

Platná právní úprava dob odpočinku podle nového zákoníku práce a dalších zákonů je dle mého názoru komplexní, ucelená a dostačující.

Zároveň se jí povedlo přizpůsobit právu Evropské unie. Hlavní směrnicí, kterou bylo nutno zapracovat do našeho právního řádu, byla směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby. Směrnice měla vliv na maximální délku pracovní doby, minimální délku nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, nebo minimální délku nepřetržitého odpočinku v týdnu. Další směrnicí, kterou se podařilo zapracovat byla směrnice Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků.

Povedlo se také dodržet limity a standardy vyplývající ze závazných mezinárodních smluv, zejména Paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech a některých smluv Mezinárodní organizace práce.

Doba odpočinku je i nadále v novém zákoníku práce dobou, která není pracovní dobou. Je závislá na délce stanovené týdenní pracovní doby. Platí zde přímá úměra. Změny doznaly definice některých pojmů. Definice pracovní doby vychází z výkladu Evropského soudního dvora. Podle výkladu Evropského soudního dvora je pracovní dobou jakákoli přítomnost zaměstnance na pracovišti zaměstnavatele, kterou od něho zaměstnavatel vyžaduje.

Zákoník práce počítá s tím, že podrobnosti týkající se pracovní doby a doby odpočinku budou podrobně upravovat kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy a vnitřní předpisy.