UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva

Rozvržení pracovní doby

Diplomová práce

Jitka Juzová

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

Praha, duben 2011

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně a že jsem v ní vyznačila všechny prameny, z nichž jsem čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Praze Jitka Juzová

Obsah

ÚVOD 3

1. PRACOVNÍ DOBA 5

1.1 STANOVENÁ TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBA 6

1.1.1. Zkrácená stanovená týdenní pracovní doba 8

1.1.2 Kratší pracovní doba 10

2. EVIDENCE PRACOVNÍ DOBY 13

3. ZPŮSOBY ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY 16

3.1. ROVNOMĚRNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY 19

3.2. NEROVNOMĚRNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY 21

3.3. JINÁ ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY 24

3.4. PRUŽNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY 25

3.5. KONTO PRACOVNÍ DOBY 30

4. PŘESTÁVKY, DOBY ODPOČINKU, NOČNÍ PRÁCE 38

4.1. DOBA ODPOČINKU 39

4.1.1 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami 40

4.1.2. Nepřetržitý odpočinek v týdnu 40

4.2. NOČNÍ PRÁCE 41

5. ZVLÁŠTNÍ ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY PRO URČITÉ ZAMĚSTNANCE 43

6.1. ZAMĚSTNANCI MLADŠÍ 18 LET 44

6.2. PRACOVNÍCI VE ZDRAVOTNICTVÍ 45

7. DALŠÍ MOŽNÉ ÚPRAVY ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY 46

7.1. PRÁCE Z DOMOVA 46

7.2. PRÁCE NA ZAVOLANOU 47

7.3. SDÍLENÍ PRACOVNÍHO MÍSTA 47

7.4. ODSTUPŇOVANÝ NÁSTUP SMĚN 48

ZÁVĚR 49

POUŽITÁ LITERATURA 52

MONOGRAFIE 52

ČLÁNKY 53

PRÁVNÍ PŘEDPISY 54

JUDIKATURA 55

OSTATNÍ 55

RESUMÉ 56

Úvod

Ve své diplomové práci se budu zabývat především, jak již samotný název napovídá, rozvržením pracovní doby. Rozvržení pracovní doby je jedním z nejdůležitějších institutů v oblasti pracovního práva. Zaměstnavatel rozvrhováním pracovní doby určuje nejen pracovní dobu, ale i dobu odpočinku a proto rozvržení pracovní doby u zaměstnance zasahuje nejen do jeho pracovního, ale i do osobního života. Pokud by zaměstnavatel mohl svévolně rozhodovat o rozvržení pracovní doby, mohlo by se stát, že pracovní dobu rozvrhne bez ohledu na bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců (např. podle mylné logiky, že čím déle budou zaměstnanci v práci, tím větší zisky bude zaměstnavatel mít). Proto bylo nutné upravit pracovní dobu a její rozvržení právními předpisy, které stanoví určité limity, kterými je zaměstnavatel při rozvrhování pracovní doby vázán. Jedním z prvních právních předpisů, který se zabýval mimo jiné úpravou pracovních podmínek a pracovní doby, byl Horní zákoník - *Ius Regale montanorum* - krále Václava II. z let 1300-1305. Ten stanovil, že délka směny horníků má být 6 hodin a bylo zakázáno pracovat dvě směny po sobě. Přeskočím nyní do minulosti méně vzdálené, a to do roku 1918. V roce 1918 byla uzákoněna 48 hodinová týdenní pracovní doba s šesti pracovními dny.[1] Tato úprava v českém právním řádu přetrvala skoro 40 let - až od poloviny 50.let, kdy začalo docházet k postupnému zkracování týdenní pracovní doby. Dnešní úprava je ovlivněna hlavně směrnicemi EU, které se týkají pracovní doby. Především se jedná o směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, která byla začleněna do nového zákoníku práce z roku 2006 a která nahradila směrnici Rady č. 93/104, jenž byla do českého právního řádu implementována v roce 2000 v rámci tzv.euronovely zákoníku práce. Směrnice 2003/88/ES stanoví minimální požadavky na úpravu pracovní doby v zemích Evropské unie. Tato směrnice ukládá členským státům povinnost přijmout takovou právní úpravu rozvržení pracovní doby, která respektuje obecnou zásadu, že práce má být přizpůsobena člověku, s cílem zejména omezit monotónní práce a práce s vnuceným pracovním tempem, v závislosti na typu pracovní činnosti a na požadavcích bezpečné

[1] Sládek, V. Pružná pracovní doba - kdy, kde, jak. Praha: Nakladatelství Práce, 1991, str. 6

práce a ochrany zdraví, zejména pokud jde o přestávky během pracovní doby.[2] Úprava pracovní doby je obecná a vztahuje se tak na všechny zaměstnance s výjimkou pracovníků v dopravě, jejichž pracovní dobu regulují jiné právní předpisy v souladu s příslušnými evropskými směrnicemi (jedná se např.o železniční nebo leteckou dopravu atd.[3]). Obecně, týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout 40 hodin. Směrnice 2003/88/ES dále upravuje práci v noci a dobu odpočinku - tato úprava se také promítla do našeho ZP.

Obsah této diplomové práce by se dal rozdělit na 5 základních částí. V části první se budu zabývat především základními instituty v oblasti úpravy pracovní doby - budu se snažit vymezit, co je to vlastně pracovní doba (z pohledu dnešní i dřívější právní úpravy) a jak se eviduje. Druhá část je zaměřena na samotné rozvržení pracovní doby, přičemž se budu zabývat jednotlivými způsoby rozvržení pracovní doby, a to z pohledu platné právní úpravy, praxe a možné budoucí novelizace zákoníku práce. Do třetí části jsem zahrnula seznámení s právní úpravou přestávek v práci, doby odpočinku a podmínek rozvrhování práce v noční době. Čtvrtá část se týká zvláštního rozvržení pracovní doby pro určité zaměstnance, včetně mladistvých zaměstnanců. Poslední, pátá, část pak obsahuje nástin možného vývoje úpravy rozvržení pracovní doby směrem k její větší flexibilitě.

[2] Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES, čl. 13
[3] Více se tomuto problému budu věnovat v kapitole o zvláštní úpravě pracovní doby pro určité zaměstnance

1. Pracovní doba

Než se vůbec pustím do samotného tématu této diplomové práce, považuji za nutné vysvětlit pár základních pojmů, které se k rozvržení pracovní doby vztahují. Tím nejzákladnějším je pojem pracovní doby. Podle zákoníku práce 262/2006 Sb. je pracovní doba definována 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.[4] Jedná se tedy o dobu, kdy zaměstnanec přímo pracuje nebo je k práci připraven - což je podstatný rozdíl oproti původní definici, která stanovila, že pracovní dobou je pouze doba, kdy je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci.[5] K této změně došlo v důsledku transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby (konkrétně se jedná o článek 2 odst. 1, který stanoví, že pracovní dobou se rozumí jakákoliv doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi). Podle dřívější úpravy, pokud byl zaměstnanec připraven k výkonu práce na pracovišti, ale nepracoval, jednalo se o pracovní pohotovost na pracovišti. Když v rámci této pohotovosti vykonával práci, náležela mu mzda nebo plat, protože se jednalo o pracovní dobu. Pokud však práci nevykonával, náležela mu pouze odměna, která byla nižší než jeho mzda nebo plat.[6] Podle nové úpravy tak pracovní pohotovost na pracovišti již neexistuje - pokud je zaměstnanec přítomen na pracovišti a zároveň je připraven vykonávat práci, jedná se o pracovní dobu a nezáleží na tom, jestli práci opravdu vykonává. Nezáleží tedy na výkonu práce, ale pouze na připravenosti zaměstnance práci vykonávat podle pokynů zaměstnavatele. Na tomto místě bych ráda zmínila rozsudek Evropského soudního dvora ve věci SIMAP[7] ze dne 3.10.2000. Tento případ se týkal problémů ohledně transpozice směrnice Rady č. 93/104/ES, o některých aspektech pracovní doby (předchůdkyně směrnice 2003/88/ES) v oblasti veřejného zdravotnictví ve Španělsku. ESD v tomto rozsudku stanovil, že celá pohotovostní služba lékařů

[4] § 78 odst.1 písm.a) ZP
[5] § 83 odst.1 z.č. 65/1965 Sb., zákoník práce
[6] § 95 z.č. 65/1965 Sb., zákoník práce
[7] Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana (2000), C-303/98

primární lékařské péče je podle směrnice Rady č.93/104/ES pracovní dobou, pokud je lékař na pracovišti připraven k výkonu práce. Dalším rozsudkem ESD v této oblasti je rozsudek v případu Jaeger.[8] I zde se jednalo o zaměstnance ve zdravotnictví. Tento německý doktor se domáhal u ESD určení toho, že celá doba jeho pracovní pohotovosti, při níž byl přítomen na pracovišti, je pracovní dobou podle směrnice Rady č. 93/104/ES. Zatímco jeho zaměstnavatelé namítali to, že jenom doba, kdy pracuje je pracovní dobou (tak jak to bylo upraveno německým právem). ESD rozhodl, že pokud se požaduje po zaměstnanci aby byl fyzicky přítomný na pracovišti, tak se jako pracovní doba hodnotí i doba, kdy nepracuje.

Protože pracovní pohotovost na pracovišti již neexistuje, upravuje zákoník práce pouze pracovní pohotovost na jiném místě dohodnutém se zaměstnavatelem, odlišném od pracoviště zaměstnavatele.[9] Na této pracovní pohotovosti se ale musí zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout - nemůže mu být jednostranně nařízena. Pokud v rámci této pracovní pohotovosti dojde k výkonu práce, jedná se o pracovní dobu a za tu náleží zaměstnanci mzda nebo plat. Pokud však k práci nedojde, zaměstnanci přísluší odměna, a to nejméně ve výši 10% průměrného výdělku,[10] protože v tomto případě se nejedná o pracovní dobu.[11]

Zákoník práce rozlišuje podle délky tři druhy pracovní doby. A to stanovenou týdenní, zkrácenou a kratší pracovní dobu.

1.1 Stanovená týdenní pracovní doba

Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel do jednotlivých týdnů, přičemž týdnem se podle zákoníku práce rozumí jakékoli období na sebe navazujících sedmi dnů[12] (zaměstnavatel tak nemusí rozvrhovat práci striktně podle kalendářního týdne - od pondělí do neděle, ale může si vybrat jiné, pro něj výhodnější rozvržení). Zaměstnavatel

[8] Landeshauptstadt Kiel v Jaeger (2003), C-151/02
[9] § 78 odst.1 písm.h) ZP
[10] § 140 ZP
[11] § 95 odst.3 ZP
[12] § 78 odst.1 písm.j) ZP

je při rozvrhování pracovní doby omezen hned několika limity. Jedním z nich je maximální možná délka pracovní doby, která je stanovená pro týden. Platí, že délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně.[13] Toto omezení v § 79 odst. 1 je transpozicí článku č. 6 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, jenž stanoví, že průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů nemůže překročit 48 hodin. Zákoník práce tak v souladu s touto směrnicí upravuje maximální týdenní pracovní dobu na 40 hodin a maximální rozsah práce přesčas na 8 hodin týdně.[14] Tato ustanovení zákoníku práce o stanovení týdenní pracovní době jsou kogentní a účastníci pracovněprávních vztahů se tak od nich nemohou odchýlit.[15] To znamená, že zaměstnavatel se nemůže dohodnout se zaměstnancem na stanovení týdenní pracovní doby přesahující limit 40 hodin. Toto omezení maximální možné délky týdenní pracovní doby je obecné. U některých zaměstnanců je stanovena kratší maximální týdenní pracovní doba, a to s ohledem na povahu a náročnost jejich zaměstnání. Zákon odchylně upravuje týdenní pracovní dobu u zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu a u zaměstnanců s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem, kdy nesmí délka stanovené týdenní pracovní doby překročit 37,5 hodiny týdně, u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem nesmí překročit 38,75 hodiny týdně.[16] Zákoník práce uvádí pouze nejdelší možnou týdenní pracovní dobu a je na zaměstnavateli jak pracovní dobu rozvrhne, aby byly splněny podmínky stanovené zákonem.

Práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která vyplývá z předem stanoveného rozvržení pracovní doby (nezáleží tedy na způsobu rozvržení) a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn je prací přesčas.[17] Práce přesčas by měla být pouze výjimečná. Může být vykonávána pouze na příkaz zaměstnavatele nebo dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem - pokud zaměstnanec po skončení směny dále pracuje bez souhlasu

[13] § 79 odst.1 ZP
[14] S výjimkou další dohodnutí práce přesčas u zaměstnanců ve zdravotnictví (§93a) - více v kapitole o rozvržení pracovní doby pro určité zaměstnance
[15] § 363 odst.2 ZP
[16] § 79 odst.2 ZP
[17] § 78 odst.1 písm.i) ZP

zaměstnavatele, nejedná se o práci přesčas. Práce přesčas může být nařízena jenom z vážných provozních důvodů[18] (a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi směnami a dny pracovního klidu) a u jednotlivého zaměstnance nesmí přesáhnout 8 hodin týdně a 150 hodin v kalendářním roce.[19] Se souhlasem zaměstnance může zaměstnavatel požadovat práci přesčas i ve větším rozsahu. Ale i tak to nesmí být v průměru více než 8 hodin týdně za vyrovnávací období, které je dlouhé maximálně 26 týdnů po sobě jdoucích, popř. 52 týdnů v případě, že je to upraveno v kolektivní smlouvě.[20] Prací přesčas nesmí být zaměstnávány těhotné ženy a mladiství zaměstnanci. Zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší 1 roku, nesmí zaměstnavatel práci přesčas nařídit,[21] ale mohou se na práci přesčas dohodnout.

Vedle stanovené týdenní pracovní doby existují ještě další dva druhy pracovní doby - zkrácená pracovní doba a kratší pracovní doba.

1.1.1. Zkrácená stanovená týdenní pracovní doba

Při zkrácení stanovené týdenní pracovní doby dochází, jak již sám název napovídá, ke snížení počtu pracovních hodin za týden pod rozsah stanovené týdenní pracovní doby. Toto zkrácení se však děje bez snížení mzdy. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis[22] (popř. může být stanovena zákonem). Nelze ji tedy sjednat individuálně. Takto zkrácená pracovní doba se pak posuzuje jako stanovená týdenní pracovní doba, což je důležité zejména pro posuzování práce přesčas. Zákoník práce definuje práci přesčas jako práci konanou zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konanou mimo rámec rozvrhu pracovních směn[23]. Takže jako práce přesčas se při zkrácené

[18] Co jsou to vážné provozní důvody - viz rozsudek Nejvyššího soudu spis.zn. 21 CDO 612/2006
[19] § 93 odst.2 ZP
[20] § 93 odst.4 ZP
[21] § 241 odst. 3 a § 245 odst.1 ZP
[22] § 79 odst.3 ZP
[23] § 78 odst.1 písm.i) ZP

pracovní době bude posuzovat práce konaná nad rámec této zkrácené pracovní doby a ne až práce konaná nad rámec stanovené týdenní pracovní doby před zkrácením.

Zkrácená stanovená týdenní pracovní doba se však nemůže uplatnit u všech zaměstnavatelů. Toto zkrácení nesmí provést zaměstnavatel uvedený v § 109 odst.3. Jedná se o zaměstnavatele z oblasti veřejné sektoru (stát; územně samosprávné celky; státní fondy; příspěvkové organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů; školské právnické osoby zřízené Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona; a veřejné neziskové ústavní zdravotní zařízení). Takže zkrácení pracovní doby je možné pouze u podnikatelských subjektů.

Cílem zkrácené pracovní doby je pak ochrana života a zdraví zaměstnanců v provozech mimořádně fyzicky nebo psychicky náročných, provozech ohrožujících zdraví zaměstnanců apod.[24] Předchozí úprava v zákoníku práce č. 65/1965 Sb. obsahovala také úpravu zavedení zkrácené pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů, které povolovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí po dohodě s Ministerstvem zdravotnictví a po projednání s příslušným ústředním odborovým orgánem a příslušnou organizací zaměstnavatelů.[25] Toto ustanovení nový zákoník práce zrušil. Dnes má zaměstnavatel povinnost sám vyhodnocovat rizika pro bezpečnost a ochranu zdraví svých zaměstnanců a v případě, že není možné tato rizika odstranit, musí přijmout opatření k omezení jejich působení na bezpečnost a zdraví na minimum.[26] Jedním z těchto opatření může být i zkrácení stanovené týdenní pracovní doby.

[24] Galvas, M.; Prudilová, M. Pracovní právo po vstupu ČR do EU. Brno:Nakladatelství CP BOOKS a.s., 2005, str.33
[25] § 83a odst.3 z.č. 65/1965 Sb., zákoník práce
[26] § 102 odst.4 ZP

1.1.2 Kratší pracovní doba

Dalším druhem pracovní doby z hlediska její délky je kratší pracovní doba. Byla-li sjednaná kratší pracovní doba, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době.[27] Kratší pracovní dobu lze tedy se zaměstnavatelem individuálně sjednat - platí vždy pro konkrétního zaměstnance, ne pro skupinu zaměstnanců. Návrh novely zákoníku práce navrhuje zpřesnění uvedeného ustanovení tak, aby z něho bylo zřejmé, že kratší pracovní dobu lze sjednat jen mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a není ji možné ujednat jinak, např. v kolektivní smlouvě nebo stanovit vnitřním předpisem.[28] V praxi se totiž stávalo, že i když u zaměstnavatele byly dány podmínky pro zkrácení pracovní doby, raději se se všemi zaměstnanci dohodl na krácení pracovní doby, což pro něj bylo z ekonomického hlediska výhodnější. Kratší pracovní doba musí být sjednána - zaměstnavatel o ní tedy nemůže jednostranně rozhodnout. Na rozdíl od zkrácené pracovní doby, kratší pracovní doba se může uplatnit jak u podnikatelských subjektů, tak i u státních institucí. Na sjednání kratší pracovní doby obecně neexistuje právní nárok, zaměstnavatel může ale i nemusí požadavku zaměstnance vyhovět. Kratší pracovní doba může být sjednána rovnou v pracovní smlouvě ještě před vznikem pracovního poměru nebo, pokud již pracovní poměr vznikl, se zaměstnanec se zaměstnavatelem mohou dohodnout na změně obsahu pracovního poměru formou písemné dohody o změně pracovní smlouvy anebo dodatkem k pracovní smlouvě.[29]

Určitým zaměstnancům poskytuje zákoník práce zvýšenou ochranu. Jedná se o zaměstnankyně nebo zaměstnance pečující o dítě mladší 15 let, těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří prokáží, že převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).[30] Jejich zvýšená ochrana se projevuje také tím, že pokud tito

[27] § 80 ZP
[28] Důvodová zpráva návrhu novely zákoníku práce - návrh pro mezirezortní připomínkové řízení ze dne 4.3.2011, str.77
[29] § 40 odst.1 vyžaduje, aby dohody o změnách obsahu pracovní smlouvy měly vždy písemnou podobu
[30] Viz § 8 z.č.108/2006 Sb., o sociálních službách

zaměstnanci požádají o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen této žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.[31] Na kratší pracovní dobu má tedy tato kategorie zaměstnanců vyjmenovaná v zákoníku práce právní nárok. Pokud jejich žádost zaměstnavatel dobrovolně neuspokojí a zároveň mu v tom nebrání vážné provozní důvody, mohou se zaměstnanci domáhat tohoto právního nároku u soudu. V řízení před soudem pak musí zaměstnavatel prokázat ty vážné provozní důvody, které mu brání v tom, aby žádosti vyhověl. Bohužel zákoník práce nestanoví, co jsou to vážné provozní důvody, takže závisí na zaměstnavateli, jak celou situaci posoudí, což v praxi vede k celé řadě problémů. Mohu zde např. zmínit rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 5.6.2007.[32] V tomto případě se soudkyně Obvodního soudu pro Prahu 2, pečující o děti mladší 15 let, domáhala kratší pracovní doby, přičemž její žádost byla předsedou soudu zamítnuta. Obrátila se proto na soud a věc se dostala až před Nejvyšší soud, který vyslovil názor, že pro posuzování, zda zaměstnavateli brání vážné provozní důvody, je důležité vyhodnocení, jak významný by byl zásah do provozu zaměstnavatele pokud by byla zaměstnanci povolena kratší pracovní doba ve srovnání se stavem, kdy by pracoval po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pouze v případě, že by byl řádný provoz zaměstnavatele znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen, zaměstnavatel může žádost o kratší pracovní dobu zamítnout[33] (tento rozsudek tak jen potvrdil právní názor vyjádřený již v rozsudku ze dne 17.12.2003, spis.zn. 21 CDO 1561/2003).

U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu. Tedy prací přesčas není práce vykonaná nad rozsah kratší pracovní doby, ale až práce vykonaná nad „standardní“ - nekrácenou týdenní pracovní dobu. Zákoník práce zároveň omezuje zaměstnavatele v tom, že zaměstnancům s kratší pracovní dobou nelze práci přesčas nařídit.[34]

[31] § 241 odst.2 ZP
[32] Spisová značka - 21 CDO 612/2006
[33] Odůvodnění rozsudku s.z. 21 CDO 612/2006
[34] § 78 odst.1 písm.i) ZP

Je zde tedy rozdíl mezi kratší a zkrácenou pracovní dobou. Kratší se sjednává individuálně a dochází při ní ke snížení mzdy, zatímco zkrácená pracovní doba může být sjednána jen v kolektivní smlouvě nebo stanovena vnitřním předpisem a je bez snížení mzdy.

2. Evidence pracovní doby

Jednou z povinností zaměstnavatele podle zákoníku práce je povinnost vést evidenci odpracované pracovní doby, práce přesčas, další dohodnuté práce přesčas, noční práce, odpracované doby v době pracovní pohotovosti a také pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel, ale při které nedošlo k výkonu práce.[35] Evidenci zaměstnavatel vede pro jednotlivé zaměstnance - nelze tedy evidovat pracovní dobu kolektivně. Návrh novely zákoníku práce zpřesňuje ustanovení v tom, co má zaměstnavatel evidovat - zaměstnavatel by tak měl evidovat začátek a konec směny, práce přesčas atd. Došlo k nahrazení slova „pracovní doba“ slovem „směna“, protože pojem pracovní doba je mnohem rozsáhlejší a zahrnuje v sobě i práci přesčas, což znamená, že podle doslovného výkladu současného znění daného ustanovení je práce přesčas vlastně evidována dvakrát.[36]

Ustanovení o evidenci pracovní doby bylo do zákoníku přidáno novelou s účinností od 1.1.2001, a to především kvůli problémům při kontrolách dodržování pracovněprávních předpisů, kdy kontrolní orgány jen ztěží mohly dohlížet na dodržování právních předpisů pokud zaměstnavatel neměl povinnost tuto evidenci vést. Evidenci tedy ze zákona vede zaměstnavatel a tuto svou veřejnoprávní povinnost nemůže přenést na své zaměstnance. Ze zákona dále vyplývá povinnost zaměstnavatele na žádost zaměstnance umožnit mu nahlédnout do evidence jeho pracovní doby a pořizovat si z ní výpisy, popř. stejnopisy, a to na náklady zaměstnavatele.[37] Ustanovení o vedení evidence je obecné a použije se u všech způsobů rozvržení pracovní doby s výjimkou konta pracovní doby. Zákoník práce totiž obsahuje speciální úpravu evidence při uplatnění konta pracovní doby, kdy ukládá zaměstnavateli povinnost vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance a dále stanoví, co se na jednotlivých účtech má vykazovat.[38] Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba, pokud byla se zaměstnancem sjednána, rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny a odpracovaná pracovní doba

[35] § 96 odst.1 ZP
[36] Důvodová zpráva návrhu novely zákoníku práce - návrh pro mezirezortní připomínkové řízení ze dne 4.3.2011, str.79
[37] § 96 odst.2 ZP
[38] § 87 ZP

v jednotlivých dnech za týden. Zaměstnavatel je povinen vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou. Jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období , než je uvedeno v § 86 odst. 3 ZP (tedy 26, resp. 52 týdnů po sobě jdoucích), posuzuje se rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.[39]

Obecně není stanovena forma ani způsob, jakým se má evidence vést - záleží na zaměstnavateli, aby vybral ten nejvhodnější způsob s přihlédnutím k počtu zaměstnanců i k ekonomické situaci (může jít tedy např. o evidenci vedenou písemně nebo o elektronickou evidenci) Z logiky věci je však nutné, aby evidence byla jednoznačná a průkazná. Musí se z ní dát hlavně zjistit kolik hodin zaměstnanec odpracoval za jednu směnu a za týden, kolik hodin bylo přesčasových, jestli pracoval v noci nebo držel pohotovost a zda byla dodržena ustanovení o nepřetržitém odpočinku mezi směnami a v týdnu. Evidence pracovní doby se týká rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.11.2004[40], ve kterém NS potvrzuje, že forma vedení evidence závisí pouze na zaměstnavateli - důležitá je ale průkaznost. Dále je v odůvodnění řečeno, že k tomu, aby zaměstnavatel mohl vést evidenci pracovní doby, je potřeba určitá spolupráce ze strany zaměstnance (např. pokud to zaměstnavatel stanoví, zaměstnanec je povinen označit svůj příchod na pracoviště pro evidenci docházky).

Považuji za vhodné na tomto místě také vysvětlit rozdíl mezi evidencí pracovní doby a evidencí docházky, jelikož toto rozlišení by v praxi mohlo dělat problémy. Jde o dva pojmy, které spolu sice souvisí, ale nejsou totožné. Evidence docházky není zákonem požadována a označuje, kdy se zaměstnanec na pracovišti zdržuje - tedy ne to, kdy pracuje. V praxi je evidence docházky často podkladem pro evidenci pracovní doby. V takovém případě je nutné zkoumat konkrétní podmínky u zaměstnavatele, zda nemůže docházet ke zkreslení evidence pracovní doby (např. z důvodu, že vstupní turniket evidence docházky je příliš vzdálen od pracoviště zaměstnance).[41]

[39] Více se tomuto tématu věnuji v podkapitole věnované kontu pracovní doby
[40] Spisová značka 21 CDO 1916/2004
[41] Škubal, J.; Liškutín, T. Evidence pracovní doby [online] Poslední změna 3.12.2010[cit.21.3.2011] Dostupný z WWW: http://www.epravo.cz/top/clanky/evidence-pracovni-doby-68481.html

Kontrolou nad dodržováním právních předpisů týkajících se evidence pracovní doby jsou pověřeny příslušné inspektoráty práce. Pokud zaměstnavatel nevede evidenci řádně nebo dokonce vůbec, porušuje tak svou zákonnou povinnost, za což mu hrozí pokuta až do výše 400 000 Kč.[42]

[42] § 15 odst.1 písm. m) a § 15 odst. 2 z.č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

3. Způsoby rozvržení pracovní doby

V následující kapitole se budu věnovat hlavnímu tématu své diplomové práce, a to rozvržení pracovní doby. Různé pracovní provozy potřebují různé rozvržení pracovní doby a tak zákoník práce v Hlavě II části čtvrté upravuje několik způsobů rozvržení pracovní doby - a to rovnoměrné a nerovnoměrné (včetně zcela nového institutu v pracovním právu - konta pracovní doby) a pružné rozvržení pracovní doby..

Pracovní dobu, tedy dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci nebo být na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, rozvrhuje zaměstnavatel.[43] Zákon pouze stanoví limity a určitá pravidla týkající se pracovní doby, ale vlastní rozvržení je ponecháno na zaměstnavateli. Ten podle potřeb provozu určí začátek a konec směn, přičemž směnou se rozumí část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat.[44] Zaměstnavatel má tedy povinnost rozvrhnout pracovní dobu předem, tedy před tím, než začnou zaměstnanci podle tohoto rozvrhu pracovat.[45] Většinou se tak děje již v pracovní smlouvě. Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru. To platí i o změnách těchto údajů. Mezi údaje, které musí zaměstnavatel sdělit zaměstnanci, patří mimo jiné i údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení. Informování zaměstnance může být i odkazem na ustanovení vnitřního předpisu nebo kolektivní smlouvy, která upravují pracovní dobu.

Tím jak zaměstnavatel rozvrhne jednotlivé směny také určí, jestli pracovní provoz bude nepřetržitý nebo přetržitý. Pracovní provoz je nepřetržitým pokud vyžaduje výkon práce po celých 24 hodin (tedy ve dne i v noci) po 7 dní v týdnu[46] a zaměstnavatel musí rozvrhnout směny tak, aby byl pokryt celý týden. Ostatní pracovní procesy, které nesplňují tyto podmínky, jsou přetržité. Zaměstnavatel také při rozvrhování pracovní

[43] § 81 odst.1 ZP
[44] § 78 odst.1 písm. c) ZP
[45] Viz také § 13 odst.3, který stanoví, že zaměstnanci mají právo na rozvržení pracovní doby před zahájením práce
[46] § 78 odst.1 písm.g) ZP

doby stanoví pracovní režim, tedy na kolik směn bude tento pracovní provoz probíhat. Pracovní režim může být jednosměnný, dvousměnný, třísměnný a nepřetržitý. V rámci jednosměnného režimu rozvrhne zaměstnavatel pracovní dobu tak, aby na každý den připadala pouze jedna směna a zároveň musí dodržet limit maximální stanovené týdenní pracovní doby - 40 hodin. V dvousměnném pracovním režimu se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Na každý pracovní den jsou tak stanoveny 2 směny. Zákoník práce pak stanoví kratší týdenní pracovní dobu než u jednosměnného režimu, a to 38,75 hodiny na týden. Další variantou je třísměnný pracovní režim, ve kterém se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích a maximální délka stanovené týdenní pracovní doby je 37,5 hodiny. Posledním druhem pracovního režimu je režim nepřetržitý, kdy se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Maximální možná délka stanovené týdenní pracovní doby je stejná jako u třísměnného režimu, tedy 37,5 hodiny týdně. Při nepřetržitém provozu zaměstnavatel musí také vyřešit problém rotace směn, tedy kolik a jakých směn (ranní, odpolední, noční) zaměstnanec odpracuje v určitém pracovním cyklu. V Evropě se nejčastěji používá systém 2-2-2 nebo 2-2-3.[47] Systém 2-2-2 znamená, že zaměstnanec v jednom cyklu odpracuje 2 ranní, 2 odpolední a 2 noční směny a má k tomu 2 dny volna. Cyklus tedy tvoří dohromady 8 dní. Systém 2-2-3 se liší tím, že zaměstnanec odpracuje v jednom cyklu 3 stejné směny, přičemž cyklus tvoří 9 dní (každý 3. cyklus tvoří 10 dní). Zákoník také výslovně stanoví, že zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny. [48] Na začátku směny tak zaměstnanec musí být připraven k výkonu své práce. Pokud by nebyl, jednalo by se o porušení pracovní kázně.[49] Porušením pracovní kázně se obecně rozumí zaviněné porušení pracovních povinností, které jsou zaměstnanci stanoveny právními předpisy, vnitřním předpisem zaměstnavatele, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance.[50]

[47] Sládek, V. Pracovní doba v novém zákoníku práce. Praha: ASPI, 2008, str. 74
[48] § 81 odst.3 ZP
[49] Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2008, str. 310
[50] Viz odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 12.10.2010, spis.zn. 21 Cdo 4274/2009

Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne.[51] Tím, že je v zákoně slovo „zpravidla“, se nevylučuje ani jiné rozvržení pracovní doby, např. do šestidenního nebo naopak čtyřdenního pracovního týdne. Zaměstnavatel však musí respektovat obecné omezení týdenní pracovní doby na maximálně 40 hodin týdně (přičemž týdnem zákoník práce rozumí období na sebe navazujících 7 dnů[52]). Dále musí směny rozvrhnout tak, aby byly zachovány minimální doby odpočinku mezi směnami a v týdnu.[53] Při rozvrhování pracovní doby je zaměstnavatel také povinen přihlédnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce.

Podle § 13 odst.3 má zaměstnanec v pracovním poměru právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou kratší pracovní doby nebo konta pracovní doby, jakož i na rozvržení pracovní doby před zahájením práce. Úprava rozvržení pracovní doby v zákoníku práce se tedy vztahuje pouze na zaměstnance v pracovním poměru. U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tak zaměstnavatel nemá povinnost rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu[54] a ani obecná úprava pracovní doby a doby odpočinku se na tyto dohody nevztahuje.[55] Ode dne vzniku pracovního poměru má zaměstnanec základní povinnost vykonávat podle pokynů zaměstnavatele osobně práci podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době.[56] Jakmile zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu, jsou on i zaměstnanec tímto rozvrhem vázáni. Zaměstnavatel tak musí přidělovat zaměstnanci práci podle tohoto rozvrhu, pokud by ji nepřiděloval, jednalo by se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci by tak náležela náhrada mzdy (to ovšem neplatí v případě konta pracovní doby, které přestavuje výjimku z tohoto pravidla). Zaměstnanec má naopak povinnost být na začátku směny na pracovišti a být připraven k výkonu práce (pokud by tam nebyl - jednalo by se podle situace buď o omluvenou nebo neomluvenou absenci).

[51] § 81 odst.2 ZP
[52] § 78 odst.1 písm.j) ZP
[53] Více se tomuto tématu budu věnovat v kapitole Přestávky, doby odpočinku a noční práce
[54] § 74 odst.2 ZP
[55] § 77 odst.1 ZP
[56] § 38 odst.2 ZP

Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci odpracované pracovní doby, práce přesčas, další dohodnuté práce přesčas, noční práce, odpracované doby v době pracovní pohotovosti a dále evidenci pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci 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. Zákon nestanoví jakou formou má být tato evidence vedena, je tedy na zaměstnavateli, jaký způsob si zvolí. V dnešní době půjde nejčastěji o elektronické systémy. Evidence však musí být průkazná pro případ pracovněprávních sporů (kontrola evidence je svěřena příslušným inspektorátům práce).

O rozvržení pracovní doby tedy rozhoduje zaměstnavatel a toto rozvržení nemusí být stejné pro všechny zaměstnance nebo provozy zaměstnavatele. Zaměstnavatel ale musí dbát na to, aby při rozvrhování nejednal diskriminačně a proti zásadě rovnosti. Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnosti nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací,[57] pokud u něj odborová organizace působí. V případě, že u něj odborová organizace nepůsobí, rozhoduje o hromadné úpravě pracovní doby sám. Zákon mu pak pouze stanoví povinnost informovat zaměstnance.

3.1. Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

Nejjednodušším způsobem rozvržení pracovní doby je rovnoměrné rozvržení pracovní doby. Úpravu tohoto typu rozvržení pracovní doby obsahuje zákoník práce v § 82, kde je stanoveno, že při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny nesmí délka směny přesáhnout 9 hodin. Principem rovnoměrného rozvržení pracovní doby tedy je to, že pracovní doba bez práce přesčas je pro jednotlivé týdny po sobě jdoucí stále stejná (např. 38 hodin/týden) - jedná se o stanovenou týdenní pracovní dobu. Zaměstnavatel je tak při rovnoměrném rozvrhování pracovní doby omezen hned

[57] § 99 ZP

několika limity. Za prvé jde o maximální možnou týdenní pracovní dobu, která činí 40 hodin týdně, respektive 38,75 pro dvousměnný pracovní režim, 37,5 pro pracující v podzemí a trojsměnný a nepřetržitý pracovní režim, popřípadě jinou zkrácenou pracovní dobou, která se bere jako stanovená týdenní pracovní doba. A za druhé jde o omezení délky směny na max. 9 hodin. Zákoník práce však definuje směnu jako část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu směn odpracovat[58] a tak se může stát, že zaměstnanec odpracuje za směnu více jak 9 hodin - přesto se bude stále jednat o rovnoměrné rozvržení pracovní doby. Směny, které připadají na jednotlivé dny v týdnu mohou být buď stejně dlouhé (např. každý den 8 hodin) nebo jejich délka může být různá - nesmí ale přesahovat 9 hodin - v součtu pak dávají stanovenou týdenní pracovní dobu. Prací přesčas u rovnoměrného rozvržení pracovní doby je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je každý týden stejná, takže identifikace toho, co je prací přesčas, by nemělo dělat potíže.

V zákoníku práce zatím chybí výslovná povinnost zaměstnavatele vypracovat písemný rozvrh směn - na rozdíl od nerovnoměrného rozvržení pracovní doby a konta pracovní doby, kdy je zaměstnavateli výslovně udělena povinnost vypracovat písemný rozvrh směn na celé vyrovnávací období a také minimální lhůta na to, aby s tímto rozvrhem seznámil zaměstnance (jedná se o 2 týdny u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby a 1 týden u konta pracovní doby před začátkem období, na které je pracovní doba nerovnoměrně rozložena - pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou na jiné době seznámení).[59] U rovnoměrného rozvržení pracovní doby tedy tato povinnost není výslovně dána, ale dala by se extenzivním výkladem dovodit z § 37 odst.1 písm.e) ZP, který ukládá zaměstnavateli povinnost písemně informovat zaměstnance o týdenní pracovní době a jejím rozvržení, pokud tento údaj v pracovní smlouvě chybí (je zde dána lhůta 1 měsíc od vzniku pracovního poměru) nebo pokud se údaje o pracovní době obsažené v pracovní smlouvě změnily.[60] Popř. mohou být tyto informace nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, vnitřní předpis zaměstnavatele nebo na kolektivní

[58] § 78 odst.1 písm.c) ZP
[59] § 84 odst.1 ZP
[60] § 37 odst.1 písm.e) ZP

smlouvu.[61] Tento problém by měla vyřešit navrhovaná novela zákoníku práce, která v novelizovaném § 84 ZP výslovně stanoví povinnost zaměstnavatele vypracovat písemný rozvrh směn bez ohledu na to, za se jedná o rovnoměrné nebo nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.

Na závěr ještě dodám, že definice rovnoměrného rozvržení pracovní doby v zákoníku práce je kogentní a nelze se od ní odchýlit ani dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem.

3.2. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Dalším způsobem rozvržení pracovní doby, který upravuje zákoník práce, je nerovnoměrné rozvržení. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby je pracovní doba pro jednotlivé týdny různá, např. první týden zaměstnanec odpracuje 38,75 hodiny, druhý 42 hodin atd. Pracovní doba je tedy v některých týdnech kratší než stanovená týdenní pracovní doba a v některých týdnech delší. Zaměstnavatel je při nerovnoměrném rozvrhování pracovní doby omezen maximální možnou délkou směny, která nesmí přesáhnout 12 hodin[62] a dále tím, že průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.[63] Zákoník práce tak nevylučuje ani období kratší než 26, respektive 52 týdnů. Znamená to, že pokud se sečtou zaměstnancem skutečně odpracované hodiny za celé vyrovnávací období a vydělí se počtem týdnů, ve kterých bylo nerovnoměrné rozvržení pracovní doby uplatňováno, tak se získá průměrný počet odpracovaných hodin za týden a tento průměrný počet hodin musí být roven nebo nižší než násobek stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů daného vyrovnávacího období. Pokud by byla skutečně odpracovaná doba za týden nižší než stanovená týdenní pracovní doby, rozdíl by se posuzoval jako překážka v práci na straně zaměstnavatele. V tomto případě zaměstnavatel zaměstnanci nepřiděloval

[61] § 37 odst.3 ZP
[62] § 83 odst.2 ZP
[63] § 83 odst.1 ZP

práci ačkoliv měl a zaměstnanec má za tuto neodpracovanou dobu právo na náhradu mzdy, a to ve výši 100% průměrného měsíčního výdělku.[64] Na druhou stranu, pokud by byla průměrná odpracovaná doba vyšší než stanovená týdenní pracovní doba, tak by se jednalo o práci přesčas a za tu zaměstnanci přísluší mzda a příplatek za práci přesčas ve výši nejméně 25% průměrné mzdy (popř. náhradní volno, pokud se na tom zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne). Zaměstnavatel vyplácí mzdu zaměstnanci podle toho, zda zvolil měsíční nebo hodinovou mzdu. U zaměstnanců s hodinovou mzdou je jejich vyplacená mzda závislá na počtu hodin, které v příslušném měsíci skutečně odpracovali podle rozvrhu pracovní doby (ale na konci vyrovnávacího období musí dojít k případnému doplacení náhrady mzdy za dobu, kdy zaměstnavatel nepřiděloval práci). Naopak u zaměstnanců s měsíční mzdou je jejich mzda stále stejná, bez ohledu na počet odpracovaných hodin[65] (pokud tedy odpracovali zaměstnavatelem rozvrženou pracovní dobu).

Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby na celé vyrovnávací období a seznámit s ním zaměstnance nejpozději dva týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.[66] Zákoník práce ale neuvádí řešení situace, pokud zaměstnavatel danou lhůtu 2 týdnů nedodrží. Osobně bych se přikláněla k výkladu, že nerovnoměrné rozvržení pracovní doby se stává účinným až od doby, kdy lhůta 2 týdnů skutečně uplynula. Zákon stanoví, že rozvrh pracovní doby má být vypracován písemně, ale v případě nedodržení této formy zde není sankce neplatnosti, protože se nejedná o právní úkon. Dalším problémem pak v praxi může být povinnost vypracovat tento rozvrh na celé vyrovnávací období, protože toto období může být až 52 týdnů dlouhé a zaměstnavatel jen těžko může rozvrhnout pracovní dobu na celé toto období. Zaměstnavatel tedy vypracuje rozvrh směn a zároveň stanoví vyrovnávací období, ve kterém bude nerovnoměrné rozvržení pracovní doby uplatňováno. Zaměstnavatel podle dnešní úpravy není omezován při rozhodování, zda nerovnoměrně rozvrženou pracovní

[64] § 208 ZP
[65] Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby a práce přesčas. Odborový svaz pracovníků obchodu. 2010. Dostupný z WWW: http://www.ospo.cz/UploadFiles/zpravodaj/IZ-brezen_2010.pdf , str. 2
[66] § 84 odst.1 ZP

dobu zavede. Dřívější úprava však podmiňovala zavedení nerovnoměrně rozvržené pracovní doby tím, že povaha činnosti zaměstnavatele nebo podmínky provozu neumožňovaly zavedení rovnoměrného rozvržení pracovní doby.[67] Preferované tedy bylo rovnoměrné rozvrhování pracovní doby a nerovnoměrné zákoník práce připouštěl pouze pokud se rovnoměrné rozvržení nedalo uplatnit.

Navrhovaná novela zákoníku práce chce sjednotit pravidla pro rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.[68] Podle důvodové zprávy k tomuto návrhu je stanovení stejných pravidel pro oba druhy rozvržení práce běžné v jiných členských státech EU (jinde kromě České a Slovenské republiky se způsoby rozvržení pracovní doby nedělí na rovnoměrné a nerovnoměrné[69]). Navrhovaná novela tedy ruší § 82 ZP a § 83 ZP a do zákoníku práce vkládá nový § 83, který stanoví, že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.[13] Tím by byla sjednocena maximální délka směny na 12 hodin (neplatil by tedy limit 9 hodin u rovnoměrného rozvržení pracovní doby). Obsoletním by se tak stal i § 84a ZP, o jiné úpravě pracovní doby, který by měl být zrušen. Tímto sjednocením úpravy by pak bylo zaměstnavatelům umožněno flexibilně rozvrhovat pracovní dobu podle svých provozních, energetických, výrobních, odbytových a personálních potřeb.[15] Zároveň by ale zaměstnavatel musel dodržovat kogentní ustanovení zákoníku práce týkající se rozvrhování pracovní doby. A to maximální možnou délku směny a ustanovení o minimálním odpočinku mezi směnami a v týdnu. I nadále by bylo zachováno rozdílné vyrovnávací období u jednotlivých druhů rozvržení - u rovnoměrného je to 1 týden a u nerovnoměrného 26, resp.52 týdnů.

Závěrem - nerovnoměrné rozvržení pracovní doby je výhodné zejména pro ty podniky, jejichž výroba je vázána např. na roční období (stavebnictví, zemědělství) nebo na jiné podmínky, které ovlivňují poptávku po zboží daného zaměstnavatele. Zaměstnavatel tak může při stanovení rozvrhu pracovní doby flexibilně reagovat na poptávku po jeho

[67] § 85 odst.1 z.č. 65/1965 Sb., zákoník práce
[68] Návrh novely zákoníku práce, str.16
[69] Důvodová zpráva návrhu novely zákoníku práce - návrh pro mezirezortní připomínkové řízení ze dne 4.3.2011, str.31

zboží nebo službách. Pro zaměstnance je nevýhodou, že dochází k častým změnám v organizaci pracovní doby, což se také promítá do jejich osobního života.[70]

3.3. Jiná úprava pracovní doby

Jak již bylo řečeno, pracovní dobu rozvrhuje podle potřeb provozu zaměstnavatel, a to jednostranně. Zákoník práce však připouští možnost, že se zaměstnavatel a zaměstnanec v pracovní smlouvě nebo i jiným způsobem dohodnou na jiném rozvržení pracovní doby. Není zde dokonce ani vyloučena možnost jiné úpravy pracovní doby v kolektivní smlouvě. I zde je ovšem nutné respektovat kogentní ustanovení zákoníku práce týkající se pracovní doby - a to maximální délku stanovené týdenní pracovní doby a zároveň maximální délku směny, která nesmí přesáhnout 12 hodin.[71] Na tyto limity poté navazují kogentní ustanovení o minimálních délkách dob odpočinku, které je také potřeba dodržet. Dalším omezením zaměstnavatele je to, že se tato jiná úprava pracovní doby sjednává dohodou a není tudíž jednostranná ze strany zaměstnavatele, jako v případech ostatních způsobů rozvržení pracovní doby, a proto se případné změny rozvržení pracovní doby budou moci opět provádět pouze dohodou obou stran. Navrhovaná novela zákoníku práce ale v důsledku plánovaného sjednocení úpravy rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby toto ustanovení o jiné úpravě pracovní doby ruší, protože by se stalo obsoletním - zákoník práce by stanovil maximální možnou délku směny na 12 hodin v rámci určitého vyrovnávacího období pro všechna možná rozvržení pracovní doby.

[70] Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice. Závěrečná zpráva. Praha: VÚPSV, 2004, str. 28
[71] § 84a ZP

3.4. Pružné rozvržení pracovní doby

Dalším způsobem rozvržení pracovní doby podle zákoníku práce je pružné rozvržení pracovní doby. V literatuře[72] se uvádí, že pružná pracovní doba je využívána přibližně od roku 1965, nebo dokonce od počátku 60.let, kdy byla poprvé vyzkoušena ve Švýcarsku a později se rychle rozšířila z Evropy i do USA, Kanady nebo Japonska. Do českého právního řádu byl tento způsob rozvržení pracovní doby zaveden vyhláškou Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 196/1989, o pružné pracovní době. Tato vyhláška byla v platnosti až do konce roku 2000. Od 1.1.2001 byla úprava pružné pracovní doby začleněna do zákoníku práce.

Principem pružného rozvržení pracovní doby je to, že si zaměstnanec sám volí začátek popř. i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci určitých časových úseků, které jsou stanoveny zaměstnavatelem (jde o tzv. volitelnou pracovní dobu). Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je pak vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti (tzv. základní pracovní doba).[73] Pracovní doba zaměstnance je tak rozdělena na dvě části - na volitelnou pracovní dobu a na základní pracovní dobu. Zákoník práce ale nepožaduje, jak se v praxi mnozí zaměstnavatelé mylně domnívají, aby v jedné směně byla pouze jedna základní pracovní doba. Zaměstnavatel tak může podle potřeb svého provozu rozvrhnout pracovní dobu např. tak, že do jedné směny budou vloženy dva úseky základní volitelné doby (např. 8-10 h volitelná, 10-12 h základní, 12-14 h volitelná, 14-16 h základní, 16-18 h volitelná pracovní doba). Začátek a konec základní pracovní doby určuje zaměstnavatel. Volitelnou pracovní dobu určí zaměstnavatel na začátek a konec základní pracovní doby tak, že celková délka směny po sečtení základní a volitelné pracovní doby nepřesáhne 12 hodin.[74] Zaměstnanec se tak nemůže čistě podle sebe rozhodovat o tom, kdy začne popř.skončí s prací - stále musí dodržovat rozvržení pracovní doby zaměstnavatelem. Např. zaměstnavatel určí základní pracovní dobu od 10 do 16 hodin a volitelnou pracovní dobu od 8 do 10 hodin a od 16 do 18 hodin. Zaměstnanec tak může začít pracovat

[72] Sládek, V.; Matějů, M. Pružná pracovní doba - kdy, kde, jak. Praha: Vydavatelství a nakladatelství Práce, 1991, str. 23
[73] § 85 odst.1 ZP
[74] § 85 odst.2 ZP

nejdříve v 8 hodin, popř.skončit nejpozději v 18 hodin. Dřívější právní úprava stanovila, že délka volitelné pracovní doby na začátku směny musela být nejméně jedna hodina a že základní pracovní doba trvala nejméně 5 hodin.[75] Dnes již zákoník práce žádné takové omezení neobsahuje.

Zákoník práce dále obsahuje pravidlo, že při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna nejdéle v čtyřtýdenním vyrovnávacím období.[76] Pružné rozvržení pracovní doby lze zavést při rovnoměrném i nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby však pracovník musí každý týden odpracovat stanovenou týdenní pracovní dobu,[77] takže ustanovení o maximálním čtyřtýdenním vyrovnávacím období je v tomto případě nadbytečné a uplatní se pouze u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby může zaměstnanec v tomto vyrovnávacím období (tedy max. 4 týdny) odpracovat každý týden jiný počet pracovních hodin ze stanovené týdenní pracovní doby. Ale na konci vyrovnávacího období musí být počet jím odpracovaných hodin roven stanovené týdenní pracovní době násobené počtem týdnů vyrovnávacího období. Navrhovaná novela zákoníku práce ruší limit maximálně 4 týdnů vyrovnávacího období a stanoví, že průměrná týdenní pracovní doba musí být naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, které ale nesmí být delší než 26 týdnů po sobě jdoucích, popř. 52 týdnů pokud je to dohodnuto v kolektivní smlouvě.[78] Zákonodárci tak reagují na častou kritiku zaměstnavatelů, která se týká příliš krátkého vyrovnávacího období u pružné pracovní doby, která tak neplní efektivně svůj účel.

Pružné rozvržení pracovní doby se zavádí rozhodnutím zaměstnavatele a zákon pro toto rozhodnutí nestanoví žádné zvláštní formální požadavky. Z hlediska právní jistoty by ale mělo toto rozhodnutí být písemné (nejčastěji bude pružné rozvržení pracovní doby zavedeno vnitřním předpisem). Pouze pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, je s ní zaměstnavatel povinen projednat opatření týkající se hromadné

[75] § 85a odst.4 z.č. 65/1965, zákoník práce
[76] § 85 odst.3 ZP
[77] Do 31.12.2007 z.č. 65/1965 Sb., zákoník práce výslovně stanovil, že v případě rovnoměrného rozvržení pružné pracovní doby musí být týdenní pracovní doba naplněna v každém týdnu
[78] Návrh novely zákoníku práce, str. 16 a 17

úpravy pracovní doby.[79] Zákoník práce ale nevylučuje, aby pružné rozvržení pracovní doby bylo zavedeno pouze pro individuálního zaměstnance nebo pro část zaměstnanců. Jedná se projev zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v oblasti pracovního práva. Ale i v tomto případě musí zaměstnavatel dbát na to, aby toto rozvrhování pracovní doby bylo v souladu se zásadou rovnosti a zákazem diskriminace.

Pružné rozvržení pracovní doby se ale nedá uplatnit pokaždé. Neuplatní se 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[80] 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.[81] Příklady, kdy se pružné rozvržení pracovní doby neuplatní jsou pouze demonstrativní a tak není vyloučeno, že zaměstnavatel stanoví další situace, při kterých budou zaměstnanci muset pracovat podle pevně daného rozvrhu směn (zaměstnavatel určí jejich začátek i konec v jednotlivých dnech). Zákon tedy ukládá zaměstnavateli povinnost při zavedení pružné pracovní doby vypracovat i rozvržení pracovní doby, pokud by se pružné rozvržení pracovní doby neuplatnilo.

Co se týká překážek v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby, tak ty se posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby. Pokud např. zaměstnanec měl volitelnou pracovní dobu od 8h do 10h a základní od 10h do 14h a ráno od 8h šel k doktorovi a přišel do zaměstnání v 11.30h, tak se pouze doba od 10h do 11.30h bude posuzovat jako výkon práce. Toto neplatí v případě dočasné pracovní neschopnosti, kdy se zaměstnanci poskytuje náhrady mzdy nebo platu.[82] Pokud by se jednalo o překážky v práci na straně zaměstnance, které jsou vymezené přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou přísluší zaměstnanci pracovní volno, nebo jde-li o činnost zástupců zaměstnanců, posuzuje se jako výkon

[79] § 99 ZP
[80] Jedná se o náhradu mzdy nebo platu při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě
[81] § 85 odst.4 ZP
[82] § 97 odst.1 ZP

práce celá tato doba. Překážky v práci na straně zaměstnavatele při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce, jestliže zasáhly do směny zaměstnance, a to za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny.[83] Práce přesčas při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby se zjišťuje vždy jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu.[84]

Při tomto rozvržení pracovní doby by mohlo být pro zaměstnavatele celkem problémové upravení přestávek na jídlo a oddech. Podle zákona musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci přestávku v práci na jídlo a oddech nejdéle po 6 odpracovaných hodinách a tato přestávka musí trvat nejméně 30 minut.[85] Vyvstává tak problém, kam přestávku umístit. Jsou zde dvě možná řešení. Prvním je, že zaměstnavatel dobu přestávky pevně stanoví, a to nejpozději 6 hodin od začátku volitelné pracovní doby. Důvodem je to, že někteří zaměstnanci mohou pracovat již od začátku této volitelné pracovní doby a pokud by zaměstnavatel určil přestávku na dobu pozdější než 6 hodin od začátku volitelné pracovní doby, postupoval by v rozporu se zákonem. Druhou variantou řešení je, že zaměstnavatel vnitřním předpisem stanoví, že zaměstnanci jsou povinni dát si nejdéle po 6 hodinách odpracované doby přestávku na jídlo a oddech. Doba přestávky tak nebude stanovena pevně, protože jednotliví zaměstnanci budou začínat pracovat v jinou dobu a tak si i přestávku budou vybírat v jiných časech.[86] Nelze říci, které řešení je lepší, záleží hlavně na provozu zaměstnavatele (např. podle toho kdy funguje jídelna).

Jak jsem již výše napsala, pružné rozvržení pracovní doby bylo do zákoníku práce začleněno v roce 2001 a od té doby byla jeho úprava několikrát změněna. Základní změnou oproti dnešní úpravě bylo omezení zaměstnavatele v tom, že musel rozvrhovat pracovní dobu tak, aby základní pracovní doba činila v jednotlivých pracovních dnech nejméně 5 hodin a volitelná pracovní doba na začátku směny alespoň 1 hodinu. Obdobně se postupovalo při zkrácené a kratší pracovní době - délka úseků základní a

[83] § 97 odst.3 ZP
[84] § 98 odst.1 ZP
[85] Více v kapitole Přestávky, doba odpočinku a noční práce
[86] Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2008, str. 316

volitelné pracovní doby se stanovila v poměru k týdenní pracovní době.[87] Zákoník práce dále upravoval formy pružné pracovní doby. A to pružný pracovní den, pružný pracovní týden a pružné čtyřtýdenní pracovní období.[88] Při pružném pracovním dni si zaměstnanec sice sám volil začátek pracovní směny, ale byl povinen odpracovat celou pracovní směnu připadající na tento den podle rozvrhu týdenní pracovní doby. V rámci pružného pracovního týdne při rovnoměrně rozvržené pracovní době si zaměstnanec volil začátek i konec pracovních směn, ale byl povinen odpracovat celou týdenní pracovní dobu, přičemž délka pracovní směny nebyla omezena na 9 hodin (ale nesměla přesáhnout 12 hodin). U pružného čtyřtýdenního pracovního období při nerovnoměrně rozvržené pracovní době si zaměstnanec také volil začátek a konec pracovních směn a byl povinen odpracovat v období čtyř po sobě jdoucích týdnů stanovených zaměstnavatelem pracovní dobu, která připadala podle rozvržení týdenní pracovní doby na toto čtyřtýdenní období. Dnešní zákoník práce jednotlivé druhy pružného rozvržení pracovní doby neupravuje, ale i nadále se pružná pracovní doba uskutečňuje jako denní, týdenní a čtyřtýdenní forma.[89] To, jaká forma se u zaměstnavatele uplatní, potom záleží na dohodě v individuální pracovní, resp.kolektivní smlouvě, popř. to může být stanoveno vnitřním předpisem.

Závěrem - pružné rozvržení pracovní doby se může uplatnit jen u některých zaměstnavatelů, respektive u některých zaměstnanců. Nedá se uplatnit u těch zaměstnavatelů, u kterých je nutný fixně stanovený rozvrh směn k zajištění jejich činnosti (jedná se např. o směnné režimy ve výrobních provozech). Zatím se nejčastěji uplatňuje u administrativních pracovníků a převážně v menších organizacích.[90]
Hlavním přínosem zavedení pružné pracovní doby pro zaměstnance je možnost částečného přizpůsobení pracovní doby podle svých osobních preferencí - podle svých zvyklostí, typu osobnosti (někdo je ranní ptáče a někdo zase sova). Zaměstnanci si tak mohou lépe zorganizovat práci a osobní život (např. zaměstnanci, kteří mají děti mohou ráno odvést děti do školy atd.). Na druhou stranu. zavedení pružné pracovní doby

[87] § 85a odst.4 z.č. 65/1965 Sb., zákoník práce
[88] § 85b z.č. 65/1965 Sb., zákoník práce
[89] Důvodová zpráva k z.č. 262/2006 Sb., zákoník práce
[90] Podmínky práce v ČR, Flexibilní formy zaměstnávání, VÚPSV, Praha: 2004, str. 7

znamená pro zaměstnavatele větší administrativní nároky (jedná se hlavně o evidenci začátku a konce pracovní doby - tu ale v dnešní době usnadňují systémy elektronické evidence docházky, která může být podkladem pro evidenci pracovní doby), může být ztížená kooperace a komunikace mezi zaměstnanci při řešení společných úkolů. Výhodou pro zaměstnavatele je pak zvýšení efektivity práce zaměstnanců.

3.5. Konto pracovní doby

Konto pracovní doby je poměrně novým institutem v oblasti českého pracovního práva. Bylo totiž zavedeno do českého právního řádu až zákoníkem práce z roku 2006 s účinností od 1.1.2007. Hlavním cílem této nové úpravy je snaha poskytnout zaměstnavatelům větší flexibilitu při rozvrhování pracovní doby při výkonu jejich činnosti, a to hlavně v případech, kdy je jejich činnost závislá na nepředvídatelných skutečnostech a je prakticky nemožné rozvrhovat práci do stanovené týdenní pracovní doby. Podle zákoníku práce má zaměstnanec v pracovním poměru (nejedná se tedy o dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr - tedy o dohodu o provedení práce a o dohodu o provedení činnosti; na ně se nevztahuje úprava pracovní doby podle zákoníku práce[91]) právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou kratší pracovní doby nebo právě konta pracovní doby.[92] Principem konta pracovní doby tedy je, že rozvrh práce při jeho uplatnění nemusí naplnit stanovenou týdenní pracovní dobu. Jedná se o prolomení dosavadní koncepce pracovního práva, podle které je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci v rámci rozvržené pracovní doby a v případě, kdy by bylo práce nedostatek, by se jednalo o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci by tak náležela náhrada mzdy[93] ve výši 100% průměrného měsíčního výdělku.[94] V případě konta pracovní doby, což je vlastně jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, jde o to, že zaměstnavatel v určitém časovém období přiděluje zaměstnancům práci podle konkrétní potřeby a vyplácí jim za to stálou mzdu bez ohledu na to, kolik hodin ze

[91] § 77 odst.1 pism.b) ZP
[92] § 13 odst.3 ZP
[93] Hůrka, P. Využití konta pracovní doby. Právní rozhledy č. 19/2006, str. II
[94] § 208 ZP

stanovené týdenní pracovní doby v daném měsíci odpracovali - délka pracovní doby se tak bude v jednotlivých týdnech lišit. Pokud by byl práce nedostatek, nemusí tak zaměstnavatel při zavedení konta pracovní doby vyplácet zaměstnancům náhradu mzdy, protože doba, kdy v rámci pracovní směny není zaměstnanci přidělována práce, se nepočítá jako pracovní doba.

Konto pracovní doby může být sjednáno jenom v kolektivní smlouvě, popřípadě obsaženo ve vnitřním předpisu. Zákon tedy stanoví určité podmínky zavedení kontra pracovní doby - projednání s odborovou organizací a sjednání úpravy v kolektivní smlouvě a pokud odborová organizace u zaměstnavatele nepůsobí, může být konto pracovní doby zavedeno vnitřním předpisem.[95] Zákoník práce tak nepřipouští žádnou další možnost sjednání. Konto pracovní doby proto nelze sjednat v individuální pracovní smlouvě, z čehož plyne, že konto pracovní doby nelze zavést jen pro jednoho zaměstnance (v naší právní úpravě tak neexistují individuální konta pracovní doby). Dalším omezením je, že konto pracovní doby nesmí být uplatněno u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZP.[96] Jedná se o zaměstnavatele z oblasti veřejné sektoru (stát, územně samosprávné celky, příspěvkové organizace financované z veřejných rozpočtů, školské právnické osoby a veřejné neziskové ústavní zdravotní zařízení).

Při zavedení konta pracovní doby se také určí na jak dlouho bude zavedeno. Tento časový úsek se nazývá vyrovnávací období a nemůže přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.[97] Pokud tedy a zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, může být vyrovnávací období stanoveno vnitřním předpisem na maximálně 26 týdnů, protože dané limity jsou kogentní. Zákon upravuje jenom maximální možnou délku vyrovnávacího období - zaměstnavatel může samozřejmě zavést konto pracovní doby i na kratší období. Jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než jaké je uvedeno v § 86 odst. 3 (tedy 26, resp. 52 týdnů), posuzuje se rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou

[95] § 86 odst. 1 ZP
[96] § 86 odst.2 ZP
[97] § 86 odst. 3 ZP, které je v souladu s čl. 19 směrnice 2003/88/ES

pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.[98] Dále je vhodné upozornit na definici týdne podle pracovního zákoníku - týdnem je každé období na sebe navazujících 7 dnů.[99] Nemusí se tedy jednat o období od pondělí do neděle .

Jelikož se jedná o druh nerovnoměrného rozvržení pracovní doby i zde je zaměstnavatel povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance, a to nejpozději 1 týden před začátkem období, kdy se začne konto pracovní doby uplatňovat (pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení). V tom je rozdíl oproti nerovnoměrnému rozvržení pracovní doby, kdy je lhůta na seznámení s písemným rozvrhem delší o týden. Původně byly lhůty pro oba druhy rozvržení stejné. Ke změně došlo novelou zákoníku práce, zákonem č. 362/2007 Sb., účinnou od 1.1.2008 s cílem umožnění větší flexibility při rozvrhování pracovní doby. Dojde-li v průběhu období, na které bylo konto pracovní doby rozvrženo, ke změně rozvrhu týdenní pracovní doby, nesmí být tato změna provedena tak, aby zahrnovala období kratší než 4 týdny po sobě jdoucí. Což je značná nevýhoda oproti klasickému nerovnoměrnému rozvržení pracovní doby, kdy lze také rozvržení práce v průběhu vyrovnávacího období měnit, ale není nutné tuto změnu vázat na nejméně 4 týdny. Navrhovaná novela ale toto ustanovení o tom, že doba změny rozvržení pracovní doby musí trvat minimálně 4 týdny, ruší a tak by bylo možné měnit rozvržení pracovní doby i na období kratší.[100] Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance i s touto změnou 1 týden před jejím začátkem. I při tomto rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel omezen maximální délkou směny, která nesmí přesáhnout 12 hodin, jakož i dalšími limity, které stanoví zákon pro nepřetržitý odpočinek mezi směnami a v týdnu.

Dříve bylo zavedení konta pracovní doby podmíněno souhlasem zaměstnanců, kterých by se toto rozvržení pracovní doby týkalo. Také tato povinnost byla odstraněna novelou zákoníku práce, takže od 1.1.2008 zaměstnavatel již souhlas dotčených zaměstnanců nepotřebuje. Původně bylo získání souhlasu odůvodňováno tím, že uplatnění konta

[98] § 87 odst.4 ZP
[99] § 78 odst.1 písm.j) ZP
[100] Návrh novely zákoníku práce, str.17

pracovní doby je zásahem do práva zaměstnance na to, aby mu byla přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby a jeho souhlas je tedy nezbytný. V praxi to ale představovalo nepřiměřeně velkou administrativní zátěž (např. pokud v podniku pracoval velký počet zaměstnanců, získat souhlas všech bylo prakticky nemožné) a zákon ani neřešil otázky, co by se stalo, kdyby zaměstnanec např. vzal svůj souhlas zpět. Takže v dnešní úpravě již souhlas zaměstnance není nutný - pokud je sjednáno konto pracovní doby v kolektivní smlouvě nebo je zavedeno vnitřním předpisem, zaměstnanec se jím musí řídit, i když s tím nesouhlasí.

Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance, což také zvyšuje administrativní zátěž pro zaměstnavatele. Zákon nestanoví jakou formou má zaměstnavatel tyto účty vést, stanoví pouze to, co se na jednotlivých účtech má vykazovat. Stejně jako u evidence pracovní doby je zde důležitá hlavně průkaznost. Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje:

1) stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba, pokud byla se zaměstnancem sjednána (tzn. kolik hodin má zaměstnanec odpracovat podle své pracovní smlouvy)
2) rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny
3) skutečně odpracovaná pracovní doba v jednotlivých dnech za týden

Podle dosavadní úpravy je zaměstnavatel povinen vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a skutečně odpracovanou pracovní dobou.[101] Navrhovaná novela zákoníku práce, která má vést k větší flexibilitě zákoníku práce, však tuto povinnost ruší. Podle důvodové zprávy k návrhu novely je vykazování rozdílu mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a skutečně odpracovanou pracovní dobou nadbytečné s ohledem na skutečnost, že i při uplatnění konta pracovní doby má zaměstnavatel povinnost vést evidenci odpracované doby zaměstnance podle § 96 a je

[101] § 87 odst.3 ZP

tudíž zbytečné evidovat odpracovanou dobu dvakrát.[102] Návrh také stanoví povinnost zaměstnavatele „zúčtovat“ pracovní dobu na účtu pracovní doby zaměstnance až po skončení vyrovnávacího období nebo po skončení pracovního poměru zaměstnance (ne tedy každý týden), čímž se sníží administrativní náročnost vedení účtu pracovní doby.

Zákoník práce dále upravuje práci přesčas při uplatnění konta pracovní doby. V tomto případě je prací přesčas 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.[103] To, jestli zaměstnanec pracoval přesčas a kolik hodin tak odpracoval, je tedy možné zjistit až po skončení vyrovnávacího období, kdy se provede porovnání skutečně odpracované doby a stanové týdenní pracovní doby násobené počtem týdnů, kdy bylo konto pracovní doby uplatňováno. Za práci přesčas náleží zaměstnanci mzda a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku - pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas.[104]

Při uplatnění konta pracovní doby se pracovní volno pro překážky v práci na straně zaměstnance poskytuje v rozsahu nezbytně nutné doby, popřípadě v rozsahu délky směny rozvržené zaměstnavatelem na příslušný den.[105] Jinak se zde použijí obecná ustanovení o náhradě mzdy. Zákoník práce neobsahuje zvláštní úpravu překážek na straně zaměstnavatele při použití konta pracovní doby. Proto se i zde uplatní obecná úprava v § 207-210.

Uplatní-li se konto pracovní doby, přísluší zaměstnanci ve vyrovnávacím období za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé výši (tzv. stálá mzda), která může být buďto sjednaná v kolektivní smlouvě, nebo popřípadě stanovená vnitřním předpisem. Stálá mzda zaměstnance však nesmí být nižší než 80% jeho průměrného výdělku.[106] Zaměstnavatel tak nejdříve musí zjistit zaměstnancův průměrný výdělek. Zákoník práce pro tento případ stanoví, že průměrný výdělek se zjišťuje jako průměrný hodinový

[102] Důvodová zpráva návrhu novely zákoníku práce - návrh pro mezirezortní připomínkové řízení ze dne 4.3.2011, str.26
[103] § 98 odst.2 ZP
[104] § 114 odst. 1 ZP
[105] § 97 odst.5 ZP
[106] § 120 odst.1 ZP

výdělek[107] v rozhodném období. Pro určení stálé mzdy je rozhodným obdobím předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období.[108] To znamená, že pokud zaměstnavatel zavedl konto pracovní doby od 1.2.2011, je v tomto případě rozhodným obdobím pro výpočet stálé mzdy doba od začátku února 2010 do konce ledna 2011. Pro výpočet průměrného výdělku je rozhodující hrubá mzda, která se dělí počtem odpracovaných hodin za rozhodné období. Takto vypočtený hodinový výdělek se poté násobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348 (ten vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na jeden měsíc v průměrném roce).[109] Podle takto vypočítaného průměrného měsíčního výdělku pak zaměstnavatel může s odborovou organizací sjednat v kolektivní smlouvě stálou mzdu, nebo ji může popř. stanovit ve vnitřním předpisu. Tato stálá mzda, jak již bylo řečeno, nesmí být nižší než 80% průměrného výdělku.

Zaměstnavatel při uplatnění konta pracovní doby vede nejen účet pracovní doby zaměstnance, ale také účet mzdy zaměstnance. Na účtu mzdy zaměstnance se vykazuje:

1) stálá mzda zaměstnance
2) dosažená mzda zaměstnance za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle ZP a podle sjednaných, stanovených nebo určených podmínek.[110]

Zaměstnanci tedy za kalendářní měsíc přísluší stálá mzda, a to i v případě, že zaměstnavatel pracovní dobu v příslušném měsíci nerozvrhne. Naopak, pokud zaměstnavatel pracovní dobu rozvrhne, ale zaměstnanec z nějakého důvodu nepracuje (např. je na dovolené), tak za tuto dobu, kdy nepracuje mu stálá mzda nenáleží.[111] Na účtu mzdy zaměstnance zaměstnavatel dále vykazuje mzdu zaměstnance, na kterou by měl nárok podle pracovní, kolektivní nebo jiné smlouvy, popř. podle vnitřního předpisu nebo mzdového výměru.

Po uplynutí vyrovnávacího období nebo po skončení pracovního poměru zaměstnavatel provede srovnání mezi skutečně odpracovanou dobou zaměstnance a stanovenou

[107] § 356 odst.1 ZP
[108] § 354 odst.4 ZP
[109] § 356 odst.2 ZP
[110] § 120 odst.2 ZP
[111] § 121 odst.2 ZP

pracovní dobou a mezi souhrny stálých mezd a mezd dosažených. Pokud skutečně odpracovaná doba převyšuje stanovenou pracovní dobu, tento rozdíl je prací přesčas. Za práci přesčas náleží zaměstnanci mzda a příplatek za práci přesčas v minimální výši 25% průměrného výdělku, popř. mu může zaměstnavatel po vzájemné dohodě poskytnout náhradní volno v rozsahu práce přesčas. Naopak pokud je rozdíl záporný, pokud tedy stanovená pracovní doba převyšuje skutečně odpracovanou dobu, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel dále provede porovnání součtu vyplacených stálých mezd a mezd dosažených. V případě, že je součet mezd dosažených (tedy mzdových nároků) vyšší než součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vzniklý rozdíl doplatit.[112] V opačném případě, tedy pokud stálé mzdy vyplacené zaměstnanci převyšují jeho mzdové nároky, zaměstnavatel nemůže od zaměstnance požadovat vrácení peněz. Zaměstnavatel ale může zaměstnanci srazit tu část stálé mzdy, která odpovídá neodpracované době, kdy zaměstnanec pracovat měl (zaměstnavatel rozvrhl práci), ale nepracoval[113] (např. pro překážky v práci na jeho straně nebo pro dovolenou).

Zákoník práce upravuje ještě jednu možnost jak řešit případy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, a to z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách. Jedná se o institut tzv. částečné nezaměstnanosti[114] a jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele (toto ustanovení ale opět neplatí pro zaměstnavatele z veřejného sektoru podle § 109 odst.3 ZP). V případě částečné nezaměstnanosti se zaměstnavatel a u něj působící odborová organizace mohou dohodnout na výši poskytované náhrady mzdy - nejméně to však musí být 60% průměrného výdělku. Pokud u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, má zaměstnavatel právo podat návrh úřadu práce, aby rozhodl, zda jsou u zaměstnavatele dány důvody částečné nezaměstnanosti. Pokud rozhodne kladně, potom zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši 60% průměrného výdělku, a to po dobu, kterou úřad práce v rozhodnutí určí - tato doba ale nesmí překročit 1 rok (návrh novely zákoníku práce

[112] § 121 odst.1 ZP
[113] Dandová, E. Konto pracovní doby v novém zákoníku práce [online] [cit.12.3.2011] Dostupný z WWW: http://www.i-poradce.cz/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=75929
[114] § 209 ZP

mění § 209 - stanoví, že když u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, nebude se muset obracet na úřad práce, ale sám bude moci vydat vnitřní předpis, ve kterém rozhodne o částečné nezaměstnanosti). Mezi kontem pracovní doby a částečnou nezaměstnaností je mnoho podobností - nepřidělování práce podle stanovené týdenní pracovní doby, maximální délka uplatnění 52 týdnů/1 rok, náhrada mzdy/stálá mzda ve výši určitého % průměrného výdělku. Ale hlavním rozdílem je to, že po skončení vyrovnávacího období u konta pracovní doby dojde k porovnání rozdílů mezi stanovenou pracovní dobou a skutečně odpracovanou a k doplacení případných nedoplatků. U částečné nezaměstnanosti k ničemu takovému nedochází.

Závěrem - konto pracovní doby je výhodné pro zaměstnavatele tím, že mohou přizpůsobit rozvržení pracovní doby podle reálné potřeby práce (je to výhodné zejména pro sezónní nebo nárazové činnosti). Pro zaměstnance je pak konto pracovní doby výhodné v tom, že si udrží své pracovní místo, i když je momentální nedostatek práce ve firmě. Hlavní nevýhodou je potom administrativní náročnost, která mnohé zaměstnavatele odrazuje a tak je konto pracovní doby využíváno jen minimálně. Tento problém by alespoň částečně měla zmírnit navrhovaná novela zákoníku práce.

4. Přestávky, doby odpočinku, noční práce

Při rozvrhování pracovní doby musí zaměstnavatel kromě limitů stanovených pro délku směn a týdenní pracovní doby dodržovat také úpravu přestávek a dob odpočinku. Přestávka v práci je krátká doba odpočinku[115] na jídlo a oddech, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce, a to v trvání nejméně 30 minut (mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce).[116] Poskytování přestávek tedy není ovlivněno způsobem rozvržení pracovní doby - je obecně stanoveno po jaké maximální době práce má být poskytnuta a na jakou minimální dobu. Začátek a konec přestávky určí předem zaměstnavatel. Zákoník práce pak stanoví další pravidla o poskytování přestávek : pokud byla přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut (tak aby byl splněn její účel) a dále, že zaměstnavatel musí rozvrhnout pracovní dobu tak, aby přestávky v práci nebyly na začátku a konci směny.[117] Důležitým faktem je, že poskytnuté přestávky se nezapočítávají do pracovní doby. V době pracovní přestávky dochází k suspenzi pracovního závazku a k přerušení výkonu práce, protože zaměstnanec je povinen vykonávat práci pouze v pracovní době.[118] Zaměstnanec tak má osobní volno a nemusí se po dobu přestávky zdržovat na pracovišti (pokud není vnitřním předpisem zakázáno opouštět pracoviště - např. z důvodu nebezpečnosti provozu). Pokud jde o práce, které nemohou být přerušeny, tak má být zaměstnanci zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo, která se započítává do pracovní doby[119] a zaměstnanci tak i za tuto dobu náleží mzda (viz odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu spis.zn. 21 Cdo 42/2006). Nedochází tedy k přerušení pracovní doby. Pokud by se ale jednalo o mladistvé zaměstnance, tak i v provozu, který nemůže být přerušen, je zaměstnavatel povinen jim poskytnout přestávku na jídlo a oddech (ne tedy jen přiměřenou dobu).

Kromě přestávek na jídlo a oddech zákoník práce upravuje také povinnost poskytovat bezpečnostní přestávky, které se poskytují podle zvláštních předpisů. Bezpečnostní

[115] Směrnice Evropského parlamentu a Rady č.2003/88/ES, čl.2 bod 2
[116] § 88 odst.1 ZP
[117] § 88 odst.2,3 ZP
[118] Odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 3.1.2007, spis.zn. 21 Cdo 42/2006
[119] § 88 odst.1 ZP

přestávky se nejčastěji nařizují u činností, které jsou svojí povahou jednotvárné, jednostranně zatěžující organismus a při nichž dochází k větší únavě, napětí a stresu.[120] Na rozdíl od přestávek na jídlo a oddech se tyto přestávky započítávají do pracovní doby. Připadne-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby.[121]

Specifickou kategorii pak tvoří přestávky ke kojení. Zaměstnankyni, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení. Zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší 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 alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší ji pouze 1 půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce 1 roku věku. Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.[122]

4.1. Doba odpočinku

Z hlediska právní terminologie je dobou odpočinku doba, která není pracovní dobou.[123] Což znamená, že rozsah pracovní doby určuje zároveň i rozsah doby odpočinku.[124] Doby odpočinku pak slouží k regeneraci sil, osobnímu i sociálnímu životu zaměstnanců. Zákoník práce stanoví minimální dobu odpočinku mezi směnami a v týdnu. Tato ustanovení platí pouze pro zaměstnance v pracovním poměru (nevztahuje se na práce konané mimo pracovní poměr[125]). Úprava dob odpočinku je kogentní a dá se od ní odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance.

[120] Viz § 5 odst.1 z.č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
[121] § 89 odst.1,2 ZP
[122] § 242 ZP
[123] § 78 odst.1 písm.b) ZP
[124] Galvas, M.; Prudilová, M. Pracovní právo ČR po vstupu do EU. Brno: CP BOOKS,a.s.,2005, str.37
[125] § 77 odst.1 ZP

4.1.1 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12[126] hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Tento odpočinek může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích u zaměstnance staršího 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době; v zemědělství; při poskytování služeb obyvatelstvu (zákoník práce uvádí deklaratorní výčet, jedná se zejména o poskytování služeb ve veřejném stravování, v kulturních zařízeních, v telekomunikačních a poštovních službách, ve zdravotnických zařízeních a v zařízeních sociálních služeb); u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců; při živelných událostech a v jiných obdobných mimořádných případech. To znamená, že pokud byl odpočinek zkrácen např. o 2 hodiny (tedy na 10 hodin), tak ten následující musí být o 2 hodiny prodloužen (na 14 hodin). Dále zákoník práce upravuje možné zkrácení doby odpočinku při sezónních pracích v zemědělství. Zaměstnanci staršímu 18 let tento odpočinek může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a toto zkrácení mu bude nahrazeno v období následujících 3 týdnů od jeho zkrácení.[127] Zkrátit nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami mladistvému zaměstnanci zákon výslovně zakazuje.

4.1.2. Nepřetržitý odpočinek v týdnu

Zaměstnavatel je dále povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů v trvání alespoň 35 hodin. Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než 48 hodin. Jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho

[126] Směrnice č. 2003/88/ES stanoví odpočinek po dobu minimálně 11 hodin
[127] § 90a ZP

spadala neděle.[128] Tento odpočinek tak musí být vyčerpán v tom týdnu, ve kterém byl poskytnut. Zaměstnanec si jeho část nemůže „převést“ do jiného týdne. I nepřetržitý odpočinek v týdnu může být zkrácen, a to opět pouze u osob starších 18 let a z důvodů výše uvedených (+ u technologických procesů, které nemohou být přerušeny). Takto zkrácený odpočinek musí činit nejméně 24 hodin a zaměstnancům musí být doba, o kterou byl zkrácen, nahrazena v průběhu 2 týdnů tak, aby celková délka odpočinku byla alespoň 70 hodin.[129] V oblasti zemědělství se pak lhůta na vyrovnání doby odpočinku prodlužuje na 3 týdny (poskytne se alespoň 105 hodin odpočinku) a při sezónních pracích na 6 týdnů (alespoň 210 hodin odpočinku).

4.2. Noční práce

Hned na úvod musím definovat, co je to vlastně noční práce. Jedná se o práci v noční době, což je doba mezi 22. a 6. hodinou. Zaměstnancem pracujícím v noci je zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.[130] Pokud by tedy zaměstnanec odpracoval méně jak tři hodiny v noční době, jednalo by se sice o práci v noci, ale nevztahovala by se na ni úprava zákoníku práce pro noční práci. Zákoník práce ani jiný pracovněprávní předpis ale nevymezuje pojem „pravidelně“, což způsobuje v praxi problémy, jelikož si každý zaměstnavatel tento pojem interpretuje různě (např. jednou týdně, jednou za měsíc atd.). Vzhledem k důležitosti definice „zaměstnance pracujícího v noci“ a na ní navazující specifické úpravě práce v noci a dalších povinností zaměstnavatele, proto navrhovaná novela zákoníku práce chce tuto úpravu zpřesnit tím, že se jednoznačně vymezí četnost noční práce během určeného časového období tak, aby interpretace a aplikace daných ustanovení byla jednoznačná.[131] Návrh novely proto stanoví, že zaměstnancem pracujícím v noci je zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích. Zatím se

[128] § 92 odst.1 a 2 ZP
[129] § 92 odst.3 ZP
[130] § 78 odst.1 písm.k,l) ZP
[131] Důvodová zpráva návrhu novely zákoníku práce - návrh pro mezirezortní připomínkové řízení ze dne 4.3.2011, str.32

podle praxe za zaměstnance pracujícího v noci pravidelně považuje zaměstnanec, pokud mu podle harmonogramu směn častěji jeho směny zasahují do noční doby.[132] Při rozvrhování pracovní doby na noc je zaměstnavatel omezen několika limity. Především se jedná o omezení délky směny zaměstnance pracujícího v noci. Tato směna nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.[133] Dalším omezením je zákaz zaměstnávat mladistvé prací v noci. Výjimečně mohou mladiství zaměstnanci starší než 16 let 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. Noční práce mladistvého zaměstnance musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu.[134]

[132] Sládek, V. Pracovní doba v novém zákoníku práce. Praha: ASPI, 2008, str. 206
[133] § 94 odst.1 ZP
[134] § 245 odst.1 ZP

5. Zvláštní úprava pracovní doby pro určité zaměstnance

Úprava pracovní doby obsažená v zákoníku práce je úpravou obecnou. Pro některé kategorie zaměstnanců bylo však zapotřebí upravit pracovní dobu a její rozvržení odlišně a tak zákoník práce obsahuje zákonné zmocnění pro vládu, aby nařízením upravila odchylky pracovní doby a doby odpočinku těchto zaměstnanců.[135] Konkrétně se jedná o zaměstnance v dopravě, kterými jsou členové osádky nákladního automobilu nebo autobusu,[136] zaměstnanci údržby pozemních komunikací,[137] zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce,[138] zaměstnanci městské hromadné dopravy,[139] členové posádky letadla a zaměstnanci zajišťující provozování letiště,[140] členové posádky plavidla a zaměstnanci obsluhující plavidlo v přístavu.[141] Pracovní dobu těchto zaměstnanců (kromě zaměstnanců obsluhujících plavidlo v přístavu) upravuje nařízení vlády č. 589/2006 Sb., které zapracovává příslušné předpisy Evropské unie.[142] Úpravu pracovní doby v tomto nařízení nebudu rozebírat podrobně, protože to ani není cílem mé práce. Jen se zmíním, že odchylky jsou především v maximální délce směny a stanovené týdenní pracovní doby a v minimálních dobách odpočinku.

Odchylná pracovní doba může být dále stanovena pro členy jednotky hasičského záchranného sboru podniku,[143] který je složen ze zaměstnanců zaměstnavatele, kteří vykonávají činnost v této jednotce jako své zaměstnání a jejich pracovní povinnosti zahrnují přímé plnění úkolů této jednotky. Zaměstnavatel rozvrhuje pracovní dobu členu jednotky tak, aby délka jeho směny nepřesáhla při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby 16 hodin. Nepřetržitý odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny může být zkrácen členu jednotky staršímu 18 let až na 8 hodin

[135] § 100 odst.1 ZP
[136] z.č.56/2001 Sb., o podmínkách provozu vozidel na pozemních komunikacích
[137] z.č. 13/1997 Sb., o pozemních komunikacích
[138] z.č. 266/1994 Sb., o drahách
[139] vyhláška č. 175/2000 Sb., o přepravním řádu pro veřejnou drážní a silniční osobní dopravu
[140] z.č. 49/1997 Sb., o civilním letectví
[141] z.č. 114/1995 Sb., o vnitrozemské plavbě
[142] např. Směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví, Evropské dohoda o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě (AETR) atd.
[143] z.č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, nařízení vlády č.182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného podniku

během 24 hodin po sobě jdoucích, pokud je toto zkrácení nezbytně nutné k zabezpečení akceschopnosti jednotky hasičského záchranného sboru podniku nebo pro plnění úkolů tohoto sboru podle § 70 odst. 1 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, za podmínky, že zkrácený odpočinek se mu nahradí v následujícím týdenním rozvrhu pracovní doby.[144]

6.1. Zaměstnanci mladší 18 let

Zvláštní ochrana v oblasti pracovní doby a jejího rozvržení se poskytuje mladistvým zaměstnancům. Pojem mladistvého zaměstnance definuje zákoník práce jako zaměstnance mladšího 18 let.[145] Nelze tedy ztotožňovat pojem mladistvého a nezletilého podle občanského zákoníku, protože zletilosti se v určitých případech dá nabýt i před 18. rokem života. Ochraně mladistvých pracovníků se věnuje směrnice Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků, kterou transponoval i náš zákoník práce. U těchto zaměstnanců nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více pracovněprávních vztazích nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.[146] Dalším omezením je zákaz zaměstnávat mladistvé prací přesčas a prací v noci. Výjimečně mohou mladiství zaměstnanci starší než 16 let 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. Noční práce mladistvého zaměstnance musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu.[147]

[144] § 100 odst.2 ZP
[145] § 350 odst.2 ZP
[146] § 79a ZP
[147] § 245 odst.1 ZP

6.2. Pracovníci ve zdravotnictví

Tím, že v nynější úpravě je pracovní dobou i doba, kdy je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, došlo k zrušení pracovní pohotovosti na pracovišti (zákoník práce tedy upravuje jenom pracovní pohotovost na místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele). To se potom projevilo negativně hlavně v zařízeních s nepřetržitým provozem, zejména v nemocnicích a jiných zdravotnických zařízeních. To, že byla zrušena pracovní pohotovost, vedlo k nárůstu přesčasů, které jsou ale zákonem značně omezené. Z důvodu možného ohrožení dostupnosti zdravotnické péče, byl zákoník práce s účinností od 1.10.2008 novelizován. Do Hlavy V upravující práci přesčas byl přidán nový paragraf - § 93a, o další dohodnuté práci přesčas ve zdravotnictví. Jedná se o práci přesčas nad rozsah obecné úpravy práce přesčas, v průměru nesmí přesáhnout 8 hodin, resp. 12 hodin u zaměstnanců zdravotnické záchranné služby, týdně v období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích (v případě kolektivní smlouvy 52 týdnů). Tito zaměstnanci tak mohou v průměru pracovat maximálně 16 hodin (resp.20 hodin) práce přesčas týdně. S další prací přesčas musí zaměstnanec ve zdravotnictví souhlasit (nemůže být nařízena), dohoda musí být sjednána písemně, jinak je neplatná. Zaměstnavatel je povinen vést aktuální seznam všech svých zaměstnanců, se kterými má další dohodnutou práci přesčas sjednanou. Kontrolou jsou pověřeny příslušné inspektoráty práce.

7. Další možné úpravy rozvržení pracovní doby

S vývojem pracovního trhu musí nutně docházet i ke změnám v pracovněprávní regulaci. V průběhu 20. století na trhu převažovaly větší firmy se zaměstnanci na plný úvazek, kteří zde byli zaměstnáni na dobu neurčitou a pracovní poměr končil zpravidla odchodem do důchodu. V dnešní době stále více lidí často mění svá zaměstnání nebo se nechává zaměstnat na omezenou pracovní dobu.[148] Za těmito změnami stojí hlavně neustále se měnící ekonomická situace. Pracovněprávní regulace proto musí být dostatečně flexibilní, aby na tyto ekonomické změny mohli zaměstnavatelé pružně reagovat. V dnešní době, kdy finanční krize ještě stále není zažehnána, mnozí zaměstnavatelé stojí před rozhodnutím, jak rozvrhnout pracovní dobu tak, aby práce byla co nejefektivnější a využívala tak veškerý pracovní potenciál zaměstnance. Úprava rozvržení pracovní doby prošla v posledních 30.letech značným vývojem. Ať už se jednalo o pružnou pracovní dobu, která byla zavedena v roce 1989 nebo v posledním případě o zavedení konta pracovní doby od 1.1.2007. I nadále se tato úprava vyvíjí a změny směřují k její větší liberalizaci a zjednodušení.

7.1. Práce z domova

Jednou z náležitostí, kterou musí obsahovat pracovní smlouva je určení místa, kde má být práce vykonávána.[149] Zákoník práce nevylučuje, že se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou na tom, že zaměstnanec bude vykonávat práci nikoliv na pracovišti zaměstnavatele, ale u sebe doma. Při takovéto dohodě rozvrhuje pracovní dobu nikoliv zaměstnavatel, ale sám zaměstnanec (jedná se výjimku z pravidla, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel). To znamená, že na tyto zaměstnance se nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, při důležitých osobních překážkách v práci jim nenáleží od zaměstnavatele náhrada mzdy a nenáleží jim mzda nebo plat nebo náhradní volno za

[148] Collins, H.; Ewing, K.D.; McColgan, A. Labour law: text and materials, Oxford:Hart Publishing, 2005, str. 52
[149] § 34 odst.1 písm.b) ZP

práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.[150] Práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele je v zákoníku práce upravena jen velmi obecně a proto je nutná konkretizace podmínek ve vzájemné dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (práci z domova nelze jednostranně nařídit). Je nutné stanovit, v jakém rozsahu bude zaměstnanec pracovat z domova - jestli tak odpracuje celou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo jenom její část. V ČR je práce z domova zatím jen málo praktikovaná a nejčastěji se s ní můžeme setkat u malých, často soukromých firem.[151]

7.2. Práce na zavolanou

Jedná se o tzv. nepravidelnou výpomoc (on-call work). Zaměstnavatel se se zaměstnancem dohodne, že mu nebude práci dopředu rozvrhovat do pracovních směn,[152] ale že mu práci bude nařizovat podle potřeby s tím, že mu to oznámí vždy bezprostředně před nástupem do práce (je možné se dohodnout i jinak - např. aby mu to oznamoval několik dní dopředu apod.). Mzda je poskytována zaměstnanci za skutečně odpracovanou dobu. Podle současné právní úpravy je práce na zavolanou možná pouze u dohod o pracích konaných mimo hlavní pracovní poměr. Problémem je, jak upravit překážky v práci a dovolenou.

7.3. Sdílení pracovního místa

Toto rozvržení pracovní doby, tzv. job-sharing, znamená, že dva nebo více zaměstnanců sdílí jedno pracovní místo a na základě dohody se vzájemně střídají tak, aby pracovní místo bylo vždy obsazeno. Dělí se tedy o pracovní úkoly, které musí splnit. Vyvstávají problémy v určení odpovědnosti za škodu, nároků na dovolenou, překážky v práci.

[150] § 317 ZP
[151] Podmínky práce v ČR, Flexibilní formy zaměstnávání, VÚPSV, Praha: 2004, str.9
[152] Hůrka, P. Flexibilní formy zaměstnání v pracovním právu České republiky [online] Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 [cit.12.4.2011] Dostupný z WWW: http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Hurka.html

Proto zůstává sdílení pracovního místa nejméně využívanou formou flexibilní organizace pracovní doby v EU (a to především z neochoty a z obav zaměstnavatelů).[153]

7.4. Odstupňovaný nástup směn

Principem tohoto rozvržení pracovní doby (anglicky staggered hours) je to, že zaměstnanci jsou rozděleni do skupin a každá skupina zaměstnanců nastupuje a končí svoji směnu v jiný čas, který je pevně určen (jedna skupina např. nastoupí v 6.00 a bude končit ve 14.00 a druhá začne v 10.00 a skončí v 18.00 - od 10.00 do 14.00 tedy tyto dvě skupiny budou pracovat vedle sebe). V tomto případě tedy nejde o směnný režim, protože skupiny zaměstnanců pracují velkou část pracovní doby vedle sebe. Tuto formu organizace pracovní doby nejčastěji využívají úřady ve větších městech a lze ji snadno využít tam, kde jednotlivé části podniku mohou fungovat nezávisle na sobě.[154]

Všechny tyto způsoby rozvržení pracovní doby mají směřovat k větší flexibilitě, ale zároveň má být zachována ochrana zaměstnance. Jedná se o tzv.„flexicuritu“ (flexibilita a sekurita) - zvyšování flexibility pracovních předpisů bez snižování pracovněprávní ochrany. Jedním ze způsobů je potom flexibilita forem organizace práce (např. vyšší využívání konta pracovní doby, projevem flexibility je i individuální kratší pracovní doba).[155] Naopak některé instituty rozvržení pracovní doby mají být regulovány kogentně - jedná se hlavně o omezení maximální délky pracovní doby, poskytování dob odpočinku, omezení práce přesčas, noční práce, dovolená.[156]

[153] Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice. Závěrečná zpráva. Praha: VÚPSV, 2004, str. 28

[154] Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice. Závěrečná zpráva. Praha : VÚPSV, 2004, str.7

[155] Nekolová, M. Flexicurity - hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice. Praha: VÚPSV v.v.i, 2008, str.56

[156] Hůrka, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Praha: Auditorium, 2009, str. 114

Závěr

Pracovní právo jako takové hraje důležitou roli v životě převážné většiny lidí. Snad každý někdy byl zaměstnán a tak se určitě setkal s jedním z nejdůležitějších institutů pracovního práva - s rozvržením pracovní doby. Rozvržení pracovní doby výrazně zasahuje do osobní života zaměstnanců a proto je regulováno právními předpisy. Obecná úprava se nachází v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, jehož ustanovení o pracovní době a jejím rozvržení jsou v souladu s evropskými směrnicemi, hlavně se směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby. Speciální úpravu pracovní doby pro zaměstnance v dopravě můžeme nalézt v nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

Cílem mé práce bylo seznámit se s aktuální právní úpravou rozvržení pracovní doby, s tím, jaké změny jsou navrhovány a jak se jednotlivé způsoby rozvržení používají v praxi. Na tomto místě se pokusím zhodnotit regulaci pracovní doby a jejího rozvrhování v českém právním řádu.

Česká úprava pracovní doby prošla v posledních 30 letech převratnými změnami, ať už se jednalo o zavedení pružného rozvržení pracovní doby v roce 1989, harmonizování právní úpravy s legislativou EU nebo o zavedení konta pracovní doby v roce 2007. Tyto změny postupně směřovaly a stále směřují k větší flexibilitě v oblasti pracovní doby, což odpovídá celosvětovému trendu. Pokud mají české firmy být konkurence schopné v globální ekonomice, je nutné liberalizovat úpravu pracovní doby tak, aby si ji zaměstnavatelé mohli přizpůsobit podle svých potřeb bez zbytečné administrativní zátěže. Na druhou stranu ale tato liberalizace nesmí znamenat ohrožení ochrany zaměstnanců a proto je nutné najít „zlatou střední cestu“ mezi flexibilitou a ochranou (tzv.flexicurity).

Podle současné právní úpravy, zaměstnavatel si může zvolit rozvržení pracovní doby volně podle svého uvážení a potřeb provozu - neexistuje tedy právní omezení pro použití jednotlivých druhů rozvržení. Dříve totiž bylo preferováno rovnoměrné

rozvržení pracovní doby, přičemž samotný zákoník práce stanovil, že nerovnoměrně může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu pouze v případě, že rovnoměrné rozvržení nemohlo být uplatněno. Odstraněním této podmínky byla zvýšena flexibilita právní úpravy a došlo k většímu rozvoji flexibilních forem organizace. Ale i tak v současné době stále převažuje rovnoměrné rozvržení pracovní doby, což může být podle mého názoru z velké části pozůstatkem právě dřívější úpravy. S měnící se ekonomickou situací ale vyvstala potřeba větší liberalizace úpravy pracovní doby. A tak bylo od 1.1.2007 zavedeno do českého právního řádu již zmiňované konto pracovní doby. Od jeho zavedení si zákonodárci slibovali, že při nedostatku práce budou zaměstnavatelé používat konto pracovní doby namísto institutu částečné nezaměstnanosti nebo dokonce hromadného propouštění a že pro zaměstnavatele bude výhodnější než klasické nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Bohužel v současné době je konto pracovní doby využíváno pouze minimálně, a to hlavně kvůli své administrativní náročnosti a také z toho důvodu, že mnoho praktických otázek zákoník práce neřeší a zatím k této úpravě chybí judikatura. Proto je chvályhodná snaha o zjednodušení právní úpravy, aby byla lépe využitelná v praxi. Navrhovaná novela zákoníku práce tak ruší určité povinnosti zaměstnavatele - např. nutnost vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a skutečně odpracovanou dobou u každého zaměstnance, což zejména v podnicích s velkým počtem zaměstnanců bylo prakticky neuskutečnitelné. Tato navrhovaná novela pak přináší ještě jednu zásadní změnu, a to sjednocení úpravy rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, jelikož toto rozvržení je prakticky uplatňováno pouze u nás a ve Slovenské republice. Zrušilo by se tak omezení maximální možné délky směny u rovnoměrného rozvržení a pro oba způsoby by byla stanovena maximální délka směny na 12 hodin. I nadále by zaměstnavatel rozvrhoval pracovní dobu na jednotlivé týdny „stejně“ a „nestejně“, ale u rovnoměrného rozvržení by měl větší možnosti, jak pracovní dobu rozvrhnout. Rozlišování rozvržení pracovní doby na rovnoměrné a nerovnoměrné může v praxi způsobovat zaměstnavatelům problémy (např. různou délku směn v týdnu, i když se v součtu rovnají stanovené týdenní pracovní době, mylně považují za nerovnoměrné rozvržení pracovní doby) a tak ve sjednocení právní úpravy pro oba druhy rozvržení vidím přínos.

Nejpoužívanějším způsobem flexibilního rozvržení pracovní doby u nás je pružná pracovní doba, která se převážně u zaměstnanců těší velké oblibě. U tohoto způsobu rozvržení vidím problém v tom, že čtyřtýdenní vyrovnávací období je poměrně krátké a mělo by být prodlouženo, aby plně vyhovovalo potřebám zaměstnavatelů. Začínají se prosazovat i další formy rozvržení pracovní doby, které buď nejsou upraveny zákoníkem práce vůbec, nebo jejich úprava je pouze značně obecná. A proto by podle mě bylo vhodné, kdyby byla do zákoníku práce nebo do jiného právního předpisu přidána právní úprava dalších způsobů rozvržení pracovní doby, aby byla stanovena jasná pravidla pro jejich používání. Jedná se např. o práci z domova (tato úprava již v zákoníku práce existuje, ale byla by potřeba jejího zpřesnění), on-call work, job sharing nebo odstupňovaný nástup směn. Tyto formy rozvrhování u nás nemají žádnou tradici a tak je jejich prosazování zatím pomalé a děje se především u zahraničních zaměstnavatelů, kteří s těmito způsoby rozvržení mají větší zkušenosti.

Stávající úprava rozvržení pracovní doby je podle mě poměrně složitá a proto zaměstnavatel-laik se v ní může orientovat se značnými problémy. Např. mnoho pojmů není zákonem definováno a tak by bylo vhodné je v rámci zjednodušení úpravy upřesnit (problémy může vyvolávat např. slovo „pravidelně“ - je to každý den? jednou za týden?). Neocenitelnou roli zde hraje i judikatura, která podává výklad sporných ustanovení. Bohužel jí ale zatím k rozvržení pracovní doby podle „nového“ zákoníku není velké množství.

Shrnu-li to, česká úprava rozvrhování pracovní doby je relativně flexibilní a i přesto zůstává hlavním způsobem rozvrhování pracovní doby rigidní rovnoměrné rozvržení. Děje se tak kvůli zažitým stereotypům organizace práce i kvůli obavám zaměstnavatelů ze zavádění flexibilních forem rozvrhování (hlavně kvůli obtížnější kontrole a evidenci skutečného využívání pracovní doby). Do budoucna by tak zákonodárci podle mého názoru měli stanovit jasnější a zároveň jednodušší pravidla pro rozvrhování pracovní doby a zároveň začít více propagovat flexibilní formy rozvržení pracovní doby.

Použitá literatura

Monografie

Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice. Závěrečná zpráva. VÚPSV. Praha, 2004

Bělecký, M. Zákoník práce o ženách a pro ženy. Praha: Vox, a.s., 2008

Bělina, M. a kol. Pracovní právo. Praha: H.C.Beck, 2007

Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2008

Brádlerová, L.; Hejduková, J. Pracovní právo a realita pro zaměstnavatele. Praha: Svaz průmyslu a dopravy, 2007

Collins, H.; Ewing, K.D.; McColgan, A. Labour law: text and materials, Oxford:Hart Publishing, 2005

Galvas, M.; Prudilová, M. Pracovní právo ČR po vstupu do EU. Brno: CP BOOKS,a.s.,2005

Hůrka, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Praha: Auditorium, 2009

Jakubka, J. Vnitřní předpisy zaměstnavatele. Praha: ASPI, 2008

Jakubka,J. Zákoník práce 2010 v praxi.Praha: GRADA publishing, a.s., 2009

Jouza, L. Předpisy z pracovního práva, které vydává zaměstnavatel. Praha: Polygon, 2004

Kottnauer, A.; Jouza, L.; Sládek, V. Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi. Olomouc: Anag, 2004

Matoušek, O. Režim práce a odpočinku. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007

Muška, F. Zákoník práce : 75 otázek a odpovědí z praxe. Praha: ASPI, 2007

Nekolová, M. Flexicurity - hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice. Praha: VÚPSV v.v.i, 2008

Nekolová, M. Průběh a efekty vybraných pracovněprávních směrnic EU v ČR. Praha: VÚPSV v.v.i, 2010

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby a práce přesčas. Odborový svaz pracovníků obchodu. 2010. Dostupný z WWW: http://www.ospo.cz/UploadFiles/zpravodaj/IZ-brezen_2010.pdf

Podmínky práce v ČR, Flexibilní formy zaměstnávání, VÚPSV, Praha: 2004

Polívka, M. Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti. Praha: VÚPSV v.v.i., 2000

Sládek, V. Pracovní doba v novém zákoníku práce. Praha: ASPI, 2008

Sládek, V. Pracovní doba v praxi : problémy-otázky-odpovědi. Praha: Grada Publishing, 2003

Sládek, V.; Matějů, M. Pružná pracovní doba - kdy, kde, jak. Praha: Vydavatelství a nakladatelství Práce, 1991

Štefko, M. Czech labour law in European context. Praha: UK, 2007

Vysokajová, M.; Kahle, B.; Doležílek, J. Zákoník práce. Praha: ASPI, 2008

Články

Bognárová, V. Pružná pracovní doba [online] Poslední změna 13.11.2009 [cit.18.3.2011] Dostupný z WWW: http://www.dashofer.cz/7/0/pruzna-pracovni-doba-cid225680/

Dandová, E. Konto pracovní doby v novém zákoníku práce [online] [cit.12.3.2011] Dostupný z WWW: http://www.i-poradce.cz/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=75929

Hůrka, P. Flexibilní formy zaměstnání v pracovním právu České republiky [online] Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 [cit.12.4.2011] Dostupný z WWW: http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Hurka.html

Hůrka, P. Využití konta pracovní doby. Právní rozhledy 2006, č. 19 str.II

Jouza, L. Mzda za práci podle konta pracovní doby [online][cit.18.3.2011] Dostupný z WWW: http://www.i-poradce.cz/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=91738

Jouza, L. Nový zákoník práce. Právní rádce 6/2006 str. I-XVII, 7/2006 str. I-XVI, 8/2006 str. I-XVII

Jouza, L. Pružná pracovní doba [online][cit.17.3.2011] Dostupný z WWW: http://www.i-poradce.cz/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=105568

Sládek, V. - práce přesčas a její vazba na stanovenou týdenní pracovní dobu (Práce a mzda, 2007, č.4,str.16)
Škubal, J.; Liškutín, T. Evidence pracovní doby [online] Poslední změna 3.12.2010 [cit.21.3.2011] Dostupný z WWW: http://www.epravo.cz/top/clanky/evidence-pracovni-doby-68481.html
Valentová, K. Flexibilní formy zaměstnávání a organizace pracovní doby. Právní rádce 4/2007, str. 35-37

Právní předpisy

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění ke dni 31.12.2006
Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
Zákon.č.108/2006 Sb., o sociálních službách
Nařízení vlády 567/2006 Sb., o minimální mzdě
Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě
Nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku
Směrnice Rady 93/104/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech pracovní doby.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků.
Návrh novely zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Judikatura

Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 612/2006
Rozsudek Nejvyššího soudu spis.zn. 31 Cdo 42/2006
Rozsudek Nejvyššího soudu, spis.zn. 21 Cdo 1561/2003
Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 1916/2004
Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 4274/2009
Rozsudek Soudního dvora spis.zn. C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) vs Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana.
Rozsudek Soudního dvora spis.zn. C-151/02, Landeshauptstadt Kiel vs Norbert Jaeger

Ostatní

Důvodová zpráva k z.č. 262/2006 Sb., zákoník práce
Důvodová zpráva návrhu novely zákoníku práce - návrh pro mezirezortní připomínkové řízení ze dne 4.3.2011

Resumé

Labour law itself plays an important role in the lives of the vast majority of people. Perhaps everyone who has ever worked a job was certainly affected by one of the most important labour law concepts - scheduling of working time. Scheduling of working hours greatly affects the personal lives of employees and therefore it should be regulated by law. General rules are included in Act No. 262/2006 Coll., Labour Code, whose provisions on working time and its scheduling are in accordance with EU directives, mainly with European Parliament and Council Directive 2003/88/EC on certain aspects of working time. Special arrangements of working hours for employees in transport can be found in Government Decree No. 589/2006 Coll., on the differing working hours and rest periods for employees engaged in transport.

The aim of my work was to become acquainted with current regulation of working patterns, what changes are being proposed and how the various methods of scheduling of working hours are used in practice. In terms of the content, this work can be divided into 5 main parts.

The first part deals with the very definition of working hours according to the rules of the old and new Labour Code. Effective Labour Code defines working time as a period of time for which an employee is obliged to perform work for his employer and a period of time for which an employee is ready to preform work at workplace according to his employer's instructions. The Labour Code regulates normal weekly working hours, reduced weekly working hours (without a concurrent reduction of wage) and part-time work (individually negotiated, salary or wage is proportionally reduced). The Labour Code provides mandatory limits on the maximum possible length of the weekly working time from which the employer cannot deviate.

The second part deals with the main topic of my thesis - schedule of working hours. Each schedule of working hours has its advantages and disadvantages, due to the fact that not every organization of working time can be applied by all employers and it always depends on the specific operation and its needs. Working hours are scheduled by

an employer and this schedule cannot be in contrary with safe work and cannot pose risk to employee´s health.. The Labour Code provides 4 ways of scheduling of working hours. The first one is an even schedule of working hours - the weekly working hours are the same every week. In practice, this organization of working time is still widely used, although there is an increasing percentage of using flexible working hours. The second possible organization of working time is an uneven schedule of working hours, where the working hours in each week varies, but at the end of the settlement period (26 or 52 consecutive weeks) the average weekly working hours, without overtime work, may not exceed the weekly working hours laid down by the Labour Code. Another way is a flexible schedule of working hours, which can be applied to both an even and uneven pattern of working hours and its principle is that between two sections of flexible working time there is one section when an employee is obliged to be at his workplace (core working hours). An employee is required to fulfil the average weekly working hours within a week (an even schedule) or four-week settlement period (an uneven schedule). The final method of scheduling of working time regulated by the Labour Code is an account of working time. In this case, employees are assigned work according to specific needs of employer´s operation and are entitled to their fixed wage within the given settlement period. Account of working hours should lead to greater flexibility for employers in scheduling working time. But at the present time, it is not used much because of its complexity and high administrative burden. But the proposed amendment to the Labour Code tries to simplify this regulation by removing the obligation of the employer to weekly provide a statement showing a difference between normal weekly working time and the number of hours for which work has been done by a certain employee. The proposed amendment to the Labour Code also unifies the rules for an even and uneven schedule of working hours, because this distinction is causing problems with interpretation. Those forms of scheduling are incorrectly used interchangeably with each other. Eg. different length of shifts during the week (though their sum equals to the weekly working hours) is often mistaken for an uneven schedule of working hours, etc. Therefore, the proposed amendment establishes a single rule - the length of a shift shall not exceed 12 hours.

Schedule of working hours is related to work breaks and rest periods, so I examined this matter in the third part of my thesis. An employer shall schedule working hours so as to preserve the continuous rest periods between two shifts and per week. These limits are mandatory.

The fourth part deals with working time and its scheduling for certain employees. As I wrote above, the regulation in the Labour Code applies generally to all employees, except for the employees engaged in transport who are working under the specific government Decree. In this section I also included different rules for the organization of working hours for employees who are under the age of 18 years.

The fifth and the final part addresses the issue of other possible schedules of working time, which should aim at greater flexibility, while providing adequate social protection of workers (the so-called concept of "flexicurity").

Key words: schedule of working hours, Labour Code, labour law

Abstrakt

Práce shrnuje platnou právní úpravu pracovní doby a jejího rozvržení v českém právním řádu. Cílem diplomové práce bylo popsat a zhodnotit jednotlivé druhy rozvržení pracovní doby tak, jak je upravuje zákoník práce a zároveň poukázat na některé problémy, které v praxi může způsobovat jejich aplikace. Kromě aktuální úpravy se věnuji i navrhované novele zákoníku práce, která by měla vstoupit v účinnost 1.1.2012 a jejímu vlivu na úpravu rozvržení pracovní doby (hlavními změnami pak je navrhované sjednocení úpravy pro rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby a snížení administrativní náročnosti a složitosti u konta pracovní doby). Práci lze rozdělit na pět hlavních částí. V první se věnuji vlastní definici pracovní doby v evropské i české právní úpravě a evidenci pracovní doby. Část druhá se zaměřuje na hlavní téma diplomové práce - na rozvržení pracovní doby. V jednotlivých podkapitolách popisuji způsoby rozvržení pracovní doby s uvedením možných výkladových problémů v praxi. Také se zmiňuji o možných změnách v úpravě, které by přinesla již zmiňovaná navrhovaná novela zákoníku práce. Třetí část práce jsem věnovala úpravě přestávek v práci a dob odpočinku, včetně omezení při rozvrhování práce na noc. Ve čtvrté části nastiňuji rozvržení pracovní doby pro určité zaměstnance a pro mladistvé pracovníky. Pátá, závěrečná, část se týká jiných rozvržení pracovní doby směrem k větší flexibilitě.

Klíčová slova: rozvržení pracovní doby, zákoník práce, pracovní právo