

**KARLOVA UNIVERZITA
PRÁVNICKÁ FAKULTA
KATEDRA PRACOVNÍHO PRÁVA A PRÁVA SOCIÁLNÍHO
ZABEZPEČENÍ**

STUDIJNÍ PROGRAM: PRÁVO A PRÁVNÍ VĚDA

DIPLOMOVÁ PRÁCE

DOBY ODPOČINKU

**Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.
Autor diplomové práce: Ivana Fialová**

2007

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci zpracovala samostatně, na základě vlastních zjištění a materiálů, uvedených v seznamu literatury.

V Praze, 27.2.2007

.....*Ivana Fialová*.....

Ivana Fialová

Děkuji doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc., za všestrannou pomoc při vypracování této diplomové práce.

OBSAH:

Úvod	1
1. Pojmové vymezení	3
2. Historický vývoj	5
3. Prameny právní úpravy	10
4. Druhy dob odpočinku	14
4.1 Přestávky v práci	14
4.2 Bezpečnostní přestávka	17
4.3 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami	23
4.4 Dny pracovního klidu	25
4.5 Nepřetržitý odpočinek v týdnu	25
4.6 Svátky	27
4.7 Dovolená na zotavenou	30
4.7.1 Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část	33
4.7.2 Dovolená za odpracované dny	36
4.7.3 Dodatková dovolená	37
4.7.4 Čerpání dovolené	40
4.7.5 Hromadné čerpání dovolené	44
4.7.6 Změna zaměstnavatele	45
4.7.7 Náhrada za dovolenou	46
4.7.8 Krácení dovolené	47
5. Kolektivní smlouvy	49
Závěr	56
Přehled použité literatury	59

ÚVOD

Tématem mé diplomové práce jsou doby odpočinku. I já jsem již byla zaměstnancem, pracovala jsem, a proto mě zajímalo, jaké možnosti odpočinku současná právní úprava nabízí. Co to jsou doby odpočinku? K čemu jsou dobré? Z jakého důvodu jsou poskytovány a jaký je jejich účel? Těmito otázkami se zabývá každý z nás.

Každý člověk je nadán určitou pracovní kapacitou. Tato kapacita je omezená. Člověk, který pracuje po stanovenou dobu, si potřebuje odpočinout a načerpat nové síly, aby se mohl znovu naplno věnovat svým povinnostem. Zaměstnanec si potřebuje oddechnout a načerpat nové síly buď po krátké době, nebo také po delším časovém období.

Doby odpočinku slouží k ochraně zaměstnance proti účinkům dlouhotrvající práce, je tak chráněno jeho zdraví. Doba odpočinku musí být dostatečně dlouhá, slouží také k lidskému a sociálnímu rozvoji zaměstnance. V této době se může věnovat činností, kterým se chce věnovat. Zaměstnavatel může zasahovat do této doby jen zcela výjimečně.

V první kapitole se zabývám pojmovým vymezením dob odpočinku. Zákoník práce obsahuje negativní definici, doba odpočinku je podle něho dobou, která není pracovní dobou.

Ve druhé kapitole jsem upravila historický vývoj dob odpočinku. Zajímalo mě, jak dlouho se již touto úpravou zákonodárství zabývá. Počátky sahají až do roku 1300, kdy byl vydán horní zákoník. Skutečná úprava dob odpočinku se objevuje až v 19. století. Ale i v této době je upravena jen práce dětí a pracovní doba. Osmihodinová pracovní doba byla zavedena až roku 1918.

Třetí kapitola obsahuje prameny právní úpravy – mezi nejvýznamnější prameny patří normativní právní akty, tedy ústavní zákony, zákony, nařízení vlády. Dále jsem se zabývala kolektivními smlouvami, vnitropodnikovými právními normami, mezinárodními smlouvami a právem Evropské unie.

Čtvrtá kapitola je rozdělena na podkapitoly, které upravují jednotlivé druhy dob odpočinku. Nejkratšími dobami odpočinku jsou přestávky v práci. V rámci přestávek v práci jsem se zabývala úpravou přestávek na jídlo a oddech a přestávek ke kojení. Bezpečnostní přestávky jsem upravila v samostatné podkapitole, neboť jsem se hlouběji věnovala úpravě v dopravě. Následující podkapitola obsahuje nepřetržitý odpočinek mezi

dvěma směny. Navazují dny pracovního klidu, rozdělené na nepřetržitý odpočinek v týdnu a svátky.

Nejdůležitější dobou odpočinku je dovolená. V další části jsem se zabývala jednak obecným uvedením do problematiky, jednak druhy dovolené. Jednotlivé druhy dovolené jsem také upravila samostatně – dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou. Navazuje úprava čerpání dovolené, hromadného čerpání dovolené, změny zaměstnavatele, náhrady za dovolenou a krácení dovolené.

V poslední kapitole se hlouběji věnuji úpravě kolektivních smluv, ve kterých bývají upraveny příznivější podmínky pro zaměstnance i ohledně dob odpočinku.

1. POJMOVÉ VYMEZENÍ

Doby odpočinku jsou vymezeny negativně v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění. V § 78 ods.1 písm.b) je doba odpočinku definována jako **doba, která není pracovní dobou.**

V pracovní době zaměstnanec vykonává práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru. Doba odpočinku je „protipólem“ pracovní doby, je dobou, kdy zaměstnanec pro zaměstnavatele tyto povinnosti nevykonává, kdy zaměstnanec není povinen konat práci. Pracovní právo tedy doby odpočinku garantuje, obsah a náplň neupravuje, nechává na zaměstnanci, jak s tímto časem naloží.

Doby odpočinku jsou odrazem základního práva zaměstnance na **uspokojivé pracovní podmínky**. Doby odpočinku jsou zakotveny v zákoníku práce na ochranu zaměstnance proti účinkům dlouhotrvající práce, je chráněno jeho zdraví. Doba odpočinku musí být dostatečně dlouhá, slouží nejen k reprodukci pracovní síly, ale i k lidskému a sociálnímu rozvoji zaměstnance.

Úprava obsažená v zákoníku práce je převážně **kogentního** charakteru, zaměstnavatel doby odpočinku poskytovat musí, nesmí jejich délku zkracovat nebo jinak omezovat. Platí to i pro případ, že by s tím zaměstnanec souhlasil. Zaměstnanec se nemůže svých práv předem platně vzdát. **Dispozitivně** je upraveno rozšiřování doby odpočinku.

Doba odpočinku je **přímo úměrná** délce stanovené týdenní pracovní doby. Čím delší je stanovená pracovní doba, tím kratší je doba odpočinku. A obráceně. Rozsah pracovní doby určuje rozsah doby odpočinku.

Doba odpočinku je právní úpravou **garantována** dvojnásobem. Je stanovena maximální délka stanovené týdenní pracovní doby, také je stanovena minimální doba odpočinku, které musí být dodrženy. I zde platí nepřímá úměrnost.

Zaměstnavatel do této doby může zasahovat jen výjimečně, například nařízením práce přesčas nebo pracovní pohotovosti. Jeho dispoziční pravomoc je tedy omezená.

Zaměstnanci vyplývají ze zákona jen omezené pracovněprávní **povinnosti**, jde vždy o povinnost non facere, zdržet se určitého chování. Zákoník práce stanoví v § 304 zákaz výkonu výdělečné činnosti, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu bez předchozího písemného souhlasu. Zaměstnanec nesmí vyzradit státní nebo obchodní tajemství, které se při výkonu práce dozvěděl a podobně.

Doby odpočinku **rozlišujeme** podle jejich účelu, umístění v čase vzhledem k pracovní době, délce jejího trvání, nebo poskytování náhrady mzdy v době jejího trvání. V závislosti na tato kritéria rozlišujeme následující doby odpočinku:

- přestávky v práci
- nepřetržitý odpočinek mezi směnami
- nepřetržitý odpočinek v týdnu
- svátky
- dovolená na zotavenou.

Jiné dělení uvádí *Michal Spirit*¹⁾. Dělí doby odpočinku na krátkodobé (přestávky v práci, odpočinek mezi dvěma směnami, odpočinek v týdnu a svátky) a dlouhodobé (jedinou dlouhodobou dobou odpočinku je dovolená na zotavenou).

¹⁾ Spirit, M.: Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení. PROSPEKTUM 1999, str. 93

2. HISTORICKÝ VÝVOJ

Vznik zákonodárství

Prvním důležitým dokumentem na území dnešní České republiky byl horní zákoník - *Ius regale montanorum*²⁾, vydaný v letech 1300-1305 Václavem II., který upravoval těžbu drahých kovů a ostatních nerostů v českých zemích, zejména v Kutné Hoře. Představoval kodifikaci horního práva, nazýval se také Constitutiones iuris metallici. Autorem byl italský právník Gozzius z Orvieta. Na svou dobu jde o vynikající dílo, neboť vychází také z práva římského a kanonického. Pečlivě upravoval technické otázky (větrání, osvětlení), zakazoval sdružování horníků. Obsahoval také předpisy o délce pracovní doby – ve 14. století byla šestihodinová, v 16. století byla zavedena úkolová mzda.

Ve větších městech se uzavíraly smlouvy čelední, tovaryšské a učednické. Učednické smlouvy vznikají už ve středověku, uzavírala je vrchnost s čeledí. V 16. století zemské sněmy v písemné formě vyhlásily čelední řády, které stanovily přesnější pravidla pro uzavírání čeledních smluv. Plnění uzavřené smlouvy se dalo vymáhat i trestně. Tovaryšské a učednické smlouvy ve 13.-14. století patřily do sféry cechů.

Od druhé poloviny 17.století byly vydávány robotní patenty, které rámcově upravovaly pracovní vztahy na panstvích.

Až do doby feudalismu byly pracovní vztahy ovlivňovány a limitovány existencí nevolnictví.

Podle mého názoru se pod vlivem liberalistické koncepce vyvíjela i u stanovení o délce pracovní doby – a také dob odpočinku. Původně byla pracovní doba vůbec neomezená a ponechána na dohodě mezi podnikatelem a dělníkem.

Období kapitalismu

Hlavním zlomem bylo zrušení nevolnictví roku 1781. Stalo se tak patentem o zrušení nevolnictví neboli člověčenství, který umožňoval poddaným uzavírat sňatky, stěhovat se a dávat děti do učení a na studia bez souhlasu vrchnosti.

Zrušení se stalo hlavním předpokladem rozvoje pracovního práva i doby odpočinku. Avšak tento rozvoj byl velmi pozvolný. V důsledku zrušení nevolnictví došlo k hromadnému přesunu obyvatelstva z venkova do měst.

²⁾ Malý, K.: Dějiny českého a československého práva do roku 1945. LINDE Praha 2003, str. 111

Pro období je typické, že právo na odpočinek (např. dovolenou) se nepamatovalo, doby odpočinku v této době nebyly upraveny a stále trval stav, kdy pracovní doba byla ponechána na dohodě. Dovolenu nahrazovaly církevní svátky.

Každopádně v této době došlo k úpravě největších „zlořádů“. Roku 1859 byl vydán *živnostenský řád*³⁾, který upravil využívání dětské práce. Zakázal zaměstnávat v průmyslových podnicích děti do 10ti let a stanovil maximální délku pracovní doby pro děti mladší 14ti let na 10 hodin denně, do 16ti let na 12 hodin. Děti od 10ti do 12ti let bylo možné zaměstnat, jen pokud o to jejich otec požádal. Noční práci dětí do 16ti let zakázal vůbec, ale povolil výjimky u nepřetržitých provozů pro děti do 16 let.

Tyto předpisy měly ovšem jen relativní hodnotu, nevztahovaly se na zemědělství a lesnictví, hornictví, dopravu, domácí průmysl apod. a týkali se jen podniků, které zaměstnávaly více než 20 zaměstnanců.

Teprve *novela živnostenského řádu* roku 1885 stanovila pracovní dobu dětí mezi 12ti až 14ti lety na 8 hodin. Používání dětí do 14ti let v továrnách bylo tedy zakázáno absolutně a do 16ti let jen u prací lehčích, přičemž byla pracovní doba omezena na 11 hodin denně.

Pokud jde o hornictví, byla pracovní doba omezena až novelou horního řádu č.115/1884 ř.z. V dolech mohly být zaměstnávány děti od 12ti let do 14ti let jen na povrchu, nesměly pracovat v noci a o nedělích. Dívky do 18ti let směly být rovněž v dolech zaměstnávány jen na povrchu.

Pracovní doba dospělých horníků byla zkrácena nejprve v hornictví zákonem č.115/1884 ř.z. na 10 hodin a v tovární výrobě zákonem č.88/1885 ř.z. na 11 hodin. Do té doby se ovšem nezapočítávaly přestávky (nejméně jedna a půl hodiny), ze kterých připadala jedna hodina na oběd. Půl hodiny přestávky se započítávalo jen tehdy, pokud jí předcházelo 5 hodin práce⁴⁾.

Další snahy o zkrácení pracovní doby byly úspěšné jen v hornictví. Zákon č. 81/1901 ř.z. stanovil pracovní dobu na 9 hodin, přičemž se do ní započítávala i doba vjezdu a výjezdu horníků.

³⁾ Malý, Karel: *České právo v minulosti*. Orac, Praha 1995, str. 225 a n.

⁴⁾ Malý, Karel: *České právo v minulosti*. Orac, Praha 1995, str.226.

Součástí této „dělnické“ politiky rakouských vlád bylo i úrazové a nemocenské pojištění a sociální, invalidní a starobní pojištění. Cíle, které tím rakouský stát sledoval, jsou zřejmé - chtěl získat dělnictvo a omezit vliv sociálně-demokratické strany.

Podstatné zhoršení přinesla **válečná léta** 1914-1918. Celá ekonomika se využívala k válečným cílům. Pracovní a mzdové poměry za války upravovalo nařízení č.122/1917 ř.z. a nařízení č. 123/1917. Pracovní podmínky dělníků se obecně zhoršily. Délka pracovní soby se postupně prodloužila až na 13 hodin, reálná mzda klesala, nebyla zde možnost odborových práv.

Podle mého názoru je snaha o zlepšení postavení dělníků zřejmá, avšak ke změnám došlo relativně pozdě, to se ukazuje zejména u délky pracovní doby a u práce dětí. Teprve v roce 1884 byla omezena na 12 a v roce 1901 na 9 hodin. Toto zkrácení však bylo tvrdě vybojováno horníky vedenými rakouskou sociálně-demokratickou stranou. Také významnou a nutnou změnou se stalo postupné omezení a zakázání práce dětí. To dokazuje také fakt, že v roce 1907 pracovalo v hornictví jen 18 dětí a v roce 1908 jen 5 dětí.

Léta 1918-1945

Úprava pracovního práva po druhé světové válce a po vzniku Československé republiky vycházela z úpravy Rakouska – Uherska, avšak také ji upravuje a doplňuje.

Roku 1918 došlo k zakotvení **8 hodinové pracovní doby**⁵⁾. Nejdéle po pěti hodinách nepřetržité práce musela být poskytnuta přestávka alespoň 15 minut. Mladiství zaměstnanci do 18 let nesměli pracovat nepřetržitě déle než 4 hodiny. Jednou za týden musela být poskytnuta nepřerušovaná povinná přestávka alespoň 32 hodin. Pokud to šlo, měla připadnout na neděli.

Práce dětí byla také upravena. Námezdní práce dětí byla zakázána pro děti, které dosud neukončily povinnou školní docházku a nedosáhly věku 14 let. Dívky do 18 let a chlapci do 16 let mohli být zaměstnáváni jen lehkými pracemi, které nebyly na újmu zdraví a nepřekážely jejich tělesnému vývoji. V podzemí, tj. při dolování, mohli pracovat jen muži.

Roku 1921 byl přijat zákon o placené dovolené na zotavenou pro horníky v rozsahu 5 až 10 dnů za kalendářní rok podle trvání zaměstnání v podniku, pro ostatní dělníky byla tato dovolená v rozsahu 6 až 8 dnů za kalendářní rok zavedena roku 1925.

Ve dvacátých letech se situace zhoršuje, došlo k všeobecné stagnaci pracovního zákonodárství. Postupné zlepšování se týkalo jen některých skupin pracovníků (např. platový zákon pro státní zaměstnance z roku 1936).

⁵⁾ Osmihodinová pracovní doba byla zavedena zákonem č. 91/1918.

Ve třicátých letech měla vliv na pracovní zákonodárství hospodářská krize. V této době se také dostává k moci fašismus, v jiných zemích nacismus. To sehrává také svou roli. Postupně se schyluje ke druhé světové válce.

Období *II.* tzv. pomnichovské *republiky*, tedy okupace Německem, nepřináší novou úpravu, v platnosti bylo ponecháno zákonodárství dřívější. Byly provedeny jen drobné změny, například nucené práce, diskriminace v zaměstnání, likvidace některých skupin obyvatelstva, odborové organizace se sjednotily do Národní odborové ústředny zaměstnanecké.

Po druhé světové válce a po okupaci Československa nebyly předpisy z doby okupace uznány za součást československého právního řádu.

Léta 1948-1989

V těchto letech se pracovní zákonodárství opět rozvíjí. I v oblasti dob odpočinku je přijato několik důležitých zákonů – zákon o do volené na zotavenou, zákon o úpravě pracovní doby v hornictví, zákon o úpravě pracovní doby v pekařství.

Pro období po roce 1948 je typická **sovětizace** celé společnosti. Zasáhla i oblast zákonodárství, mnoho právních odvětví poznamenala „právníká dvouletka“. Úpravy byly jednotné pro všechny pracovníky v pracovním poměru. Dovolená na zotavenou byla vždy upravena na určitou dobu, pracovní doba byla upravena roku 1956, kdy byla zavedena všeobecně na 46 hodin týdně.

Roku 1965 byl přijat **zákoník práce č.65/1965 Sb.**, který sjednocoval veškerou (i do té doby odlišnou) úpravu. Zákoník nabyl účinnosti 1.1.1966. Představoval kodifikaci pracovního práva až do 31.12.2006 (do té doby byl mnohokrát novelizován). Mezi hlavní rysy tohoto zákoníku patřily jednotnost, komplexnost, kogentnost, osamostatnění. Šlo o vydařenou kodifikaci, každopádně se v minulosti nemohl stát účinným nástrojem k upevňování pracovní kázně. K podstatnějším novelizacím došlo až v době, kdy Československo přestalo být totalitním státem.

Vývoj po roce 1989

Pro toto období je charakteristické uvolňování kogentnosti a zaměstnávání občanů fyzickými osobami v rámci soukromého podnikání. Po roce 1989 došlo právními úpravami postupně k přijetí koncepčně nových úprav v oblasti zaměstnanosti a kolektivního vyjednávání. Důležitou novelou zákoníku práce byl zákon č. 155/2000, jehož cílem bylo dosažení plné slučitelnosti zákoníku práce s právem ES.

Nový zákoník práce

Od 1.1.2007 nabývá účinnosti *nový zákoník práce*, který byl vyhlášen ve Sbírce zákonů dne 7.6.2006 pod číslem 262/2006. Nová právní úprava přináší řadu změn a obecně ji lze označit za komplexnější a ucelenější právní úpravu pracovněprávních vztahů.

Zákoník práce nově upravuje kolektivní smlouvy. Právní úprava kolektivních smluv byla převzata ze zákona o kolektivním investování a zařazena do nového zákoníku práce. Spory z kolektivních smluv jsou i nadále řešeny podle zákona o kolektivním investování.

V oblasti pracovní doby a doby odpočinku doznaly změny definice některých pojmů. Definice pracovní doby vychází v výkladu Evropského soudního dvora⁶⁾. Je nově definován pojem týdne, kdy týdnem je myšleno každé období na sebe navazujících 7 dnů.

V případě přestávek u prací, které nemohou být přerušeny, je výslovně stanoveno, že zaměstnanci musí být i bez přerušování práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo. Tato doba, kdy nedošlo k přerušování práce, se přitom započítává do pracovní doby a náleží za ni mzda nebo plat. Podobně je tomu i u bezpečnostní přestávky.

Zrušena byla dosavadní úprava, která vylučovala náhradu mzdy za svátek při neomluveném zmeškání směny předcházející nebo následující svátku. V případě práce v noci, v sobotu a v neděli je stanoven příplatek ve výši 10% průměrného výdělků.

Z výčtu jednotlivých druhů dovolených byla vyřazena tzv. další dovolená jako nadbytečná. Není však vyloučeno, aby ji mezi sebou zaměstnanec a zaměstnavatel sjednali. Právní úprava dovolené za kalendářní rok a její poměrné části je převzata z dosavadního zákoníku práce. Nárok na dovolenou za odpracované dny vzniká nově již po odpracování 21 dnů. Společná ustanovení o dovolené zakotvují právní úpravu, která byla dříve obsažena v podzákoných právních předpisech.

Nový zákoník práce obsahuje i další změny⁷⁾.

⁶⁾ Soukup, Martin: Nový zákoník práce. Daně a právo v praxi, č. 11/2006, str.38.

⁷⁾ tamtéž „Mezi hlavní otázky, které nový zákoník práce upravuje, patří: -vymezení vztahu zákoníku práce k občanskému zákoníku, vymezení vztahu zákoníku práce, kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy a vnitřního předpisu, definice závislé práce jako hlavního předmětu pracovněprávních vztahů, zakotvení nové zásady a tím i posílení liberalizace pracovněprávních vztahů, posílení smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů, ochrana zaměstnanců a jejich pracovního postavení, vymezení zákonných oprávnění odborových organizací, respektování zásady rovnosti a zákazu diskriminace. Jednou ze základních zásad nové právní úpravy je zakotvení dispozitivní zásady „co není zakázáno, je dovoleno“.

3. PRAMENY PRÁVNÍ ÚPRAVY

Pod pojmem prameny práva rozumíme prameny práva se formálním smyslu⁸⁾, tj. ve speciálně právnickém smyslu slova; formy, v nichž je právo obsaženo, v nichž je třeba hledat právní normy, a které jsou tedy bezprostředním pramenem práva⁹⁾.

Normativní právní akty

Ústavní zákony jsou nejdůležitějšími normativními právními akty, mají nejvyšší právní sílu. Patří sem zákon ČNR č.1/1993 Sb. Ústava České republiky, jejíž součástí je Listina základních práv a svobod. Listina ve své hlavě IV. upravuje hospodářská, sociální a kulturní práva. Pro doby odpočinku je důležité právo na uspokojivé pracovní podmínky. Jinak Listina obsahuje např. právo na svobodnou volbu zaměstnání, právo na sdružování s jinými, právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Pramenem práva jsou také ústavní zákony.

Zákony mají nižší právní sílu než ústavní zákony, nesmí jim odporovat. Dále mezi prameny patří nařízení vlády – právní předpisy vydané výkonnými orgány. Mají nižší právní sílu než zákony, nesmí být s nimi v rozporu a lze je vydávat jen v mezích zákonů a k jejich provedení, aniž však vláda k jejich vydání musí být zmocněna. Takto vymezuje nařízení vlády Ústava ve svém článku 78. Patří sem také vyhlášky ministerstva a jiných správních úřadů.

Základním pramenem českého pracovního práva je zákoník práce, zákon č.262/2006 Sb., který upravuje také doby odpočinku. Zákoník práce v části čtvrté nazvané „Pracovní doba a doba odpočinku“ upravuje jednak obecná ustanovení, jednak konkrétní úpravu jednotlivých dob odpočinku. Zákoník práce také stanoví úpravu Dovolené na zotavenou v části deváté. Důležitá jsou také ustanovení o kolektivních smlouvách a celá řada dalších ustanovení.

⁸⁾ Prameny práva můžeme také chápat v materiálním smyslu – tedy zdroje obsahu práva, prameny determinující obsah právních norem, např. stav dané společnosti, státu a politického režimu, její tradice a zvyklosti, vliv mezinárodního společenství, resp. jednotlivých států apod.

⁹⁾ Boguszak, J. a kol.: Teorie práva. ASPI 2004, 2. vydání, str. 38

Kolektivní smlouvy

Mezi prameny pracovního práva se řadí i kolektivní smlouvy, které patří mezi „normativní smlouvy“. Nejsou pramenem práva celé, pramenem práva je jen jejich normativní část (viz. kapitola 5).

Vnitropodnikové právní normy

Vnitropodnikové právní normy jsou označovány jako lokální prameny práva, neboť mají omezenou místní působnost, vydávají je zaměstnavatelé. Právní úprava v nich obsažená představuje konkretizaci obecné právní úpravy zákoníku práce. Mezi vnitropodnikové právní normy patří pracovní řády, vnitřní předpis, vnitřní mzdový předpis, podniková pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Mezinárodní smlouvy

Mezinárodní smlouvy jsou zvláštními prameny českého pracovního práva. Podle článku 10 Ústavy¹⁰⁾ jsou vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, součástí českého právního řádu. Stanoví-li uvedená mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, má mezinárodní smlouva přednost před zákonem. Dob odpočinku se týká např. Evropská sociální charta z roku 1961, revidovaná roku 1996, která upravuje právo na placené volno za práci v době veřejných svátků. Důležité jsou také úmluvy MOP – např. číslo 1 Pracovní doba z roku 1919, číslo 14 Odpočinek v týdnu z roku 1921, číslo 132 Placená dovolená z roku 1970, číslo 49 Zkrácení pracovní doby z roku 1935. Patří sem Pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který upravuje právo na příznivé pracovní podmínky.

Právo Evropské unie

Česká republika se dnem 1.5.2004 stala členem Evropské unie. Prameny evropského práva jsou obsaženy v primárním a sekundárním právu. Z *primárního práva* má největší relevanci Smlouva o založení Evropského společenství. Úprava doby odpočinku je

¹⁰⁾ Čl. 10 Ústavy 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.“

obsažena zejména v sekundárním právu. *Sekundární právo* tvoří nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska¹¹⁾. Nařízení, směrnice i rozhodnutí jsou publikována v Úředním věstníku.

Nařízení jsou přijímána v případech, kdy je třeba stanovit jednotná pravidla pro všechny členské státy, jsou závazná a přímo aplikovatelná na území všech členských států (čl. 249 SES).

Směrnice jsou nejčastější formou komunitárních norem. Jsou závazné pro každý stát, kterému jsou určeny, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo. Volba formy a metody k jeho dosažení je ponechána na rozhodnutí daného státu, resp. jeho příslušných vnitrostátních orgánů. Směrnice musí být transponovány do vnitrostátního právního řádu ve stanovené lhůtě formou obecně závazného právního předpisu¹²⁾.

Rozhodnutí jsou závazná ve všech svých částech pro ty, komu jsou určena (čl. 249 SES), tzn. pro členský stát nebo fyzické či právnické osoby. Od nařízení se odlišují svou individuální povahou.

Doporučení a stanoviska, ačkoli nejsou právně závaznými akty, jsou druhem pramene sekundárního práva. Doporučením je doporučení příslušného orgánu Společenství členskému státu či jinému subjektu, které obsahuje určitý žádoucí způsob chování, s jehož nesplněním ovšem nejsou spojeny žádné negativní právní následky. Stanovisko obsahuje posouzení určité právně relevantní situace prostřednictvím příslušného orgánu ES.

Nejčastěji se úprava dob odpočinku objevuje ve směrnících. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, je velmi přísná, pokud se týká maximální délky pracovní doby, minimální délky nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny nebo minimální délky nepřetržitého odpočinku v týdnu.

¹¹⁾ Týč, V.: *Základy práva EU pro ekonomy*. Linde Praha, Praha 2004, 4. vydání, str. 65

„*Třídění aktů Společenství na uvedené druhy však v praxi není bez komplikací, neboť formální označení aktu neodpovídá vždy jeho obsahu či struktuře.*“

¹²⁾ Týč, V.: *Základy práva EU pro ekonomy*. Linde Praha, Praha 2004, 4. vydání, str. 64

„*Směrnice zpravidla stanoví více či méně podrobně určité zásady, které mají být vtěleny do právních řádů členských států, a to způsobem, jaký je v daném státě potřebný. Za tím účelem směrnice obsahují lhůtu, do jejíhož ukončení musejí být zapracovány do vnitrostátního práva, tedy vnitrostátně provedeny. Nestane-li se tak, porušuje stát právo Společenství a může být postižen podle článků 226 a násled. Smlouvy ES. Kromě toho může takto neprovedená směrnice získat přímý vertikální účinek.*“

Tato směrnice byla přijata s cílem zvýšit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců a zlepšit jejich pracovní podmínky v jednotlivých státech ES.

Směrnice Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků, stanovila podmínky pracovní doby a dob odpočinku mladistvých. Hlavním cílem směrnice je snaha o odstranění rozdílů a stanovení minimálních principů týkajících se ochrany této skupiny zaměstnanců při práci.

Mezi stanoviska patří například Stanoviska Výboru regionů k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby.

4. DRUHY DOB ODPOČINKU

V této kapitole se budu zabývat jednotlivými druhy dob odpočinku. Postupuji systematicky podle zákoníku práce. Jako první upravuji přestávky v práci, nejkratší doby odpočinku. V jejich rámci jsem popsala také přestávky ke kojení. Bezpečnostní přestávky upravuji samostatně.

V další podkapitole popisují nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, následují dny pracovního klidu, které tvoří nepřetržitý odpočinek v týdnu a svátky.

Dále je upravena dovolená na zotavenou. V jednotlivých částech této podkapitoly vysvětlují rozdělení dovolené na její druhy – dovolená za kalendářní rok nebo její poměrnou část, dovolená za odpracované dny a dodatková dovolená. Zmiňují se také o čerpání dovolené, o hromadném čerpání dovolené, změně zaměstnání a krácení dovolené.

4.1 PŘESTÁVKY V PRÁCI

Přestávky v práci jsou nejkratšími dobami odpočinku, rozdělují pracovní dobu. Tyto přestávky jsou důležité, neboť během dne, resp. směny připravenost zaměstnance k výkonu práce kolísá, nepodává stejný výkon, vliv zde má i únava, zaměstnanec si po pracovním výkonu potřebuje odpočinout, nabrat nové síly.

Přestávka v práci musí být dostatečně dlouhá, aby mohla objektivně splnit svůj účel, tedy odpočinek. Přestávky v práci slouží ke stanovení optimálního rozvržení pracovního výkonu zaměstnance a nezbytného odpočinku zaměstnanců.

Zákoník práce stanoví v § 88, že zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce *přestávku v práci na jídlo a oddech* v trvání nejméně 30 minut. Je možné ji poskytnout kdykoli během směny, avšak zákoník práce stanoví omezení – přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a na konci pracovní doby. Kdyby byla umístěna na začátku nebo konci pracovní doby, jednalo by se fakticky o zkrácení pracovní doby a smysl přestávky by nebyl naplněn. Tato přestávka může být poskytnuta i dříve než po 6 hodinách, musí trvat nejméně 30 minut.

Začátek a konec přestávek stanoví zaměstnavatel po projednání s odborovým orgánem, mohou být stanoveny i v kolektivní smlouvě, kdy se projednání s odborovým orgánem nevyžaduje. Pokud u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, rozhoduje o počátku a konci přestávky zaměstnavatel sám. Skutečně čerpaná doba přestávky totiž

prodlužuje přítomnost zaměstnance na pracovišti nad délku směny, nad rozvrženou pracovní dobu.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout přestávku po každých 6 hodinách. Nemusí být stanovena vcelku, tedy celých 30 minut najednou, přestávek může být několik. Zákoník práce stanoví, že přestávka může být rozdělena do několika částí *v trvání nejméně 15 minut*. Je stanovena minimální délka přestávky, skutečná délka může být delší, nemusí být jedna, může jich být víc. Zaměstnavatel může také stanovit přiměřenou přestávku určenou výhradně na jídlo.

Přestávka na jídlo a oddech je volným časem zaměstnance¹³⁾, nejde o pracovní čas, ale o volno, které je plně v dispozici zaměstnance. Zaměstnanec s tímto časem nakládá podle své vůle, zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci a zaměstnanec nemusí setrvat na pracovišti. Je to doba odpočinku, která zaměstnanci zajišťuje odpočinek v době výkonu práce.

Přestávka na oddech a jídlo se *nezapočítávají do pracovní doby*. Dříve se tato přestávka do pracovní doby započítávala, změna souvisí se splněním požadavku článku 6 Směrnice ES č. 93/104/EC. Tato změna neznamená pro zaměstnance zhoršení pracovních podmínek. Pracovní doba se sice o tuto dobu zkrátí, zároveň však nesmí dojít ke zkrácení mzdy, zaměstnanec odpracuje stejnou dobu jako dosud. V současné době se vychází z tzv. "čisté" pracovní doby.

Pracovní doba může být kratší než 6 hodin. Jde o kratší pracovní dobu podle § 80 zákoníku práce. V tomto případě záleží na zaměstnavateli, zda přestávku poskytne, není to jeho povinnost.

Mladistvému zaměstnanci musí být přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Za mladistvého zaměstnance se považuje osoba mladší 18 let. Tato úprava reaguje na Směrnici ES č. 94/33/EC, o ochraně mladistvých při práci. Směrnice stanovila povinnost poskytnout mladistvým tuto přestávku nejpozději po 4,5 hodinách, vzhledem ke zvýšené ochraně zdraví, jejich věku a fyzickému vývoji. Mladistvým zaměstnancům musí být přestávka po 4,5 hodinách poskytnuta vždy.

¹³⁾ Jakubka, J. a kol.: Zákoník práce s komentářem. ANAG 2007, str. 160

„Protože doba přestávky v práci není pracovní dobou, může zaměstnanec v době přestávky v práci opustit pracoviště, popř. areál zaměstnavatele, pokud tomu nebrání technologické či bezpečnostní podmínky práce u konkrétního zaměstnavatele. Zákoník práce stanoví povinnost zaměstnavatele vést evidenci pracovní doby, práce přesčas a pracovní pohotovosti; nestanoví však povinnost vést evidenci přestávek v práci.“

Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i *bez přerušení* provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na jídlo a oddech. Tato doba se započítává do pracovní doby. Mladistvému zaměstnanci musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo a o ddech nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Není stanovena minimální délka nepřetržité pracovní doby, ani délka přestávky. Jde o přiměřenou dobu na jídlo a oddech, která je ve vztahu speciality k právní úpravě přestávek na jídlo a oddech.

Základem pro rozlišení, zda jde o přiměřenou dobu nebo dobu na oddech a jídlo podle obecné úpravy, je charakteristika prací, které nemohou být přerušeny. Pokud jde o práce, které mohou být přerušeny, zaměstnavatel ji musí poskytnout. Pracovní činnosti, vylučující možnost opustit pracovní místo, jsou dány technologií výroby, pracovním procesem nebo výkonem práce. Podstatou je rozhodnutí, o jakou práci v konkrétním případě jde, zda zaměstnanec může či nemůže opustit své pracovní místo. V případě jednoslužebného pracovního místa, kdy činnost vykonává jen jeden zaměstnanec a není možné ho nahradit, např. chirurg při operaci, práci nelze přerušit a celá doba směny je hodnocena jako výkon práce.

Zákoník práce upravuje jako zvláštní druh přestávek v práci v § 242 a n. - *přestávky ke kojení*, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni, která kojí své dítě¹⁴⁾. Zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce 1 roku jeho věku 2 půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících 1 půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje-li po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze 1 půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce 1 roku jeho věku. Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Přestávka ke kojení je účelově určeným druhem přestávky, ryze účelově zaměřeným volnem, které musí zaměstnankyně využít jen k tomuto účelu a zaměstnavatel si může ověřit, zda zaměstnankyně skutečně kojí. Pokud zaměstnankyně pracuje po ještě kratší dobu než polovinu týdenní pracovní doby, nárok na přestávku nevzniká.

¹⁴⁾ Této zaměstnankyni je zaměstnavatel povinen poskytnout přestávku ke kojení vedle přestávky na jídlo a oddech. Úprava je nezbytná, Česká republika tak plní své závazky z mezinárodních smluv, i když většina žen čerpá v době kojení mateřskou a rodičovskou dovolenou.

4.2 BEZPEČNOSTNÍ PŘESTÁVKA

Na rozdíl od přestávky na jídlo a oddech se do pracovní doby započítává bezpečnostní přestávka. Přestávka je upravena v § 89 nového zákoníku práce. Účelem je organizovat práci tak, aby byly dodržovány zásady bezpečného chování na pracovišti, aby zaměstnanec při výkonu jednotvárné činnosti měl dostačující přestávku. Má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních předpisů, započítává se tato přestávka do pracovní doby, je výkonem práce, za který náleží mzda. Případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítává se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby. Doba přestávky na jídlo a oddech je konzumována dobou bezpečnostní přestávky.

Povinnost zavádět bezpečnostní přestávky stanoví také zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zákon v § 5 určuje povinnost zaměstnavatele organizovat práci a stanovit pracovní podmínky tak, aby byly dodržovány zásady bezpečného chování na pracovišti a aby zaměstnanci nevykonávali činnosti jednotvárné a jednostranně zatěžující organismus. Nelze-li je vyloučit, musí být přerušovány bezpečnostními přestávkami.

Jedná se zejména o bezpečnostní přestávky řidičů. Oproti přestávkám v práci se uplatňuje širší hledisko – bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnance i ostatních uživatelů pozemních komunikací, případně přepravovaných osob.

Zvláštní úpravu obsahuje vyhláška č. 478/2000, která upravuje pracovní režim některých řidičů, a to pro vnitrostátní silniční dopravu. Celková doba řízení mezi dvěma denními odpočinky nebo mezi jedním denním odpočinkem a jedním týdenním odpočinkem nesmí přesáhnout 10 hodin, kdy za dobu řízení se považuje doba vlastního přerušení řízení na dobu kratší než 10 minut, celková doba řízení nesmí přesáhnout 100 hodin v období dvou po sobě následujících týdnů, v průběhu každých 24 hodin musí mít řidič odpočinek nejméně 8 za sebou následujících hodin, odpočinek smí být výjimečně čerpán ve dvou oddělených částech během 24 hodin, přičemž jedna z těchto částí musí trvat nejméně 6 po době následujících hodin, a to nejvýše 2x v kalendářním týdnu. V takovém případě se minimální trvání doby odpočinku musí prodloužit na 10 hodin. Nařízení vlády č. 168/2002 Sb., jímž se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky, stanoví povinnosti pro zaměstnavatele. Zaměstnavatel má povinnost zajistit, aby jeho zaměstnanec dodržoval zejména následující: zaměstnanec, který řídí dopravní

prostředek a neprovozuje dopravu jako předmět své podnikatelské činnosti, nesmí překročit maximální dobu řízení, která činí 4,5 hodiny; za dobu řízení se považuje i přerušení řízení na dobu kratší než 15 minut.

Po uplynutí maximální doby řízení musí být řízení přerušeno bezpečnostní přestávkou v trvání nejméně 30 minut, nenásleduje-li nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu. Bezpečnostní přestávka může být rozdělena do dvou částí v trvání nejméně 15 minut zařazených do doby řízení.

Během bezpečnostní přestávky nesmí řidič vykonávat žádnou jinou činnost vyplývající z jeho pracovních povinností, kromě dozoru nad vozidlem a nákladem. Bezpečnostní přestávky a přestávky na jídlo podle zákoníku práce se mohou slučovat.

Tuto problematiku dále upravuje nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. Nařízení vlády stanoví pro řidiče městské hromadné dopravy, že zaměstnavatel je povinen zajistit, aby doba řízení zaměstnance městské hromadné dopravy byla nejdéle po 4 hodinách řízení přerušena bezpečnostní přestávkou v trvání nejméně 30 minut, nenásleduje-li nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu. Tato přestávka může být rozdělena do několika přestávek v trvání nejméně 10 minut.

Nařízení vlády č. 589/2006 dále upravuje pracovní dobu a jednotlivé doby odpočinku pro:

- a. členy osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě
- b. zaměstnance údržby pozemních komunikací
- c. zaměstnance drážní dopravy
- d. zaměstnance městské hromadné dopravy
- e. zaměstnance zajišťující provozování letiště
- f. členy posádky plavidla.

Na tomto místě se budu zabývat pracovní dobou a dobami odpočinku těchto zaměstnanců, neboť se mi zdá účelné pozastavit se u této problematiky.

Pracovní doba a doba odpočinku zaměstnanců v dopravě

Pracovní doba člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě ve všech pracovněprávních vztazích může ve svém souhrnu činit nejvýše 48 hodin týdně. Každý zaměstnavatel písemně požádá člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě o stejnopis evidence pracovní doby odpracované u jiného zaměstnavatele.

Pracovní dobu je možné prodloužit až na 60 hodin týdně, pokud její průměr bez práce přesčas nepřesáhne stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Délka směny může činit nejvýše 13 hodin. Délka směny zaměstnance pracujícího v noční době může činit nejvýše 10 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Zaměstnavatel poskytne členu osádky nákladního automobilu nebo autobusu nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce **přestávku v práci** na jídlo a oddech v trvání nejméně 45 minut, pokud je pracovní doba člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě delší než 9 hodin.

Zaměstnanec údržby pozemních komunikací

Zaměstnavatel rozvrhne **pracovní dobu** tak, aby pracovní doba zaměstnance údržby pozemních komunikací v jednotlivých týdnech v zimním období a při likvidaci důsledků povětrnostní situace nepřekročila 60 hodin a za vyrovnávací období nepřesáhla stanovenou týdenní pracovní dobu. Délka směny v zimním období a při likvidaci důsledků povětrnostní situace může činit nejvýše 16 hodin.

Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu zaměstnanci údržby pozemních komunikací v zimním období nebo při likvidaci důsledků povětrnostní situace tak, aby měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny **nepřetržitý odpočinek** po dobu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Zaměstnavatel může v zimním období nebo při likvidaci důsledků povětrnostní situace zkrátit zaměstnanci údržby pozemních komunikací nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami až na 6 hodin nebo, pokud byla předchozí směna kratší než 6 hodin, až na dobu trvání této směny, nejméně však na dobu 3 hodin. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami může být zkrácen za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

Zaměstnanci v zimním období nebo při likvidaci důsledků povětrnostní situace rozvrhne pracovní dobu zaměstnavatel tak, že doba **nepřetržitého odpočinku v týdnu** během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů bude alespoň 24 hodin s tím, že za období 3 týdnů bude tento odpočinek činit celkem alespoň 105 hodin.

Zaměstnanec drážní dopravy

Zaměstnavatel rozvrhne stanovenou týdenní **pracovní dobu** zaměstnance drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce tak, aby délka směny nepřesáhla 13 hodin. V případě, že součástí směny je režijní jízda, může délka směny činit nejvýše 15

hodin. Režijní jízda zaměstnance drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce se započítává do pracovní doby.

Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu tak, aby zaměstnanec drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny **nepřetržitý odpočinek** po dobu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Odpočinek podle odstavce 1 může být zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce zkrácen až na 6 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích za předpokladu, že zaměstnavatel zajistí zaměstnanci možnost spánku na lůžku. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami může být zkrácen za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

Zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce, který má nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu, lze poskytovat **dovolenou v kalendářních dnech**, jestliže zaměstnanec má v rozvrhu směn

- a) rozdíl v délce směny v průměru větší než 4 hodiny v jednotlivých týdnech, nebo
- b) rozdílný počet směn v jednotlivých týdnech.

Dovolenou v kalendářních dnech lze poskytovat zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce, který má nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu do více než dvou vyrovnávacích období v průběhu 52 týdnů po sobě jdoucích.

Zaměstnavatel poskytuje dovolenou v kalendářních dnech zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce, který má nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu, tak, aby nedocházelo ke zvýhodnění zaměstnance nebo zaměstnavatele.

Zaměstnanci městské hromadné dopravy

Délka stanovené týdenní **pracovní doby** zaměstnance městské hromadné dopravy, který pracuje v nepřetržitém pracovním režimu, může činit nejvýše 40 hodin týdně. Délka směny zaměstnance městské hromadné dopravy včetně případné režijní jízdy může činit nejvýše 13 hodin. Délka směny zaměstnance pracujícího v noční době může činit nejvýše 10 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu tak, aby zaměstnanec městské hromadné dopravy měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny **nepřetržitý odpočinek** po dobu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Tento odpočinek může být zaměstnanci městské hromadné dopravy

- a) zkrácen až na 9 hodin nejvýše třikrát v týdnu za podmínky, že v následujícím týdnu bude prodloužen o dobu předchozího zkrácení,

- b) během 24 hodin po sobě jdoucích výjimečně rozdělen na dvě nebo tři části ve dnech, v nichž není zkrácen podle písmene a), přičemž musí jedna část činit alespoň 8 hodin a nepřetržitý odpočinek musí být prodloužen z 11 hodin na alespoň 12 hodin.

Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu zaměstnanci městské hromadné dopravy tak, že doba **nepřetržitého odpočinku v týdnu** během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů bude alespoň 24 hodin s tím, že za období 3 týdnů bude tento odpočinek činit celkem alespoň 105 hodin.

Člen posádky letadla

Zaměstnavatel provozující obchodní leteckou dopravu letouny rozvrhne **pracovní dobu** tak, aby délka směny

- a) člena zesílené posádky letadla činila nejvýše 16 hodin a
b) člena zdvojené posádky letadla činila nejvýše 18 hodin.

Délku pracovní směny lze prodloužit, je-li to v důsledku okolností, které nastanou po zahájení směny, nezbytné pro bezpečné dokončení letu.

Pracovní doba člena posádky letadla nesmí přesáhnout v průběhu jednoho týdne 60 hodin, v průběhu čtyř týdnů po sobě jdoucích 200 hodin.

Zaměstnavatel provozující obchodní leteckou dopravu letouny vypracuje písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby na každý kalendářní měsíc období sjednaného v kolektivní smlouvě pro nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu a seznámí s ním zaměstnance nejpozději 10 dnů před začátkem následujícího kalendářního měsíce, v němž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem jinak.

Zaměstnavatel provozující obchodní leteckou dopravu letouny rozvrhne pracovní dobu člena posádky letadla tak, aby měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny **nepřetržitý odpočinek** po dobu alespoň 11 hodin po sobě jdoucích v průběhu 24 hodin. Členu posádky letadla může být odpočinek zkrácen až na 10 hodin.

Zaměstnavatel provozující obchodní leteckou dopravu letouny rozvrhne pracovní dobu člena posádky letadla tak, aby doba nepřetržitého odpočinku v týdnu činila nejméně 36 hodin nebo během 10 kalendářních dnů po sobě jdoucích činila nejméně 60 hodin, přičemž v období 4 týdnů musí doba nepřetržitého odpočinku činit nejméně 7 kalendářních dnů, v období 13 týdnů nejméně 24 kalendářních dnů a v období 52 týdnů

nejméně 96 kalendářních dnů. Nepřetržitý odpočinek v týdnu se stanoví tak, aby jednou v období 4 týdnů do něho spadala sobota a neděle.

Člen posádky plavidla

Zaměstnavatel rozvrhne **pracovní dobu** tak, aby délka směny člena posádky plavidla činila nejvýše 14 hodin. Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu tak, aby člen posádky plavidla měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny **nepřetržitý odpočinek** po dobu alespoň 6 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, za podmínky, že celková doba odpočinku člena posádky plavidla bude během 24 hodin po sobě jdoucích činit nejméně 10 hodin. Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu tak, aby člen posádky plavidla měl nepřetržitý odpočinek nejdéle po 9 týdnech v trvání alespoň 35 hodin za každý týden.

4.3 NEPŘETRŽITÝ ODPOČINEK MEZI DVĚMA SMĚNAMI

Tato doba odpočinku se nazývá také **denní odpočinek**, vytváří větší časový prostor pro regeneraci sil. Délka je závislá na délce pracovní směny a rozvržení pracovní doby v ní. Smyslem úpravy je, aby zaměstnanec nastupoval do práce odpočinitý, aby regeneroval svou pracovní sílu, aby měl prostor na vlastní potřeby a zájmy.

Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň **12 hodin** během 24 hodin po sobě jdoucích.

Tuto dobu odpočinku zákoník práce upravuje v § 90. Je možná výjimka, avšak jen u zaměstnanců starších 18 let. Pro zaměstnance, kteří nedosáhli věku 18 let, platí úprava obsažená v § 90 ods. 1 **absolutně**, neplatí pro ně výjimka.

Mohou vzniknout situace, kdy zaměstnancům nelze poskytnout tento odpočinek v plném rozsahu. Zákoník práce v § 90 ods.2 obsahuje taxativní výčet případů, kdy lze nepřetržitý odpočinek v týdnu **zkrátit**. Odpočinek může být zkrácen **až na 8 hodin** během 24 hodin po sobě jdoucích za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku:

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

Zkrácení nepřetržitého odpočinku znamená, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení. Pro ujasnění uvedu příklad. Zaměstnanci byl v jeden den zkrácen odpočinek na 8 hodin a na pracovišti bude celkem 16 hodin. Z toho bude 15 hodin pracovat a 1 hodinu budou činit přestávky na jídlo a oddech. Následující den musí

jeho odpočinek mezi dvěma směnami trvat 16 hodin. Tedy 12 hodin za tento den a 4 hodiny za předcházející den¹⁵⁾.

Tato úprava se vztahuje na rozvržení stanovené týdenní pracovní doby, popřípadě kratší pracovní doby. Jde o jeden pracovní poměr bez započítání práce přesčas. I při práci přesčas lze odpočinek mezi směnami zkrátit až na 8 hodin.

Pracovní cesta může ovlivňovat nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami. Zaměstnanci, kteří se vrátili z pracovní cesty po 24. hodině¹⁶⁾, se poskytnou nepřetržitý odpočinek od skončení pracovní cesty do nástupu práce po dobu 8 hodin, a pokud tato doba spadá do jeho pracovní doby, i náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Nezbytný odpočinek se poskytnou každému zaměstnanci, který se vrátil z pracovní cesty po 24. hodině, bez ohledu na to, jaký dopravní prostředek použil.

Pokud si zaměstnanec sjednal několik pracovních poměrů, je třeba hodnotit každý samostatně, pokud právní předpisy nestanoví jinak. Výkon práce v dalším pracovním poměru neovlivňuje délku nepřetržitého odpočinku mezi směnami ve vztahu k jinému pracovnímu poměru.

U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce) podobná situace nepřipadá v úvahu, neboť si zaměstnanec sám po dohodě se zaměstnavatelem může rozvrhnout pracovní dobu. Nebývají přesně určeny pracovní hodiny, v nichž má zaměstnanec úkol plnit.

¹⁵⁾ Kottnauer, A. a kol.: Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi. ANAG 2004, str.75

¹⁶⁾ Zaměstnanec se vrátil z pracovní cesty, na kterou použil svůj vlastní vůz, v 1 hodinu v noci. Jeho pracovní doba začíná obvykle v 7 hodin ráno. Ráno po pracovní cestě může nastoupit do zaměstnání až v 9 hodin a za 2 hodiny dostane náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Jeho nepřetržitý odpočinek trvá 8 hodin.

4.4 DNY PRACOVNÍHO KLIDU

Nepřetržitý odpočinek v týdnu je spolu se svátky zahrnut pod obecné zákonné označení „dny pracovního klidu“ podle § 91 ods.1, ten stanoví, že dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky. Práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výjimečně. Zaměstnavatel může podle § 99 nařídit práci na dny pracovního klidu jen po projednání s příslušným odborovým orgánem. Pokud je nařízení práce ve dnech pracovního klidu upraveno v kolektivní smlouvě, projednání s příslušným odborovým orgánem se nevyžaduje.

4.5 NEPŘETRŽITÝ ODPOČINEK V TÝDNU

Nepřetržitý odpočinek v týdnu se označuje jako víkendové volno. Je určen nejen k regeneraci pracovní síly, ale také k realizaci zájmů a potřeb zaměstnance, např. spánek, rekreace, sportovní a kulturní aktivity apod. Je dán systémem rozvrhování pracovní doby.

Tato doba odpočinku se řídí určitými zásadami¹⁷⁾:

- poskytuje se pravidelně jedenkrát za týden
- tvoří souvislé volno, nelze je rozdělit do několika částí
- minimální délka volna je stanovena na 35 hodin
- volno se poskytuje hromadně, je-li to možné všem zaměstnancům zaměstnavatele najednou
- s ohledem na kulturní tradice by se volno mělo poskytovat tak, aby do něj spadala neděle.

Podle § 91 ods. 3 může zaměstnavatel nařídit v den nepřetržitého odpočinku zaměstnanci jen výkon těchto nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech:

- naléhavé opravné práce
- nakládací a vykládací práce
- inventurní a závěrkové práce
- práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu
- při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech

¹⁷⁾ Galvas, M.: Pracovní právo, Nakladatelství Doplněk 2004, str. 492

- práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva
- práce v dopravě
- krmení a ošetřování zvířat.

U zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec koná práci v nočních hodinách, začíná den pracovního klidu hodinou odpovídající nástupu směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první¹⁸⁾. Tuto úpravu je možné použít též pro účely práva na mzdu nebo plat, odměnu z dohod a pro zjišťování průměrného výdělku.

Nepřetržitý odpočinek v týdnu závisí na délce stanovené pracovní doby. Podle § 92 ods.1 je zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů v trvání alespoň 35 hodin. Jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, poskytuje se tato doba odpočinku u zaměstnavatele všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle. Zaměstnanec však nemá nárok na to, aby kalendářní neděle byla pro něho dnem pracovního klidu. U mladistvého zaměstnance nesmí činit nepřetržitý odpočinek v týdnu méně než 48 hodin a nemůže být za žádných okolností krácen.

Zákoník práce stanoví možné výjimky ve svém § 92 ods. 3 a 4. V případech uvedených v § 90 ods. 2 (viz. výše) a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců starších 18 let pouze tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin, s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, že za období 2 týdnů bude činit délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin¹⁹⁾. Zde se vyžaduje součinnost s odbory.

Jestliže je to dohodnuto, může být v zemědělství poskytnut nepřetržitý odpočinek tak, že za období 3 týdnů bude tento odpočinek činit celkem alespoň 105 hodin²⁰⁾. Výjimka může být sjednána v kolektivní smlouvě nebo individuálně dohodnuta se zaměstnancem.

¹⁸⁾ Např. Nastupuje-li v pracovním týdnu jako první směna v 6 hodin ráno, považuje se za počátek dne pracovního klidu 6. hodina ráno.

¹⁹⁾ Kottnauer, A. a kol.: Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi, ANAG 2004, str.79

Příklad: „Zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu 28 hodin. Další týden musí však mít tento odpočinek v délce 42 hodin, neboť délka nepřetržitého odpočinku musí být v období dvou týdnů celkem 70 hodin (28 hodin z předcházejícího týdne a 42 hodiny v daném týdnu, které zbývají do 70 hodin).“

I zde musí být dodržen minimální počet 35 hodin nepřetržitého odpočinku v týdnu. Dohoda může být sjednána se zaměstnancem i ústně.

Nově se v § 118 zákoníku práce stanoví minimální úroveň mzdové kompenzace za práci v sobotu a neděli. Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Při výkonu práce v zahraničí může zaměstnavatel poskytovat tento příplatek za práci v sobotu a neděli za práci ve dnech, na které podle místních podmínek obvykle připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu.

5.6 SVÁTKY

Svátky jsou zvláštním druhem odpočinku. V určení svátků se odráží kulturní a národní tradice a politické názory dané země. Proměnlivou historií prošel například 28. říjen²¹⁾.

V České republice upravuje svátky zákon č.245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů.

Tento zákon stanoví, které dny jsou svátečními. Jedná se o tradiční křesťanské svátky a o významné dny české historie. V porovnání s jinými státy EU máme svátků poměrně málo. Počet svátků nebo dnů pracovního klidu je otázkou věcnou a rozhodnutí náleží

²⁰⁾ tamtéž, str. 79

„Zaměstnanec pracující v zemědělství měl 2 týdny po sobě nepřetržitý odpočinek v týdnu 24 hodin, tedy celkem 48 hodin. Po uplynutí třetího týdne musí být tomuto zaměstnanci poskytnut nepřetržitý odpočinek nejméně v délce 57 hodin, neboť tento počet hodin zbývá do celkového počtu 105 hodin v období 3 týdnů.“

²¹⁾ Ryba, J.: Potřebujeme nové svátkové právo? Právo a zaměstnání, č. 6/1996, str. 21

„Den 28. říjen byl za každoroční státní svátek prohlášen zákonem č.555/1919, aby pak byla jeho oslava zrušena protektorátní vládou. Ani po druhé světové válce se tento den dlouho neslavil jako státní svátek. Svátkovým zákonem z roku 1951 sice zůstal dnem pracovního klidu, avšak historicky nepřesně pouze jako tzv. den znárodnění. Ani oslavy padesáti let československého státu na uvedené skutečnosti nic nezměnily. Zákonem č. 56/1975 byl tento sváteční den vymazán i z okruhu dnů pracovního klidu a zařazen pouze bez bližšího označení mezi tzv. významné dny, které byly a i dnes jsou dny pracovními. Až na konci osmdesátých let byl pod tlakem veřejného mínění u příležitosti blížících se oslav 70. výročí republiky tento svátek rehabilitován a opětovně zařazen do kalendáře jako státní svátek a zároveň den pracovního klidu.“

zákonodárnému sboru. Ovšem v případě historických svátků by se měl brát ohled i na stanovisko právních historiků. K různému svátku se totiž může vztahovat více událostí.

Jako příklad mohu uvést den 28. září, který připomíná v osobě svatého Václava tisíciletí naší státnosti, také však připomíná vyvraždění Slavníkovců.

Dalším specifikem českých svátků oproti jiným zemím je skutečnost, že v České republice se klade mezi hlavními křesťanskými svátky důraz především na Vánoce. V ostatních zemích se spíše preferují Velikonoce. O Velikonocích se jako den pracovního klidu slaví pouze pondělí. Velký pátek se neslaví. Vánoční svátky byly rozšířeny i na Štědrý den. V ostatních zemích Evropy je Štědrý den dnem pracovním. V minulosti byl i u nás Štědrý den dnem pracovním, to se změnilo roku 1990. Do té doby bylo na ten den přesouváno předcházející sobotní nebo nedělní volno.

Zákon obsahuje výčet svátků ve svém § 1:

- 1. leden – Den obnovy samostatného českého státu
- 8. květen – Den osvobození
- 5. červenec – Den slovanských věrozvěstů Cyrila a Metoděje
- 6. červenec – Den upálení Mistra Jana Husa
- 28. září – Den české státnosti
- 28. říjen – Den vzniku samostatného československého státu
- 17. listopad – Den boje za svobodu a demokracii

Jako ostatní svátky jsou v § 2 určeny:

- 1. leden – Nový rok
- Velikonoční pondělí
- 1. květen – Svátek práce
- 24. prosinec – Štědrý den
- 25. prosince – 1. Svátek vánoční
- 26. prosince – 2. Svátek vánoční

Státní svátky a ostatní svátky jsou dny pracovního klidu. Zákon dále upravuje také významné dny. Dále se budu zabývat úpravou obsaženou v zákoníku práce.

Zákoník práce stanoví, že ve svátky může zaměstnavatel nařídít práci jen výjimečně. Zaměstnavatel může ve svátek nařídít zaměstnanci jen výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídít ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

Podle § 115 zákoníku práce za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel

poskytne nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna. Úprava mzdy za práci ve svátek vychází z Evropské sociální charty Rady Evropy z roku 1961, která byla revidována roku 1996. Charta v článku 2 ods. 2 upravuje právo na placené volno za práci v době veřejných svátků.

Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada ve výši průměrného výdělku nebo jeho část za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

V nové úpravě se již neobjevuje vyloučení práva zaměstnance na náhradu mzdy za svátek při neomluveném zmeškání směny předcházející nebo následující po svátku. Toto vyloučení bylo upraveno v § 6 ods. 3 zákona o mzdě. Podle nového zákoníku práce má tedy právo na náhradu mzdy za svátek i zaměstnanec, který danou směnu neomluveně zameškal. Ke změně došlo kvůli neslučitelnosti s úpravou obsaženou v právu Evropských společenství i s úpravou Evropské sociální charty.

4.7 DOVOLENÁ NA ZOTAVENOU

Nejdůležitější dobou odpočinku je dovolená na zotavenou. Realizuje se jí právo zaměstnance na **dlohodobější odpočinek** v roce v rámci pracovního poměru. Dovolená patří k tradičním nárokům zaměstnance v pracovním poměru. Hlavním účelem je zajistit odpočinek zaměstnance, reprodukce jeho pracovní síly.

„Právní úprava dovolené zakotvuje právo na dovolenou jako nárok na pracovní volno se současným poskytováním náhrady mzdy. Provázanost nároku na pracovní volno a náhradu mzdy v sobě zahrnuje podstatnou odlišnost od jiných dob odpočinku. S výjimkou svátku jsou všechny doby odpočinku poskytovány bez mzdy nebo náhrady mzdy, a to právě z toho důvodu, že se nejedná o pracovní dobu²²⁾“

Dovolená se tedy od ostatních dob odpočinku liší právě tímto znakem. Dalším znakem, kterým se od ostatních liší je její délka. Dovolená má zajistit dlouhodobý odpočinek, zpravidla vcelku. Právní úprava stanoví její minimální délku, náplň neupravuje, tu ponechává na rozhodnutí zaměstnance. Na rozdíl od jiných dob odpočinku, kde nárok vzniká přímo ze zákona bez dalšího, je nárok na dovolenou vázán na splnění podmínky - odpracování určité doby v pracovním poměru.

Dovolená je jedním ze základních sociálních práv zaměstnanců, práva na odpočinek po vykonané práci. *„Podle ústavního zákona č. 23/1991, kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod, mají zaměstnanci právo na uspokojivé pracovní podmínky, podrobnosti stanoví zákon²³⁾“*. Dovolená je jednou z pracovních podmínek.

Dovolená je tedy určena k zotavení zaměstnance. Nejedná se jen o odpočinek po práci, ale o odpočinek k celkové a úplné regeneraci sil zaměstnance.

Při zkoumání jednotlivých právních úprav lze rozlišit dva základní modely dovolené:

1. dovolená jako odměna za dobrou práci, za věmost zaměstnavatelů. Dovolená je poskytována v závislosti na délce trvání pracovního poměru.
2. dovolená jako volno vyvolané fyziologickými potřebami lidského organismu. Dovolená je poskytována bez ohledu na délku pracovního úvazku.

²²⁾ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. C.H.Beck, Praha 2004, 2. vydání, str. 191

²³⁾ Špundová, E.: Dovolená na zotavenou. ANAG, Praha 2005, 4. vydání, str. 9

V České republice se tyto dva modely kombinují, úprava dovolené se u nás řídí určitými pravidly²⁴⁾.

Právní úprava dovolené a jejích jednotlivých druhů je obsažena v zákoníku práce. Základním ustanovením o dovolené je § 211, který má ve vztahu k dovolené přehledný charakter a uvádí, na které druhy dovolené má zaměstnanec nárok.

Zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za podmínek stanovených v této části právo na:

- a) dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část,
- b) dovolenou za odpracované dny,
- c) dodatkovou dovolenou.

Úprava dovolené patří k tradiční úpravě pracovněprávních vztahů, proto se vyskytuje i v novém zákoníku práce. Dovolená tedy zahrnuje dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou. Z výčtu jednotlivých druhů byla vyřazena tzv. další dovolená jako nadbytečná. Zaměstnavateli nic nebrání sjednat nebo stanovit právo na dovolenou nad minimální rozsah stanovený zákonem za podmínek odpovídajících principu rovného zacházení.

Nyní se krátce zmíním o proměnách a vývoji právní úpravy dovolené na zotavenou. Zákon č. 81/1959 byl prvním zákonem, který zavedl dovolenou pro všechny zaměstnance v pracovním poměru, před ním byla úprava nejednotná a jen pro některé zaměstnance. Podmínkou pro vznik nároku na dovolenou bylo trvání pracovního poměru nepřetržitě alespoň 11 měsíců (tzv. čekací doba) a výkon práce v kalendářním roce po dobu 75 dnů.

²⁴⁾ Galvas, M.. Pracovní právo. Nakladatelství Doplněk 2004, str. 495

„1 jde o nárok zaměstnance,

2 nástup dovolené určuje vždy zaměstnavatel,

3 dovolená by se měla poskytovat na základě plánu dovolených, který by měl zohlednit zájmy zaměstnancu i zaměstnavatele, mimo rámec tohoto plánu by měla být dovolená poskytována jen zcela výjimečně, zpravidla na základě žádosti zaměstnance,

4 dovolená je volnem, při kterém náleží zaměstnanci náhrada mzdy,

5 dovolená se zásadně poskytuje v pracovním volnu, náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou je zcela výjimečná,

6 dovolená je koncipována jako volno v rámci kalendářního roku,

7 minimální délku dovolené stanoví zákoník práce

Zákoník práce z roku 1965 změnil jednu z podmínek vzniku nároku na dovolenou – čekací doba byla zkrácena na 5 měsíců²⁵⁾; poprvé u nás zavedl podmínky pro krácení dovolené pro neomluvenou nepřítomnost v práci a možnost pro zaměstnavatele určit nástup hromadné dovolené.

Zásadní novelizace byla provedena zákonem č. 153/1969, který stanovil, kdy se splnění podmínky odpracování 75 dnů nevyžadovalo²⁶⁾. Byly charakterizovány práce zdraví škodlivé nebo zvláště obtížné, kdy měli zaměstnanci tyto práce vykonávající nárok na dodatkovou dovolenou.

Zákon č. 111/1984 novelizoval zákoník práce. Hlavní změna se dotkla základní výměry dovolené na zotavenou, která od této novelizace činila tři týdny.

Zaměstnanci měli nárok na základní výměru dovolené v délce 3 týdnů a zaměstnanci, kteří měli celkovou dobu zaměstnání více jak 15 let, 4 kalendářní týdny. Doba 15 let se už nevyžadovala jen u jednoho zaměstnavatele.

Novelou, která umožnila zaměstnavatelům podnikatelského typu prodloužit dovolenou v kolektivní smlouvě o jeden týden nad limity v zákoníku, byl zákon č. 231/1992. Další důležitou novelou byl zákon č. 74/1994, který umožnil prodloužení této dovolené o další týdny.

Mezi další změny patřilo zrušení tzv. čekací doby.

K současné právní úpravě v novém zákoníku práce viz. výše.

Vznik nároku na dovolenou se posuzuje v každém pracovním poměru **samostatně**. Jednotlivé druhy jsou na sobě nezávislé a zaměstnanci může vzniknout více druhů dovolené, pokud budou splněny dané podmínky. **Konkurují** si pouze dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část a dovolená za odpracované dny.

²⁵⁾ Podmínkami vzniku nároku na dovolenou byly - výkon práce po dobu 75 dnů. Odchylně byla upravena délka dovolené u některých skupin zaměstnanců – učni 4 týdny, horničtí učni 5 týdnů, učitelé 8 týdnů, učitelky mateřských škol 6 týdnů, vychovatelé 4 týdny. U sezónních a kampaňových zaměstnanců nebyla dovolená určována splněním podmínek, ale na základě odpracovaných dnů.

²⁶⁾ Např. při sjednání pracovního poměru v rámci nábory pracovníků, při skončení pracovního poměru z organizačních nebo zdravotních důvodů apod.

4.7.1. DOVOLENÁ ZA KALENDÁRNÍ ROK A JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST

Dovolená za kalendářní rok je **základním druhem** dovolené. Zákoník práce obsahuje úpravu tohoto druhu dovolené v § 212.

Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší dovolená za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku. Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny; části směn odpracované v různých dnech se nesčítají.

Nárok na dovolenou za kalendářní rok vzniká tedy zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztah se uskutečňuje **v rámci pracovního poměru**. Pokud má zaměstnanec vedle hlavního poměru také pracovní poměr vedlejší (sjednaný na kratší dobu než stanovenou týdenní pracovní dobu), nárok mu vznikne nejen z hlavního, ale i z vedlejšího pracovního poměru. Totéž platí i pro souběžné pracovní poměry. Zaměstnanci, kteří uzavřeli dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr, nárok na dovolenou ze zákona automaticky nevzniká, v tomto případě musí být nárok na dovolenou sjednán.

Nepřetržitým trváním se chápe i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru k témuž zaměstnavateli. Nepřetržitost je slněna i tehdy, pokud mezi skončením jednoho pracovního poměru a uzavřením druhého k témuž zaměstnavateli jsou dny pracovního klidu²⁷⁾. Platí to i pro zaměstnance, kteří po skončení pracovního poměru z důvodu odchodu do důchodu bezprostředně uzavřeli nový pracovní poměr k témuž zaměstnavateli.

²⁷⁾ Špundová, E.: Dovolená na zotavenou. Anag, Praha 2005, 4. vydání, str. 13

Příklady: „Zaměstnanec skončil pracovní poměr dne 31. května. Nový pracovní poměr ke stejnému zaměstnavateli uzavřel dne 1. června. Pro účely dovolené na zotavenou se tyto dva pracovní poměry posuzují za nepřetržitě trvání pracovního poměru.

Zaměstnanec skončil pracovní poměr dne 31. května. Nový pracovní poměr ke stejnému zaměstnavateli uzavřel dne 5. června. Pro účely dovolené na zotavenou nelze tyto dva pracovní poměry posuzovat za nepřetržitě trvání pracovního poměru, protože skončení jednoho a vznik nového pracovního poměru na sebe bezprostředně nenavazovaly a mezi skončením a novým uzavřením nebyly jenom dny pracovního klidu, ale i dny pracovní.“

Podmínkou pro poskytnutí dovolené na zotavenou je výkon práce v kalendářním roce po dobu alespoň 60 dnů. Neodpracuje-li zaměstnanec ani 60 kalendářních dnů, vznikne nárok na *dovolenou za odpracované dny*, a to jedna dvanáctina za 21 odpracovaných dnů. Není podmínkou, aby 60 dnů odpracoval zaměstnanec do dne nástupu dovolené. Stačí, když je odpracuje do konce kalendářního roku.

Pro vznik nároku je časovou jednotkou kalendářní rok, tj. období od 1.1. do 31.12. konkrétního roku. Pokud pracovní poměr netrval po celý kalendářní rok, vzniká zaměstnanci nárok na poměrnou část dovolené. **Poměrná část dovolené** činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitěho trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok. Trval-li pracovní poměr 6 měsíců, vznikl zaměstnanci nárok na 6/12 dovolené apod.²⁸⁾

Poměrná část dovolené přísluší v délce jedné dvanáctiny též za kalendářní měsíc, v němž zaměstnanec **změnil zaměstnání**, pokud skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele na sebe bezprostředně navazují; zaměstnanci přísluší v takovém případě poměrná část dovolené od nového zaměstnavatele²⁹⁾. Změnou zaměstnání se tak rozumí skončení pracovního poměru u jednoho zaměstnavatele a bezprostřední nástup k jinému zaměstnavateli. Mezi těmito zaměstnáními nesmí být ani jeden den přestávka. Výjimka je stanovena pro skončení zaměstnání v pátek a nástup k jinému zaměstnavateli v pondělí.

Pro účely dovolené se jako **výkon práce** neposuzuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci, pokud nejsou uvedeny v prováděcím právním předpisu (§ 199 odst. 2). Doba čerpání **mateřské dovolené** a doba, po kterou zaměstnanec čerpá **rodičovskou dovolenou** do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a doba pracovní neschopnosti, vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklé při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce.

²⁸⁾ Pracovní poměr trvá celý rok, jen pokud trvá celých 365 (popř. 366) kalendářních dnů. Pokud je dnem nástupu, sjednaným v pracovní smlouvě např. 4. leden, netrvá pracovní poměr celý kalendářní rok.

²⁹⁾ Jestli-že zaměstnanec rozváže pracovní poměr dohodou např. 10. června a nastoupí nové zaměstnání dnem 11. června, dostane poměrnou část dovolené za červen (tedy jednu dvanáctinu) od nového zaměstnavatele, k němuž vstoupil do pracovního poměru. V tomto případě jde o změnu zaměstnání.

Byl-li zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro **výkon veřejné funkce**, poskytne mu dovolenou (její část) právnická nebo fyzická osoba, pro kterou je uvolněný zaměstnanec činný; tato právnická nebo fyzická osoba mu poskytne též tu část dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním. Nevyčerpal-li zaměstnanec dovolenou před uplynutím doby uvolnění, poskytne mu ji uvolňující zaměstnavatel. Splnění podmínek pro vznik práva na dovolenou se přitom posuzuje vcelku za dobu před i po uvolnění.

Základní výměra dovolené činí pro všechny zaměstnance **nejméně 4 týdny** v kalendářním roce. Délka dovolené se tak poskytuje v týdnech. Týdnem se rozumí 7 po době následujících kalendářních dnů. Touto úpravou se reaguje na směrnici 2003/88/ES, o určitých aspektech stanovení pracovní doby, a na úmluvu MOP č. 132/1970, o každoroční placené dovolené. Zákoník práce stanoví, že dovolená činí nejméně 4 týdny, dovolená tedy může být prodloužena bez omezení. Zaměstnavatel při prodloužení musí respektovat zásadu rovného zacházení.

Dovolená zaměstnanců uvedených v § 109 odst. 3 (tedy těch, které zaměstnavatel odměňuje platem) činí **5 týdnů** v kalendářním roce. Další prodloužení není přípustné.

Dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí **8 týdnů** v kalendářním roce. I zde není prodloužení možné.

Čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru.

Dochází-li u zaměstnance v průběhu kalendářního roku ke změně rozvržení pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce příslušného rozvržení pracovní doby.

Vláda může nařízením stanovit pro zaměstnance v drážní dopravě s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou podmínky, za kterých může být poskytována dovolená v kalendářních dnech.

Pokud je sjednána pracovní doba kratší v průběhu týdne, délka jejich dovolené se nemění, kratší pracovní doba se promítne do náhrady mzdy za dovolenou.

4.7.2. DOVOLENÁ ZA ODPRACOVANÉ DNY

Dovolená za odpracované dny je určena pro krátkodobé pracovní poměry, má zajistit nárok alespoň na část dovolené.

Zaměstnanci, jemuž nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, náleží dovolená za odpracované dny v délce **jedné dvanáctiny** dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce³⁰⁾. Nově je zaveden počet odpracovaných dnů v kalendářním roce – tedy 21, dříve bylo potřeba 22 odpracovaných dnů. Nový počet lépe odpovídá průměrnému počtu pracovních dnů připadajících na jeden kalendářní měsíc.

Za **odpracovaný** se považuje **den**, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny, části směn odpracované v různých dnech se nescítají.

„U zaměstnance, jehož denní pracovní doba činí 8,5 hodin, se za odpracovaný považuje den, v němž odpracoval více než 4 hodiny a 15 minut. Příklad: žena odpracovala ze směny 3 hodiny a zbytek pracovní doby strávila vyšetřením u lékaře. Doba vyšetření nebo ošetření se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce. V daném případě součet skutečně odpracované doby před návštěvou lékaře s dobou návštěvy u lékaře činí převážnou část směny zaměstnance, započítá se tento den do odpracovaných dnů pro účely vzniku nároku na dovolenou³¹⁾.

³⁰⁾ Špundová, E.: *Dovolená na zotavenou*. Anag, Praha 2005, 4.vydání, str. 61

Příklad: „Zaměstnanec v rámci tříměsíční zkušební doby ukončil pracovní poměr, který trval od 1. srpna do 30. září 2000. Vzhledem k tomu, že v této době neměl žádnou nepřítomnost v práci a odpracoval 44 dnů, vznikl mu nárok na dovolenou podle § 104 ZP (nyní nově podle § 214 ZP) v délce 2/12 dovolené za kalendářní rok. Pokud by měl i jeden den nepřítomnosti v práci z důvodu, který se pro účely dovolené neposuzuje jako výkon práce, vznikl by mu nárok pouze na 1/12 dovolené.“

Podle nového zákoníku práce by musel odpracovat 42 dnů (2 krát 21 dnů).

Příklad: „ Pracovní poměr zaměstnance ke stejnému zaměstnavateli trval po celý rok 2004. Z důvodu nemoci však zaměstnanec v tomto roce odpracoval pouze 54 dnů. Protože zaměstnanec nesplnil v uvedeném případě podmínku vzniku nároku na dovolenou za kalendářní rok, tj. neodpracoval alespoň 60 dnů, vznikl mu nárok na dovolenou za odpracované dny v délce 2/12 dovolené za kalendářní rok.“

³¹⁾ Jouza, L.: *Zákoník práce s komentářem*. POLYGON 2006, str. 462

4.7.3. DODATKOVÁ DOVOLENÁ

Dodatková dovolená je zvláštním druhem dovolené, která přísluší určitým zaměstnancům, které stanoví zákoník práce kvůli obtížnosti a škodlivosti některých prací. Do popředí vystupuje zdravotní hledisko práva zaměstnanců na odpočinek po vykonané práci.

Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po *celý kalendářní rok* pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvlášť obtížné nebo zdraví škodlivé, přísluší dodatková dovolená v délce **1 týdne**.

Pracuje-li zaměstnanec za těchto podmínek jen *část kalendářního roku*, přísluší mu za každých 21 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené. I zde byl počet dnů pro vznik práva na jednu dvanáctinu snížen z 22 na 21 dnů.

Dodatková dovolená z důvodu výkonu *prací zvlášť obtížných nebo zdraví škodlivých* přísluší zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má právo na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.

Za zaměstnance, kteří konají práce zvlášť obtížné nebo zdraví škodlivé, se pro účely poskytování dodatkové dovolené *považují zaměstnanci*, kteří

- a) trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby ve zdravotnických zařízeních nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,
- b) jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- c) jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření,
- d) pracují v přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- e) jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotničtí pracovníci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby České Republiky alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- f) pracují nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo jiných zdravotně obtížných oblastech. Zaměstnanec, který dovršil 1 rok nepřetržité práce v tropických nebo jiných zdravotně obtížných oblastech, má právo na dodatkovou dovolenou již za

tento rok; pracuje-li zaměstnanec v tropických nebo jiných zdravotně obtížných oblastech nepřetržitě více než 1 rok, přísluší mu za každých 21 odpracovaných dnů v těchto oblastech jedna dvanáctina dodatkové dovolené,

- g) pracují ve Vězeňské službě České republiky v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- h) pracují jako potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech nebo jako zaměstnanci (kesonáři) provádějící kesonovací práce ve stlačeném vzduchu v pracovních komorách.

Tato dovolená se čerpá **přednostně**. Podle mého názoru je to správné, neboť práce, vůči kterým je poskytována, jsou obzvláště těžké a náročné a zaměstnanci ji čerpat musí, kdyby si od své práce dostatečně neodpočali, mohlo by to mít dalekosáhlé následky. Právě proto zákoník práce v § 222 ods. 6 stanoví, že náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou není možné poskytnout; tato dodatková dovolená musí být vždy čerpána, a to přednostně³²⁾.

Ze zákoníku práce byla vypuštěna zvláštní úprava pro zaměstnance s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou, popřípadě dalších zaměstnanců, jejichž práce podstatně závisí na povětrnostních vlivech.

Zákoník práce výslovně v odstavci 4 stanoví, že dodatková dovolená přísluší za stanovených podmínek pouze zaměstnancům, uvedeným v odstavcích 1 až 3, jiní zaměstnanci na ni tedy nárok nemají.

32) Špundová, E.: Dovolená na zotavenou. Anag, Praha 2005, 4.vydání, str. 66, str.76

„Příklad: V rámci geologického průzkumu vykonávali zaměstnanci práce v podzemí. Z tohoto důvodu se domáhali nároku na dodatkovou dovolenou za každých 22 odpracovaných dnů. Mají na dovolenou nárok? Zaměstnanci v uvedeném případě nemají nárok na dodatkovou dovolenou, přestože pracovali v podzemí. Zákoník práce totiž podmiňuje nárok na dodatkovou dovolenou z důvodu práce v podzemí buď těžbou nerostů nebo ražením tunelů a štol. Cílem geologického průzkumu není ani těžba nerostů, ani ražení tunelů a štol.“

„Příklad: Zaměstnanec pracuje po dobu 8 měsíců v tropických nebo jiných zdravotně obtížných oblastech. Poté požádá zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy. Po měsíci opět začne vykonávat práci v tropické oblasti, kde poté pracuje po dobu 10 měsíců. Uvedenému zaměstnanci nárok na dodatkovou dovolenou nevzniká, protože nesplnil podmínku ročního nepřetržitého výkonu práce v tropických nebo zdravotně obtížných oblastech. Doba první části výkonu práce se s dobou druhé části výkonu práce nesčítá.“

Ministerstvo práce a sociálních věcí stanovilo s účinností od 1.1.1007 vyhláškou č. 600/2006 Sb., o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené, tropické nebo jinak zdravotně obtížné oblasti³³⁾.

Za **tropické oblasti** se pro účely dodatkové dovolené považují státy nacházející se mezi obratníkem Raka a obratníkem Kozorooha – tedy území mezi 23° 27' severní šířky a 23° 27' jižní šířky. Za tropickou oblast se považuje i ten stát, který jen částečně zasahuje do tropické oblasti.

Vyhláška vyjmenovává státy, které se považují za **jinak zdravotně obtížné oblasti**. Patří mezi ně např. Afghánistán, Arktida, Bahrajn, Grónsko, Irák, Írán, Island, Izrael, Jordánsko, Katar, Korejská lidová demokratická republika, Palestina, Tunisko, Turecko, Uzbekistán apod.

³³⁾ podle § 215 ods. 3 zákoníku práce

4.7.4. ČERPÁNÍ DOVOLENÉ

Na tomto místě se budu věnovat hlavním zásadám čerpání dovolené, které obsahuje zákoník práce v § 217 a n.

Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel³⁴⁾ podle rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v tomto zákoně není dále stanoveno jinak. Při stanovení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

V odstavci 1 § 217 jsou stanoveny zásady, které musí zaměstnavatel dodržet.

- zaměstnavatel musí oznámit zaměstnanci dobu čerpání dovolené nejméně 14 dnů dopředu
- pokud se poskytuje dovolená v několika částech, alespoň jedna část musí činit alespoň 2 týdny, zaměstnanec se může se zaměstnavatelem dohodnout jinak
- pokud má zaměstnanec nárok na 4 týdny, je zaměstnavatel povinen je určit
- dovolená nesmí být určena na určitou dobu – viz. níže.

Zaměstnanec, který splnil podmínky nároku na dovolenou, má právo na minimální dobu dovolené 4 týdny. Směrnice ES stanoví, že místo minimální doby roční placené dovolené nesmí být vyplacena peněžitá částka. O dovolenou nemůže zaměstnanec přijít, pokud splnit podmínky. Čerpání 4 týdnů dovolené je zákoníkem práce stanoveno jako povinnost zaměstnavatele.

³⁴⁾ Jouza, L.: Zákoník práce s komentářem. POLYGON 2004, str. 469

„Výjimkou ze zásady, že nástup dovolené určuje zaměstnavatel, je když požádá zaměstnavatele o poskytnutí dovolené žena tak, aby navazovala bezprostředně na skončení její řádné mateřské dovolené (většinou 28týdenní). V tomto případě je povinen zaměstnavatel vyhovět její žádosti. Stejnou povinnost má zaměstnavatel vůči zaměstnanci, který pečuje o dítě a požádá o dovolenou na zotavenou po skončení své rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.“

Zaměstnavatel může určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud **nesplnil podmínky** pro vznik práva na dovolenou, jestliže je možné předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru.

Zaměstnavatel je povinen **nahradiť** zaměstnanci **náklady**, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho odvolal z dovolené. Toto ustanovení je důsledkem práva zaměstnavatele změnit určený nástup na dovolenou nebo odvolat zaměstnance z dovolené, pokud se změnilly podmínky nebo okolnosti. Zaměstnavatel musí nahradit náklady jako jsou cestovní náklady na cestu zpět do bydliště nebo pracoviště, stornovací poplatky cestovní kanceláři apod. Povinnost má však zaměstnavatel jen v případě, že jde o změnu určeného termínu čerpání dovolené.

Zaměstnavatel **nesmí určit** čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení, kdy je uznán dočasně práce neschopným podle zvláštního právního předpisu (§ 26 z. č. 187/2006 Sb.) ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené. Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na jeho žádost.

Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby **navazovala** bezprostředně na **skončení mateřské dovolené**, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhověť. Podmínkou pro vznik povinnosti je skutečnost, že zaměstnankyně nebo zaměstnanec o to požádají zaměstnavatele nejpozději poslední den mateřské dovolené. Pokud tak poslední den neudělají, zaměstnavatel nemá povinnost vyhověť žádosti o poskytnutí dovolené na zotavenou³⁵⁾.

³⁵⁾ Špundová, E.: *Dovolená na zotavenou*. Anag, Praha 2005, str. 116

Příklad: „Dne 1. dubna skončila zaměstnankyně čerpání mateřské dovolené. Po skončení této mateřské dovolené nepožádala zaměstnavatele o poskytnutí dovolené na zotavenou tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené. Protože zaměstnankyně čerpáním mateřské dovolené splnila podmínku odpracování alespoň 60 dnů, vznikl jí nárok na dovolenou za kalendářní rok, ovšem krácený o dobu nepřítomnosti v práci z důvodu čerpání rodičovské dovolené.“

Zákoník práce vyžaduje, aby si zaměstnanec dovolenou **vyčerpal** do konce kalendářního roku, za který mu nárok na dovolenou vznikl, stanoví tak v § 218 ZP. Pouze výjimečně připouští možnost čerpat dovolenou ještě po uplynutí tohoto roku tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku. Tu část dovolené, která přesahuje 4 týdny, lze čerpat s písemným souhlasem zaměstnance až do konce dalšího (přes příštího) kalendářního roku.

Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci čerpání alespoň 4 týdnů dovolené v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo, pokud jeho pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok a má-li alespoň na 4 týdny dovolené právo. Není rozhodující, zda jde o dovolenou za příslušný kalendářní rok nebo za rok předchozí.

Jestliže zaměstnavateli brání v určení čerpání takové dovolené určité překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody, je povinen určit tuto dovolenou tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku, není-li stanoveno jinak. Zde je zakotven požadavek článku 7 směrnice 2003/88/ES, o určitých aspektech stanovení pracovní doby³⁶⁾. Podle tohoto článku náhradu mzdy za 4 týdny nevyčerpané dovolené nelze poskytnout, proto zaměstnavatel musí určit dovolenou tak, aby skončila nejpozději do konce příštího roku.

Mezi překážky v práci na straně zaměstnance patří

- doba, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení
- kdy je uznán dočasně práce neschopným
- doba, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené.

Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na jeho žádost.

Nemůže-li zaměstnavatel takovým způsobem určit čerpání dovolené ani do konce příštího kalendářního roku z důvodu čerpání rodičovské dovolené, určí dobu čerpání této dovolené po skončení rodičovské dovolené.

³⁶⁾ Článek 7 směrnice 2003/88/ES zní: „Dovolená za kalendářní rok. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru.“

Neurčí-li zaměstnavatel, s výjimkou předcházejícího případu s rodičovskou dovolenou, zaměstnanci dovolenou ani do 31. října příštího kalendářního roku, je dnem nástupu zaměstnance na tuto nevyčerpanou dovolenou nebo její část první následující pracovní den. Nevyčerpá-li takto zaměstnanec dovolenou ani do konce příštího kalendářního roku, právo na tuto dovolenou **zaniká**.

Jestliže zaměstnanec nemohl z důvodů vyčerpat dovolenou, která přesahuje 4 týdny, ani do konce příštího kalendářního roku, může být s jeho písemným souhlasem tato část dovolené vyčerpána do konce dalšího kalendářního roku. Ovšem zaměstnanci museli bránit stanovené překážky v práci nebo naléhavé provozní důvody (viz. výše). Daná úprava znamená, že pokud není dán písemný souhlas, vznikne v lednu dalšího kalendářního roku nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou³⁷⁾. Nárok na náhradu mzdy na nevyčerpanou dovolenou vzniká také v případě, že zaměstnanec sice dá písemný souhlas k převedení části dovolené, která přesahuje 4 týdny, do dalšího kalendářního roku, ale tato dovolená nebude vyčerpána ani do konce daného kalendářního roku (např. z důvodu pracovní neschopnosti).

Důležitým institutem v rámci čerpání dovolené je *přerušeni dovolené*, které upravuje zákoník práce v § 219. Toto ustanovení uvádí případy, kdy dojde k přerušeni. Další případy si mohou mezi sebou účastníci dohodnout. Účelem přerušeni je zajištění faktického čerpání dovolené ve volnu. K přerušeni dochází automaticky bez ohledu, zda s tím zaměstnanec souhlasí nebo nesouhlasí.

Mezi *důvody přerušeni* náleží:

- nastoupí-li zaměstnanec během dovolené vojenské cvičení nebo výjimečně vojenské cvičení v ozbrojených silách,
- byl-li uznán dočasně práce neschopným nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny,
- dovolená zaměstnankyně se přerušuje také nástupem mateřské a rodičovské dovolené a zaměstnanec také nástupem rodičovské dovolené.

³⁷⁾ Jouza, L.: Zákoník práce s komentářem. POLYGON 2004, str. 472

Příklad: „Zaměstnanec měl v roce 2005 nárok na 6 týdnů dovolené. V roce 2006 vyčerpal 4 týdny a zbývají mu dva týdny. Tento rozsah může být po jeho písemném souhlasu převeden do roku 2007. Pokud by zaměstnanec požadoval za tuto část dovolené náhradu mzdy a s jejím převedením do roku 2007 by nesouhlasil, je zaměstnavatel povinen jeho žádosti vyhověti, a v lednu 2007 by mu vznikl nárok na náhradu mzdy v délce dvou kalendářních týdnů dovolené za rok 2005.“

To *neplatí*, určil-li zaměstnavatel čerpání dovolené na dobu ošetřování nemocného člena rodiny nebo na dobu výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení na žádost zaměstnance. Prioritou je tedy rozhodnutí zaměstnance.

Při čerpání dovolené se také může stát, že do doby čerpání připadne *svátek*. Aby nebyl zaměstnanec krácen, upravuje zákoník práce tuto situaci tak, že připadne-li v době dovolené zaměstnance svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené³⁸⁾. Určil-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek tak, že by připadlo do doby dovolené, je povinen určit mu náhradní volno na jiný den. Svátek se tedy do dovolené nezapočítává a zaměstnavatel by neměl na tyto dny určovat dovolenou.

4.7.5. HROMADNÉ ČERPÁNÍ DOVOLENÉ

Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací určit *hromadné čerpání dovolené*, jestliže je to nutné z provozních důvodů; hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny. Určení hromadného čerpání dovolené z jiných než provozních důvodů není možné. Hromadné čerpání dovolené je časté ve výrobních podnicích, kdy na sebe technologicky navazuje činnost jednotlivých zaměstnanců a kdy čerpání dovolené jednotlivými zaměstnanci způsobuje problémy s návazností výrobního procesu.

Určení hromadného čerpání je tak podmíněno dohodou zaměstnavatele s příslušným odborovým orgánem, u zaměstnavatelů, u kterých odborová organizace nepůsobí, stanoví hromadné čerpání sám zaměstnavatel.

Nová je úprava, že zaměstnavatel nemůže určit hromadné čerpání dovolené z jiných, než provozních důvodů.

³⁸⁾ Špundová, E.: Dovolená na zotavenou. Anag, Praha 2005, str.147

Příklad: „Zaměstnavatel určil zaměstnanci pracujícímu v rámci rovnoměrného rozvržení pracovní doby 5 dnů v týdnu čerpání dovolené na dobu od 3. do 9. července 1995. Přestože jde o kalendářní týden, zaměstnanec v tomto týdnu vyčerpá pouze 3 dny dovolené. Dny 5. a 6. červenec jsou státní svátky, které se do dovolené nezapočítávají.“

4.7.6. ZMĚNA ZAMĚSTNÁNÍ

Změnou zaměstnavatele je skončení jednoho pracovního poměru a navázání jiného bez zbytečného průtahu. Zákoník práce v tomto případě dává zaměstnanci možnost požádat v případě změny zaměstnání, aby mu kterýkoli ze zúčastněných zaměstnavatelů poskytl dovolenou, na kterou mu vznikl nárok u druhého zaměstnavatele.

Změní-li zaměstnanec v průběhu téhož kalendářního roku zaměstnání, může mu nový zaměstnavatel poskytnout dovolenou (část dovolené), na kterou mu vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele, jestliže o to zaměstnanec požádá nejpozději před skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a zúčastnění zaměstnavatelé se dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za dovolenou (její část), na níž zaměstnanci u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou (její část) právo nevzniklo³⁹⁾.

Z daného vyvozují následující podmínky převedení dovolené:

1. zaměstnanec změni zaměstnání v průběhu téhož kalendářního roku,
2. musí podat žádost u dosavadního zaměstnavatele nejpozději před skončením pracovního poměru,
3. zúčastnění zaměstnavatelé se dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za dovolenou.

Zúčastnění zaměstnavatelé se musí dohodnout, pokud se nedohodnou nebo nebudou mít zájem jednat, nelze dovolenou k jinému zaměstnavateli převést. Za nevyčerpanou dovolenou je dosavadní zaměstnavatel povinen poskytnout náhradu mzdy.

Z pojmu „bezprostředně navazující“ vyplývá, že je potřeba, aby mezi skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a pracovním poměrem u jiného zaměstnavatele nebyla doba, po kterou zaměstnancův poměr netrval, pokud nejde o dny pracovního klidu apod.

³⁹⁾ Jouza, L.: Zákoník práce s komentářem, POLYGON 2004, str.475

Příklad: „Zaměstnanec skončí pracovní poměr 30.6. a bez zbytečného odkladu nastupuje 3.7. do pracovního poměru k jinému zaměstnavateli. Lázeňskou léčbu, na kterou potřebuje čtyři týdny, nastupuje na podzim. U bývalého zaměstnavatele má nárok pouze na 6/12, tedy polovinu dovolené, neboť za jeden měsíc trvání pracovního poměru mu náleží 1/12 z celkové výměry dovolené. Při pětítýdenní dovolené je to 12 a půl dne. Jestliže předem požádá, a zaměstnavatelé se dohodnou o úhradě mzdy za polovinu dovolené, může si zaměstnanec celou dovolenou vybrat u nového zaměstnavatele.“

4.7.7. NÁHRADA ZA DOVOLENOU

Dovolená je nárokem jednak na pracovní volno, jednak nárokem na náhradu mzdy za mzdu, kterou si zaměstnanec nemůže v důsledku čerpání vydělat. Zaměstnanci tak neuchází mzda. Dalším specifikem je splatnost. Náhrada mzdy je sice splatná v obvyklých výplatních termínech, ale na žádost zaměstnance mu musí být mzda a náhrada mzdy, pokud je splatná během dovolené, vyplacena již před jejím nástupem.

Zákoník práce v § 222 stanoví, že zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Některým zaměstnancům může být tato náhrada mzdy nebo platu poskytnuta ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny. Těmito zaměstnanci jsou zaměstnanci s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku.

Právní úprava upravuje případy, kdy je zaměstnavatel povinen poskytnout náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou. Přednost má vždy čerpání dovolené ve volno. Náhradu mzdy za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou není možné poskytnout, neboť musí být vždy vyčerpana přednostně.

Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu ze 4 týdny nevyčerpané dovolené pouze v případě skončení pracovního poměru. Poskytnutí náhrady mzdy za dovolenou se omezuje jen na případy skončení pracovního poměru, tato změna byla zavedena novelou zákoníku práce č. 436/2004 Sb., nová úprava je plně v souladu se směrnicí Evropských Společenství č. 93/104/EC.

Náhrada mzdy nebo platu za tu část nevyčerpané dovolené, která přesahuje 4 týdny, přísluší zaměstnanci nejen v případě skončení pracovního poměru, ale i v případě, že zaměstnanec nemohl tuto dovolenou vyčerpat do konce příštího kalendářního roku⁴⁰⁾.

⁴⁰⁾ tamtéž, str. 477

„Pracovní poměr zaměstnance vznikl dne 1. června 2003. Celý nárok na poměrnou část dovolené za tento rok byl převeden do roku 2004. Uvedený nárok na dovolenou nebyl vyčerpan ani do konce roku 2004. Vznikne tomuto zaměstnanci nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou? Protože pracovní poměr uvedeného zaměstnance netrval po celý kalendářní rok 2003, nevznikl mu ani nárok na 4 týdny dovolené. Pokud zaměstnanec nevyčerpal poměrnou část dovolené za rok 2003 ani do konce roku 2004, v lednu 2005 mu vznikl nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou.“

Jestliže vznikne zaměstnanci právo na náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou nebo její část, tato náhrada přísluší ve výši průměrného výdělku.

Pedagogickým pracovníkům a akademickým pracovníkům vysokých škol přísluší náhrada mzdy nebo platu nejvýše za 4 týdny nevyčerpané dovolené.

Zaměstnanec je povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou nebo její část, na níž ztratil právo, popřípadě na níž mu právo nevzniklo. O ztrátu nároku zaměstnance na dovolenou jde v případě, kdy zaměstnanci nárok na dovolenou nejdříve vznikl, následně však nárok na ni, nebo na její část ztratil z důvodu krácení dovolené.

Náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou není možné poskytnout; tato dovolená musí být vždy vyčerpána, a to přednostně.

Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely zjišťuje zaměstnavatel z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období. Rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni následujícího kalendářního měsíce. Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí. Vždy je nutné použít ten průměrný výdělek, který je pro zaměstnance aktuální v den vzniku příslušného nároku, případně v den, kdy vznikla jiná potřeba průměrný výdělek použít⁴¹⁾.

4.7.8. KRÁCENÍ DOVOLENÉ

Krácením dovolené zaměstnanec ztratí nárok na tu část dovolené, o kterou mu dovolená byla zkrácena. Do 31.12.2006 tuto problematiku upravovalo nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce, v § 11. Nový zákoník práce toto nařízení zrušil (§ 395) a dosavadní úpravu převádí do svého § 223.

Dovolená se krátí:

- pro překážky v práci na straně zaměstnance
- za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den)
- pro výkon trestu odnětí svobody nebo vazby⁴²⁾.

⁴¹⁾ Např. zaměstnanec má dovolenou v červenci, rozhodným obdobím je 2. čtvrtletí.

⁴²⁾ Jouza, L.: Zákoník práce s komentářem, POLYGON 2004, str. 480

Uvádí se i jiné dělení důvodů krácení – tzv. omluvené nepřítomnosti v práci a tzv. neomluvené nepřítomnosti v práci (= neomluveně zameškaná směna).

Nepracoval-li zaměstnanec, který splnil podmínky na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje, pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, zaměstnavatel krátí dovolenou za prvních 100 takto zameškaných směn (pracovních dnů) **o jednu dvanáctinu** a za každých dalších 21 takto zameškaných směn (pracovních dnů) rovněž o jednu dvanáctinu. I v tomto případě se snižuje počet dnů z 22 dnů na 21 dnů.

Dovolenou vyčerpanou podle § 217 odst. 5 ZP **před nástupem rodičovské dovolené** není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit. Ze zásady, že ke krácení dovolené dochází za dobu zameškanou stejně tak před jejím čerpáním, tak i poté, co byla vyčerpána, platí tato jediná výjimka ve prospěch dovolené vyčerpané před nástupem rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky.

Pro tyto druhy krácení platí společné pravidlo, které stanoví zákoník práce v § 223 odst. 3 – při krácení dovolené **musí být** zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, **poskytnuta** dovolená alespoň v délce dvou týdnů.

Krátí-li zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou za **neomluveně zameškanou směnu** (pracovní den), může mu dovolenou krátit o 1 až 3 dny; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se mohou sčítat. V tomto případě zaměstnavatel může krátit, zákoník práce neukládá povinnost krátit dovolenou z důvodu neomluveně zameškané směny. Zaměstnavatel se tedy může rozhodnout, jestli dovolenou zkrátí.

Zaměstnanci, který zameškal práci pro **výkon trestu odnětí svobody**, se za každých 21 takto zameškaných pracovních dnů krátí dovolená za kalendářní rok o jednu dvanáctinu. Stejně se krátí dovolená pro **vazbu**, došlo-li k pravomocnému odsouzení zaměstnance nebo byl-li zaměstnanec obžaloby zproštěn, popřípadě bylo-li proti němu trestní stíhání zastaveno jenom proto, že není za spáchaný trestný čin trestně odpovědný nebo že mu byla udělena milost anebo že trestný čin byl amnestován.

Dovolená za odpracované dny a dodatková dovolená se může krátit pouze za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den).

Dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodů, které vznikly v tomto roce, právo na dovolenou je totiž spjato s příslušným kalendářním rokem.

5. KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

Kolektivní vyjednávání mezi odborovými orgány a zaměstnavateli nebo jejich sdruženími je „základní metodou jejich vzájemné komunikace. Uplatňuje se na rozdílných úrovních, v rozličných věcných i časových horizontech a projevuje se různými formami, rozmanitým obsahem, použitím různorodých prostředků, jakož i nestejnými záměry a cíly⁴³⁾.“

Hlavním cílem kolektivního vyjednávání je sjednávání a uzavírání kolektivních smluv. Kolektivní smlouvy jsou definovány jako významné dvoustranné právní úkony uzavírané mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli. Jejich obsahem jsou často mzdové a další pracovní podmínky platné pro zaměstnance. Kolektivní smlouvy stanoví příznivější podmínky pro zaměstnance.

Většina zemí přiznává kolektivním smlouvám právní závaznost i právní ochranu soudů. I v České republice se kolektivní smlouvy uznávají za pramen práva (viz. kapitola č. 3).

Právní úprava je obsažena v zákoníku práce v § 22 a n. a v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Zákoník práce obsahuje hmotněprávní předpoklady pro kolektivní vyjednávání mezi odborovými orgány a zaměstnavateli a rámcový obsah kolektivních smluv. Zákon o kolektivním vyjednávání naproti tomu upravuje procesní otázky kolektivního vyjednávání, postup při uzavírání kolektivních smluv, řešení kolektivních pracovních sporů a použití krajních prostředků.

Nyní se budu zabývat úpravou kolektivních smluv, kterou stanoví zákoník práce. Ten vychází se zásady smluvní volnosti a z velmi silného postavení kolektivních smluv. *Kolektivní smlouvu považuje ze nezastupitelný nástroj⁴⁴⁾*. Právo uzavřít kolektivní smlouvu za zaměstnance má pouze odborová organizace. Naše právní úprava vychází z

⁴³⁾ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. C.H.BECK 2004, str. 383.

⁴⁴⁾ Jakubka, J. a kol.: Zákoník práce s komentářem. ANAG 2007, str. 71

„Zvláštní postavení kolektivní smlouvy je vyjádřeno i v § 305 zákoníku práce, který stanoví, že zaměstnavatel, u něhož působí odborová organizace, nemůže sám jednostranně vnitřním předpisem stanovit mzdová a platová práva a ostatní práva zaměstnanců, ledaže by to umožňovala kolektivní smlouva.“

toho, že jen odborová organizace má právní subjektivitu, jen odborová organizace tudíž může uzavřít kolektivní smlouvu. Dohody mezi jinými zástupci zaměstnanců a zaměstnavateli mohou mít jen povahu „gentlemanských dohod“.

Především v kolektivní smlouvě je možné upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti účastníků této smlouvy. Kolektivní smlouva nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.

Účastníci kolektivní smlouvy jsou:

- zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo
- jedna nebo více organizací zaměstnavatelů a jedna nebo více odborových organizací.

Kolektivní smlouvu mohou uzavřít jen a pouze stanovení účastníci – zde zaměstnavatel (nebo více zaměstnavatelů) a jedna nebo více odborových organizací. To znamená, že například rada, která nemá postavení právnické osoby, se nemůže podílet na kolektivním vyjednávání a uzavírat kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvy tedy zásadně nejsou oprávněny uzavírat rady zaměstnanců, popřípadě jiná občanská sdružení.

V souvislosti s účastníky kolektivní smlouvy musím pojednat o subjektech kolektivních smluv. Pracovní právo rozlišuje mezi subjekty v širším a užším smyslu. Subjekty v širším smyslu představují všichni, na něž se konkrétní smlouva vztahuje, tedy komu v ní vznikají práva a povinnosti – smluvní strany a všichni zaměstnanci, na něž se kolektivní smlouva vztahuje. Subjektem kolektivní smlouvy v užším smyslu je příslušný odborový orgán.

Rozeznáváme *dva typy* kolektivních smluv:

- kolektivní smlouva *podniková*, je-li uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele. Tyto smlouvy mohou být uzavírány i pro organizační jednotku, např. odštěpný závod. Strany také mohou uzavřít i tzv. skupinovou kolektivní smlouvu (např. v uskupení podniků vlastnický propojených do koncernů).
- kolektivní smlouva *vyššího stupně*, je-li uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi. Smlouvu mohou uzavírat dva a více zaměstnavatelů, jejich počet není omezen. Jde zejména o kolektivní smlouvy uzavírané pro celá odvětví nebo

pro určité obory činnosti, například smlouva uzavřená Odborovým svazem zaměstnanců polygrafické výroby v Čechách, na Moravě a ve Slezsku a Svazem polygrafických podnikatelů.

Pluralita odborových organizací u zaměstnavatele je upravena v § 24 zákoníku práce. Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Je zde zachována dosavadní úprava. Za odborovou organizací jedná orgán určený jejími stanovami. Za zaměstnavatele vede kolektivní vyjednávání zaměstnanec pověřený statutárním orgánem. Samotnou kolektivní smlouvu nakonec uzavře statutární orgán.

Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná zaměstnavatel o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. Nově je v zákoníku práce řešena také situace, kdy se odborové organizace mezi sebou nedohodnou. V tomto případě je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele. Smyslem je předejít zabránění kolektivního vyjednávání malými organizacemi.

Důležité je rozlišovat mezi závazností, platností a účinností kolektivní smlouvy.

Závaznou je kolektivní smlouva v okamžiku jejího uzavření, tedy podpisem zástupců obou smluvních stran. Kolektivní smlouva je závazná pro její účastníky.

Kolektivní smlouva je závazná také pro

- zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili,
- zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace,
- odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace.

Zákoník práce obsahuje novou úpravu práva zaměstnance na předkládání podnětů ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě a práva na informace i průběhu vyjednávání.

Práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích

konaných mimo pracovní poměr. Jde o individuální nároky zaměstnanců, které lze uplatnit u soudu. Řešení kolektivních sporů je i nadále upraveno v zákoně o kolektivním vyjednávání.

Účinnost kolektivní smlouvy znamená dobu, na kterou se kolektivní smlouva uzavírá. Tuto dobu si mohou mezi sebou smluvní strany dohodnout. Tato úprava je nová.

Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou s výpovědní dobou v délce 6 měsíců, která začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi účastníku kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvu je možné vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Je-li ukončení doby vázáno na splnění podmínky, musí kolektivní smlouva obsahovat také údaj o nejzazší době její účinnosti.

V praxi existuje skutečnost, že smlouva uzavřená na dobu určitou s výpovědní dobou v délce 6 měsíců lze vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců, znamená, že smlouva bude účinná minimálně 12 měsíců.

Účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých práv nebo povinností není v kolektivní smlouvě sjednána odchylně.

K **platnosti** kolektivní smlouvy se vyžaduje, aby kolektivní smlouva byla uzavřena písemně a aby byla podepsána účastníky na téže listině. Pokud tyto podmínky nejsou splněny, je kolektivní smlouva neplatná. Podniková kolektivní smlouva je neplatná v té části, která upravuje práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně.

Zákoník práce dále stanoví povinnost účastníků kolektivní smlouvy **seznámit s obsahem** kolektivní smlouvy zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Oba účastníci kolektivní smlouvy, tj. odborová organizace i zaměstnavatel, mají nyní stanovenou povinnost seznámit zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření (totéž se týká i jejich změn). Předtím měly tuto povinnost pouze odborové organizace. Pokud by tak neučinili, porušují povinnosti vyplývající z kolektivních pracovněprávních vztahů. Údaj o kolektivních smlouvách a označení jejich účastníků je též součástí povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o jeho právech vyplývajících z pracovního poměru.

Nový zákoník práce tedy obsahuje podrobnější úpravu obsahu kolektivních smluv. Zákon o kolektivním vyjednávání i nadále upravuje postup při uzavírání kolektivních smluv.

Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně. Tato smluvní strana je povinna na návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 pracovních dnů, není-li dohodnuta jiná doba. Musí se také vyjádřit k návrhum, které nepřijala. Smluvní strany jsou povinny vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy.

Byla-li kolektivní smlouva uzavřena na dobu určitou, nebo byla-li uzavřena na dobu neurčitou a účastníci si dohodli možnost změny k určitému datu, nebo došlo-li k její výpovědi, jsou účastníci kolektivní smlouvy povinni nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy, popřípadě před datem, ke kterému se účastníci dohodli možnost její změny, zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy.

Smluvní strany mohou v kolektivní smlouvě dohodnout možnost **změny** kolektivní smlouvy a její rozsah. Při této změně se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy.

Dále je upraveno **vyloučení aplikace občanskoprávních předpisů** na kolektivní smlouvu. Jednak je stanoveno, že kolektivní smlouvu nelze nahrazovat smlouvou podle § 51 občanského zákoníku. V tomto ustanovení mohou účastníci uzavřít i takovou smlouvu, která není zvláště upravena; jde o smlouvu nepojmenovanou. Ta nesmí odporovat obsahu nebo účelu občanského zákoníku.

Pro kolektivní smlouvu se nepoužije ustanovení § 41a, 42a, 43a, 43b, 43c, 44 a 49 občanského zákoníku⁴⁵⁾.

⁴⁵⁾ § 41a

Má-li neplatný právní úkon náležitosti jiného právního úkonu, který je platný, lze se jej dovolat, je-li z okolností zřejmé, že vyjadřuje vůli jednající osoby.

Má-li být právním úkonem zastřen právní úkon jiný, platí tento jiný úkon, odpovídá-li to vůli účastníků a jsou-li splněny všechny jeho náležitosti. Neplatnosti takového právního úkonu se nelze dovolávat vůči účastníku, který jej považoval za nezastřený.

Odporovatelnost

Věřitel se může domáhat, aby soud určil, že dlužníkovy právní úkony, pokud zkracují uspokojení jeho vymahatelné pohledávky, jsou vůči němu právně neúčinné. Toto právo má věřitel i tehdy, je-li nárok proti dlužníkovi z jeho odporovatelného úkonu již vymahatelný anebo byl-li již uspokojen.

Odporovat je možné právním úkonům, které dlužník učinil v posledních třech letech v úmyslu zkrátit své věřitele, musel-li být tento úmysl druhé straně znám a právním úkonům, kterými byli věřitelé dlužníka zkráceni a k nimž došlo v posledních třech letech mezi dlužníkem a osobami jemu blízkými (§ 116, 117).

nebo které dlužník učinil v uvedeném čase ve prospěch těchto osob, s výjimkou případu, kdy druhá strana tehdy dlužníkům úmysl zkrátit věřitele i při náležité pečlivosti nemohla poznat.

Právo odporovat právním úkonům lze uplatnit vůči osobě, v jejíž prospěch byl právní úkon učiněn, nebo které vznikl z odporovatelného úkonu dlužníka prospěch.

Právní úkon, kterému věřitel s úspěchem odporoval, je vůči němu neúčinný potud, že věřitel může požadovat uspokojení své pohledávky z toho, co odporovatelným právním úkonem ušlo z dlužníkovy majetku; není-li to dobře možné, má právo na náhradu vůči tomu, kdo měl z tohoto úkonu prospěch.

Návrh na uzavření smlouvy - § 43a

Projev vůle, směřující k uzavření smlouvy, jenž je určen jedné nebo více určitým osobám, je návrhem na uzavření smlouvy (dále jen „návrh“), jestliže je dostatečně určitý a vyplývá z něj vůle navrhovatele, aby byl vázán v případě jeho přijetí.

Návrh působí od doby, kdy dojde osobě, které je určen. Návrh, i když je neodvolatelný, může navrhovatel zrušit, dojde-li projev o zrušení osobě, které je určen, dříve nebo alespoň současně s návrhem.

Dokud nebyla smlouva uzavřena, může být návrh odvolán, jestliže odvolání dojde osobě, které je určeno dříve, než tato osoba odeslala přijetí návrhu.

Návrh nemůže být odvolán

- a) během lhůty, která je v něm stanovena pro přijetí, ledaže z jeho obsahu vyplývá právo jej odvolat i před uplynutím této lhůty nebo
- b) je-li v něm vyjádřena neodvolatelnost.

§ 43b

Návrh, i když je neodvolatelný, zaniká

- a) uplynutím lhůty, která v něm byla určena pro přijetí,
- b) uplynutím přiměřené doby s přihlédnutím k povaze navrhované smlouvy a k rychlosti prostředků, které navrhovatel použil pro zaslání návrhu, nebo
- c) dojitím projevu o odmítnutí návrhu navrhovatelí.

Ústní návrh zaniká, není-li přijat ihned, ledaže z jeho obsahu vyplývá něco jiného.

Lhůta pro přijetí návrhu určená navrhovatelem v telegramu počíná běžet od okamžiku, kdy je telegram podán k odeslání, a lhůta určená v dopisu, od data v něm uvedeného, a není-li v něm datum uvedeno, od data uvedeného na obálce. Lhůta pro přijetí návrhu určená navrhovatelem telefonicky, dálnopisně nebo jinými prostředky umožňujícími okamžité sdělení začíná běžet od okamžiku, kdy návrh dojde osobě, které je určen.

§ 43c

Včasně prohlášení učiněné osobou, které byl návrh určen, nebo jiné její včasné jednání z něhož lze odvodit její souhlas, je přijetím návrhu.

Včasné přijetí návrhu nabyvá účinnosti okamžikem, kdy vyjádření souhlasu s obsahem návrhu dojde navrhovatelí. Přijetí lze odvolat, jestliže odvolání dojde navrhovatelí nejpozději současně s přijetím.

Pozdní přijetí má přesto účinky včasného přijetí, jestliže navrhovatel o tom bez odkladu vyrozumí osobu, které byl návrh učiněn, a to ústně nebo odesláním zprávy.

Jestliže z dopisu nebo jiné písemnosti, jež vyjadřují přijetí návrhu, vyplývá, že byly odeslány za takových okolností, že by došly navrhovatelí včas, kdyby jejich přeprava probíhala obvyklým způsobem,

má pozdní přijetí účinky včasného přijetí, ledaže navrhovatel bez odkladu vyrozumí ústně osobu, které byl návrh určen, že považuje návrh za zaniklý, nebo jí v tomto smyslu odešle zprávu.

§ 44

Smlouva je uzavřena okamžikem, kdy přijetí návrhu na uzavření smlouvy nabývá účinnosti. Mlčení nebo nečinnost samy o sobě neznamenají přijetí návrhu.

Přijetí návrhu, které obsahuje dodatky, výhrady, omezení nebo jiné změny, je odmítnutím návrhu a považuje se za nový návrh. Přijetím návrhu je však odpověď, jež vymezuje obsah navrhované smlouvy jinými slovy, jestliže z odpovědi nevyplývá změna obsahu navrhované smlouvy.

Je-li návrh určen dvěma nebo více osobám, a z jeho obsahu vyplývá, že úmyslem navrhovatele je, aby všechny osoby, kterým je návrh určen, se staly stranou smlouvy, je smlouva uzavřena, jestliže všechny tyto osoby návrh přijmou.

§ 49a

Právní úkon je neplatný, jestliže jej jediná osoba učinila v omylu, vycházejícím ze skutečnosti, jež je pro jeho uskutečnění rozhodující, a osoba, které byl právní úkon určen, tento omyl vyvolala nebo o něm musela vědět. Právní úkon je rovněž neplatný, jestliže omyl byl touto osobou vyvolán úmyslně. Omyl v pohnutce právní úkon neplatným nečiní.

ZÁVĚR

Cílem této diplomové práce bylo specifikovat doby odpočinku, jejich vymezení, účel, význam a platnou právní úpravu. Na závěr bych chtěla shrnout výsledky mého zkoumání.

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

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

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

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

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

Zákoník práce také definuje dosud chybějící pojem týdne. Týdnem je myšleno každé období na sebe navazujících 7 dnů.

Úprava přestávek na jídlo a oddech je v souladu s právem Evropské unie. Změnou bylo ustanovení, že přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby. Také se přizpůsobila doba, po které musí být poskytnuta tato přestávka pro mladistvé. Nově může být přestávka na jídlo a oddech rozdělena do několika částí v trvání nejméně 15 minut.

V případě přestávek u prací, které nemohou být přerušeny, je výslovně stanoveno, že zaměstnanci musí být i bez přerušování práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo.

Tato doba, kdy nedošlo k přerušení práce, se přitom započítává do pracovní doby a náleží za ni mzda nebo plat.

Podobně je tomu i u bezpečnostní přestávky. Právní úpravu bezpečnostních přestávek obsahuje jednak obecně zákoník práce, jednak zvláštní zákony. Tyto zákony upravují zejména bezpečnostní přestávky řidičů. Podle mého názoru je nařízení vlády č. 589/2006 dostačující, upravuje pracovní dobu a dobu odpočinku zaměstnanců v dopravě. Nařízení vlády odkazuje na přímo použitelné předpisy Evropských společenství s je s jejich obsahem v souladu.

Zrušena byla dosavadní úprava, která vylučovala náhradu mzdy za svátek při neomluveném zmeškání směny předcházející nebo následující svátku. V novém zákoníku práce má právo na náhradu mzdy za svátek i zaměstnanec, který danou směnu neomluveně zameškal. Dříve by toto právo neměl. Ke změně došlo kvůli neslučitelnosti úpravou obsaženou právu Evropských společenství i s úpravou Evropské sociální charty. Tak se i úprava svátků stala s nimi slučitelnou.

Nově se v zákoníku práce stanoví minimální úroveň mzdové kompenzace za práci v sobotu a v neděli. V případě práce v noci, v sobotu a v neděli je stanoven příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

Z výčtu jednotlivých druhů dovolených byla vyřazena tzv. další dovolená jako nadbytečná – pro větší smluvní volnost a liberalizaci pracovněprávních vztahů. Není však vyloučeno, aby ji mezi sebou zaměstnanec a zaměstnavatel sjednali.

Právní úprava dovolené za kalendářní rok a její poměrné části je převzata z dosavadního zákoníku práce.

Zákoník práce vyřešil spor týkající se prodlužování dovolené v podnikatelské sféře. Podle ústavní zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ je možné prodlužovat dovolenou v podnikatelské sféře i o dny a diferencovat podle podmínek vykonané práce, věku zaměstnance a především podle počtu let odpracovaných u zaměstnavatele. Podle mého názoru je tato úprava potřebná a prospěšná, také je v zahraničí obvyklá, přispívá ke stabilizaci a motivuje zaměstnance.

Nárok na dovolenou za odpracované dny vzniká v současné době již po odpracování 21 dnů. Dříve byl počet odpracovaných dnů vyšší - 22 dnů. Nový počet více odpovídá průměrnému počtu pracovních dnů připadajících na jeden kalendářní měsíc. Stejná změna – týkající se počtu odpracovaných dnů - postihla i poměrnou část dovolené, dodatkovou dovolenou a krácení dovolené.

Společná ustanovení o dovolené zakotvují právní úpravu, která byla dříve obsažena v podzákoných právních předpisech. Nově je stanovena možnost vyplácet zaměstnancům s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny.

Závěrem lze říci, že právní úprava dob odpočinku v České republice je uspokojivá. Jednotlivé doby odpočinku jsou v zákoníku práce a v dalších zákonech upraveny přehledně a srozumitelně. Je garantována minimální doba odpočinku, která musí být dodržena a zaměstnavatel ji poskytovat musí. Zároveň je dána možnost rozšíření doby odpočinku. Právní úprava také vychází z práva Evropské unie a ze závazků z jednotlivých mezinárodních smluv.

PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY

1. Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, C.H.BECK 2004.
2. Bognárová, V.: K některým problémům dovolené na zotavenou. Právo a zaměstnání, Orac, č. 9/1998, str. 5.
3. Dandová, E.: Zákoník práce a EU, ASPI, 2004.
4. Galvas, M. a kol.: Pracovní právo. Nakladatelství Doplněk 2004.
5. Hofman, J., Kottnauer, A.: Zákoník práce. LINDE PRAHA 2005.
6. Hrouzková, V.: Sto dotazů k dovolené. CODEX 1998.
7. Jakubka, J.: Zákoník práce s komentářem k 1.1.2007, ANAG 2007.
8. Jouza, L.: Zákoník práce s komentářem, Polygon 2006.
9. Kindlová, Z.: 433 otázek a odpovědí k zákoníku práce, ASPI 2004.
10. Kocourek, J.: Zákoník práce. Eurounion Praha 2004.
11. Kottnauer, A., Jouza, L., Sládek, V.: Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi, ANAG 2004.
12. Malý, K.: Dějiny českého a československého práva do roku 1945. LINDE Praha 2003.
13. Píchová, I., Matyášek, P.: Mezinárodní dokumenty pracovního práva a sociálního zabezpečení, Masarykova univerzita 1993.
14. Ryba, J.: Potřebujeme nové svátkové právo? Právo a zaměstnání, Orac č. 6/1996, str.21.
15. Sládek, V.: Pracovní doba v praxi, Grada 2003.
16. Sládek, V.: Některé aktuální problémy pracovní doby. Práce a mzda, ASPI, č. 5/2005, str.11.
17. Smutná, M. a kol.: Dovolená v otázkách a odpovědích, ASPI 2004.
18. Součková, M. a kol.: Zákoník práce – komentář, C.H. BECK 2004.
19. Soukup, M.: Nový zákoník práce. Daně a právo v praxi, č.11/2006, ASPI, str. 38.
20. Spirit, M.: Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení. PROSPEKTUM 1999.
21. Špundová, E. a kol.: 234 dotazů a odpovědí z praxe pracovního práva, ANAG 2001.
22. Špundová, E.: Dovolená na zotavenou, ANAG 2005.
23. Špundová, E.: Některé souvislosti s určením doby čerpání dovolené. Práce a mzda, ASPI, č. 9/2006, str.10.
24. Štangová, E.: Nad pracovněprávními vztahy. Knihovnička ORAC 1997.

25. Šubrt, B.: Nové možnosti obsahu kolektivních smluv podle nového zákoníku práce. Práce a mzda, ASPI, č.11/2006, str. 23.
26. Šubrt, B.: Otazníky ke změnám právní úpravy dovolené na zotavenou. Práce a mzda, ASPI, č. 10-11/2004, str. 5.
27. Šubrt, B.: Ke změnám právní úpravy dovolené na zotavenou. Práce a mzda, ASPI, č.12/2004, str. 18.
28. Šubrt, B.: Posuzování nepřetržitého odpočinku v týdnu. Práce a mzda, ASPI, č. 6-7/2001, str.10.
29. Tkáč, V.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. PROSPEKTUM 1993.
30. Týč, V.: Základy práva EU pro ekonomy. Linde Praha, Praha 2004.
31. Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J.: Zákoník práce s komentářem, ASPI 2007.