



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

Šetření v OS dopravy

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, Luboš Pomajbík,
PhDr. et Mgr. Martina Roučková, 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 dopravy – OS dopravy

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“.

Dotazníkového šetření se zúčastnily 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 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 dopravy v návaznosti na právní úpravu pracovní doby. Materiál sestává ze dvou částí – část první - shrnutí hodnocení dotazníkového šetření vypracované odborovým svazem, část druhá - popis platné právní úpravy pro oblast pracovní doby včetně kontrolních výstupů Státního úřadu inspekce práce.



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

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. Vyrovňovací období pro práci přesčas (§ 93 odst. 4 ZP) u Vás činí 26 týdnů	ano	ne
Vyrovňovací období pro práci přesčas (§ 93 odst. 4 ZP) u vás činí 52 týdnů	ano	ne
Vyrovňovací 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 dovodit 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 dopravy

Zpráva – shrnutí poznatků

k dotazníkovému šetření klíčové aktivity KA 01

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

Odborový svaz dopravy

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

Odborový svaz dopravy sdružuje zaměstnance čtyř odvětví:

1. Silniční autobusová doprava
2. Silniční nákladní doprava včetně mezinárodní kamionové dopravy
3. Letecká doprava
4. Vodní doprava.

Převážnou část zaměstnanců u silniční dopravy pracuje v profesi řidič. Jen malá – zanedbatelná část zaměstnanců pracuje jako THP pracovník, automechanik a další pomocné pracovní síly. Pracovní doba a doba odpočinku v dopravě je na základě § 100 Zákoníku práce upravená odchylně od ostatních odvětví Nařízením vlády č. 589/2006 Sb.

1. Dotazníkový průzkum byl provedený u 80 společností, které zaměstnávají cca 20.000 zaměstnanců v pracovním poměru. Počet žen zaměstnaných v silniční dopravě je marginální, pracují prakticky pouze v administrativě. Pouze u letecké dopravy je počet žen vyšší cca 1/3.



2. Zásady rozvržení pracovní doby jsou zpravidla ve vnitřním předpisu, malá část v kolektivní smlouvě.
3. Kolektivní smlouvou dohodnutou nebo vnitřním předpisem je stanovená zkrácená pracovní doba bez snížení mzdy je u 37 společností.
4. Zaměstnanci pracují v jednosměnném pracovním režimu v silniční a vodní dopravě. Pouze u zaměstnanců u letecké dopravy se provozují zajišťují ve dvou směnách.
5. Počet zaměstnanců pracujících v rovnoměrném rozvržení pracovní doby je pouze cca 4.650 zaměstnanců.
6. Prakticky u všech řidičů, zaměstnanců zajišťujících provoz letišť a ve vodní dopravě převažuje délka směny dle NV č. 589/2006 Sb., 13 hodin (v noci 10 hodin). 61 společností z 80. Zaměstnavatele plně využívají uvedené nařízení vlády.
7. Převažující délka pracovní doby strávené zaměstnancem na pracovišti je podstatně delší než délka směny (čekání v autobusové dopravě, pobyt v kamionu u kamionové dopravy).
8. Počet zaměstnanců pracujících v kratší pracovní době je marginální – zpravidla z důvodů péče o děti
9. Délka vyrovnávacího období u nerovnoměrně rozvržené pracovní doby činí pouze u 7 společností 26 týdnů. Zaměstnavatele plně využívají možnost prodloužení v kolektivních smlouvách.
10. U naprosté většiny zaměstnavatelé porušují zákoník práce a seznamují zaměstnance s rozvrhem pracovní doby pravidelně měsíčně. U zaměstnanců v letecké dopravě v pracovních smlouvách je dohodnutá doba s rozvrhem směn nebo jeho změnou 2 dny před změnou.
11. Délka přestávky v práci na jídlo a oddech je ve všech společnostech 30 minut.



12. Bezpečnostní přestávky poskytuje zaměstnavatel na základě NV 589/2006 Sb. u řidičů, jejich počet je praktický shodný s počtem zaměstnanců pracujících v nerovnoměrně rozvržené pracovní době (cca 15.000)

13. Z důvodů nedostatku řidičů jak v osobní, tak i nákladní dopravě, zaměstnavatele zkracují dobu nepřetržitého odpočinku mezi směnami na 8 hodin.

14. I doba nepřetržitého odpočinku v týdnu je doba zkracována na 24 hodin především u silniční osobní a silniční nákladní dopravy.

15. Kvůli nedostatku řidičů zaměstnavatele po dohodě se zaměstnancem nařizují práci přesčas nad limit 150 hodin ročně u skoro všech zaměstnanců. Zaměstnanci souhlasí s nařizováním práce přesčas nad limit 150 hodin především z důvodu nízké mzdy za základní pracovní dobu.

16. Vyrovnávací období pro práci přesčas podobně jako u vyrovnávacího období v rámci nerovnoměrně rozvržené pracovní doby je v drtivě většině společností (cca 7 společností).

17. Za práci přesčas poskytuje zaměstnavatel jak náhradní volno, tak i příplatek za práci přesčas ve všech zjištěných společnostech.

18. Zaměstnanci pracující v noci jsou především řidiči osobní a nákladní silniční dopravy. Jejich počet je cca shodný s počtem zaměstnanců, kterým zaměstnavatel poskytuje bezpečnostní přestávky (cca 15.000)

19. Všichni zaměstnanci pracující v noci mají pracovnílékařské prohlídky.

20. Naprostá většina zaměstnanců pracujících v noci má zajištěno sociální podmínky a možnost občerstvení.

21. Pracovní pohotovost zaměstnavatel se zaměstnanci prakticky nesjednává. Pracovní pohotovost pro řidiče kamionů vyplývá z Nařízení vlády č. 589/2006 Sb. při jízdě ve dvou řidičích, při přepravě trajektem nebo vlakem, čekání na hranicích, nebo z důvodu zákazu jízdy.



22. Délka dovolené činí u 50 společností 4 týdny, u 30 společností je délka dovolené 5 týdnů sjednaných v kolektivní smlouvě.
23. U žádné společnosti není poskytována dodatková dovolená.
24. U žádné společnosti není hromadné čerpání dovolené.
25. Počet pracovních úrazů v roce 2014 – 168, v roce 2015 – 150, v roce 2016 – 84.
26. Z celkového počtu pracovních úrazů zapsáno v knize úrazů v roce 2014 – 168, u všech sepsán protokol.
27. Z celkového počtu pracovních úrazů zapsáno v knize úrazů v roce 2015 – 150, u všech sepsán protokol.
28. Z celkového počtu pracovních úrazů zapsáno v knize úrazů v roce 2016 – 84, u všech sepsán protokol.
29. Všechny úrazy v dopolední směně – rok 2014
30. Všechny úrazy v dopolední směně – rok 2015
31. Všechny úrazy v dopolední směně – rok 2016
32. Odborové organizace se pravidelně účastní vyšetřování příčin a okolností pracovních úrazů.
33. Počet kontrol odborových organizací u zaměstnavatele rok 2014 – 59.
Počet kontrol odborových organizací u zaměstnavatele rok 2015 – 58.
Počet kontrol odborových organizací u zaměstnavatele rok 2016 – 60.
34. Počet zástupců odborových organizací, které dovozují, že podíl na vzniku pracovních úrazů má pracovní doba – 47 zástupců
35. Žádné náměty na změnu právní úpravy pracovní doby nebyly.



Pro dokumentaci uvádíme jeden náhodně vyplněný dotazník

1.1. Počet zaměstnanců zaměstnaných u Vašeho zaměstnavatele	70	
1.2. Z toho počet žen zaměstnaných u zaměstnavatele	3	
Váš komentář k otázkám č. 1.1. a 1.2.		
2.1. Jsou zásady rozvržení pracovní doby sjednány v kolektivní smlouvě	ano	ne
2.2. Rozvržení pracovní doby je stanoveno vnitřním předpisem zaměstnavatele	ano	ne
2.3. Rozvržení pracovní doby je stanoveno jiným způsobem	ano	ne
Váš komentář k otázkám č. 2 1. až 2.3.		
3.1. 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. 3.1.		
4.1. Počet zaměstnanců pracujících v jednosměnném pracovním režimu	70	
4.2. Počet zaměstnanců pracujících v dvousměnném pracovním režimu (§ 78 odst. 1 písm. d) ZP)		
4.3. Počet zaměstnanců pracujících v třisměnném pracovním režimu (§ 78 odst. 1 písm. e) ZP)		
4.4. Počet zaměstnanců pracujících v nepřetržitém pracovním režimu (§ 78 odst. 1 písm. f) ZP)		
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)	7	
5.2. Počet zaměstnanců pracujících v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby (§ 78 odst. 1 písm. m) ZP)	63	
5.3. Počet zaměstnanců pracujících v pružném rozvržení pracovní doby (§ 85 ZP)		
5.4. Počet zaměstnanců pracujících v kontu pracovní doby (§ 86 ZP)		
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	ano	ne
6.2. Převažující délka směny u Vašeho zaměstnavatele je 12 hodin	ano	ne
6.3. Převažující délka směny u Vašeho zaměstnavatele je jiná	ano	ne
Váš komentář k otázkám č. 6. 1. až 6.3.		



13 hod.			
7.1. Převažující délka pracovní doby (§ 78 odst. 1 písm. a) ZP) strávené zaměstnancem na pracovišti je shodná s délkou směny	ano	ne	
7.2. Převažující délka pracovní doby strávené zaměstnancem na pracovišti je podstatně delší než délka směny	ano	ne	
Váš komentář k otázkám č. 7.1. a 7.2.			
8.1. Počet zaměstnanců pracujících v kratší pracovní době (§ 80 ZP) celkem	0		
8.2. Je důvodem kratší pracovní doby péče zaměstnankyň o děti	ano	ne	
8.3. Je důvodem kratší pracovní doby zaměstnanců zájem zaměstnavatele	ano	ne	
8.4. Zaměstnanci pracují v kratší pracovní době z jiného důvodu	ano	ne	
Váš komentář k otázkám č. 8.1. až 8.4.			
9.1. Délka vyrovnávacího období u pružného rozvržení pracovní doby činí týdnů	26	52	jiná
9.2. Délka vyrovnávacího období u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby činí týdnů	26	52	jiná
9.3. Délka vyrovnávacího období u konta pracovní doby činí týdnů	26	52	jiná
Váš komentář k otázkám č. 9.1. až 9.3.			
10.1. Zaměstnavatel seznamuje zaměstnance s rozvrhem pracovní doby (§ 84 ZP) 2 týdny před začátkem vyrovnávacího období	ano	ne	
10.2. Zaměstnavatel seznamuje zaměstnance s rozvrhem pracovní doby (§ 84 ZP) 1 týden před začátkem vyrovnávacího období	ano	ne	
10.3. Zaměstnavatel seznamuje zaměstnance s rozvrhem pracovní doby (§ 84 ZP) pravidelně měsíčně	ano	ne	
10.4. Zaměstnavatel seznamuje zaměstnance s rozvrhem pracovní doby (§ 84 ZP) v jiné době	ano	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	ne	
12.2. Z jakého druhu rizika poskytuje Váš zaměstnavatel bezpečnostní přestávku	řízení		
12.3. Jakému počtu zaměstnanců poskytuje Váš zaměstnavatel bezpečnostní přestávky	63		



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	ne
13.2. Doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami je zkracována na 8 hodin (§ 90 odst. 2 ZP)	ano	ne
13.3. Doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami je kratší než 8 hodin	ano	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	ne
14.2. Doba nepřetržitého odpočinku v týdnu je zkracována na 24 hodin (§ 92 odst. 3 ZP)	ano	ne
14.3. Doba nepřetržitého odpočinku v týdnu je kratší než 24 hodin	ano	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	ano	ne
15.2. Váš zaměstnavatel nařizuje práci přesčas (§ 93 ZP) pravidelně v rozsahu 150 hodin ročně	ano	ne
15.3. Váš zaměstnavatel nařizuje práci přesčas (§ 93 ZP) pravidelně na základě dohody se zaměstnancem nad limit 150 hodin ročně	ano	ne
Váš komentář k otázkám č. 15.1. až 15.3.		
16.1. Vyrovnávací období pro práci přesčas (§ 93 odst. 4 ZP) u Vás činí 26 týdnů	ano	ne
16.2. Vyrovnávací období pro práci přesčas (§ 93 odst. 4 ZP) u vás činí 52 týdnů	ano	ne
16.3. Vyrovnávací období pro práci přesčas (§ 93 odst. 4 ZP) je jiné	ano	ne
Váš komentář k otázkám č. 16.1. až 16.3.		
17.1. Za práci přesčas poskytuje Váš zaměstnavatel příplatek	ano	ne
17.2. Za práci přesčas poskytuje Váš zaměstnavatel náhradní volno	ano	ne
17.3. Mzda zaměstnanců je sjednaná s přihlédnutím k práci přesčas	ano	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)	63	
Váš komentář k otázce č. 18.1.		
19.1.Mají zaměstnanci pracující v noci zajištěny zdravotní služby (pracovní lékařské prohlídky) (§94 odst. 2 ZP)	ano	ne
Váš komentář k otázce č. 19.1.		
20.1.Mají zaměstnanci pracující v noci sociální zajištění, možnost občerstvení (§ 94 odst. 3 ZP)	ano	ne
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	ne
22.2. Délka dovolené u Vašeho zaměstnavatele činí 5 týdnů	ano	ne
22.3. Délka dovolené u Vašeho zaměstnavatele činí 6 týdnů	ano	ne
22.4. Délka dovolené u vašeho zaměstnavatele je sjednaná v kolektivní smlouvě	ano	ne
Váš komentář k otázkám č. 22.1. až 22.4.		
23.1.Poskytuje Váš zaměstnavatel dodatečnou dovolenou (§ 215 ZP)	ano	ne
23.2.Jakému počtu zaměstnanců poskytuje Váš zaměstnavatel dodatečnou dovolenou		
Váš komentář k otázce č. 23.1. a 23.2.		
24.1.Sjednává zaměstnavatel s odborovou organizací hromadné čerpání dovolené (§ 220 ZP)	ano	ne
Váš komentář k otázce č. 24.1.		
25.1.Počet pracovních úrazů u Vašeho zaměstnavatele v roce 2014	0	
25.2. Počet pracovních úrazů u Vašeho zaměstnavatele v roce 2015	0	



25.3. Počet pracovních úrazů u vašeho zaměstnavatele v roce 2016	0
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	
26.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014 úrazy, o nichž byl sepsán záznam o úrazu	
26.2.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy smrtelné	
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	
27.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy, o nichž byl sepsán záznam o úrazu	
27.3. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy smrtelné	
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	
28.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy, o nichž byl sepsán záznam o úrazu	
28.3. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy smrtelné	
Váš komentář k otázkám č. 28.1. až 28.3.	
29.1.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v ranní směně	
29.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v odpolední směně	
29.3. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v noční směně	
29.4. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v sobotu, neděli a svátek	
29.5. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v době práce přesčas	
29.6. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v době přestávky v práci	
Váš komentář k otázkám č. 29.1. až 29.6.	
30.1.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v ranní směně	
30.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v odpolední směně	
30.3. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v noční směně	



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



Pracovní doba v dopravě

Tým KA 01 se při vyhodnocování dotazníkového šetření provedeného v rámci Odborového svazu dopravy soustředil na otázku pracovní doby, jejího rozvržení, dodržování čerpání přestávek a doby odpočinku v dopravě. To vše v kontextu s platnou právní úpravou, kterou stručně připomeneme.

Pracovní doba obecně

Právní úprava pracovní doby je v nyní platném zákoníku práce č. 262/2006 Sb. (dále jen „ZP“) obsažena v části čtvrté, tj. v 78 až 100 ZP. Je třeba podotknout, že tato právní úprava bezprostředně navazuje na právní úpravu obsaženou ještě ve starém zákoníku práce č. 65/1965 Sb. Právní úprava pracovní doby totiž prošla již ve starém zákoníku práce podstatnou změnou v souvislosti s harmonizací našeho práva s právem zemí Evropských společenství, neboť tzv. první euronovela v r. 2000 transponovala do našeho pracovního práva směrnici ES č. 93/104/ES, o určitých aspektech stanovení pracovní doby, která je dá se říci základním předpisem evropského práva o pracovní době a dále i Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 1, která upravuje omezení pracovní doby v průmyslu. Směrnice ES č. 93/104/ES byla v průběhu let několikrát novelizována a posléze byla v r. 2003 vydána jako směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, která je také základem naší současné právní úpravy.

Pro úplnost musíme předem zdůraznit, že tato „harmonizovaná úprava pracovní doby“ obsažená v zákoníku práce platí pro všechny zaměstnance s výjimkou zaměstnanců v dopravě a členů jednotek hasičského záchranného sboru podniku. Zaměstnancům dopravy, kterými jsou členové osádky nákladního automobilu nebo autobusu, zaměstnanci údržby pozemních komunikací, zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce, zaměstnanci městské hromadné dopravy, zaměstnanci zajišťující provozování letiště, členové posádky plavidla a zaměstnanci obsluhující plavidlo v přístavu upravila vláda postup a další povinnosti zaměstnavatele při úpravě pracovní doby a doby odpočinku nařízením vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. Toto nařízení vlády nabylo účinnosti spolu se zákoníkem práce ke dni 1. 1. 2007.



Je třeba zdůraznit, obě citované evropské směrnice o pracovní době se hned v preambuli odvolávají na směrnici Rady č. 83/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření směřujících ke zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění směrnice Rady č. 91/383/EEC (tzv. rámcovou směrnicí o BOZP), neboť evropské právo vidí ve zkracování pracovní doby a prodlužování délky odpočinku zaměstnance včetně prodlužování délky dovolené na zotavenou základní preventivní opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, která výrazným způsobem ovlivňují prevenci rizik jako takovou a předcházení pracovním úrazům a nemocem z povolání. Jednotlivé země Evropských společenství k problematice pracovní doby různým způsobem. Některé se snaží o zvýšení počtu různých svátků a státních svátků, jiné zase formou celostátního zavádění kratší týdenní pracovní doby.

Definice pojmů

Definice pojmu pracovní doba je vymezena shodně s definicí tohoto pojmu ve směrnici směrnice Rady 93/104/ES. Je pozitivní, neboť platí, že pracovní dobou je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.

Když si uvědomíme, že v § 13 odst. 3 ZP má zaměstnanec v pracovním poměru zajištěno právo na přidělování práce tak tato definice naproti tomu ukládá zaměstnanci povinnost vykonávat práci pro zaměstnavatele v určité době. Znamená to tedy v praxi, že pracovní dobou je i práce přesčas, neboť výkon práce přesčas (ať v rámci limitu 150 hodin ročně nebo v rámci limitu dohodnutého se zaměstnancem) vždy nařizuje podle své potřeby zaměstnavatel. Odmítnutí výkonu práce přesčas by bylo porušením povinností, které pro zaměstnance vyplývají z pracovního poměru, neboť práce přesčas je pracovní dobou. Pracovní dobou jsou i bezpečnostní přestávky, neboť podle výslovného znění § 89 ZP se bezpečnostní přestávky započítávají do pracovní doby. Jako pracovní doba se tedy posuzuje jakákoli doba přítomnosti zaměstnance na pracovišti na základě pokynu zaměstnavatele, s výjimkou doby poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech.

V praxi je velice důležité důsledně rozlišovat pojem „pracovní doba“ a „stanovená pracovní doba“. Pod pojmem „pracovní doba“ se rozumí veškerá doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci včetně doby, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Naproti tomu „stanovená pracovní doba“ je délka pracovní doby stanovená zákonem, tedy § 79 a § 79a ZP.



Pojem „doba odpočinku“ je vymezen negativně. Dobou odpočinku je doba, která není pracovní dobou. Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby. Za významné považujeme definovat pojem „směna“, neboť jde o pojem běžně užívaný nejen v pracovním právu, ale především v personalistice. Směnou je část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat. Na definici směny je navázán pojem dvousměnný pracovní režim, třísměnný pracovní režim, nepřetržitý pracovní režim. Tyto definice jsou důležité při stanovení týdenní pracovní doby. Nepřetržitý provoz je provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu.

Pracovní pohotovostí je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele. Tuto definici evropské právo nezná, neboť směrnice 2003/88/ES z rozlišuje pouze pracovní dobu a dobu odpočinku. Čekání na práci, kterým v podstatě pracovní pohotovost ve své podstatě je, evropské právo nepřipouští.

Pro praxi je důležitá definice pojmu práce přesčas. Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu a těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídít. Práci přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost. To v praxi znamená, že zaměstnanci, který má v pracovní smlouvě sjednanu kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu, nelze práci přesčas nařídít a v podstatě mu nelze nařídít další práci nad v pracovní smlouvě dohodnutý rozsah kratší pracovní doby. Veškerá práce tohoto zaměstnance nad rozsah dohodnutý v pracovní smlouvě se může uskutečňovat výhradně na základě dohody zaměstnavatele se zaměstnancem.

Definice pojmu týden, je sedm po sobě jdoucích dnů. Tato definice je důležitá pro výklad pracovní doby a jejího rozvržení a pro dovolenou.

Noční práce je práce konaná v noční době, s tím že noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou. Zaměstnanec pracující v noci je zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.



Pracovní doba

Délka týdenní pracovní doby plně odpovídá směrnici 2003/88/ES, která připouští jako maximální nepřekročitelnou hranici stanovené týdenní pracovní doby včetně práce přesčas 48 hodin. Týdenní pracovní doba byla v r. 2000 pro jednotlivé režimy práce zkrácena o 2 ½ hodiny týdně s tím, že bylo zároveň stanoveno, že se jedná o tzv. čistou pracovní dobu a že přestávky na jídlo a oddech, které předtím byly součástí pracovní doby, se dnes do pracovní doby nezapočítávají.

V souladu s ust. § 79 odst. 1 ZP platí, že délka stanovené týdenní pracovní doby činí nejvýše 40 hodin týdně. Tento limit je stanoven s ohledem na právo zaměstnavatele nařídít zaměstnanci maximálně 8 hodin práce přesčas týdně. Součet maximální stanovené délky pracovní doby a práce přesčas nemůže překročit limit daný směrnicí – průměrná délka pracovní doby pro každý týden, tedy každé období sedmi po sobě jdoucích dnů nesmí překročit 48 hodin.

Zákoníku práce je pak stanovenou týdenní pracovní doba upravuje následujícím způsobem:

- u zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu činí nejvýše 37 ½ hodiny týdně,
- u zaměstnanců s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem činí nejvýše 37 ½ hodiny týdně,
- u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem činí nejvýše 38 ¾ hodiny týdně,
- mladších 18 let 40 hodin týdně s tím, že délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 8 hodin. Délka stanovené týdenní pracovní doby ve více pracovních vztazích zaměstnanec mladšího 18 let nesmí ve svém souhrnu přesáhnout 40 hodin týdně.

Důležité je, že zákon poskytuje všem mladistvým, tj. osobám mladším 18 let stejnou ochranu. Proto také byla v souladu s čl. 7 odst. 4 revidované Evropské sociální charty upravena zvlášť pracovní doba pro mladistvé do 18 let a dále sem byl transponován požadavek čl. 8 směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků, podle kterého u mladistvého zaměstnance, který je zaměstnán u více zaměstnanců, se musí délka pracovní doby sčítat.

Další zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod zákonný limit je možno dohodnout v kolektivní smlouvě nebo stanovit ve vnitřním předpise. I nadále platí, že kolektivní smlouvu uzavírá se zaměstnavatelem výhradně odborová organizace, přitom ale jedná za všechny zaměstnance.

Vnitřní předpis dnes může vydávat i zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace. Obecně platí, že vnitřní předpis může stanovit mzdová, platová a ostatní práva v



pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec (tedy i zkrácení stanovené týdenní pracovní doby).

Otázka pracovní doby totiž bezprostředně souvisí s bezpečností a ochranou zdraví při práci a je statisticky dokázáno, že odpočatý zaměstnanec je méně náchylný k pracovním úrazům. Z toho důvodu musí být ve vlastním zájmu zaměstnavatele si před uzavřením pracovního poměru s každým zaměstnancem zjistit, jestli nemá uzavřen nějaký další pracovní poměr, který by mohl ovlivnit výkon práce v jeho pracovněprávním vztahu. Při vzniku pracovního poměru se pak náhrady za ztrátu na výdělků stanoví do součtu výdělků, které zaměstnanec dosahoval ve všech pracovněprávních vztazích, které měl v okamžiku pracovního úrazu uzavřeny.

Kratší pracovní doba

Kratší pracovní dobu je třeba důsledně odlišovat od stanovené týdenní pracovní doby. Platí zásada, že byla-li sjednána kratší pracovní doba, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době.

Rozvržení pracovní doby

Základní zásady rozvržení pracovní doby jsou obsaženy v ust. § 81 ZP. Zákon však dává určitou volnost zaměstnavateli, když stanoví, že pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Zaměstnavatel tedy může rozvrhovat pracovní dobu i např. do čtyřdenního pracovního týdne s délkou směny 10 hodin.

Platí zásada, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn. Z pohledu § 99 ZP se jedná o opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, takže pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, je povinen zaměstnavatel rozvržení pracovní doby i stanovení začátku a konce směn s odborovou organizací projednat. Ze základních zásad zákoníku práce také vyplývá, že zaměstnanec má právo znát rozvržení pracovní doby před zahájením práce.

Zaměstnavatel má povinnost při rozvržení pracovní doby přihlídnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce. To odpovídá plně i směrnici 2003/88/ES, neboť ta se v preambuli odvolává na směrnici Rady 89/391/EHS (tzv. rámcovou směrnicí o BOZP) a zdůrazňuje povinnost přihlížet při stanovení pracovní doby k zajištění BOZP.



Zákonem stanovená povinnost zaměstnance být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny plně koresponduje s právem zaměstnance na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby a s právem na rozvržení pracovní doby před zahájením práce.

Pracovištěm se rozumí místo, kde zaměstnanec koná svoji práci a na začátku směny musí být zaměstnanec na tomto pracovišti. Povinnost být na pracovišti před začátkem směny znamená povinnost být připraven k práci na pracovišti. Je plně v působnosti zaměstnavatele, aby určil, co je pracoviště.

Rovnoměrně rozvržená pracovní doba je ta pracovní doba, kdy zaměstnanec v rámci týdne, tedy během 7 po sobě jdoucích dnů, odpracuje stanovenou týdenní pracovní dobu.

V praxi rovnoměrně rozvržená pracovní doba znamená, že zaměstnanci většinou odpracují stejný počet hodin (rozuměj bez práce přesčas) tak, aby bylo zajištěno odpracování stanovené týdenní pracovní doby např. $5 \times 8 = 40$ hodin; $5 \times 7 \frac{3}{4} = 38 \frac{3}{4}$ hodin; $5 \times 7 \frac{1}{2} = 37 \frac{1}{2}$ hodin. Směrnice 2003/88/ES nestanoví žádné další požadavky ohledně rozvržení pracovní doby kromě toho, že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin, proto také nestanoví ani bližší podmínky ohledně nerovnoměrného rozvržení pracovní doby.

Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba je každá pracovní doba, jejíž rozvržení neodpovídá principům rovnoměrného rozvržení. Systém nerovnoměrného rozvržení pracovní doby umožňuje práci ve vícesměnném přetržitém i nepřetržitém pracovním režimu, umožňuje tím také různou délku směn, která je však omezena maximální délkou 12hodin.

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba je určitý typ nerovnoměrně rozvržené pracovní doby, v praxi je velice ceněný a vyhledávaný. Pro oblast dopravy však mimo zaměstnanců pracujících v administrativě není pružná pracovní doba využívána.

Konto pracovní doby

Konto pracovní doby je novým způsobem rozvržení pracovní doby nyní platného zákoníku práce a je to též zvláštní druh nerovnoměrně rozvržené pracovní doby. V zákoníku



práce je jeho právní úprava obsažena v § 86 a § 87 ZP. Zákon výslovně stanoví, že konto pracovní doby je jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, který může obsahovat jen kolektivní smlouva, popřípadě vnitřní předpis.

Záměrem zákonodárce bylo umožnit zaměstnavatelům, aby pružně reagovali na měnící se potřebu práce v závislosti na odbytu jejich produkce.

Přestávku v práci na jídlo a oddech

Přestávku v práci na jídlo a oddech je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách práce v trvání nejméně 30 minut. Mladistvým musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po čtyři a půl hodinách nepřetržité práce. Důvodem této právní úpravy je důsledná transpozice článku 4 směrnice č. 93/104/ES, která umožňuje poskytování přestávky na jídlo a oddech až po šesti hodinách nepřetržité práce a článku 12 směrnice Rady č. 94/34/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mládeže při práci.

Přestávku na jídlo a oddech je nutno chápat jako institut prevence před úrazy obecně chránící zdraví zaměstnance. Z toho důvodu se přestávky nemohou poskytovat na začátku nebo na konci směny.

Přestávka v práci na jídlo a oddech může být rozdělena do několika částí, v trvání nejméně 15 minut. Toto ustanovení si vyžádala praxe, která nebyla ujednocena v názoru, zda je možno přestávku na jídlo a oddech čerpat v několika částech a když ano tak jaká by měla být nejmenší délka přestávky. Z toho důvodu se s ohledem na hledisko bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stanovilo, že členit lze přestávku na jídlo a oddech na části ne kratší 15 minut.

Při posuzování pracovního úrazu platí podle § 274 odst. 1 ZP obecná zásada, že veškeré úkony v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele jsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Nadále samozřejmě platí i výjimky z této zásady jako je především vlastní stravování, ale jinak pokud zaměstnanec v době přestávky na jídlo a oddech – byť tato není součástí pracovní doby a je vlastně dobou odpočinku zaměstnance - utrpí na pracovišti úraz, jedná se o úraz pracovní.

Zcela závěrem je třeba upozornit, že je třeba v praxi důsledně odlišovat přestávku na jídlo a oddech od tzv. bezpečnostní přestávky. Bezpečnostní přestávky jsou účelově určeny k prevenci před poškozením zdraví zaměstnance, který pracuje v rizikovém prostředí.

Přestávku na jídlo a oddech podle § 88 ZP je třeba důsledně odlišovat od tzv. bezpečnostní přestávky podle § 89 ZP, resp. příslušných zvláštních právních předpisů.



Bezpečnostní přestávky jsou účelově určeny k prevenci před poškozením zdraví zaměstnance, který pracuje v rizikovém prostředí. Bezpečnostních přestávek je celá řada, známé jsou bezpečnostní přestávky řidičů, zaměstnanců pracujících v hluku, s motorovými pilami, u zobrazovacích jednotek nebo zaměstnanců pracujících v osobních ochranných pracovních prostředcích apod. Tyto přestávky však jsou na rozdíl od přestávky na jídlo a oddech ve smyslu § 88 odst. 1 věta první ZP výkonem práce.

Bezpečnostní přestávky se poskytují vždy po určité době práce v rizikovém prostředí (např. u počítačů po každých dvou hodinách nepřetržité práce v délce 5 –10 minut) a ne každý zaměstnanec je čerpá denně, neboť jejich poskytování a čerpání odvisí výhradně od výkonu konkrétní práce a od toho, kdy zaměstnanec začal rizikovou práci vykonávat a kdy mu uplynula zákonná doba pro vznik nároku na bezpečnostní přestávku.

Teoreticky je možné, že přestávka na jídlo a oddech se tzv. „sejde v čase“ s bezpečnostní přestávkou, i když tato je zpravidla kratší než přestávka na jídlo a oddech. V tom případě je třeba z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci vždy preferovat bezpečnostní přestávku, neboť tato je povinná z důvodu ochrany zdraví zaměstnance před škodlivými účinky pracovního prostředí a zaměstnanci také nejprve čerpají bezpečnostní přestávku a posléze přestávku na jídlo a oddech.

Bezpečnostní přestávky

Bezpečnostní přestávky jsou upraveny speciálně v zájmu důsledného odlišení přestávek v práci na jídlo a oddech od bezpečnostních přestávek v § 89 ZP. U bezpečnostních přestávek platí dvě zákonné zásady

- má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních předpisů, započítává se tato přestávka do pracovní doby
- případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby.

Bezpečnostní přestávka je pojmově určena k ochraně zdraví zaměstnance před riziky způsobenými výkonem práce zejména výkonem práce jednotvárné a jednostranně zatěžující organismus.

Zákon však výslovně nestanoví, že zaměstnanec při bezpečnostní přestávce nevykonává žádnou práci. Z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je více než přestávka jako taková důležitá prevence negativních důsledků následkem jednotvárné a jednostranné činnosti. Právní úprava bezpečnostních přestávek je v současné době roztržena v několika předpisech.



Dnes problematiku bezpečnostních přestávek upravuje zejména:

- zákon č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě – v § 3 a § 27
- nařízení vlády č. 361/2007Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, a to celkem na třech místech – v § 7 při práci v chladu, § 33 při monotónní práci, § 35 při práci se zrakovou zátěží, § 39 při práci v OOPP
- nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky – příloha č. 1
- nařízení vlády č. 148/2006 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací – § 8
- nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě – § 19

Zákon výslovně stanoví, že případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby. To je praktické v případě, kdy se přestávka na jídlo a oddech časově překrývá s bezpečnostní přestávkou.

Vzhledem k tomu, že bezpečnostní přestávka řidičů se poskytuje po 4,5 hodinách řízení a přestávka na jídlo a oddech až po 6 hodinách nepřetržité práce, nemělo by dnes (oproti dřívější právní úpravě, kdy i přestávka na jídlo a oddech se poskytovala po 4,5 hodinách práce) v praxi často k překrývání bezpečnostní přestávky s přestávkou na jídlo a oddech docházet.

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

Právní úprava nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami je obsažena v § 90 ZP. Předně platí, že 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. Tím je transponován požadavek čl. 3 směrnice směrnici 2003/88/ES o poskytování tzv. denního odpočinku vždy v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Tato doba se počítá od začátku směny zaměstnance.

Zákoník práce ještě z praktických důvodů umožňuje, aby zaměstnavatel mohl zaměstnanci staršímu 18 let zkrátit nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami až na osm hodin po sobě jdoucích během 24 hodin za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu



zkrácení tohoto odpočinku. Okruh zaměstnanců, kterým však může být odpočinek zkrácen, je taxativně v zákoně vymezen. Jedná se o zaměstnance:

- v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,
- v zemědělství,
- při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména
 - ve veřejném stravování,
 - v kulturních zařízeních,
 - v telekomunikacích a poštovních službách,
 - ve zdravotnických zařízeních,
 - 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.

Toto ustanovení odpovídá požadavku směrnice, aby při zkrácení doby odpočinku byly vždy poskytnuty rovnocenné náhradní doby.

Zároveň je třeba poznamenat, že oproti právní úpravě obsažené ve starém zákoníku práce je z nového znění vypuštěna zásada, že ženám pracujícím v nepřetržitém provozu může být odpočinek mezi dvěma směny zkrácen na 11 hodin. Zákon tak respektuje zásadu rovného zacházení mezi muži a ženami.

Platí zásada, že nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny nemůže být zkrácen mladistvým zaměstnancům. V ustanovení, které umožňuje v taxativně vyjmenovaných případech zkrácení nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny, se výslovně hovoří o zaměstnancích starších 18 let.

Podmínka, že o dobu zkrácení nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny jeden den musí být a druhý odpočinek prodloužen způsobuje, že v praxi nelze krácené a prodlužované nepřetržité odpočinky zařazovat do běžného rozvrhu směn, to by působilo obrovské potíže. Zaměstnavatelé si proto musí zvyknout na to, že je výhodnější rozvrhovat směny pravidelně tedy rovnoměrně při zachování 12 hodinového nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny, neboť každý excés z pravidelného rozvrhu směn způsobí velké potíže při stanovení harmonogramu směn na další dny.

To vše musí zaměstnavatel při rozvrhu směn brát v úvahu. Proto v případě, že by zaměstnavatel zaměstnanci nařídil práci přesčas v jednom dni tak, že by spolu s délkou směny přesáhla 12



hodin a nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny byl zkrácen pod limit 12 hodin, pak mu v druhém dni práci přesčas nařizovat nemůže a může mu ji nařídít zase až ve třetím dni, což v jednoduchém rozvrhu směn od pondělí do pátku znamená, že nepřetržitý odpočinek v týdnu může být zkrácen pouze v pondělí, ve středu a v pátek.

Nakonec je třeba poznamenat pro praxi důležitou věc, že nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny se nezkracuje z důvodu sjednané pracovní pohotovosti.

Pro praxi je důležité také, že délka nepřetržitého odpočinku mezi směny se vztahuje pouze k jednomu pracovněprávnímu vztahu (zpravidla pracovnímu poměru) a jeho rozvržení pracovní doby. Skutečnost, že zaměstnanec má sjednáno třeba několik pracovních poměrů s kratší pracovní dobou, nemá na běh nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny vliv.

V praxi činí poněkud výkladové potíže situace, jak přistupovat ke stanovení nepřetržitého odpočinku mezi směny v případě, když na řádnou osmihodinovou směnu navazuje výkon práce přesčas např. v rozsahu 6 hodin. Problém spočívá v tom, že definice pojmu směna podle § 78 odst. 1 písm. c) ZP je skutečně ve vztahu k § 90 ZP obsahujícím zásady nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny svým způsobem zavádějící. Evropská směrnice o určitých aspektech stanovení pracovní doby hovoří zásadně o tzv. denním odpočinku, což je rozhodně výstižnější název, neboť jeho podstata spočívá v odpočinku během 24 hodin po sobě jdoucích. V zákoníku práce však v souvislosti s transposicí staré i dnes platné směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby však název tohoto odpočinku nebyl změněn a působí to značné výkladové potíže.

Vzhledem k tomu, že § 90 odst. 2 písm. a) ZP dává možnost zkrátit nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny v případě práce přesčas, je třeba chápat vlastní osmihodinovou směnu i na ni navazující práci přesčas např. v rozsahu 6 hodin jako jednu celistvou 14 hodinovou směnu. V takovém případě dojde však v praxi ke zkrácení odpočinku o 2 hodiny, které musí být zaměstnanci hned následující den nahrazeno.

Někdy vzniká problém také v tom, zda má být dodržen nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny také v případě, kdy zaměstnanec má vedle pracovního poměru uzavřenu u zaměstnavatele např. dohodu o pracovní činnosti nebo v případě, kdy má uzavřeny dokonce dva pracovní poměry. Výše jsme si uváděli, že právní úprava již neomezuje zaměstnance a nestanoví, že druhý pracovní poměr musí být uzavřen na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu.

Platí zásada, že sjednal-li zaměstnanec několik pracovních poměrů, posuzují se práva a povinnosti z nich vyplývající samostatně. Znamená to, že výkon práce v dalším pracovním



poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti neovlivňuje délku nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny se posuzuje zcela samostatně a pouze ve vztahu k danému konkrétnímu pracovněprávnímu vztahu (pracovnímu poměru nebo dohodě o pracovní činnosti).

Dny pracovního klidu

Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky a že práci ve dnech pracovního klidu lze nařídit. Tuto právní úpravu obsahuje § 91 ZP.

Vzhledem k tomu, že dále platí, že opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací, je zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, povinen nařízení práce na dny pracovního klidu projednat s odborovou organizací.

Hned úvodem je třeba zdůraznit, že není žádným právním předpisem však stanoveno, že nepřetržitý odpočinek v týdnu musí u každého zaměstnance připadat na sobotu a neděli, důkazem, že tomu tak není, jsou zaměstnanci v nerovnoměrně rozvržené pracovní době.

V den nepřetržitého odpočinku v týdnu lze zaměstnanci nařídit jen tyto nutné práce, 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,
- práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva,
- práce v dopravě,
- krmení a ošetřování zvířat.

Ve svátek lze zaměstnanci nařídit mimo uvedené práce jen práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné ke střežení objektů zaměstnavatele.



Které dny jsou prohlášeny za svátky a které za ostatní dny pracovního klidu upravuje zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o dnech pracovního klidu a o památných a významných dnech.

Státními svátky jsou:

- 8. květen – Den osvobození od fašismu (1945)
- 4. července – Den slovanských věrozvěstů Cyrila a Metoděje
- 6. července – Den upálení mistra Jana Husa
- 28. září – svatý Václav
- 28. říjen – Den vzniku samostatného československého státu
- 17. listopad – Den boje studentů za demokracii

Ostatními dny pracovního klidu jsou vedle dnů nepřetržitého odpočinku v týdnu:

1. leden – Nový rok

Velký pátek

pondělí velikonoční

1. květen – Svátek práce

24. prosinec – Štědrý den

25. prosinec – 1. svátek vánoční

26. prosinec – 2. svátek vánoční

Odchylně od obecného počítání času v kalendářní den, který začíná 00,01 hodinou a končí 24,00 hodinou, je třeba upozornit na začátek dne pracovního klidu u zaměstnavatelů s nočními směnami. Podle § 91 odst. 5 ZP, platí, že den pracovního klidu začíná hodinou odpovídající nástupu směny, která v pracovním týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první. Tato zásada se může použít též pro účely práva na mzdu nebo plat, odměnu z dohod a pro zjišťování průměrného výdělku.

Výklad § 90 ZP v praxi též nečiní větší problémy, neboť je notoricky známo, že v den pracovního klidu a ve svátek se nepracuje.

Komplikace někdy nastává v případě, kdy zaměstnanci ve svátek (např. o Vánocích) pracovat musí, neboť pracují např. v nepřetržitém provozu nebo při ostraze objektů. Zde podle právní úpravy § 115 ZP je třeba odlišovat situaci, kdy zaměstnavatel zaměstnanci za tuto práci poskytuje náhradní volno nebo příplatek. Evropská sociální charta zaručuje zaměstnancům právo na placené volno v době veřejných svátků a stanoví, že za práci, kterou je nutno konat v



době veřejných svátků přísluší zaměstnanci přednostně placené náhradní volno, a až v případě, že se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou, příplatek za práci ve svátek místo poskytnutí náhradního volna nejméně ve výši průměrného výdělku. Z toho důvodu i naše právní úprava upřednostňuje poskytování náhradního volna za práci ve svátek před poskytováním příplatku.

V praxi mohou nastat tři situace:

- zaměstnanec v den svátku odpracuje směnu a zaměstnavatel mu poskytne náhradní volno, to nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce,
- zaměstnanec v den svátku pracuje a zaměstnavatel se s ním dohodl na poskytnutí příplatku ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna,
- zaměstnanec v den svátku měl pracovat, ale směna odpadla v důsledku omezeného provozu a pak se tato doba posuzuje jako výkon práce a započítává do stanovené týdenní pracovní doby.

Za situace, kdy práce ve svátek je zároveň prací přesčas je třeba dodržet podmínky dané zákonem pro oba vlivy. Za práci ve svátek, která je zároveň prací přesčas, může zaměstnavatel poskytovat dva dny náhradního volna (jeden z titulu práce ve svátek a jeden z titulu práce přesčas) nebo dosaženou mzdu a příplatek nejméně ve výši 125% průměrného výdělku.

Pro úplnost je třeba dodat, že zaměstnanci, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele (tzv. domácí zaměstnanci), ale podle dohodnutých podmínek pro zaměstnavatele vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje podle výslovné úpravy § 317 písm. c) ZP příplatek za práci ve svátek nepřísluší, i kdyby v konkrétní den ve svátek skutečně pracoval.

Nepřetržitý odpočinek v týdnu

Nepřetržitý odpočinek je obsažen v ust. § 92 ZP. Je to taktéž tzv. transposiční ustanovení převzaté z čl. 5 původní směrnice Rady č. 93/104/EC .

Podle § 92 ZP je zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů v trvání alespoň 35 hodin. Nepřetržitý odpočinek mladistvého zaměstnance nesmí činit méně než 48 hodin. Pokud to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.



Podstata celé úpravy nepřetržitého odpočinku v týdnu spočívá v zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců. To je „červená nit“, která se prolíná všemi směrnicemi zemí Evropských společenství – zajistit prevenci zaměstnanců před riziky plynoucími z pracovního procesu a chránit jejich zdraví. Z toho důvodu byl také původní limit 32 hodin nepřetržitého odpočinku v týdnu zavedený do zákoníku práce již v roce 1968 v r. 2000 prodloužen na 35 hodin a byl zcela nově zaveden limit nepřetržitého odpočinku pro mladistvé zaměstnance.

Záměrně však není stanoveno jako podmínka, že pro každého zaměstnance musí být i sobota pravidelným dnem volna. Důvodem je skutečnost, že by to u řady zaměstnavatelů (především v obchodě a službách) bylo nemožné. Nicméně i tak je třeba vzít v úvahu, že 35 hodin zákonem zaručených je de facto jeden a půl den volna v týdnu, takže v praxi na něj musí přepadnout i část soboty.

Podle § 92 odst. 2 ZP v případech uvedených v § 90 odst. 2 ZP, tj.

- v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,
- v zemědělství,
- při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména
 - ve veřejném stravování,
 - v kulturních zařízeních,
 - v telekomunikacích a poštovních službách,
 - ve zdravotnických zařízeních,
 - 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.

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, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin.

Vzhledem k tomu, že podle § 99 ZP platí, že opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací, platí, že působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, je povinen s ní práci ve dny nepřetržitého odpočinku v týdnu projednat.



V zemědělství může být dohodnuto (což znamená buď v kolektivní smlouvě sjednáno, nebo se zaměstnancem přímo dohodnuto) poskytnutí nepřetržitého odpočinku tak, že za období tří týdnů bude tento odpočinek činit celkem alespoň 105 hodin. Znamená to tedy, že může být dohodnuta i jiným způsobem přímo dohodu se zaměstnancem v pracovní smlouvě či na základě jiné dohody včetně inominátní smlouvy.

Když by tedy zaměstnavatel poskytl zaměstnanci první týden nepřetržitý odpočinek v rozsahu pouze 24 hodin, druhý též v rozsahu 24 hodin, musel by mu třetí týden poskytnout volno v rozsahu minimálně 57 hodin.

Je třeba upozornit, že zákoník práce přinesl i pro zaměstnance podnikatelské sféry příplatek za práci v sobotu a neděli. Podle § 118 ZP platí, že za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku a že při výkonu práce v zahraničí může zaměstnavatel poskytovat příplatek místo za práci v sobotu a v neděli, za práci ve dnech, na které podle místních podmínek obvykle připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu.

Zaměstnancům nepodnikatelské sféry vyjmenovaným v § 109 odst. 3 ZP přísluší příplatek za práci v sobotu a neděli podle § 126 ZP a to ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

Tyto příplatky kompenzují zaměstnanci zásah do osobního života, resp. do života jeho rodiny. Poskytuje se za kalendářní sobotu a neděli bez ohledu na to, zda jsou tyto dny podle rozvrhu směn současně dny jeho nepřetržitého odpočinku v týdnu.

Práce přesčas

Práce přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Prací přesčas není, napracovávali-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost. Právní úprava práce přesčas je obsažena v ustanovení § 93 ZP.

Práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen ve výjimečných případech, jde-li o vážné provozní důvody, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 ZP i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.



Toto ustanovení odpovídá požadavku směrnice 2003/88/ES, aby týdenní pracovní doba včetně práce přesčas nepřekročila 48 hodin a je rovněž v souladu s Úmluvou MOP č. 1, která upravuje zkrácení pracovní doby v průmyslu. Limity 150 hodin ročně a 8 hodin týdně jsou zvoleny jako optimální hranice zajišťující bezpečnost a ochranu zdraví. Nicméně je kladen důraz na to, že práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, tím se vlastně ukládá zaměstnavateli, aby předem zvážil nezbytnost potřeby práce přesčas.

Případy, kdy lze nařídit práci přesčas, tj. na dny nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny, případně na dny pracovního klidu, jsou v právní úpravě zařité a nebyly v poslední době měněny. Při nařizování práce přesčas je však třeba vzít v úvahu i zachování minimální délky odpočinku mezi dvěma směny a nepřetržitého odpočinku v týdnu. Vzhledem k tomu, že nařízení práce přesčas např. na dny pracovního klidu je tzv. hromadnou úpravou pracovní doby, může ji zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, provést jen s předchozím souhlasem odborové organizace.

Jak jsme si uvedli výše, Evropské právo klade zvláštní důraz na bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců. Z toho důvodu také snižuje délku pracovní doby i limity práce přesčas, řada zemí Evropské unie má délku pracovní doby včetně práce přesčas stanovenou na 48 hodin. Je na škodu věci, že u řady našich zaměstnanců přetrvává představa, že odměna za práci přesčas je nedílnou součástí jejich mzdy a jsou dotčeni, když jim zaměstnavatel, např. pro již vyčerpaný limit, koncem roku ji nařídit nemůže.

Je třeba, aby si zaměstnavatelé i zaměstnanci zvykli na to, že práce přesčas je skutečně mimořádný a výjimečný institut, který se zejména zaměstnavateli finančně nevyplácí.

Z toho důvodu také zákon výslovně stanoví, že práci přesčas lze konat jen výjimečně.

V § 93 odst. 3 ZP je zakotvena stará zásada, že nad limity 8 hodin týdně a 150 hodin v roce může zaměstnavatel práci přesčas požadovat, jen dá-li k tomu souhlas zaměstnanec. Akcent je zde položen na dohodu zaměstnavatele se zaměstnancem. Zaměstnanec nemůže být od zaměstnavatele postihován za to, že k další práci přesčas nad výše uvedené limity nedá souhlas. Délka stanovené týdenní pracovní doby včetně práce přesčas nesmí překročit 48 hodin týdně, což znamená, že práce přesčas může u jednoho zaměstnance činit teoreticky maximálně 416 hodin ročně (tj. 8 hodin krát 52 kalendářních týdnů), přičemž je třeba brát v úvahu, že na týdny dovolené a na týdny pracovní neschopnosti či jiných dlouhodobých překážek v práci práci přesčas poskytovat nelze.

Zákon zapracovává ze směrnice 2003/88/ES ještě tzv. referenční období. Podstata referenčního neboli vyrovnávacího období je v tom, že v případě zvýšené potřeby práce přesčas a za



předpokladu, že zaměstnanec souhlasí s tím, že bude v určitém období konat práci přesčas nad týdenní limit, musí se tento rozsah práce přesčas v určitém období vyrovnat do zákonem stanoveného limitu 8 hodin týdně.

Oproti staré právní úpravě, která rozlišovala vyrovnávací období pro rovnoměrně rozvrženou pracovní dobu a vyrovnávací období pro nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu, má druhý zákoník práce jedno vyrovnávací období, a to 26 týdnů po sobě jdoucích, což odpovídá zhruba 6 měsícům. Jen kolektivní smlouva může toto období prodloužit na 52 týdnů po sobě jdoucích. Důležité je, že se toto období počítá vždy od týdne, v kterém došlo ke zvýšené potřebě práce přesčas, toto období nelze v žádném případě ztotožňovat s kalendářním rokem nebo dávat ho do souladu s plánovacím kalendářem.

Do limitů nejvýše přípustné práce přesčas se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

V praxi vznikají občas problémy s proplácením přesčasových hodin, kdy někteří zaměstnavatelé nutí zaměstnance vybírat si náhradní volno. Odměnu za práci přesčas stanoví § 114 ZP. Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikne nárok a příplatek nejméně 25% průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna za práci přesčas v rozsahu konané práce přesčas místo příplatku. Náhradní volno je zaměstnavatel ze zákona povinen poskytnout zaměstnanci nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak.

Z toho tedy vyplývá, že přednost má v případě práce přesčas příplatek za práci přesčas. Jde o opačnou situaci jak u práce ve svátek, kdy přednost má náhradní volno před příplatkem. Na poskytnutí náhradního volna za práci přesčas se musí zaměstnavatel se zaměstnancem nejprve dohodnout a dohodu nelze vynutit. V praxi však zaměstnavatelé mají zájem na o čerpání náhradního volna z toho důvodu, že práce přesčas, za kterou bylo poskytnuto zaměstnanci náhradní volno, se nezapočítává do limitů práce přesčas (tj. 150 hodin nařízených zaměstnavatelem a maximum 8 hodin týdně v průběhu celého roku).

Dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno při práci přesčas nepřísluší, je-li mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. U běžných zaměstnanců lze mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok. Pouze u vedoucích zaměstnanců ji lze sjednat v mezích celkového rozsahu práce přesčas. V praxi se ale velice



často chybuje, že se s vedoucími zaměstnanci sjednává mzda s přihlédnutím k 412 hodinám práce přesčas ročně (52 týdnů x 8 hodin práce přesčas týdně). To však není správné, žádný vedoucí neodpracuje 412 hodin práce přesčas ročně, neboť na týdny dovolené práci přesčas nařídít nelze.

Práce přesčas při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby se zjišťuje vždy jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu a práci přesčas při uplatnění konta pracovní doby je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období.

Podle výslovné úpravy § 245 ZP nesmí zaměstnavatel práci přesčas zaměstnávat mladistvé zaměstnance. Za mladistvého zaměstnance se považuje zaměstnanec mladší 18 let.

Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné zaměstnankyně práci přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídít práci přesčas. Nakonec zaměstnavatel nesmí rovněž podle ustanovení 241 odst. 3 ZP těhotné ženy a ženy, které pečují o dítě mladší 1 rok práci přesčas.

U zaměstnanců, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele (tzv. domácí zaměstnanci), ale podle dohodnutých podmínek pro zaměstnavatele vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují, platí, že jim nepřísluší ani náhradní volno ani náhrada mzdy nebo platu nebo příplatek za práci přesčas.

Noční práce

Noční práce je upravena v 94 ZP. Obecně platí, že noční práci je práce konaná v noční době a noční dobou je doba mezi 22. a 6. hodinou. Zaměstnancem pracujícím v noci se ve smyslu definice tohoto pojmu rozumí zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Tato právní úprava vychází jednak z Úmluvy MOP č. 171 o noční práci a dále ze směrnice č. 93/104/EHS a její novely provedené směrnicí 2003/88/ES. Směrnice totiž požaduje, že pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin.

Proto i zákoník práce stanoví, že délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne. Tím je vyhověno požadavku směrnice, aby délka směny zaměstnance



pracujícího v noci nepřekročila 8 hodin, přičemž je zde zapracováno opět (stejně jako u práce přesčas) referenční neboli vyrovnávací období 26 kalendářních týdnů po sobě jdoucích, ve kterém se musí průměrná délka směny zaměstnance pracujícího v noci vyrovnat. Pro výpočet průměrné délky směny zákon stanoví výkladové pravidlo, že se vychází z pětidenního pracovního týdne.

Vzhledem k tomu, že směrnice 2003/88/ES se v preambuli odvolává na směrnici č. 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření ke zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (rámcovou směrnicí) klade i směrnice o pracovní době důraz na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců pracujících v noci tím, že stanoví, že členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby

- měli noční pracovníci nárok na bezplatné posouzení svého zdravotního stavu před zařazením na noční práci a poté v pravidelných intervalech;
- byli noční pracovníci, kteří trpí zdravotními potížemi spojenými se skutečností, že vykonávají noční práci, převedeni, kdykoli je to možné, na práci ve dne, pro kterou mají předpoklady.

Podle naší právní úpravy jsou zaměstnavatelé povinni zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb v případech a za podmínek stanovených pro pracovnělékařské služby zákonem o specifických zdravotních službách. Úhrada poskytnutých zdravotních služeb nesmí být na zaměstnanci požadována. Zaměstnavatel je povinen zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení.

Pracoviště, na kterém se pracuje v noci, je zaměstnavatel povinen vybavit prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.

Zaměstnavatel nesmí mladistvé zaměstnance zaměstnávat prací přesčas a prací v noci. Výjimečně mohou mladiství zaměstnanci starší než 16 let konat noční práci nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný. Noční práce mladistvého zaměstnance musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu.



Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovostí je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele. Směrnice 2003/88/ES pojem pracovní pohotovost nezná, na základě výkladu podané Evropským soudním dvorem k čl. 2 směrnice 2003/88/ES lze dovodit, že jakákoliv přítomnost zaměstnance na pracovišti, kterou po něm zaměstnavatel požaduje, se považuje za pracovní dobu.

K problematice pracovní pohotovosti existuje rozsudek Evropského soudního dvora na základě podání Syndikátu lékařů ve Španělsku, kteří požadovali započtení pohotovosti na pracovišti do pracovní doby (případ C-303/98). Evropský soudní dvůr rozhodl, že činnost – pracovní pohotovost, kterou vykonávají lékaři týmů základní péče, spadá do působnosti směrnice Rady č. 93/104/ES o určitých aspektech stanovení pracovní doby. Dále soud nařídil, že doba strávená lékaři týmů základní péče v pohotovosti musí být ve svém celku považována za pracovní dobu, a v náležitých případech za přesčas, a to ve smyslu znění citované směrnice, pokud je na lékařích vyžadována přítomnost ve zdravotnickém středisku.

Směrnice tedy vychází z toho, že pokud je zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli, jde o pracovní dobu. Toto pojetí definice pojmu pracovní doba vedlo tedy v nyní platném zákoníku práce k tomu, že byla zrušena možnost pracovní pohotovosti na pracovišti zaměstnavatele, jak to umožňoval ještě starý zákoník práce.

Podmínkou pracovní pohotovosti je předpoklad výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby zaměstnance. Pracovní pohotovost může být pouze na jiném se zaměstnancem dohodnutém místě, odlišném od pracovišť zaměstnavatele a musí být se zaměstnancem dohodnuta, nelze ji nařídít.

Evidence pracovní doby

Podle § 96 ZP platí, že zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci

- odpracované
- pracovní doby,
- 2. práce přesčas,



- 3. noční práce,
- 4. doby v době pracovní pohotovosti,
- pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel.

Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a pořizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.

Zákon výslovně neukládá, jakým způsobem musí být evidence pracovní doby vedena. V každém případě je však třeba, aby evidence docházky byla prokazatelná a srozumitelná i pro zaměstnance nebo pro kontrolní orgány inspekce práce. Přitom zaměstnavatel si musí být vědom, že eviduje tzv. čistou pracovní dobu a čistou práci přesčas, tj. dobu bez přestávek na jídlo a oddech, takže si musí rozhodnout, jaký způsob evidenci si zvolí, aby mohl prokázat i dobu přestávek na jídlo a oddech a způsob, jak je odečítá od délky směny. Odstavec 2 § 96 ZP v souladu směrnice 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby umožňuje zaměstnanci nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a pořizovat si z nich výpisy.

Společná ustanovení o pracovní době a době odpočinku

Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací. Projednáním se rozumí taková forma spolupráce mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, kdy zaměstnavatel má povinnost předložit výše vyjmenované okruhy úpravy pracovní doby odborové organizaci, a to ještě před tím, než o věci rozhodne.

S konečnou platností o věci rozhoduje zaměstnavatel. Pokud by zaměstnavatel nejednal s odborovou organizací, mohlo by to být kvalifikováno jako porušení právních předpisů a zaměstnavateli by mohla být uložena sankce podle zákona č. 251/2004 Sb., o inspekci práce.

Prováděcí předpisy

Podle § 100 ZP platí, že vláda stanoví nařízením odchylky úpravy pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, jimiž jsou členové osádky nákladního automobilu nebo autobusu, zaměstnanci údržby pozemních komunikací, zaměstnanci drážní dopravy na dráze



celostátní, regionální a vlečce, zaměstnanci městské hromadné dopravy, zaměstnanci zajišťující provozování letiště, členové posádky plavidla a zaměstnanci obsluhující plavidlo v přístavu, přičemž blíže vymezí okruh těchto zaměstnanců a upraví postup a další povinnosti zaměstnavatele při úpravě pracovní doby a doby odpočinku. Úprava podle zvláštního právního předpisu tím není dotčena.

Dále pak vláda může stanovit nařízením odchylky úpravy pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku, který je složen se zaměstnanců zaměstnavatele, kteří vykonávají činnost v této jednotce jako své zaměstnání, jejichž pracovní povinnosti zahrnují přímé plnění úkolů této jednotky; to však neplatí, pokud jde o délku stanovené týdenní pracovní doby. Délka směny v případě odchylek podle věty první při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí přesáhnout 16 hodin.

Nařízení vlády č. 589/20006 Sb., kterým se stanoví odchýlná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

K tomuto nařízení vlády je třeba především uvést, že jeho cílem bylo upravit nezbytné zvláštnosti pracovní doby a doby odpočinku od obecné úpravy zákoníku práce pro zaměstnance v dopravě, kteří zajišťují provoz dopravy a jejichž pracovní režim je značně odlišný. Odlišnost jejich pracovního režimu je dána především:

- mobilitou osob a dopravních prostředků
- vazbou pracovní doby na podmínky určené pro pohyb dopravních prostředků (na jízdní řády autobusů, grafikonu vlakové dopravy atd.), které ovlivňují mobilitu zaměstnanců
- nutností sladění podmínek pro bezpečný provoz kamionové dopravy (soulad mezi dobou řízení, bezpečnostními přestávkami, přestávkami na jídlo a oddech, délkou směny, odpočinkem mezi směnami a v týdnu)

Vzhledem k tomu, že v době působnosti zákona č. 475/2001 Sb., praxe poukazovala na některé věcné nedostatky (např. nedostatečné vymezení pracovní doby, pracovní pohotovosti na pracovišti a mimo pracoviště) a protože došlo k novelizaci a přijetí některých nových právních předpisů v rámci Evropských společenství, byl zákon č. 475/2001 Sb., o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě zrušen novým zákoníkem práce.

Citované nařízení vlády je v souladu s mezinárodními dokumenty (např. Evropská dohoda o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě (AETR)), jimiž je Česká republika vázána a je plně slučitelná s právem Evropských společenství, a to zejména: směrnicí č. 2003/88/ES o



některých aspektech úpravy pracovní doby, směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002, o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě, dále nařízením Rady č. 3820/85 ze dne 20. prosince 1985, o harmonizaci určitých sociálních právních předpisů v silniční dopravě, které bude nařízením Evropského parlamentu a Rady č. 561/2006 ze dne 15. března 2006, o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy nahrazeno s účinností ke dni 11. 4. 2007.

Nařízení vlády stanoví nejvyšší rozsah týdenní pracovní doby člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu 48 hodin včetně práce přesčas ve všech pracovněprávních vztazích sjednaných zaměstnancem, což je plně v souladu s čl. 4 písm. b) směrnice 2002/15/ES. Touto úpravou se sleduje především řádné dodržování stanovených minimálních odpočinků zaměstnancem a délky týdenní pracovní doby, což má přispět ke snížení nehodovosti vozidel z důvodu únavy zaměstnance a tím ke zlepšení bezpečnosti provozu na pozemních komunikacích. S tím je spojen i požadavek, aby si zaměstnavatelé vyžádali od zaměstnanců evidenci odpracované doby u jiného zaměstnavatele a zaměstnanec je povinen ji předložit. Je to významné pro řádné dodržování povinností každého zaměstnavatele vyplývajících z právních předpisů (tj. minimální odpočinky mezi směnami a v týdnu, maximální délka směny, maximální doby řízení, atd.).

Kontrolní zjištění Státního úřadu inspekce práce

Ze závěrečné zprávy Státního úřadu inspekce práce za rok 2017 zde uvádíme kontrolní závěry nejčastěji se vyskytujícími nedostatky, které byly zaznamenány u zaměstnavatelů v odvětví dopravy.

Přehled nejčastěji se vyskytujícími nedostatky podle kontrolních objektů

Typ objektu	počet nedostatků	počet porušení	počet subjektů
Řízení péče a bezpečnost práce v organizacích	316	356	145
Pracovní doba v dopravě pro BOZP	139	159	44
Provoz a údržba silničních vozidel	131	162	96
Zdravotní a odborná způsobilost v dopravě	45	49	39
Osobní ochranné pracovní prostředky	32	34	31



Klíčovou roli hraje správné organizování a dodržování stanoveného **pracovního režimu zaměstnanců – řidičů**, včetně jejich odpočinku, a to zejména v současné době, kdy se z důvodu stárnutí ekonomicky aktivního obyvatelstva také mezi řidiči zvyšuje podíl starších pracovníků. S ohledem na současný stav pozemních komunikací a hustotu silničního provozu je jedním z klíčových rizikových faktorů únava. Z tohoto pohledu nabývá tedy organizování pracovní doby v **dopravě** na významu.

Kontrolami v této oblasti bylo zjištěno:

- zaměstnavatelé nevedou evidenci pracovní doby v rozsahu stanoveném zákoníkem práce (práce přesčas, pracovní pohotovost apod.), příp. evidují pouze dobu řízení vozidla,
- řidiči nedokáží správně ovládat záznamové zařízení ve vozidle (tachograf); v době, kdy čerpají denní nebo týdenní odpočinek, mají chybně zaznamenanu „jinou práci“,
- není dodržena doba odpočinku mezi směnami, mnohdy ani týdenní odpočinek; firma raději riskuje sankci za nedodržení předepsané doby odpočinku než ztrátu obchodních aktivit nebo sankci za nesplnění smluvních podmínek přepravy,
- nedostatky ve vedení denní evidence o době řízení dopravního prostředku a o čerpání bezpečnostních přestávek u vozidel do 3,5t.

Nejčastější porušení dle počtu subjektů



Porušený předpis	Popis porušení	% subjektů
§103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce	nepřípustit výkon práce, která neodpovídá schopnostem a zdravotní způsobilosti	36 %
§102 odst. 1 zákoníku práce	povinnost vytvářet bezpečné pracovní prostředí a pracovní podmínky, přijímat opatření k předcházení rizikům	26 %
NV 589/2016 Sb.	organizace pracovní doby podle NV 589/2016	25 %
§5 odst.1 písm. d) zákona 309/2006 Sb.	povinnost organizovat práci a pracovní postupy tak, aby zaměstnanci nebyli ohroženi dopravou na pracovišti	17 %
§103 odst. 2 zákoníku práce	povinnost zajistit školení k BOZP pro výkon jimi vykonávané práce a k rizikům na pracovišti	16 %

(Pozn.: Tabulka znázorňuje počet porušených předpisů dle kontrolovaných subjektů (např. 36% kontrolovaných subjektů porušilo § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce). Jeden subjekt může mít více než jedno porušení. % subjektů tedy nelze počítat.)



Závěr

Z provedeného dotazníkového setření u Odborového svazu dopravy byly zjištěny následující skutečnosti. Drtivá většina zaměstnavatelů využívá zákonné možnosti zkrácení doby odpočinku mezi směnami na osm hodin a zkrácení doby nepřetržitého odpočinku ne dobu 24 hodin. Současně je nařizována práce přesčas v rozsahu zákonných 150 hodin a dále je se zaměstnanci dohodnuta další práce přes čas nad rámec 150 hodin. Toto je sice v souladu s nařízením vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ale znamená to, že fyzické možnosti jednotlivých zaměstnanců jsou využívány do krajnosti. Tato zjištění navazují na kontrolní zjištění Státního úřadu inspekce práce, která jsou v tomto materiálu také citována. Organizování pracovní doby má význam právě ve vztahu k době odpočinku jako takové a v neposlední řadě má organizace práce přímý dopad na bezpečnost a ochranu práce zaměstnanců v dopravě.