



Analýza práce přesčas ve vazbě na zkracování pracovní doby v odvětví kovoprůmyslu

Šetření v OS KOVO

v rámci projektu ČMKOS

„Posilování kapacit sociálního dialogu v oblasti zavádění zkracování pracovní doby bez snížení mzdy a využívání flexibilních forem rozvržení pracovní doby ve vazbě na produktivitu práce, konkurenceschopnost a sladování pracovního, osobního a rodinného života“



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Autorky analýzy:

JUDr. Eva Dandová, Mgr. Klára Holubová

Na analýze spolupracovali:

Jana Daňhelovská, Bc. Alfonz Kokoška, Jan Košta, Jaroslav Souček, Ing. Alena Paukrtová,
Mgr. Dušan Martinek, Hana Taušová, Martina Drekslerová, JUDr. Nora Šejdová,
Ing. Pavel Farkač

Tato analýza byla zpracována v rámci projektu „Zkracování pracovní doby“, Reg. číslo CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0001831, který je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Analýza práce přesčas ve vazbě na zkracování pracovní doby v odvětví kovoprůmyslu - šetření v OS KOVO

www.cmkos.cz

© Českomoravská konfederace odborových svazů



Úvod

Tříletá práce v projektu ČMKOS z ESF na téma „Zkracování pracovní doby“ je nyní předkládána ve zpracovaném materiálu „Zkracování pracovní doby ve světle BOZP“, což je shrnutí klíčové aktivity KA 01 BOZP. Tato aktivita byla zaměřena na provedení dotazníkového šetření ve vybraných odborových svazech. Zjišťování bylo provedeno v pěti odborových svazech, kdy každý odborový svazu oslovil 80 odborových organizací. Naše šetření bylo nazváno „Dopady práce přesčas ve vybraných odvětvích“ a zúčastnily se jej tyto odborové svazy:

- OS KOVO,
- OS zdravotnictví a sociálních služeb ČR,
- OS pracovníků obchodu,
- OS dopravy,
- OS textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy.

Okruhy otázek zahrnutých v rozeslaném dotazníku se dotýkají následujících oblastí – pracovní doba, rozvržení pracovní doby, zajištění pracovnělékařských prohlídek zaměstnavatelem, dovolená, délka dovolené, její čerpání, pracovní úrazy. Tyto zjišťované oblasti mají přímý vliv na bezpečnost a ochranu zaměstnanců při práci. Toto téma je jednou z velmi významných oblastí zájmu ČMKOS, kdy je poukazováno na důležitost ochrany zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Odborové svazy v rámci svých činností mimo jiné vykonávají kontrolu dodržování bezpečnosti a ochrany zaměstnanců při práci a na základě této konané kontrolní činnosti jsou zaměstnavatelé upozorňováni na zjištěné nedostatky.

Dotazníky vyplněné odborovými organizacemi příslušného odborového svazu byly vyhodnoceny a odborový svaz ze zjištěných odpovědí vypracoval souhrnnou zprávu. Cílem dotazníkového šetření bylo získat množinu informací, která by sloužila, jakožto podklad pro návrh změn zaměřených na problematiku BOZP při zavádění flexibilního rozvržení pracovní doby a jejího zkracování a vytvořit soulad se zabezpečením výkonu práce neohrožující zdraví. Vyhodnocením odpovědí byly získány informace, jakým způsobem přistupují zaměstnavatelé k zaměstnancům v oborech hospodářské činnosti v působnosti odborových svazů. Jakým



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

způsobem jsou naplňovány povinnosti dané zákoníkem práce a jakým způsobem je zákon uplatňován, je-li v zákoně dána možnost, dohodnout podmínky s odborovou organizací.

Materiál se zabývá celkovým vyhodnocením dotazníkového šetření v Odborovém svazu KOVO v návaznosti na právní úpravu dovolené. Materiál sestává ze dvou částí: část první - shrnutí hodnocení dotazníkového šetření vypracované odborovým svazem, část druhá - popis platné právní úpravy se závěry „de lege ferenda“ pro oblast dovolené.



Dotazník k realizovanému šetření v rámci projektu:

1. Počet zaměstnanců zaměstnaných u Vašeho zaměstnavatele		
Z toho počet žen zaměstnaných u zaměstnavatele		
Váš komentář k otázce č. 1		
2. Jsou zásady rozvržení pracovní doby sjednány v kolektivní smlouvě	ano	ne
Rozvržení pracovní doby je stanoveno vnitřním předpisem zaměstnavatele	ano	ne
Rozvržení pracovní doby je stanoveno jiným způsobem	ano	ne
Váš komentář k otázce č. 2		
3. Máte kolektivní smlouvou dohodnutou nebo vnitřním předpisem stanovenou zkrácenou pracovní dobu bez snížení mzdy (§ 79 odst. 3 ZP)	ano	ne
Váš komentář k otázce č. 3		
4. Počet zaměstnanců pracujících v jednosměnném pracovním režimu (§ 81 odst. 2 ZP)		
Počet zaměstnanců pracujících v dvousměnném pracovním režimu (§ 78 odst. 1 písm. d) ZP)		
Počet zaměstnanců pracujících v třisměnném pracovním režimu (§ 78 odst. 1 písm. e) ZP)		
Počet zaměstnanců pracujících v nepřetržitém pracovním režimu (§ 78 odst. 1 písm. f) ZP)		
Váš komentář k otázce č. 4		
5. Počet zaměstnanců pracujících v rovnoměrném rozvržení pracovní doby (§ 78 odst. 1 písm. l) ZP)		
Počet zaměstnanců pracujících v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby (§ 78 odst. 1 písm. m) ZP)		
Počet zaměstnanců pracujících v pružném rozvržení pracovní doby (§ 85 ZP)		
Počet zaměstnanců pracujících v kontu pracovní doby (§ 86 ZP)		
Váš komentář k otázce č. 5		
6. Převažující délka směny u Vašeho zaměstnavatele (§78 odst. 1 písm. c) ZP) je 8 hodin	ano	ne



Převažující délka směny u Vašeho zaměstnavatele je 12 hodin	ano	ne	
Převažující délka směny u Vašeho zaměstnavatele je jiná	ano	ne	
Váš komentář k otázce č. 6			
7. Převažující délka pracovní doby (§ 78 odst. 1 písm. a) ZP) strávené zaměstnancem na pracovišti je shodná s délkou směny	ano	ne	
Převažující délka pracovní doby strávené zaměstnancem na pracovišti je podstatně delší než délka směny	ano	ne	
Váš komentář k otázce č. 7.			
8. Počet zaměstnanců pracujících v kratší pracovní době (§ 80 ZP) celkem			
Je důvodem kratší pracovní doby péče zaměstnankyň o děti	ano	ne	
Je důvodem kratší pracovní doby zaměstnanců zájem zaměstnavatele	ano	ne	
Zaměstnanci pracují v kratší pracovní době z jiného důvodu	ano	ne	
Váš komentář k otázce č. 8			
9. Délka vyrovnávacího období u pružného rozvržení pracovní doby činí týdnů	26	52	jiná
Délka vyrovnávacího období u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby činí týdnů	26	52	jiná
Délka vyrovnávacího období u konta pracovní doby činí týdnů	26	52	jiná
Váš komentář k otázce č. 9			
10. Zaměstnavatel seznamuje zaměstnance s rozvrhem pracovní doby (§ 84 ZP) 2 týdny před začátkem vyrovnávacího období	ano	ne	
Zaměstnavatel seznamuje zaměstnance s rozvrhem pracovní doby (§ 84 ZP) 1 týden před začátkem vyrovnávacího období	ano	ne	
Zaměstnavatel seznamuje zaměstnance s rozvrhem pracovní doby (§ 84 ZP) pravidelně měsíčně	ano	ne	
Zaměstnavatel seznamuje zaměstnance s rozvrhem pracovní doby (§ 84 ZP) v jiné době	ano	ne	
Váš komentář k otázce č. 10			
11. Jaká je délka přestávky v práci – uveďte v minutách			
Váš komentář k otázce č. 11			



12. Z jakého druhu rizika poskytuje Váš zaměstnavatel bezpečnostní přestávky		
Jakému počtu zaměstnanců poskytuje Váš zaměstnavatel bezpečnostní přestávky		
Váš komentář k otázce č. 12		
13. Doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami (§ 90 ZP) je pravidelně minimálně 11 hodin (§ 90 odst. 1 ZP)	ano	ne
Doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami je zkracována na 8 hodin (§ 90 odst. 2 ZP)	ano	ne
Doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami je kratší než 8 hodin	ano	ne
Váš komentář k otázce č. 13		
14. Doba nepřetržitého odpočinku v týdnu (§ 92 ZP) je pravidelně minimálně 35 hodin (§ 92 odst. 1 ZP)	ano	ne
Doba nepřetržitého odpočinku v týdnu je zkracována na 24 hodin (§ 92 odst. 3 ZP)	ano	ne
Doba nepřetržitého odpočinku v týdnu je kratší než 24 hodin	ano	ne
Váš komentář k otázce č. 14		
15. Váš zaměstnavatel nařizuje práci přesčas (§ 93 ZP) jen výjimečně, méně než 150 hodin ročně	ano	ne
Váš zaměstnavatel nařizuje práci přesčas (§ 93 ZP) pravidelně v rozsahu 150 hodin ročně	ano	ne
Váš zaměstnavatel nařizuje práci přesčas (§ 93 ZP) pravidelně na základě dohody se zaměstnancem nad limit 150 hodin ročně	ano	ne
Váš komentář k otázce č. 15		
16. Vyrovnávací období pro práci přesčas (§ 93 odst. 4 ZP) u Vás činí 26 týdnů	ano	ne
Vyrovnávací období pro práci přesčas (§ 93 odst. 4 ZP) u vás činí 52 týdnů	ano	ne
Vyrovnávací období pro práci přesčas (§ 93 odst. 4 ZP) je jiné	ano	ne
Váš komentář k otázce č. 16		
17. Za práci přesčas poskytuje Váš zaměstnavatel příplatek	ano	ne
Za práci přesčas poskytuje Váš zaměstnavatel náhradní volno	ano	ne
Mzda zaměstnanců je sjednaná s přihlédnutím k práci přesčas	ano	ne
Váš komentář k otázce č. 17		



18. Kolik zaměstnanců u Vaše zaměstnavatele pracuje v noci (§ 78 odst. 1 písm. j) ZP)			
Váš komentář k otázce č. 18			
19. Mají zaměstnanci pracující v noci zajištěny zdravotní služby (pracovnílékařské prohlídky) (§94 odst. 2 ZP)	ano	ne	
Váš komentář k otázce č. 19			
20. Mají zaměstnanci pracující v noci sociální zajištění, možnost občerstvení (§ 94 odst. 3 ZP)	ano	ne	
Váš komentář k otázce č. 20			
21. S jakým počtem zaměstnanců sjednává Váš zaměstnavatel se zaměstnanci pracovní pohotovost (§ 95 ZP)			
V jakém rozsahu sjednává Váš zaměstnavatel ročně pracovní pohotovost			
Váš komentář k otázce č. 21			
22. Délka dovolené u Vašeho zaměstnavatele činí 4 týdny	ano	ne	
Délka dovolené u Vašeho zaměstnavatele činí 5 týdnů	ano	ne	
Délka dovolené u Vašeho zaměstnavatel činí 6 týdnů	ano	ne	
Délka dovolené u vašeho zaměstnavatele je sjednaná v kolektivní smlouvě	ano	ne	
Váš komentář k otázce č. 22			
23. Poskytuje Váš zaměstnavatel dodatkovou dovolenou (§ 215 ZP)	ano	ne	
Jakému počtu zaměstnanců poskytuje Váš zaměstnavatel dodatkovou dovolenou			
Váš komentář k otázce č. 23			
24. Sjednává zaměstnavatel s odborovou organizací hromadné čerpání dovolené (§ 220 ZP)	ano	ne	
Váš komentář k otázce č. 24			
25. Počet pracovních úrazů u Vašeho zaměstnavatele v roce 2014			



Počet pracovních úrazů u Vašeho zaměstnavatele v roce 2015	
Počet pracovních úrazů u vašeho zaměstnavatele v roce 2016	
Váš komentář k otázce č. 25	
26. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy zapsané v knize úrazů	
Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014 úrazy, o nichž byl sepsán záznam o úrazu	
Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy smrtelné	
Váš komentář k otázce č. 26	
27. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy zapsané v knize úrazů	
Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy, o nichž byl sepsán záznam o úrazu	
Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy smrtelné	
Váš komentář k otázce č. 27	
28. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy zapsané v knize úrazů	
Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy, o nichž byl sepsán záznam o úrazu	
Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy smrtelné	
Váš komentář k otázce č. 28.	
29. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v ranní směně	
Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v odpolední směně	
Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v noční směně	
Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v sobotu, neděli a svátek	
Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v době práce přesčas	
Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v době přestávky v práci	
Váš komentář k otázce č. 29	
30. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v ranní směně	
Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v odpolední směně	
Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v noční směně	



Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v sobotu, neděli a svátek		
Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v době práce přesčas		
Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v době přestávky v práci		
Váš komentář k otázce č. 30		
31. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v ranní směně		
Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v odpolední směně		
Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v noční směně		
Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v sobotu, neděli a svátek		
Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v době práce přesčas		
Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v době přestávky v práci		
Váš komentář k otázce č. 31		
32. Účastní se odborová organizace pravidelně vyšetřování příčin a okolností pracovních úrazů?	ano	ne
Váš komentář k otázce č. 32		
33. Kolik kontrol podle § 322 ZP provedla Vaše odborová organizace u zaměstnavatele v roce 2014		
Kolik kontrol podle § 322 ZP provedla Vaše odborová organizace u zaměstnavatele v roce 2015		
Kolik kontrol podle § 322 ZP provedla Vaše odborová organizace u zaměstnavatele v roce 2016		
Váš komentář k otázce č. 33		
34. Je možno dovést z šetření Vaší odborové organizace u zaměstnavatele, že podíl na vzniku pracovních úrazů má pracovní doba.	ano	ne
Váš komentář k otázce č. 34		
35. Máte nějaké náměty na změnu právní úpravy pracovní doby v zákoníku práce?	ano	ne
Váš komentář k otázce č. 35.		



Hodnocení výsledků dotazníkového šetření

v Odborovém svazu KOVO

Zpráva – shrnutí poznatků

k dotazníkovému šetření klíčové aktivity KA 01

**„Dopady práce přesčas v odvětví kovoprůmyslu“ v rámci projektu
„Posilování kapacit sociálního dialogu v oblasti zavádění zkracování
pracovní doby bez snížení mzdy a využívání flexibilních forem práce.“**

Odborový svaz KOVO

č. projektu: CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0001831

Analýza vyplněných dotazníků v rámci projektu „Posilování kapacit sociálního dialogu v oblasti zavádění zkracování pracovní doby bez snížení mzdy a využívání flexibilních forem práce“.

V podnicích, ve kterých působí základní odborové organizace OS KOVO, bylo v období květen až srpen 2016 vyplněno celkem 88 dotazníků. Jedná se o podniky z celé ČR zařazené do CZ-NACE 25 až 30, tedy o podniky v sektorech kovoprůmyslu.

Co se týká velikosti podniků respondentů, rozložení je v následující tabulce:



Tabulka 1

Velikost podniku	Počet podniků
1 – 50 zaměstnanců	3
51 – 250 zaměstnanců	26
251 – 500 zaměstnanců	26
501 – 1000 zaměstnanců	20
nad 1.000 zaměstnanců	13

Při posuzování výsledků šetření je třeba vzít v úvahu skutečnost, že všechny dotazníky nebyly vyplněny ve všech bodech. Odpovědi na některé otázky také nasvědčují tomu, že ne vždy byla otázka správně pochopena.

Při posuzování výsledků šetření je třeba vzít v úvahu skutečnost, že všechny dotazníky nebyly vyplněny ve všech bodech. Odpovědi na některé otázky také nasvědčují tomu, že ne vždy byla otázka správně pochopena.

Počet zaměstnanců

Vyhodnocených 88 dotazníků reprezentuje celkem 53 904 zaměstnanců, z toho cca 28 % žen. V odvětví kovoprůmyslu pracuje podle posledních údajů ČSÚ (I. pololetí 2016) 537 674 zaměstnanců, takže sledovaný vzorek představuje 10 % z nich. Podle interní databáze OS KOVO pracuje v podnicích v působnosti OS KOVO 305 738 zaměstnanců, šetření tedy reprezentuje 17,6 % těchto zaměstnanců.

Sjednání/stanovení rozvržení pracovní doby

Rozvržení pracovní doby do směn obsahuje kolektivní smlouva u 70 respondentů. 47 respondentů odpovědělo, že je jejich pracovní doba rozvržena do směn ve vnitřním předpisu, dalších 13 pak odpověděl, že jinak. Z výsledků je zřejmé, že u některých zaměstnavatelů dochází při rozvrhování směn k použití jak kolektivní smlouvy, tak vnitřního předpisu. Žádný z respondentů nespécifikoval uvedenou jinou úpravu.



Zkrácená pracovní doba

Zkrácená pracovní doba bez krácení mzdy se vyskytuje ve 39 podnicích ze sledovaných 88, tedy ve 44,3 %.

Pracovní režimy

Počty zaměstnanců v jednotlivých pracovních režimech znázorňuje tabulka:

Tabulka 2.

Rozvržení pracovní doby	Počet zaměstnanců	%
Jednosměnný režim	22 326	43,01
Dvousměnný režim	11 511	22,17
Třisměnný režim	13 891	26,76
Nepřetržitý provoz	4 182	8,06
Rovnoměrně rozvržená PD	35 548	66,78
Nerovnoměrně rozvežená PD	7 382	13,87
Pružná PD	6 043	11,35
Konto PD	4 257	8,00

Délka směny

53 respondentů uvedlo, že převážná délka směny v jejich podniku je 8 hodin, 8 krát byla uvedena převažující délka směny 12 hodin. Ve 25 dotaznících byla jako převažující délka směny uvedena jiná délka, povětšinou se jednalo o délku směny 7,5 hodin.

Skutečná doba strávená na pracovišti

Pouze 4 respondenti uvedli, že doba strávená na pracovišti je odchýlná od délky směny.

Kratší pracovní doba

Ve vybraných podnicích pracuje celkem 809 zaměstnanců na kratší pracovní dobu. Nejčastějším důvodem kratší pracovní doby je péče o děti (36 respondentů). Kratší pracovní dobu v zájmu zaměstnavatele uvedlo 11 respondentů. Jako další důvody pro zkrácení pracovní doby v zájmu zaměstnance byly uváděny zdravotní stav, věk nebo studium.

Vyrovnávací období

U vyrovnávacího období u pružné pracovní doby uvedlo délku 26 týdnů 12, 52 týdnů 26 a jinou délku 9 respondentů.



U nerovnoměrně rozvržené pracovní doby činilo vyrovnávací období dle informací z vyplněných dotazníků ve 12 případech 26 týdnů, v 18 případech 52 týdnů a ve 4 případech bylo uvedeno jiné vyrovnávací období.

V kontu pracovní doby je vyrovnávací období 26 týdnů v 10 dotaznících, 52 týdnů v 6 dotaznících a jiné ve dvou případech.

V komentáři se pouze v jednom případě vyskytlo upřesnění jiné délky, a to 3 měsíce u pružné pracovní doby.

Seznamování s rozvrhem

Co se týká seznamování s rozvrhem směn, 46 respondentů uvedlo, že jsou seznamováni 2 týdny předem, 3 krát bylo uvedeno seznámení 1 týden předem, 11 krát pravidelně měsíčně a 15 krát jinak, přičemž v komentáři nebylo ani jednou uvedeno nějaké upřesnění.

Přestávka na jídlo a oddech

V naprosté většině podniků je poskytována přestávka v práci v délce 30 minut. Pouze ve 3 případech byly odpovědi odlišné. V prvním případě je poskytována přestávka v délce 40 minut, ve druhém v délce 1 x 30 a 1 x 10 minut a ve třetím případě je poskytována přestávka v délce 30 až 35 minut.

Bezpečnostní přestávky

Bezpečnostní přestávky se poskytují v 59 sledovaných podnicích, tedy v 67 %. Rizika, která jsou důvodem pro poskytování těchto přestávek, byla uváděna tato:

Hluk	37 x
Teplo (sálavé, letní měsíce)	13 x
Prach	5 x
Vibrace	5 x
Monotónní práce	3 x
Vnucené tempo	2 x
Chemické látky, zplodiny	2 x

Po jednom výskytu: nepřetržitý provoz, lokální svalová zátěž, používání OOPP a celková fyzická zátěž.



Odpočinek mezi směnami

Ve většině podniků je pravidelně poskytován odpočinek mezi směnami v délce 11 hodin. Pouze 10 respondentů (11 %) uvedlo, že jejich odpočinek je zkracován na 8 hodin.

Odpočinek v týdnu

Stejně tak je u většiny zkoumaných zaměstnavatelů poskytován pravidelný odpočinek v týdnu v délce 35 hodin. 8 respondentů uvedlo, že je jim odpočinek v týdnu zkracován na 24 hodin, 2 respondenti dokonce uvedli zkracování odpočinku pod hranici 24 hodin.

Nařizování přesčasové práce

Většina zaměstnavatelů – 57 % - skutečně dodržuje ustanovení zákoníku práce a nařizuje přesčasovou práci pouze výjimečně, a to v rozsahu do 150 hodin za rok. Nicméně 34 respondentů uvedlo, že práce přesčas v rozsahu do 150 hodin týdně je nařizována pravidelně a 30 respondentů vybralo odpověď, že práce přesčas je nařizována pravidelně v rozsahu převyšujícím 150 hodin ročně. Z počtu respondentů, kteří vybrali jednotlivé varianty je zřejmé, že někteří z nich vybrali více možností.

Vyrovnávací období pro práci přesčas

Vyrovnávací období pro přesčasovou práci činí 26 týdnů ve 21 případech, ve 48 podnicích je používáno vyrovnávací období v délce 52 týdnů. U 7 respondentů je vyrovnávací období určeno jinak, jediná konkrétní odpověď byla 12 týdnů.

Odměňování práce přesčas

Za práci přesčas je poskytován jak příplatek (83 respondentů), tak náhradní volno (64 respondentů). V jedné odpovědi bylo uvedeno, že náhradní volno je poskytováno vždy, když o to zaměstnanec požádá. Mzda s přihlédnutím k práci přesčas se vyskytuje u 35 respondentů, povětšinou jde o manažery, vedoucí pracovníky, TPH nebo zaměstnance se smluvní mzdou. V jednom podniku je mzda s přihlédnutím k práci přesčas používána v nově uzavřených pracovních smlouvách.

Práce v noci

Ze sledovaných 53 904 zaměstnanců je 18 225 zaměstnanců, kteří pracují v noci, někteří z nich však pouze výjimečně. Všechny odpovědi týkající se zajištění zdravotních prohlídek pro tyto



zaměstnance byly kladné (63 odpovědí). Stejně tak tomu je, až na 2 výjimky, se sociálním zajištěním a možnostmi občerstvení.

Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost je ve sledovaném vzorku sjednávána s 1 184 zaměstnanci. Rozsah sjednané pohotovosti byl uváděn v menšině případů a pohyboval se v intervalu od 25 do 800 hodin.

Dovolená

U 72 % zaměstnavatelů je poskytována dovolená v délce 5 týdnů, u 2 podniků dokonce v délce 6 týdnů. V jednom dotazníku je uvedeno, že právo na 5 týdnů dovolené je podmíněno odpracováním 12 měsíců u zaměstnavatele. Dovolená je sjednána v KS u 74 respondentů (84 %).

Dodatková dovolená

Dodatková dovolená se používá u 22 respondentů. Počet dotčených zaměstnanců nebyl v mnoha případech uváděn, celkový počet 2 796 zaměstnanců tak nemá vypovídací schopnost.

Hromadné čerpání dovolené

Zaměstnavatel sjednává hromadné čerpání dovolené v 70 podnicích, tj. 79,5 %.

Počty pracovních úrazů

Všichni respondenti neuvedli požadované počty pracovních úrazů v jednotlivých letech. Pokud vysčítáme uvedené konkrétní počty, dojdeme k následujícím číslům:

2014 1 891 PÚ

2015 1 815 PÚ

2016 1 014 PÚ

Evidenční pracovních úrazů

V těchto bodech dotazníků docházelo k největším problémům. Respondenti v některých případech údaje nevyplnili, případně uváděli počet úrazů v knize vyšší než celkový počet pracovních úrazů. Výsledky je tedy obtížné přesně vyhodnotit. Nicméně z vyplněných údajů



jednoznačně vyplývá, že pracovní úrazy jsou zapisovány v knize úrazů. Cca o 41 % pracovních úrazů je sepisován záznam o úrazu.

Pracovní úrazy v jednotlivých dobách

Z vyplněných dotazníků vyplývá, že mimo ranní směny se pracovní úrazy udály následovně:

Tabulka 3.

Doba vzniku	Počet pracovních úrazů		
	2014	2015	2016
Odpolední	401	332	192
Noční	242	258	153
So a Ne	48	34	26
Práce přesčas	20	19	10
Přestávka	1	1	2

Účast odborů při vyšetřování příčin pracovních úrazů

V 77 dotaznících (87,5 %) bylo uvedeno, že se odborová organizace pravidelně účastní vyšetřování příčin a okolností vzniku pracovních úrazů.

Kontroly provedené odborovou organizací

Podle údajů uvedených v dotaznících provedly odborové organizace v jednotlivých letech následující počty kontrol:

2014 131 kontrol

2015 133 kontrol

2016 86 kontrol

Podíl pracovní doby na vzniku pracovních úrazů

Pouze 15 respondentů, tedy 17 %, se domnívá, že se pracovní doba podílí na vzniku pracovních úrazů.

Náměty na změnu legislativy

18 respondentů uvedlo, že mají náměty na změnu legislativy. I když všichni neuvedli konkrétní návrhy, několik konkrétních námětů bylo specifikováno. Jedná se o následující náměty:



- Zkrácení pracovní doby pro všechny zaměstnance bez rozdílu na 30 hodin, 32 až 35 hodin nebo 37,5 hodin týdně
- Zkrácení pracovní doby pro nesměňující zaměstnance na 37,5 hod. a pro směňující zaměstnance na 32 až 35 hod týdně
- Uzákonění 5 týdnů dovolené
- Zrušení konta pracovní doby
- Zdůraznění výjimečnosti přesčasové práce
- Započítávání přestávky do pracovní doby
- Nejradikálnější návrh spočíval ve zkrácení týdenní pracovní doby na 30 hodin pro všechny zaměstnance s tím, že takovéto opatření by zajistilo vyšší produktivitu, nižší úrazovost a lepší kvalitu osobního života



Pro dokumentaci uvádíme jeden náhodně vybraný vyplněný dotazník:

1.1. Počet zaměstnanců zaměstnaných u Vašeho zaměstnavatele	420
1.2. Z toho počet žen zaměstnaných u zaměstnavatele	116
Váš komentář k otázkám č. 1.1. a 1.2.	
2.1. Jsou zásady rozvržení pracovní doby sjednány v kolektivní smlouvě	Ne
2.2. Rozvržení pracovní doby je stanoveno vnitřním předpisem zaměstnavatele	Ne
2.3. Rozvržení pracovní doby je stanoveno jiným způsobem	ano
Váš komentář k otázkám č. 2 1. až 2.3. 2.3. V pracovním řádu	
3.1. Máte kolektivní smlouvou dohodnutou nebo vnitřním předpisem stanovenou zkrácenou pracovní dobu bez snížení mzdy (§ 79 odst. 3 ZP)	ano
Váš komentář k otázce č. 3.1.	
4.1. Počet zaměstnanců pracujících v jednosměnném pracovním režimu	156
4.21. Počet zaměstnanců pracujících v dvousměnném pracovním režimu (§ 78 odst. 1 písm. d) ZP)	180
4.3. Počet zaměstnanců pracujících v třisměnném pracovním režimu (§ 78 odst. 1 písm. e) ZP)	220
4.4. Počet zaměstnanců pracujících v nepřetržitém pracovním režimu (§ 78 odst. 1 písm. f) ZP	0
Váš komentář k otázkám č. 4. 1. až 4.4.	
5.1. Počet zaměstnanců pracujících v rovnoměrném rozvržení pracovní doby (§ 78 odst. 1 písm. l) ZP)	420
5.2. Počet zaměstnanců pracujících v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby (§ 78 odst. 1 písm. m) ZP)	0
5.3. Počet zaměstnanců pracujících v pružném rozvržení pracovní doby (§ 85 ZP)	0
5.4. Počet zaměstnanců pracujících v kontu pracovní doby (§ 86 ZP)	0
Váš komentář k otázkám č. 5.1. až 5.4.	
6.1. Převažující délka směny u Vašeho zaměstnavatele (§78 odst. 1 písm. c) ZP) je 8 hodin	ne
6.2. Převažující délka směny u Vašeho zaměstnavatele je 12 hodin	ne
6.3. Převažující délka směny u Vašeho zaměstnavatele je jiná	ano
Váš komentář k otázkám č. 6. 1. až 6.3. Převažující délka směny je 7,5 hod.	



7.1. Převažující délka pracovní doby (§ 78 odst. 1 písm. a) ZP) strávené zaměstnancem na pracovišti je shodná s délkou směny	ano	
7.2. Převažující délka pracovní doby strávené zaměstnancem na pracovišti je podstatně delší než délka směny		ne
Váš komentář k otázkám č. 7.1. a 7.2.		
8.1. Počet zaměstnanců pracujících v kratší pracovní době (§ 80 ZP) celkem	45	
8.2. Je důvodem kratší pracovní doby péče zaměstnankyň o děti	ano	
8.3. Je důvodem kratší pracovní doby zaměstnanců zájem zaměstnavatele		ne
8.4. Zaměstnanci pracují v kratší pracovní době z jiného důvodu		ne
Váš komentář k otázkám č. 8.1. až 8.4.		
9.1. Délka vyrovnávacího období u pružného rozvržení pracovní doby činí týdnů	52	
9.2. Délka vyrovnávacího období u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby činí týdnů	52	
9.3. Délka vyrovnávacího období u konta pracovní doby činí týdnů		
Váš komentář k otázkám č. 9.1. až 9.3. Bod 9.3.- konto pracovní doby není sjednáno		
10.1. Zaměstnavatel seznamuje zaměstnance s rozvrhem pracovní doby (§ 84 ZP) 2 týdny před začátkem vyrovnávacího období	ano	
10.2. Zaměstnavatel seznamuje zaměstnance s rozvrhem pracovní doby (§ 84 ZP) 1 týden před začátkem vyrovnávacího období		ne
10.3. Zaměstnavatel seznamuje zaměstnance s rozvrhem pracovní doby (§ 84 ZP) pravidelně měsíčně		ne
10.4. Zaměstnavatel seznamuje zaměstnance s rozvrhem pracovní doby (§ 84 ZP) v jiné době		ne
Váš komentář k otázkám č. 10.1. až 10.4.		
11.1. Jaká je délka přestávky v práci na jídlo a oddech - uveďte v minutách	30	
Váš komentář k otázce č. 11.1.		
12. 1. Poskytuje Váš zaměstnavatel bezpečnostní přestávky	Ano	
12.2. Z jakého druhu rizika poskytuje Váš zaměstnavatel bezpečnostní přestávku	Hluk	
12.3. Jakému počtu zaměstnanců poskytuje Váš zaměstnavatel bezpečnostní přestávky	220	
Váš komentář k otázkám č. 12.1. až 12.3.		



13.1. Doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami (§ 90 ZP) je pravidelně minimálně 11 hodin (§ 90 odst. 1 ZP)	ano	
13.2. Doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami je zkracována na 8 hodin (§ 90 odst. 2 ZP)		ne
13.3. Doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami je kratší než 8 hodin		ne
Váš komentář k otázkám č. 13.1. až 13.3.		
14.1. Doba nepřetržitého odpočinku v týdnu (§ 92 ZP) je pravidelně minimálně 35 hodin (§ 92 odst. 1 ZP)	ano	
14.2. Doba nepřetržitého odpočinku v týdnu je zkracována na 24 hodin (§ 92 odst. 3 ZP)		ne
14.3. Doba nepřetržitého odpočinku v týdnu je kratší než 24 hodin		ne
Váš komentář k otázkám č. 14.1. až 14.3.		
15.1. Váš zaměstnavatel nařizuje práci přesčas (§ 93 ZP) jen výjimečně, méně než 150 hodin ročně		ne
15.2. Váš zaměstnavatel nařizuje práci přesčas (§ 93 ZP) pravidelně v rozsahu 150 hodin ročně	ano	
15.3. Váš zaměstnavatel nařizuje práci přesčas (§ 93 ZP) pravidelně na základě dohody se zaměstnancem nad limit 150 hodin ročně	ano	
Váš komentář k otázkám č. 15.1. až 15.3.		
16.1. Vyrovňovací období pro práci přesčas (§ 93 odst. 4 ZP) u Vás činí 26 týdnů		ne
16.2. Vyrovňovací období pro práci přesčas (§ 93 odst. 4 ZP) u vás činí 52 týdnů	ano	
16.3. Vyrovňovací období pro práci přesčas (§ 93 odst. 4 ZP) je jiné		ne
Váš komentář k otázkám č. 16.1. až 16.3.		
17.1. Za práci přesčas poskytuje Váš zaměstnavatel příplatek	ano	
17.2. Za práci přesčas poskytuje Váš zaměstnavatel náhradní volno	ano	
17.3. Mzda zaměstnanců je sjednaná s přihlédnutím k práci přesčas		Ne
Váš komentář k otázkám č. 17.1. až 17.3.		
18.1. Kolik zaměstnanců u Vašeho zaměstnavatele pracuje v noci (§ 78 odst. 1 písm. j) ZP)		220
Váš komentář k otázce č. 18.1.		



19.1. Mají zaměstnanci pracující v noci zajištěny zdravotní služby (pracovnílékařské prohlídky) (§94 odst. 2 ZP)			Ano	
Váš komentář k otázce č. 19.1.				
20.1. Mají zaměstnanci pracující v noci sociální zajištění, možnost občerstvení (§ 94 odst. 3 ZP)			Ano	
Váš komentář k otázce č. 20.1.				
21.1. S jakým počtem zaměstnanců sjednává Váš zaměstnavatel se zaměstnanci pracovní pohotovost (§ 95 ZP)			0	
21.2. V jakém rozsahu sjednává Váš zaměstnavatel ročně pracovní pohotovost				
Váš komentář k otázkám č. 21.1. a 21.2.				
22.1. Délka dovolené u Vašeho zaměstnavatele činí 4 týdny			Ano	
22.2. Délka dovolené u Vašeho zaměstnavatele činí 5 týdnů				
22.3. Délka dovolené u Vašeho zaměstnavatele činí 6 týdnů				ne
22.4. Délka dovolené u vašeho zaměstnavatele je sjednaná v kolektivní smlouvě				Ne
Váš komentář k otázkám č. 22.1. až 22.4.				
23.1. Poskytuje Váš zaměstnavatel dodatkovou dovolenou (§ 215 ZP)				Ne
23.2. Jakému počtu zaměstnanců poskytuje Váš zaměstnavatel dodatkovou dovolenou				
Váš komentář k otázce č. 23.1. a 23.2.				
24.1. Sjednává zaměstnavatel s odborovou organizací hromadné čerpání dovolené (§ 220 ZP)			ano	
Váš komentář k otázce č. 24.1.				
25.1. Počet pracovních úrazů u Vašeho zaměstnavatele v roce 2014			6	
25.2. Počet pracovních úrazů u Vašeho zaměstnavatele v roce 2015			8	
25.3. Počet pracovních úrazů u vašeho zaměstnavatele v roce 2016			4	
Váš komentář k otázkám č. 25.1. až 25.3.				



26.1.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy zapsané v knize úrazů	6
26.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014 úrazy, o nichž byl sepsán záznam o úrazu	5
26.2.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy smrtelné	0
Váš komentář k otázkám č. 26.1. až 26.3.	
27.1.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy zapsané v knize úrazů	8
27.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy, o nichž byl sepsán záznam o úrazu	8
27.3. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy smrtelné	0
Váš komentář k otázkám č. 27.1. až 27.3.	
28.1.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy zapsané v knize úrazů	4
28.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy, o nichž byl sepsán záznam o úrazu	4
28.3. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy smrtelné	0
Váš komentář k otázkám č. 28.1. až 28.3.	
29.1.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v ranní směně	1
29.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v odpolední směně	2
29.3. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v noční směně	3
29.4. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v sobotu, neděli a svátek	0
29.5. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v době práce přesčas	0
29.6. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v době přestávky v práci	0
Váš komentář k otázkám č. 29.1. až 29.6.	
30.1.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v ranní směně	3
30.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v odpolední směně	0
30.3. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v noční směně	5
30.4. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v sobotu, neděli a svátek	0
30.5. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v době práce přesčas	0



30.6. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v době přestávky v práci	0
Váš komentář k otázkám č. 30.1. až 30.6.	
31.1.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v ranní směně	0
31.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v odpolední směně	0
31.3. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v noční směně	4
31.4. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v sobotu, neděli a svátek	0
31.5. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v době práce přesčas	0
31.6. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v době přestávky v práci	0
Váš komentář k otázkám č. 31.1.až 31.6.	
32.1.Účastní se odborová organizace pravidelně vyšetřování příčin a okolností pracovních úrazů?	ano
Váš komentář k otázce č. 32.1.	
33.1.Kolik kontrol podle § 322 ZP provedla Vaše odborová organizace u zaměstnavatele v roce 2014	1
33.2.Kolik kontrol podle § 322 ZP provedla Vaše odborová organizace u zaměstnavatele v roce 2015	1
33.3.Kolik kontrol podle § 322 ZP provedla Vaše odborová organizace u zaměstnavatele v roce 2016	0
Váš komentář k otázkám č. 33.1. až 33.3.	
34.1.Je možno dovodit z šetření Vaší odborové organizace u zaměstnavatele, že podíl na vzniku pracovních úrazů má pracovní doba.	Ano
Váš komentář k otázce č. 34.1.	
35.1.Máte nějaké náměty na změnu právní úpravy pracovní doby v zákoníku práce?	Ne
Váš komentář k otázce č. 35.1.	



Čerpání dovolené

Tým KA 01 se při vyhodnocování dotazníkového šetření provedeného v rámci Odborového svazu KOVO soustředil, jak je již popsáno v úvodu na otázku dovolené, její délky a zejména čerpání dovolené. To vše v kontextu s platnou právní úpravou, kterou stručně připomeneme. Součástí výstupu jsou grafy převzaté v Roční souhrnné zprávě o výsledcích kontrolních akcí za rok 2017 Státního úřadu inspekce práce, ve kterých je uvedeno, jaký podíl činí nerespektování právní úpravy týkající se poskytování dovolené zaměstnavateli.

Dovolená obecně

Dovolená na zotavenou je každoroční dobou odpočinku zaměstnance v určité délce, která se poskytuje za kalendářní rok, v němž trval pracovní poměr. Je jedním ze základních sociálních práv zaměstnanců – práva na odpočinek po vykonané práci. Od 1. ledna 1966, kdy byla starým zákoníkem práce č. 65/1965 Sb. provedena první kodifikace pracovního práva, tvoří institut dovolené (dříve zvané dovolené na zotavenou) součást pracovněprávní úpravy. Zákoník práce zrušil s účinností 1. ledna 1966 do té doby samostatné právní předpisy upravující dovolenou na zotavenou (zákon č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou a vyhlášku č. 82/1959 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o placené dovolené na zotavenou).

Podle čl. 28 Listiny základních práv a svobod (zákona č. 2/1993 Sb.) mají zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky, s tím že podrobnosti stanoví zákon. Jednou z pracovních podmínek je i dovolená, jejíž základní úprava je obsažena v ustanoveních § 211 až § 223 ZP. Lze konstatovat, že současná právní úprava odpovídá Úmluvě MOP č. 132/1970, o každoroční placené dovolené a Směrnici Rady č. 93/104/EC o určitých aspektech stanovení pracovní doby, která byla v roce 2003 nahrazena Směrnicí Rady č. 2003/88/ES o určitých aspektech stanovení pracovní doby. Státy Evropských společenství totiž považují právní úpravu dovolené za součást stanovení pracovní doby zaměstnance a též za součást prevence rizik před pracovními úrazy a nemocemi z povolání. Z toho důvodu obě citované směrnice jdou dále a stanoví jako minimální právo zaměstnance právo na čtyři týdny dovolené za kalendářní rok.



Druhy dovolené

Zákoník práce v § 211 ZP rozlišuje celkem tři druhy dovolené:

- dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
- dovolenou za odpracované dny
- dodatkovou dovolenou

Ihned úvodem je vhodné poznamenat, že jednotlivé druhy dovolené jsou zcela samostatné a že právo na každou z nich vzniká nezávisle na splnění podmínek jiné dovolené. To je patrné z toho, že každý druh dovolené má své samostatné předpoklady vzniku.

Oproti staré právní úpravě byla v nyní platném zákoníku práce zrušena tzv. další dovolená jako samostatný druh dovolené. Důvodem toho byla větší liberalizace pracovněprávních vztahů a možnost větší smluvní volnosti smluvních stran pracovněprávního vztahu při sjednávání podmínek.

Zákoník práce je veden zásadou „co není zakázáno, je dovoleno“. Proto je možné v praxi sjednat nebo stanovit další druhy dovolené. Zákoník práce však obsahuje výčet tzv. kogentních ustanovení, od kterých se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. K odchýlné úpravě může dojít smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Z celé části deváté zákoníku práce týkající se dovolené jsou ve smyslu § 363 ZP kogentní ustanovení

- § 213 odst. 1 ZP – výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce
- § 217 odst. 4 ZP, pokud jde o rodičovskou dovolenou - zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené
- § 218 odst. 1 ZP - čerpání dovolené podle § 211 ZP je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci



právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody

□ § 222 odst. 2 ZP - zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru.

Od těchto ustanovení se může zaměstnavatel odchýlit pouze ve prospěch zaměstnanců.

Jak jsme uvedli výše, zákoník práce vychází z požadavků evropského práva (směrnice ES 2003/88/ES, o určitých aspektech stanovení pracovní doby), které stanoví právo na minimální výměru dovolené v délce 4 týdnů a povinnost zaměstnavatele určit zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval k témuž zaměstnavateli po celý kalendářní rok alespoň 4 týdny dovolené. Tuto dovolenou nelze nahradit zaměstnanci peněžitým plněním, zásadně musí být čerpána in natura, peněžitá náhrada může být poskytnuta pouze v jediném případě, a to je skončení pracovního poměru. Ovšem ve smyslu výše uvedené zásady „co není zakázáno je dovoleno“ platí, že i když zákoník práce umožňuje sjednat právo na dovolenou odchýlně od zákoníku práce, vždy musí být respektovány požadavky směrnice Evropských společenství.

Zaměstnavatelé tedy nyní podle zákoníku práce mohou volit jednak právní úpravu dovolené, která vychází z § 211 až § 223 ZP nebo mohou využít ustanovení § 4b ZP a práva a povinnosti týkající se dovolené upravit odchýlně, a to buď cestou kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu zaměstnavatele. Samozřejmě, že je možná i třetí cesta, a to individuální dohoda s jednotlivými zaměstnanci, ta se však v praxi nepoužívá, protože je pracnější, a i zde musí zaměstnavatel respektovat další zásadu – rovného zacházení se všemi zaměstnanci.

Podmínky pro vznik práva na dovolenou za kalendářní rok

Zaměstnanci vznikne právo na dovolenou za kalendářní rok zásadně, jestliže za nepřetržitého trvání pracovního poměru splňuje podmínku odpracování 60 dnů v kalendářním roce. Tato podmínka se zjišťuje každý kalendářní rok samostatně. Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část směny. Části směn odpracované v jednotlivých dnech se však nesčítají.

Zaměstnanci se často mylně domnívají, že podmínka vzniku nároku na dovolenou za kalendářní rok – odpracování 60 dnů, je splněna odpracováním prvních 60 dnů po vzniku



pracovního poměru. To není správný výklad. Právo na dovolenou za kalendářní rok je spjato s příslušným kalendářním rokem, a aby mohlo vzniknout, musí se v každém kalendářním roce obnovit. Podmínky vzniku práva na dovolenou se tedy musí posoudit každý kalendářní rok samostatně.

Je však třeba zdůraznit, že právo na dovolenou vzniká všem zaměstnancům v pracovním poměru, bez ohledu na to o jaký pracovní poměr se jedná (jestli jde o pracovní poměr na dobu určitou nebo na dobu neurčitou, jestli jde o pracovní poměr na stanovenou pracovní dobu nebo dokonce jen na kratší pracovní dobu).

Druhý ZP obsahuje však novinku, a to, že lze právo na dovolenou založit smluvně pro zaměstnance pracující na základě dohody o pracovní činnosti, tedy jedné z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Podle § 77 odst. 2 ZP totiž platí, že právní úprava dovolené se nevztahuje na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti), z § 77 odst. 3 ZP ale vyplývá, že v dohodě o pracovní činnosti je možné sjednat, popřípadě vnitřním předpisem stanovit právo zaměstnance na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou. U dohod o pracovní činnosti lze právo na dovolenou založit smluvně. U dohody o pracovní činnosti nevzniká tedy právo na dovolenou automaticky, ze zákona, ale musí být výslovně při uzavření dohody sjednáno.

Zákoník práce výslovně nezdůrazňuje, že v případě, že sjednal-li zaměstnanec několik pracovních poměrů, posuzují se práva a povinnosti samostatně. Nicméně tato zásada se v praxi oproti staré právní úpravě nemění.

Pokud tedy má zaměstnanec např. sjednány dva pracovní poměry – jeden na stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin a druhý na kratší pracovní dobu 20 hodin týdně, posuzuje se vznik práva na dovolenou samostatně.

V praxi často odchází k nejasnostem ohledně nepřetržitého trvání pracovního poměru. Zákon výslovně stanoví, že zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práce alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší dovolená za kalendářní rok. Nepřetržitost trvání pracovního poměru ale musí existovat k jednomu a témuž zaměstnavateli. Nelze proto vycházet z názoru, že když zaměstnanec např. 30. 6. ukončí pracovní poměr u jednoho zaměstnavatele a 1. 7. nastoupí k druhému zaměstnavateli, že pracoval nepřetržitě celý kalendářní rok.



Za nepřetržité trvání pracovního k témuž zaměstnavateli můžeme v praxi považovat případy, kdy např. zaměstnankyně ukončí k určitému datu u zaměstnavatele pracovní poměr na dobu určitou (byl sjednán na dobu zástupu za zaměstnankyni na rodičovské dovolené) a druhý den uzavře se zaměstnavatelem buď další pracovní poměr na dobu určitou (víme, že nyní lze celkem třikrát za sebou uzavřít pracovní poměr na dobu určitou v délce 3 roky) nebo uzavře dokonce pracovní poměr na dobu neurčitou.

Dále se tyto případy mohou vyskytovat v případě zaměstnanců odcházejících do starobního důchodu. Zaměstnanec např. k 31. 7. ukončí pracovní poměr a od 1. 8. uzavře se zaměstnavatelem pracovní poměr na dobu určitou, i když nyní pro poživatele starobního důchodu již neplatí zákonná podmínka, že jejich pracovní poměr musí být sjednán na dobu určitou.

Pro zjištění, zda jsou splněny podmínky vzniku práva na dovolenou, se posuzuje zaměstnanec, který je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, jako by v kalendářním týdnu pracoval pět pracovních dnů, i když jeho pracovní doba není rozvržena na všechny dny v týdnu. Zde je však třeba zdůraznit, že se jedná pouze o zaměstnance zaměstnaného po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pojem stanovená týdenní pracovní doba vysvětluje §79 ZP. Podle tohoto ustanovení platí, že

- délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně.
- délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně,
- délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,
- délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.
- délku stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod výše uvedený rozsah může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Toto zkrácení však nesmí provést zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 ZP.



Tyto případy se v praxi vyskytují, když se mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnuta jiná úprava rovnoměrného rozvržení pracovní doby (např. 4 pracovní dny po 10 hodinových směnách) nebo kdy zaměstnanec pracuje v klasické nerovnoměrně rozvržené pracovní době (tím rozumím i konto pracovní doby). Tam platí ze zákona podmínka, že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin a že pracovní doba se rozvrhuje ve vyrovnávacím období, které činí maximálně 26 týdnů po sobě jdoucích a že jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů. V těchto případech se zaměstnanci, byť v průměru pracuje jen např. 3,5 dne v týdnu (protože jeho délka směny činí 12 hodin) započítá pro účely vzniku práva na dovolenou místo oněch 3,5 dne 5 dnů.

Vzhledem k tomu, že § 216 odst. 4 ZP stanoví, že 5 dnů v týdnu do potřebných dnů pro vznik práva na dovolenou se započítává pouze zaměstnancům, kteří jsou zaměstnáni po stanovenou týdenní pracovní dobu, nelze toto ustanovení aplikovat na zaměstnance pracující po kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu.

U zaměstnance, který pracuje po kratší pracovní dobu, platí, že

- tento zaměstnanec se neposuzuje pro účely dovolené jako by v kalendářním týdnu pracoval 5 dnů, pokud jeho kratší pracovní doba není rozvržena na pět dnů v týdnu
- pro zjištění, zda jsou splněny podmínky vzniku práva na dovolenou, vychází ze skutečně odpracovaných dnů (např. 3 dny v týdnu apod.)
- pokud zaměstnanec – byť s kratší pracovní dobou má tuto rozvrženou na pět dnů v týdnu (např. klasický případ, kdy zaměstnanec pracuje 5 dnů v týdnu po 4 hodinách), započítává se mu pro účely splnění podmínky pro vznik práva na dovolenou těchto 5 dnů v týdnu.

U zaměstnance, který pracoval bez přerušení (např. způsobeného pracovní neschopností) od 1. ledna 2018, byla podmínka odpracování 60 dnů v kalendářním roce splněna 23. března 2018.

Byl-li zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, je povinen mu dovolenou nebo její část poskytnout právnická nebo fyzická osoba, pro kterou je uvolněný zaměstnanec činný; tato právnická nebo fyzická osoba je povinna mu poskytnout též tu část dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním. Nevyčerpal-li zaměstnanec dovolenou před



uplynutím doby uvolnění, je povinen mu ji poskytnout uvolňující zaměstnavatel. Splnění podmínek pro vznik práva na dovolenou se přitom posuzuje vcelku za dobu před i po uvolnění.

Nedostatky právní úpravy dovolené

Nedostatky stávající právní úpravy dovolené byly dobře popsány v důvodové zprávě k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon byl druhé polovině roku 2016 a v první polovině roku 2017 projednáván v Poslanecké sněmovně jako sněmovní tisk 903, ovšem bez úspěchu.

Z důvodové zprávy především vyplývá, že „Přestože je základní koncepce právní úpravy dovolené za kalendářní rok založená na současném plnění obou výše uvedených podmínek (doby nepřetržitého trvání pracovního poměru a odpracovaných dnů) dlouhodobě konstantní a díky tomu v praxi zažitá, naráží se při její aplikaci na skutečnost, že pro každého zaměstnance představuje odpracovaný den jinou délku směny (tj. 12 a méně hodin) a že tedy v rámci počtu dnů podmiňujících vznik jeho práva na dovolenou fakticky každý může odpracovat jiný celkový počet hodin. Kromě toho je třeba připustit, že zásadní a velmi rozdílný dopad na délku dovolené zaměstnance v příslušném kalendářním roce způsobuje též rozdílná úprava dovolené do doby před splněním podmínky odpracování 60 dnů a po jejím splnění (tedy před a po splnění tzv. „čekací doby“), kdy se délka dovolené splněním čekací doby „skokově“ prodlouží (viz dva zaměstnanci, jejichž pracovní poměr trvá shodně po dobu 6 měsíců, z toho 3 měsíce jsou v pracovní neschopnosti, avšak jeden z nich odpracoval za trvání pracovního poměru 59 dnů a získal právo na 2/12 dovolené za kalendářní rok, zatímco druhý odpracoval 60 dnů, a protože u něho nenastaly podmínky pro krácení dovolené, získal právo na 6/12 dovolené za kalendářní rok). Při stanovení práva na dovolenou, jejíž délka je vždy odvozena od výměry dovolené podle § 213 (tedy určena počtem týdnů dovolené za kalendářní rok) je prakticky ve všech případech nutno přepočítat týden dovolené na „pracovní dny dovolené“, a to bez ohledu na délku směn připadajících zaměstnanci podle jejich rozvržení na tyto dny v době čerpání dovolené.

Zvláště patrné jsou rozdíly při provádění přepočtu týdne dovolené na pracovní dny dovolené u zaměstnanců s nerovnoměrným rozvržením týdenní pracovní doby na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku. V takovém případě podle § 213 odst. 4 platí, že těmto



zaměstnancům přísluší tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jejich dovolené připadá v celoročním průměru. Proto zaměstnanci zařazení v delších směnách (tedy zpravidla s nižším průměrným počtem pracovních dnů v týdnu) vykazují oproti jiným zaměstnancům nižší počet pracovních dnů dovolené v příslušném kalendářním roce.

Na délku poměrné části dovolené za kalendářní rok má přímý vliv skutečnost, zda pracovní poměr zaměstnance trval po celý kalendářní měsíc. Pokud ano, přísluší mu za něj 1/12 dovolené za kalendářní rok. Zaměstnanec, jehož pracovní poměr tedy vznikne například druhý den příslušného kalendářního měsíce, nezíská za tento měsíc právo na 1/12 dovolené, přestože v něm odpracoval všechny rozvržené směny.

Obdobné disproporce mezi zaměstnanci v důsledku rozdílné délky týdenní pracovní doby, jejího rozvržení a především délky jednotlivých směn mohou vznikat také při čerpání dovolené. Pouze tam, kde stejná délka směny připadá zaměstnanci vždy na všechny jeho pracovní dny v každém týdnu, je také doba čerpání dovolené v pracovních dnech ekvivalentem fakticky odpovídajícím požadovanému poměru dovolené k zaměstnancem odpracované době v příslušném kalendářním roce. Jinak ovšem podle současné právní úpravy nelze dovodit nic jiného, než že za den dovolené nutno považovat pracovní den zaměstnance bez ohledu k délce konkrétní směny, která podle rozvrhu směn zaměstnanci na tento den připadá. Existují i některé další drobnější disproporce, které mají vliv na faktickou délku dovolené zaměstnance v příslušném kalendářním roce a které vyplývají ze skutečnosti, že základní srovnávací jednotkou dovolené je týden, popř. den, a to bez vazby na skutečně odpracovanou týdenní pracovní dobu konkrétním zaměstnancem.

Z výše uvedených skutečností vyplývá, že u srovnatelných zaměstnanců téhož zaměstnavatele vzniká právo na dovolenou a k jejímu čerpání dochází fakticky za rozdílných podmínek.

Pokud jde o dodatkovou dovolenou, jako samostatný (nadstavbový) typ dovolené, má tato dovolená v pracovněprávní úpravě nezastupitelné místo a přísluší zaměstnanci, který pracuje v podzemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který koná práce zvláště obtížné. Konkrétní práce a pracoviště a podmínky, za nichž dodatková dovolená přísluší, jsou stanoveny v § 215. Při určování práva na tuto dovolenou (s výjimkou zákonného požadavku, aby výkon některých zvláště obtížných prací byl zaměstnancem prováděn alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby) a především při čerpání této dovolené nehraje délka jednotlivých směn připadajících na tuto dovolenou roli obdobně, jak bylo výše uvedeno ohledně



dovolené za kalendářní rok nebo dovolené za odpracované dny. Podle dosavadní právní úpravy se i na tento typ dovolené obecně vztahují doby, které se za výkon práce považují, ačkoli zaměstnanec fakticky práci nekoná (§ 216 odst. 2 a § 348 odst. 1). V praxi je diskutováno, zda takovouto fikci je důvodné vtahovat též na dodatkovou dovolenou, je-li jejím účelem kompenzovat zaměstnanci skutečný výkon zvláště exponovaných prací.

V oblasti čerpání dovolené stanoví zákoník práce (po jeho novele provedené zákonem č. 365/2011 Sb. s účinností od 1. ledna 2012) v § 217 odst. 1 a § 218 odst. 1 striktní požadavek, aby „celá“ dovolená (tj. bez ohledu na její výměru), na níž zaměstnanci vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, byla také v tomto roce zcela vyčerpána, ledaže by tomu bránily naléhavé provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo překážky v práci na straně zaměstnance. Takový požadavek ohledně dovolené, jejíž délka přesahuje minimální výměru 4 týdnů, zdá se být nepřiměřený a je přísnější, než vyžaduje článek 9 bod 2 revidované Úmluvy Mezinárodní organizace práce ze dne 24. 6. 1970 č. 132 (č. 229/1998 Sb.) o placené dovolené. Nejenže v praxi existují situace, kdy u zaměstnance vstupujícího do pracovního poměru např. v posledním čtvrtletí kalendářního roku, lze jeho právo na dovolenou s přesností stanovit prakticky až v závěru tohoto roku, ale i situace, kdy je v zájmu a ve prospěch zaměstnance, aby si část dovolené, na níž získal právo v kalendářním roce, mohl z vlastního podnětu převést do následujícího kalendářního roku a mohl ji tak čerpat v tomto roce, aniž by již splnil podmínky nároku na „novou“ dovolenou.

Podle dosavadní právní úpravy dochází ke krácení dovolené v případech jejího „přečerpání“, a to způsobem stanoveným v § 223. Jde o opatření ex post, které směřuje jen k postihu vyplacené náhrady mzdy nebo platu za dovolenou, kterou je zaměstnanec za této situace povinen vrátit. Pracovní volno, které však zaměstnanec neoprávněným čerpáním dovolené získal, již kompenzovat nelze.“

Návrhy de lege ferenda

Českomoravská konfederace odborových svazů podporovala přijetí novely zákoníku práce v roce 2017 a změnu právní úpravy dovolené zejména v jejím výpočtu tak, aby takto poskytovaná dovolená byla spravedlivě počítána ve vztahu k délce sjednaného pracovního úvazku. V současné době je jedním ze zásadních požadavků Českomoravské konfederace



odborových svazů požadavek na sjednocení minimálního práva na dovolenou v délce trvání 5 týdnů, a to jak pro zaměstnance zaměstnavatelů uvedených v ustanovení § 109 odst. 3 ZP, tak pro zaměstnance ostatních zaměstnavatelů. Důvodem je nejen zajištění zásady rovného zacházení se zaměstnanci v praxi, ale především aspekt bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Odpočatý zaměstnanec je mnohem méně náchylný ke vzniku pracovního úrazu než zaměstnanec unavený.

Jediným požadavkem ČMKOS de lege ferenda je, aby změna právní úpravy dovolené byla opětovně předložena zákonodárcům k projednání a aby Ministerstvo práce i sociálních věcí a vláda udělaly vše pro to, aby se právní úprava dovolené v zákoníku práce zmodernizovala.

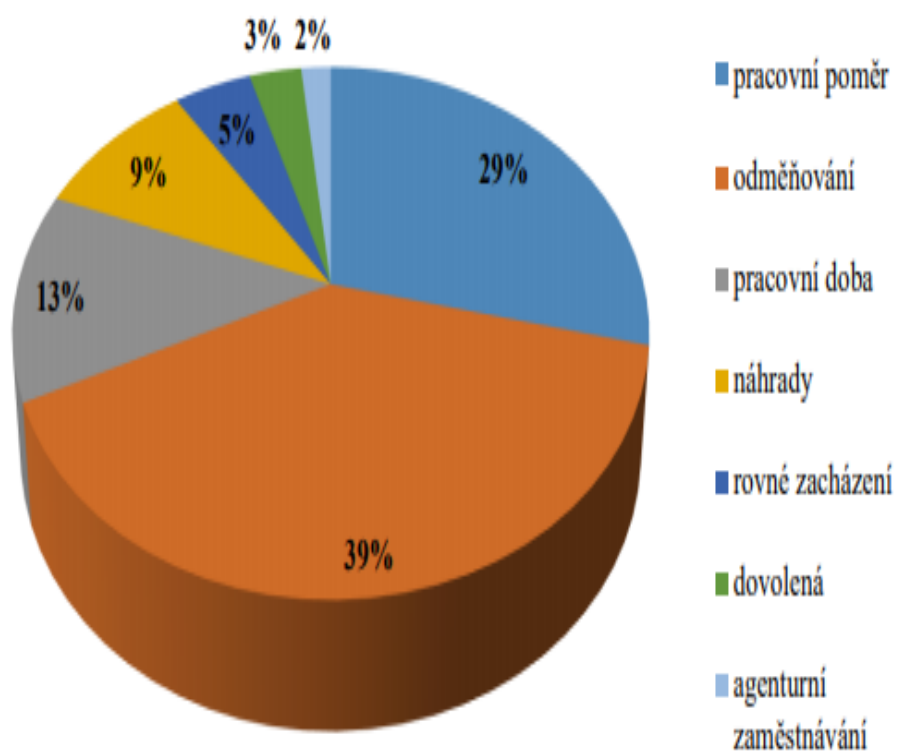
Dodržování právní úpravy dovolené zaměstnavateli ve vztahu ke kontrolní činnosti Státního úřadu inspekce práce

Zákon o inspekci práce mimo jiné upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku zaměstnanosti, dodržování a ochrany pracovněprávních vztahů a pracovních podmínek. Kontrolní činnost je zaměřena na dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům a právních předpisů stanovujících pracovní dobu a dobu odpočinku.

Z roční Souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce za rok 2017 vyplývá, jaký podíl podmětů v oblasti pracovních vztahů a podmínek se podílí porušování pracovních právních předpisů vztahujících se k problematice dovolené.



Obsahové zaměření podnětů na úseku PVP

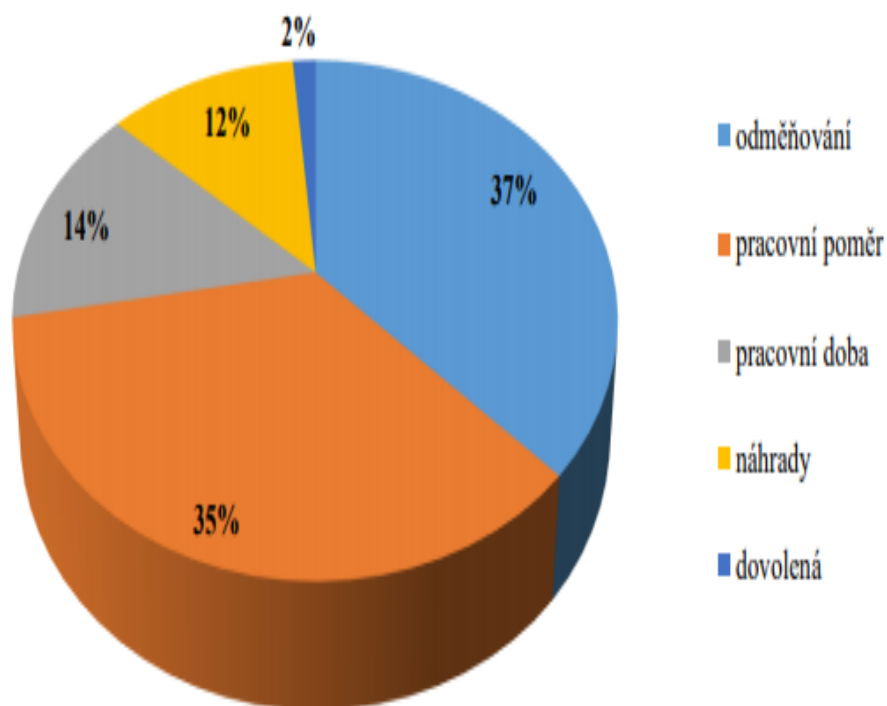




Výsledky kontrolní akce na základě podnětů v oblasti PVP

Nejčastěji zjištěná porušení zákoníku práce	Počet porušení
Odměňování (zejména § 109, § 112, § 114, § 116, § 118, § 141)	2 221
Pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (zejména § 37, § 313)	2 068
Pracovní doba (zejména § 84, § 90, § 92, § 96)	850
Náhrady (zejména § 222)	712
Dovolené (zejména § 217)	87

Nejčastěji zjištěná porušení na úseku PVP





Přehled porušení zjištěných v agenturách práce

Oblast	Počet porušení	% ze zjištěných případů porušení
Agenturní zaměstnávání	575	66
Pracovní poměr, dohody	103	12
Pracovní doba, doba odpočinku	72	8
Odměňování	69	8
Nelegální zaměstnávání	22	3
Dovolená	8	1
Náhrady	6	0,5
BOZP	5	0,5
Ostatní	7	1
Celkem	867	100

Pokud jde o kontroly u uživatelů, také oni nejvíce porušují pracovníprávní předpisy v oblasti agenturního zaměstnávání. Mezi další oblasti porušení u nich patří pracovní doba a doba odpočinku, odměňování nebo oblast pracovního poměru a dohod.



Dovolená ve světě a v Evropě

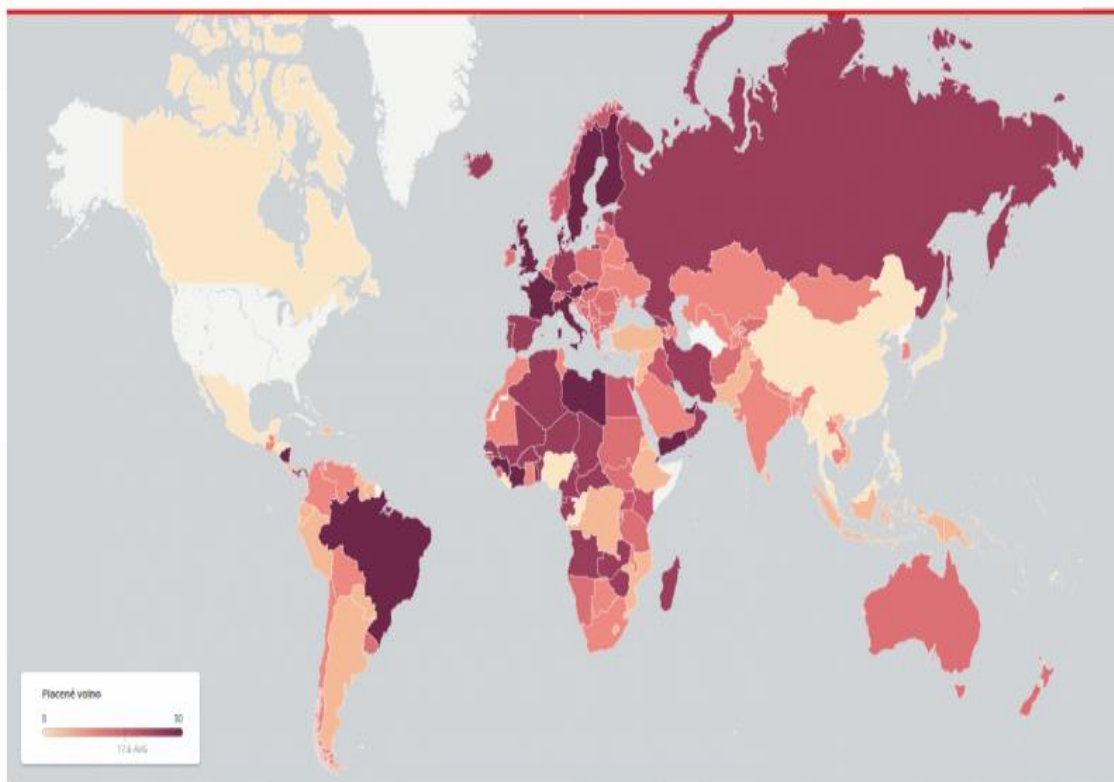
Pro srovnání délky dovolené uvádíme několik příkladů délky dovolené. V celosvětovém průměru činí dovolená 17 a půl dne, v Evropě činí průměrná dovolená 22 dnů za rok.

Ve Francii a v Kuvajtu je dovolená v délce třicet dnů, v USA de facto dovolená není. Většina států má ustanoveno minimální pracovní volno. Toto pracovní volno si zaměstnanci během roku čerpají. Nejdelší minimální dovolenou po prvním roce v zaměstnání mají v Kuvajtu, v Evropě ve Finsku a ve Francii – je to třicet dnů. Ve Francii si zaměstnanci navíc mohou užít bonusové volné dny, pokud si vyberou roční dovolenou mimo letní období. Dále následuje Velká Británie a Itálie, kde mají osmadvacet a šestadvacet dní dovolené. V mnohých zemích je také zvykem dávat vyšší dotaci dovolené zaměstnancům, kteří pracují u svého zaměstnavatele více než deset let. V Řecku si tak mohou polepšit z dvaceti dní placené dovolené na pětadvacet, v Argentině si z dvanácti polepší na dvojnásobek.

V USA jsou zaměstnanci bez minimální dovolené, dovolenou zde určuje přímo zaměstnavatel. Podle amerického Úřadu pro statistiku práce poskytuje svým zaměstnancům placenou dovolenou 77 % soukromých zaměstnavatelů. Průměrný počet dnů placených dovolených nabízených soukromými zaměstnavateli činí 10 dnů po 1 roce zaměstnání, 14 dnů po 5 letech, 17 dnů po 10 letech a 20 dnů po 20 letech. V Kanadě a Japonsku zákon zaručuje jen deset dní dovolené, v Mexiku pouze šest. V Číně zaměstnanci nemají během prvního roku zaměstnání nárok na placenou dovolenou vůbec. Po prvním roce práce jim vzniká nárok na pět dní, po odpracování více než 10 let stoupá nárok na 10 dní a po 20 letech se zvýší na 15 dní.



Počet dní dovolené (1. rok)



Zdroj: The World Bank



Závěr

Z provedeného dotazníkového šetření u odborového svazu KOVO vyplývá, že dovolená v délce pěti týdnů se stává standardem, který zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje. S ohledem na skutečnost, že nárok na dovolenou v délce pěti týdnů je zakotven v kolektivních smlouvách, jednoznačně ukazuje, že práce odborových organizací při kolektivním vyjednávání je odváděna kvalitně a ve prospěch zaměstnanců. Hromadné čerpání dovolené je typické pro zaměstnavatele (průmyslové podniky), u kterých působí jednotlivé odborové organizace sdružené v odborovém svazu KOVO. Je možné konstatovat, že zaměstnavatelé, co se týká dovolené, vcelku dodržují příslušné paragrafy zákoníku práce, a to i ve vztahu ke kontrolním šetřením Státního úřadu inspektorátu práce.