

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Markéta Jiroutová**

**Pracovní doba, její délka a rozložení**

Diplomová práce

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

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 29. 8. 2017

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že předloženou diplomovou práci jsem vypracovala samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

---

Markéta Jiroutová

V Praze dne 29.8.2017

## **Poděkování**

Děkuji panu doc. JUDr. Martinu Štefkovi, Ph.D., vedoucímu mé diplomové práce, za cenné připomínky, ochotu a pomoc při zpracování.

# Obsah

ÚVOD .....	4
<b>1. VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNÍ DOBY .....</b>	<b>5</b>
1.1. HISTORICKÝ VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNÍ DOBY.....	5
1.3. SOUČASNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY .....	8
1.3.1. Základní zásady zákoníku práce .....	10
1.4. PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU U DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR .....	11
<b>2. PRACOVNÍ DOBA, JEJÍ DÉLKA, ROZLOŽENÍ A DALŠÍ SOUVISEJÍCÍ INSTITUTY.....</b>	<b>12</b>
2.1. PRACOVNÍ DOBA.....	12
2.1.1. Vymezení pracovní doby a doby odpočinku v judikatuře Soudního dvora Evropské unie.....	14
2.1.2. Pracovní doba a pracovní cesta .....	16
2.2. DÉLKA PRACOVNÍ DOBY.....	16
2.2.1. Stanovená týdenní pracovní doba .....	17
2.2.2. Zkrácená stanovená týdenní pracovní doba .....	18
2.2.3. Kratší pracovní doba .....	20
2.3. ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY .....	21
2.3.1. Informace o rozvržení pracovní doby.....	22
2.3.2. Směna a pracovní režim.....	23
2.3.3. Rovnoměrné rozvržení pracovní doby.....	24
2.3.4. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby .....	24
2.3.5. Pružné rozvržení pracovní doby .....	25
2.3.6. Konto pracovní doby .....	27
2.4. PŘESTÁVKY V PRÁCI .....	28
2.5. DOBA ODPOČINKU .....	30
2.5.1. Nepřetržitý odpočinek mezi směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu.....	31
2.5.2. Dny pracovního klidu .....	32
2.6. PRÁCE PŘESČAS .....	33
2.6.1. Práce přesčas při zkrácené stanovené pracovní době a kratší pracovní době.....	34
2.6.2. Práce přesčas při pružném rozvržení pracovní doby.....	34
2.6.3. Konto pracovní doby a práce přesčas .....	34
2.6.4. Absolutní zákaz práce přesčas .....	35
2.6.5. Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví .....	35
2.7. NOČNÍ PRÁCE.....	36
2.8. PRACOVNÍ POHOTOVOST.....	37
2.9. EVIDENCE PRACOVNÍ DOBY .....	39
<b>3. ODCHYLNÁ ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY PRO ZAMĚSTNANCE V DOPRAVĚ A VE ŠKOLSTVÍ. 40</b>	<b>40</b>
3.1. PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU PRO ZAMĚSTNANCE PRACUJÍCÍ V DOPRAVĚ .....	40
3.2. PRACOVNÍ DOBA PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ .....	43
<b>4. PRACOVNÍ DOBA A SLAĎOVÁNÍ SOUKROMÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA.....</b>	<b>46</b>
4.1. WORK-LIFE BALANCE.....	47

4.2. FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ .....	47
4.3. KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA NEBO JINÁ VHODNÁ ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY NA ŽÁDOST ZAMĚSTNANCE ....	49
4.3.1. <i>Vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele</i> .....	50
4.4. RODIČOVSTVÍ A PRÁCE PŘESČAS .....	52
4.5. PRÁCE MIMO PRACOVIŠTĚ ZAMĚSTNAVATELE .....	52
4.5.1. <i>Předpoklady práce vykonávané na dálku</i> .....	54
4.5.2. <i>Výhody práce na dálku</i> .....	55
4.5.3. <i>Nevýhody práce na dálku</i> .....	56
<b>5. ZÁVĚR.....</b>	<b>57</b>
<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>59</b>
<b>POUŽITÉ PRAMENY A LITERATURA .....</b>	<b>60</b>
MONOGRAFIE .....	60
ČLÁNKY A DOKUMENTY.....	61
JUDIKATURA .....	63
<b>ABSTRAKT – PRACOVNÍ DOBA, JEJÍ DÉLKA A ROZLOŽENÍ .....</b>	<b>65</b>
<b>ABSTRACT – WORKING HOURS, THEIR DURATION AND WORK SCHEDULE .....</b>	<b>66</b>
<b>KLÍČOVÁ SLOVA .....</b>	<b>67</b>
<b>KEY WORDS .....</b>	<b>67</b>

# Úvod

Práce je bezpochyby důležitá součást života člověka. Člověk v současné společnosti stráví prací velkou část svého produktivního života a pracovní doba vymezuje, kdy k tomu bude docházet. Úprava pracovní doby jakožto institutu, v jehož rámci se uskutečňuje výkon práce v pracovním poměru, je pro zaměstnance i zaměstnavatele zásadní. Pro jednoho znamená rozlišení mezi prací a volným časem na svůj další život, pro druhého možnost realizace své činnosti prostřednictvím pracovníka. Otázka pracovní doby, tedy jak dlouho a kdy bude pracovat, je pro zaměstnance velmi důležitá, a měl by si být vědom svých zákonných práv a povinností. Organizace práce svých zaměstnanců je v režii zaměstnavatele a znalost právní úpravy mu umožňuje přizpůsobit pracovní dobu zaměstnanců svým požadavkům.

Pohled na práci a čas prací strávený je rozličný a mění se napříč generacemi v závislosti na historických a společenských podmínkách. Historicky se pracovní doba snižuje, vlivem technologického pokroku a modernizace, na druhé straně ale vzrůstá produkce a zvyšuje se nárůst služeb a spotřeby. Práce vykonávaná člověkem je od počátku společnosti základním ekonomickým činitelem. Druh a způsob vykonávané práce se po staletí měnil, stejně jako se měnily vztahy vznikající při výkonu práce. Od otrokářského systému, přes feudalismus až po současné pracovní právo, jak jej známe nyní. Stejně jako se měnila společnost, tak se měnil přístup k člověku, a v duchu humanismu se začal klást důraz na právní úpravu a ochranu pracovníků. Práce je důležitá jak pro zaměstnavatele, který prostřednictvím zaměstnanců realizuje svou činnost a dosahuje ekonomických zisků, tak pro zaměstnance, pro které je stěžejním zdrojem prostředků pro život. Prostřednictvím lidské práce se uskutečňuje fungování celé společnosti, zajišťování jejích potřeb a také její vývoj a pokrok. Je proto třeba práci jako takové dát právní rámec a tím přispívat k prospěchu všech zúčastněných. Vzhledem k tomu, že zájmy stran jsou v mnoha případech protichůdné, je třeba se přiblížit dosažení ideální harmonie.

Cílem práce je poskytnout přehled úpravy institutu pracovní doby v současném právním řádu, zasadit ji do společenského a historického kontextu. Práce je členěna na čtyři části. V první části se budu stručně zabývat historickou úpravou pracovní doby na našem území, jejím vývojem a nejdůležitějšími dokumenty a právními předpisy, které

se týkají úpravy pracovní doby. Tento historický exkurz považuji za důležitý z hlediska ukotvení problematiky. Dále se budu věnovat současné platné právní úpravě, kterou je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“) a jeho vztahem k občanskému zákoníku, zákon č. 89/2012 Sb., ve znění pozdějších předpisů, který nabyl účinnosti v roce 2014. V této kapitole zmíním základní zásady pracovního práva upravené zákoníkem práce, jelikož z těch je třeba vycházet při výkladu ostatních ustanovení, vyjadřují účel a smysl zákoníku práce a je tedy důležité je zmínit.

V druhé, stěžejní části práce se již budu zabývat samotnou zákonnou úpravou pracovní doby, zejména jak je upravena délka pracovní doby a její zkracování, možnostem rozvržení pracovní doby, které právní úprava nabízí, tedy rovnoměrnému a nerovnoměrnému rozvržení pracovní doby, kontu pracovní doby, pružné pracovní době, dále práci přesčas, noční práci, pracovní pohotovosti a evidenci pracovní doby. Do své práce také zařadím stručný pohled na dobu odpočinku, který sice není hlavním tématem práce, nicméně s pracovní dobou neodlučně souvisí a je třeba respektovat také limity, které právo době odpočinku přiznává, proto se domnívám, že má v mé práci své místo. Při členění práce budu vycházet z platné úpravy zákoníku práce, konkrétně z části IV., která je nazvaná Pracovní doba a doba odpočinku. Také zmíním speciální odchylnou úpravu pro zaměstnance v dopravě a také pro pedagogické pracovníky, které se charakteristikou své práce odlišují od obecné úpravy.

Poslední část mé práce věnuji tématu úzce souvisejícímu s pracovní dobou, a tím je sladění soukromého a pracovního života. Zaměřím se na současné výzkumy o work-life balance a zmíním možnosti právní úpravy pracovní doby, které považuji za důležité z hlediska dosahování této rovnováhy.

Diplomová práce je zpracovaná podle právního stavu ke dni 27. 8. 2017.

## **1. Vývoj právní úpravy pracovní doby**

### **1.1. Historický vývoj právní úpravy pracovní doby**

Z historického exkurzu do úpravy pracovního práva a pracovní doby je zřejmé, že tuto oblast bylo a je třeba autoritativně upravit. Je žádoucí, aby při pracovněprávních

vztazích vznikající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem bylo dosaženo rovnováhy a aby zaměstnanci získali určitou míru ochrany. Jedním z druhů této ochrany je zavedení povinného omezení pracovní doby, které stanoví limity, nad jejichž míru není možné požadovat po zaměstnanci další práci, při požadavku zachování jeho zdraví a bezpečnosti. Zákon zde hraje vyrovnávací roli mezi nadměrným využíváním pracovní síly, které vyplývá jako přirozený požadavek pro maximalizaci ekonomického zisku.

V naší právní historii lze nalézt první významnější úpravu pracovního práva v předpisech horního práva. Důležitou kodifikací je v tomto směru Constitutiones iuris metallici panovníka Václava II. z roku 1300, známou jako Ius regale montanorum. Platila na našem území až do roku 1854. Ve své době se jednalo o velmi významné právní dílo, bylo přeloženo do dalších jazyků a ovlivnilo vývoj horního práva v Evropě. Kromě pravidel pro těžbu a zpracování stříbra v něm nalezneme rovněž úpravu podmínek prací v dolech. Ius regale montanorum obsahoval úpravu pracovních podmínek horníků, kteří pracovali v dolech jako námezdní dělníci. Zbýval se předpisy o bezpečnosti práce v dolech a rovněž upravoval pracovní dobu<sup>1</sup>. Ta byla nejprve šestihodinová, a v 16. století byla zavedena úkolová mzda<sup>2</sup>. V rámci řemeslné výroby se organizovaly řemeslné obory, cechy, jejichž pravidla byla upravována cechovními řády. V těchto řádech byla upravována taktéž pracovní doba učňů a tovaryšů. Práce čeledínů a služebnictva byla upravena v čeledních řádech. Nicméně je podstatné, že až do roku 1781 existovalo nevolnictví, kdy poddaní museli pracovat pro vrchnost během roboty, bez nároku na odměnu. Robotní patenty určovaly, kolik dní je nevolník povinen odpracovat.

Postavení dělnictva a jeho pracovní podmínky nebyly v dějinách často příliš útěšné. Živnostenské právo upravovalo řemeslnické či tovární podnikání, ale nevztahovalo se na samotné dělníky, kterým byla zaručena pouze povinnost zaměstnavatele vyplácet jim mzdu. S rozvojem průmyslu v druhé polovině 19. století se začíná objevovat ochranné zákonodárství, které upravuje rovněž podmínky práce v továrním průmyslu. Právní předpisy se týkaly zejména dětí, dětská práce v té době nebyla ničím neobvyklým. Dekret o ochraně dětí stanovil pracovní dobu dětí do 12 let na maximálně 10 hodin denně, děti od 12 do 16 let pak 12 hodin denně. Postupně se přistupovalo k dalšímu omezování dětské práce. Novela živnostenského zákona z roku

---

<sup>1</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo, 2. upravené vydání*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 41.

<sup>2</sup> MALÝ, Karel a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 4. přepracované vydání. Nakladatelství Leges, 2010, s. 111.



1885 omezila práci dětí ve věku 12 až 14 let na 8 hodin denně, a nejvyšší přípustná pracovní doba v továrnách činila 11 hodin denně<sup>3</sup>.

Významný zákon o úpravě pracovní doby na našem území byl přijat Národním shromážděním v již samostatné Československé republice v roce 1918, jako zákon č. 91/1918 Sb., o 8hodinné době pracovní. Přinesl právní úpravu osmihodinového pracovního dne pro zaměstnance podniků nebo nejvýše 48 hodin týdně, stanovil povinné 15minutové přestávky v práci po nejdéle 5 hodinách nepřetržité práce, úpravu práce přesčas, úpravu noční práce a úpravu pracovní doby mladistvých zaměstnanců, jimž bylo také přiznáno právo na nepřetržitý odpočinek 32 hodin v týdnu.

Po roce 1948 byly přijímány nové právní předpisy v souvislosti se změnou politického režimu a na základě socialistických principů. Úpravy pracovní doby se týkal zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby. Zkrátil pracovní dobu zaměstnanců ze 48 hodin týdně na 46 hodin týdně, a to bez zkrácení mzdy. Pracovní doba byla rozvržena do zpravidla 6 pracovních dní, s kratší pracovní dobou v sobotu. V roce 1965 byl Národním shromážděním ČSSR schválen zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinný od 1.1.1966 (dále jen ZP 1965). Jednalo se o první komplexní kodifikaci pracovněprávních vztahů. ZP 1965 byl převážně kogentní, tedy co nebylo povoleno, bylo zakázáno. Projevovala se v něm vysoká ochrana pracovníka a jeho pracovních podmínek. Pracovní doba byla upravena v hlavě III. Po změně politického režimu v roce 1989 přišla první novela ZP 1965 již v roce 1990, zákonem č. 3/1991 Sb. Zásadní otázky té doby souvisely s přechodem z plánovaného na tržní hospodářství, který vyžadoval novou úpravu při nově vznikajících ekonomických vztazích. Zejména se upravovala otázka kolektivního vyjednávání a postavení odborů. Nový zákoník práce byl přijat až v roce 2006. Přípravy nové kodifikace pracovního práva po pádu komunismu trvaly tedy 17 let. Při přípravách bylo potřeba reflektovat zejména mezinárodní závazky a také budoucí členství v Evropské unii a přiblížení se jejímu požadovanému právnímu rámci v oblasti úpravy pracovního práva. Také přetrvávající kogentnost úpravy byla považována za překážku a bylo třeba připravit nový, liberální zákoník práce, odpovídající požadavkům měnící se společnosti. V současné době je v České republice platný zákoník práce z roku 2006, zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

---

<sup>3</sup> HŮRKA, Petr a kol. 2015, op. cit. s. 46.

### 1.3. Současná právní úprava pracovní doby

V první řadě je důležité zmínit Listinu základních práv a svobod<sup>4</sup>, která jako součást ústavního pořádku České republiky má právní sílu ústavního zákona a prameny nižší právní síly s ní tedy musí být v souladu. Oblastí práce a zaměstnanosti se zabývá hlava čtvrtá, nazvaná Hospodářská, sociální a kulturní práva. Pro úpravu pracovní doby je stěžejní článek 28, který zaměstnancům zaručuje právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Pracovní doba se bezpochyby považuje za jednu z pracovních podmínek. Listina ponechává další podrobnosti na zákonné úpravě, kterou je zejména zákoník práce. Reflexe ústavního požadavku je patrná již v zásadních zásadách pracovního práva, když požaduje uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky. Úprava pracovní doby je dále upravena ve čtvrté části, §78 - §100 ZP.

Oproti předchozí úpravě z roku 1965 došlo v platném zákoníku práce k zásadnímu odklonu od kogentní povahy k úpravě dispozitivní. Pracovní právo v sobě zahrnuje prvky veřejného i soukromého práva. Se současně platným zákoníkem práce již není patrná izolace od kodifikace soukromého práva, která panovala před přijetím zákoníku práce v roce 2006. Vztah pracovního práva k obecnému soukromému právu odpovídá určení vztahu mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem, zákonem č. 89/2012 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Zákoník práce stanovuje vztah subsidiarity, vyjádřený v § 4 ZP, který uvádí, že „*pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem, nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů*“. Subsidiarita neboli podpůrnost, je princip aplikace práva v případě, kdy daná právní úprava konkrétní otázku neupravuje, a je třeba použít právní úpravy obecnější. Podstatné je, že platná úprava dává možnost použít občanský zákoník ve všech případech, kdy jsou splněny kumulativně podmínky, že nelze použít zákoník práce a zároveň je dbáno základních pracovněprávních zásad. K tomuto přístupu se přiblížilo až poté, co bylo nálezem pléna Ústavního soudu<sup>5</sup> zrušeno ustanovení zákoníku práce, které povolovalo použití občanského zákoníku pouze tehdy, když tak ZP výslovně stanoví (platil tedy princip delegace). Zákoník práce byl za dobu své existence mnohokrát novelizován, kdy se tím reagovalo na nápravu chyb z nedostatečného času na přípravu či přijímání nových právních

<sup>4</sup> Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1992 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

<sup>5</sup> Nález (Pl. ÚS 82/06) ze dne 12.března 2008, vyhlášen ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb. dne 14. dubna 2008 a téhož dne nabyl účinnosti.

předpisů. Novela reflektující zmíněný nálezn Ústavního soudu byla schválena jako zákon č. 365/2011 Sb., s účinností od 1.1.2012. Kromě příklonu k subsidiárnímu použití občanského zákoníku bylo rovněž nově upraveno přednostní použití relativní neplatnosti, namísto neplatnosti absolutní při vadách právních úkonů z hlediska obsahu a formy, tak jak k tomu inklinuje současná soukromoprávní úprava. K další významné novele došlo v souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku<sup>6</sup>, kdy zákonem č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, došlo k novelizaci mnoha právních předpisů včetně zákoníku práce. Dále byl ZP novelizován v souvislosti s přijetím zákona o státní službě<sup>7</sup>.

Kromě zákoníku práce, který představuje hlavní právní předpis, je z hlediska pracovní doby další úprava obsažena rovněž v dalších právních předpisech, kolektivních smlouvách a vnitřních předpisech zaměstnavatele<sup>8</sup>. Právní předpisy, zejména zákony a nařízení vlády, upravují odlišnou úpravu pro specifické skupiny zaměstnanců, případně obsahují doplňující úpravu nezbytnou k aplikaci zákoníku práce. Jsou to zejména:

- zákon č.245/2000 Sb., o státních svátcích, významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě
- zákon č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů,
- nařízení vlády č. 182/2007 Sb. o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku
- nařízení vlády č. 227/2010 Sb. o odchylné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí.

---

<sup>6</sup> zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

<sup>7</sup> zákon č. 234/2014 Sb., z. o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

<sup>8</sup> HŮRKA, Petr a kol. 2015, op. cit. s. 16.

Jak vyplývá z čl. 10 Ústavy České republiky<sup>9</sup>, Česká republika musí rovněž dodržovat a reflektovat v právním řádu požadavky z mezinárodních smluv, kterými je vázána. Pro oblast pracovního práva a pracovní doby jsou to zejména požadavky komunitárního práva Evropské Unie a úmluvy Mezinárodní organizace práce. Významná je pro oblast pracovního práva a úpravy pracovní doby především směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/EC, o některých aspektech úpravy pracovní doby, směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků, a dále směrnice o úpravě bezpečnosti a ochraně zdraví při práci zaměstnanců pracujících v silniční, námořní, mezinárodní železniční a civilní letecké dopravě.

### **1.3.1. Základní zásady zákoníku práce**

Zákoník práce upravuje vztahy vznikající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu závislé práce. Soukromoprávní vztahy jsou charakteristické především smluvní volností mezi stranami, tedy že strany se mohou vlastní dohodou odchýlit od úpravy, která je v zákoně. Vyplývá to z rovnosti subjektů soukromoprávních vztahů, kteří sami disponují svými právy a povinnostmi. V pracovním právu je ovšem tato rovnost oslabena. Vyplývá to již ze samotného charakteru závislé práce, která je podle zákoníku práce vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Práce je taktéž pro zaměstnance velmi zásadním faktorem v jeho sociálně ekonomické situaci. Proto pracovní právo vychází z postavení zaměstnance jako slabší strany a omezuje smluvní volnost svou ochrannou funkcí.

Zákonodárce toto reflektuje úpravou limitů a ustanovení, od kterých se nelze v neprospěch zaměstnance odchýlit. Taktéž úprava pracovní doby nepodléhá naprosté smluvní volnosti, nýbrž jsou jí stanoveny meze, které nelze překročit.

Základní zásady pracovního práva vymezuje zákoník práce v § 1 písm. a):

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,

---

<sup>9</sup> čl. 10 ústavního zákona č. 1/1993 Sb. zní: 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.

- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

#### **1.4. Pracovní doba a doba odpočinku u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Zákoník práce říká, že pracovněprávní vztahy jsou vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Dále upravuje v § 3, že závislá práce je vykonávána v základním pracovněprávním vztahu, kterým kromě pracovního poměru jsou rovněž dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, zákoník práce část třetí. Těmito dohodami jsou dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Jejich úprava je flexibilnější a je zde více prostoru pro vzájemná ujednání mezi stranami<sup>10</sup>. Využívají se jako doplňkové formy<sup>11</sup>, kdy není vhodné pro danou práci uzavřít pracovní poměr, tedy pro práce menšího rozsahu nebo při plnění konkrétních pracovních úkolů. Použití ustanovení zákoníku práce o pracovní době a době odpočinku je výslovně vyloučeno v ZP § 77 odst. 2 písm. d.

Pokud zaměstnanec vykonává práci v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, není zaměstnavatel podle §74 odst. 2 povinen rozvrhovat mu pracovní dobu. Nicméně zákoník práce omezuje jejich rozsah. Dohoda o provedení práce nesmí přesáhnout rozsah odpracované doby na 300 hodin za jeden kalendářní rok a dohoda o pracovní činnosti je limitována tak, že na jejím základě nelze vykonávat práci v rozsahu překračující v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, který se posuzuje za celou dobu, za kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však na období 52 týdnů (§ 76 odst. 3). Další omezení se týká výkonu práce, který nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Na tyto dohody se rovněž nevztahují ustanovení o době odpočinku. Tím pádem by zaměstnanec mohl pracovat každý den v týdnu 12 hodin bez dalšího odpočinku až do té doby, kdy by byly naplněny limity uvedené výše. Například u dohody o provedení práce by mohl zaměstnanec pracovat nepřetržitě 25 dní, 12 hodin denně, tedy do té doby, než by odpracoval zákonem stanovený limit 300 hodin. Přesto by mělo být dbáno na poskytování přestávek a nepřetržitého odpočinku v týdnu s ohledem na

<sup>10</sup> GOGOLOVÁ, Radana; HŮRKA, Petr; ÚLEHLOVÁ, Helena. 2012, op. cit. s. 142.

<sup>11</sup> MPSV. *Příručka pro personální a platovou agendu*. [online] 2017 [cit. 5.4.2017] dostupné z WWW <<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB027>>

základní zásady (zvláštní zákonná ochrana zaměstnance a zásada uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek)<sup>12</sup> a také v zájmu respektování závazků vyplývajících z mezinárodních smluv. Podle mého názoru by to však mělo být jednoznačně upraveno. Pokud zákonodárce přiznává jistý stupeň ochrany pracovníkovi zaměstnanému v pracovním poměru z důvodu ochrany jeho zdraví, mělo by to tak platit pro všechny zaměstnance, tedy i ty zaměstnané v rámci dohod.

## **2. Pracovní doba, její délka, rozložení a další související instituty**

### **2.1. Pracovní doba**

Úpravu pracovní doby a její definici nalezneme v zákoníku práce v části čtvrté, nazvané Pracovní doba a doba odpočinku, § 78 - § 100. Tato část se následně dělí na:

Hlava I. – Obecná ustanovení o pracovní době a délka pracovní doby

Hlava II. – Rozvržení pracovní doby

Hlava III. – Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka

Hlava IV. – Doba odpočinku

Hlava V. – Práce přesčas

Hlava VI. – Noční práce

Hlava VII. – Pracovní pohotovost

Hlava VIII. – Společná ustanovení o pracovní době a době odpočinku

Hlava IX. – Zmocňovací ustanovení

---

<sup>12</sup> GOGOLOVÁ, Radana; HŮRKA, Petr; ÚLEHLOVÁ, Helena. 2012, op. cit. s. 144

Pracovní doba je definována podle § 78 odst.1 písm. a) ZP jako doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Na rozdíl od zákoníku práce z roku 1965, který za pracovní dobu považoval pouze dobu, kdy je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, je za pracovní dobu podle platné právní úpravy považována i doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, i když reálně práci nevykonává. Od toho je třeba odlišit pracovní pohotovost, kdy je zaměstnanec připraven k výkonu práce, ale na jiném dohodnutém místě mimo pracoviště. Podle § 2 odst. 2. ZP musí být závislá práce vykonávána v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, nebo na jiném dohodnutém místě. V rámci pracovní doby se naplňuje pracovní právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a realizují se zde jejich vzájemná práva a povinnosti. Zaměstnanec je v pracovní době povinen konat práci osobně, podle pracovní smlouvy a pokynů zaměstnavatele. Zaměstnavatel je naopak povinen zaměstnanci práci v pracovní době přidělovat. Při přidělování práce je omezen mimo jiné rozsahem práce, neboť ten musí být přiměřený pracovní době, a musí brát v potaz také individuální možnosti zaměstnance podle § 300 ZP<sup>13</sup>.

Pracovní doba je časový úsek v životě zaměstnance, který se střídá s úseky doby odpočinku. Z hlediska právní úpravy je stěžejní délka, tedy časový úsek, ve kterém má být samotná práce vykonávána. Dále je podstatné její rozložení, které je významné zejména z organizačního hlediska pro zaměstnavatele, ale také ze zdravotního hlediska vůči zaměstnanci. Smyslem je, aby nedocházelo k nadměrnému přetěžování, a aby byl zajištěn dostatečný prostor na odpočinek. Veškerá tato pravidla a omezení se ovšem týkají pouze jednoho pracovního poměru. Tím pádem není vyloučené, aby měl zaměstnanec uzavřených více pracovních poměrů, kdy zaměstnavatelé nejsou povinni ani oprávněni spolu komunikovat a zjišťovat počet odpracovaných hodin<sup>14</sup>. Je již na svobodném rozhodnutí jedince, zda se rozhodne pracovat ve větším rozsahu, než jsou zákonné limity stanovené pro jeden pracovní poměr. Podstatnou výjimku z tohoto pravidla nicméně tvoří mladiství zaměstnanci, kterým je ze zákona poskytována zvláštní ochrana, viz dále kap. 2.2.1. Další omezení

---

<sup>13</sup> § 300 odst. 1 ZP: Zaměstnavatel je povinen při určení množství požadované práce a pracovního tempa vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech. Množství požadované práce a pracovní tempo je možné určit také normou spotřeby práce.

<sup>14</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, str. 207.

se týká zaměstnanců v dopravě, a to členů osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě, u kterých se povolený limit týdenní pracovní doby týká všech pracovních poměrů, více dále viz. kap. 3.1.

Pracovní doba představuje časový úsek, měří se v časových jednotkách, přičemž je obvyklé uvádět délku pracovní doby jako počet hodin za jeden týden. Z hlediska zaměstnavatele je to důležitý údaj, kdy může počítat s využitím pracovní síly svého zaměstnance, a umožňuje mu to tak organizovat své aktivity. Pro zaměstnance je to naopak časový úsek, kdy je povinen vykonávat práci podle pokynů zaměstnavatele na úkor svého volného času.

Možností, jak upravit pracovní dobu, je mnoho a záleží na zaměstnavateli, aby v rámci zákonných limitů určil její rozvržení<sup>15</sup> a přidělil zaměstnanci odpovídající práci podle obsahu pracovněprávního vztahu. Lze použít nejen standardní úpravu v zákoníku práce, ale přichází v úvahu i jiná, flexibilní řešení “šitá na míru” konkrétním požadavkům zaměstnavatelů a zaměstnanců. Záleží při tom na mnoho faktorech, kolik práce a jak často zaměstnavatel potřebuje, zda je potřeba dodržovat pevně určenou pracovní dobu a pracoviště, nebo zda je potřeba spíše splnit konkrétní úkol nebo práci, a přesný čas nebo místo výkonu samotné práce není podstatný.

### **2.1.1. Vymezení pracovní doby a doby odpočinku v judikatuře Soudního dvora Evropské unie**

Současné vymezení pracovní doby je důsledkem transpozice směrnice EU 2003/88/ES, podle které je upravena pracovní doba jako jakákoli doba, během které pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi<sup>16</sup>. Směrnice ovšem již dále neupravuje definici pracovní pohotovosti a závazný výklad definice pracovní doby byl zprostředkován až rozhodnutími Soudního dvora Evropské unie. Bylo běžné, že doba takzvané pracovní pohotovosti, kdy byli pracovníci připraveni na pracovišti zaměstnavatele k případnému výkonu práce, se započítávala do pracovní doby pouze tehdy, pokud došlo ke skutečnému výkonu práce<sup>17</sup>. SDEU se k této otázce

---

<sup>15</sup> § 81 ZP odst. 1): Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátky a konce směn.

<sup>16</sup> čl. 1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9–19)

<sup>17</sup> GOGOLOVÁ, Radana; HŮRKA, Petr; ÚLEHLOVÁ, Helena. 2012, op. cit. s. 23



vyjádřil v rozsudku Norbert Jaeger (2003) v řízení o předběžné otázce týkající se výkladu pracovní doby a doby odpočinku směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby, která předcházela současné směrnici EU 2003/88/ES. Jednalo se o lékaře, který vykonával v nemocnici „pracovní pohotovost“, byl tedy fyzicky přítomen na pracovišti připraven na případný výkon práce. SDEU podal výklad, že tato doba musí být považována za pracovní dobu a nikoli za dobu odpočinku, přestože v dané době může taktéž odpočívat a fakticky nevykonávat výkon práce. A zároveň jestli je z důvodu pracovní pohotovosti na pracovišti taktéž zkrácen odpočinek pod minimálních 11 hodin, musí být bezprostředně nahrazen po ukončení předchozí doby práce. Podobnou otázkou týkající se pracovní doby, pracovní pohotovosti a jejího odměňování se SDEU zabýval také v usnesení Vorel (2007). SDEU zde znovu použil výklad, že pracovní pohotovost vykonávaná na pracovišti zaměstnavatele je považována za pracovní dobu, nicméně nebrání se případné odlišné vnitrostátní úpravě členských států o odměňování tohoto období, která zohledňuje, zda k výkonu práce došlo či nikoli.

Spor o rozlišení doby odpočinku a pracovní doby řešil SDEU také v rozsudku Tyco (2015). Španělská společnost zabývající se instalací bezpečnostních zařízení vysílala své zaměstnance ke klientům na různá místa a často i na velké vzdálenosti. Do pracovní doby jim ovšem nezapočítávala dobu, kterou trávili cestováním mezi svým bydlištěm a místem prvního a posledního klienta. Vzhledem k tomu, že se jednalo o zaměstnance, kteří neměli stálé nebo obvyklé pracoviště a cestovali na různá místa mezi zákazníky, musí se jim rovněž doba strávená na cestě započítávat do pracovní doby.

Další upřesnění, co je podle směrnice pracovní dobou, podal SDEU v usnesení Grigore (2011). Předběžná otázka se týkala lesníka, jehož pracovní smlouva obsahovala údaj o osmihodinové denní a čtyřicetihodinové týdenní pracovní době, nicméně reálně odpovídal za veškeré škody, bez ohledu na to, kdy vznikly. Pracovní dobou je v takové situaci podle SDEU je doba, kdy druh a rozsah dohledu vyžaduje fyzickou přítomnost zaměstnance na místě výkonu práce a zaměstnanec musí být také v uvedené době zaměstnavateli k dispozici.

### 2.1.2. Pracovní doba a pracovní cesta

Od výše uvedeného je třeba rozlišit pracovní cestu, vymezenou § 42 odst. 1 ZP jako „časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce“. Tak lze učinit pouze po dohodě se zaměstnancem a na dobu nezbytné potřeby. Pracovní cesta zaměstnance se zpravidla sestává ze samotného výkonu práce na požadované místo a z dopravy na toto místo. Co bude pracovní dobou závisí na rozvržení pracovní doby a určení počátku a konce směn. Pokud do rozvržené pracovní doby bude spadat úsek pracovní cesty strávený na cestě a jinak než plněním pracovních úkolů, podle § 210 ZP se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele a mzda nebo plat se zaměstnanci nekrátí. Zároveň pokud výkon práce mimo pravidelné pracoviště přesáhne konec rozvržených směn, bude se jednat o práci přesčas. Na druhou stranu doba, kterou zaměstnanec stráví na pracovní cestě mimo předem rozvrženou směnu a při které nedojde k výkonu práce, se do pracovní doby nezapočítává<sup>18</sup>.

### 2.2. Délka pracovní doby

Rozsah pracovní doby znamená pravidlo určující nejvyšší přípustný rozsah pracovní doby, stanoví tedy délku pracovního dne a týdne<sup>19</sup>. Střetává se zde zájem zaměstnavatelů, kteří využívají pracovní dobu jako ekonomickou jednotku, a odpovídá množství práce, kterou pro něj zaměstnanec vykonává, a zaměstnanci na druhé straně, pro něž pracovní doba představuje omezení volného času. Je proto důležité tyto zájmy právně regulovat a garantovat zaměstnanci jakožto slabší straně určitá minima, která mu umožní realizovat kromě pracovního také svůj soukromý a rodinný život. Ustanovení o rozsahu pracovní doby tedy považujeme za kogentní, nelze je smluvně upravovat v neprospěch zaměstnance. Projevuje se zde ochranná role pracovního práva. Omezení délky pracovní doby spočívá jednak v určení maximální délky týdenní pracovní doby, v omezení délky směn a dále v určení povinné doby odpočinku.

<sup>18</sup> GOGOLOVÁ, Radana; HŮRKA, Petr; ÚLEHLOVÁ, Helena. 2012, op. cit. s. 63.

<sup>19</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 366.

Význam regulace maximální povolené pracovní doby spočívá také významně v požadavku ochrany zdraví a bezpečnosti práce. Člověk a lidský organismus není stroj a má své limity, které je třeba na základě medicínských a psychologických poznatků respektovat. Výzkumy ukázaly, že produktivita pracovníka začíná klesat po 49 odpracovaných hodinách za týden. U zaměstnanců pracujících více než 55 hodin týdně byla zjištěna větší míra škodlivého užívání alkoholu. Doporučení Evropské Unie členskými státy je garantovat všem pracovníkům právo pracovat maximálně 48 hodin týdně, včetně přesčasů, aby bylo ochráněné jejich zdraví.

Maximální přípustný limit pracovní doby činí 48 hodin týdně, přičemž tento rozsah vyplývá ze součtu stanovené týdenní pracovní doby a maximální povolené doby práce přesčas. Tento požadavek respektuje mezinárodní závazky ČR. Směrnice EU o pracovní době v čl. 6 odst. 2 požaduje, aby v souladu s potřebou chránit zdraví a bezpečí pracovníků nepřekračovala průměrná délka pracovní doby pro každé období včetně přesčasů 48 hodin. Nicméně směrnice obsahuje i článek 22 odst. 1, který z tohoto pravidla dovoluje ujednat výjimku, tzv. opt-out<sup>20</sup>. Po dohodě zaměstnavatele a zaměstnance je možné překročit tento limit a odpracovat hodin více. SDEU v rozsudku Pfeiffer (2004) upřesnil, že je třeba individuálního souhlasu zaměstnance s použitím opt-outu, a nestačí například pouze odkaz na kolektivní smlouvu. Využitím této výjimky byl v české republice institut další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví, který přechodně platil do 31. 12. 2013 (viz. dále kap. 2.6.5.).

### **2.2.1. Stanovená týdenní pracovní doba**

Stanovená týdenní doba je podle zákoníku práce 40 hodin týdně. Základní měrnou jednotkou je pro účely pracovní doby týden, jímž se rozumí 7 po sobě jdoucích kalendářních dní. Jednotky měsíců se používají zejména pro výpočet a výplatu mzdy nebo platu<sup>21</sup>. Tato základní úprava se použije tehdy, není-li mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuto něco jiného.

Zákoník práce ovšem upravuje odlišně délku pracovní doby pro specifické skupiny zaměstnanců, kteří mají limit stanoven menší než 40 hodin týdně, s ohledem

---

<sup>20</sup> GOGOLOVÁ, Radana; HŮRKA, Petr; ÚLEHLOVÁ, Helena. 2012, op. cit. s. 20.

<sup>21</sup> GALVAS, Milan a kol. 2012, op. cit. s. 368.

na druh jejich práce, věk nebo formu pracovního režimu<sup>22</sup>. Tato délka nižšího rozsahu se týká:

- pracovní doby zaměstnanců, kteří pracují v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerostných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu a dále zaměstnanců s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem, a je stanovena podle na 37,5 hodin týdně,
- délka pracovní doby 38,5 hodin za týden se uplatní u zaměstnanců pracujících ve dvousměnném pracovním režimu,
- u mladistvého pracovníka mladšího 18 let je stanoven limit délky jednotlivých směn, které nesmí přesáhnout 8 hodin denně.

Stanovená týdenní pracovní doba je chápána jako čistá pracovní doba, do které se nezapočítávají přestávky na jídlo a oddech. Její význam spočívá v určení, co je již práce přesčas. Přestože je dáno výše uvedené omezení, týká se vždy pouze pracovního poměru u jednotlivého zaměstnavatele. Není tedy vyloučeno, že člověk může být zaměstnán ve více pracovních poměrech, které ve svém součtu tento rozsah překročí. Zákon však zaměstnavatelům nestanoví povinnost toto kontrolovat, s výjimkou mladistvých zaměstnanců, u kterých je s ohledem na jejich ochranu v souvislosti s nízkým věkem požadováno, aby pracovní doba ve svém souhrnu nepřekročila 40 hodin týdně, pokud je mladistvý zaměstnanec ve více základních pracovněprávních vztazích.

### **2.2.2. Zkrácená stanovená týdenní pracovní doba**

Zákoník práce upravuje rovněž možnost zkrácené stanovené týdenní pracovní doby a kratší pracovní doby. Oba instituty se od sebe zásadně liší a je třeba mezi nimi důsledně rozlišovat. Úpravu zkracování stanovené týdenní pracovní doby nalezneme v § 79 odst. 3 ZP. Jedná se o snížení zákonné stanovené týdenní pracovní doby, která činí podle zákona obecně 40 hodin týdně, nebo méně u zvláštních skupin zaměstnanců, a to bez současného snížení mzdy zaměstnanců. Takovéto zkrácení je však možné provést pouze na základě vnitřního předpisu nebo kolektivní smlouvy. Pokud by údaj o zkrácené pracovní době obsahovala rovněž individuální pracovní smlouva, mělo by na

---

<sup>22</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. 2014, op. cit. s. 208.

něj být hleděno pouze jako na informaci podle § 37 odst. 1 písm. e) ZP, a také by mělo být patrné, že se nejedná o právotvorné ujednání<sup>23</sup>.

Zákon neupravuje žádný limit pro minimální délku, na kterou lze pracovní dobu zkrátit, záleží vždy na konkrétní úpravě. Tento institut se dá považovat za jistý benefit daný zaměstnanci, jelikož je mu umožněno pracovat kratší dobu za stejnou mzdu, a získá tím více volného času pro svůj osobní život. Taková úprava pracovní doby je tedy možná i vnitřním předpisem, tedy jednostranným úkonem, kde není vyžadován souhlas zaměstnance. Pokud se zaměstnavatel rozhodne pracovní dobu zkrátit bez současného snížení mzdy, je nezbytné tak učinit vůči všem zaměstnancům ve všech pracovních režimech a o stejný rozsah. V opačném případě by se jednalo o porušení zásady rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace<sup>24</sup> podle § 1a odst.1 písm. e) ZP.

Tuto možnost však nemají všichni zaměstnavatelé. Zkrácení stanovené pracovní doby nesmí provést zaměstnavatel uvedený v § 109 ZP. V této oblasti je stanoveno omezení pro následující subjekty, kteří poskytují svým zaměstnancům jako peněžité plnění plat, tedy:

- a) stát
- b) územní samosprávný celek
- c) státní fond
- d) 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
- e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona
- f) veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení.

---

<sup>23</sup> GOGOLOVÁ, Radana; HŮRKA, Petr; ÚLEHLOVÁ, Helena. 2012, op. cit. s. 34.

<sup>24</sup> GOGOLOVÁ, Radana; HŮRKA, Petr; ÚLEHLOVÁ, Helena. 2012, op. cit. s. 36.

V neposlední řadě je důležité zmínit, že takto zkrácená pracovní doba je stále považována za stanovenou týdenní pracovní dobu, i když je ve skutečnosti kratší, například pouze 30 hodin týdně<sup>25</sup>.

V minulosti byla stanovena možnost zkrácení pracovní doby ze zdravotních důvodů u zaměstnavatelů, u kterých byla v souvislosti s provozem identifikována rizika, jež mohla ohrožovat zdraví zaměstnanců. Zejména se jednalo o různé fyzikální a chemické vlivy, které nebylo možné dostatečně eliminovat. Příkladem může být nadměrný hluk, škodlivé záření, práce s nebezpečnými chemikáliemi a podobně. Zkrácení pracovní doby nezáleželo na rozhodnutí zaměstnavatele, ale nařizoval ho individuální akt aplikace práva vůči konkrétnímu zaměstnavateli. Kompetence k vydávání povolení o zkrácení pracovní doby náležela Ministerstvu práce a sociálních věcí, na základě dohody s Ministerstvem zdravotnictví<sup>26</sup>.

### **2.2.3. Kratší pracovní doba**

Kratší pracovní doba se liší od zkrácené stanovené týdenní pracovní doby v zásadní oblasti, a tou je výše odměny poskytované za odvedenou práci a způsob ujednávání kratší pracovní doby. Zaměstnanci v tomto případě náležejí pouze poměrná část mzdy nebo platu, respektive je snižena o dobu, o kterou se pracovní doba zkrátí.

Kratší pracovní dobu lze podle § 80 ZP ujednat výlučně ve dvoustranném právním jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a to v rozsahu nižším, než je délka stanovené týdenní pracovní doby. Nejedná se poté ale o stanovenou týdenní pracovní dobu, jako je tomu u zkrácené stanovené týdenní pracovní doby.

Možnost sjednání kratší pracovní doby představuje jednu z flexibilních forem úprav pracovní doby. Sjednání délky pracovní doby mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vyjadřuje z hlediska praxe pracovní úvazek. Tento pojem ovšem není legislativně zakotven. Při respektování zákonných limitů nelze sjednat pracovní dobu delší, než je stanovená týdenní doba 40 hodin týdně, ale pouze kratší. Hovoříme tedy o kratší pracovní době. Často je možné setkat se s pojmy jako zkrácený, poloviční, třetinový pracovní úvazek podle toho, jaký rozsah pracovního úvazku si strany mezi sebou sjednají.

---

<sup>25</sup> HŮRKA, Petr a kol. 2015, op. cit. s. 212.

<sup>26</sup> KOTTNAUER, Antonín; JOUZA, Ladislav; SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi*. Olomouc: nakladatelství ANAG. 2002, s. 34.

Kratší pracovní doba se jeví jako vhodné řešení zejména pro zaměstnance, kteří potřebují mimo pracovních závazků plnit i další, mimopracovní povinnosti, například studenti, rodiče s dětmi, pečující osoby. Kratší pracovní doba je jednou z možností, jak dosáhnout lepšího sladění osobního a pracovního života. Dále se tímto zabývám ve čtvrté části této práce.

Pro zaměstnavatele může být kratší pracovní doba výhodná, pokud je pro něj z ekonomických či jiných důvodů žádoucí snížit objem finančních prostředků poskytovaných zaměstnancům. Sobotka ve svém příspěvku z roku 2009<sup>27</sup> uvádí, že praxe zaměstnavatelů v automobilovém průmyslu postižených finanční krizí spočívala ve sjednávání dodatků k pracovním smlouvám, které obsahovaly dohodu o zkrácení pracovní doby, a tedy i snížení platu. Zaměstnanec tedy může být tímto způsobem tlačěn k zásadní změně, která pochopitelně směřuje také k nejistotě ohledně financí. Vzhledem k tomu, že ujednání o délce pracovní doby je zpravidla obsaženo v pracovní smlouvě, musí se její změna sjednat dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanec však může mít možnost přistoupit na dohodu o zkrácení, nebo být vystaven nejistotě o samotné existenci trvání svého pracovního poměru. Podle některých autorů<sup>28</sup> se jednání, kdy zaměstnavatel upozorňuje na možnost rozvázání pracovního poměru při nepřistoupení na nabízené podmínky, považuje nikoli za šikanu, ale za nabídku řešení problému. Jako další řešení při ekonomických a odbytových problémech zaměstnavatele je institut zákoníku práce v § 209, překážka v práci z důvodu částečné nezaměstnanosti, kdy zaměstnanci, kterému nemůže být ze stanovených důvodů přidělována práce, náleží 60 % průměrného výdělku.

### **2.3. Rozvržení pracovní doby**

Rozvržením pracovní doby se rozumí určení, jakým způsobem budou organizovány pracovní směny, jejich konec a začátek, jak dlouhý je pracovní týden a kdy může zaměstnanec počítat s odpočinkem mezi směnami. Tato kompetence náleží výlučně zaměstnavateli. To vyplývá i ze samotného charakteru závislé práce, kdy zaměstnanec vykonává práci ve vztahu podřízenosti, podle pokynů zaměstnavatele.

---

<sup>27</sup> SOBOTKA, Martin. *Některá konkrétní opatření zaměstnavatelů v situaci „krize“*. in COFOLA 2009: the Conference Proceedings, 1. edition. Brno: Masaryk University. [online] 2009 [cit. 20.3.2017] dostupné z WWW

<[https://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2009/files/contributions/Martin%20Sobotka%20\\_844\\_.pdf](https://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2009/files/contributions/Martin%20Sobotka%20_844_.pdf)>

<sup>28</sup> SCHMIED, Zdeněk; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu*. Olomouc: ANAG, 2017, s. 55.

Ten podle svých potřeb rozhoduje, v jakém rozvržení nejlépe využije práci zaměstnance, jako důležitou jednotku pro svou ekonomickou činnost. Vychází přitom jednak z požadovaného objemu práce, a jednak z omezení, která stanoví zákoník práce. Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, má zaměstnavatel povinnost podle § 99 ZP projednat s ní předem opatření, která se týkají hromadné úpravy pracovní doby.

Pracovní doba se rozvrhuje podle zákoníku práce zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Z dikce zákona vyplývá, že se jedná o dispozitivní pravidlo, a že tedy zaměstnavatel může zvolit i jinou formu úpravy, ovšem za zachování požadavku, že takové rozvržení nesmí být v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce.

### **2.3.1. Informace o rozvržení pracovní doby**

Zaměstnanec je povinen vykonávat práci osobně, v rozvržené týdenní pracovní době, a to od vzniku pracovního poměru. Na druhou stranu mu také náleží právo, aby byla jeho pracovní doba rozvržena ještě před zahájením práce. To je jeden z ochranných prvků pracovního práva, jelikož zaměstnanec má dopředu možnost zorganizovat si svůj osobní život, a má tak možnost dosáhnout sladění soukromého a pracovního života. Zákoník práce v § 84 ukládá zaměstnavateli povinnost oznámit zaměstnanci rozvrh směn nejméně dva týdny dopředu, a v případě konta pracovní doby jeden týden dopředu před začátkem období, na něž má být práce rozvržena. Toto pravidlo lze upravit i odlišně, ovšem pouze na základě dohody se zaměstnancem. Jelikož toto zaměstnancovo právo považujeme za právo individuální, není to možné upravit v kolektivní smlouvě. Zaměstnanec musí dát svůj souhlas, ať již písemný, ústní či konkludentní. Z hlediska dalšího prokazování, že zaměstnanec souhlasil s kratší dobou seznamování, je vhodnější mít zaměstnancův souhlas v písemné formě. Informace o rozvržení pracovní doby mohou být obsaženy i v pracovní smlouvě, pokud by však chtěl zaměstnavatel v budoucnu způsob rozvržení jednostranně změnit, doporučuje se podávat informace o pracovní době a jejím rozvržení jednostrannou písemnou informací ze strany zaměstnavatele, a nikoli dohodou<sup>29</sup>.

---

<sup>29</sup> JANEČKOVÁ, Eva. Rozvržení pracovní doby a nejčastější chyby. *Práce a mzda*, 2014/11



### 2.3.2. Směna a pracovní režim

Důležitým pojmem v oblasti úpravy rozvrhování pracovní doby, který zákoník používá, je směna. Podle § 78 odst.1 písm. c) ZP je směnou část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat. Je to tedy základní časový úsek, ve kterém se realizuje předem naplánovaný výkon práce zaměstnance. Důležité je, že je předem rozvržený, tudíž od směny odlišujeme práci přesčas, která je konána nad rámec směny. Z toho vyplývá, že práci přesčas nelze předem rozvrhnout či naplánovat.

Zaměstnavatel určuje začátek a konec jednotlivých směn. Se začátkem směny už musí být zaměstnanec na svém pracovišti připraven k výkonu práce a odcházet až po skončení směny. Délka jednotlivé směny je omezena ustanovením § 83 ZP, který říká, že nesmí přesáhnout 12 hodin. Je to požadavek především z hlediska ochrany zdraví zaměstnance a bezpečnosti práce. S přibývajícím únavou se zhoršuje bdělost a pozornost, což může vést k chybám a opomenutím, které mohou mít i fatální důsledky. Zaměstnavatel by měl rozvrhovat směny s ohledem na povahu práce a tyto zdravotní a bezpečnostní požadavky. Můžeme si představit zaměstnance v administrativě, jehož opomenutím způsobeným únavou dojde pouze k nesprávnému vyřízení objednávky a zaměstnavatel tak přijde o ekonomický zisk, ale na druhou stranu chyba např. letového dispečera již může mít následky nejen ekonomické, ale i na zdraví a životech lidí.

Se směnou úzce souvisí pracovní režim, v jehož rámci se rozvrhuje pracovní doba. Rozlišujeme pracovní režimy jednosměnné, dvousměnné, třisměnné či nepřetržitý provoz. Podstatné je, že u různých režimů zákon práce přiznává rovněž odlišné limity a úpravu pro pracovníky v konkrétním pracovním režimu, např. co se týče délky stanovené týdenní pracovní doby nebo odměňování.

Od pracovního režimu se liší pojem pracovní provoz, který můžeme dělit na přetržitý a nepřetržitý<sup>30</sup>. Nepřetržitým pracovním provozem je provoz, který vyžaduje výkon práce nepřetržitě 24 hodin denně, 7 dní v týdnu (§ 87 písm. g ZP). Bude se tedy jednat o provoz od pondělí do neděle. Případné technologické odstávky nebo výpadky nevylučují, že se bude jednat o nepřetržitý provoz. Přetržitý provoz ZP nevymezuje, ale můžeme vyvodit argumentem a contrario, že se bude jednat o provoz, který nevyžaduje výkon práce nepřetržitě 24 hodin denně, 7 dní v týdnu. V praxi tedy půjde např.

---

<sup>30</sup> SLÁDEK, Václav. Jak pracovat s pracovní dobou. Práce a mzda 2008/11

klasicky o výkon práce od pondělí do pátku. Rozlišování nepřetržitého provozu má význam při úpravě doby odpočinku, kde nalezneme rozdíly od běžné úpravy.

### **2.3.3. Rovnoměrné rozvržení pracovní doby**

Rovnoměrné rozvržení upravuje zákoník práce v § 78 písm. l jako rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, nebo kratší pracovní dobu. Jedná se o jednoduchý základní typ rozvržení pracovní doby. Princip rovnoměrného rozvržení spočívá v tom, že během každého týdne je počet odpracovaných hodin stejný, respektive že stanovená týdenní pracovní doba je každý týden stanovena stejně, rovnoměrně. Rovnoměrné rozvržení ale neznamena, že musí být pracovní doba rozvržena každý den nebo každý týden stejně. Podstatný je součet hodin v týdnu rovnající se stanovené nebo kratší pracovní době. Například si můžeme představit zaměstnance, který má kratší pracovní dobu sjednanou na 30 hodin týdně. Jeden týden mu zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu na pondělí až pátek, a každý den odpracuje 6 hodin. Další týden odpracuje v pondělí 9 hodin, úterý až čtvrtek 7 hodin a v pátek má volno. Stále odpracoval 30 hodin za týden a jedná se tedy o rovnoměrné rozvržení. Zároveň platí, že zaměstnavatel je povinen vypracovat rozvrh směň písemně a dopředu s ním zaměstnance seznámit.

### **2.3.4. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby**

Opačný případ, než je rovnoměrné rozvržení pracovní doby, představuje rozvržení nerovnoměrné. Spočívá v tom, že délka pracovní doby se v jednotlivých týdnech liší, je tedy rozvržená nerovnoměrně. Zaměstnanec tedy v jednom týdnu může odpracovat více hodin, než je stanovené týdenní pracovní doba, v dalším zase méně. Zákonným požadavkem, kterým je při rozvrhování pracovní doby zaměstnavatel vázán je ten, že za určité období musí průměr souhrnu napracovaných hodin odpovídat stanovené pracovní době, respektive nesmí být vyšší. Délka tohoto vyrovnávacího období podle ZP reflektuje požadavky stanovené směrnicí EU a činí 26 po sobě jdoucích týdnů. V kolektivní smlouvě lze toto období prodloužit na 52 týdnů. Je zde také omezení délky směny, která nesmí přesáhnout 12 hodin.

Nerovnoměrného rozvržení pracovní doby nejčastěji využívají zaměstnavatelé s nepřetržitým provozem, s nerovnoměrným objemem práce, v pohostinství. V praxi se používá označení krátký - dlouhý týden, či turnusy.

### 2.3.5. Pružné rozvržení pracovní doby

Pružné rozvržení pracovní doby upravuje zákoník práce v § 85. Podstata pružného rozvržení spočívá v kombinaci časových úseků, nazývaných jako volitelná a základní pracovní doba. Jak již naznačuje pojem volitelná, tato úprava dává zaměstnanci jistou míru autonomie a volby, jak si naplánuje svůj pracovní a osobní život, což může vést ke větší spokojenosti a k lepšímu pocitu kontroly nad svým životem. Pro zaměstnance je snazší uzpůsobit své aktivity při pružném rozvržení, než když je mu pevně určen přesný časový rámec, ve kterém je povinen vykonávat práci. Zároveň ale pro zaměstnavatele zůstává jistota účasti pracovníka v rámci úseků základní pracovní doby, kterou určí pevně sám. Tato úprava je tedy vhodná tehdy, pokud zaměstnavatel v rámci své činnosti může rozdělit požadavky na to, v jakém časovém úseku bude práce vykonána. Nelze to samozřejmě vždy a záleží na konkrétním případě, například u prodavačů v obchodě s pevnou otevírací dobou bude těžko myslitelné, aby si prodavači mohli sami volit volitelné úseky pracovní doby. Jako příklad, kde pružné rozvržení pracovní doby funguje, uvedu úřad veřejné správy. Úředníci mají stanovenou základní pracovní dobu, která odpovídá úředním hodinám, a během které musí být k dispozici pro klienty. To, kdy budou jejich podání a žádosti zpracovávat, si mohou sami zvolit v rámci volitelné pracovní doby. Jako výhodu tohoto uspořádání vidím i to, že každý si může svou pracovní dobu uzpůsobit podle svého vlastního biorytmu. Někomu vyhovuje vstát a začít pracovat brzy ráno, pro dalšího je brzké vstávání velmi náročné a může mu trvat delší dobu, než se dostane do pracovního tempa. I v rámci efektivity a produktivity je tedy nanejvýš vhodné, pokud pracovník má možnost tomuto svému biologicky determinovanému požadavku vyjít vstříc. Zajímavý pohled na věc je také v tom, že poskytnutím této volnosti dostává zaměstnanec v podstatě i větší kontrolu a motivaci pro plnění svých úkolů<sup>31</sup>.

V praxi tedy rozvržení pracovní doby vypadá tak, že zaměstnavatel určí základní dobu a začátek a konec volitelné pracovní doby. Je při tom omezen maximální přípustnou délkou směny, která činí 12 hodin. Lze tedy uvažovat o těchto možnostech rozvržení:

---

<sup>31</sup> FADRŇÝ, Dalibor. *Pružné rozvržení pracovní doby*. Časopis Národní pojištění č. 2/2013 [online] 2013 [cit. 15.3.2017] dostupné z WWW <<http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/2013-02-mgr-bc-dalibor-fadny-pruzne-rozvrzeni-pracovni-doby.htm>>

1. volitelný úsek - základní pracovní doba - volitelný úsek
2. volitelný úsek - základní pracovní doba
3. základní pracovní doba - volitelný úsek

Nastává otázka, jak se upraví naplnění stanovené týdenní pracovní doby v rámci tohoto pružného rozložení. Zákoník práce v § 85 odst. 4 požaduje, aby byla průměrná týdenní doba naplněna v tzv. vyrovnávacím období, které určí zaměstnavatel. Délka vyrovnávacího období ovšem nesmí přesáhnout délku 26 týdnů, nebo případně 52 týdnů, je-li tak dohodnuto v kolektivní smlouvě. Tuto úpravu však přinesla až novela zákoníku práce z 1.1.2012. V předchozím znění bylo stanoveno pouze čtyřtýdenní vyrovnávací období, které se z praktického hlediska jevílo jako příliš krátké a omezovalo flexibilitu, kterou jinak měla takto upravená pracovní doba přinést<sup>32</sup>. Nynější úprava využívá maximálního limitu stanoveného směrnicí 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby. Zaměstnavatel tedy určí, v rámci jakého časového úseku je třeba naplnit průměrnou týdenní pracovní dobu. Při nejpřísnějším rozvržení může například zaměstnavatel určit, že zaměstnanec musí odpracovat každý den 8 hodin, a ten si sám volí pouze začátek nebo konec směny. Při vyrovnávacím období 1 týden musí zaměstnanec každý týden odpracovat svou týdenní stanovenou pracovní dobu. Větší flexibility lze tedy dosáhnout při vyrovnávacím období v délce 2 až 52 týdnů. Zaměstnanec tak může při dodržení základních a volitelných úseků odpracovat každý týden rozdílný počet hodin.

Zaměstnavatel je povinen určit rozvrh směn, které se použijí při situacích předvídaných zákoníkem práce v § 85 odst. 5. Úprava pružné pracovní doby se při nich nepoužije. Jsou to pracovní cesta zaměstnance, situace, kdy je nutné zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 ZP nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění dočasná pracovní neschopnost a karanténa) a také v dalších případech, kdy tak stanoví zaměstnavatel.

---

<sup>32</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 219.

Údaj o pružném rozvržení pracovní doby nemusí být povinně uveden v pracovní smlouvě ani v jiném právním ujednání uzavřeném mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Může být zavedena například vnitřním předpisem zaměstnavatele<sup>33</sup>.

### **2.3.6. Konto pracovní doby**

Konto pracovní doby představuje relativně nový právní institut. Je považován za jednu z flexibilních forem úpravy pracovní doby. Spadá do kategorie nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Slouží jako flexibilní úprava především s ohledem na zaměstnavatele, kterým poskytuje větší prostor pro organizaci práce svých zaměstnanců, tedy především co se týče samotného využívání jejich práce. Zavést konto pracovní doby je ale možné pouze v podnikatelské sféře, jelikož veřejnoprávní zaměstnavatelé jsou zákoníkem práce výslovně vyloučeni. Smyslem úpravy je vypořádat se se situacemi, kdy můžou v provozu zaměstnavatele nastat nepředvídatelné okolnosti, s ohledem na odbyt a poptávku, nebo samotný charakter podnikání, a které mohou vyžadovat nerovnoměrnou potřebu pracovníků. Jednoduše řečeno, některé provozy fungují nerovnoměrně, a tím pádem rovnoměrná úprava pracovní doby by pro zaměstnance byla značně nevýhodná, jelikož by měli nevyužité pracovníky, kterým by ale náležela mzda z důvodu překážky práce na straně zaměstnavatele. Jedná se typicky např. o stavebnictví. Objem práce, který zaměstnavatel potřebuje, se odvíjí jednak od sezónních podmínek, a jednak podle množství zakázek. Pokud by byl s bagristou ujednáno rovnoměrné rozvržení pracovní doby, i v případě, že budou nepříznivé teplotní podmínky a práce tedy tím pádem „stojí“, má zaměstnanec právo na přidělení práce v rozvržené pracovní době, a přichází v úvahu pouze překážka práce na straně zaměstnavatele.

Jedno z podstatných odlišností konta pracovní doby od běžné úpravy je fakt, že zaměstnanec nemá právo, aby mu byla v pracovní době přidělována práce. V tom je zároveň výhoda pro zaměstnavatele, který tím dostává velmi volnou ruku při organizaci svého podnikání. Je povinen vypracovat rozvrh práce a seznámit s ním, případně s jeho změnami, zaměstnance jeden týden dopředu. Toto ustanovení ovšem nemá kogentní povahu, lze tedy ujednat i jinou lhůtu. Musí však platit, že zaměstnanec musí být s rozvrhem seznámen nejpozději při nástupu na směnu.

---

<sup>33</sup> KALAŠOVÁ, Lucie. Pružná pracovní doba má svá pravidla. *Moderní řízení*, 3/2016

Jak již bylo zmíněno, konto pracovní doby nelze využít u zaměstnavatelů vymezených v § 86 odst. 2 ZP. Jedná se o stát, územní samosprávný celek, příspěvkovou organizaci, jejíž náklady a 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 zařízení zřízená MŠMT, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona a veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení, s výjimkou plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky. Zaměstnavatel může zavést konto pracovní doby vnitřním předpisem, pokud u něj nepůsobí odborová organizace. V opačném případě je možné zavést konto pracovní doby jen po předchozím projednání s odborovou organizací a na základě uzavření kolektivní smlouvy.

Úprava konta pracovní doby rovněž jako úprava nerovnoměrného rozložení pracovní doby operuje s pojmem vyrovnávací období. To v tomto případě představuje časový úsek, během kterého zaměstnavatel v podstatě disponuje s pracovní dobou svých zaměstnanců. Po uplynutí vyrovnávacího období je zaměstnavatel povinen vypořádat nároky svých zaměstnanců. Je to důležité časové hledisko rovněž pro výpočet práce přesčas. Vyrovnávací období činí 26 týdnů, pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace. V opačném případě je možné sjednat delší vyrovnávací období až na 52 týdnů, tedy jeden rok, pouze s odborovou organizací a uzavřením kolektivní smlouvy. Podle některých názorů<sup>34</sup> toto může být důvodem, proč není konto pracovní doby i přes své výhody pro zaměstnavatele příliš využíváno. Půl roku může být pro zaměstnavatele příliš krátká doba pro vyrovnávací období, a odborové organizace zase mohou ztěžovat podmínky přijetí delšího období.

#### **2.3.4.1. Účet pracovní doby a účet mzdy u konta pracovní doby**

Každý zaměstnavatel, který uplatňuje konto pracovní doby, má ze zákona povinnost vést každému zaměstnanci účet pracovní doby a účet mzdy (§ 87 ZP). Je také vyjmenováno, co je nezbytné evidovat. Na účtu pracovní doby se vymezuje stanovená, popřípadě kratší pracovní doba, dále rozvrh pracovní doby na konkrétní dny včetně začátku a konce jednotlivých směn a odpracovaná pracovní doba v jednotlivých dnech za týden. Je důležité tuto evidenci přesně vést, vzhledem k relativně pružné a nepravidelné možnosti využití práce zaměstnanců, kterou konto pracovní doby nabízí.

---

<sup>34</sup> RANDLOVÁ, Nataša; KUDRHALT SUCHÁ, Barbora. Jak na konto pracovní doby. *Moderní řízení* 11/2014, s. 50-51.

## 2.4. Přestávky v práci

Zaměstnanci je přiznáváno právo na odpočinek od práce během pracovní směny, a to vždy v minimálně zaručeném rozsahu na určitý odpracovaný počet hodin. Přestože ve spoustě různých zaměstnání bude přestávka v práci stěžejní, aby si zaměstnanec mohl skutečně odpočinout a občerstvit se, je také zřejmé, že v mnoha zaměstnáních panuje v tomto ohledu poměrně volný režim, kdy si zaměstnanec může dělat přestávky od práce nejen v zákonných limitech. Obzvláště u duševně pracujících jedinců zřejmě nebude neobvyklé, že se nebudou své práci věnovat 100 % své pracovní doby. Domnívám se, že určitou část dne zaměstnanci stráví jinak než jen plněním pracovních úkolů. Ať je to již povídání si s kolegy o mimopracovních věcech, vaření kávy nebo čaje, návštěvy toalety, procházky po pracovišti, vyřizování soukromých záležitostí a tak dále. Striktně chápáno by měl zaměstnanec všechny tyto činnosti provádět pouze během přestávek v práci, které se nezapočítávají do pracovní doby. Ta se v praxi vyskytuje a pojímá především jako přestávka na oběd či jiné jídlo. Tuto přestávku je zaměstnavatel povinen poskytnout nejdéle po 6 hodinách práce a musí trvat nejméně 30 minut, v případě mladistvého zaměstnance již po 4,5 hodinách nepřetržité práce<sup>35</sup>. Určení času přestávky za dodržení těchto limitů ovšem není libovolné, jelikož platí zákaz, že přestávka se nesmí poskytovat na začátku konci směny. Třicet minut z přestávky lze rozdělit na více částí tak, aby alespoň jedna trvala minimálně 15 minut. Přestávka na jídlo a oddech se až na jisté případy (viz. dále) nezapočítává do pracovní doby, jedná se tedy o dobu odpočinku, sféru autonomie zaměstnance. Zaměstnanec si tedy v této době může dělat, co chce, není povinen ani setrvávat na svém pracovišti. Nicméně mu za tuto dobu nenáleží mzda ani plat. Díky tomu, že nelze tuto přestávku obejít tím, že by se stanovila na začátek nebo konec směny, a zaměstnanci by tak v podstatě splynula s dobou nepřetržitého odpočinku mezi směnami, tráví tím pádem zaměstnanec v práci reálně delší čas než stanovenou týdenní pracovní dobu.

Přestávky v práci, jejich rozdělení, začátek a konec, určuje zaměstnavatel v rámci rozvrhování pracovní doby<sup>36</sup>. Jelikož zákon stanoví pouze minimální délku přestávky, vyplývá z toho, že zaměstnavatel může určit přestávky i delší. Vzhledem k

---

<sup>35</sup> ZP § 88

<sup>36</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. 2014, op. cit. s. 389.

tomu, že je to zasahování do osobní sféry zaměstnance, který tím přichází o autonomii v rozhodování, jak bude trávit svůj volný čas, a také o jeho zkracování. Za přestávky mu nenáleží odměna, ale zároveň je omezen délkou trvání a místem k tomu, aby mohl zcela svobodně určit, jak bude svůj odpočinek trávit. Proto když jde o přestávky v práci nad rámec těchto 30 minut po 6, případně 4,5 hodinách u mladistvého zaměstnance, musí zaměstnavatel projednat tuto úpravu s odborovou organizací, protože by šlo o hromadnou úpravu pracovní doby<sup>37</sup>.

Odlišný režim představují přestávky na oddech a jídlo u zaměstnanců vykonávajících práce, které nelze přerušit, a bezpečnostní přestávky podle zvláštních právních předpisů. Zde se totiž doba přestávky započítává do pracovní doby a zaměstnanci tudíž za ní náleží plat nebo mzda. Lze si představit například situaci, kdy zaměstnanec ve výrobním procesu obsluhuje stroj, který jehož provoz nelze libovolně přerušovat a vyžaduje neustálou přítomnost pracovníka. I v tomto případě má zaměstnavatel povinnost zajistit nějakým způsobem zaměstnanci přiměřenou dobu na oddech a jídlo, přičemž bude záležet na konkrétních podmínkách a minimální délka přestávky není stanovena. Toto neplatí u mladistvého zaměstnance, kterému musí být vždy poskytnuta přestávka v trvání nejméně 30 minut. Zvláštní bezpečnostní přestávky jsou povinni čerpat například řidiči. Pokud by přestávka na oddech a jídlo spadala časově do bezpečnostní přestávky, bude se také započítávat do pracovní doby.

## **2.5. Doba odpočinku**

Zatímco pracovní o náplni pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel, doba odpočinku je pro zaměstnance sféra autonomie, ve které realizuje svůj soukromý život a čerpá síly na další výkon práce. Význam doby odpočinku spočívá také ve zdravotním hledisku. Přepřacovanost a nedostatek odpočinku má negativní dopady na kvalitu života. Po určité době práce také klesá pozornost, dochází k větší chybovosti a nebezpečnost takových důsledků by v jistých případech mohla znamenat nejen poškozování zdraví daného zaměstnance, ale také ohrozit okolí. Právní úprava nezahrnuje náplň a obsah doby odpočinku, ale reguluje a garantuje hranice těchto úseků a stanoví pravidla pro jejich rozvrhování. Doba odpočinku je vymezena zákoníkem práce negativně tím způsobem, že se za dobu odpočinku považuje doba,

---

<sup>37</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. 2014, op. cit. s. 388.



kteřá není pracovní dobou (§ 78 odst.1 písm. b ZP). Je to doba, kdy zaměstnanec neplní povinnosti, které pro něj plynou z pracovního poměru<sup>38</sup>.

Doba odpočinku je neodmyslitelně spjata s pracovní dobou tím, že jí doplňuje. Den zaměstnance se sestává v podstatě z pracovní doby a zbylého času, který je dobou odpočinku. Zákon tedy může upravovat délku doby odpočinku jednak úpravou délky pracovní doby, tedy omezením maximální délky stanovené týdenní pracovní doby, a rovněž stanovením minimálních limitů doby odpočinku. Právní úprava doby odpočinku je vzhledem k významu, jaký pro zaměstnance má, především kogentní a nelze se od ní odchýlit ani odlišným ujednáním<sup>39</sup>. Doba odpočinku a minima, které zákon stanoví, jsou důležité také pro zaměstnavatele při organizování své činnosti a rozvrhování pracovní doby svých zaměstnanců, jelikož je při tom musí zohledňovat.

Doba odpočinku může mít více podob, jsou rozlišovány jako:

- nepřetržitý odpočinek mezi směny
- nepřetržitý odpočinek v týdnu
- přestávka na jídlo a oddech
- svátky
- dovolená

### **2.5.1. Nepřetržitý odpočinek mezi směny a nepřetržitý odpočinek v týdnu**

Doba odpočinku zaměstnance, která odpovídá době nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny, mu zaručuje ochranu před požadavkem nadměrného výkonu práce bez dostatečného odpočinku. Obecná úprava požaduje, aby měl zaměstnanec mezi koncem jedné směny a začátkem další směny alespoň 11 hodin nepřetržitého odpočinku. Přísnější úprava je u mladistvého zaměstnance do 18 let, kdy je minimální požadavek 12 hodin nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny během 24 hodin po sobě jdoucích. Tuto dobu odpočinku je nicméně možné zkrátit až na 8 hodin, ovšem pouze pokud se jedná o zaměstnance staršího 18 let. Zákoník práce v § 90 odst. 2 udává výčet oblastí, jejichž zaměstnanců se zkrácení doby odpočinku umožňuje. Týká se to zaměstnanců pracujících v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené

---

<sup>38</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. 2014, op. cit. s. 387.

<sup>39</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. 2014, op. cit. s. 276.

pracovní době a práci přesčas, v zemědělství, při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména veřejné stravování, v kulturních zařízeních a při poskytování jiných služeb obyvatelstvu, u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců a při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech. Při zkrácení odpočinku je pak následující doba odpočinku prodloužena o dobu tohoto zkrácení. Výjimka je u zaměstnanců starších 18 let při sezónních pracích v zemědělství, kde musí být náhradní odpočinek poskytnut v období následujících tří týdnů od zkrácení (§ 90 písm. a ZP).

Nepřetržitý odpočinek v týdnu musí činit minimálně 35 hodin, a 48 hodin u mladistvého zaměstnance. Umožňuje zaměstnanci získat dobu odpočinku v delším časovém úseku v celku. Je koncipován stejně jako stanovená týdenní pracovní doba na časové období jeden týden. V tomto týdnu se musí objevit, nelze jej hromadit v delším období<sup>40</sup>. Při rozvrhování týdenní pracovní doby tedy zaměstnavatel musí počítat i s tímto souvislým volnem pro zaměstnance. Do tohoto nepřetržitého odpočinku by měla spadat neděle, pokud to umožňuje provoz zaměstnavatele. Z toho vyplývá, že lze tedy určit dny nepřetržitého odpočinku v týdnu i na jiné dny, musí však tomu bránit provoz zaměstnavatele. Můžeme si představit například zaměstnance kulturního střediska, kde se konají akce pouze od čtvrtka do neděle, mohou být stanoveny dny volna v pondělí a v úterý.

### **3.5.2. Dny pracovního klidu**

Dny pracovního klidu vymezuje zákoník práce v § 91 jako dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky podle zákona č. 245/2000 Sb., zákon o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů. Jedná se o státní svátky a ostatní svátky, které zákon vyjmenovává, a nespádají sem významné dny podle tohoto zákona. Tyto dny by měly primárně spadat do doby odpočinku zaměstnance a zaměstnavatel během nich může nařizovat práci pouze výjimečně. Na dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu, lze nařídít naléhavé opravné práce, nakládací a vykládací práce, inventurní a závěrkové práce, práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu, práce při živelních událostech a jiných obdobných mimořádných případech, práce nutné se zřetelem na uspokojování

---

<sup>40</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. 2014, op. cit. s. 395.

životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva, práce v dopravě a krmení a ošetřování zvířat<sup>41</sup>, pokud výkon těchto nutných prací nemůže být proveden v pracovních dnech.

Nově přijatý zákon č. 233/2016 o prodejní době v maloobchodě a velkoobchodě nyní s účinností od 1. října 2016 stanoví zákaz či omezení prodejní doby během svátků. Obchody, kterých se to týká, musí ve stanovených 8 státních svátcích dodržovat zákaz otevření obchodu. Cílem zákonodárce je chránit zaměstnance obchodů nucené pracovat i ve svátky, a kteří tím přicházejí o možnost věnovat se ve svátek rodině a osobnímu životu<sup>42</sup>. Nicméně i v těchto dnech bude přicházet v úvahu, aby zaměstnanci reálně v zavřeném obchodě pracovali, pokud zaměstnavatel splní podmínky stanovené v § 91 ZP. I v dnech státního svátku lze zaměstnanci nařídit práci, kterou je možnou nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práci v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele<sup>43</sup>.

## 2.6. Práce přesčas

Práci přesčas rozumíme práci vykonanou zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nad rámec stanovené týdenní pracovní doby, která vyplývá z předem stanoveného rozvržení pracovní doby, a která je konána mimo rozvržení pracovních směn (§78 odst. 1 písm. i ZP). Je jí třeba chápat jako zásah do autonomie zaměstnance, do času, ve kterém realizuje svůj osobní život. Proto je povolené nařizovat práci přesčas pouze výjimečně, z vážných provozních důvodů na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem. Co je a není práce přesčas se posuzuje podle stanovené týdenní pracovní doby. Pro práci přesčas jsou zákonem stanovené týdenní a roční limity pro každého zaměstnance a činí 8 hodin týdně a 150 hodin ročně. Nad tento rozsah již zaměstnavatel nemůže práci přesčas jednostranně nařídit, ale je potřeba rovněž souhlas zaměstnance. Ani tak však práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně za vyrovnávací období, které činí nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, nebo 52 týdnů, pokud je tak ujednáno v kolektivní smlouvě. Od práce přesčas je třeba odlišit situace, kdy si zaměstnanec napracovává pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na

---

<sup>41</sup> ZP §91 odst. 3

<sup>42</sup> NEŠPŮREK, Robert; RÁMEŠ, Ivan. Nově přijatý zákon o státních svátcích. [online] 2016 [cit. 24.2.2017] dostupné z WWW <<http://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/nove-prijaty-zakon-o-zakazu-prodeje-o-statnich-svatcich>>

<sup>43</sup> ZP §91 odst. 4

jeho žádost. Takový výkon práce se nepovažuje za práci přesčas, i když přesáhne stanovenou týdenní pracovní dobu.

### **2.6.1. Práce přesčas při zkrácené stanovené pracovní době a kratší pracovní době**

Při zkrácené stanovené týdenní pracovní době se posuzuje práce přesčas všechna práce vykonaná nad tuto konkrétní výměru, na rozdíl od kratší pracovní doby, kdy by se za práci přesčas považovala až práce vykonaná po uplynutí stanovené týdenní pracovní doby. V tomto případě ovšem není možné práci přesčas nařídit, je nutný souhlas zaměstnance. Například zaměstnanec se zkrácenou stanovenou týdenní pracovní dobou na 35 hodin týdně může být nařízena práce přesčas a za 36. odpracovanou hodinu mu již náleží příplatek za práci přesčas. Pokud má ale zaměstnanec dohodnutou se zaměstnavatelem kratší pracovní dobu na 35 hodin týdně, jeho stanovená týdenní pracovní doba činí stále 40 hodin týdně a příplatek za práci přesčas mu náleží až za 41. odpracovanou hodinu<sup>44</sup>.

### **2.6.2. Práce přesčas při pružném rozvržení pracovní doby**

Při pružném rozvržení pracovní doby neurčuje zaměstnavatel rozvrh směn, ale záleží na zaměstnanci, jak si směny rozvrhne v mezích volitelné pracovní doby. Z toho důvodu má posuzování toho, co je práce přesčas, odchýlnou úpravu v § 98 odst. 1 ZP. Jako práce přesčas se posuzuje práce vykonaná nad rámec stanovené týdenní pracovní doby a zároveň nad rámec základní pracovní doby.

### **2.6.3. Konto pracovní doby a práce přesčas**

Právní úprava práce přesčas v režimu konta pracovní doby je poněkud problematická. Zákoník práce nám definuje práci přesčas jako práci vykonanou na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem, nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby a mimo rozvrh dopředu určených směn. Vzhledem k tomu, že při použití konta pracovní doby přiděluje zaměstnavatel práci podle svých potřeb a nerovnoměrně,

---

<sup>44</sup> ZRUTSKÝ, Vladimír. *Kratší pracovní doba a zkrácená pracovní doba*. [online] 2016 [cit. 16.3.2017] dostupné na WWW <<http://odbory.info/obsah/30/kratsi-pracovni-doba-zkracena-pracovni-doba/15029>>

reálně je možné zjistit co je práce přesčas až po uplynutí vyrovnávacího období. Dá se tedy říci, že je práce přesčas v jistém smyslu deformována. To, co by v jiném rozvržení bylo prací přesčas, může být v kontu pracovní doby stále běžnou pracovní dobou, bez nároku na příplatek. Při výpočtu práce přesčas podle § 98 odst. 2 ZP se vychází se stanovené týdenní pracovní doby, která se vynásobí počtem týdnů, které odpovídají vyrovnávacímu období. Počet odpracovaných hodin nad toto množství bude již prací přesčas. Například zaměstnanec pracující v jednosměnném režimu má stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin týdně a vyrovnávací období 10 týdnů. Pokud za toto vyrovnávací období odpracuje více než 400 hodin, budou se tyto hodiny navíc považovat za práci přesčas a zaměstnanci za ně bude náležet příplatek. Režim konta pracovní doby má nicméně ještě své specifikum, a tím je možnost převedení až 120 hodin práce přesčas do bezprostředně následujícího období (§86 odst. 4 ZP). Jelikož je tím ale kráceno zaměstnancovo právo na příplatek, musí tak být ujednáno v kolektivní smlouvě.

#### **2.6.4. Absolutní zákaz práce přesčas**

Absolutní zákaz práce přesčas, ať již nařízených nebo se souhlasem zaměstnance, nalezneme u mladistvých zaměstnanců a těhotných zaměstnankyň. Pouze na základě dohody mohou konat práci přesčas zaměstnanci pečující o dítě mladší jednoho roku. Zde se projevuje ochranná funkce pracovního práva, s ohledem na zdraví a příznivý vývoj těchto osob.

#### **2.6.5. Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví**

V oblasti zdravotnictví byla upravena možnost další dohodnuté práce přesčas v přechodném ustanovení § 93 a násl. zákoníku práce, které bylo účinné do konce roku 2013. Upravovalo výkon práce v nepřetržitém provozu, která je spojená s příjmem, léčbou, péčí nebo se zajištěním přednemocniční neodkladné péče v nemocnicích, ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních a zdravotnických zařízeních zdravotnické záchranné služby. Nepřetržitý provoz ve zdravotnictví vyžaduje neustálou potřebu mít k dispozici kvalifikovaný zdravotnický personál. V České republice je dlouhodobě zmiňován nedostatek potřebných lékařů. Vzhledem k tomu, že podle současného pojetí pracovní pohotovost musí být vykonávána na místě odlišném od pracoviště

zaměstnavatele, bylo třeba zavést pro tyto případy další právní úpravu. Zaměstnavatel mohl uzavřít se zaměstnancem ve zdravotnictví písemnou dohodu, na jejímž základě bylo možné vykonávat další dohodnutou práci přesčas v průměru až 8 hodin nebo 12 hodin u pracovníků zdravotnické záchranné služby, za vyrovnávací období 26 týdnů nebo 52 týdnů, pokud tak bylo ujednáno v kolektivní smlouvě. Nicméně od 1.1.2014 ustanovení o další dohodnuté práci přesčas pozbývá účinnosti a zaměstnanců ve zdravotnictví se opět týká obecná úprava práce přesčas v zákoníku práce. Personální problém však zůstává nevyřešený, proto v praxi dochází k porušování zákonných limitů<sup>45</sup>. Je to velký problém pro české zdravotnictví. Pro mladé lékaře a absolventy je podle průzkumu volný čas a normální pracovní doba absolutní prioritou<sup>46</sup>.

## 2.7. Noční práce

Za noční práci se považuje práce vykonávaná v noční době, což je časový úsek mezi 22. hodinou noční a 6. hodinou ranní. Toto pojetí splňuje minimální požadavky mezinárodních úmluv, kdy za noční dobu musí být považováno alespoň 7 hodin a zahrnuje dobu mezi půlnocí a 5. hodinou ráno<sup>47</sup>. Z právního hlediska je podstatné vymezit, kdo je zaměstnanec pracující v noci. Nejde jen o jednorázovou práci v noci, ale musí být naplněny podmínky §78 písm. k ZP: zaměstnanec odpracuje alespoň 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, v průměru alespoň jednou týdně a v období nejdéle 26 týdnů. Pouze takový zaměstnanec má právo na zvláštní ochranu. Práce v noci je pro lidský organismus více zátěžová, může i ohrozit zdraví pracovníků a je třeba dbát zvýšeně na jejich bezpečnost<sup>48</sup>. Jsou požadovány povinné lékařské prohlídky zaměstnanců jak před zařazením na noční práci, tak i v průběhu trvání tohoto zařazení minimálně jednou za rok, a kdykoli o to zaměstnanec požádá<sup>49</sup>. Zaměstnavatel také na pracovišti musí zajistit přiměřené sociální zabezpečení a občerstvení.

---

<sup>45</sup> KOUBOVÁ, Michaela. *Řešení nedostatku lékařů? Zrušme část malých nemocnic*. [online] 2017 [cit. 6.5.2017] dostupné z WWW <<http://www.zdravotnickydenik.cz/2017/01/reseni-nedostatku-lekaru-zrusme-cast-malych-nemocnic/>>

<sup>46</sup> KOUBOVÁ, Michaela. *Očekávání studentů medicíny od platu odpovídá realitě, ukázal průzkum. Cení si volného času*. [online] 2016 [cit. 6.5.2017] dostupné z WWW <<http://www.zdravotnickydenik.cz/2016/03/ocekavani-studentu-mediciny-od-platu-odpovida-realite-ukazal-pruzkum-ceni-si-volneho-casu/>>

<sup>47</sup> GALVAS, Milan. 2012, op. cit. s. 436.

<sup>48</sup> SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2003/88/ES

<sup>49</sup> § 94 odst. 2 ZP

Specifika úpravy pracovní doby zaměstnanců pracujících v noci spočívá v úpravě délce směny, která nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Pokud to není možné z provozních důvodů, musí zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů<sup>50</sup>.

Noční práce je zakázána mladistvým zaměstnancům mladším 18 let, pokud nejde o výjimku podle § 245 ZP: „zakazuje se zaměstnávat mladistvé zaměstnance prací přesčas a prací v noci. Výjimečně mohou mladiství zaměstnanci starší než 16 let konat noční práci nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný. Noční práce mladistvého zaměstnance musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu.“ Zaměstnanci pracujícím v noci náleží rovněž příplatek za práci v noci podle §116 ZP.

## 2.8. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost je dle § 78 odst. 1 písm. h) ZP „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“. Srovnáme-li dikci tohoto ustanovení s definicí pracovní doby<sup>51</sup>, dojdeme k jasnému závěru, že pracovní pohotovost nemůžeme započítávat do pracovní doby, neboť se jedná o odlišný časový úsek. Zásadním hlediskem je místo, kde k pracovní pohotovosti dochází. Musí se jednat o předem dohodnuté místo, které je však odlišné od pracoviště. Co se rozumí pracovištěm není přesně vymezeno, bude se však zřejmě jednat o areál a provozovny zaměstnavatele, kde standardně zaměstnanci pracují<sup>52</sup>. Přesné místo je na dohodě zaměstnance a zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že prakticky se bude jednat o volný čas zaměstnance, bude to pravděpodobně místo, kde se obvykle během doby, kdy má dojít k pracovní pohotovosti, zdržuje: může to být domov, chalupa nebo třeba zájmový klub.

---

<sup>50</sup> § 94 odst. 1 ZP

<sup>51</sup> ZP §78 odst. 1 písm. a): pracovní dobou je 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.

<sup>52</sup> GALVAS, Milan. 2012, op. cit. s. 438.

Podle Galvase není nutné trvat na striktním požadavku, aby v době pracovní pohotovosti byl zaměstnanec vždy přesně na tomto konkrétním místě, neboť by to již podstatnou měrou zasahovalo do svobodného rozhodování o jeho volném čase, a tento zásah by tedy měl být spíše minimální. Podstatou pracovní pohotovosti také není to, aby zaměstnanec seděl celou dobu na stanoveném místě, ale aby byl v případě naléhavé potřeby připraven k výkonu práce. Zaměstnanec tedy musí být především dostupný.

Požadovat po zaměstnanci pracovní pohotovost není automatickým nárokem zaměstnavatele, ale musí se na tom se zaměstnancem dohodnout<sup>53</sup>. Zákoník práce kromě nutnosti dohodnutého místa další požadavky nestanoví, tím pádem může být toto ujednání obsaženo již v pracovní smlouvě, anebo v samostatné dohodě, která může být dohodou i na základě konkludentního činu. Lze navíc ujednat rovněž časový rozsah pracovní pohotovosti za určité období, způsob přivolání zaměstnance, způsob dopravy zaměstnance na místo výkonu práce a sjednanou odměnu<sup>54</sup>.

Jak již bylo řečeno, svým vymezením není pracovní pohotovost pracovní dobou. Je tedy otázkou, zda je možné ji považovat za dobu odpočinku, která je jednoduše vymezena jako doba, která není pracovní dobou. Přestože se jedná o čas, kdy zaměstnanec nemusí pracovat a může odpočívat, nelze pominout požadavek být připraven k případnému výkonu práce, zdržovat se na určeném místě a zahrnuje zřejmě i implicitní povinnost zdržet se činností, které by mu nedovolily práci vykonávat, například konzumace alkoholických nápojů. Vzhledem k tomu, že je pracovní pohotovost nařizována mimo rámec rozvrhu jeho směn, bude tedy spadat do kategorie nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami. Charakter tohoto časového úseku se nicméně mění podle toho, zda fakticky k výkonu práce došlo nebo ne. Pokud byl zaměstnanec pouze připraven ale nebyl povolán, je to stále považováno za dobu nepřetržitého odpočinku mezi směnami. V opačném případě se fakticky odpracovaná doba již považuje za pracovní dobu, hodiny se započítávají do pracovní doby a dochází k přerušení odpočinku. S tím se rovněž musí zaměstnavatel vypořádat a případně posunout začátek příští směny, aby byly dodrženy zákonné limity stanovené pro dobu odpočinku.

---

<sup>53</sup> ZP § 95 odst. 1): Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne.

<sup>54</sup> GOGOLOVÁ, Radana; HŮRKA, Petr; ÚLEHLOVÁ, Helena. 2012, op. cit. s. 123.



Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku<sup>55</sup>, pokud se tedy se zaměstnavatelem nedohodnou na vyšší odměně. Pokud dojde k výkonu práce, náleží zaměstnanci mzda nebo plat. Aby se jednalo o práci přesčas, musí rozsah odpracovaných hodin přesahovat stanovenou týdenní pracovní dobu.

## 2.9. Evidence pracovní doby

Časové úseky, ve kterých je naplňován obsah pracovněprávního vztahu, tedy vykonávání práce zaměstnancem, je potřeba nějakým způsobem zaznamenávat. Evidence pracovní doby slouží k podstatným účelům a není možné se povinnosti k jejímu vedení zprostit. ZP v § 96 tuto povinnost nařizuje zaměstnavateli jako kogentní pravidlo, od kterého není možné se odchýlit. Je tedy povinné vést evidenci, kde je vyznačen začátek a konec odpracované směny, práce přesčas, další dohodnuté práce přesčas, noční práce, doby v době pracovní pohotovosti a pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel. Dále je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho evidence pracovní doby nebo účtu pracovní doby v případě konta pracovní doby, a pořizovat si z nich kopie. Tím požadavky zákoníku práce končí a je již ponechané na vůli zaměstnavatele, jakým způsobem svou povinnost splní. Existuje mnoho způsobů a je na každém konkrétním zaměstnavateli, aby si vybral způsob, který nejlépe vyhovuje jeho podmínkám. V závislosti na organizační struktuře může evidenci vést sám, pověřit tím vedoucí pracovníky nebo uložit povinnost samotnému zaměstnanci, aby sám evidoval požadované informace o své pracovní době. Tento způsob může být velmi praktický a nejjednodušší, protože zaměstnanec si sám vyznačí, v jaký čas přesně začal pracovat, přestávky v práci i kdy práci ukončil. Nicméně je třeba zmínit, že uložení této povinnosti zaměstnanci nezbavuje zaměstnavatele povinnosti vést evidenci pracovní doby. Proto v případě, kdy by zaměstnanec tuto svou evidenci nevedl, došlo by zároveň k porušení zaměstnancovi povinnosti k plnění povinností uložených zaměstnavatelem podle § 301 ZP, ale zároveň i porušení povinnosti zaměstnavatele vést evidenci pracovní doby, které by vedlo k odpovědnosti a sankci uložené Inspektorátem práce<sup>56</sup>.

Eviduje se pouze pracovní doba, to znamená, že není se zaznamenává pouze doba, kdy zaměstnanec vykonává práci nebo je k jejímu výkonu připraven, a nejen pouhá přítomnost na pracovišti. Pokud by se zaměstnanec evidoval při vstupu na

---

<sup>55</sup> ZP § 140

<sup>56</sup> GOGOLOVÁ, Radana; HŮRKA, Petr; ÚLEHLOVÁ, Helena. 2012, op. cit. s.132.

pracoviště, ale trvalo mu ještě další čas, než se dostane na své pracovní místo, převlékne se nebo se jinak připraví k práci, měl by se správně čas evidovat až touto faktickou připraveností k práci na pracovišti. Každopádně vzhledem k tomu, že způsob evidence je v kompetenci zaměstnavatele, tak tímto nepromyšleným způsobem působí škodu sám sobě, protože tak přichází o čas, který má od zaměstnance k dispozici a za který mu poskytuje mzdu nebo plat.

Přestávky v práci na odpočinek a jídlo se v evidenci pracovní doby nezaznamenávají přímo, jelikož jsou dobou odpočinku, která z díkce zákona evidenci nepodléhá, ale budou vyjádřeny přerušením směny, jejíž začátek a konec, tedy i přerušování, se zaznamenat musí.

Evidence pracovní doby má význam jednak na určení, kolik hodin zaměstnanec odpracoval, a na určení přesčasů. Bude se z ní tedy vycházet při odměňování zaměstnance. Specifická evidence se uplatňuje v případě uplatnění konta pracovní doby, o které se zmiňuji v kapitole 2.3.4.1. této práce.

Od evidence pracovní doby je třeba rozlišit plánování a rozvrhování směn, ke kterému je zaměstnavatel rovněž povinen, ale jedná se o rozdílné etapy. Evidence pracovní doby slouží jako důkazní prostředek, zda zaměstnavatel naplňuje povinnosti a dodržuje limity ohledně svých zaměstnanců v souladu se zákoníkem práce.

## **3. Odchylná úprava pracovní doby pro zaměstnance v dopravě a ve školství**

### **3.1. Pracovní doba a doba odpočinku pro zaměstnance pracující v dopravě**

Určité kategorie zaměstnanců mají svou specifickou úpravu pracovní doby a doby odpočinku vzhledem k charakteristice jejich práce. Takovou kategorií jsou zaměstnanci pracující v dopravě. Podle výčtu §100 odst. 1 ZP jsou to:

- členové osádky nákladního automobilu nebo autobusu
- zaměstnanci údržby pozemních komunikací
- zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce

- zaměstnanci městské hromadné dopravy
- členové posádky letadla a zaměstnanci zajišťující provozování letiště
- členové posádky plavidla
- zaměstnanci obsluhující plavidlo v přístavu.

Zmocňovací ustanovení §100 ZP zmocňuje vládu k vydání nařízení, kterým blíže vymezí okruh těchto zaměstnanců a stanoví odchylku úpravy jejich pracovní doby a doby odpočinku. Nařízení upravuje rovněž postup a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců při úpravě pracovní doby a doby odpočinku. Tímto nařízením je nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. Nařízení naplňuje povinnosti vyplývající ČR z mezinárodních závazků tím, že zpracovává předpisy Evropských společenství, kterými jsou:

- Směrnice Rady 2000/79/ES o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností, Evropskou federací pracovníků v dopravě, Evropským sdružením technických letových posádek, Evropským sdružením leteckých společností a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby.
- Směrnice Rady 2005/47/ES o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic a Evropskou federací pracovníků v dopravě o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě.

Nařízení vlády v §3 vymezuje základní pojmy, s kterými pracuje a které se liší od pojmů upravených v § 78 zákoníku práce. Definiuje, co se podle něj rozumí:

- pracovní dobou a pracovní pohotovostí člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu,
- zaměstnancem pracujícím v noční době

a dále definuje dobou čekání mezi spoji, zaměstnance pracujícího letmo, režijní jízdu, dobu řízení v mezinárodní drážní dopravě, týden člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu a zimní období.

Nařízení vlády obsahuje speciální úpravu pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců pracujících v dopravě, ale tuto oblast neupravuje komplexně, platí tedy princip subsidiarity, a zákoník práce se použije tehdy, když nařízení vlády daný institut neupravuje. U jednotlivých skupin zaměstnanců upravuje odchylně zejména nejvyšší přípustnou délku týdenní pracovní doby, nejvyšší přípustnou délku směny a odchylky v povinných dobách odpočinku a bezpečnostních přestávek. Například členové osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě – řidiči, pomocníci řidiče a průvodčí. Pracovní doba u těchto zaměstnanců může činit nejvíc 48 hodin týdně, nebo 60 hodin týdně, pokud průměr pracovní doby bez práce přesčas nepřesáhne stanovenou pracovní dobu 40 hodin týdně podle § 79 odst. 1 zákoníku práce za nejvíce 26 týdnů po sobě jdoucích. Nařízení vlády konkrétně vyjmenovává, které činnosti jsou považovány za pracovní dobou<sup>57</sup>. Není to jen samotné řízení vozidla, ale i další související činnosti. Zásadní rozdíl oproti úpravě v zákoníku práce spočívá v tom, že tato pracovní doba představuje souhrn veškeré pracovní doby ve všech pracovněprávních vztazích jednotlivého zaměstnance. Nařízení vlády proto nařizuje zaměstnavateli, aby po těchto zaměstnancích písemně požádal o stejnopis evidence pracovní doby, kterou odpracoval u jiného zaměstnavatele. Jak jsem uvedla výše, zákoník práce deleguje na vládu i stanovení povinností pro zaměstnance. Touto povinností je neprodlené poskytnutí zaměstnavateli evidenci pracovní doby od případného dalšího zaměstnavatele. Odlišně je upravena také délka směny, která smí činit nejvýše 13 hodin, nebo nejvýše 10 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, pokud jde o zaměstnance pracujícího v noční době. Rozšířená úprava je také ohledně pracovní pohotovosti, kterou obecně upravuje zákoník práce v §78 odst. 1 písm. h. Pro člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu bude za pracovní pohotovost považována také doba, během níž doprovází vozidlo přepravované trajektovou lodí nebo vlakem, čekací doby na hranicích a čekací

---

<sup>57</sup> §3 písm. a) Nařízení vlády: V tomto nařízení se rozumí a) pracovní dobou člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu doba řízení vozidla, nakládka a vykládka, kontrola a dohled nad cestujícími při nastupování do autobusu nebo vystupování z autobusu, čištění a prohlídka vozidla, sledování nakládky a vykládky, práce, kterou se zajišťuje bezpečnost vozidla, nákladu nebo cestujících, technická údržba vozidla, administrativní práce spojené s řízením vozidla a nezbytná jednání před správními orgány související s plněním pracovních úkolů; doba, kdy je člen osádky nákladního automobilu nebo autobusu připraven na pracovišti k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, zejména čekání na nakládku a vykládku, jejíž doba není předem známa.

doby z důvodu zákazu jízdy a doba strávená řidičem za jízdy na sedadle spolujezdce nebo na lehátku. Tato doba se ale nebude považovat za dobu nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu<sup>58</sup>.

Účel odchylné úpravy u zaměstnanců pracujících v dopravě spočívá zejména v zajištění vyšších požadavků na bezpečnost. Z povahy jejich činnosti by jejich případné selhání mohlo ohrozit na životech mnoho dalších lidí. Z hlediska prevence je tedy nutné zajistit zejména zákonné požadavky na odpočinek.

### 3.2. Pracovní doba pedagogických pracovníků

Jednou ze skupin zaměstnanců se speciální právní úpravou týkající se pracovněprávních vztahů jsou pedagogičtí pracovníci. Vzhledem ke specifickým charakteristikám jejich práce mají v některých aspektech odlišnou úpravu, a jedním z těchto aspektů je také pracovní doba<sup>59</sup>. Školství a školní výuka je specifická činnost, která se svou náplní, požadavky a časovým rozvržením v určitých ohledech odlišuje a vyžaduje další, speciální úpravu pro danou profesi. Hlavní pracovní náplní pedagogických pracovníků je výchova a vzdělávání dětí a mládeže. Pracovní doba tedy musí být přizpůsobena režimu, který mají školská zařízení. Právní úpravu obsahuje zejména zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů (dále „ZPP“). Podle § 2 tohoto zákona se za pedagogické pracovníky považují ti, kteří vykonávají přímou pedagogickou činnost, tedy:

- učitelé
- speciální pedagogové a pedagogové v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, pedagogové volného času
- vychovatelé
- psychologové
- asistenti pedagogů
- trenéři

---

<sup>58</sup> BIČÁKOVÁ, Olga. Odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. *Práce a mzda*, 2008/6

<sup>59</sup> § 1 ZPP: Tento zákon upravuje

- a) odchylky při sjednávání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou pedagogických pracovníků,
- b) předpoklady pro výkon činnosti pedagogických pracovníků,
- c) pracovní dobu pedagogických pracovníků,
- d) další vzdělávání a kariérní systém pedagogických pracovníků.

- vedoucí pedagogičtí pracovníci
- metodikové prevence v pedagogicko-psychologických poradnách.

Délka pracovní doby se i přes to, že se na první pohled může zdát kratší než doba běžných zaměstnanců, standardně upravuje podle zákoníku práce, tedy délka stanovené pracovní doby je 40 hodin. Je rovněž možné sjednat tzv. kratší pracovní úvazek na menší počet hodin s odpovídajícím snížením platu. Naproti tomu je zde vyloučena zkrácená pracovní doba přímo zákonem, pokud je zaměstnavatelem školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona (§79 odst. 3 ZP a §109 odst. 3 ZP). Stanovená týdenní pracovní doba se podle § 22 písm. a) odst.1 zákona o pedagogických pracovnících do dvou oblastí, a to na dobu, kdy je vykonávána přímá pedagogická činnost, a na dobu práce související s přímou pedagogickou činností. Dále můžeme rozlišovat část pracovní doby, kdy je pedagogický pracovník povinen být na pracovišti zaměstnavatele a na pracovní dobu, kterou si rozvrhuje pedagogický pracovník sám a určuje si také sám místo výkonu práce.

První kategorií je přímá pedagogická činnosti. Je to doba, kdy pedagog či jiný pracovník přímo působí na vzdělávaného a uskutečňuje tak výchovu a vzdělávání. Tato doba odpovídá týdennímu rozvrhu hodin, s kterým je pedagog dopředu seznámen. Rozvrhování pracovní doby při výkonu přímé pedagogické činnosti je v režii zaměstnavatele. V případě pedagogických pracovníků je rozvrhování úzce spjato s rozvrhem vyučovacích hodin, který dané školské zařízení vypracovává. S ohledem na jeho charakter, tedy pravidelná výuka žáků v rámci školního roku, bude tento rozvrh spíše pravidelný. Přímá pedagogická činnost však zpravidla nebude naplňovat 40 hodin týdně. Pedagog potřebuje další část pracovní doby, kterou věnuje jiné práci související s přímou pedagogickou činností. V této době se pedagogický pracovník především připravuje na výuku, opravuje a hodnotí práce žáků, spolupracuje se zákonnými zástupci žáků a s ostatními pracovníky apod.<sup>60</sup>

Pedagogický pracovník je povinen být na pracovišti zaměstnavatele v následujících situacích:

- v době, kdy má rozvrhem stanovenou přímou pedagogickou činností

<sup>60</sup> FRYČ, Jindřich; DOBŠÍK, František. *Právní výklad k §23 zákona o pedagogických pracovnících*. [online] [cit. 10.6.2017] dostupné z WWW <<http://www.msmt.cz/dokumenty/pravni-vyklad-k-23-zakona-o-pedagogickych-pracovnicich>>

- rozvrhem stanovený dohled nad dětmi a žáky
- v době zastupování jiného pedagogického pracovníka
- pokud tak určí zaměstnavatel<sup>61</sup>.

V ostatních případech pedagogický pracovník vykonává podle § 22 a odst. 3 ZPP sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, a na místě, které si sám určí. Na rozdíl od úpravy zákoníku práce §2 odst. 2 toto výkonu práce místo nepodléhá předchozí dohodě zaměstnance a zaměstnavatele. Pedagogický pracovník si tedy v těchto případech určuje pracovní dobu sám. Zaměstnavatel však ovlivňuje rozsah tím, že určí, kdy je zaměstnanec povinen být na pracovišti zaměstnavatele, viz. výše. Zaměstnavatel je rovněž oprávněn stanovit podmínky a mantinely, především ve kterých dnech je možné pracovní dobu rozvrhnout a délku směny. Význam spočívá v tom, aby nedošlo k neopodstatněným platovým nárokům, například příplatek za práci v noci nebo ve svátek<sup>62</sup>. Jelikož platí, že pedagogický pracovník je povinen vykonávat práci v rozsahu stanovené týdenní nebo sjednané kratší pracovní doby, na práci vykonávanou na jiném místě tak bude náležet počet hodin, které odpovídají rozdílu této doby a doby práce, kterou je zaměstnanec povinen vykonávat práci na pracovišti<sup>63</sup>.

Dalším specifikem úpravy pracovní doby pedagogických pracovníků je institut nazývaný přímá pedagogická činnost nad stanovený rozsah. Rozsah týdenní přímé pedagogické činnosti je stanoven dopředu na období školního vyučování, pololetí nebo kalendářního rok. Nad tento limit je možné nařídít další výkon přímé pedagogické činnosti nejvýše 4 hodiny týdně, při více hodinách je nutná dohoda se zaměstnancem. Za hodinu této práce náleží zaměstnanci podle § 132 ZP příplatek ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku. V evidenci pracovní doby, kterou je zaměstnavatel povinen vést pro všechny zaměstnance, se tyto hodiny přímé pedagogické činnosti vykonané nad týdenní rozsah hodin stanovený ředitelem školy nebo školského zařízení musí podle vyhlášky evidovat<sup>64</sup>. Výkon této práce je možné v praxi považovat za výkon práce přesčas, což není zcela přesné, protože tato přímá pedagogická činnost nad

---

<sup>61</sup> § 22a odst. 2 ZPP

<sup>62</sup> LICHOVNÍKOVÁ, Dagmar. *Zákoník práce pro školy a školská zařízení, změny v souvislosti s novým občanským zákoníkem*. Žďár nad Sázavou: nakladatelství Fakta, 2014, s.77.

<sup>63</sup> GOGOLOVÁ, Radana; HŮRKA, Petr; ŮLEHLOVÁ, Helena. 2012, op. cit. s. 55.

<sup>64</sup> § 3 odst.5. Vyhlášky č. 263/2007 Sb. *Vyhláška, kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí*

stanovený rozsah ještě nemusí znamenat také výkon práce nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby<sup>65</sup>.

## **4. Pracovní doba a slad'ování soukromého a pracovního života**

Pracovní doba je zásadní institut v životě každého zaměstnance, neboť ovlivňuje značnou měrou jeho soukromý život. V následující části práce se budu věnovat pracovní době taktéž z psychologického hlediska. Člověk, jakožto živý organismus, především nemůže být posuzován jako stroj, který pracuje a podává stejný výkon kdykoli a jakkoli dlouhou dobu. To, jak délka času stráveného v práci ovlivňuje spokojenost zaměstnance, potažmo jeho výkonnost v práci, jsou jistě informace užitečné pro také pro zaměstnavatele a pro ty, kteří plánují a rozvrhují směny zaměstnanců.

Osobní a pracovní život každého zaměstnance jsou dvě oblasti, které se většinou nějakým způsobem více či méně překrývají, nelze je tedy od sebe striktně oddělit. Zaměstnanec si může brát práci domů nejen skutečně ve fyzické podobě, ale také tím, že ve volném čase bude myslet na práci a nebude se tak moci plně věnovat svým osobním a rodinným záležitostem. Také na druhou stranu může řešit v pracovní době osobní věci a být tím rozptylován od práce. Jak se člověku podaří tyto dvě oblasti skloubit, respektive jak vyřeší konflikt mezi svými pracovními a osobními rolemi, se nazývá odborně work-life balance, čili rovnováha mezi prací a osobním životem. Je to právě z velké míry úprava pracovní doby, její délky a rozložení, které na tuto rovnováhu mají stěžejní vliv. Jak popíšu dále, subjektivní spokojenost zaměstnance není žádoucí pouze pro něj samotného a jeho rodinu, ale také pro jeho zaměstnavatele. Samotná organizace může také pozitivně čerpat z benefitů, které svým zaměstnancům poskytuje. Spokojený zaměstnanec s dobře vyřešeným work-life balance je výkonnější, efektivnější a může tak organizaci poskytnout kvalitnější pracovní výsledky. Zaměstnanci si také čím dál více cení organizací, které na ně nepohlížejí pouze jako na

---

<sup>65</sup> GOGOLOVÁ, Radana; HŮRKA, Petr; ÚLEHLOVÁ, Helena. 2012, op. cit. s. 56.



pracovní sílu produkující výstupy, ale také akceptují i jejich ostatní, mimopracovní role<sup>66</sup>.

## 4.1. Work-life balance

Termín work-life balance se poprvé objevil v 70. letech 20. století. Začal se používat jako výraz, který má popsat rovnováhu člověka, kterou se snaží dosáhnout mezi pracovním a soukromým životem. Na jedné straně je snaha být dobrým pracovníkem, plnit dobře požadavky zaměstnavatele a na druhé straně dosáhnout spokojenosti a naplnění v životě. Work-life balance je široký termín, do kterého spadají dále také pojmy jako rovnováha rodinného a pracovního života, konflikty pracovních a rodinných rolí.

V rámci work-life balance konstruktů je práce chápána jako úsilí vynaložené za účelem dosažení finančních zisků, tedy je to širší pojem než závislá práce a týká se pochopitelně i živnostníků a osob samostatně výdělečně činných. Na druhé straně "life" zahrnuje oblasti jako rodina, přátelé, koníčky, zapojení do komunity apod. Obě tyto domény vyžadují náš čas a energii, tedy zdroje, které má každý člověk přirozeně omezené. Definice dobrého work-life balance je spokojenost a dobré fungování v práci i v soukromí, s minimálními konflikty mezi rolmi. Z hlediska právní úpravy lze pro lepší work – life balance využívat flexibilní úpravy zaměstnávání, především tedy s flexibilní úpravou pracovní doby. Dále v následující části práce zmíním situace, kdy právní úprava přiznává práva na speciální úpravu pracovní doby také z důvodu rodičovství nebo péče o jinou osobu.

## 4.2. Flexibilní formy zaměstnávání

Moderní doba a změny na trhu práce přináší nové požadavky na zaměstnávání. Vzrůstající flexibilita v zaměstnávání může přinášet také řešení současných problémů jako je nezaměstnanost, méně pracovních míst nebo požadavky na stále vyšší

---

<sup>66</sup> KHAN, Omar Fayaz; FAZILI, Asif Iqbal. WORK LIFE BALANCE: A CONCEPTUAL REVIEW. *Journal of Strategic Human Resource Management*. Volume 5 Issue 2 June 2016, s. 20-25.

kvalifikaci pracovníků. Flexibilita umožňuje zaměstnancům i zaměstnavatelům pružně reagovat na jejich požadavky. Výhodou je dosažení vyšší efektivity, ekonomičnosti, spokojenosti zaměstnanců. Flexibilní formy zaměstnávání umožňují lepší možnosti pro skupiny pracovníků, které jinak mohou být problematicky zaměstnatelné. Jedná se zejména o rodiče s dětmi, starší osoby, zdravotně hendikepované osoby, studenty středních a vysokých škol, kteří by jinak mohli mít obtíže se sháněním zaměstnání ve standardní formě, ať již kvůli dojíždění do práce, péči o jiné osoby nebo mimopracovní povinnosti. Lze sem zařadit:

- pružná pracovní doba, kdy si zaměstnanec sám volí začátek a konec směn
- kratší pracovní doba, kdy zaměstnanec odpracuje nižší počet hodin, než je stanovená týdenní pracovní doba 40 hodin týdně, tzv. částečný úvazek
- jiná úprava pracovní doby, kdy dochází k individuálnímu rozvržení směn podle potřeby
- dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
- job-sharing, o jedno pracovní místo se dělí více zaměstnanců
- práce vykonávaná mimo pracoviště zaměstnavatele, práce na dálku

Kvalitativní studie z roku 2014<sup>67</sup> provedená mezi zaměstnanci, kteří využívají flexibilní pracovní dobu, poskytuje subjektivní pohled zaměstnanců na spokojenost s touto úpravou. Zaměstnanci na flexibilitu nahlíží odlišně podle míry jejich mimopracovních závazků. Zatímco zaměstnanci, kteří se starají o děti, berou možnost flexibilního plánování své pracovní doby spíše jako nezbytnost, bez které by téměř nebyli schopni své rodičovské povinnosti a pracovní záležitosti skloubit, bezdětní zaměstnanci naopak chápou tuto úpravu spíše jako benefit, který jim usnadňuje život. Například si mohou vybrat, zda pojedou do práce až poté, co opadne dopravní špička, nebo přizpůsobí svou pracovní dobu otevíracím hodinám služeb, které využívají. Nicméně v tomto výzkumu také zazněla důležitost firemní kultury a postoji organizace k flexibilní úpravě pracovní doby. Je totiž možné, že zaměstnavatel tuto možnost reálně poskytuje, ale celkový postoj organizace je spíše negativní. Je rozdíl mezi zaměstnavateli a jejich manažery, jak pohlíží na samostatnost a zodpovědnost zaměstnance. Pokud se zaměřují více na výsledky práce, a ne tolik na samotný proces,

---

<sup>67</sup> GALEA, C., HOUKES, I., DE RIJK, A. *An insider's point of view: how a system of flexible working hours helps employees to strike a proper balance between work and personal life*. The International Journal of Human Resource Management, 2014 Vol. 25, No. 8, 1090–1111

tedy zda si zaměstnavatel skutečně „odsedí“ požadovaný počet hodin v práci, zaměstnanec může pocítit nejen větší volnost, ale také větší snahu a loajalitu vůči zaměstnanci než ten, který je neustále kontrolován a „dýchá se mu na krk“. Za ideálních podmínek tedy nastává win-win situace pro zaměstnavatele i zaměstnance. Zahrnuje v sobě samotný výkon práce, vzájemnou důvěru, možnost pro zaměstnance být do jisté míry svým vlastním manažerem a souhlas organizace a příznivě nakloněná firemní kultura.

Některé z flexibilních forem zaměstnávání jsou zákoníkem práce výslovně upraveny, s jinými v současné době zákoník práce nepočítá. Právně upraven není zatím v České republice například job-sharing, flexibilní forma zaměstnávání, kdy se o jedno pracovní místo dělí více zaměstnanců. Při využití job-sharingu je tedy třeba, aby zaměstnanci a zaměstnavatel uzavřeli dohodu, jak se bude sdílení práce realizovat<sup>68</sup>. Terminologicky je třeba odlišit sdílené pracovní místo a dělené pracovní místo. *Sdíleným pracovním místem rozumíme situaci, kdy se o jednu pracovní pozici s konkrétní náplní a o na tuto pozici navázanou práci dělí dva či více zaměstnanců*<sup>69</sup>. Je přitom na dohodě zaměstnanců, jakým způsobem se rozdělí při plnění pracovního úkolu. Tato forma zaměstnávání vyžaduje vysokou vzájemnou důvěru zaměstnanců a klade požadavky na osobní zodpovědnost a efektivní komunikaci. Tím se odlišuje od děleného pracovního místa, což je situace, kdy se o jednu pracovní pozici rovněž dělí více zaměstnanců s kratší pracovní dobou, ale rozdělování pracovních úkolů je v kompetenci zaměstnavatele.<sup>70</sup> Jednou z velkých výhod job-sharingu je méně problematická zastupitelnost zaměstnance, pro kterého je tím pádem usnadněné sladění soukromého a pracovního života.

### **4.3. Kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby na žádost zaměstnance**

Jedna z nejdůležitějších oblastí, kde se můžeme setkat s konfliktem pracovních a mimopracovních rolí, je rodina. Pro životní spokojenost je velmi důležité, aby v této

---

<sup>68</sup> FOND DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ. *Job sharing v praxi: Jak zavádět a rozvíjet sdílená pracovní místa*. [online]. 2015 [cit. 2017-08-03] Dostupné z WWW:

<[http://www.fleximetr.cz/storage/app/media/Clanky-PDF/web\\_bozura\\_fleximetr.pdf](http://www.fleximetr.cz/storage/app/media/Clanky-PDF/web_bozura_fleximetr.pdf)>

<sup>69</sup> MORÁVEK, Jakub. *Vybrané aspekty job-sharingu*. In: PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 138.

<sup>70</sup> MORÁVEK, Jakub. *Vybrané aspekty job-sharingu*. In: PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 139.

oblasti byla nalezena rovnováha. Právní úprava klade zaměstnavateli v § 241 ZP povinnost, aby přihlížel i k potřebám zaměstnanců, kteří pečují o děti. U zaměstnanců, kteří pečují o dítě mladší než 15 let je rovněž povinen vyhovět jejich žádost i kratší pracovní dobu, na kterou jinak není automaticky nárok. Nesmí tomu ovšem bránit vážné provozní důvody. Tuto povinnost má zaměstnavatel, vůči těhotné zaměstnankyni a vůči zaměstnanci, který:

- pečuje o dítě mladší 15 let
- sám dlouhodobě pečuje o osobu, která je závislá na pomoci jiné fyzické osoby v II., III. a IV. stupni podle zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách.

Zaměstnanec tedy může podat žádost o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby. Jiná vhodná úprava pracovní doby bude navržena v žádosti tak, aby odpovídala potřebám rodiče, těhotné zaměstnankyně nebo pečující osoby. Jde tedy o individuální rozvržení pracovní doby. V úvahu přichází například odlišný začátek a konec směn tak, aby zaměstnanec mohl vyzvedávat dítě z předškolního zařízení a podobně, odpracování odlišného počtu hodin v různé dny nebo rozvržení pracovního týdne na jiný počet dní<sup>71</sup>.

#### **4.3.1. Vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele**

Vzhledem k tomu, že má takto pečující zaměstnanec právní nárok na tuto úpravu pracovní doby, poté pokud zaměstnavatel žádosti zaměstnance dobrovolně nevyhoví nebo pokud předchozí povolení zruší, je možné se obrátit na soud. Zaměstnavatel je pak povinen prokázat vážné provozní důvody, která mu bránila žádosti vyhovět. Touto otázkou se zabýval Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1821/2013. Zaměstnankyně po návratu z rodičovské dovolené písemně požádala zaměstnavatele o kratší pracovní dobu v rozsahu 35 hodin z důvodu péče o dítě, které zaměstnavatel vyhověl. Následně však dohodu o kratší pracovní době zrušil z důvodu, že u něj nastaly vážné provozní důvody na pracovišti. Soud se zabýval neplaností výpovědi, kterou obdržela zaměstnankyně z důvodu opakovaných neomluvených absencí v práci, když nerespektovala změnu na stanovenou týdenní dobu 40 hodin týdně. Podle NS platí, že pokud nastaly závažné provozní důvody, které brání rozhodnutí o kratší pracovní době, je zaměstnavatel oprávněn toto svoje rozhodnut

---

<sup>71</sup> *Nebojujte s úřady a zaměstnavateli (přůvodce pro rodiče)*. APERIO Společnost pro zdravé rodičovství, 2012, str. 58

zrušit. Při prokazování, jaké závažné provozní důvody, se zkoumají organizačně technické podmínky zaměstnavatele, jako je počet zaměstnanců a možnosti jejich vzájemného zastupování a odměňování, organizační potíže se zastupováním chybějícího zaměstnance, přičemž se vychází ze stavu, jaký je v době, kdy se posuzuje opodstatněnost žádosti. Nesmí se jednat pouze o jakékoli provozní důvody, ale musí jít o skutečně vážné provozní důvody. Při posuzování se vychází z toho, jaký dopad by měla na provoz zaměstnavatele skutečnost, že zaměstnanec využívá kratší pracovní dobu, ve srovnání využitím plné stanovené týdenní pracovní doby. Smyslem ustanovení § 241 odst. 2 ZP je ochrana a usnadnění péče osobám uvedeným v tomto ustanovení a umožnění jim výkonu zaměstnání i přesto, že mají omluvitelné důvody k jiné úpravě pracovní doby. Proto se při posuzování, jaké má zaměstnavatel možnosti při vyhovění jejich žádosti, bere ohled na tyto zaměstnance a jejich rodinné a osobní povinnosti<sup>72</sup>.

V dnešní době je čím dál častější, že oba rodiče potřebují skloubit práci a péči o děti a domácnost. Nicméně stále jsou to obzvláště ženy, které v tomto ohledu mohou pociťovat jistý tlak. Přestože se společnost stále mění, některé genderové stereotypy, zejména ty spojené s dělením rolí při péči o rodinu a domácnost, přetrvávají. Podle statistických údajů z roku 2007 u žen klesá zaměstnanost v důsledku rodičovství, zatímco u mužů je to naopak. Flexibilní úpravy pracovní doby mají pro rodiče přinášet řešení, nicméně práce na částečný pracovní úvazek u žen může být zdrojem nepřímé diskriminace ze strany zaměstnavatele, jak vyplývá z judikatury EDS<sup>73</sup>, či s neochotou zaměstnavatelů žádostem o upravenou pracovní dobu vyhovět. Výzkumné šetření z roku 2014 ukázalo významný rozdíl mezi množstvím žen a mužů pracujících v EU na částečný úvazek z důvodu rodičovství. Při péči o jedno dítě pracuje na částečný úvazek 31 % žen a 5,1 % mužů, při rodičovství se třemi a více dětmi je tento rozdíl až 45,1 % žen a 7 % mužů<sup>74</sup>.

---

<sup>72</sup> BUKOVJAN, Petr. Žádost zaměstnankyně o kratší pracovní dobu a vážné provozní důvody. *Práce a mzda*, 2014/9

<sup>73</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck: 2010, s. 123.

<sup>74</sup> *Part-time employment of women in the EU increases drastically with number of children*. EUROSTAT [online] 2016 [cit. 15.8.2017] dostupné Z WWW <<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7202372/3-07032016-AP-EN.pdf>>

## **4.4. Rodičovství a práce přesčas**

Zákonodárce pamatoval také na ochranu rodičovství při práci přesčas. Těhotné zaměstnankyně nesmí vůbec pracovat přesčas, tedy i v situaci, že by s prací přesčas souhlasily, a u zaměstnanců pečujících o dítě mladší 1 rok zaměstnavatel práci přesčas nesmí nařídit. Z toho však vyplývá, že pokud by zaměstnanec nebo zaměstnankyně pečující o dítě mladší 1 roku s prací přesčas souhlasil nebo souhlasila, vykonávat ji může.

## **4.5. Práce mimo pracoviště zaměstnavatele**

S nástupem moderních technologií se stává skutečností to, co by ještě před málo desítkami let bylo nepředstavitelné. Stále více převažuje práce intelektuálního typu, která není striktně vázaná na konkrétní pracoviště nebo pracovní dobu. Klasický model práce v kanceláři na 8 hodin denně od „devíti do pěti“ může být nahrazován novými způsoby výkonu práce. Běžně se můžeme setkat s označením home-office, teleworking nebo práce na dálku.

Pro výkon práce již není klíčová přítomnost na jednom místě, ale s pomocí počítače a vhodného softwaru je možné nejen pracovat, ale i spolupracovat s ostatními zaměstnanci v podstatě z jakéhokoli místa. Pojem teleworking je specifický ve způsobu vykonávání práce, a tím je použití informačních a telekomunikačních technologií. Pro teleworking je tedy charakteristické, že může být vykonáván z jakéhokoli místa, pokud má zaměstnanec k dispozici potřebné vybavení. Homeworking neboli práce z domova je pojem používaný pro označení situace, kdy zaměstnanec pracuje z domova, a není tedy přítomen v kanceláři, tedy na pracovišti zaměstnavatele.

Podle předchozího zákoníku práce č. 65/1965 Sb. byla jediná možná úprava toho, jak mohl zaměstnanec pracovat mimo pracoviště, práce z domova. Současná právní úprava umožňuje v § 2 odst. 2 ZP práci mimo pracoviště zaměstnavatele ustanovením, které říká, že závislá práce musí být vykonávána v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném dohodnutém místě. Z toho vyplývá, že nemusí jít pouze o bydliště zaměstnance. Místo však musí být sjednáno jako jedna z povinných náležitostí v pracovní smlouvě podle § 34 odst. 1 písm. b) ZP. Toto místo může být sjednáno na konkrétní adresu, nebo širěji, např. v rámci celé obce nebo kraje tak, aby to naplňovalo požadavky obou stran.

Případům, kdy zaměstnanec nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, se věnuje ustanovení § 317 ZP, který se vztahuje na „*na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje*“. Podstatný rozdíl oproti běžným zaměstnancům je ten, že rozvrhování pracovní doby v tomto případě nepřísluší zaměstnavateli, ale rozvrhuje si ji zaměstnanec sám. Zákoník práce rovněž vyjmenovává úpravu, která se za daných okolností nepoužije. Odchylná je úprava rozvržení pracovní doby, úprava překážek v práci a odměňování.

Tím, že zaměstnavatel nemá zaměstnance pod přímou kontrolou, a navíc mu nenáleží rozvrhování jeho pracovní doby, má práce na dálku určité odlišnosti. Přestože se podle § 317 ZP některá úprava ZP nepoužije, ostatní pravidla se týkají všech zaměstnanců bez rozdílu. Na tyto zaměstnance se vztahuje rovněž totožná úprava BOZP podle části páté ZP. Podle § 102 odst. 1 ZP je: „*zaměstnavatel povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům*.“ Tato situace je u pracovníka vykonávající práci mimo pracoviště zaměstnavatele přinejmenším komplikovaná. V případě, že zaměstnanec pracuje z domova, je rovněž třeba počítat s ústavní nedotknutelností obydlí, do kterého je možné vstoupit pouze se souhlasem toho, kdo v něm bydlí, podle čl. 12 LZPS. Pokud chce zaměstnavatel dostát svým povinnostem ohledně BOZP, lze uvažovat například podmíněně povolení výkonu práce z domova umožněním prohlídky místa, kde bude zaměstnanec pracovat<sup>75</sup>. Rovněž je problematická situace, kdy dojde k pracovnímu úrazu. Pro zaměstnance může být obtížné dokazování a požadování náhrady škody v případě, že nebudou k dispozici věrohodní svědci události<sup>76</sup>.

Právní úprava práce mimo pracoviště zaměstnavatele vykazuje mnohé nedostatky. Připravovaná novela zákoníku práce, sněmovní tisk č. 903/0 ze dne 9. 9. 2016, obsahuje již obsáhlejší úpravu a řeší otázky, které platný zákoník práce pomíjí. Nově by například byla upravena náhrada nákladů, kdy je zaměstnavatel povinen hradit náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce a náklady spojené s komunikací, přičemž tyto náklady nesmí být obsahem platu, mzdy nebo odměny z dohody. Bezpečnost citlivých údajů, které jsou sdíleny mezi zaměstnavatelem a

---

<sup>75</sup>TOMŠEJ, Jakub. *Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. In: PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 151.

<sup>76</sup> TOMŠEJ, Jakub. 2015, op. cit., s. 153.

zaměstnancem pomocí dálkového přenosu, je povinen zajišťovat zaměstnavatel, a to zejména pomocí vhodného programového vybavení, přičemž zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby tato data související s výkonem jeho práce chránil. Novinkou je také povinnost zaměstnavatele zajistit, aby zaměstnanci nebyla odírána možnost kontaktu s ostatními zaměstnanci, a aby se mohl na svou žádost zaměstnanec pravidelně setkávat na pracovišti zaměstnavatele s ostatními zaměstnanci. Tím by mohlo být eliminováno riziko negativních dopadů, které by způsobila sociální izolace zaměstnance. V současné době je návrh zákona stále v projednávání v PSPČR a druhé čtení je přerušeno a odročeno do příští řádné schůze.

#### **4.5.1. Předpoklady práce vykonávané na dálku**

Pochopitelně se musí jednat o práci, která ve své podstatě umožňuje výkon mimo konkrétní místo, a nevyžaduje fyzickou přítomnost zaměstnance na určitém pracovišti. Náplň práce by měla být jasně stanovená a kontrolovatelná. Dále je nutné zajistit adekvátně vybavení, tedy především počítač, telefon apod. a zejména vhodně zabezpečit bezpečnost dat. České firmy jsou zatím spíše zdrženlivější ohledně zavádění práce na dálku do svých podniků, a jsou tedy poptávány spíše zaměstnanci. Neochota v zavádění může spočívat v konzervatismu, malými zkušenostmi s prací na dálku a v obavách z nutnosti změny stylu vedení a řízení<sup>77</sup>. Dobré fungování práce na dálku požaduje vzájemnou důvěru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, případně podrobnou úpravu vzájemných práv a povinností v individuální dohodě. Lze takto upravit zejména způsob předávání a kontroly práce, pracovní tempo nebo normy spotřeby práce, vhodné pracovní postupy<sup>78</sup>.

Práce mimo pracoviště zaměstnavatele je stále poměrně novou záležitostí a při případném zavedení je nutné zvážit přínosy i možná rizika vždy z pohledu konkrétní organizace a také konkrétního zaměstnance. Práce mimo pracoviště zaměstnavatele může na jedné straně přinášet velké výhody, a na druhé straně ovšem i nevýhody. Domnívám se, že více než kde jinde je třeba brát v potaz individualitu jedince, jeho osobnostní charakteristiky a specifika dané práce. Někomu může takto svobodně organizovaná práce maximálně vyhovovat a bude schopen být produktivním a

---

<sup>77</sup> SVOBODOVÁ, Lenka. *Flexibilita – její výhody i problémy*. [online] 2013 [cit. 21.3.2017]. Dostupné z WWW: <[http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilita\\_jeji\\_vyhody\\_i\\_problemy-svobodova.pdf](http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilita_jeji_vyhody_i_problemy-svobodova.pdf)>.

<sup>78</sup> ŠTEFKO, Martin; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Personální vademecum*. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2016, s. 31.



spokojeným zaměstnancem. V opačném případě ale může jiného člověka uvrhnout do sociální izolace, může mít problémy s organizováním své práce nebo s pocitem nedostatečné oddělenosti pracovního a soukromého života. V každém případě by tato úprava určitě neměla být zaměstnanci vnucována, ale spíše by o ní měl projevit zájem sám zaměstnanec. Je pak na obou stranách, aby zvážily, jestli je pro ně práce mimo pracoviště přínosná. Práce na dálku může ušetřit mnoho nákladů, ale je podle mého názoru také více náročná na vhodnou organizaci a klade také větší, nebo možná lépe řečeno “odlišné” a nové požadavky na manažery. Ti přicházejí o výhodu, že mají zaměstnance pohromadě na jednom místě a mohou s nimi kdykoli mluvit a kontrolovat jejich práci, ale na druhou stranu můžou získat efektivněji pracující a spokojenější podřízené, kteří odvádějí kvalitnější práci.

#### **4.5.2. Výhody práce na dálku**

- Ekonomické úspory

Při práci na dálku není potřeba platit náklady na budovy a kanceláře, které mohou obzvlášť ve větších městech dosáhnout významných položek, a náklady za dojíždění do zaměstnání. Určitě je také výhodou, že zaměstnanec může být fyzicky na kterémkoli místě, a není tedy nucen volit bydliště podle místa pracoviště, což zároveň znamená i možný přístup k pracovním místům v oblastech s vyšší nezaměstnaností.

- Bezbariérovost a bezhraničnost

Další velkou výhodou možnosti práce na dálku prostřednictvím informačních a komunikačních technologií je bezbariérovost a bezhraničnost. Zaměstnavatelé si mohou do svého týmu vybírat vhodné zaměstnance bez ohledu na místo, kde se nachází, což umožňuje vyšší flexibilitu a možnost pružně reagovat na aktuální požadavky trhu. Dá se říci, že firma si může najít vhodného odborníka, a nemusí být vázána na konkrétní město ani zemi. V souvislosti s bezhraničností lze zároveň jako výhodu uvést rovněž vzájemné prolínání kultur<sup>79</sup>.

---

<sup>79</sup>BEDRNOVÁ, Eva; NOVÝ, Ivan; JAROŠOVÁ, Eva. *Manažerská psychologie a sociologie*. Praha, 2012. s. 309.

- Work-life balance

Zásadní výhodu pro zaměstnance představuje práce na dálku v lepší možnosti dostát i svým mimopracovním závazkům. Například matka s dětmi může lépe skloubit práci a rodičovské povinnosti, může pracovat, když bude mít děti ve škole nebo ve školce, nebo když budou spát, a neztratí vzácný čas ještě dojížděním do zaměstnání.

- Vyšší produktivita zaměstnanců

Každý člověk má také odlišné pracovní tempo a soustředění v různé denní době. Práce na dálku může spolu s vlastní možností rozvržení pracovní doby pomoci zvýšit produktivitu a efektivitu práce. Klasická pracovní doba není úplně vhodná pro přirozené kolísání biorytmů a únavy. Někomu se lépe pracuje brzy ráno, když je ještě co největší klid, někdo preferuje práci v noci. Práce na dálku dává v tomto každému člověku možnost přizpůsobit čas své práce tak, aby pracoval ve chvílích nejvyšší bdělosti a soustředěnosti. Můžeme si představit, že stejné množství práce, které by vykonával v útlumu po obědě, by mohl zvládnout mnohem rychleji v lepší hodinu.

#### 4.5.3. Nevýhody práce na dálku

- Kontrola

Jako hlavní nevýhody pro zaměstnavatele se uvádí především nižší možnost kontroly toho, jak zaměstnanec pracuje a obtížné hodnocení výsledků práce. Musí zde panovat velká důvěra mezi manažery a jejich podřízenými. Manažeři, kteří se bojí, že se jejich podřízení nebudou věnovat plně své pracovní činnosti, pokud nebudou pod neustálým přímým dohledem, se chovají jako chůvy, a ne jako manažeři<sup>80</sup>. Naopak si můžeme představit, že se zaměstnanec “fláká” na svém pracovišti, protože je přeci fyzicky přítomen v práci, tak může lépe zamaskovat, že se nevěnuje pracovní činnosti.

- Ztížená komunikace mezi spolupracovníky

Tím, že spolupracovníci nejsou spolu v přímém kontaktu, může nastat problém s vzájemnou komunikací, a je proto nutné na ni brát zvýšený ohled, aby nedocházelo

---

<sup>80</sup>FRIED, Jason; HEINEMEIER HANSSON, David. *Práce na dálku. Zn. Kancelář zbytečná*. 2014, s. 59.

například k tomu, že dva zaměstnanci pracují na stejném úkolu<sup>81</sup>. Nicméně v době velkých technologických možností a online komunikace v reálném čase z jakéhokoli místa na světě je spíše otázkou, jak ideálně zorganizovat vzájemnou komunikaci, než že by se jednalo o neřešitelný problém.

- Sociální izolace

V souvislosti s prací z domova z pohledu zaměstnance je jako největší riziko spatřována především sociální izolace. Podle studie OSN<sup>82</sup> se u pracovníků pracujících z domova objevuje silný stres - to až u 25% normálních pracovníků z domova a 41% u zaměstnanců, kteří jsou velmi mobilní. Doporučuje se proto střídat práci z domova rovněž s prací v kanceláři. Jako důvod autoři uvádí, že u těchto pracovníků je obtížně odlišitelné, kdy pracují a kdy vedou soukromý život. Přítomnost v kanceláři spolu se spolupracovníky může být často náročná na soustředění. Je obtížné se plně zabrat do práce, když můžete být každou chvíli někým nebo něčím vyrušeni. To při práci na dálku lze eliminovat tím, že si zaměstnanec sám vybere klidné místo, které mu vyhovuje. Na druhou stranu právě absence sociálního kontaktu, neformálních debat během pracovní doby, přímá komunikace, a i pocit firemní sounáležitosti mohou být to, co lze spatřovat jako nevýhodu práce na dálku.

## 5. Závěr

Právní úprava pracovní doby je důležité a stále aktuální téma, které se týká jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů. V České republice je základní právní úpravu pracovní doby zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Vzhledem ke členství České republiky v Evropské unii je naše právní úprava ovlivněna komunitárním právem, zejména směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby. Velký důraz je kladen především na ochranu zaměstnance, ochranu jeho zdraví a bezpečnosti práce. Jsou stanoveny limity, které členské státy nesmí ve svých národních právních úpravách překročit. Omezení se

---

<sup>81</sup> SVOBODOVÁ, Lenka. *Flexibilita – její výhody i problémy*. [online] 2013 [cit. 21.3.2017]. Dostupné z WWW: <[http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilita\\_jeji\\_vyhody\\_i\\_problemy-svobodova.pdf](http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilita_jeji_vyhody_i_problemy-svobodova.pdf)>

<sup>82</sup> Práce z domova výrazně zhoršuje stres, varuje studie OSN. ČT24 [online] 2017 [cit. 21.3.2017]. Dostupné z WWW <<http://www.ceskatelevize.cz/ct24/veda/2037735-prace-z-domova-vyrazne-zhorsuje-stres-varuje-zprava-osn>>

týkají maximální povolené délky směny, délky pracovního týdne a práce přesčas a minimální délky doby odpočinku a přestávek v práci.

Pracovní doba je podle ZP dobou, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Naproti tomu je doba odpočinku vymezena jako doba, která není pracovní dobou. Doba odpočinku tedy spadá do sféry autonomie zaměstnance, který může svobodně rozhodovat, jak s tímto časem naloží. V praxi však mohou nastat situace, kdy je rozlišení skutečnosti, zda jde o pracovní dobu nebo dobu odpočinku, přinejmenším problematické. Soudní dvůr Evropské unie se v mnoha svých rozhodnutích věnuje výkladu, co se rozumí pracovní dobou. Podstatná je zejména otázka pracovní pohotovosti, tedy situace, kdy zaměstnanec reálně žádnou práci nevykonává, ale k případnému výkonu práce je připraven. Z hlediska pracovní doby se rozlišuje připravenost k výkonu práce na pracovišti, která je pracovní dobou, a na jiném dohodnutém místě odlišném od pracoviště, což se do pracovní doby nezapočítává. Přestože směrnice 2003/88/ES s pojmem pracovní pohotovost nepracuje a výklad podal až SDEU, ZP tuto otázku výslovně upravuje.

Při dodržení zákonných limitů, které nelze překročit, je úprava pracovní doby poměrně flexibilní a zaměstnavatel i zaměstnanec mohou využít možnosti rozvržení pracovní doby podle svých požadavků. ZP svěřuje rozvrhování pracovní doby zaměstnavateli, je však přínosné pro obě strany nalézt ideální řešení, které vyhovuje jak potřebám provozu zaměstnavatele, tak zaměstnanci a jeho organizaci soukromého života. Zaměstnavatel není při určování způsobu rozvržení pracovní doby nijak omezován, s výjimkou zaměstnavatelů v tzv. veřejném sektoru, tedy zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZP. Zaměstnavatel je nicméně povinen vést evidenci pracovní doby a je snazší volit jednoduché, rovnoměrné rozvržení, které je na evidenci administrativně méně náročné. Zaměstnavateli je k dispozici i flexibilní úprava kontu pracovní doby, což je způsob rozvržení pracovní doby, který má pomoci zaměstnavateli efektivně a pružně reagovat na měnící se potřebu objemu práce. Jeho využití však i přes výhody, které zaměstnavatelům přináší, stále není příliš rozšířené. Může tak být z důvodu právě větší administrativní náročnosti a chaotičnosti, tak z důvodu délky vyrovnávacího období.

Z pohledu zaměstnanců je otázka úpravy pracovní doby stěžejní pro organizaci soukromého, mimopracovního života. Pro nastupující generaci je jedním z hlavních požadavků při výběru zaměstnání flexibilita v pracovní době. Mladí lidé nyní považují

svůj volný čas za stejně důležitý jako je práce a kariéra. Větší pružnost v pracovní době je chápána jako benefit pro zaměstnance, a pro pracující rodiče s dětmi téměř jako nutnost. Nejvyužívanější úprava pracovní doby pro dobrý work-life balance je pružná pracovní doba a kratší pracovní doba. Právní úprava těchto institutů je jednoduchá a přehledná, zaměstnavatelům nečiní větší obtíže je svým zaměstnancům umožňovat. Rodičům s dětmi a pečujícími osobám je přiznáván nárok na vhodnou úpravu pracovní doby, nicméně se mohou setkat s neochotou zaměstnavatelů jim tuto úpravu poskytnout. Musí však prokázat, že jim brání vážné provozní důvody.

V současné době mále využívaným a rovněž stále nedostatečně právně upraveným institutem je práce z domova, nebo práce na dálku. Přestože je v tomto způsobu zaměstnávání velký potenciál a přináší nepochybné výhody, zaměstnavatelé se mohou zdráhat tuto možnost využívat. Koncepční novela zákoníku práce řeší některé aspekty, které v platném ZP chybí, nicméně zůstává otázkou, zda a v jaké podobě bude novela schválena.

Budoucnost právní úpravy pracovní doby vidím zejména v přehledné a pro zaměstnavatele srozumitelné úpravě, kterou není administrativně náročné využívat. V České republice je momentálně stále nižší míra nezaměstnanosti a pro mnoho zaměstnavatelů se stává problémem, jak sehnat nové zaměstnance. Novými a flexibilními možnostmi zaměstnávání, o kterých by byla veřejnost také vhodně informována, je možné vyhovět požadavkům pracovního trhu.

## **Seznam zkratk**

BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ESD – Evropský soudní dvůr

EU – Evropská unie

OZ – Občanský zákoník

PSPČR – Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky

ZP – zákoník práce

# Použité prameny a literatura

## Monografie

- BEDRNOVÁ, Eva; NOVÝ, Ivan; JAROŠOVÁ, Eva. *Manažerská psychologie a sociologie*. Praha: Management Press, 2012. ISBN 978-80-7261-239-0.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014, 464 str. ISBN 978-80-7400-283-0.
- FRIED, Jason; HEINEMEIER HANSSON, David. *Práce na dálku. Zn. Kancelář zbytečná*. Jan Melvil Publishing, 2014. ISBN 978-80-87270-99-8.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 str. ISBN 978-80-210-8021-8.
- GOGOVÁ, Radana; HŮRKA, Petr; ÚLEHLOVÁ, Helena. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2. přepracované vydání, Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-759-1.
- HŮRKA, Petr et. al. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575 str. ISBN 978-80-7380-540-1.
- KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck: 2010, 256 str. ISBN 978-80-7400-343-1.
- KOTTNAUER, Antonín; JOUZA, Ladislav; SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2002. ISBN 80-7263-133-0.
- LICHOVNÍKOVÁ, Dagmar. *Zákoník práce pro školy a školská zařízení, změny v souvislosti s novým občanským zákoníkem*. Žďár nad Sázavou: nakladatelství Fakta, 2014, s.77. ISBN 978-80-903823-9-8.
- MALÝ, Karel a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 4. přepracované vydání, Nakladatelství Leges, 2010. ISBN 978-80-87212-39-4.

- *Nebojujte s úřady a zaměstnavateli (průvodce pro rodiče)*. APERIO Společnost pro zdravé rodičovství, 2012. ISBN 978-80-904301-0-5.
- PICHRT, Jan; MORÁVEK, Jakub (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.
- SCHMIED, Zdeněk; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu*. Olomouc: ANAG, 2017, s. 55. ISBN 978-80-7554-058-4.
- ŠTEFKO, Martin; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Personální vademecum*. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2016. ISBN 978-80-87975-45-9.

## Články a dokumenty

- BIČÁKOVÁ, Olga. *Odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě*. Práce a mzda 2008/6
- BUKOVJAN, Petr. *Žádost zaměstnankyně o kratší pracovní dobu a vážné provozní důvody*. Práce a mzda, 2014/9
- EUROSTAT. *Part-time employment of women in the EU increases drastically with number of children*. [online] 2016 [cit. 15.8.2017] dostupné z WWW <<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7202372/3-07032016-AP-EN.pdf>>
- FADRŇÝ, Dalibor. *Pružné rozvržení pracovní doby*. Časopis Národní pojištění č. 2/2013 [online] 2013 [cit. 15.3. 2017]. Dostupné z WWW <<http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/2013-02-mgr-bc-dalibor-fadrny-pruzne-rozvrzeni-pracovni-doby.htm>>

- Fond dalšího vzdělávání. *Job sharing v praxi: Jak zavádět a rozvíjet sdílená pracovní místa*. [online]. 2015 [cit. 2017-08-03] Dostupné z WWW: <[http://www.fleximetr.cz/storage/app/media/Clanky-PDF/web\\_bozura\\_fleximetr.pdf](http://www.fleximetr.cz/storage/app/media/Clanky-PDF/web_bozura_fleximetr.pdf)>
- FRYČ, Jindřich; DOBŠÍK, František. Právní výklad k §23 zákon o pedagogických pracovnících. [online] [cit. 10.6.2017] dostupné z WWW <<http://www.msmt.cz/dokumenty/pravni-vyklad-k-23-zakona-o-pedagogickych-pracovnicich>>
- GALEA, C., HOUKES, I., DE RIJK, A. *An insider's point of view: how a system of flexible working hours helps employees to strike a proper balance between work and personal life*. The International Journal of Human Resource Management, 2014 Vol. 25, No. 8, 1090–1111
- JANEČKOVÁ, Eva. *Rozvržení pracovní doby a nejčastější chyby*. Práce a mzda, 2014/11
- KALAŠOVÁ, Lucie. *Pružná pracovní doba má svá pravidla*. Moderní řízení, 3/2016
- KHAN, Omar Fayaz; FAZILI, Asif Iqbal. WORK LIFE BALANCE: A CONCEPTUAL REVIEW. *Journal of Strategic Human Resource Management*. Volume 5 Issue 2 June 2016, s. 20 - 25.
- KOUBOVÁ, Michaela. *Očekávání studentů medicíny od platu odpovídá realitě, ukázal průzkum. Cení si volného času*. [online] 2016 [cit. 6.5.2017]. Dostupné z WWW <<http://www.zdravotnickydenik.cz/2016/03/ocakavani-studentu-mediciny-od-platu-odpovida-realite-ukazal-pruzkum-ceni-si-volneho-casu/>>
- KOUBOVÁ, Michaela. *Řešení nedostatku lékařů? Zrušme část malých nemocnic*. [online] 2017 [cit. 6.5.2017]. Dostupné z WWW <<http://www.zdravotnickydenik.cz/2017/01/reseni-nedostatku-lekaru-zrusme-cast-malych-nemocnic/>>
- MPSV. *Průručka pro personální a platovou agendu*. [online] 2017 [cit. 5.4.2017]. Dostupné z WWW <<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB027>>



- NEŠPŮREK, Robert; RÁMEŠ, Ivan. *Nově přijatý zákon o státních svátcích*. [online] 2016 [cit. 24.2.2017]. Dostupné z WWW <<http://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/nove-prijaty-zakon-o-zakazu-prodeje-o-statnich-svatcich>>
- Práce z domova výrazně zhoršuje stres, varuje studie OSN. ČT24 [online] 2017 [cit. 21.3.2017]. Dostupné z WWW <<http://www.ceskatelevize.cz/ct24/veda/2037735-prace-z-domova-vyrazne-zhorsuje-stres-varuje-zprava-osn>>
- RANDLOVÁ, Nataša; KUDRHALT SUCHÁ, Barbora. *Jak na konto pracovní doby*. Moderní řízení 11/2014, vydavatelství Economia, str. 50-51.
- SLÁDEK, Václav. *Jak pracovat s pracovní dobou*. Práce a mzda 2008/11
- SOBOTKA, Martin. *Některá konkrétní opatření zaměstnavatelů v situaci „krize“*. in COFOLA 2009: the Conference Proceedings, 1. edition. Brno: Masaryk University. [online] 2009 [cit. 20.3.2017] dostupné z WWW <[https://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2009/files/contributions/Martin%20Sobotka%20\\_844\\_.pdf](https://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2009/files/contributions/Martin%20Sobotka%20_844_.pdf)>
- SVOBODOVÁ, Lenka. *Flexibilita – její výhody i problémy*. 2013. [online]. [cit. 21.3.2017]. Dostupné z WWW: <[http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilita\\_jeji\\_vyhody\\_i\\_problemy-svobodova.pdf](http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilita_jeji_vyhody_i_problemy-svobodova.pdf)>.
- ZRUTSKÝ, Vladimír. *Kratší pracovní doba a zkrácená pracovní doba*. [online] 2016 [cit. 16.3.2017]. Dostupné z WWW <<http://odbory.info/obsah/30/kratsi-pracovni-doba-zkracena-pracovni-doba/15029>>

## Judikatura

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 9. září 2003, věc C-151/02,

Landeshauptstadt Kiel proti Norbertu Jaegerovi [online]. [cit. 25.6.2017]. Dostupné

z WWW

<[http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=48551&pageIndex=](http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=48551&pageIndex=%200&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=398927)

[%200&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=398927](http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=48551&pageIndex=%200&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=398927)>

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 5. října 2004, spojené věci C-397/01 až C-403/01, Bernhard Pfeiffer a další proti Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV [online].[cit. 25.6.2017]. Dostupné z WWW  
<<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30db8059aa8b3f3641458a76835bdca522e9.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuKaNr0?text=&docid=64804&pageIndex=0&doclang=CS&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=4657434>>

Usnesení Soudního dvora ze dne 11. ledna 2007, věc C-437/05 Jan Vorel proti Nemocnice Český Krumlov. [online].[cit. 25.6.2017]. Dostupné z WWW  
<<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=65119&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=399299>>

Nález pléna Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Nález byl vyhlášen pod č. 116/2008 Sb. [online]. [cit. 13.12.2016]. Dostupné z WWW:  
<<http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=58004&pos=2&cnt=2&typ=result>>

Usnesení Evropského soudního dvora ze dne 4. března 2011, věc C-258/10, Nicușor Grigore proti Regia Națională a Pădurilor Romsilva - Direcția Silvică București. [online].[cit. 25.6.2017]. Dostupné z WWW  
<<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62010CB0258&qid=1505029956495&from=CS>>

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. července 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013  
[online]. [cit. 30.5.2017]. Dostupné z WWW:  
<<http://kraken.slv.cz/21Cdo1821/2013>>

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 10. září 2015, věc -266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) proti Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA. [online]. [cit. 25.6.2017]. Dostupné z WWW  
<<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:62014CJ0266&from=CS>>

## **Abstrakt – Pracovní doba, její délka a rozložení**

Tato diplomová práce představuje přehled platné právní úpravy pracovní doby a souvisejících institutů. Zaměřuje se na jednotlivé způsoby úpravy její délky a rozložení, a rovněž na limity a omezení, které právní řád v těchto souvislostech ukládá. Pracovní doba je zásadní nejen pro zaměstnavatele a pro organizaci jeho činnosti, ale rovněž pro zaměstnance, pro kterého představuje rovněž vymezení jeho volného času. Práce se proto věnuje také možnostem sladování pracovního a soukromého života při vhodné úpravě pracovní doby.

Práce je rozdělena na čtyři části. V první části je nastíněn historický vývoj nejdůležitější právní úpravy pracovní doby od středověku až po platnou právní úpravu a její ukotvení v právním řádu, které je podstatné pro správně uchopení dalších kapitol této práce.

Ve druhé, stěžejní části práce jsou podrobně rozebrány jednotlivé pojmy používané v právní úpravě pracovní doby, přehled související judikatury vymezující pracovní dobu, samotná délka pracovní doby a možnosti jejího rozvržení. Prostor je věnován také související době odpočinku, přestávkám v práci, noční práci a pracovní pohotovosti.

Třetí část má za cíl popsat úpravu pracovní doby pro pedagogické pracovníky a pracovníky v dopravě. Vzhledem k charakteristikám jejich práce je jejich úprava odlišná a obsahuje svá specifika.

Čtvrtá část práce se zabývá pojmem work-life balance zaměstnance a možnostmi jeho dosažení. Při dosahování harmonie mezi pracovním a osobním životem lze z hlediska tématu této práce využít zejména flexibilních forem úpravy pracovní doby a zaměstnávání, které jsou blíže představeny i s výhodami a riziky jejich uplatnění.

V závěru práce jsou shrnuty získané poznatky a je zhodnocena platná právní úprava, spolu s možnými vyhlídkami do budoucna v oblasti sladění soukromého a pracovního života.

## **Abstract – Working hours, their duration and work schedule**

This thesis introduces an overview of the current regulation of working hours and related institutes. It is focused on the particular options how to regulate working hours duration and working hours schedule, as well as on legal limits and restrictions. Working hours are crucial not merely for employers, but also for employees. For employees working hours also determine their leisure time. Therefore, this thesis is focused also on work-life balance with suitable work hours schedule.

The thesis is divided into four parts. The first part outlines the most important historical development of working hours regulation from medieval rules to the current regulation and its position in the current legal order, which is essential to correct grasp of subsequent parts.

In the second, principal part of the thesis, are analysed particular concepts of working hours regulation, there is also an overview of related judicature which defines working hours, working hours duration and possibilities of scheduling. This part also includes a description of minimal rest periods, rest breaks, night work and on-call duty.

The third part aims to introduce the special rules for two specific groups of employees. The first are teachers, trainers, and other teaching staff, and the second are workers employed in the transport sector.

The fourth part of the thesis deals with a concept of employee's work-life balance. Achieving work-life balance is facilitated by taking advantage of flexible working hours, which are introduced with their advantages and disadvantages.

In the conclusion are summarized key findings and the current legislation is appraised.

## **Klíčová slova**

pracovní doba, work-life balance, flexibilita

## **Key words**

working hours, work-life balance, flexibility