odvětví, jako například je zdravotnictví, nepřijmout zvláštní právní úpravu pracovní doby, např. takovou, jakou je již upravena pracovní doba u pracovníků v dopravě.

Významnou část práce jsem věnovala dobám odpočinku. Ty je možné obecně vymezit jako časové úseky mimopracovní doby, během kterých nemá docházet k realizaci povinností účastníků pracovního poměru. Chování pracovníka v průběhu doby odpočinku není regulováno pracovním právem

a zaměstnavatel tudíž vůči zaměstnanci nemůže uplatnit svoji dispoziční pravomoc (s výjimkou pracovní pohotovosti nebo práce přesčas).

Nezastupitelnou úlohu mají přestávky v práci, ty slouží především k tomu, aby se zaměstnanec zregeneroval, načerpal nové síly a obnovila se jeho pozornost. V ZP jsou upraveny přestávky na jídlo a oddech, bezpečnostní přestávky (účelem je přerušit expozici zaměstnance příslušnému riziku) a přestávky na kojení.

Dalším specifickým institutem pracovního práva je pracovní pohotovost. Jako taková není výkonem práce, přesto však výrazně zasahuje do mimopracovní doby zaměstnanců. Jednou ze zásadních změn v úpravě tohoto institutu došlo v rámci harmonizace české právní úpravy s evropskou právní úpravou, a to k vypuštění úpravy pracovní pohotovosti na pracovišti.

V souvislosti s růstem počtu pracovišť s nepřetržitým provozem roste i potřeba noční práce (tj. práce konaná v noční době mezi 22. a 6. hodinou). Noční práce může být opět z hlediska negativních dopadů na člověka nežádoucí, přesto je to práce, která je často z provozních důvodů nepostradatelná. ZP v rámci její úpravy stanoví určité hranice a omezení. Zaměstnavatel má povinnost vůči zaměstnancům pracujícím v noci specifické povinnosti – ve stanovených případech zajistit vyšetření lékařem či zařídit sociální zajištění. Zvláštní úprava se vztahuje na mladistvé, kteří noční práce mohou vykonávat jen za stanovených zákonných podmínek.

V další kapitole pojednávám o významu a formách evidence pracovní doby. Zde je ZP stanovena povinnost zaměstnavatele vést evidenci pracovní doby pro každého zaměstnance zvlášť s tím, že je povinen vést evidenci odpracované pracovní doby, práce přesčas, noční práce, odpracovanou dobu v době pracovní pohotovosti, ale i pracovní pohotovost, ve které nedošlo k vlastnímu výkonu práce. Její význam spatřuji v tom, že zaměstnavateli slouží jako podklad pro výpočet mzdy nebo platu a sledování dalších důležitých skutečností pracovněprávního vztahu.

Závěr práce věnuji kontrolní činnosti, vysvětluji pojem a význam této činnosti v návaznosti na vnitřní předpisy. V následující kapitole se snažím vysvětlit oprávněnost přiměřené kontroly zaměstnavatele při ochraně svých majetkových zájmů. Dle mého názoru, je nutné mít na jedné straně zákonné normy k provádění kontrol, a na straně druhé však vyvstává otázka za jakých

zákonných podmínek jsou tyto kontroly pracovněprávních předpisů, vykonávány, a jak jsou o této kontrolní činnosti informováni zaměstnanci.

Závěrem bych ráda uvedla, že dle mého názoru je úprava pracovní doby celkově vymezena dobře, samozřejmě v praxi se ukazují nemalé problémy jak s výkladem některých pojmů, tak se zavedením těchto pojmů do běžného života. Mnohá nepřiliš srozumitelná ustanovení tak již byla novelizována nebo budou nejspíše řešena novelizacemi ZP, praxí nebo pomocí soudní judikatury. Zákoník práce bude pravděpodobně vždy předmětem vášnivých a rozporuplných reakcí, neboť upravuje zájmy jak zaměstnavatelů, tak zaměstnanců a ne vždy jsou tyto zájmy totožné.

10. Resumé

The main aim of these rigorous thesis is to bring a general view on certain aspects of the organisation of working time, requirements for the organisation of working time, in respect of periods of daily rest, breaks, weekly rest, maximum weekly working time, aspects of night work, shift work and patterns of work and clarify above mentioned matters.

The first part of the thesis lists legal definitions of working time and other forms of working time both in the national and also European legislation including shift work.

The second part of the thesis concentrates on overtimes in general, describes that workers must be granted minimum daily, weekly and annual periods of rest and adequate breaks and also maximum limit on weekly working hours. The part is completed with actual judgement of European Court of Justice especially in health field.

Following section of the thesis is dedicated to weekly rest period, maximum weekly working time including overtime and annual leave. With respect to the European directives, member states shall take the measure necessary to ensure the harmonisation between national and EU legislation.

The thesis concentrates also on the frequent topic of readiness time and attendance records, which is one of the main responsibilities of employers. I tried to complete also this juridical institute with actual judgement of European Court of Justice and significant national judgements. Previous legal regulations did not impose liabilities to employers to keep working time records, which made difficulties with observance of the competent authorities.

The last part aims to observance of working time from the position of employer and describes its function and meaning and makes reference to protection of employer's property rights through possible observance by e-mails and camera recorders at working place.

Klíčová slova

Pracovní doba,
rozvržení pracovní doby,
maximální délka stanovené týdenní pracovní doby,
doba odpočinku,
směnný pracovní režim,
druhy pracovní doby,
přesčas, stanovená týdenní pracovní doba,
dovolená za kalendářní rok,
evidence docházky.

Key words

Working time,
organisation of working time,
maximum weekly working time,
period of rest,
shift work,
forms of working time, overtime,
weekly working hours,
annual leave,
attendance records.

11. Seznam použité literatury

Monografie:

Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 3.doplňené a přepracované vydání, Praha, C.H. Beck, 2007

Bělina, M. a kol.: Zákoník práce s komentářem, 1.vydání, Praha, C.H. Beck, 2008

Galvas, M. a kol. : Pracovní právo, 2. aktualizované vydání, Brno, Masarykova univerzita, 2004

Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H., Trylč, L.: Zákoník práce komentář a předpisy a judikatura související, Praha, Právnícké a ekonomické nakladatelství, 2007

Chládková, A., Bukovjan, P.: Novely zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti od 1.1.2008, Praha, ASPI, 2008

Jakubka, J., Michal, P., Špundová, E., Tomandlová, L.: Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem, 4. vydání, Olomouc, Nakladatelství ANAG, 2004

Harvánek, J. a kol.: Teorie práva, Plzeň, vydalo vydavatelství Aleš Čeněk, 2008

Jouza, L.: Slovník pracovního práva, 2. aktualizované a doplněné vydání, Praha, 2001

Právní předpisy:

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

Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

Zákon č. 262/2006 SB., zákoník práce v platném znění

Zákon č. 475/2001 Sb., o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě v platném znění

Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech, a o dnech pracovního klidu v platném znění

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce v platném znění

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu v platném znění

Zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta v platném znění

Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník v platném znění
Zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákoník v platném znění
Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů v platném znění
Zákon č. 2/1991Sb., o kolektivním vyjednávání v platném znění
Zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli
Úmluva MOP č. 19/1919 o omezení pracovní doby na 8 hodin a 48 hod týdně v průmyslových podnicích
Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě
Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., o vytvoření pracovních podmínek a pracovního prostředí
Nařízení vlády č.168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů
Vyhláška MPSV č.63/1968 Sb., o zásadách pro zkracování týdenní pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem
Vyhláška MPSV č. 196/1989Sb., o pružné pracovní době účinná do 31.12.2000
Nález ústavního soudu k Zákoníku práce z 12.března 2008 č. 118/2008 Sb.
Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č.14/2000 o Evropské sociální chartě ve sbírce mezinárodních smluv
Stanovisko úřadu pro ochranu osobních údajů č. 1/2006
Stanovisko úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009

Evropské předpisy:

Směrnice Rady č. 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby
Směrnice Rady č. 1994/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků
Směrnice Rady č. 1992/85/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
Směrnice Rady č. 90/270/EHS, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro práci se zobrazovacími jednotkami upravená v nařízení vlády č. 361/2007 Sb.

Odborné články:

Fassman, M., Čornejová, H.: pracovní doba v české republice z pohledu kolektivního vyjednávání, *Práce a mzda*, 2005, č. 7-8

Štefko, M. in Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce s komentářem*, 1 vydání, Praha, C.H. Beck, 2008

Brůha, D.: Nový zákoník práce a praktické dopady změn v oblasti pracovní doby, *Práce a mzda*, 2007, č.2

Sládek, V.: Některé aktuální problémy pracovní doby, *Práce a mzda*, 2005, č. 5

Chládková, A., Bukovjan, P.: *Novely zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti od 1.1.2008*, Praha, ASPI, 2008

Beneš, J., Chládková, A.: *Pracovní doba, Nový průvodce*, 2003, č. 7 - 8

Sládek, V.: *Pracovní doba v novém zákoníku práce*, *Práce a mzda*, 2006, č.11

Chládková, A., Bukovjan, P.: *Otazníky kolem konta pracovní doby*, *Práce a mzda*, 2006, č. 9

Jouza, L.: *Přesčasová práce ve zdravotnictví*, ASPI, 313 68 Cz, 2008, č. 9

Sládek, V.: *Práce přesčas*, *Práce a mzda*, 2008, č.9

Šubrt, B.: *K přestávkám v práci a některým dalším otázkám pracovní doby*, *Stanoviska AKV*, *Práce a mzda*, 2001, č. 2

Sládek, V.: *Pracovní doba v novém zákoníku práce*, *Práce a mzda*, 2006, č. 11

Jouza, L.: *Právní úprava odpočinku po práci*, *Práce a mzda*, 2002, č. 10 - 11

Šubrt, B.: *Kolektivní smlouvy podle nového zákoníku práce*, *Práce a mzda*, 2006, č.7

Olexa, L.: *K využívání kamerových systémů na pracovištích z hlediska ochrany osobních údajů*, *Bezpečnost a hygiena práce*, 2008 č. 11

Jouza, L.: *Nejčastější chyby a omyly v personální práci a jejich řešení*, *Právo pro podnikání a zaměstnání*, č. 9, 2008

Judikatura:

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21Cdo 612/2006 a rozsudek sp. zn.6Cz 18/68

Rozsudek Městského soudu v Praze z 29.12.1963, sp. zn. 5 Co 72/63

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21.5.1998, sp. zn. 5A 130/97- 27

Soudní případ řešený u Evropského soudního dvora sp. zn. C-104/09

Rozhodnutí Evropského soudního dvora ve věci *Pfeiffer*, spojené věci C-397/01 až C-403/01, marg.100

Prameny z internetových a ostatních elektronických zdrojů

Evropská unie (<http://www.europa.eu.int>).

Ministerstvo práce a sociálních věcí (<http://www.mpsv.cz>).

www.ASPI, <http://nalus.usoud.cz>