

UNIVERZITA KARLOVA



PRÁVNICKÁ FAKULTA

**KATEDRA PRACOVNÍHO PRÁVA A PRÁVA SOCIÁLNÍHO  
ZABEZPEČENÍ**

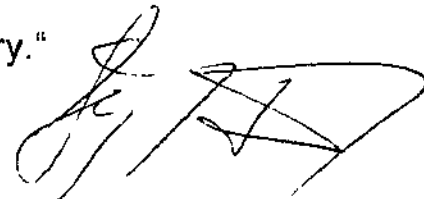
**TÉMA DIPLOMOVÉ PRÁCE: PRACOVNÍ DOBA, JEJÍ DÉLKA A  
ROZVRŽENÍ**

**Vypracovala: Kateřina Štěpánková**

**Vedoucí diplomové práce: JUDr. Věra Štangová, CSc.**

**Praha 2006**

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně a s použitím literatury uvedené v seznamu literatury.“

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.

„Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé diplomové práce, paní proděkance JUDr. Věře Štangové, CSc. za cenné připomínky a čas věnovaný konzultacím této práce.“

## Obsah

ÚVOD.....	5
1. Historický vývoj právní úpravy pracovní doby v České republice.....	7
1.1. Zákon o osmihodinové době pracovní.....	7
1.2. Zákon o zkrácení pracovní doby z roku 1956.....	13
1.3. Zákoník práce v letech 1965 až 2004 a jeho prováděcí právní předpisy týkající se pracovní doby.....	17
2. Pracovní doba, její pojem, délka a rozvržení v České republice.....	22
2.1. Stávající právní úprava pracovní doby, její délka a rozvržení v České republice.....	22
2.1.1. Vymezení základních pojmů.....	25
2.1.2. Délka pracovní doby.....	27
2.1.3. Rozvržení pracovní doby.....	32
2.1.4. Začátek a konec pracovní doby.....	40
2.1.4. Práce ve směnách a dělené směny.....	42
2.1.5. Přestávky v práci a přerušení práce.....	43
2.1.6. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny.....	45
2.1.7. Dny pracovního klidu.....	46
2.1.8. Nepřetržitý odpočinek v týdnu.....	47
2.1.9. Evidence pracovní doby.....	48
2.1.10. Pracovní pohotovost.....	51
2.1.11. Práce přesčas.....	54
2.1.12. Noční práce.....	57
2.2. Právní úprava pracovní doby v novém zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.).....	61
2.2.1. Obecná ustanovení o pracovní době a délka pracovní doby.....	62
2.2.3. Rozvržení pracovní doby.....	65
2.2.4. Přestávky v práci a bezpečnostní přestávka.....	68

2.2.5. Doba odpočinku.....	69
2.2.6. Práce přesčas.....	70
2.2.7. Noční práce .....	70
2.2.8. Pracovní pohotovost.....	71
2.2.9. Společná ustanovení o pracovní době a době odpočinku a zmocňovací ustanovení.....	72
3. Právní úprava pracovní doby v mezinárodních .....	73
dokumentech .....	73
4. Evropská pracovní doba, tj. pracovní doba ve světle .....	75
komunitárního práva .....	75
Závěr.....	78
Seznam použitých zkratk .....	80
Seznam použité literatury.....	81

## ÚVOD

Téma diplomové práce, které jsem si zvolila, zní pracovní doba, její délka a rozvržení. Tato důležitá problematika stojí poněkud na okraji autorských zájmů. Snad je to pro její menší atraktivnost, nebo proto že se může jevit, že nejde o závažnou právní problematiku. Ať je proto důvod jakýkoliv, problematika pracovní doby je a bude stále tématem aktuálním, o čemž svědčí mimo jiné i probíhající diskuse, návrhy na půdě Evropského parlamentu. Pracovní doba, její délka a rozvržení ovlivňuje pracovní život každého zaměstnance a proto v žebříčku hodnot bude bezpochyby na jednom z předních míst. Je to pochopitelné, zaměstnanec tráví v zaměstnání nejméně třetinu dne, ve většině případů dokonce i více.

Důvodem proč jsem zvolila právě toto téma je tedy snaha o její komplexní zpracování. Svoji diplomovou práci jsem rozdělila do čtyřech kapitol, přičemž jako stěžejní své práce považuji kapitolu č. 2, podkapitolu nazvanou: „Stávající právní úprava pracovní doby, její délka a rozvržení v České republice“, a to především z toho důvodu, že v době zpracování této problematiky, jsem vycházela z platné právní úpravy, která byla představována zákonem č. 65/1965, zákoník práce.

V úvodu své práce jsem se zaměřila na historický vývoj právní úpravy pracovní doby u nás. Historický exkurz počíná v mé práci v okamžiku vzniku Československé republiky, i když si samozřejmě uvědomuji, že zákon o osmihodinové době pracovní nebyl prvním právním předpisem na území naší republiky, který se úpravou pracovní doby zabýval. Pozoruhodným počinem byl bezesporu *Ius regale montanorum*, horní zákoník Václava II z období let 1300 – 1305. Jedná se o nejstarší zákon pracovní, sociální a báňsko-správní a současně i bezpečnostní předpis pro hlubinné doly. Co se týče úpravy délky pracovní doby, ve 14. století byla její délka 6 hodinová. Zákoník platil pro všechny doly v království Českém s menšími úpravami v podstatě až do roku 1854, kdy byl vydán nový Všeobecný horní zákon (zákon č. 146/1954 ř.z.). Ustanovení o pracovní době obsahoval i říšský zákon č. 227/1859 ř.z., živnostenský řád.

Nejdůležitější část mé práce je tedy směřována do kapitoly druhé, a to především do té její části, která se věnuje zákonu č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších právních předpisů. Tato část mé práce sleduje ze systematického

hlediska členění, které nám dává sám zákoník práce. Jednotlivé podkapitoly této části akcentují právní úpravu Evropských společenství. Tím bych chtěla zdůraznit, že celá moje práce se s právem evropských společenství prolíná, což je samozřejmě důsledek toho, že Česká republika se stala k 1.5.2004 členem Evropské unie.

Vzhledem k tomu, že 1.1.2007 vstoupí v účinnost nový zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., věnuji se mu v podkapitole nazvané „Právní úprava pracovní doby v novém zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.)“. Především ovšem, že v době jeho zpracování jsem neměla k dispozici žádné dostupné materiály, a že jediným zdrojem informací byl pro mne sám nový zákoník práce a důvodová zpráva k němu.

V kapitole třetí se zmiňuji o mezinárodních dokumentech týkajících se pracovní doby, jimiž je Česká republika jako člen Mezinárodní organizace práce, vázána, a dále o jejich vztahu k našemu právnímu řádu. O totéž se snažím v poslední kapitole věnované současné právní úpravě evropské pracovní doby, která má svůj právní základ ve směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 003/88/EC. Není mým cílem v této kapitole se jednotlivými směrnicemi dopodrobna zabývat. Činila jsem tak, domnívám se, že dostatečně, v předchozích kapitolách, kde jsem se platnou právní úpravu zabývala také v evropském kontextu.

# 1. Historický vývoj právní úpravy pracovní doby v České republice

## 1.1. Zákon o osmihodinové době pracovní

Zákon č. 65/1965, zákoník práce, nebyl na území České republiky historicky prvním zákonem, který se úpravou pracovní doby zabýval. Dne 19.12.1918 byl Národním shromážděním Československé republiky přijat zákon č. 91/1918 Sb.z.n., o osmihodinové době pracovní, jež nabyl účinnosti dnem 10.1.1919. Tento zákon patřil mezi první zákony přijaté v tehdy nově vzniklé republice a reagoval na několikaleté požadavky pracujících, které ještě v dobách bývalé monarchie byly provázeny rozsáhlými demonstracemi a stávkami.

Zákon o osmihodinové době pracovní platil až do 31. 12. 1965, kdy ho v ustanovení § 279 odst. 1 bod 9 zrušil zákoník práce.

Není bez zajímavosti, že již v roce 1900 (12. února) přednášel profesor Masaryk „o oprávněnosti a prospěšnosti práce osmihodinové“.<sup>1</sup> A možná symbolicky, den před jeho návratem do Československé republiky, Národní shromáždění jednohlasně tento zákon přijalo.

Délka pracovní doby u nás nebyla (a ani v současnosti není) ponechána soukromé smlouvě, nýbrž je zákonem omezena stanovením maximální pracovní doby. Dosud platný rakouský zákon stanovil pro průmyslové podniky maximální 11 hodinovou pracovní dobu, pro doly 8 hodinovou a povoloval denně 2 hodiny práce přesčas a pro zemědělství nestanovil vůbec žádnou maximální délku pracovní doby. Zákon o osmihodinové době pracovní se vztahoval na podniky podřízené živnostenskému řádu nebo provozované živnostenským způsobem, na podniky, závody a ústavy provozované státem, veřejnými nebo soukromými svazky, fondy, spolky a společnostmi, na hornické podniky pod zemí i na povrchu, což zahrnovalo doly, koksovny, pražírny a vysoké pece, jakož i na osoby pravidelně

---

<sup>1</sup> E. Štern, Zákon o osmihodinové době pracovní (1918), Ústřední dělnické knihkupectví a nakladatelství (A. Svěcený), Praha 1919, str. 4

zaměstnané v zemědělských a lesních podnicích, které žily mimo domácnost hospodářovu a měly právo na denní plat.<sup>2</sup>

K základním institutům, které zákon o osmihodinové době pracovní obsahoval, patřily:

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

Zákon stanovil, že skutečná pracovní doba nesmí trvat zásadně déle než 8 hodin ve 24 hodinách nebo nejvýše 48 hodin týdně, tedy 192 hodin měsíčně (v ustanovení § 1 odstavce 5 byl položen základ, byť jen na základě výjimky, kterou udělovalo Ministerstvo sociální péče po dohodě se zúčastněnými ministry, nerovnoměrného rozvržení pracovní doby ve čtyřtýdenním období). Zákon tedy stanovil **délku pracovní doby** dvěma způsoby a záleželo na dohodě zaměstnavatelů a zaměstnanců, pro který se přiklonili. Pro práce konané za trvalé vysoké teploty stanovil zákon nejvyšší denní 7 hodinovou pracovní dobu (viz §1 odst. 3 zákona pojednávajícího o pracích v hornictví).<sup>3</sup>

Zákon v ust. § 2 zakazoval zaměstnavateli vydávat zaměstnanci, který pracoval v jeho závodě, práci domů, čímž by byla obcházena maximální délka pracovní doby, tak jak je stanovena v ustanovení § 1 předmětného zákona.

Dle ustanovení § 3 zákona č. 91/1918 se **pracovní přestávky** do pracovní doby nezapočítávaly, neujednají-li si strany výslovně mezi sebou, že se započítávají.

---

<sup>2</sup> A. Kottbauer, L. Jouza, V. Sládek, Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi, ANAG, Olomouc 2002, str.13-14

<sup>3</sup> E. Štern, Zákon o osmihodinové době pracovní (1918), Ústřední dělnické knihkupectví a nakladatelství (A. Svěcený), Praha 1919, str. 5



V ustanovení § 3 odst. 2 pak zákon stanovil, že nejdéle po pěti hodinách nepřetržité práce musí být poskytnuta přestávka v trvání alespoň 15 minut.<sup>4</sup> Mladiství zaměstnanci do 18 let stáří však nesměli pracovat nepřetržitě déle než 4 hodiny. Ve srovnání s ustanovením § 10 zákona se za mladistvého zaměstnance považuje ten, kdo ukončil povinnou školní docházku a dosáhl věku 14 let. Přestávky nemusely být uplatňovány u zaměstnanců starších 18 let, když za pravidelného chodu výroby byl zajištěn přiměřený čas k oddechu.<sup>5</sup>

Kogentní právní úprava obsažena v ustanovení § 4, však určovala, že zaměstnancům musí být poskytnuta jednou týdně nerušená přestávka (nepřetržitý odpočinek v týdnu) v trvání alespoň 32 hodin.<sup>6</sup> Přičemž v závodech, v nichž výroba může být přerušena po technické stránce bez obtíží, připadá tato přestávka zpravidla na neděli, nejsou-li zákonem o nedělním klidu dovoleny výjimky. Další výjimky byly připuštěny pro podniky nepřetržitě provozované, pokud by vystřídání dělníků nebylo možné a provozování podniku z důvodu technických nebo z jiných nemohlo být přerušeno (srov. § 4 odst. 3) a vyžadovalo-li nutné obsluhy a dozoru. V těchto případech se prodlužovala denní resp. týdenní pracovní doba, přičemž směny musely být rozděleny tak, aby 32 hodinový klid připadal zaměstnanci alespoň třetí týden na neděli. Výjimky v předchozím nastínění povoloval ministr sociální péče ve srozumění se zúčastněnými ministry.

Pro ženy zaměstnané v továrnách počínala nerušená přestávka již v sobotu, nejpozději od druhé hodiny odpolední. Po druhé hodině odpolední v sobotu mohly ženy být, podle vládního nařízení č. 11/1919 Sb., zaměstnány v těchto továrních závodech: v prádelnách a žehlárnách, při výrobě smutečních oděvů, při výrobě sušeného ovoce a zeleniny, konzerv a šťáv, v sodovkárnách, mlékárnách, cukrovarech a tiskárnách.<sup>7</sup>

Ministerstvo sociální péče v dohodě se zúčastněnými ministry mohlo z hospodářských důvodů stanovit výjimky ze zásad zákona o osmihodinové době

<sup>4</sup> V této souvislosti nelze nepřipomenout, že podle zákoníku práce do 31.12.2000 platilo, že přestávka v práci na jídlo a oddech se poskytovala po odpracování 5 hodin nepřetržité práce, avšak v délce 30 minut a započítávala se do pracovní doby.

<sup>5</sup> Taková právní úprava je i v současné době obsažena v zákoníku práce v ust. § 89 odst. 1 věta druhá před středníkem.

<sup>6</sup> Nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 32 hodin platil v České republice do 31.12.2000

<sup>7</sup> J. Kotek, Úprava pracovní doby, Práce, Praha 1956, str. 39-40

pracovní, tedy i další výjimky, že ženy směly být zaměstnány v sobotu po 14. hodině v továrních závodech i pro další druhy prací, které nejsou uvedeny ve shora zmíněném vládním nařízení č. 11/1919 Sb.. Bylo tomu tak zejména v továrních závodech, kde byl vícesměnný provoz.

Délka přestávky (pracovního volna) mezi dvěma směny téhož zaměstnance nebyla v zákoně stanovena, ale vyplývá z délky a rozdělení pracovní doby. U jednosměnného provozu byla zpravidla 16 hodin, u provozu dvou a třisměnných trvala tato přestávka zásadně 16 hodin.

Zákon o osmihodinové době pracovní upravoval toliko nerušenou týdenní přestávku, která jak jsem výše uvedla měla připadnout zpravidla na neděli, nebyly-li zákonem o nedělním klidu (zákon č. 21/1895 ř.z. ve znění zákona č. 125/1905 ř.z.) povoleny výjimky.<sup>8</sup>

**Práce přesčas (§§ 6,7)** byla již v roce 1919 upravena v zákoně jako výjimečná, tedy mimořádná záležitost a přicházela v úvahu na základě povolení příslušného státního orgánu.<sup>9</sup> Práci přesčas povolují pro práce neodkladné, sezónní (v zemědělství, při stavbách, v obchodech v době bilance tedy předvánoční), při živelných nehodách a podobně. Práce přesčas musela být zvláště honorována, podle ujednání stran, směla trvat pouze 2 hodiny denně, nejdéle však na dobu 4 týdnů v roce<sup>10</sup> a úhrnem nesměla přesahovat 20 týdnů nebo 240 hodin v roce.

Dle ustanovení § 6 odst. 4 zákona o osmihodinové době pracovní výjimka byla stanovena pro práce nutné, zejména opravné, kdy hrozilo nebezpečí pro život, zdraví a veřejný zájem, avšak pouze pro dobu přechodnou, z technických důvodů nevyhnutelně nutnou a nebylo-li je možno vykonat v obvyklé pracovní době. Pro tyto práce nebylo třeba úředního povolení, bylo je však třeba oznámit příslušnému státnímu orgánu, trvaly-li déle než 3 dny. Úřední povolení nevyžadovaly ani práce pomocné, které nutně předcházely výrobě nebo po ní následovaly (př. vytápění

---

<sup>8</sup> Zákon v ust. § 2 zakazoval zaměstnavateli vydávat zaměstnanci, který pracoval v jeho závodě, práci domů, čímž by byla obcházena maximální délka pracovní doby, tak jak je stanovena v ustanovení § 1 předmětného zákona.

<sup>9</sup> A. Kottbauer, L. Jouza, V. Sládek, Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi, ANAG, Olomouc 2002, str.15

<sup>10</sup> Práce přesčas pro podniky hornické, zemědělské a lesní a pro železnici mohla být povolena na 2 hodiny denně na dobu nejdéle 16 kalendářních týdnů v roce

kotlů, čištění závodních místností aj.), i když přesahovaly obvyklou, v závodě stanovenou pracovní dobu.<sup>11</sup>

Zákon o osmihodinové době pracovní obsahoval rovněž úpravu **pracovní pohotovosti** v podnicích určených veřejné potřebě. Na rozdíl od později vydaných právních úprav týkajících se pracovní doby nebyla však pracovní pohotovost konstruována jako připravenost zaměstnance k případnému výkonu práce přesčas (srov. § 83 odst. 5 ZP), nýbrž jako prodloužení pravidelné pracovní doby pro některé zaměstnance. Bylo specifikováno, že „zaměstnanec je sice déle na místě služebním (v pohotovosti), ale jeho skutečná práce nevyžaduje více než 6 hodin denně“.<sup>12</sup> Toto prodloužení bylo ovšem připuštěno jen pokud tuto možnost obsahovaly kolektivní smlouvy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a byly schváleny ministerstvem sociální péče po dohodě se zúčastněnými ministry.

Zákon o osmihodinové době pracovní obsahoval právní úpravu noční práce (§§ 8 a 9), ochranu mladistvých (§§ 10 a 11) a zároveň částečný zákaz noční práce a ochrany žen a mladistvých zaměstnanců mužského pohlaví do 16 let, ženského do 18 let. Právní úprava **práce v noci** byla v ustanovení § 8 charakterizována jako práce v době od 10 hodiny večerní do 5 hodiny ranní, a to pouze v podnicích provozovaných nepřetržitě<sup>13</sup>, v nichž z technických důvodů nebylo možno výrobu zastavit, v ostatních podnicích byly noční práce povoleny jen v případech, kdy to vyžadoval veřejný zájem nebo pravidelná potřeba obecnstva.<sup>14</sup>

Zákon dále stanovil, že přechodné práce v noci, vyvolané nutnou opravou závodního zařízení při nastalých poruchách nevyžadovaly zvláštní povolení, když by jinak pravidelný chod závodu na delší dobu byl ohrožen.

Noční práce směli vykonávat jen muži starší 16 let. Ženám byla v zásadě práce v noci zakázána. Podle čl. 4 vládního nařízení č. 11/1918 Sb. smějí být však ženy starší 18 let zaměstnány v určitých skupinách podniků (př. v podnicích

---

<sup>11</sup> Podobná právní úprava platila v České republice do 31.12.2000 na základě § 7 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony.

<sup>12</sup> A. Kottbauer, L. Jouza, V. Sládek, Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi, ANAG, Olomouc 2002, str.15

<sup>13</sup> Seznam prací nepřetržitě provozovaných je obsažen v nařízení č. 186/1912 ř.z., kde je uvedeno více než 50 pracovních oborů, v nichž je dovozeno pracovat nepřetržitě

<sup>14</sup> Seznam těchto prací je uveden v článku IV. Nařízení č. 11/1919 Sb.

zemědělských, vinařských a ovocnářských, a sice pro úpravu výrobků a jejich dopravu na trh, v mlékárnách, hotelích aj.).<sup>15</sup>

Mladiství zaměstnanci - muži do 16 let – a mladistvé zaměstnankyně – ženy do 18 let (§11) – směli vykonávat jen lehké práce, které nebyly na újmu jejich zdraví a nebyly škodlivé pro jejich tělesný vývoj.<sup>16</sup> Zaměstnávat v pravidelném služebním poměru děti nedosáhnoucí 14 let bylo zakázáno. Rovněž bylo zakázáno používat žen k podzemním pracem.<sup>17</sup>

**Osoby v domácnosti zaměstnané (§12).** Pro zaměstnance v domácnostech venkovských hospodářů, městských rodin, tedy pro čeled a služebnictvo určeným k osobním službám a na delší dobu než na měsíc najímaným, zákon stanovil během 24 hodin odpočinek 12 hodinový, z něhož nejméně 8 hodin muselo připadnout na nepřetržitý klid v noci a alespoň půl hodiny na odpočinek v době polední. Přičemž jednou týdně měl být těmto zaměstnancům poskytnut nerušený klid trvajícím 18 hodin, který měl zpravidla připadnout na nedělní odpoledne. V době klidu bylo možné vykonávat jen neodkladné práce v domácnosti nebo hospodářství, přičemž bylo třeba dbát o to, aby zaměstnanci bylo zajištěno volné nedělní odpoledne. Bylo-li třeba pracovat i v neděli, musel být poskytnut přiměřený náhradní odpočinek ve všední den. Výjimku představovalo zaměstnávání osob přijatých na výpomoc, k ošetřování nemocných, k práci v domácnosti a na práce polní, pokud taková výpomoc netrvala déle než 6 dnů.<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> K zásadnímu zákazu noční práce žen jsme vázáni mezinárodní úmluvou, ke které jsme přistoupili v roce 1922. V rámci této úmluvy, stejně jako v rámci zákona o osmihodinové době pracovní, je výjimečně povolena noční práce žen v podnicích a závodech, ve kterých se pracuje při zpracování suroviny nebo látek velmi rychle se kazících, dále v podnicích, kde to vyžaduje nepřetržitá služba nebo veřejný zájem, a kde práce žen je poměrně málo namáhavá.

<sup>16</sup> Uvedenou právní úpravu je možné porovnat s pozitivní právní úpravou obsaženou v § 11 odst. 4 ZP a v § 1 nařízení vlády č. 108/1994 Sb.

<sup>17</sup> E. Štern, Zákon o osmihodinové době pracovní (1918), Ústřední dělnické knihkupectví a nakladatelství (A. Svěcený), Praha 1919, str. 6

<sup>18</sup> A. Kottbauer, L. Jouza, V. Sládek, Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi, ANAG, Olomouc 2002, str.17

## 1.2. Zákon o zkrácení pracovní doby z roku 1956

Za platnosti zákona o osmihodinové době pracovní se Národní shromáždění Československé republiky dne 24. září 1956 usneslo na zákoně č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby, který nabyl účinnosti dnem 1.10.1956. Tento zákon platil až do 31. 12. 1965, neboť 1.1. 1966 nabyl účinnosti zákoník práce, který zákon č. 45/1956 Sb. v § 279 odst. 1 bod 9 zrušil.

Zákon č. 45/1956 Sb. upravoval<sup>19</sup>:

- pravidelnou pracovní dobu nebo-li délku týdenní pracovní doby,
- rozdělení nebo-li rozvržení pravidelné pracovní doby,
- pravidelnou pracovní dobu mladistvých zaměstnanců kratší než pravidelnou pracovní dobu,
- pracovní přestávky,
- zmocnění k přesunutí pracovního klidu

**Pravidelná pracovní doba** všech zaměstnanců, pro které dosud platila nejvyšší výměra 48 hodin týdně, byla zkrácena na 46 hodin týdně (§1). Zákon upravoval pracovní dobu všech zaměstnanců, dělníků, úředníků a jiných zaměstnanců, ve všech odvětvích národního hospodářství, pokud pro ně dosud platila nejvyšší výměra pravidelné pracovní doby 48 týdně, a to ať již pro ně byla zavedena přímo zákonem č. 91/1918 Sb., o osmihodinové době pracovní, anebo zvláštními předpisy.<sup>20</sup> Pravidelná pracovní doba 46 hodin týdně platila i pro ty zaměstnance, pro které dosud zákon č. 91/1918 Sb. v ustanovení § 12 připouštěl delší než 48hodinovou pracovní dobu (zaměstnanci v domácnosti, vrátní, hlídači apod.), pro některé kategorie těchto zaměstnanců byla 48hodinová pracovní doba již zavedena zvláštními předpisy<sup>21</sup>. Počet zbývajících zaměstnanců byl tak malý, že nebylo

<sup>19</sup> A. Kottbauer, L. Jouza, V. Sládek, Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi, ANAG, Olomouc 2002, str.17

<sup>20</sup> např. pro zaměstnance st. aparátu vládním usnesením z 3. ledna 1947, o zavedení 48hodinové pracovní doby v nepodnikové veřejné správě

<sup>21</sup> př. vyhláška č. 637/1954 Ú.l. stanoví 48hodinovou pracovní dobu i pro vrátné a hlídače

účelné, aby se zákon o nich výslovně zmiňoval, neboť zkracuje-li se pravidelná pracovní doba s nejvyšší výměrou 48 týdně, je jen důsledné, že se zkrácení vztahuje i na případy, kde byla dosavadní úprava nepříznivější.<sup>22</sup>

Zákon o zkrácení pracovní doby dovoluje výjimky ze 46hodinového pracovního týdne, a to směrem nad tuto hranici (práce přesčas) i směrem pod tuto hranici (popřípadě pracovní doba kratší). Není již stanovena zásada, že denní pracovní doba činí 8 hodin.<sup>23</sup>

Zákon užívá výrazu „pravidelná“ pracovní doba na rozdíl od pracovní doby nepravidelné, tou se rozumí prodloužená pracovní doba o práci přesčas, nebo pracovní doba kratší než 46 hodin týdně ze zdravotních nebo jiných vážných důvodů.

V ustanovení § 2 zákona o zkrácení pracovní doby bylo upraveno **rozvržení (rozdělení) pracovní doby**. Zákon stanovil, že zásadně má být pracovní doba rozdělena na šest dnů v týdnu.<sup>24</sup> Odchýlit se od této zásady dovozoval zákon v ustanovení § 3, kdy výjimečně dovozoval pětidenní pracovní týden z důvodů preferenčních a z důvodů účelnosti pro zaměstnance stavebních a montážních podniků, které pracovaly na investiční výstavbě.<sup>25</sup> Zásadní podmínkou možnosti zavést pětidenní pracovní týden je, aby tímto opatřením nebyl ohrožen plynulý chod stavebních a montážních prací.

Pracovní doba v sobotu byla zpravidla kratší, ve zbývajících pěti dnech byla zásadně rozvržena rovnoměrně. Pracovní doba v sobotu nesměla být kratší než pět hodin.

Ustanovení § 4 upravovalo odlišným způsobem rozvržení pracovní doby zaměstnancům hornických podniků sloužících přímo k těžbě uhlí, tuhy a rud<sup>26</sup> zaměstnancům pracujícím v osmihodinové směně na pracích v nepřetržitém provozu. Těmto zaměstnancům byl poskytnut po 23 odpracovaných osmihodinových směn 1 den náhradního volna, namísto zkrácení pracovní doby v sobotu. Obdobná

<sup>22</sup> J. Kotek, Úprava pracovní doby, Práce, Praha 1956, str. 6

<sup>23</sup> J. Kotek, Úprava pracovní doby, Práce, Praha 1956, str. 7

<sup>24</sup> Vládní nařízení č. 19/1951 Sb., o úpravě pracovní doby k zabezpečení plynulé dopravy pracujících a zásobování elektřinou a topnou parou výslovně stanoví, že pracovní doba se nesmí rozvrhnout na méně než šest dnů v týdnu.

<sup>25</sup> Dle vládního usnesení ze dne 6.září 1956 platí pětidenní pracovní týden též pro strojní a traktorové stanice provádějící těžké půdní úpravy, dále pro práce v lesnictví s výjimkou přibližování dříví potahy, traktory nebo lanovkami a s výjimkou prací při odvozu dříví, manipulaci a expedici.

<sup>26</sup> Pracovní doba těchto zaměstnanců byla zkrácena na 46 hodin týdně již z. č. 45/1947 Sb., o úpravě pracovní doby v hornictví.

úprava pracovní doby mohla být povolena i v jiných podnicích, nebo pro určité druhy prací, vyžadovaly-li to provozní poměry. Dále bylo možno tuto právní úpravu zavést i v jiných podnicích, pokud pro to byly jiné než provozní důvody (př. podniky zaměstnávající převážně ženy).

V určitých pracovních odvětvích a na určitých pracovištích nebylo možné pracovní dobu rozvrhnout na všechny dny v týdnu nebo rovnoměrně na všechny týdny v určitém časovém období (zejména práce sezónní povahy nebo vzhledem k zvláštním technickým podmínkám prací, jako př. v zemědělství a lesním hospodářství, veřejné dopravě, cukrovarech, v některých barvírnách s technologickým cyklem delším než 8 hodin a pod.). Zákon proto připouštěl v § 5 jiné rozvržení pracovní doby. Přitom se uplatňovala zásada, že pravidelná pracovní doba činí 46 hodin týdně v průměru určitého časového období, které zpravidla nemá přesahovat dobu 4 týdnů.<sup>27</sup>

Začátek a konec pracovních směn stanovil ředitel podniku nebo vedoucí jiné organizace s tím, že bylo třeba respektovat pokyny k zabezpečení plynulé dopravy pracujících a zásobování elektřinou, plynem a topnou párou.<sup>28</sup> Začátek a konec pracovních směn v prodejnách obchodu a v závodech veřejného stravování stanovoval vedoucí prodejny s přihlédnutím k určené prodejní době. V ústředních úřadech a v jiných státních orgánech stanovovala začátek a konec pracovní doby vláda.<sup>29</sup>

**Zvláštní úprava pravidelné pracovní doby platila pro mladistvé zaměstnance.** Zákon o zkrácení pracovní doby stanovil v ust. § 7 pravidelnou pracovní dobu mladistvých zaměstnanců do 16 let na 36 hodin týdně. Zákon počítal i s možností kratší než pravidelné pracovní doby, a to v případech, kdy to dovozoval provoz a měl-li k tomu zaměstnanec zdravotní nebo jiné závažné důvody.

Co se týče úpravy **přestávky v práci**, zákon v ust. § 10 stanovil, že *„do pracovní doby se započítávají pouze pracovní přestávky určené na svačinu, a to v*

<sup>27</sup> J. Kotek, Úprava pracovní doby, Práce, Praha 1956, str. 12

<sup>28</sup> Srov. vládní nařízení č. 19/1951 Sb., o úpravě pracovní doby k zabezpečení plynulé dopravy pracujících a zásobování elektřinou, plynem a topnou parou a prováděcí předpis k tomuto vládnímu nařízení (vyhláška č. 254/1955 Ú.I.)

<sup>29</sup> A. Kottbauer, L. Jouza, V. Sládek, Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi, ANAG, Olomouc 2002, str. 17

rozsahu 15 minut na směnu<sup>30</sup>. V provozech, kde vzhledem k povaze práce nemají zaměstnanci možnost nasvačit se za chodu výroby, dává ustanovení § 10, které jinak navazuje na ust. § 3 odst. 2 zákona č. 91/1918 Sb.<sup>31</sup>, zaměstnancům další výhodu potud, že přestávka na svačinu se započítává do pracovní doby ve výměře 15 minut za směnu.<sup>32</sup> Přestávka určená na svačinu nenáleží zaměstnancům v podnicích, jejichž provoz v rámci jedné pracovní směny je rozdělen na dvě nebo více částí, jako např. ve většině prodejen obchodů, polední přestávkou. Zákon nevyklučuje organizování jiných hromadných přestávek (př. na oběd). Tyto přestávky se však nezapočítávají do pracovní doby a bylo by nutné je napracovat. Rovněž přerušení práce při rozdělení pracovní směny na dvě nebo více částí se nezapočítává do pracovní doby ani 15 minutami.

Na závěr bych chtěla ještě konstatovat, že je třeba ve smyslu zákona o zkrácení pracovní doby, činit rozdíl mezi polední přestávkou na oběd, kdy se zaměstnanec vzdálí ze svého pracoviště, a přestávkou na svačinu, která je vlastně současně přestávkou k oddechu a kdy zaměstnanec zpravidla setrvává na svém pracovišti. Polední přestávka na oběd se do pracovní doby nezapočítává.

Zákon č. 45/1956 Sb. obsahoval úpravu zmocnění vlády k možnému **přesunutí pracovního klidu na jiné dny** v zájmu lepšího využití dnů pracovního klidu k oddechu, bylo-li to v souladu s potřebami národního hospodářství. Dny pracovního klidu stanovené zákonem č. 93/1951 Sb., o státním svátku, o dnech pracovního klidu a o památných a významných dnech, mohly být přesunuty na jiné dny tak, aby dva nebo více dnů pracovního klidu na sebe navazovalo, popř. mohly být provedeny z těchto důvodů i jiné přesuny pracovní doby.<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup> Zákon o osmihodinové době pracovní nedával zaměstnancům nárok na placenou přestávku, započítatelnou do pracovní doby

<sup>31</sup> Pokud jde o pracovní přestávky, platí z hlediska jejich všeobecné úpravy ust. § 3 zákona č. 91/1918 Sb., pozměněné ust. § 10 zákona o zkrácení pracovní doby

<sup>32</sup> J. Kotek, Úprava pracovní doby, Práce, Praha 1956, str. 26

<sup>33</sup> A. Kottbauer, L. Jouza, V. Sládek, Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi, ANAG, Olomouc 2002, str. 18



### **1.3. Zákoník práce v letech 1965 až 2004 a jeho prováděcí právní předpisy týkající se pracovní doby**

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, nabyl účinnosti dnem 1.1.1966. Vytvořil kodifikovanou úpravu pracovněprávních vztahů. Zákoník práce obsahoval právní úpravu pracovní doby, a to v části druhé, hlavě třetí nazvané „Pracovní doba a doba odpočinku“. Tato část byly rozdělena na dva oddíly: první – „Pracovní doba a přestávky v práci“ – a druhý – „Práce přesčas a noční práce“. Toto základní rozdělení je zachováno i v pozitivní právní úpravě zákoníku práce.

Zákoník práce přinesl podstatnou změnu spočívající v tom, že stanovil, že pracovní doba je nejvýše 46 hodin týdně.<sup>34</sup> Byla stanovena nejvýše přípustná hranice pravidelné pracovní doby a tato hranice nesměla být překročena. Pracovní doba mohla být zkrácena. Proto nebylo možné ani správné od 1.1.1966 používat termínu „zákonná pracovní doba“, nýbrž bylo nutné používat termínu „stanovená týdenní pracovní doba“.<sup>35</sup> Konkrétní délka pracovní doby, na rozdíl od předchozích právních úprav, stanovena výslovně v zákoně nebyla, nýbrž vycházela ze zásad stanovených vládou a byla stanovována vedoucími ústředních orgánů po projednání s ústředními výbory odborových svazů.<sup>36</sup>

Naproti tomu u zaměstnanců mladších 16 let zákoník práce stanovil výslovně, že mají pracovní dobu nejvýše 36 hodin týdně. Mladiství zaměstnanci starší 16 let, kteří směli pracovat v hornictví v podzemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, jelikož tyto práce byly nezbytné pro jejich přípravu k povolání, měli stanovenou pracovní dobu maximálně na 40 hodin týdně.

---

<sup>34</sup> Novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 188/1988 Sb. bylo s účinností od 1.1.1989 stanoveno, že pracovní doba je nejvýše 43 hodin týdně.

<sup>35</sup> A. Kottbauer, L. Jouza, V. Sládek, Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi, ANAG, Olomouc 2002, str.19

<sup>36</sup> O postupném zkracování pracovní doby se výslovně zmiňoval ústavní zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé republiky, a to ve čl. 15 odst. 1 a v čl. 21 odst. 3.

Od vydání zákoníku práce do roku 1989 byly vydány některé dílčí novely, které přinášely určité změny v oblasti zlepšování pracovních podmínek, koncepce zákoníku práce však zůstala nezměněna.<sup>37</sup>

Mezi prováděcí právní předpisy týkající se délky pracovní doby patřila vyhláška Státní plánovací komise č. 62/1966 Sb., o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro úpravu pracovních a provozních režimů, která nabyla účinnosti dnem 5.8.1966.<sup>38</sup> Tato vyhláška umožňovala v organizacích, v nichž byla zachována 46 hodinová týdenní pracovní doba, upravit pracovní a provozní režim tak, aby z toho vyplynul pro pracující jeden den volna v průběhu čtyř týdnů. Pracovní doba mohla být zkrácena na 42 hodin týdně (tj. zavést nejvýše 3 volné dny v průběhu 4 týdnů) v těžbě uhlí, rud a keramických surovin, na báňských pracovištích geologického průzkumu a v nepřetržitých výrobních provozech, jakož i v ostatních třisměnných provozech. Ve dvousměnných výrobních provozech vyhláška umožňovala zavést nejvýše 3 volné dny v průběhu čtyř týdnů při postupném zkracování pracovní doby až na 43 hodin týdně a dále umožňovala zkrátit pracovní dobu na 44 hodin týdně (tj. zavést nejvýše 2 volné dny v průběhu 4 týdnů) v ostatních organizacích.

V roce 1968 byla k provedení některých ustanovení zákoníku práce upravujících pracovní dobu vydána vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 63/1968 Sb., o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem, s účinností od 10.6.1968.<sup>39</sup> Tato vyhláška umožňovala organizacím, které si proto vytvořily ekonomické předpoklady, zkrátit pracovní dobu na 40 hodin týdně (týkalo se pracovníků v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu a pracovníkům na výrobních pracovištích s nepřetržitým a třisměnným režimem práce), na 41 ¼ hodin týdně (týkalo se pracovníků na výrobních pracovištích s dvousměnným režimem práce) resp. na 42 ½

---

<sup>37</sup> Například novela provedená zákonem č. 153/1969 Sb. kromě vytvoření prostoru pro propouštění osob z politických důvodů, přinesla některé pozitivní změny zejména v oblasti pracovní doby, doby odpočinku a náhrady škody

<sup>38</sup> Tato vyhláška byla zrušena s účinností od 1.1.2001 vyhláškou č. 497/2000 Sb.

<sup>39</sup> V průběhu platnosti byla změněna zákony č. 188/1988 Sb., č. 3/1991 Sb. a č. 1/1992 Sb., zrušena byla s účinností od 1.1.2001 vyhláškou č. 497/2000 Sb.

hodin týdně (týkalo se pracovníků na ostatních pracovištích, členů závodních stráží, závodních požárních sborů, hlídačů a vrátných).

V období od roku 1966 do konce roku 2000 byly vydány další prováděcí právní předpisy týkající se délky pracovní doby nebo obecné úpravy pracovní doby.

Jednalo se především o následující právní předpisy:

- **vyhláška č. 121/1982 Sb., o některých úpravách pracovní doby**, byla zrušena vyhláškou č. 497/2000 Sb. s účinností od 1.1.2001
- **vyhláška Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 45/1987 Sb., o některých úpravách pracovní doby**, která nabyla účinnosti dnem 28.10.1982 a zrušena byla vyhláškou č. 497/2000 Sb. s účinností od 1.1.2001,
- **vyhláška Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 45/1987 Sb., o zásadách pro zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pracovníkům do 21 let věku v podzemí hlubinných dolů**, za použití zákona č. 235/1992 Sb., o zrušení pracovních kategorií a o některých dalších změnách v sociálním zabezpečení, která nabyla účinnosti dnem 1.7.1987,
- **vyhláška Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 96/1987 Sb., o zásadách pro zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pracovníkům, kteří pracují s chemickými karcinogeny**, ve znění vyhlášky č. 108/1989 Sb. a za použití zákona č. 235/1992 Sb., která nabyla účinnosti dnem 30.11.1987
- **vyhláška Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 196/1989 Sb., o pružné pracovní době**, ve znění zákona č. 1/1992 Sb., která nabyla účinnosti dnem 1.1.1990 a byla zrušena vyhláškou č. 497/2000 Sb. s účinností od 1.1.2001
- **vyhláška č. 264/1994 Sb., kterou se stanoví podmínky pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby v zřízeních sociální**

- péče, byla zrušena vyhláškou č. 497/2000 Sb. s účinností od 1.1.2001
- **vyhláška č. 62/1996 Sb., o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro úpravu pracovních a provozních režimů**, byla zrušena vyhláškou č. 497/2000 Sb. s účinností od 1.1.2001

Právní úprava pracovní doby prošla po roce 2000 dalšími změnami. S účinností od 1. ledna 2001 se tak zvanou harmonizační novelou (velká harmonizační novela) provedenou zákonem č. 155/2000 Sb. promítají směrnice Evropských společenství do právního řádu České republiky za účelem dosažení plné slučitelnosti pracovního práva s právem Evropských společenství. Na základě této novely byla s účinností od 1.1.2001 zásadním způsobem přebudována právní úprava pracovní doby a doby odpočinku v části druhé, hlavě třetí zákoníku práce.

Účelem této novelizace zákoníku práce bylo tedy zpracovat mezinárodní dokumenty, především Směrnice Evropské unie, do právního řádu České republiky, aby pracovní právo bylo v souladu s těmito právními dokumenty. Harmonizace se projevila jak ve stanovení maximální délky pracovní doby,<sup>40</sup> tak i v přijetí dalších ochranných opatření pro zaměstnance při rozvrhování pracovní doby, například byla výslovně stanovena povinnost pro zaměstnavatele vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, počítání rozsahu pracovní doby i dob odpočinku v průběhu 24 hodin po sobě jdoucích, povinnost poskytovat nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů apod.

Vedle zapracování příslušných Směrnic EU se právní úprava pracovní doby vyznačovala také tím, že v souladu s ústavní zásadou, že povinnosti je možné ukládat pouze na základě zákona a v jeho mezích,<sup>41</sup> byly zrušeny všechny

<sup>40</sup> Zákoník práce délku pracovní doby upravuje jako týdenní a stanoví její maximální délku v týdnu. Délka stanovené týdenní pracovní doby, obsažená v nynějším § 83a ZP, byla zákonem zkrácena a koncipována jako tzv. čistá pracovní doba ve vztahu k přestávce v práci na jídlo a oddech (srov. § 89 ZP). S účinností od 1.1.2001 se poskytované přestávky na jídlo a oddech už nezapočítávají do pracovní doby a nejsou ani placeny. Výslovnou výjimkou v tomto směru je právní úprava § 18 odst. 3 zákona č. 475/2001 Sb., o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě, která nabyla účinnosti dnem 1.1.2002.

<sup>41</sup> Srov. čl. 4 odst. 1 Listiny základních práv a svobod a čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky.

podzákoné právní předpisy, které do 31.12.2000 upravovaly nejen podrobnosti, ale někdy i přímo zásady rozhodné pro úpravu pracovní doby. Některé zásady byly převzaty přímo do zákoníku práce, jiné byly bez náhrad zrušeny.<sup>42</sup>

Na závěr bych chtěla zmínit ještě jednu novelu zákoníku práce, která se sice ve svém rozsahu nevyrovná novelizaci zákoníku práce provedenou zákonem č. 155/2000 Sb., kterou se s účinností od 1.1.2001 měnily podstatným způsobem některé právní instituty zákoníku práce, ale která je významná tím, že jí byla vyřešena některá dosud sporná místa dosavadní právní úpravy (př. úprava konkurenční doložky, rozvržení pracovní doby). Jedná se o zákon č. 46/2004 Sb., účinný od 1.3.2004.

---

<sup>42</sup> Ke zrušení došlo pro praxi možná dosud neobvyklým způsobem, protože ačkoliv k věcnému zrušení vyhlášek upravujících pracovní dobu došlo vlastně přijetím zákona č. 155/2000 Sb., k formálnímu zrušení vyhlášek došlo vyhláškou č. 497/2000 Sb., kterou se zrušují některé právní předpisy v oblasti pracovní doby.

## 2. Pracovní doba, její pojem, délka a rozvržení v České republice

### 2.1. Stávající právní úprava pracovní doby, její délka a rozvržení v České republice

Zákoník práce, jakož i další pracovněprávní předpisy jsou plně v souladu s mezinárodně právními dokumenty závaznými pro Českou republiku a v souladu s právem Evropských společenství, přičemž harmonizace s právem Evropských společenství je průběžně zabezpečována. Při posuzování souladu s ústavními zákony České republiky, především s Listinou základních práv a svobod, vyvstává otázka případného rozporu dosavadní kogentní úpravy zákoníku práce, která vychází ze zásady „*co není dovoleno, je zakázáno*“, s čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, podle kterého „*každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá*“ a s čl. 2 odst. 4 Ústavy ČR, podle kterého „*Každý občan může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá*“. K této otázce se svými nálezy ze dne 1. listopadu 1995 sp. zn. II ÚS 192/95<sup>43</sup> a ze dne 2. července 1996 sp. zn. I US 27/96<sup>44</sup> vyjádřil i Ústavní soud.

Kogentní povaha zákoníku práce, která přetrvává i navzdory jeho novelizacím v posledních letech, je závažnou překážkou dalšího rozvoje pracovněprávních vztahů.<sup>45</sup> Zaměstnanec a zaměstnavatel mohou svými právními úkony zakládat práva a povinnosti pouze v mezích ustanovení zákoníku práce a nemožou si vzájemně projevenou vůlí odchýlně upravit otázky, které zákoník práce výslovně nedovoluje. V případech, kdy souhlasná vůle zaměstnance a zaměstnavatele by měla za následek zlepšení pracovních podmínek zaměstnance, se současné kogentní pojetí dostává do rozporu se základní funkcí pracovního práva, s ochranou

<sup>43</sup> Srov. Sbírka nálezů a usnesení (Ústavní soudu České republiky), svazek 4, C. H. Beck, Praha 1995, str. 197 až 203.

<sup>44</sup> Srov. Sbírka nálezů a usnesení (Ústavní soudu České republiky), svazek 4, C. H. Beck, Praha 1996, str. 451 až 460.

<sup>45</sup> Srov. Nový zákoník práce s účinností od 1.1.2007 zavádí zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“.

právního postavení zaměstnance při výkonu práce.

Jedním ze základních cílů pracovněprávních norem je plnit ochrannou funkci ve vztahu k zaměstnanci. V pracovním poměru je kogentními ustanoveními zákoníku práce garantováno zaměstnanci relativně pevné postavení, které mu zajišťuje odpovídající pracovní podmínky, omezenou dobu výkonu práce při relevantním odpočinku, náhradu škody a ochranu před jednostranným skončením pracovního poměru. Současná právní úprava pracovních podmínek, pracovní doby, ochrany zaměstnance před jednostranným skončením pracovního poměru v tomto ohledu odpovídá standardům vyplývajícím z mezinárodně právních dokumentů, zejména z příslušných úmluv Mezinárodní organizace práce.

Zvýšená ochrana zaměstnance však na druhé straně popírá do určité míry možnost smluvní volnosti, kdy subjekty se nemohou vlastní vůlí odchýlit od kogentních ustanovení zákoníku práce.

Zákoník práce v ustanoveních § 83 až 99a obsahuje celou právní úpravu pracovní doby pro zaměstnance v pracovním poměru v případě, že jejich pracovní poměr je upraven zákoníkem práce. Právní úprava je z tohoto pohledu komplexní.

Na pracovněprávní vztahy justičních čekatelů, státních zástupců, právních čekatelů a na příslušníky ozbrojených sil v činné službě a na státní zaměstnance podle služebního zákona<sup>46</sup> se zákoník práce vztahuje jen pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy.

Pro pracovněprávní vztahy úředníků územních samosprávných celků, čekatelů připravujících se na výkon státní služby,<sup>47</sup> učitelů vysokých škol, ředitelů veřejných výzkumných institucí, zaměstnanců dopravy, vůdců a velitelů plavidel a členů posádek plavidel provozujících vnitrozemskou a námořní plavbu,<sup>48</sup>

<sup>46</sup> Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon). Dle ust. § 254 tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2009, s výjimkou ustanovení § 5 odst. 3, § 6 odst. 2, § 9 odst. 3 písm. d) a e) a odst. 4, § 11 až 13, § 32 až 34, § 135, § 136 odst. 2, § 235, § 236 odst. 1 a 2, § 237 odst. 1, 3 a 4, § 242, § 243 odst. 1 až 3, § 252 a přílohy č. 1, která nabývají účinnosti dnem vyhlášení.

<sup>47</sup> § 21 odst. 3 a § 22 služebního zákona.

<sup>48</sup> Zákonem č. 155/2000 Sb. bylo s účinností od 1.1.2001 doplněno ustanovení § 5 ZP, podle kterého pracovněprávní vztahy zaměstnanců dopravy, vůdců a velitelů plavidel a členů posádek plavidel provozujících vnitrozemskou a námořní dopravu se řídí zákoníkem práce, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak. S účinností od 1.1.2002 byl vydán zákon č. 475/2001 Sb., zákon o pracovní

zaměstnanců Probační a mediační služby, advokátů, vykonávajících advokacii v pracovním poměru<sup>49</sup> a Veřejného ochránce práv je stanovena odchylka v tom směru, že zákoníkem práce se jejich vztahy řídí, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že právní úprava pracovní doby v zákoníku práce je v právním řádu České republiky nejpodrobnější. Na tuto právní úpravu, jak vyplývá z výše uvedeného, odkazují nebo z ní vycházejí další právní předpisy, ve shrnutí, jsou to především následující:

- nařízení č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, ve znění novel
- zákon č. 475/2001 Sb., zákon o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě, ve znění pozdějších právních předpisů
- zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky, ve znění pozdějších právních předpisů
- zákon č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky, ve znění pozdějších právních předpisů
- zákon č. 154/1994 Sb., o Bezpečnostní informační službě, ve znění pozdějších právních předpisů
- zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon). Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2009, s výjimkou ustanovení § 5 odst. 3, § 6 odst. 2, § 9 odst. 3 písm. d) a e) a odst. 4, § 11 až 13, § 32 až 34, § 135, § 136 odst. 2, § 235, § 236 odst. 1 a 2, § 237 odst. 1, 3 a 4, § 242, § 243 odst. 1 až 3, § 252 a přílohy č. 1, která nabývají účinnosti dnem vyhlášení.

---

době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě, který nahradil nařízení vlády č. 499/2000 Sb..

<sup>49</sup> § 15a zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů.



### 2.1.1. Vymezení základních pojmů

Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 155/2000 Sb., kterou se s účinností od 1.1.2001 mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, definuje některé právní pojmy z oblasti pracovní doby, které dřívější pracovněprávní úprava používala, pracovala s nimi, ale nebylo uvedeno jejich vymezení. Tyto definice jsou obsaženy v ustanovení § 83 zákoníku práce. Důvodová zpráva k tomu uvádí: „*V souvislosti s uvedením právní úpravy pracovní doby do souladu s mezinárodními dokumenty (Směnicí ES č. 93/104/EC, o určitých aspektech pracovní doby, a Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 1, která upravuje omezení pracovní doby v průmyslu) vyvstala potřeba úpravy definic pojmů v právní úpravě pracovní doby, jejichž existence působí v praxi problémy při aplikaci ustanovení o pracovní době a dobách odpočinku. Právní zakotvení definic je v souladu s požadavky, které obsahuje Čl. 2 citované Směrnice.*“

**Pracovní dobou** se rozumí doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci. Jde o pozitivní vymezení pojmu pracovní doba. Pracovní dobou je i výkon práce přesčas, neboť i v době nařízené práce přesčas nebo práce přesčas konané se souhlasem zaměstnavatele je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci.

**Dobu odpočinku** zákon vymezuje negativně jako dobu, která není pracovní dobou. S výjimkami, které budou představovat např. u některých zaměstnanců svátky, kdy zaměstnanec, ač by podle rozvrhu směn pracovní dobu měl stanovenou, pracovat nemusí, dobu odpočinku bude určovat nepřetržitý odpočinek mezi směnami (§90) a nepřetržitý odpočinek v týdnu (§92).<sup>50</sup>

**Směnou** se rozumí část stanovené týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Jen pro zajímavost - do 31.12.2000 zákoník práce definici směny neobsahoval, ač tento pojem používal např. u dovolené na zotavenou či překážek v práci (stejně v zákoníku práce chyběla definice pojmu

<sup>50</sup> M Součková a kolektiv, Zákoník práce komentář, C-H-BECK, Praha 4 vydání 2004, str 246

pracovní pohotovost). Nově jsou také definovány – právě za pomoci nově určeného pojmu směny – pracovní režimy, a to dvousměnné, třisměnné a nepřetržité.<sup>51</sup>

**Dvousměnným pracovním režimem** se rozumí režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně střídají ve dvou směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

**Třisměnným pracovním režimem** je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně střídají ve třech směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

**Nepřetržitým pracovním režimem** se rozumí režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích s tím, že nepřetržitý provoz vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu.

**Pracovní pohotovostí** se rozumí doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby provedena nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Jedná se tedy výhradně o dobu, která není pracovní dobou, a proto podle definice zasahuje do doby odpočinku. Zaměstnanec práci v době pracovní pohotovosti nekoná, jedná se o připravenost bezodkladně práci začít konat. Pracovní pohotovost může být konána na pracovišti, doma nebo na jiném dohodnutém místě. Pokud však zaměstnanec dostane příkaz ke konání práce, stává se tento výkon pracovní dobou.<sup>52</sup>

**Práci přesčas** zákon vymezuje jako práci konanou zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou (srov. § 86 odst. 1) rozumíme práci přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu (§ 83a) a těmto zaměstnancům nelze práci přesčas nařídit. Práci přesčas není, napracovával-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

---

<sup>51</sup> M. Součková a kolektiv, *Zákoník práce komentář*, C-H-BECK, Praha 4 vydání 2004, str.247

<sup>52</sup> M. Součková a kolektiv, *Zákoník práce komentář*, C-H-BECK, Praha 4. vydání 2004, str 247

## 2.1.2. Délka pracovní doby

Zákoník práce délku pracovní doby upravuje jako týdenní, nikoliv jako denní či měsíční, a stanoví její maximální délku v týdnu. Podle právní úpravy platné do 31.12.2000 se do pracovní doby započítávala přestávka na jídlo a oddech. Současná právní úprava stanovené týdenní pracovní doby je dána změnou zákoníku práce provedenou zákonem č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, účinnou od 1.1.2001.

Nově přijatá změna počítání tzv. čisté pracovní doby byla zapotřebí k tomu, aby byla dodržena maximální předepsaná délka týdenní pracovní doby 48 hodin včetně práce přesčas v souladu s čl. 6 Směrnice č. 93/104/EC.<sup>53</sup> Od 1.1.2001 tedy zákoník práce vychází z tzv. čisté pracovní doby, tj. doby, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci (srov. §83 odst. 1 ZP).

Na základě této změny je délka stanovené týdenní pracovní doby v ustanovení § 83a ZP diferencována následujícím způsobem. Délka pracovní doby smí činit nejvýše 40 hodin týdně. U řady zaměstnanců je stanovená týdenní pracovní doba zmíněných 40 hodin týdně. Jsou ovšem pracoviště, která s ohledem na specifické pracovní prostředí mají ze zákona upravenou kratší pracovní dobu. Podle ustanovení § 83a odst. 2 ZP mají zaměstnanci pracující v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu pracovní dobu stanovenou nejvýše na 37,5 hodiny týdně. Zaměstnanci pracující v třisměnném a nepřetržitém pracovním režimu mají délku pracovní doby stanovenou nejvýše na 37,5 hodiny týdně. Délka pracovní doby zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem činí nejvýše 38,75 hodiny týdně a zaměstnanců mladších 16 let činí nejvýše 30 hodin týdně s tím, že pracovní doba v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout šest hodin.

Zákoník práce dává možnost zavést zkrácenou pracovní dobu bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pod výše uvedený rozsah. Další zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy pod výše uvedený rozsah lze dohodnout v kolektivní smlouvě nebo stanovit ve vnitřním předpisu.

<sup>53</sup> V Bognárová, Právo a zaměstnání 7-8/2001, nakladatelství Orac, str. 5

Výše uvedený rozsah týdenní pracovní doby zákoník práce v ustanovení § 83a odst. 5 ZP označuje jako stanovenou týdenní pracovní dobu. Pojem stanovená týdenní pracovní doba má nesporný význam pro vymezení některých dalších institutů, se kterými zákoník práce pracuje. Je podle § 70 odst. 1 ZP např. předpokladem pro rozlišení hlavního a vedlejšího pracovního poměru; vedlejší pracovní poměr lze sjednat pouze na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu, dále pro určení kratší pracovní doby (srov. § 86 odst. 1 ZP) a pro určení práce přesčas (srov. § 83a odst. 6 a §96 ZP). Rozvržení pracovní doby zaměstnance je vždy vázáno na stanovenou týdenní pracovní dobu.<sup>54</sup>

#### **2.1.2.1. Zkrácená pracovní doba**

Zkrátit stanovenou týdenní pracovní dobu bez snížení mzdy je možné dvojím způsobem, a to jednak ze zdravotních důvodů na základě povolení Ministerstva práce a sociálních věcí vydaného v dohodě s Ministerstvem zdravotnictví a po projednání s příslušným ústředním odborovým orgánem a příslušnou organizací zaměstnavatelů, nebo lze zkrácení dohodnout v kolektivní smlouvě nebo stanovit ve vnitřním předpisu.

##### **2.1.2.1.1. Zkrácená pracovní doba ze zdravotních důvodů**

Výše bylo pojednáno o stanovené týdenní pracovní době tak, jak je stanovena zákonem. Bylo popsáno, že tato stanovená týdenní pracovní doba je diferencována podle pracovního režimu zaměstnance. Právní úprava však pamatuje na to, že kromě ztížených podmínek daných prací ve směnách existují pracoviště, kde jsou zaměstnanci vystaveni působení vlivů, které jsou pro jejich zdraví škodlivé. Zákoník práce sice zaměstnavateli ukládá povinnosti vytvářet podmínky pro bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a povinnost přijímat opatření k prevenci rizik, avšak i dodržování těchto povinností na straně zaměstnavatele, a i přes veškerý technický pokrok, existují výroby, technologie a služby, kde nelze vyloučit působení nežádoucích a zdraví škodlivých vlivů. Mohou to být vlivy fyzikální,

---

<sup>54</sup> A. Kottbauer, L. Jouza, V. Sládek, Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi, ANAG, Olomouc 2002, str 33

chemické, biologické, bakteriální, rentgenového záření, vlivy zvuku a jiné.

Protože se jedná o pro zdraví škodlivé vlivy, dává zákon možnost zkrátit působení vlivů na zaměstnance tím, že umožňuje zavést zkrácenou pracovní dobu bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů.

Právní úprava zkrácení pracovní doby ze zdravotních důvodů je obsažena v ustanovení § 83a odst. 3 ZP. Zavedení zkrácené pracovní doby pod rozsah vyplývající z ustanovení § 83a odst. 1 a 2 ZP, povoluje, jak jsem již výše uvedla, Ministerstvo práce a sociálních věcí po dohodě s Ministerstvem zdravotnictví a po projednání s příslušným ústředním odborovým orgánem<sup>55</sup> a příslušnou organizací zaměstnavatelů.<sup>56</sup>

Zavedení zkrácené pracovní doby ze zdravotních důvodů bez snížení mzdy se povoluje vůči zaměstnavateli, nikoli vůči jednotlivým zaměstnancům.

#### **2.1.2.1.2. Další zkrácení pracovní doby**

Zákoník práce umožňuje přijmout i další zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy, a to postupem, který předpokládá ustanovení § 83a odst. 4 ZP, tj. na základě dohody zaměstnavatele s příslušným odborovým orgánem v kolektivní smlouvě a tam, kde nepůsobí odborová organizace, může ho zaměstnavatel stanovit ve vnitřním předpisu (srov § 21 ZP). Toto ustanovení je však nutno dát do souvislosti s ust. § 20 odst. 2 ZP. V něm je totiž uvedeno, že pokud zákoník práce stanoví, ve kterých případech lze v kolektivní smlouvě zvyšovat nebo rozšiřovat pracovní právní nároky zaměstnanců (a mezi ně zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy nesporně patří), pak se to vztahuje jen na zaměstnavatele, kteří provozují podnikatelskou činnost.<sup>57</sup>

<sup>55</sup> Příslušnost uvedených ministerstev vyplývá z tzv. kompetenčního zákona (zákon č 2/1969 Sb.) Ministerstvo práce a sociálních věcí je podle ustanovení § 9 citovaného zákona – mimo jiné – ústředním orgánem státní správy pro pracovní právní vztahy Ministerstvo zdravotnictví je podle ustanovení § 10 téhož zákona – mimo jiné – ústředním orgánem státní správy pro zdravotní péči

<sup>56</sup> Z právní úpravy je zřejmé, že povolení zkrácené pracovní doby se nemá stát na základě vydání prováděcího právního předpisu, ale na základě individuálního aktu aplikace práva, tzn. vůči konkrétnímu zaměstnavateli

<sup>57</sup> Srov např § 2 odst 1 obchodního zákoníku, podle kterého platí, že podnikáním se rozumí soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku

Pokud by se to mělo vztahovat i na zaměstnavatele, kteří neprovozují podnikatelskou činnost, muselo by to být výslovně stanoveno.<sup>58</sup>

V případě, kdy tedy u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, může zaměstnavatel další zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy stanovit ve vnitřním předpisu. Vnitřní předpis zaměstnavatele musí být vydán v písemné formě, nesmí být v rozporu s právními předpisy nebo být vydán u zaměstnavatele, u něhož působí odborová organizace. Zákon rovněž vymezuje vztah vnitřního předpisu a kolektivní smlouvy. Jestliže jsou některé pracovněprávní nároky upraveny kolektivní smlouvou i vnitřním předpisem vydaným před vznikem odborové organizace, platí úprava dohodnutá v kolektivní smlouvě.

K uvedenému je třeba doplnit, že z hlediska právní jistoty založených právních vztahů je pro zaměstnance výhodnější kolektivní smlouva, k jejíž změně je třeba dosáhnout souhlasu smluvních stran, tj. zaměstnavatele a příslušného odborového orgánu, kdežto vnitřní předpis vydaný zaměstnavatelem je možné charakterizovat jako jeho interní normativní akt, jenž může být z jeho vůle kdykoliv změněn nebo zrušen.

Pokud jde o kolektivní smlouvu, je možné zkrátit pracovní dobu bez snížení mzdy jak podnikovou kolektivní smlouvou, tak kolektivní smlouvou vyššího stupně (srov. §20 odst. 1 ZP). Z povahy věci však vyplývá, že toto ekonomicky náročné opatření přísluší spíše podnikové kolektivní smlouvě než kolektivní smlouvě vyššího stupně.<sup>59</sup>

#### **2.1.2.2. Kratší pracovní doba**

V souvislosti s délkou pracovní doby je nutné rozlišovat mezi pojmy zkrácená pracovní doba a kratší pracovní doba. Zkrácenou pracovní dobou se rozumí stanovená týdenní pracovní doba zkrácená pod zákonný rozsah (40; 38,75; 37,5 nebo 30 hodin u mladistvých týdně) z důvodů a způsoby uvedenými v ustanovení § 83 ZP, tzn. na základě rozhodnutí ministerstva, kolektivní smlouvy nebo vnitřním

<sup>58</sup> Např. takto je to stanoveno v § 200 odst. 1 umožňující poskytnout vyšší jednorázové odškodnění, než stanoví zákon pozůstalým po zaměstnanci, který zemřel následkem pracovního úrazu.

<sup>59</sup> A. Kottbauer, L. Jouza, V. Sládek, Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi, ANAG, Olomouc 2002, str. 33

předpisem. Co je podstatné, že ke zkrácení pracovní doby dochází vždy bez snížení mzdy.

Naproti tomu kratší pracovní dobu (§ 86 ZP) může zaměstnavatel se zaměstnancem z provozních důvodů sjednat v pracovní smlouvě. Může ji také se zaměstnancem sjednat nebo mu ji povolit ze zdravotních nebo jiných vážných důvodů na straně zaměstnance, jestliže to dovoluje provoz zaměstnavatele. Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet podmínky, aby takovýmto žádostem mohlo být vyhověno (§86 odst. 1 věta druhá ZP). Na rozdíl od kratší pracovní doby sjednané v pracovní smlouvě nebo jiné dohodě může zaměstnavatel povolení kratší pracovní doby provedené mimo pracovní smlouvu svým jednostranným opatřením zrušit. Ke změně svého stanoviska by však měl mít zaměstnavatel oprávněný důvod. Bezdůvodný postup zaměstnavatele by mohl být chápán jako jednání proti dobrým mravům s odvoláním na ustanovení § 7 odst. 2 ZP, dle kterého *„výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy“*. Navíc je zaměstnavatel povinen dle ust. § 8 odst. 3 ZP pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů<sup>60</sup> v souladu s tímto zákoníkem, s ostatními právními předpisy a s dobrými mravy.

V případě kratší pracovní doby se nejedná o stanovenou týdenní pracovní dobu a zaměstnanci tak přísluší mzda odpovídající takto sjednané či povolené pracovní době (§ 86 odst. 1 věta pátá ZP). Kratší pracovní doba nemusí být rozvržena na všechny pracovní dny (§86 odst. 1 věta čtvrtá ZP). I kratší pracovní doba může být rozvržena rovnoměrně i nerovnoměrně, popř. jako pružná pracovní doba (srov. § 85a, § 85b, § 85c a § 85d ZP)

---

<sup>60</sup> A. Kottbauer, L. Jouza, V. Sládek, Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi, ANAG, Olomouc 2002, str.43

### 2.1.3. Rozvržení pracovní doby

Systémem rozvržení pracovní doby je předurčeno rozložení volného času v rámci dne, týdne a roku. Proto je formám rozvržení pracovní doby, tedy pracovním režimům, věnována mimořádná pozornost.

Protože při rozvrhování pracovní doby je třeba přihlížet k celé řadě činitelů (př. nepřetržitost a nepřetržitost práce, technologie výroby, potřeba výroby a služeb, dosažitelnost vstupů pro výrobní a pracovní proces, podmínky dopravy atd.), nelze proto rozvržení pracovní doby a stanovení pracovních režimů upravit obecně ani jednotně.<sup>61</sup> Z těchto důvodů je rozvržení pracovní doby a stanovení pracovních režimů ponecháno v působnosti jednotlivých zaměstnavatelů, kteří musí při rozvržení pracovní doby a stanovení pracovních režimů respektovat určité zásady, pravidla a omezení stanovená právním řádem.

O rozvržení pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel podle konkrétních podmínek svého provozu, přičemž rozvržení pracovní doby nemusí být pro všechny zaměstnance nebo provozy zaměstnavatele stejné. Zaměstnavatel vychází z úkolů, které prostřednictvím svých zaměstnanců plní, a proto může být stanoven nejen různý pracovní režim pro různá pracoviště, jiné rozvržení pracovní doby (rovnoměrné resp. nerovnoměrné), ale může být stanoven i odchylný počátek a konec pracovní doby pro jednotlivá pracoviště, provozy nebo i jednotlivé zaměstnance.<sup>62</sup> Zaměstnavatel může také individuálně sjednat rozvržení pracovní doby s konkrétním zaměstnancem.

Zaměstnavatel rozhoduje o tom, zda pracovní doba bude rozvržena rovnoměrně či nerovnoměrně, dále jak dlouhý bude pracovní týden, jaký bude pracovní režim, kdy bude začátek, kdy konec pracovních směn, jaký bude nepřetržitý odpočinek mezi směnami, jaký bude nepřetržitý odpočinek v týdnu, jak budou stanoveny přestávky na jídlo a oddech. Na základě zodpovězení si těchto otázek potom zaměstnavatel rozhodne o rozvržení pracovní doby. Přitom zaměstnavatel musí přihlížet k potřebám zaměstnanců pečujících o děti a k zákazu výkonu některých prací některým ženám a mladistvým. Působí-li u zaměstnavatele odborová

<sup>61</sup> Jediná délka pracovní doby, která je stanovena zákonem, je týdenní pracovní doba.

<sup>62</sup> V. Bognárová, Právo a zaměstnání 7-8/2001, nakladatelství Orac, str. 6



organizace, musí zaměstnavatel o rozvržení pracovní doby rozhodnout po projednání s příslušným odborovým orgánem, pokud je rozvržení pracovní doby upraveno v kolektivní smlouvě, projednání s příslušným odborovým orgánem se nevyžaduje (srov. § 99a ZP). Pokud u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, rozhoduje o rozvržení týdenní pracovní doby zaměstnavatel samostatně.

Problematika rozvržení pracovní doby je upravena v ustanovení § 84 a násl. ZP. Týdenní pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne,<sup>63</sup> a to buď rovnoměrně podle zásad stanovených v ust. § 84 odst. 2 ZP nebo nerovnoměrně podle ust. § 85 ZP.<sup>64</sup> Zaměstnavatel může pracovní dobu rozvrhnout i v jiném počtu pracovních dnů v týdnu. Pracovní týden nemusí vždy počínat kalendářním ponděním, zpravidla tomu tak bude. Zákon dále stanoví, že zaměstnavatel při rozvržení pracovní doby přihlíží k možnostem zabezpečení plynulé dopravy zaměstnanců do zaměstnání, zásobování elektřinou, plynem, topnou parou a k tomu, aby rozvržení pracovní doby nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdravé práce a se zájmy obyvatelstva a aby nebyla narušena činnost navazujících zaměstnavatelů.

Při rozvrhování pracovní doby (a to rovnoměrném i nerovnoměrném) pak přistupuje další činitel, to je přetržitost a nepřetržitost pracovního procesu.<sup>65</sup>

Nepřetržitým výrobním procesem je takový proces, který probíhá po celých 24 hodin, ve všech 7 dnech v týdnu a po celý rok s výjimkou technických a technologických odstávek výrobního zařízení. Přitom nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu může připadnout a připadá i na jiné dny, než je sobota a neděle.

Všechny ostatní výrobní procesy, které nespíňují současně výše uvedené podmínky, považujeme za přetržité.

---

<sup>63</sup> Zásadu pětidenního pracovního týdne do 31.12.2000 obsahovala výhradně vyhláška č. 63/1968 Sb., nyní ji přebírá zákonná úprava

<sup>64</sup> V. Bognárová, Právo a zaměstnání 7-8/2001, nakladatelství Orac, str. 7

<sup>65</sup> A. Kottbauer, L. Jouza, V. Sládek, Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi, ANAG, Olomouc 2002, str. 44

V těchto přetržitých a nepřetržitých procesech jsou pak uskutečňovány pracovní režimy zaměstnance. Jsou jimi:

- jednosměnné pracovní režimy
- dvousměnné pracovní režimy
- třísměnné pracovní režimy
- čtyřsměnné a nepřetržité pracovní režimy

Pokud zaměstnanec pracuje v jednosměnném pracovním režimu znamená to, že pracuje stále na jednu směnu. Délka stanovené týdenní pracovní doby u těchto zaměstnanců je 40 hodin. Jednosměnný pracovní režim může začínat a končit kteroukoli denní hodinu.

Dvousměnný pracovní režim znamená, že zaměstnanci se vzájemně střídají v ranní a odpolední směně. V každé směně je přitom odpracováno 7,75 hodin. Délka stanovené týdenní pracovní doby je u zaměstnanců pracujících ve dvousměnném pracovním režimu nejvýše 38,75 hodin týdně (srov. ust. § 83a odst. 2 písm. c) ZP). Ke střídání zaměstnanců může docházet buď denně, nebo po týdnu, což je nejvíce užívaný systém. Obdobně se bude posuzovat pracovní režim, kdy se zaměstnanci vzájemně střídají v odpolední a noční směně.

Jednosměnný a dvousměnný pracovní režim je realizován zpravidla v pondělí až pátek, to znamená, že se jedná o přetržitý výrobní a pracovní proces.

Třísměnný pracovní režim je charakterizován tím, že zaměstnanci se vzájemně střídají v ranní, odpolední a noční směně, zpravidla se tak děje v týdenním cyklu, kdy první týden mají ranní směnu, druhý týden odpolední a třetí týden noční směnu. Délka stanovené týdenní pracovní doby je u zaměstnanců pracujících ve třísměnném pracovním režimu nejvýše 37,5 hodin týdně (srov. ust. § 83a odst. 2 písm. b) ZP). Třísměnný pracovní režim může být jak nepřetržitým tak i přetržitým pracovním procesem.

Nepřetržitý pracovní režim z hlediska výše uvedených kritérií může být zajišťován třísměnným nebo čtyřsměnným režimem práce (tj. střídání zaměstnanců po 6 hodinách). Délka stanovené týdenní pracovní doby je u zaměstnanců

pracujících v těchto pracovních režimech nejvýše 37,5 hodin týdně (srov. ust. § 83a odst. 2 písm. b) ZP).

Rozvržení pracovní doby do směn je v pravomoci zaměstnavatele. Rozeznáváme:

- rovnoměrně rozvrženou pracovní dobu
- nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu
- zvláštním případem rozvržení pracovní doby je pružná pracovní doba

#### **2.1.3.1. Rovnoměrné rozvržení pracovní doby**

Novelizace zákoníku práce s účinností od 1.3.2004<sup>66</sup> vypustila z definice rovnoměrného rozvržení pracovní doby požadavek, že rozdíl délky pracovní doby připadající na jednotlivé týdny nepřesáhne tři hodiny a že průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí přitom za období nejvýše čtyř týdnů po sobě jdoucích přesahovat hranici pro stanovenou týdenní pracovní dobu. Tento požadavek komplikoval postup zaměstnavatelů při rozvrhování pracovní doby, a nebyl ani účelný.

Proto od 1.3.2004 jde o rovnoměrné rozvržení pracovní doby pouze tehdy, bude-li délka pracovní doby pro jednotlivé týdny stejná. Nesmí být překročena, protože tomu brání ustanovení § 83a ZP, a nesmí být ani kratší (to neplatí pokud je sjednána kratší pracovní doba podle ust. § 86 ZP nebo ust. § 156 odst. 2 ZP). Jediným omezením při rovnoměrném rozvržení pracovní doby je, že se stanovená týdenní pracovní doba rozvrhuje tak, aby délka směny nepřesáhla devět hodin, počítáno bez poskytnutých přestávek na jídlo a oddech (srov. ust. § 84 odst. 2 ZP).

#### **2.1.3.2. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby**

Pokud povaha práce nebo podmínky provozu nedovolují, aby pracovní doba byla rozvržena rovnoměrně na jednotlivé týdny (§ 84 odst. 2 ZP), může zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem rozvrhnout pracovní dobu

---

<sup>66</sup> zákon č 46/2004 Sb.

nerovnoměrně na určité období sjednané v kolektivní smlouvě, popřípadě nerovnoměrné rozvržení pracovní doby dohodnout se zaměstnancem. Zákon dále stanoví, že týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.

Stejně jako je u definice rovnoměrného rozvržení pracovní doby vypuštěn požadavek na možné kolísání délky pracovní doby v jednotlivých týdnech v maximálním rozsahu 3 hodin, vypouští se tento požadavek rovněž u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, a to na základě stejné novely zákoníku práce účinné od 1.3.2004.

Zákon dále stanoví, že délka směny nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit 12 hodin. Minimální délka pracovní směny omezena není. Je proto možné stanovit délku pracovní doby např. i v délce osmi hodin, případně je možné kombinovat různé délky jednotlivých směn s jediným omezením, že délka směny nebude činit více než 12 hodin bez poskytnutých přestávek na jídlo a oddech.

Z ust. § 85 odst. 3 ZP dále vyplývá povinnost zaměstnavatele vypracovat písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději dva týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, ledaže se dohodne se zaměstnancem jinak.

### **2.1.3.3. Pružná pracovní doba**

Do 31.12.1989 bylo rozvrhování pracovní doby poplatné jednotnému systému. Změnu přinesla až novela zákoníku práce provedená zákonem č. 188/1988 Sb. s účinností od 1.1.1989, která vytvořila právní základ právní úpravy pružné pracovní doby. Zákon stanovil v ust. § 85b o pružné pracovní době následující: „*Podle zásad schválených vládou ČSSR může Federální ministerstvo práce a sociálních věcí stanovit vyhláškou podmínky, za nichž může být pracovní doba rozvržena jinak než podle § 87 odst. 2 ZP (pružná pracovní doba), odchylky nezbytné k jejímu zavedení, zejména pokud jde o práci přesčas a překážky v práci s náhradou mzdy. O zavedení pružné pracovní doby rozhoduje vedoucí organizace po projednání s příslušným odborovým orgánem.*“. Podle vládou schválených zásad byla vydána

vyhláška Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 196/1989 Sb., o pružné pracovní době, účinná od 1.1.1990, která pozbyla platnosti 31.12.2000, kdy byla zrušena vyhláškou č. 497/2000 Sb., kterou se zrušují některé právní předpisy v oblasti pracovní doby.

S účinností od 1.1.2001 je právní úprava pružné pracovní doby na základě novely zákoníku práce provedené zákonem č. 155/2000 Sb. obsažena přímo v zákoníku práce, a to v ustanoveních § 85a, 85b, 85c a 85d. Důvodová zpráva k zákonu č. 155/2000 Sb. ohledně právní úpravy pružné pracovní doby uváděla následující: „Navrhuje se do zákoníku práce nově začlenit úpravu pružné pracovní doby, kterou v současné době řeší vyhláška č. 196/1989 Sb., o pružné pracovní době, v souladu s ústavní zásadou, že práva a povinnosti mohou být upraveny pouze zákonem. Úprava pružné pracovní doby, kterou dosud řeší uvedená vyhláška, byla přizpůsobena současným potřebám právní úpravy i praxe. Vyhláška č. 196/1989 Sb. se navrhuje zrušit.“ V praxi je často využívána, zavádí se v zájmu lepšího využívání pracovní doby a uspokojování osobních potřeb zaměstnanců. Zaměstnavatel může pružnou pracovní dobu uplatňovat po projednání s příslušným odborovým orgánem, a to pouze na některých pracovištích, popřípadě u některých zaměstnanců. Konkrétní podmínky pro její uplatňování stanoví zaměstnavatel v pracovním řádu a s těmito podmínkami je povinen zaměstnance předem seznámit.

Při uplatňování pružné pracovní doby zaměstnavatel stanoví tzv. dobu povinné přítomnosti na pracovišti (základní pracovní doba), jejíž délka je minimálně 5 hodin v každém pracovním dnu při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin. Začátek a konec pracovní doby si zaměstnanec určí sám v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem (tzv. volitelná pracovní doba). Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložena základní pracovní doba. Při zkrácené pracovní době (§ 83a odst. 2 až 4 ZP), rovněž při kratší pracovní době (§ 86 odst. 1, § 156 odst. 2 a § 270 ZP), popřípadě při rozvržení týdenní pracovní doby na jiný počet než pět dnů v týdnu, se délka úseků základní a volitelné pracovní doby stanoví v poměru k týdenní pracovní době.

Zákon stanoví, kdy se pružná pracovní doba neuplatní. Bude tomu tak zejména při pracovní cestě zaměstnanců, při nutnosti zabezpečení naléhavého

pracovního úkolu v rámci směny, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy, ale peněžité dávky podle předpisů o nemocenském pojištění;<sup>67</sup> v takových případech platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit. Z uvedené úpravy, která je obsažena v § 85a odst. 5 ZP, vyplývá, že ustanovení podává demonstrativní výčet případů, kdy se pružná pracovní doba neuplatní, a to i u těch zaměstnavatelů, u nichž je pružná pracovní doba zavedena. Zákon rovněž zaměstnavateli ukládá povinnost určit pro případy, kdy nelze pružnou pracovní dobu uplatnit, pevné rozvržení týdenní pracovní doby do směn podle ust. § 87 ZP.

Pružná pracovní doba může být uplatněna jako:

- **Pružný pracovní den** – zaměstnanec si volí začátek směny a je povinen v ten den odpracovat celou směn,
- **Pružný pracovní týden** - zaměstnanec si volí začátek a konec směn a je povinen v příslušném týdnu odpracovat celou týdenní pracovní dobu (40 hodin),
- **Pružné čtyřtýdenní období** - zaměstnanec si volí začátek a konec směn a je povinen v období čtyř po sobě jdoucích týdnů odpracovat pracovní dobu, připadající na toto období.

Podle ust. § 85b odst. 2 ZP se nepřihlíží k případnému výkonu práce přesahujícímu při uplatnění pružného pracovního dne délku pracovní směny, pružného pracovního týdne délku týdenní pracovní doby, pružného čtyřtýdenního období čtyřtýdenní pracovní dobu, pokud nejde o práci přesčas nebo o napracování neodpracované části pracovní doby.

Co se týče ust. § 85c ZP „překážky v práci při pružné pracovní době“, jedná se o úpravu speciální ve vztahu k obecné úpravě překážek v práci a použije se výhradně u těch zaměstnanců, kteří mají zavedenou pružnou pracovní dobu.

<sup>67</sup> Srov. § 127 ZP a zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů.

Odchytky se použijí výhradně ve stanovených případech. Pokud není zvláštní úprava, použijí se obecná ustanovení týkající se překážek v práci obecně.<sup>68</sup>

Překážky v práci na straně zaměstnance (nezáleží na tom, zda se jedná o osobní překážky či překážky z důvodu obecného zájmu, či z důvodu studia apod.) se posuzují jako výkon práce pouze v rozsahu, ve kterém nezbytně zasáhly do základní pracovní doby. Zasáhnou-li do volitelné pracovní doby posuzují se jako omluvené, nikoliv však jako výkon práce, a neposkytuje se za ně náhrada mzdy. Nemají vliv na počet odpracovaných hodin a zaměstnanec je povinen pracovní dobu napracovat v době stanovené pro tu kterou formu pružné pracovní doby nebo nejpozději v době do konce příštího kalendářního měsíce, pokud však si nedohodl se zaměstnavatelem jinou dobu napracování. Přitom platí, že při důležitých osobních překážkách v práci, v jejichž době trvání zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy, ale peněžité dávky podle předpisů o nemocenském pojištění, se podle ust. § 85a odst. 5 ZP pružná pracovní doba nepoužije. V takových případech platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit. Na dobu těchto překážek v práci se ust. § 85c ZP nevztahuje, protože se pružná pracovní doba v těchto případech vůbec nepoužije.

U překážek v práci na straně zaměstnavatele je právní úprava odlišná, protože se počítá jako výkon práce, pokud zasáhly do směny zaměstnance, a je omezen pouze nejvyšší rozsah jejich započítání a to v závislosti na zavedené formě pružné pracovní doby (srov. ust. § 85c odst. 2 ZP).

V ustanovení § 85d ZP je obsažena právní úprava práce přesčas při pružné pracovní době. Dle ust. § 83 odst. 6 ZP se prací přesčas rozumí práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Protože se tato definice použije i v případě zavedení pružné pracovní doby, bylo třeba speciálně stanovit, kdy je práce při uplatnění pružné pracovní doby prací přesčas. Prací přesčas je podle ust. § 85d odst. 1 ZP práce konaná nad délku směny, pracovního týdne resp. pružného čtyřtýdenního období, a to v závislosti na zvolené formě pružné pracovní doby pokud

---

<sup>68</sup> V. Bognárová, Právo a zaměstnání 7-8/2001, nakladatelství Orac, str. 9

zaměstnanec konal práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu a při uplatnění čtyřtýdenního pracovního období nad stanovenou pracovní dobu připadající na toto čtyřtýdenní období.

Vzhledem k tomu, že pružná pracovní doba zaměstnanci umožňuje, aby si v rámci volitelné pracovní doby sám určoval odpracovanou dobu, bylo nutné upravit, co se za práci přesčas nepovažuje, a to i přesto, že by jinak výkon práce vykazoval znaky práce přesčas. Výkon práce, která nesplňuje znaky práce přesčas (srov. § 83 odst. 6 ZP), tak být prací přesčas nemůže, a to i přesto, že je konaná nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby.

#### **2.1.4. Začátek a konec pracovní doby**

Začátek a konec pracovní doby včetně podmínek rozdělení směny upravuje zákoník práce v ustanoveních § 87 a 88. Zákon stanoví, že začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn stanoví zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem. Zaměstnavatel je přitom povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám žen a mužů pečujících o děti (srov. ust. §156 odst. 1 a § 270 odst. 1 ZP).

Pracovní dobu též směny může zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem rozdělit na dvě části a ve vyjmenovaných odvětvích (v zemědělství, v dopravě, ve spojích, v kulturních zařízeních a v obchodě) může být pracovní doba též směny takto rozdělena i na více částí. Zákon přitom stanoví, že zaměstnavatel přihlédne k možnostem zabezpečení plynulé dopravy pracujících do zaměstnání, zásobování elektřinou, plynem, topnou parou a k tomu, aby tato rozdělení pracovní doby nebyla v rozporu se zájmy obyvatelstva.

Zaměstnanec je povinen být na začátku pracovní doby již na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení pracovní doby. Je v působnosti zaměstnavatele, aby určil, co považuje za pracoviště.<sup>69</sup> Nedůslednost zaměstnavatelů v tomto směru vede k tomu, že v praxi zaměstnavatelé spoléhají na časovou kontrolu u kontrolních

---

<sup>69</sup> Problémy nejsou u zaměstnavatelů, kde je pracoviště přesně vymezeno a určeno, např. označením místa, kde zaměstnanec pracuje, u určitého stroje, v kanceláři, v provozovně, ve skladu



hodin a doba vyznačená jako příchod a odchod z pracoviště je považována bez dalšího za zahájení a skončení práce. Často zaměstnavatel umísťuje kontrolní hodiny při vstupu do areálu resp. na vrátnici, a je pravidlem, že zaměstnanci, než se dostanou na své pracoviště<sup>70</sup>, uplyne několik minut. Obdobně tomu bývá na konci směny. Tyto časové ztráty by se dle mého názoru měli zaměstnanci započítávat do pracovní doby a pracovní doba by měla započít od skutečného nástupu zaměstnance na pracoviště. Někteří zaměstnavatelé od zavedení povinnosti evidovat pracovní dobu umístili kontrolní hodiny na jednotlivých pracovištích.<sup>71</sup> I když to není řešení dokonalé, určitě může napomoci zlepšení situace. Nejúčinnější se jeví kontrola vedoucím zaměstnancem prováděná přímo na pracovišti, ten musí kontrolovat zda se zaměstnanec včas dostavil na pracoviště a včas zahájil svou práci. V praxi se objevují i případy, kdy zaměstnanec, který dorazí pozdě do práce, je donucován vedoucím zaměstnancem napracovat více, než o co se opozdil. Toto ovšem nemá oporu v zákoně. Za extrémně nesprávné je třeba považovat případy, kdy jsou zaměstnanci za opožděné příchody resp. předčasné odchody penalizováni na základě ustanovení v organizačních předpisech. V tomto případě by měla být věc řešena jako porušení pracovní kázně. V případě opožděných příchodů resp. předčasných odchodů lze na zaměstnanci požadovat, aby si napracoval to, co zameškal. Rozhodně nelze, a v praxi se s těmito případy rovněž setkáváme, posunovat začátek směny.

Co se týká osobní očisty po skončení práce, obecně platí, že zaměstnanci mají zásadně osobní očistu provádět mimo pracovní dobu, tj. po ukončení práce. Toto platí pro všechny zaměstnavatele a všechna pracoviště. Kdyby se však vždy a důsledně uplatnila tato zásada, byli by někteří zaměstnanci znevýhodněni, především se jedná o zaměstnance, kteří se při práci silně zašpiní. Proto zákoník práce umožňuje zaměstnavatelům v kolektivní smlouvě sjednat, nebo ve vnitřním předpisu stanovit, jakou dobu z doby potřebné k osobní očistě po skončení práce lze započítat do pracovní doby. To platí i pro zaměstnavatele, kteří neprovozují

---

<sup>70</sup> Je třeba upozornit, že nelze pracoviště ztotožňovat s místem výkonu práce, které musí být sjednáno v každé pracovní smlouvě (srov. ust. §29 odst. 1 písm. b) ZP).

<sup>71</sup> Kontrolní hodiny představují pouze pomocné zařízení a mnohdy účel plní i pouhý sešit docházky na pracovišti a odchodu z něho.

podnikatelskou činností. U některých prací se předpokládá, že se zaměstnancům do pracovní doby bude započítávat osobní očista. Je to především tam, kde je důkladné mytí po skončení práce nezbytné ze zdravotních důvodů (př. u zaměstnanců pracujících v infekčním prostředí, v potravinářském průmyslu apod.). V těchto případech by měl zaměstnavatel provést úpravu do vnitřního předpisu resp. souhlasit s úpravou v kolektivní smlouvě (srov. § 20 ZP). Na otázku, zda je možné do pracovní doby započíst i určitý druh očisty před zahájením pracovní doby anebo čas, který zaměstnanec potřebuje k převlékání, je třeba si odpovědět za použití ust. § 88 odst. 2 ZP tak, že to možné není. Z tohoto ustanovení plyne, že zaměstnavatelé tuto možnost nemají a nemohou takový nárok sjednat v kolektivní smlouvě nebo stanovit ve vnitřním předpise.

#### **2.1.4. Práce ve směnách a dělené směny**

Při výkonu určitého druhu práce není možné úkoly z něj vyplývající provést v jednom nepřetržitém sledu, jako například v kulturních zařízeních, ve službách, zdravotnictví, dopravě.<sup>72</sup> V jiných případech vychází potřeba dělených směn z obecného zájmu. Například v obchodě, ve spojích a službách je potřeba pracovní dobu přizpůsobit potřebám obyvatelstva. Z toho důvodu zákoník práce umožňuje dělení směn. Protože dělení směn představuje zásah do využití volného času zaměstnancem, je nevhodné, aby k němu docházelo tam, kde to z povahy věci není nezbytné nebo neodůvodněné z hlediska obecného zájmu. V ust. § 87 odst. 2 zákoník práce stanoví, že pracovní dobu téže směny může zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem rozdělit na dvě části. V zemědělství, v dopravě, ve spojích, v kulturních zařízeních a v obchodě může být pracovní doba téže směny takto rozdělena i na více částí. Při rozdělení směny musí zaměstnavatel přihlížet k možnostem zabezpečení plynulé dopravy pracujících do zaměstnání, zásobování elektřinou, plynem, topnou parou a k tomu, aby tato rozdělení pracovní doby nebyla v rozporu se zájmy obyvatelstva. Pokud někdy dojde k přerušení dodávek plynu,

<sup>72</sup> A. Kottbauer, L. Jouza, V. Sládek, Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi, ANAG, Olomouc 2002, str. 62

elektřiny nebo jiných druhů energií a zaměstnavatelé tyto situace řeší dělením směny, jedná se o vadný postup. V tomto případě se totiž jedná o překážku na straně zaměstnavatele podle ust. § 129 odst. 1 ZP, a proto nemůže taková situace být posuzována jako dělená směna.

### **2.1.5. Přestávky v práci a přerušení práce**

Právní úprava přestávek v práci je obsažena v ust. § 89 ZP. Přestávka na jídlo a oddech je doba odpočinku, která se poskytuje po určité době výkonu práce a zajišťuje zaměstnanci v době výkonu práce odpočinek. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech, a to v délce trvání nejméně 30 minut. Přestávku je možné poskytnout kdykoliv během směny, nikoliv však na jejím začátku nebo konci. Právní úprava do 31.12.2000 byla totožná s tou výjimkou, že zaměstnavatel byl povinen poskytnout přestávku na jídlo a oddech nejdéle po uplynutí 5 hodin nepřetržité práce.

S účinností od 1.1.2001 došlo ke zkrácení na 4,5 hodiny v důsledku toho, že bylo třeba zapracovat do našeho právního řádu Směrnici č. 94/33/EC, o ochraně mladistvých při práci, která sice stanoví povinnost poskytnout přestávku nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce, avšak pro zaměstnance mladistvé již po 4,5 hodinách. Aby se odstranila rozdílnost v poskytování přestávek v práci mezi jednotlivými skupinami zaměstnanců, s účinností od 1.1.2001 se přestávka v práci na jídlo a oddech poskytovala pro všechny zaměstnance nejpozději po 4,5 hodinách.

Novelizace § 89 odst. 1 ZP, s účinností od 1.3.2004 prodlužuje obecně délku nepřetržité práce, po jejímž výkonu náleží zaměstnanci přestávka v práci, z 4,5 hodiny na 6. U mladistvých zaměstnanců však i po tomto datu zůstává povinnost zaměstnavatele poskytnout přestávku na jídlo a oddech po 4,5 hodinách. Jestliže na pracovišti konají práce vedle sebe jak dospělí zaměstnanci tak mladiství, zaměstnavatel má dvojí možnost, jak poskytnout přestávku v práci. V prvním případě jí stanoví diferencovaně pro obě skupiny. Ve druhém může zaměstnavatel ponechat právní stav platný do 19.2.2004, tedy poskytnout všem zaměstnancům pracovní

přestávku po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Není ani vyloučeno, aby zaměstnavatel poskytl přestávku v práci dříve než po odpracování 4,5 hodiny nepřetržité práce. Novelizací zákoníku práce provedenou zákonem č. 46/2004 Sb. byl také nahrazen pojem směna pojmem pracovní doba. Přesnější vyjádření zohledňuje rozlišení pojmů směna a pracovní doba. Směnou se rozumí část stanovené týdenní pracovní doby a pracovní dobou se rozumí nejen předem stanovená část týdenní pracovní doby, ale i doba výkonu práce přesčas. I v době výkonu práce přesčas platí pro zaměstnavatele povinnost poskytnout zaměstnanci nejpozději po 6 hodinách (4,5 hodinách u mladistvých) nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech. Stejně se postupuje, kdy na předem stanovenou směnu navazuje bezprostředně výkon práce přesčas.

Stanovená směna i práce přesčas jsou pracovní dobou a pro účely poskytování přestávek v práci se počítají. Novela zákoníku práce, zákon č. 46/2004, umožňuje, aby u zaměstnanců starších 18 let byla ve směně dlouhé 12 hodin poskytnuta pouze jedna přestávka. Tam, kde zaměstnavatel poskytne přestávku po 6 hodinách nepřetržité práce, po dalších 6 hodinách nepřetržité práce už přestávku poskytovat nemusí, protože směna končí. Jiná situace nastane poskytne-li přestávku po 4 nebo 5 hodinách nepřetržité práce, v tomto případě další přestávku poskytnout musí.

S účinností od 1.1.2001 se přestávka v práci na jídlo a oddech nezapočítává do pracovní doby. Nejedná se o pracovní dobu a záleží výhradně na zaměstnanci, jak přestávku stráví, a přitom je jen a jen jeho věcí, zda setrvá na pracovišti či nikoli. Je třeba si ještě říci, že zaměstnanci se nemohou sami rozhodnout, že tuto přestávku čerpat nebudou a v důsledku toho, že budou odcházet z práce o 30 minut dříve než zaměstnanci, kteří ji čerpat budou. Tento postup možný není, protože by se fakticky čerpání přestávky odsunulo na konec pracovní doby, a to dle ust. § 89 odst. 4 ZP možné není.

Zaměstnavatel může dle ust. § 89 odst. 2 ZP po projednání s příslušným odborovým orgánem stanovit přiměřeně dlouhou přestávku na jídlo. Toto ustanovení znamená, že přestávku na jídlo (pouze tu) může zaměstnavatel s ohledem na způsob stravování zaměstnanců stanovit delší než 30 minut.

Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba pro oddech a jídlo. Mladistvým zaměstnancům musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech podle věty první ust. § 89 odst. 1 ZP. V případech, kdy nebude prokazatelně možné přerušit práci nebo provoz a zaměstnavatelem bude z tohoto důvodu zaměstnanci zajištěna i bez přerušení práce jen přiměřená doba pro jídlo a oddech, bude mu tato doba do pracovní doby započítána, a tudíž také placena. V praxi se může jednat o případy tzv. jednočlenných pracovišť, a o mimořádné situace.

### **2.1.6. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami**

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami zajišťuje zaměstnanci, aby měl mezi koncem jedné směny a počátkem další směny dobu odpočinku. Proto zákoník práce v ustanovení § 90 stanoví zaměstnavateli povinnost rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin.

Odpočinek může být zkrácen až na osm hodin (pouze zaměstnanci staršímu 18 let), ovšem za předpokladu, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas, v zemědělství, ve veřejném stravování, v kulturních zařízeních a při poskytování jiných služeb obyvatelstvu, u naléhavých opravných pracích, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců, při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

Ženám pracujícím v nepřetržitých provozech může být tento odpočinek zkrácen pouze na 11 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin, a to za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

Právní úprava nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami doznala změn po novele zákoníku práce provedené zákonem č. 155/2000 Sb., účinné od 1.1.2001, kdy byla doplněna o povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami v rozsahu alespoň 12 hodin a o slova „po sobě jdoucích během 24 hodin“ To navazuje na definici pojmů pracovní doba a směna

v ust. § 83 ZP. Další změna spočívá v tom, že o dobu zkrácení nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami v jednom dni musí být ve druhém dni odpočinek prodloužen.<sup>73</sup>

Zásada týkající se nepřetržitého odpočinku mezi směnami se vztahuje pouze na rozvržení stanovené týdenní pracovní doby, popřípadě kratší pracovní doby, v jednom pracovním poměru bez započítání případné práce přesčas s výjimkou upravenou v ustanovení § 90 odst. 2 ZP.

### 2.1.7. Dny pracovního klidu

Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky. Co se rozumí nepřetržitým odpočinkem v týdnu, zákon stanoví v ust. § 92. Státní svátky a svátky jsou upraveny zákonem č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů.

Nepřetržitý odpočinek v týdnu nemusí u každého zaměstnance připadat na sobotu a neděli. Pro všechny dny nepřetržitého odpočinku v týdnu platí zásada, že je v nich možno nařídít práci jen výjimečně, a to po projednání s příslušným odborovým orgánem. Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborový orgán, rozhoduje o nařizování práce i ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu a ve dnech svátků zaměstnavatel sám.<sup>74</sup>

V ust. § 91 odst. 3 zákoník práce vymezuje, které práce lze nařídít v den nepřetržitého odpočinku v týdnu. Jedná se o nutné práce, jež nemohou být provedeny v pracovních dnech:

- naléhavé opravné práce,
- nakládací a vykládací práce,
- inventurní a závěrkové práce,

<sup>73</sup> A. Kottbauer, L. Jouza, V. Sládek, Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi, ANAG, Olomouc 2002, str. 75

<sup>74</sup> M. Součková a kolektiv, Zákoník práce komentář, C-H-BECK, Praha 4. vydání 2004, str. 271

- práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,
- práce k odvrácení hrozícího nebezpečí pro život nebo zdraví nebo při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,
- práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních a kulturních potřeb obyvatelstva,
- práce lodních posádek,
- krmení a ošetřování hospodářských zvířat.

Dle ust. § 91 odst. 4 ZP lze ve svátek zaměstnanci naříditi jen práce, které lze naříditi ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

Státními svátky jsou: 1. leden – Den obnovy samostatného českého státu, 8. květen, 5. červenec, 6. červenec, 28. září, 28. říjen, a 17. listopad. Ostatními svátky jsou: 1. leden – Nový rok, Velikonoční pondělí, 1. květen, 24. prosinec – Štědrý den, 25. prosinec – 1. svátek vánoční a 26. prosinec – 2. svátek vánoční. Rozlišení svátků na státní svátky a ostatní svátky se v pracovněprávních předpisech žádným způsobem neprojevuje. Podle ust. § 3 zákona č. 245/2000 Sb. jsou státní svátky a ostatní svátky kromě nepřetržitého odpočinku zaměstnanců v týdnu dny pracovního klidu.<sup>75</sup>

### **2.1.8. Nepřetržitý odpočinek v týdnu**

V souvislosti s přijetím zákona č. 155/2000 Sb., kterým se novelizoval zákoník práce, došlo k rozšíření minimálního rozsahu nepřetržitého odpočinku v týdnu z 32 hodin na 35 hodin tak, aby toto ustanovení odpovídalo Směrnici Rady č. 93/104/EC.<sup>76</sup> Výslovně tak byla stanovena povinnost poskytovat odpočinek v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů. Vzhledem k možnosti

<sup>75</sup> M. Součková a kolektiv, Zákoník práce komentář, C-H-BECK, Praha 4, vydání 2004, str. 271

<sup>76</sup> M. Součková a kolektiv, Zákoník práce komentář, C-H-BECK, Praha 4, vydání 2004, str. 273

zaměstnavatele zavést nepřetržité resp. vícesměnné provozy nebo k důvodům, které jsou dány samotným předmětem činnosti zaměstnavatele, zákon stanoví, že na neděli případně nepřetržitý odpočinek v týdnu, pokud to umožňuje provoz zaměstnavatele. Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance (srov. § 274 odst. 2 ZP) méně než 48 hodin. Nepřetržitý odpočinek v týdnu se musí opakovat v sedmitýdenních obdobích a nelze ho shromažďovat s tím, že by si takto nahromaděné volno mohl zaměstnanec vyčerpat najednou.

V případech vypočtených v ustanovení § 92 odst. 3 ZP (např. nutnost podstatně zvýšit stav zaměstnanců na přechodnou dobu nepřesahující pět měsíců po sobě jdoucích v kalendářním roce, práce ve spojích, v kulturních zařízeních, ve zdravotnických zařízeních, v zařízeních sociální péče a v nepřetržitých provozech, práce, u nichž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, a práce, které jsou konány k odvrácení následků živelních událostí, v důsledku havárií stavebních objektů nebo při technologických procesech, které nemohou být přerušeny) může zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem pracovní dobu zaměstnanců starších 18 let rozvrhnout tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období dvou týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin.

V zemědělství lze pak dle ust. § 92 odst. 4 ZP v kolektivní smlouvě sjednat nebo se zaměstnancem dohodnout (zákon pro takovouto dohodu nevyžaduje písemnou formu, lze ji proto uzavřít ústně za podmínek a způsobem stanoveným v § 244 a 245), že nepřetržitý odpočinek v týdnu bude poskytnut v délce trvání alespoň 105 hodin za období tří týdnů.

### **2.1.9. Evidence pracovní doby**

Právní úprava do 31.12.2000 výslovně zaměstnavateli neukládala povinnost vést evidenci pracovní doby, což činilo v praxi problémy, zejména při kontrolách dodržování pracovněprávních předpisů a předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví



při práci, prováděných příslušnými kontrolními orgány.<sup>77</sup> S účinností od 1.1.2001 zákoník práce zaměstnavateli výslovně ukládá povinnost evidovat pracovní dobu.

Jakou formou tak zaměstnavatel bude činit, je ponecháno na něm. Zákon o tom nic nestanoví.

Z právní úpravy „evidence pracovní doby“, kdy tímto nadpisem je označeno ustanovení § 94 ZP, vyplývá pro zaměstnavatele veřejnoprávní povinnost vést evidenci

- pracovní doby (§ 83 odst. 1 ZP)
- práce přesčas (§ 83 odst. 6 a §96 ZP)
- pracovní pohotovosti a noční práce (§ 83 odst. 5, §95 a §99),

a to u jednotlivých zaměstnanců. Další veřejnoprávní povinností zaměstnavatele je na žádost zaměstnance mu umožnit nahlédnout do evidence jeho pracovní doby.<sup>78</sup>

Lze se přiklonit k závěru, že povinnost vést evidenci pracovní doby měl zaměstnavatel již před 1.1.2001, novela zákoníku práce znamenala v tomto směru pouze zákonné zdůraznění této povinnosti. Toto tvrzení lze opřít o skutečnost, že jak z ust. § 4 odst. 1 zákona o mzdě, tak i z ust. § 3 odst. 1 zákona o platu vyplývá, že zaměstnanci mzda resp. plat přísluší za vykonanou práci. Z toho vyplývá, že pro účely odměňování je nezbytné, aby zaměstnavatel znal údaje týkající se odpracované pracovní doby včetně výkonu noční práce a práce přesčas.

Evidence pracovní doby, tak jak jí má na mysli ustanovení § 94 ZP, nelze ztotožňovat s kontrolou docházky zaměstnanců do zaměstnání. Právní základ kontroly docházky zaměstnanců do zaměstnání vyplývá z ust. § 35 odst. 1 písm. b), § 73 odst. 1 písm. b), § 74 písm. a) a § 88 odst. 1 ZP (tj. povinnost zaměstnance konat práci osobně ve stanovené pracovní době, plně využívat pracovní doby k vykonávání svěřených prací, být na začátku pracovní doby již na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení pracovní doby).

<sup>77</sup> M. Součková a kolektiv, Zákoník práce komentář, C.H.BECK, Praha 4, vydání 2004, str. 275

<sup>78</sup> A. Kottbauer, L. Jouza, V. Sládek, Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi, ANAG, Olomouc 2002, str. 103

V závislosti na různých formách evidence docházky do zaměstnání musí zaměstnavatel zvolit takový způsob evidence, který bude přehledný, prokazatelný a kontrolovatelný. Ustanovení § 94 ZP neukládá zaměstnavateli povinnost evidovat přestávky v práci, není ovšem vyloučeno, aby evidence pracovní doby tyto údaje obsahovala nebo aby tuto povinnost zaměstnavatel svým zaměstnancům uložil.

Pokud jde o evidenci práce přesčas, je nutné evidovat každou odpracovanou práci přesčas u jakéhokoliv zaměstnance bez rozdílu (tedy i ve vedoucích funkcích), a to přesto, že se např. odpracovaná práce přesčas nezahrnuje do rozsahu nejvýše přípustné práce přesčas v roce, protože zaměstnanci bylo za tuto práci přesčas poskytnuto náhradní volno ( srov. § 96 odst. 2 ZP).<sup>79</sup> Je povinné evidovat i práci přesčas konanou zaměstnanci, se kterými byla mzda dohodnuta v pracovních nebo kolektivních smlouvách již s přihlédnutím k případné práci přesčas (totéž platí pro stanovení platu u zaměstnanců, na jejichž odměňování se vztahuje zákon o platu).

V případě evidence pracovní pohotovosti se jedná o evidenci dohodnutého rozsahu pracovní pohotovosti z hlediska právní úpravy obsažené v ust. § 95 ZP. Pracovní pohotovost může být konána na pracovišti nebo na jiném dohodnutém místě. V rozsahu se zaměstnancem dohodnuté pracovní pohotovosti může zaměstnavatel pracovní pohotovost zaměstnanci nařídit a zaměstnanec je povinen se v nařízeném rozsahu pracovní pohotovosti podrobit. Evidence pracovní doby týkající se pracovní pohotovosti by měla poskytovat přehled o tom, kdy, v jakém rozsahu byla zaměstnanci pracovní pohotovost nařízena, a zda se jednalo o pracovní pohotovost, kterou držel zaměstnanec na pracovišti, v místě bydliště resp. na jiném dohodnutém místě, a zda byla realizována.

Co se týká evidence noční práce, jde o to, aby evidence pracovní doby poskytovala přehled o tom, že zaměstnanec vykonal práci v noci (tj. mezi 22. a 6. hodinou), a v jakém rozsahu.

---

<sup>79</sup> M. Součková a kolektiv, Zákoník práce komentář, C-H-BECK, Praha 4. vydání 2004, str. 275

## 2.1.10. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost je tradičním institutem českého pracovního práva.<sup>80</sup> S účinností od 1.1.2001, tj. od účinnosti harmonizační novely zákoníku práce<sup>81</sup>, byla právní úprava pracovní pohotovosti zásadním způsobem změněna. Důvodová zpráva k návrhu zákona k tomu uvádí: „Navržená omezení celkového rozsahu pracovní pohotovosti v týdnu a v kalendářním roce mají zajistit ochranu zaměstnance, neboť omezují jeho další povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu nad rámec pracovní doby. Současně se sleduje zjednodušení stávající úpravy a nadále se nepředpokládá další úprava pracovní pohotovosti pracovněprávními předpisy, ani úprava jejího zápočtu do pracovní doby.“

Ve srovnání s právní úpravou platnou do 31.12.2000, je hlavní pozitivum spatřováno v tom, že nová právní úprava je kvalitativně lepší ve vztahu k zaměstnanci, neboť mu poskytuje vyšší míru právní jistoty, a to především tím, že je upravena v zákoně. Pracovní pohotovost již není možné od 1.1.2001 nařizovat na základě prováděcího pracovněprávního předpisu, neboť právní úprava ponechává výkon pracovní pohotovosti na dohodě se zaměstnancem, případně na úpravě v kolektivní smlouvě (i v případě kolektivní smlouvy však právní úprava předpokládá dohodu se zaměstnancem a kolektivní smlouva může pouze snížit rozsah pracovní pohotovosti na pracovišti, případně stanovit rozsah pracovní pohotovosti na jiném se zaměstnancem dohodnutém místě, jehož rozsah není od 1.1.2001 zákonem omezen<sup>82</sup>). Právní úprava pracovní pohotovosti platná do 31.12.2000 platila jak pro zaměstnavatele, kteří provozovali podnikatelskou činnost, tak i pro ty kteří podnikatelskou činnost neprovozovali. V ostatních případech bylo možné se zaměstnancem pracovní pohotovost dohodnout.

Definice pracovní pohotovosti je vymezena v ust. § 83 odst. 5 ZP, samotná její právní úprava pak v ust. § 95 ZP. Dle zákoníku práce je pracovní pohotovost doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby provedena nad rámec jeho rozvrhu

<sup>80</sup> A. Kottner, L. Jouza, V. Sládek, Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi, ANAG, Olomouc 2002, str. 109

<sup>81</sup> zákon č. 155/2000 Sb.

<sup>82</sup> M. Součková a kolektiv, Zákoník práce komentář, C.H.BECK, Praha 4. vydání 2004, str. 276

pracovních směn. Vedle definice pracovní pohotovosti je v ustanovení § 83 ZP s účinností od 1.1.2001 definována rovněž pracovní doba, doba odpočinku. Z dikce zákoníku práce obsažené v jednotlivých odstavcích § 83 ZP lze dovodit, že v případě pracovní pohotovosti se jedná výlučně o dobu, která není pracovní dobou, a proto podle definic uvedených v § 83 ZP zasahuje do doby odpočinku. Během pracovní pohotovosti zaměstnanec práci nekoná, ve smyslu platné právní úpravy se jedná pouze „o připravenost práci konat“, která je z nějakého důvodu neodkladná a nemůže být provedena v rámci rozvrhu pracovních směn. Nedojde-li v průběhu pracovní pohotovosti k výkonu práce, nelze dobu pracovní pohotovosti posuzovat jako pracovní dobu, ale jedná se o dobu odpočinku. Pokud však k výkonu práce dojde přísluší zaměstnanci za výkon této práce mzda. Pokud bude současně splněna podmínka, že výkon práce v rámci pracovní pohotovosti je nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby, jde o práci přesčas a zahrnuje se do limitů práce přesčas.<sup>83</sup> Limity stanovené pro práci přesčas v ust. § 96 ZP je třeba při nařizování pracovní pohotovosti respektovat.

Pracovní pohotovost může být konána na pracovišti nebo na jiném se zaměstnancem dohodnutém místě. Zpravidla se bude jednat o bydliště zaměstnance, ale je možné se dohodnout na jakémkoliv jiném místě. Ustanovení § 95 ZP však nelze vykládat tak, že když má např. zaměstnanec mobilní telefon, nemusí být mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednáno žádné konkrétní místo. I když má zaměstnanec k dispozici mobilní telefon, musí mít se zaměstnavatelem dohodnuté místo, kde se bude nacházet, protože předpokladem výkonu pracovní pohotovosti je nejenom dosažitelnost zaměstnance mobilním telefonem, ale a to hlavně jeho připravenost k výkonu práce v co nejkratším možném čase, který tak záleží na jeho územní dosažitelnosti.

Po novele zákoníku práce, účinné od 1.1.2001, je výkon pracovní pohotovosti podmíněn předchozí dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem. Pokud jde o rozsah pracovní pohotovosti, může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout dle ust. § 95 odst. 2 ZP, pracovní pohotovost na pracovišti pouze v rámci limitu, který činí 400 hodin v kalendářním roce. Dohoda o pracovní pohotovosti na pracovišti,

---

<sup>83</sup> M. Součková a kolektiv, Zákoník práce komentář, C.H.BECK, Praha 4. vydání 2004, str. 277

kteřá by pŕesahovala rámec 400 hodin v kalendarnim roce by byla pro rozpor se zákoníkem pŕace neplatná.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout pracovní pohotovost také na jiném dohodnutém místě. Rozsah pracovní pohotovosti v tomto pŕipade zákonem omezen není, proto bude zalezet výhradně na dohodě zaměstnavatele se zaměstnancem. V podnikové kolektivní smlouvě lze sjednat nizsi rozsah pracovní pohotovosti, než je oněch 400 hodin, popŕipade lze stanovit rozsah pracovní pohotovosti na jiném se zaměstnancem dohodnutém místě. Byla li u zaměstnavatele uzavŕena takováto kolektivní smlouva, lze dohodu o pracovní pohotovosti se zaměstnancem sjednat pouze do výše limitu sjednaného v kolektivní smlouvě. Pro platnost dohody o pracovní pohotovosti uzavŕene mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem zákon obligatorně nepŕedepisuje písemnou formu. Zákoník pŕace pŕipousti uzavírat takovéto dohody ustne a dokonce i konkludentně, což v praxi muzeecinit urcite problémy.

V rámci dohodnutých limitů lze dle ust. §95 odst. 2 ZP pracovní pohotovost zaměstnanci naŕidit. Pokud by zaměstnanec odmítl takto naŕizenou pracovní pohotovost vykonat, jednalo by se z jeho strany o porušení pracovní kázně. Pokud by zaměstnavatel se zaměstnancem neměl uzavŕenu dohodu o pracovní pohotovosti, nemohl by mu ji ani naŕidit.

Co se tyka pŕavni upravy pracovní pohotovosti v evropském kontextu, v listopadu roku 2003 byla publikována směrnice Rady Evropy . 2003/88/EC, kteřá upravuje organizaci pracovní doby a novelizuje směrnici Rady Evropy . 93/104/EC.<sup>84</sup> Tato směrnice vyvolala v nekterychecenskych zemích EU pochybnost, zda nemá být výkon pracovní pohotovosti na pracovištích považován za výkon pŕace. Evropský soudní dvůr se vyjadŕil k definici pracovní pohotovosti podle směrnice Rady Evropy . 2003/88/EC a ve svém stanovisku konstatoval, že výkon pracovní pohotovosti na pracovisti i mimo pracoviště má být posuzován ve smyslu směrnice Rady . 93/104/EC, a zaroven doporučil Evropské komisi, aby se začala zabývat problematikou organizace pŕace, zejména prací pŕescas a pracovní pohotovostí. Evropská komise proto pozadalaecenské státy EU a tehdejsi nove

---

<sup>84</sup> D. Brůha, Pŕavo a zaměstnání 3/2005, Orac, str.12

přistupující státy o vyjádření. Dne 22. září 2004 schválila Evropská komise návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterým se mění směrnice rady č. 2003/88/EC. Evropský parlament hlasoval o návrhu 11. května 2005. Návrh směrnice není v současné době na pořadu dne. Poslanci nesouhlasili s navrhovanou právní úpravou pracovní pohotovosti.

Uvedený návrh Směrnice obsahuje definice svědčící o určité změně v evropském pojetí pracovní pohotovosti. Rozlišuje se doba pohotovosti na pracovišti (tzv. „on-call time“) a neaktivní doba pohotovosti na pracovišti (tzv. „inactive on-call time“). Navrhuje se, aby se za pracovní dobu považovala pouze ta část pracovní pohotovosti na pracovišti, ve které dochází k výkonu práce. Dále se navrhuje, aby neaktivní doba pohotovosti nebyla považována za pracovní dobu, ale za dobu odpočinku, pokud národní zákonodárství nebo kolektivní smlouvy nestanoví jinak. Návrh nové směrnice o pracovní době reaguje ve vztahu k pracovní pohotovosti na rozsudky Evropského soudního dvora z roku 2000 (SIMAP<sup>85</sup>) a 2003 (Jaeger<sup>86</sup>), ve kterých soud podal závazný výklad k době strávené zaměstnancem v pohotovosti na pracovišti.

Nový přístup k pracovní pohotovosti je reflektován i v novém zákoníku práce, který bude účinný od 1.1.2007. O tom více v kapitole, která se bude tomuto právnímu předpisu věnovat samostatně.

### **2.1.11. Práce přesčas**

Právní úprava práce přesčas platná po novelizaci zákoníku práce provedené zákonem č. 155/2000 Sb., která nabyla účinnosti 1.1.2001 odpovídá požadavku Směrnice ES č. 93/104/EC, aby týdenní pracovní doba nepřekročila pro období

<sup>85</sup> Rozhodnutí ESD v případě C-308/1998 ze dne 3.října 2000; SIMAP versus Consellaria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana. V rozhodnutí se uvádí, že postačí, aby se za výkon práce považovala ta pracovní pohotovost, kde byla splněna jedna ze dvou podmínek, a to buď dispozice zaměstnavateli, nebo výkon práce, neboť původním záměrem Evropské komise bylo, aby se za výkon práce považovala pracovní pohotovost, kde byly splněny obě podmínky.

<sup>86</sup> Rozhodnutí ESD v případě C-151/02 ze dne 9.září 2003; Zemské město Kiel versus Norbert Jaeger. Z rozhodnutí vyplývá, že pohotovostní služba vykonávaná na místě určeném zaměstnavatelem představuje ve svém celku pracovní dobu, dokonce i když lékař smí v té době odpočívat na svém pracovišti, pokud nejsou vyžadovány jeho služby.

sedmi dnů 48 hodin a je rovněž v souladu s Úmluvou MOP č.1, která upravuje zkrácení pracovní doby. Byly zachovány dosavadní limity rozsahu práce přesčas, nově byl stanoven zákaz výkonu práce přesčas zaměstnanci, který má zkrácenou pracovní dobu bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů. S účinností od 1.1.2001 nejsou Úřady práce zmocněny k povolování výjimek pro dohodnutou práci přesčas, protože nová právní úprava týdenní pracovní doby, která nesmí překročit 48 hodin týdně, stanovila pro každého zaměstnance nepřekročitelný limit 8 hodin práce přesčas za týden (v průměru).

Pojem práce přesčas je definován v ust. § 83 odst. 6 ZP. Za práci přesčas je považována jen taková práce, která byla zaměstnanci předem nařízena (příkázána), anebo taková práce, se kterou zaměstnanec vyslovil souhlas. Zákoník práce nestanoví formu příkazu ani souhlasu. Musí jít o takovou formu příkazu, z které je nepochybné, že má zaměstnanec práci přesčas vykonat a v jakém rozsahu.<sup>87</sup> Souhlas zaměstnance s výkonem práce přesčas může být dán jak písemně, tak ústně, popřípadě konkludentně. Práci přesčas je práce konaná nejen po pracovní směně, ale i před jejím počátkem. Odchyly pro posuzování práce přesčas existují při zavedení pružné pracovní doby.<sup>88</sup> U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce konaná nad rámec stanovené týdenní pracovní doby. Těm zaměstnancům, kteří mají sjednanou nebo povolenou kratší pracovní dobu buď podle §86 ZP, nebo podle § 156 odst. 2 ZP, nelze jednostranně jejich pracovní úvazek rozšířit, a proto jim nelze ani práci přesčas nařídit. Práci přesčas není, napracovával-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

Práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen ve výjimečných případech, jde-li o vážné provozní důvody, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny, popřípadě i na dny pracovního klidu za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 ZP (Za prvé práci přesčas v tyto dny lze nařídit pouze výjimečně a na rozdíl od obecného nařízení práce přesčas v ostatních dnech je nutné projednání

<sup>87</sup> R 37/1964: „Nařízenou prací přesčas“ je i práce vykonávaná sice bez výslovného příkazu, avšak s vědomím zaměstnavatele, jehož vedoucí zaměstnanci přesvědčovali své podřízené o nutnosti pracovat přesčas.

<sup>88</sup> M. Součková a kolektiv, Zákoník práce komentář, C-H-BECK, Praha 4. vydání 2004, str. 277

s příslušným odborovým orgánem, není ovšem vyloučeno dohodnout v kolektivní smlouvě nařízení práce přesčas i v tyto dny. Za druhé je možné nařídit práce přesčas v tyto dny pouze na nutné práce, které jsou taxativně uvedeny v ust. §91 odst. 3 a 4). Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami nesmí být zkrácen na méně než osm hodin.

Práci přesčas je možné nařídit jen do stanovených týdenních a ročních limitů. Týdenní limit je dle ust. § 96 odst. 1 ZP stanoven na 8 hodin u jednoho zaměstnavatele. Roční limit je stanoven na 150 hodin u jednoho zaměstnavatele v kalendářním roce. Do ročního limitu se nezapočítává práce přesčas za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno. Ustanovení § 7 nařízení vlády č. 108/1994 Sb. do 31.12.2000 kromě výše uvedené práce přesčas, za kterou bylo poskytováno náhradní volno, stanovilo i jiné případy, kdy se práce přesčas do tohoto ročního limitu nezahrnovala. S výjimkou uvedeného poskytnutého náhradního volna, jehož úprava je provedena přímo zákoníkem práce (ust. § 96 odst. 3), se od 1.1.2001 jiné práce přesčas do ročního limitu práce přesčas zahrnují a ustanovení § 7 ZPrPrN bylo bez náhrady zrušeno. Do týdenního a ročního limitu práce přesčas se s výjimkou práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno, od 1.1.2001 počítá všechna práce konaná přesčas, tedy i práce přesčas, která není zvlášť odměňována, protože k jejímu odměňování bylo přihlédnuto již při stanovení mzdy nebo platu v pracovní nebo kolektivní smlouvě.

V rámci stanoveného týdenního a ročního limitu lze zaměstnanci práci nařídit a zaměstnanec je povinen práci přesčas konat. Porušením této povinnosti je porušením pracovní kázně. Nad stanovené limity zaměstnanec není povinen práci přesčas konat. Zaměstnanec může nad stanovené limity práci přesčas konat pouze pokud s tím souhlasí. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než osm hodin týdně. V kalendářním roce tak může doba výkonu práce přesčas činit maximálně 416 hodin, v kolektivní smlouvě lze tento rozsah povolené dohodnuté práce přesčas stanovit v nižším rozsahu. Období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru osm hodin týdně, může být v kolektivní smlouvě nebo na základě dohody zaměstnance se zaměstnavatelem stanoveno u rovnoměrného rozvržení pracovní doby nejvýše na čtyři kalendářní měsíce po sobě jdoucí a u



nerovnoměrného rozvržení pracovní doby nejvýše na šest kalendářních měsíců po sobě jdoucích. V kolektivní smlouvě lze stanovit období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit osm hodin týdně, až na 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace nebo není-li uzavřena kolektivní smlouva, je možné se zaměstnancem sjednat maximálně čtyřměsíční, resp. šestměsíční období, v němž je nutné průměrově vyrovnat rozsah dohodnuté práce přesčas na maximálně 8 hodin týdně, a to v závislosti na formě rozvržené pracovní doby, cílem je omezit kumulaci nařizování práce přesčas v určitém časovém období. Po celou dobu tzv. vyrovnávacího období musí trvat pracovní poměr zaměstnance k zaměstnavateli, není však podmínkou, aby v tomto období práci přesčas skutečně konal. Překážky v práci vyrovnávací období nezkracují.

Zaměstnanci, kteří mají zkrácenou pracovní dobu bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů (§ 83a odst. 3 ZP), nemohou práci přesčas vykonávat vůbec.

Dle ustanovení § 98 ZP celkový rozsah přesčasové práce pro zaměstnavatele, jednotlivé organizační útvary nebo pracoviště a jeho případné překročení stanoví zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem.

### 2.1.12. Noční práce

Úpravu noční práce obsahuje zákoník práce od doby nabytí jeho účinnosti, tj. od 1.1.1966. Původní úprava noční práce se omezovala pouze na vymezení doby, ve které se jedná o noční práci, když stanovila jen to, že: „*Noční práce je práce konaná v době mezi 22. a 6. hodinou.*“. Novela zákoníku práce, provedená zákonem č. 74/1994 Sb., kterým se zákoník práce měnil a doplňoval s účinností od 1.6.1994, upravila noční práce tak, aby byla v souladu s Úmluvou MOP č.171, o noční práci (č.230/1998 Sb.)<sup>89</sup>. Byl zrušen zákaz noční práce žen obsažený v zákoníku práce do 31.5.1994 v ustanovení § 152 ZP. Právní úprava noční práce s účinností od 1.1.2001 odpovídá požadavku čl. 8 Směrnice ES č. 83/104/EC, že pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin nebo v průměru 8 hodin

<sup>89</sup> Touto úmluvou byla překonána Úmluva MOP č. 89/1948, o noční práci žen zaměstnaných v průmyslu (č. 17/1991 Sb.), která byla pro ČSR závazná od 12.6.1951

v šestiměsíčním vyrovnávacím období, a definici v čl. 2 Směrnice, že za nočního zaměstnance je považován zaměstnanec, který v noci odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby.<sup>90</sup> Právní úprava účinná do 31.12.2000 stanovila pro tento účel 4 hodiny. Při úpravě délky pracovní doby bylo využito možnosti odchýlit se od úpravy provedené v čl. 8 Směrnice ES č. 83/104/EC a stanovené v čl. 17 odst. 2 této Směrnice.

Dle platné právní úpravy se prací v noci rozumí práce konaná v noční době, což je doba mezi 22. a 6. hodinou. Zaměstnancem pracujícím v noci se pro účely tohoto zákoníku rozumí zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně tři hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Právní úprava umožňuje noční práce bez rozlišení pohlaví. Je-li práce konána ve výše uvedené době, avšak v nižším rozsahu než tři hodiny v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, půjde sice o noční práce, avšak na zaměstnance se nevztahují dále uváděné podmínky jejího výkonu. Definice zaměstnance pracujícího v noci obsažená v zákoníku práce se vztahuje pouze pro účely zákoníku práce.

Pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit osm hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. V těch případech, kdy zaměstnavatel nemůže z provozních důvodů zajistit, aby pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nepřekročila 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila osm hodin v období nejdéle šesti kalendářních měsíců po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.

Vedle právní úpravy délky pracovní doby v noci obsahuje zákoník práce i další veřejnoprávní povinnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem před zařazením na noční práci, dále pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně a kdykoliv během zařazení na noční práci pro zdravotní poruchy vyvolané výkonem noční práce, pokud o to zaměstnanec požádá, přičemž úhradu poskytnuté zdravotní péče nelze po zaměstnanci požadovat. To znamená, že náklady této zdravotní péče

<sup>90</sup> M. Součková a kolektiv, Zákoník práce komentář, C-H-BECK, Praha 4, vydání 2004, str. 284

o zaměstnance pracující v noci nese zaměstnavatel.<sup>91</sup> V této souvislosti je třeba zmínit ustanovení § 133 písm. d) ZP, dle kterého je zaměstnavatel povinen sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje závodní preventivní péči a jakým druhům očkování a jakým lékařským preventivním prohlídkám souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním a účastnit se lékařských preventivních prohlídek a mimořádných preventivních prohlídek v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy<sup>92</sup> nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

Z ustanovení § 37 odst. 1 písm. e) a f) ZP vyplývá povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci, je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku uznán nezpůsobilým pro práci v noci, resp. požádá-li o to těhotná žena, žena, která kojí nebo matka dítěte mladšího než devět měsíců, která pracuje v noci. Z ustanovení § 153 ZP vyplývá povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti těhotné žena pracující v noci o zařazení na denní práci (totéž platí pro matky do konce devátého měsíce po porodu a pro ženy, které kojí).

Pracoviště, na kterém se pracuje v noci, je zaměstnavatel povinen vybavit prostředky pro poskytnutí první pomoci včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc a dále je povinen pravidelně projednávat s příslušným odborovým orgánem otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a organizace práce v noci a zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální služby, zejména možnost občerstvení (§ 99 odst. 5 a 6 ZP).

Odborové orgány mají v rámci práva kontroly nad dodržováním stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci právo zakázat práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců (srov. ust. § 136 odst. 1 písm. d) ZP).

Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci v době, kdy je uznán zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku dočasně nezpůsobilým pro noční práci, výpověď.<sup>93</sup> Pokud by byla výpověď zaměstnavatelem dána v této ochranné

<sup>91</sup> A. Kottbauer, L. Jouza, V. Sládek, Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi, ANAG, Olomouc 2002, str. 134

<sup>92</sup> Zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>93</sup> M. Součková a kolektiv, Zákoník práce komentář, C.H.BECK, Praha 4, vydání 2004, str. 285

době, byla by neplatná. Je-li výpověď dána před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v této době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, pokud ovšem zaměstnavatel neprohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Co se týká mladistvých, zákon v ustanovení § 166 odst. 1 stanoví, že zaměstnavatel nesmí mladistvé zaměstnávat práci přesčas a práci v noci. Výjimečně mohou mladiství starší než 16 let konat noční práci nepřesahující jednu hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to za podmínky, že noční práce mladistvých bezprostředně navazují na jejich práci připadající podle rozvrhu pracovních směn na denní dobu. I v tomto případě mají odborové orgány právo zakázat práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců (srov. ust. § 136 odst. 1 písm. d) ZP).

## 2.2. Právní úprava pracovní doby v novém zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.)

21. dubna 2006 byl Poslaneckou sněmovnou schválen nový zákoník práce, (zákon č. 262/2006 Sb.). Nová právní norma vejde v účinnost 1. ledna 2007. Ruší 58 právních předpisů a nahrazuje několik zákonů, mimo jiné i dosavadní (starý) zákoník práce (zákon č. 65 z roku 1965, ve znění pozdějších předpisů).

Současný zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb., patří k nejdéle platným právním předpisům – byl schválen v roce 1965 a nabyl účinnosti dne 1. ledna 1966, tedy před téměř čtyřiceti lety. Tato právní úprava byla už mnohokrát, zejména v posledních patnácti letech, novelizována – k dnešnímu dni bylo přijato celkem 51 novelizací. S ohledem na postupně přijímané podstatné změny zákoníku práce, kdy jeho obsah byl dotčen především novelizacemi přijatými zákonem č. 153/1969 Sb., zákonem č. 20/1975 Sb., zákonem č. 188/1988 Sb., zákonem č. 3/1991 Sb., zákonem č. 231/1992 Sb., zákonem č. 74/1994 Sb., zákonem č. 155/2000 Sb. a zákonem č. 46/2004 Sb. se postupně stal nepřehledným a složitým pro uživatelskou veřejnost.

Měnit právní povahu dosavadního zákoníku práce ovládaného přístupem, podle kterého platí, „*co není dovoleno, je zakázáno*“, je nepředstavitelné. Proto bylo hlavním a rozhodujícím důvodem pro zpracování nové úpravy pracovněprávních vztahů v zákoníku práce skutečnost, že bylo nutné změnit základní přístupové hledisko, které bude reflektovat základní ústavní přístup, který je vlastní oboru soukromého práva, podle kterého platí, **že každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá** (čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod a čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky). Tímto základním přístupovým postulátem je také nová úprava pracovněprávních vztahů v novém zákoníku práce ovládána.

Nový zákoník práce vychází z Ústavy České republiky, Listiny základních práv a svobod a je s nimi v souladu, dále je v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána a s právem Evropských společenství.

Dle čl. 28 Listiny základních práv a svobod se právní úprava pracovní doby a

doby odpočinku řadí mezi pracovní podmínky, jejichž úpravu má stanovit zákon.

Pro právní úpravu pracovní doby je charakteristické, že podléhá harmonizačním vlivům práva evropských společenství s tím, že již v dosavadním zákoníku práce jde o úpravu, která byla harmonizována na základě směrnice 93/104/ES ze dne 23. 11. 1993 (byla zrušena a nahrazena směrnicí 2003/88/ES ze dne 4. 11. 2003) o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Z hlediska systematického se člení do čtrnácti částí, přičemž právní úprava pracovní doby je obsažena v části čtvrté, označené „Pracovní doba a doba odpočinku“. Jedná se o ustanovení § 78 až 99 nZP. V části čtvrté je soustředěna úprava obecných ustanovení o pracovní době a době odpočinku, rozvržení pracovní doby, včetně rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, pružného rozvržení pracovní doby, konta pracovní doby, přestávek v práci a bezpečnostních přestávek, doby odpočinku, včetně nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, dnů pracovního klidu a nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce přesčas, noční práce, pracovní pohotovosti, společných ustanovení o pracovní době a době odpočinku, pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

Další charakterizující okolností je, že se zrušuje zákon č. 475/2001 Sb., o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě, a potřebné zvláštnosti od obecné úpravy pracovní doby se promítnout na základě zmocnění v prováděcím právním předpisu (nařízení vlády).

### **2.2.1. Obecná ustanovení o pracovní době a délka pracovní doby**

Definice týkající se pracovní doby uvedené v § 83 dosavadního zákoníku práce byly v zásadě do nové úpravy převzaty.

Definice **pracovní doby** v ust. § 78 odst. 1 písm. a) nZP je úplnou transpozicí čl. 2 odst. 1 směrnice 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby. Jako pracovní doba má být posuzována jakákoli doba přítomnosti zaměstnance na pracovišti na základě pokynu zaměstnavatele, s výjimkou doby poskytnuté pro přestávky v práci na jídlo a oddech (tj. 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).

Shodně je definována s dosavadním zákoníkem práce **doba odpočinku**, jakožto doba, která není pracovní dobou (srov. ust. § 78 odst. 1 písm. b) nZP).

Změna nastala v definování **směny** (ust. § 78 odst. 1 písm. c) nZP) a spočívá v tom, že i kratší pracovní doba může být rozvrhována do směn. Nový zákoník práce totiž definuje směnu jako část týdenní (dosavadní zákoník práce směnou rozumí část stanovené týdenní pracovní doby) pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat.

V ust. § 78 odst. 1 písm. d), e) a f) nZP jsou definovány **dvousměnný, třísměnný a nepřetržitý pracovní režim** a v definicích těchto režimů je stanoveno, oproti dosavadním definicím v ust. § 83 ZP, „pravidelné“ střídání zaměstnanců ve směnných pracovních režimech. Důvod této změny je třeba spatřovat ve snaze upřesnit vymezení, co se rozumí dvousměnným, třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem. Jednoznačnost tohoto určení je předpokladem pro diferencovanou týdenní pracovní dobu a důvodem pro přiznání příplatku za směnnost.

Nový zákoník práce rovněž podává definici **nepřetržitého provozu**, tím má na mysli provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu.

S ohledem na vývoj judikatury Evropského soudního dvora týkající se pohotovosti na pracovišti, je upravena pouze pracovní pohotovost na jiném se zaměstnancem dohodnutém místě, než je pracoviště (srov. § 83 odst. 5 ZP). Dle ust. § 78 odst. 1 písm. h) nZP je **pracovní pohotovostí** doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele.

Definici práce přesčas (§ 78 odst. 1 písm. i) nZP) je koncipována podle dosavadní právní úpravy, je tedy s definicí v ust. § 83 ZP shodná.

V dosavadní právní úpravě zákoníku práce nebyl pro účely pracovní doby a doby odpočinku vymezen pojem týdne. Doplnění tohoto pojmu (§ 78 odst. 1 písm. j)

nZP) bylo vyvoláno potřebou při rozvrhování pracovní doby (rovnoměrně nebo nerovnoměrně) při vymezení práce přesčas, při hodnocení stanovené týdenní pracovní doby a dob odpočinku. **Týdnem** se rozumí každé období na sebe navazujících 7 dnů.

V ust. § 78 odst. 1 písm. k) resp. l) nZP je definován dále pojem **noční práce** resp. **zaměstnanec pracující v noci**. Oproti stávajícímu zákoníku práce jsou obě tyto definice systematicky zařazeny mezi ostatní stěžejní definice týkající se pracovní doby. Obsahově sledují dosavadní definice, jež jsou obsaženy v ust. § 99 odst. 1 resp. 2 ZP. Práci v noci se rozumí práce konaná v noční době; noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou. Zaměstnancem pracujícím v noci je zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

Ustanovení § 78 odst. 2 nZP má reagovat na dosavadní aplikační problémy. Z důvodu zvýšené potřeby práce, např. v době podávání oběda, dochází u některých zaměstnanců k tomu, že dvě skupiny zaměstnanců z ranní a odpolední směny pracují po určitou, kratší nebo delší dobu, společně na tomtéž pracovišti. Potřeba tohoto časového překrytí směn je důvodná. Problémem však zůstává posouzení toho, zda se jedná o jednosměnný nebo vícesměnný pracovní režim, v návaznosti na definování směny (§ 78 odst. 1 písm. c) nZP), pokud jde zejména o délku stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 nZP.

**Délku stanovené týdenní pracovní doby** se nemění. Rovněž je zachována diferenciací stanovené týdenní pracovní doby v závislosti na pracovním režimu zaměstnance.

Oproti právní úpravě v ust. § 83a odst. 2 písm. d) dosavadního zákoníku práce dochází na základě revidované Evropské sociální charty (čl. 7 odst. 4) ke změně spočívající ve zvýšení věkové hranici na 18 let, což je v souladu s používaným pojmem mladistvého zaměstnance (srov. § 350 odst. 2 nZP). Další zpřesnění úpravy spočívá v tom, že podle čl. 8 směrnice Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých, je třeba v případech, kdy je mladistvý zaměstnanec zaměstnán u více zaměstnavatelů, pracovní doby sčítat.



Podobně jako je tomu v úpravě dosavadního zákoníku práce (§ 83a odst. 4), je možné zkracovat stanovenou pracovní dobu bez snížení mzdy. Tuto možnost však nemají mít zaměstnavatelé uvedení v § 109 odst. 3 (tj. stát; územní samosprávný celek; státní fond; příspěvková 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; školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona).

Týdenní pracovní doba dle ustanovení § 79 nZP je vymezena jako stanovená týdenní pracovní doba. Vymezení stanovené týdenní pracovní doby je významné pro aplikační praxi, např. pro určení kratší pracovní doby (§ 80) a práce přesčas (§ 93).

V ust. § 80 nZP je upravena kratší pracovní doba. Na rozdíl od zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy a obdobně jako je tomu v úpravě dosavadního zákoníku práce, má i napříště příslušet při kratší pracovní době mzda odpovídající kratší pracovní době.

Na závěr bych se chtěla zmínit o právní úpravě v ust. 241 nZP, kde jsou upraveny pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby. Zákon zde stanoví, že zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět, ledaže mu v tom brání vážné provozní důvody.

### **2.2.3. Rozvržení pracovní doby**

Rozvržení pracovní doby je upraveno v ust. § 81 až 87 nZP, a rovněž v nové úpravě se svěruje zaměstnavateli (oproti stávající právní úpravě bylo vypuštěno, že o rozvržení pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel po projednání s příslušným

odborovým orgánem). Pro zaměstnavatele se tím sleduje zejména úspěšné plnění jeho úkolů, účelná organizace práce, vytvoření dobrých pracovních podmínek včetně zajištění bezpečnosti práce. Pro zaměstnance je rozvržení pracovní doby významné z důvodu dojíždění zaměstnanců do práce a sladění jejich pracovního a osobního života.

Při rovnoměrném nebo nerovnoměrném rozvržení pracovní doby, obdobně jako je tomu v dosavadní úpravě zákoníku práce, je stanoveno, že délka směny při rovnoměrném rozvržení nesmí přesáhnout 9 hodin a při nerovnoměrném rozvržení 12 hodin. Jedná se o délku směny bez práce přesčas. Vyrovnávací období pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby se vymezuje 26 týdnů po sobě jdoucích. Kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Podle právní úpravy dosavadního zákoníku práce je vyrovnávací období spojeno s 12 kalendářními měsíci po sobě jdoucích. Dochází tak k nesprávnému spojování stanovené týdenní pracovní doby s plánovacím kalendářem (tzv. fondem pracovní doby). Platná právní úprava vyvolává aplikační problémy. Skutečností je, že kalendářní rok není plně totožný s 52 týdny, neboť může začínat např. v pátek a skončit ve středu. Není proto dána návaznost vůči stanovené týdenní pracovní době. Proto se vymezuje vyrovnávací období v týdnech, čímž je zajištěna přímá návaznost stanovené týdenní pracovní doby na průměrnou délku rozvržené týdenní pracovní doby ve vyrovnávacím období. Týdnem se podle § 78 odst. 1 písm. j) má rozumět každé období na sebe navazujících sedmi dnů.

V ustanovení § 84 nZP je stanovena povinnost zaměstnavatele vypracovat písemný rozvrh pracovní doby (což navazuje na ustanovení § 13 odst. 3 NZP). Stanovení této povinnosti sleduje ochranu oprávněných zájmů zaměstnance, ale i zaměstnavatele. Základem této právní úpravy, která ukládá zaměstnavateli povinnost vypracovat písemný rozvrh pracovní doby předem je, že tento rozvrh je vypracován na celé období, na které je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena. Není přitom vyloučeno, aby se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli na jiné době seznámení se s písemným rozvrhem týdenní pracovní doby.

Co se týká právní úpravy pružné pracovní doby, dochází oproti dosavadní úpravě ke zpřesnění v tom směru, že se jednoznačně stanoví, že pružnou pracovní

dobu lze využívat jak při rovnoměrném, tak při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. I nadále se pružná pracovní doba bude uskutečňovat jako denní, týdenní, popřípadě čtyřtýdenní forma. Bližší podmínky vnitřní úpravy pružné pracovní doby bude obsahovat především kolektivní smlouva, jednotlivá smlouva a za stanovených podmínek i vnitřní předpis.

Nový zákoník práce zavádí nový institut **konta pracovní doby** (§§ 86, 87 nZP) a umožňuje tak zaměstnavatelům pružně reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na odbytu jejich produkce. Dosud je možné za tímto účelem použít jen úpravu tzv. částečné nezaměstnanosti podle ust. § 130 odst. 2 dosavadního zákoníku práce, podle které je možné za stanovených podmínek poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy za překážku v práci na straně zaměstnavatele v nižší částce než je 100 % průměrného výdělku.

Nový zákoník přináší větší flexibilitu pracovního režimu umožněním specifické úpravy nerovnoměrného rozvržení stanovené týdenní pracovní doby, který má ve vyrovnávacím období (to nesmí přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích, ledaže kolektivní smlouva vymezí toto období jinak, maximálně však do 52 týdnů po sobě jdoucích) zaměstnavateli umožnit, aby zaměstnanci v pracovním poměru přiděloval práci v takovém rozsahu, v jakém to bude odpovídat jeho potřebě, ale zároveň mu vyplácel stálou mzdu. Budou také muset zároveň vést přesnou evidenci na účtu pracovní doby a také na účtu mzdy. Případné mzdové rozdíly, které vzniknou po skončení vyrovnávacího období nebo při skončení pracovního poměru, bude zaměstnavatel povinen vyrovnat. Na účtu pracovní doby je zaměstnanec povinen vykazovat stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny, a odpracovanou pracovní dobu v jednotlivých pracovních dnech a za týden. Zaměstnavatel je přitom povinen vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou.

Konto pracovní doby nesmí být uplatněno u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 nZP.

Právní úprava v novém zákoníku práce vychází z předpokladu, že konto pracovní doby je možné sjednat v kolektivní smlouvě, popřípadě ve vnitřním

předpisu. Nicméně je však potřebné, aby zaměstnavatel dopředu získal předchozí souhlas s kontem pracovní doby od dotčených zaměstnanců.

Nový zákoník práce ještě stanoví, že pokud se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než je uvedeno v § 86 odst. 3 nZP, posuzuje se rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.

#### **2.2.4. Přestávky v práci a bezpečnostní přestávka**

Nový zákoník práce upravuje přestávku v práci na jídlo a oddech a právní důsledky bezpečnostní přestávky ve vztahu ke stanovené týdenní pracovní době společně (ust. §§ 88 a 89 nZP). Na rozdíl od úpravy v dosavadním zákoníku práce přispívá k jednoznačnosti výkladu úprava, podle které i poskytnutá přiměřená doba pro oddech a jídlo, kdy však nedošlo k přerušení práce, se započítává do pracovní doby, tudíž za tuto dobu přísluší mzda nebo plat. Podobně je tomu u právní úpravy bezpečnostní přestávky a jejímu souběhu s přestávkou v práci na jídlo a oddech. Zákon výslovně stanoví, že se bezpečnostní přestávka započítává do pracovní doby a pokud připadne na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby.

Nově je výslovně upravena možnost dělení přestávky v práci na jídlo a oddech do několika částí s tím, že délka částí nemůže být kratší než 15 minut. Dosavadní právní úpravu sleduje nový zákoník práce v tom, že přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby a rovněž, že poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

V ust. § 242 nZP je upravena povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnankyni, která kojí své dítě, kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení. Zákon dále stanoví, 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. Pokud pracuje po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze 1 půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce 1 roku jeho věku.

Přestávky ke kojení se do pracovní doby započítávají a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

### **2.2.5. Doba odpočinku**

Právní úprava **nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu** vychází z ust. § 90 a § 92 dosavadního zákoníku práce. Je plně v souladu s požadavky směrnice č. 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, včetně poskytnutých odpovídajících náhradních dob odpočinku při jeho zkrácení.

Právní úprava **dnů pracovního klidu** navazuje na ust. § 91 ZP, podle kterého dny pracovního klidu jsou dny na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky. Zaměstnancům, kteří v těchto dnech pracují je zajištěna doba odpočinku v jiných dnech nebo zvýhodnění v jejich odměňování. Protože se jeví jako nezbytné zajistit zaměstnancům, kteří pracují v nočních směnách, právo na celou dobu odpočinku v týdnu nebo ve svátek, je převzata právní úpravu, která je součástí prováděcího právního předpisu (§ 6 dosavadního nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony), do nového zákoníku práce. Věcným smyslem úpravy je vymezit, kdy začíná den pracovního klidu u zaměstnanců pracujících v nočních směnách. Pokud u zaměstnavatele, u kterého pracují zaměstnanci v nočních směnách zasáhne směna zaměstnance do dne pracovního klidu, pak den pracovního klidu (svátek, nepřetržitý odpočinek v týdnu) u tohoto zaměstnance bude začínat nikoli hodinou, kdy končí jeho směna, ale hodinou odpovídající nástupu té směny, která v daném týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první (srov. § 91 odst. 5 nZP). Cílem této úpravy je zamezit tomu, aby zaměstnanec byl krácen na svém volné čase. Pro účely odměňování má však úprava jen dispozitivní charakter.

## 2.2.6. Práce přesčas

Právní úprava práce přesčas v novém zákoníku práce (§ 93 nZP) sleduje dosavadní právní úpravu v ust. § 96 ZP. Rozdíl je spatřován v ust. § 93 nZP, kde je stanoveno, že celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích (kolektivní smlouva může přitom vymežit toto období až na 52 týdnů po sobě jdoucích). Dosavadní zákoník práce počítá s vyrovnávacím obdobím u rovnoměrného rozvržení pracovní doby nejvýše čtyř kalendářních měsíců po sobě jdoucích a u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby nejvýše šest kalendářních měsíců po sobě jdoucích, přičemž v kolektivní smlouvě lze stanovit období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit osm hodin týdně, až na 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích (tj. 48 týdnů). Z výše uvedeného je zřejmé, že nový zákoník práce již nerozlišuje mezi rovnoměrným a nerovnoměrným rozvržením pracovní doby, a pro obě stanovuje delší vyrovnávací období, tj. 26, resp. 52 týdnů.

Co se týká mladistvých zaměstnanců a těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň nebo zaměstnanců, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, zákon v ust. § 245 a 241 nZP zakazuje zaměstnavatelům zaměstnávat tyto osoby pracemi přesčas. To je opět plně v souladu s požadavky směrnice 94/33/ES.

## 2.2.7. Noční práce

Noční práce je upravena v ust. § 94 nZP, a ani tato právní úprava neznamena odchýlení se od dosavadní právní úpravy představované zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Rozdíl je spatřován pouze v délce vyrovnávacího období. Zatímco dosavadní zákoník práce jej stanovil na 6 kalendářních měsíců (24 týdnů), nový zákoník práce na 26 týdnů. Dle ust. § 94 odst. 1 nZP: *„Délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích; není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny*

*zaměstnanec pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.“*

Dle ust. § 239 nZP požádá-li těhotná zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen jí vyhovět. Zaměstnavatel nesmí mladistvé zaměstnance zaměstnávat prací v noci (srov. § 245 odst. 1 nZP), výjimečně mohou mladiství zaměstnanci starší 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, přitom platí, že noční práce mladistvého zaměstnance musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu.

Harmonizovaná úprava noční práce, která odráží požadavky směrnice 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, tak byla recipována i do nového zákoníku práce, s výjimkou definice noční práce, jež je uvedena v § 78 odst. 1 písm. k) nZP.

## 2.2.8. Pracovní pohotovost

Právní úprava pracovní pohotovosti navazuje na její definici v ust. § 78 odst. 1 písm. h) nZP. Změny y jejím nazírání reagují na judikaturu Evropského soudního dvora. Z tohoto soudem provedeného výkladu čl. 2 směrnice 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, vyplývá, že jakákoli přítomnost zaměstnance na pracovišti, kterou na něm zaměstnavatel požaduje je pracovní dobou.

Dle ust. 95 odst. 1 nZP, může zaměstnavatel požadovat na zaměstnanci pracovní pohotovost, pouze pokud se s ním o tom dohodne. Zaměstnanci potom za dobu pracovní pohotovosti přísluší odměna dle ust. § 140 nZP (tj. odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak). Pokud zaměstnanec v době pracovní pohotovosti bude vykonávat práci, přísluší mu za takto vykonanou práci mzda resp. plat, nikoli odměna dle ust. § 140 nZP. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je považován za práci přesčas. Jestliže k výkonu práce během pracovní pohotovosti nedojde, pracovní pohotovost se do pracovní doby nezapočítá.

## **2.2.9. Společná ustanovení o pracovní době a době odpočinku a zmocňovací ustanovení**

Hlava VIII části čtvrté soustřeďuje úpravu společných ustanovení o pracovní době a době odpočinku, která v podstatě odrážejí dosavadní právní stav. Jedná se o evidenci na úseku pracovní doby, odpracované doby v době pracovní pohotovosti, úpravu překážek v práci a zjišťování práce přesčas při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby a konta pracovní doby. V úpravě evidence pracovní doby se upřesňují povinnosti zaměstnavatele, zejména ve vztahu ke kontu pracovní doby.

Dosavadní právní úprava zaměstnanců v dopravě obsažená dosud v zákoně č. 475/2001 Sb., o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě, se s účinností nového zákoníku práce zrušuje. Od tohoto okamžiku vláda stanoví nařízením odchylky od právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku, představované zákoníkem práce, zaměstnanců v dopravě (srov. ust. § 100 nZP).



### 3. Právní úprava pracovní doby v mezinárodních dokumentech

Pozitivní právní úprava pracovní doby v pracovněprávních vztazích je koncipována tak, aby byl v souladu s mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána. Rovněž nová právní úprava představovaná zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, odpovídá standardům vyplývajícím z mezinárodně právních dokumentů, zejména z příslušných úmluv Mezinárodní organizace práce.

Podle čl. 10 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění ústavního zákona č. 395/2001 Sb. s účinností od 1.6.2002 platí, že: *„Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.“*<sup>94</sup> Mezinárodní smlouvy Mezinárodní organizace práce, které se vztahují k pracovní době, byly ratifikovány Českou republikou resp. jejími předchůdci před výše zmíněnou změnou Ústavy České republiky. Do 31.5. 2002 platil jiný režim: *„Ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách, jimiž je Česká republika vázána, jsou bezprostředně závazné a mají přednost před zákonem.“* Citované ustanovení upravilo inkorporaci uvedených mezinárodních smluv do českého právního řádu. Aniž by ztratily svoji mezinárodněprávní formu, staly bezprostředně závaznými na území České republiky. Ostatní mezinárodní smlouvy, aby se staly součástí českého právního řádu, musely projít procesem transformace. Při transformaci nabývají pravidla mezinárodního práva formu některého vnitrostátního pramene práva (pravidelně zákona).

Česká republika je vázána následujícími úmluvami MOP, které se pracovní doby týkají:

- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 1/1919, o omezení pracovní doby na osm hodin denně a čtyřicet osm hodin týdně v průmyslových podnicích (č. 80/1922 Sb.),

---

<sup>94</sup> A. Kottbauer, L. Jouza, V. Sládek, Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi, ANAG, Olomouc 2002, str.23

- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 14/1921, o zavedení týdenního odpočinku po práci v průmyslových podnicích (č.98/1924),
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 43/1934, o pracovní době ve sklárnách na automaticky vyráběné tabulové sklo (č. 353/1938 Sb.),
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 49/1935, o zkrácení pracovní doby v sklárnách na výrobu lahví (č. 354/1938 Sb.),
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 90/1948, o noční práci mladistvých zaměstnáváných v průmyslu (č. 460/1990 Sb.),
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 171/1990, o noční práci (č. 230/1998 Sb.).

## 4. Evropská pracovní doba, tj. pracovní doba ve světle komunitárního práva

Právo Evropských společenství je zvláštním autonomním právním řádem, odlišným jak od právních řádů členských států, tak od práva mezinárodního. Je tvořeno smlouvami, na kterých jsou společenství založena, dále odvozeným právem (tj. nařízení, směrnice, doporučení a stanoviska), judikaturou Soudu společenství a obecnými principy práva Společenství. Ve prospěch tohoto právního řádu členské státy omezily svou suverénní normotvornou pravomoc.

Hlavním nástrojem harmonizace pracovního práva jsou směrnice. Směrnice jsou pro členské státy závazné z hlediska cílů, kterých má být dosaženo.<sup>95</sup> Nejsou v členských státech použitelné bezprostředně, ale musejí být implementovány do národních právních řádů, a to ve stanovené lhůtě. Jestliže členský stát ve stanovené lhůtě neuvede vnitrostátní právní úpravu do souladu s právem ES, stává se směrnice bezprostředně aplikovatelnou, a občané členského státu se jí mohou přímo dovolat.

Pracovní doba a otázky s ní související jsou komunitárním právem regulovány od roku 1993, kdy byla přijata Směrnice Rady 93/104/ES o určitých aspektech stanovení pracovní doby. Tato směrnice byla několikrát novelizována. V roce 2003, tj. o deset let později byla publikována pod novým číslem 2003/88/ES. V jádru jde ovšem stále o stejnou směrnici, jejíž nejdůležitější ustanovení zůstávají od roku 1993 nezměněna.

**Směrnice Rady 93/104/EHS**, ze dne 23.11.1993, o určitých aspektech stanovení pracovní doby, byla přijata s cílem zvýšit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců a zlepšit jejich životní a pracovní podmínky v jednotlivých státech ES, zejména pokud jde o délku a organizaci pracovní doby. Vychází z požadavku, aby zlepšení pracovních podmínek nebylo podřizováno pouze ekonomickým záměrům.<sup>96</sup> V souladu s touto směrnicí se do zákoníku práce promítá zejména úprava maximální délky týdenní pracovní doby včetně práce přesčas (bez započtení přestávek v práci), denního a týdenního odpočinku a minimální délka dovolené ve výměře čtyř týdnů v kalendářním roce. Tato směrnice byla plně promítnuta do

<sup>95</sup> Bělina, M., a kolektiv, Pracovní právo, C.H.BECK, Praha, 1. vydání, str. 47

<sup>96</sup> Bělina, M., a kolektiv, Pracovní právo, C.H.BECK, Praha, 1. vydání, str. 49

právního řádu České republiky, a to především velkou harmonizační novelou zákoníku práce, provedenou zákonem č. 155/2001 Sb., která nabyla účinnosti dne 1.1.2001.

Dne 22.6.2000 Evropský parlament a Rada přijaly směrnici č. 2000/34/ES, kterou se mění směrnice č. 93/104/ES, aby se její oblast působnosti rozšířila na odvětví a činnosti dříve z její oblasti působnosti vyňaté. Nové znění směrnice tak obsahuje rozsáhlý výčet výjimek, které mohou být členskými státy uplatněny (např. pro oblast výzkumné a vývojové činnosti).

**Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES**, ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby, stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby. Směrnice definuje pracovní dobu, dobu odpočinku a další definice pojmů bezprostředně spjatých s problematikou pracovní doby (noční doba, noční pracovník, práce na směny aj.). Vztahuje se na minimální doby denního odpočinku, odpočinku v týdnu a dovolenou za kalendářní rok, na přestávky a maximální týdenní pracovní dobu a na některé aspekty noční práce, práce na směny a rozvržení práce a pracovní doby. Tato směrnice se vztahuje na všechna odvětví činností, veřejná i soukromá, ve smyslu článku 2 směrnice 89/391/EHS, aniž jsou dotčeny články 14, 17, 18 a 19 této směrnice. Aniž je dotčen čl. 2 bod 8, nevztahuje se tato směrnice na námořníky, jak jsou definováni ve směrnici 1999/63/ES. Směrnice dále stanoví, že při dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků se členské státy mohou odchýlit od článků 3 až 6, 8 a 16, pokud se vzhledem ke zvláštní povaze dotyčných činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci, zejména se jedná o činnosti vrcholových řídicích pracovníků nebo jiných osob majících pravomoc nezávisle rozhodovat dále pracovníků, kteří jsou rodinnými příslušníky, nebo pracovníků vykonávajících náboženské obřady v kostelech a náboženských společenstvích.

V současné době je projednáván návrh změny této směrnice. Avšak pro rozdílné postoje jednotlivých členských států se v nejbližší době s jeho přijetím nepočítá.

Z hlediska pracovní doby, je důležitá také směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě.

## Závěr

Právní úprava pracovní doby doznala v posledních letech několika zásadních změn. S účinností od 1. ledna 2001 se takzvanou harmonizační novelou provedenou zákonem č. 155/2000 Sb. promítají směrnice Evropských společenství do právního řádu České republiky za účelem dosažení plné slučitelnosti pracovního práva s právem Evropských společenství.

Dne 1.1.2007 vstoupí v účinnost nový zákoník práce, který přináší některé dílčí změny v právní úpravě pracovní doby (např. v právní úpravě pracovní pohotovosti, nově zavádí tzv. konta pracovní doby aj.). V porovnání s dosavadním zákoníkem práce však ten nový nepřináší změny nijak zásadní.

Co říci na závěr? Pracovní doba, nejen v České republice, ale v Evropě vůbec, je striktně omezena. Evropané pracují v průměru méně hodin než zaměstnanci v ostatních vyspělých zemích světa. V drtivé většině evropských zemích činí zákonná týdenní pracovní doba 40 hodin týdně (včetně České republiky). Ve Francii je zákonem stanovená týdenní pracovní doba dokonce 35 hodin a i v dalších evropských zemích docházelo v minulých letech ke snižování zákonné pracovní doby [kratší pracovní týden mají např. v Dánsku (37 hodin) a v Belgii (38 hodin)]. Absolutně nejvíce hodin v práci stráví občané asijských zemí (Malajsie, Thajsko či Japonsko), kde odpracují zaměstnanci v průměru více než 2000 hodin za rok (jen pro porovnání - průměrný Francouz odpracuje za rok 1431 hodin a Dán 1475 hodin). Rekordmani v počtu opracovaných hodin jsou potom Korejci – odpracují až 2390 hodin za rok. USA, Japonsko, Austrálie, Nový Zéland nemají omezen maximální možný počet hodin nepřetržitě odpracovaných pracovníkem. Zaměstnanec tedy může vykonávat svoji práci "24 hodin v kuse". Tyto země nemají dokonce zákonem stanovený nutný počet hodin volna pro zaměstnance během týdne. Zaměstnanec tak může v podstatě pracovat sedm dní v týdnu dvacet čtyři hodin denně.<sup>97</sup>

Nedomnívám se, že státy na Evropském kontinentu by někdy mohly jít tímto směrem, naopak, prosazují se zde spíše tendence vedoucí ke zkracování pracovní doby. Otázkou zůstává, který z těchto směrů je správný.

---

<sup>97</sup> pramen: *The Worldbank, Doing Business 2005*

Není bez povšimnutí, že u mnohých zaměstnavatelů se stanovená týdenní pracovní doba nedodrží, a zaměstnanci zůstávají v zaměstnání déle než je stanovená týdenní pracovní doba včetně přesčasových hodin (tj. 48 hodin). Nebylo by asi od věci se nad deregulací stanovené týdenní pracovní doby, alespoň zamyslet.

## **Seznam použitých zkratk**

ZP – zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

nZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

EU – Evropská unie

ES – Evropská společenství

MOP – Mezinárodní organizace práce

ZPrPrN – nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony



## Seznam použité literatury

### Odborná literatura

- Bělina, M., a kolektiv, Pracovní právo, C·H·BECK, Praha, 1. vydání  
Součková, M. a kolektiv, Zákoník práce komentář, C·H·BECK, Praha, 4. vydání 2004  
Kottbauer, A., Jouza, L., Sládek, V., Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi, ANAG, Olomouc 2002  
Štern, E., Zákon o osmihodinové době pracovní (1918), Ústřední dělnické knihkupectví a nakladatelství (A. Svěcený), Praha 1919  
Kotek, J., Úprava pracovní doby, Práce, Praha 1956  
Malý, K., a kolektiv, Dějiny českého a československého práva do roku 1945, Linde, Praha 1999  
Právo a zaměstnání 7-8/2001, nakladatelství Orac  
Právo a zaměstnání 3/2005, nakladatelství Orac

### Právní předpisy

- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce  
zákon č. 91/1918 Sb.z.n., o osmihodinové době pracovní  
zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby  
ústavní zákon č. 1/1993, Ústava České republiky  
ústavní zákon č. 2/1993, Listina základních práv a svobod  
důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce  
zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce  
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby,  
Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon)  
nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony

### Webové stránky

[www.mesec.cz](http://www.mesec.cz)

[www.lexdata.cz](http://www.lexdata.cz)

[www.noviny-mpsv.cz](http://www.noviny-mpsv.cz)

[www.pwc.com](http://www.pwc.com)