|  |
| --- |
| JUDr. Antonín Kottnauer  |

**Pracovní doba a překážky v práci v zemědělství**

*Analýza, zejména s ohledem na specifika zemědělství.*

**Projekt „Zlepšování pracovních podmínek, adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků v zemědělství prostřednictvím sociálního dialogu“**

**Registrační číslo projektu:** CZ.03.1.52/0.0/0.0/15\_002/0001939

PŘEHLED

**Pracovní doba a překážky v práci**

***Analýza, zejména s ohledem na specifika zemědělství***

**A. ÚVODEM K PRÁVNÍ ÚPRAVĚ PRACOVNÍ DOBY A PŘEKÁŽKÁM V PRÁCI**

**I. K právní úpravě pracovní doby**

**II. K právní úpravě překážek v práci**

**B. PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU**

**I. Mezinárodněprávní dokumenty mající vztah k právní úpravě pracovní doby a doby odpočinku**

**II. Předpisy Evropské unie upravující pracovní dobu a dobu odpočinku**

**III. Ústavněprávní vymezení právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku v právním řádu České republiky**

**IV. Historické ohlédnutí v právní úpravě pracovní doby a doby odpočinku v České republice a jejích právních předchůdcích**

*1. Zákon o osmihodinové době pracovní*

*2. Zákon o zkrácení pracovní doby z roku 1956*

*3. Právní úprava pracovní doby a doby odpočinku v prvním zákoníku práce v letech 1966 až 2006 a jeho prováděcí právní předpisy týkající se pracovní doby a doby odpočinku*

*4. Vyhláška o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro úpravu pracovních a provozních režimů z roku 1966*

*5. Vyhláška o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem z roku 1968*

*6. Další prováděcí právní předpisy týkající se pracovní doby vydané po roce 1981*

*7. Právní úprava pracovní doby a doby odpočinku po roce 2000 do 31. prosince 2006*

*8. Platný a účinný právní stav zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a nálezu Ústavního soudu*

*9. Charakteristika právní úpravy zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů*

*10. Pracovněprávní vztahy jako součást soukromého práva*

*11. Podpůrná (subsidiární) působnost občanského zákoníku*

*12. Odchylná úprava práv nebo povinností v základních pracovněprávních vztazích*

*13. Základní zásady pracovněprávních vztahů a veřejný pořádek*

*14. Instrumenty (nástroje), kterými je možné dosáhnout odchýlení v pracovněprávních vztazích*

*15. Zákaz vyplývající z příslušných právních norem druhého zákoníku práce, popřípadě z právních norem obsažených v právních předpisech vydaných k jeho provedení nebo z právních norem, jejichž povaha je nařizovací (kogentní) a předpokládá stanovený typ činnosti, popřípadě nečinnosti smluvních stran pracovněprávního vztahu*

*16. Smluvní strany v základních pracovněprávních vztazích*

*16.1. Způsobilost k právům a povinnostem a způsobilost k právnímu jednání*

*16.2. Osoby*

*16.3. Práva a povinnosti*

*16.4. Zaměstnanec v základním pracovněprávním vztahu*

*16.5. Zaměstnavatel v základním pracovněprávním vztahu*

*16.5.1. Jednání za právnickou osobu jako zaměstnavatele*

*16.5.2. Zastupování právnické osoby*

**V. Platná a účinná právní úprava pracovní doby a doby odpočinku v České republice**

*1. Základní právní úprava pracovní doby a doby odpočinku ve druhém zákoníku práce*

*2. Právní úprava pracovních podmínek zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby ve vztahu k pracovní době*

*2.1. Kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava stanovené týdenní pracovní doby*

*2.2. Zákaz výkonu práce přesčas nařízení výkonu práce přesčas*

*3. Zákaz výkonu práce přesčas mladistvými zaměstnanci a případný výkon noční práce*

*4. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a právní úprava pracovní doby*

*5. Právní úpravy ve druhém zákoníku práce, které s právní úpravou pracovní doby a doby odpočinku souvisejí*

*5.1. Právo zaměstnance na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby*

*5.2. Zákonný zákaz obcházení práce přesčas*

*5.3. Informování o obsahu pracovního poměru ve vztahu k pracovní době*

*5.4. Povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovního poměru ve vztahu k pracovní době*

*5.5. Stanovené rozvržení pracovní doby do směn v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr*

*5.6. Jiná překážka v práci na straně zaměstnavatele*

*5.8. Základní právní povinnosti zaměstnance*

*5.9. Základní právní povinnosti vedoucího zaměstnance*

*5.10. Pracovní řád a úprava pracovní doby a doby odpočinku v něm*

*5.11. Závislá práce, která není vykonávána na pracovišti zaměstnavatele*

*5.12. Jaké právní skutečnosti se považují za výkon práce*

*5.13. Určování neomluvené absence*

*5.14. Pojem mladistvého zaměstnance*

*5.15. Pojem týdne pro účely druhého zákoníku práce*

*6. Prováděcí právní předpis vztahující se k pracovní době a době odpočinku*

*7. Právní povaha ustanovení druhého zákoníku práce vztahujících se k pracovní době a době odpočinku*

**VI. Délka pracovní doby**

*1. Týdenní pracovní doba (stanovená týdenní pracovní doba)*

*2. Doba odpočinku*

*3. Směna*

*4. Pracovní režimy a nepřetržitý provoz*

*5. Rozsah stanovené týdenní pracovní doby a pojem stanovené týdenní pracovní doby*

*6. Týdenní pracovní doba mladistvých zaměstnanců*

*7. Zkracování pracovní doby*

*8. Kratší pracovní doba*

**VII. Rozvržení pracovní doby**

*1. Obecně o rozvržení pracovní doby*

*1.1. Rozvrh pracovní doby do směn (harmonogram směn)*

*1.2. Nepřetržitý provoz*

*1.3. Přetržitý provoz*

*1.4. Případy provozu činnosti provozu zaměstnavatele*

*2. Délka směny*

*3. Rovnoměrné rozvržení pracovní doby*

*4. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby*

*4.1. Záležitosti související s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby*

*4.2. Formy nerovnoměrného rozvržení pracovní doby*

**VIII. Konto pracovní doby**

*1. Obecně a společně o kontu pracovní doby*

*1.1. Výhody a nevýhody konta pracovní doby*

*2. U jakých zaměstnavatelů nesmí být konto pracovní doby uplatněno*

*4. Konto pracovní doby upravené v kolektivní smlouvě a práce přesčas*

*5. Evidence pracovní doby a mzdy v kontu pracovní doby*

*5.1. Účet pracovní doby zaměstnance*

*5.2. Odměňování při uplatnění konta pracovní doby a účet mzdy zaměstnance*

*5.3. Překážky v práci při uplatnění kontra pracovní doby*

*5.4. Dovolená při uplatnění konta pracovní doby*

*5.5. Průměrný výdělek při uplatnění konta pracovní doby*

**IX. Jiná úprava pracovní doby a jiná vhodná úprava stanovené týdenní pracovní doby**

*1. Jiná úprava pracovní doby*

*2. Jiná vhodná úprava stanovené týdenní pracovní doby*

**X. Začátek a konec pracovní doby, práce ve směnách, dělené směny, pracovní cesta a pracovní doba**

*1. Stanovení začátku a konce pracovní doby a rozvrh směn*

*2. Pracoviště pro účely začátku a konce pracovní doby*

*3. Pracovní doba a případný zápočet osobní očisty do pracovní doby*

*4. Práce ve směnách a rozdělené směny*

*4.1. Příplatek za rozdělenou směnu při odměňování mzdou*

*5. Pracovní doba a pracovní cesta*

*5.1. Pracovní cesta*

*5.2. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad*

*5.3. Doba trvání pracovní cesty, pracovní doba a případná práce přesčas*

**XI. Přestávky v práci a přerušení práce**

*1. Přestávka v práci na jídlo a oddech*

*1.1. Obecně*

*1.2. Poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech, její čerpání, časové rozmezí této přestávky a jeho změny*

*1.3. Přestávka při pracích, které nemohou být přerušeny*

*1.4. Opuštění areálu zaměstnavatele v době přestávky v práci na jídlo a oddech*

*1.5. Přestávka v práci na jídlo a oddech a překážka v práci*

*1.6. Úraz v době přestávky v práci na jídlo a oddech*

*2. Bezpečnostní přestávka*

*2.1. Obecně*

*2.2. Bezpečnostní přestávka ve vztahu k pracovnímu prostředí*

*2.3. Vztah bezpečnostní přestávky a přestávky v práci na jídlo a oddech*

*3. Přestávka ke kojení*

*4. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami*

*4.1. Obecně*

*4.2. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami a další pracovní poměr*

**XII. Pružné rozvržení pracovní doby**

*1. Charakteristika pružného rozvržení pracovní doby*

*2. Formy pružného rozvržení pracovní doby z hlediska délky vyrovnávacího období*

*3. Překážky v práci při pružném rozvržení pracovní doby*

*3.1. Překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby*

*3.2. Důležité osobní překážky v práci při pružném rozvržení pracovní doby*

*3.3. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu při pružném rozvržení pracovní doby*

*3.4. Překážky v práci na straně zaměstnavatele při pružném rozvržení pracovní doby*

*4. Práce přesčas při pružném rozvržení pracovní doby*

**XIII. Dny pracovního klidu**

*1. Nepřetržitý odpočinek v týdnu a svátky*

*1.1. Obecně*

*2. Nepřetržitý odpočinek v týdnu*

*3. Přesun doby čerpání nepřetržitého odpočinku v týdnu*

*4. Organizace týdenní pracovní doby*

*5. Svátek*

*6. Svátek a pracovní doba*

*6.1. Jednosměnný pracovní režim s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou*

*6.2. Nepřetržitý pracovní režim s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou*

*7. Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek*

*8. Mzda za práci v sobotu a v neděli*

**XIV. Práce přesčas**

*1. Pojem práce přesčas*

*1.1. Nařízená práce přesčas – povinná (nucená) práce*

*2. Co je nebo není přesčasovou prací*

*2.1. Soudní rozhodování o práci přesčas*

*3. Písemný rozvrh týdenní pracovní doby (harmonogram směn) a práce přesčas*

*3.1. Rovnoměrné rozvržení pracovní doby*

*3.2. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby*

*3.3. Určování práce přesčas*

*4. Co prací přesčas není*

*5. Neodpracovaná doba a práce přesčas*

*6. Kratší pracovní doba a práce přesčas*

*7. Týdenní omezení nařízené práce přesčas a vyrovnávací období pro dohodnutou práci přesčas*

*8. Roční omezení nařízení práce přesčas*

*9. Práce přesčas a další pracovní poměr*

*10. Práce přesčas a nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami a ve dnech pracovního klidu*

*11. Práce přesčas zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele*

*12. Zákaz práce přesčas*

*13. Zápověď plánování práce přesčas*

*14. Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas*

**XV. Pracovní pohotovost**

*1. Obecně*

*2. Pojem pracovní pohotovosti*

*3. Odměňování pracovní pohotovosti*

**XVI. Noční práce**

*1. Právní úprava noční práce*

*2. Zákaz noční práce*

*3. Mzda za noční práci*

**XVII. Evidence pracovní doby a doby odpočinku**

**XVIII. Účast zástupců zaměstnanců v záležitostech pracovní doby a doby odpočinku**

*1. Charakteristika odborové organizace*

*1.1. Zástupci zaměstnanců*

*1.2. Účast odborové organizace týkající se* *hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnosti nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci*

*1.3. Informování a projednání*

*2. Účast rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v záležitostech pracovní doby a doby odpočinku – informování a projednání*

*3. Úprava pracovní doby a doby odpočinku v kolektivní smlouvě*

**XIX. Úprava pracovní doby a doby odpočinku ve vnitřním předpisu**

*1. Úprava pracovní doby a doby odpočinku ve vnitřním předpisu podle ustanovení § 305 zákoníku práce*

*2. Úprava pracovní doby a doby odpočinku v pracovním řádu*

**XX. Pracovní doba v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr**

**C. SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2003/88/ES ZE DNE 4. LISTOPADU 2003 O NĚKTERÝCH ASPEKTECH ÚPRAVY PRACOVNÍ DOBY A MOŽNÉ ODCHYLKY VE VZTAHU K PRÁCI ZAMĚSTNANCŮ V ZEMĚDĚLSTVÍ**

**I. Odchylky ve vztahu k nepřetržitému odpočinku mezi dvěma směnami**

**II. Odchylky ve vztahu nepřetržitému odpočinku v týdnu**

**III. Další možné odchylky ve vztahu k práci zaměstnanců v zemědělství podle směrnice Evropského parlamentu a rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby**

*1. Vrcholoví řídící pracovníci nebo jiné osoby mající pravomoc nezávisle rozhodovat*

*2. Nepřetržitý denní odpočinek (nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami)*

*3. Přestávky*

*4. Týdenní doba odpočinku (nepřetržitý odpočinek v týdnu)*

*5. Maximální délka týdenní pracovní doby*

*6. Délka noční práce*

*7. Shrnutí*

**D. PRÁVNÍ ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY A DOBY ODPOČINKU DE LEGE FERENDA**

**I. Vrcholový řídící zaměstnanec**

**II. Právní povinnost rozvrhovat pracovní dobu**

**III. Vyrovnávací období u dohody o pracovní činnosti**

**IV. Společné ustanovení o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr**

**V. Obecná ustanovení o pracovní době**

**VI. Stanovená týdenní pracovní doba**

**VII. Rozvržení pracovní doby, povinnost zaměstnance a nejvyšší délka směny**

**VIII. Písemný rozvrh týdenní pracovní doby (harmonogram směn)**

**IX. Zvláštní pracovní režimy**

*1. Pružné rozvržení pracovní doby*

*2. Konto pracovní doby*

**X. Nepřetržitý denní odpočinek (náhrada za Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami)**

**XI. Nepřetržitý denní odpočinek při sezonních pracích v zemědělství (náhrada za Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami)**

**XII. Dny pracovního klidu**

**XIII. Nepřetržitý odpočinek v týdnu**

**XIV. Nepřetržitý odpočinek v týdnu v zemědělství**

**XV. Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví**

**XVI. Pracovní pohotovost**

**XVII. Společná ustanovení o pracovní době a době odpočinku**

*1. Evidence pracovní doby, práce přesčas a noční práce*

*2. Překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby*

**XVIII. Změny v odměňování ve vztahu k pracovní době**

*1. Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek*

*2. Odměňování v kontu pracovní doby*

**E. PŘEKÁŽKY V PRÁCI**

**I. Historické ohlédnutí v právní úpravě překážek v práci v České republice a v jejích právních předchůdcích**

*1. Překážky v práci na straně zaměstnavatele – nárok na plat*

*2. Překážky v práci na straně zaměstnance – povinnosti zaměstnavatelovy, když zaměstnaný onemocní*

*3. Právní úprava překážek v práci podle prvního zákoníku práce*

*3.1. Překážky v práci na straně zaměstnance*

*3.1.1. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu*

*3.1.2. Překážky v práci při výkonu služby v ozbrojených silách a civilní služby*

*3.1.3. Překážky v práci při školení a studiu zaměstnání*

*3.2. Důležité osobní překážky na straně zaměstnance*

*3.3. Jiné důležité osobní překážky na straně zaměstnance*

*3.4. Společná ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance*

*3.5. Mateřská dovolená a rodičovská dovolená*

*4. Překážky v práci na straně zaměstnavatele*

*4.1. Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy*

*4.2. Ostatní překážky na straně zaměstnavatele*

*4.3. Náhrada výdajů poskytované zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce*

**II. Platná a účinná právní úprava překážek v práci v České republice**

*1. Základní charakteristika*

*2. Důležité osobní překážky*

*2.1. Náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě)*

*2.2. Mateřská dovolená*

*2.3. Rodičovská dovolená*

*2.4. Mateřská dovolená a rodičovská dovolená při převzetí dítěte*

*3. Jiné důležité osobní překážky v práci s výjimkou vyslání národního experta*

*3.1. Okruh a rozsah pracovního volna s případnou náhradou mzdy nebo platu v členění (očíslování) podle přílohy k nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci*

*4. Jiné důležité osobní překážky v práci – vyslání národního experta* *do orgánu nebo instituce Evropské unie, do jiné mezinárodní vládní organizace, do mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí*

*5. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu*

*5.1. Výkon veřejné funkce*

*5.2. Výkon občanské povinnosti*

*5.3. Jiné úkony v obecném zájmu*

*5.4. Pracovní volno související s brannou povinností*

*5.5. Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia*

*6. Společné ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance*

*6.1. Refundace vyplacené náhrady mzdy nebo platu*

*7. Překážky v práci na straně zaměstnavatele*

*7.1. Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy*

*7.2. Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele*

*7.2.1. Překážky v práci na straně zaměstnavatele, které nejsou prostojem ani přerušením práce způsobeným nepříznivými povětrnostními vlivy*

*7.2.2. Překážky v práci, nemůže-li zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost)*

*7.2.3. Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti podle zákona o zaměstnanosti*

*7.3. Překážka v práci na straně zaměstnavatele za dobu strávenou na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby zaměstnance*

**III. Právní úprava překážek v práci de lege ferenda**

**F. SHRNUTÍ**

**I. Právní úprava pracovní doby a doby odpočinku v zákoníku práce**

**II. Právní úprava překážek v práci na straně zaměstnavatele v zákoníku práce**

**G. SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2003/88/ES ZE DNE 4. LISTOPADU 2003 O NĚKTERÝCH ASPEKTECH ÚPRAVY PRACOVNÍ DOBY**

**H. LITERATURA**

\*\*\*

**A. ÚVODEM K PRÁVNÍ ÚPRAVĚ PRACOVNÍ DOBY A PŘEKÁŽKÁM V PRÁCI**

**I. K právní úpravě pracovní doby**

Množství práce, která je ve společnosti vykonávána, a již realizují její práceschopní členové (v pracovněprávních vztazích – zaměstnanci), závisí na intenzitě, s jakou je výkon práce uskutečňován, jakož i na délce časového úseku, v jehož průběhu pracovní proces probíhá, to je na délce pracovní doby. Pracovní doba proto představuje na straně jedné důležitou ekonomickou kategorii, která bývá v praxi označována jako tak zvaný fond pracovní doby, tedy časový úsek, který je k dispozici, aby v něm mohl být naplánován výkon práce pro určitého zaměstnavatele.

Pracovní doba představuje zákonem stanovenou délku a míru spotřeby práce, ale zároveň je prvkem základního pracovněprávního vztahu – především pracovního poměru. Lze proto obecně konstatovat, že pracovní doba jako prvek základního pracovněprávního vztahu představuje stanovenou míru spotřeby práce stanovenou zákonem, po kterou je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele pracovat na základě pracovního závazku, který na sebe dobrovolně vzal.

Na straně druhé představuje pracovní doba jednu z podstatných pracovních podmínek týkajících se zaměstnance, protože v práci tráví prakticky nejdelší část svého produktivního života, a podstatnou míru jeho právní jistoty určující například, kdy dochází k překročení míry pracovní povinnosti, kterou na sebe dobrovolně vzal, a tím k výkonu práce přesčas.

Pracovní doba a její délka je z ekonomického hlediska extenzívní jednotkou míry práce. Z tohoto hlediska působí délka pracovní doby na intenzitu práce. Její zkracování vede ke snižování pracovní únavy, kladně ovlivňuje pracovní výkonnost a vytváří podmínky k tomu, aby se mohla intenzita práce zvyšovat. Lepší a intenzivnější využívání pracovní doby pak umožňuje snižování rozsahu pracovní doby. Zkracování pracovní doby je zpravidla výsledkem daného stupně rozvoje výrobních sil, na což působí i zlepšování kvalifikace pracovní síly, čímž se zvyšuje produktivita práce. Není rovněž sporu o to, že zkracování pracovní doby je nástrojem snižování míry nezaměstnanosti. Na druhé straně málo odpovědné zkracování pracovní doby má zpravidla za následek, že odpadlá pracovní doba, která nebyla nahrazena zvýšením produktivity práce, způsobuje nárůst přesčasové práce, čímž se stává konečný efekt kontraproduktivním.

 Pracovní doba v nejobecnějším vymezení představuje základní povinnost zaměstnance v průběhu vymezeného časového úseku vykonávat pro zaměstnavatele podle jeho pokynů pracovní úkoly, ke kterým se smluvně zavázal.

Z jiného pohledu jde v případě pracovní doby o časový úsek, v jehož průběhu je druhá smluvní strana pracovněprávního vztahu – zaměstnavatel povinen uskutečňovat své právní povinnosti, to je zejména přidělovat zaměstnanci práci. Zaměstnavatel a zaměstnanec, kteří jsou smluvními stranami pracovního závazku (především v pracovním poměru), uskutečňují vzájemné povinnosti v úsecích výkonu práce, které se střídají s mimopracovní dobou.

Obsah pracovního závazku se v případě pracovní doby nevyčerpává v jednorázovém plnění, nýbrž jedná se o množinu opakujících se úseků vzájemné interakce smluvních stran. Během pracovní doby je každá ze smluvních stran pracovního závazku povinna plnit své povinnosti, jakož i vyžadovat plnění stanovených povinností druhou smluvní stranou. Jak z pojmu „pracovní doba“ vyplývá, vztahuje se zaměstnavatelova dispozice se zaměstnancem k výkonu práce, k němuž se smluvně zavázal, jen k tomu časovému úseku, ve kterém se má práce vykonávat. Do mimopracovní doby zaměstnance může zaměstnavatel zasahovat jen výjimečně, a to za podmínek stanovených zákonem. Takovým případem může být pracovní pohotovost.

Pracovní pohotovostí se rozumí doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby provedena nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Jiným případem, kdy se bude realizovat činnost zaměstnance pro zaměstnavatele v mimopracovní době, může být naplnění postupu, který předpokládá právní úprava náhrady majetkové a nemajetkové újmy (zakročovací právní povinnost zaměstnance). Je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit; nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost, nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby sobě blízké.

Mimopracovní činností zaměstnance související s jeho pracovním závazkem může být rovněž doplňování vzdělání studiem při zaměstnání, zejména v případech, kdy zaměstnavatel vyslovil souhlas s poskytováním pracovních úlev a hmotného zabezpečení zaměstnanci.

**II. K právní úpravě překážek v práci**

 Vedle právní úpravy dovolené, která zaměstnanci za zákonem stanovených podmínek přísluší, vykonává-li pro zaměstnance práci v základním pracovněprávním vztahu (v pracovním poměru), představuje právní úprava překážek v práci v pracovněprávních vztazích pro zaměstnance určité volno (volný čas), sistaci jeho pracovního závazku, to znamená, že jde o dobu, kdy nemá zaměstnanec podle zákona právní povinnost pro zaměstnavatele vykonávat práci.

 Doba, kdy zaměstnanec nemá právní povinnost vykonávat pro zaměstnavatele práci je ze zákona omluvena a v zákonem stanovených případech, přísluší zaměstnanci za dobu překážky v práci náhrada mzdy nebo platu.

\*\*\*

**B. PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU**

**I. Mezinárodněprávní dokumenty mající vztah k právní úpravě pracovní doby a doby odpočinku**

 Všeobecná deklarace lidských práv, přijatá na zasedání III. Valného shromáždění organizace spojených národů ve formě rezoluce č. 217/III dne 10. prosince 1948 stanoví v čl. 23 odst. 1, že „Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, **na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky** a na ochranu proti nezaměstnanosti.“.

 Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (vyhláška č. 169/1991 Sb.) stanoví v čl. 7 písm. b), že „Státy, smluvní strany paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, uznávají právo každého člověka **na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky**, které zajišťují zejména **bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky**.“.

 Výše uvedené mezinárodněprávní dokumenty řadí právní úpravu pracovní doby a doby odpočinku do kategorie pracovních podmínek.

 Evropská sociální charta (č. 14/2000 Sb. m. s.) stanoví v části I bodu 2, že „Všichni pracovníci mají právo na spravedlivé pracovní podmínky.“ a že „Všichni pracovníci mají právo na bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky.“ (část I bod 3 Evropské sociální charty).

 Na právní úpravu pracovní doby se vztahují rovněž úmluvy Mezinárodní organizace práce, jimiž je Česká republika vázána. Podle čl. 10 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění ústavního zákona č. 395/2001 Sb. s právní účinností od 1. června 2002 platí, že: *„Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.“.* V této souvislosti je třeba uvést, že zmíněné úmluvy Mezinárodní organizace práce byly Českou republikou, respektive jejími právními předchůdci ratifikovány před změnou právní úpravy Ústavy České republiky ústavním zákonem č. 395/2001 Sb.

Jedná se o tyto mezinárodní smlouvy

* úmluva Mezinárodní organizace práce č. 19/1919, o omezení pracovní doby na osm hodin týdně a čtyřicet osm hodin týdně v průmyslových podnicích (vyhlášená pod č. 80/1922 Sb.),
* úmluva Mezinárodní organizace práce č. 14/1921, o věku, v němž děti mohou býti připuštěny k pracem zemědělským, o spolčovacím a shromažďovacím právu dělníků zemědělských a o provedení týdenního klidu v průmyslových závodech (vyhlášená pod č. 98/1924 Sb.),
* úmluva Mezinárodní organizace práce č. 49/1935, o zkrácení pracovní doby ve sklárnách na výrobu lahví (vyhlášená pod č. 354/1938 Sb. o vnitrostátní účinnosti mezinárodních úmluv o pracovní době ve sklárnách na automaticky vyráběné tabulové sklo a o zkrácení pracovní doby ve sklárnách na výrobu lahví a zákon č. 126/1938 Sb. z. n., o vnitrostátní účinnosti mezinárodních úmluv o pracovní době ve sklárnách na automaticky vyráběné tabulové sklo a o zkrácení pracovní doby ve sklárnách na výrobu lahví),
* úmluva Mezinárodní organizace práce č. 90/1948, o noční práci mladistvých zaměstnaných v průmyslu – (revidovaná) [vyhlášená pod č. 460/1990 Sb.],
* úmluva Mezinárodní organizace práce č. 171/1990, o noční práci (vyhlášená pod č. 230/1998 Sb.).

**II. Předpisy Evropské unie upravující pracovní dobu a dobu odpočinku**

 Komplexní právní úpravu upravující pracovní dobu a dobu odpočinku v podmínkách Evropské unie představuje zejména **směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby**. Tato směrnice obsahuje konsolidované znění dvou starších směrnic, a to směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993, o některých aspektech úpravy pracovní doby a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/34/ES ze dne 22. června 2000, kterou se mění směrnice Rady 93/104/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, aby se její oblast působnosti rozšířila na odvětví a činnosti vyňaté z oblasti působnosti uvedené směrnice.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, se vztahuje na zaměstnance všech odvětví, kromě námořníků a u některých prací veřejných služeb pouze během trvání výjimečných okolností (živelné katastrofy a vojenské akce, a tak dále) a stanovuje definice a základní limity v pracovní době a době odpočinku:

* definice pracovní doby, doby odpočinku, nočního zaměstnance, a tak dále (čl. 2),
* maximální délku týdenní pracovní doby v rozsahu 48 hodin včetně práce přesčas (čl. 6),
* minimální nepřetržitý denní odpočinek v rozsahu 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích (čl. 3),
* minimální nepřetržitý odpočinek v týdnu v každém období sedmi dnů rozsahu 35 hodin (čl. 5),
* přestávku na odpočinek, která musí být zaměstnanci poskytnuta nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce (čl. 4),
* maximální délku pracovní doby zaměstnance pracujícího v noci, která v průměru nesmí překročit osm hodin během 24 hodin po sobě jdoucích (čl. 8),
* vyrovnávací (referenční) období pro zajištění průměrné týdenní pracovní doby a odpočinku v týdnu (čl. 16),
* minimální délka dovolené za kalendářní rok (čl. 7).

Obsah směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, je výsledkem letitého vyjednávání mezi členskými státy Evropské unie a tak upravuje i celou řadu odchylek od uvedených limitů, které pomáhají členským státům zachovat v národních úpravách jak specifickou tak tradiční úpravu pracovní doby a doby odpočinku podle různých kritérií. Směrnice je tak díky svým rozsáhlým kasuistickým výjimkám, řady odkazů a nejednotnosti používání slovních spojení a termínů, těžko interpretovatelná, což nevede k potřebné právní jistotě členských států při transpozici jednotlivých ustanovení směrnice do národních právních úprav.

Kontroverzním ustanovením směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby je čl. 22 odst. 1 písm. a), který umožňuje výjimku z maximální délky týdenní pracovní doby v rozsahu 48 hodin týdně včetně práce přesčas, pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec na tom dohodnou. Tato výjimka byla zapracována, na základě požadavků Velké Británie na začátku 90. let a vžil se pro ní její anglický název „opt-out“. Umožňuje, aby zaměstnanec pracoval například i 70 hodin týdně. Velká Británie byla v minulosti často kritizována, že je jedinou zemí Evropské unie, ve které se soustavně prodlužuje týdenní pracovní doba, kdežto v ostatních členských zemích je to přesně naopak. V důsledku rozsudků Evropského soudního dvora v případech SIMAP a Jaeger, ve kterých soud podal závazný výklad k definici pracovní doby v souvislosti s pracovní pohotovostí na pracovišti, se začala tato výjimka masivně od roku 2004 používat i dalšími členskými státy, které tím řešily problémy spojené s dopady uvedených rozsudků.

Na úrovni Evropské unie byly přijaty další směrnice upravující pracovní dobu a dobu odpočinku pro dvě specifické kategorie zaměstnanců, které vyžadují zvýšenou ochranu, první z hlediska věku a druhá z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

1. mladiství zaměstnanci – směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků,
2. zaměstnanci v dopravě
* **silniční** – směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě,
* **civilní letecké** – směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA),
* **mezinárodní železniční** – směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě,
* **námořní** – směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST).

Výše uvedené směrnice tříští jednotnost úpravy v oblasti pracovní doby a doby odpočinku na evropské úrovni a způsobují potíže členským státům při jejich transpozici do národních právních úprav.

Pro úplnost je potřebné dodat, že směrnice upravující pracovní dobu v silniční dopravě, civilním letectví a mezinárodní železniční dopravě jsou ve vztahu ke směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, v poměru speciality (lex specialis), to je, pokud tyto zvláštní směrnice neupravují daný institut odlišně nebo vůbec, aplikuje se úprava podle směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, což je obtížně realizovatelné.

**III. Ústavněprávní vymezení právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku v právním řádu České republiky**

V čl. 28 věta první Listiny základních práv a svobod, vyhlášené pod č. 2/1993 Sb., která je podle čl. 3 Ústavy České republiky součástí ústavního pořádku České republiky, je stanoveno, že *„Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.“*. Podrobnosti má stanovit zákon; tímto zákonem je v současné době platný a účinný zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, (v dalším také jen „zákoník práce“ nebo „druhý zákoník práce“).

 Jak už bylo v úvodu uvedeno, představuje pracovní doba na jedné straně důležitou ekonomickou kategorii a na straně druhé důležitou pracovní podmínku.

Právní úprava pracovní doby souvisí s právní úpravou doby odpočinku a je tradičně spojena se závislou prací nejčastěji vykonávanou v pracovním poměru. Problematice úpravy pracovní doby, která představuje významnou právní jistotu pro zaměstnance, v právním řádu České republiky věnuje nejvíce pozornosti zákoník práce.

Právní úpravě pracovní doby a doby odpočinku se věnovaly i právní předpisy, které platily před zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, (v dalším jen „první zákoník práce“). Jak bude dále ukázáno, právní instituty, které tyto právní předpisy vytvořily, jsou v zásadě součástí právního řádu České republiky až do dnešní doby.

**IV. Historické ohlédnutí v právní úpravě pracovní doby a doby odpočinku v České republice a jejích právních předchůdcích**

***1. Zákon o osmihodinové době pracovní***

Je třeba připomenout, že první zákoník práce nebyl historicky prvním zákonem, který se na území dnešní České republiky věnoval úpravě pracovní doby.

Mezi první zákony přijaté v době tak zvané první Československé republiky patřil zákon č. 91/1918 Sb. z. n., o osmihodinové době pracovní, schválený dne 19. prosince 1918; právní účinnosti nabyl dnem 10. ledna 1919. Tento zákon platil až do 31. prosince 1965, kdy ho v ustanovení § 279 odst. 1 bod 9 zrušil první zákoník práce.

Při porovnání zákona o osmihodinové době pracovní s pozitivní právní úpravou pracovní doby, to znamená s platnou a účinnou právní úpravou v České republice, je možné konstatovat, že uvedený zákon položil základy právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku a že na něj navazující zákony pozdější právní úpravu vylepšovaly, zejména s ohledem na vliv mezinárodněprávních dokumentů, jimiž byl československý stát vázán.

K základním právním úpravám, které zákon o osmihodinové době pracovní obsahoval, patřily

* délka pracovní doby,
* pracovní přestávky,
* práce přesčas,
* práce v noci,
* mladiství zaměstnanci,
* osoby v domácnosti zaměstnané, respektive domáčtí zaměstnanci,
* úprava sankcí.

Zákon o osmihodinové době pracovní se vztahoval na podniky podřízené živnostenskému řádu nebo provozované živnostenským způsobem, na podniky, závody a ústavy provozované československým státem, veřejnými nebo soukromými svazky, fondy, spolky a společnostmi, na hornické podniky pod zemí i na povrchu, což zahrnovalo doly, koksovny, pražírny a vysoké pece, jakož i na **osoby pravidelně zaměstnané v** **zemědělských** a lesních **podnicích**, které žily mimo domácnost hospodářovu a měly právo na denní plat.

Stanovil délku pracovní doby dvěma způsoby. Jednak délkou na 8 hodin ve 24 hodinách a posléze na 48 hodin týdně. Rovněž byl položen základ, byť jen výjimkou svěřenou ministru sociální péče v dohodě se zúčastněnými ministry, nerovnoměrného rozvržení pracovní doby ve čtyřtýdenním období.

Pro zaměstnavatele byl výslovně stanoven zákaz dávat zaměstnanci, který pracuje v jeho závodě, práci domů za tím účelem, aby se prodlužovala pracovní doba uvedená v předchozím odstavci. Výjimka přicházela v úvahu jen ve vztahu k práci přesčas.

Stanovení právní úpravy **nepřetržitého odpočinku mezi směnami a nepřetržitého odpočinku v týdnu** spočívající v pevných přestávkách svěřoval zákon o osmihodinové době pracovní dohodě zaměstnavatelů se zaměstnanci.

Výslovně však bylo stanoveno, že nejdéle po 5 hodinách nepřetržité práce musí být poskytnuta **přestávka v práci** v délce 15 minut. Mladiství zaměstnanci do 18 let věku však nesměli pracovat nepřetržitě déle než 4 hodiny. Zákon o osmihodinové době pracovní charakterizoval mladistvé zaměstnance jako osoby, které ukončily povinnou školní docházku (povinnou návštěvu školy) a dosáhly věku 14 let. Osoby, které uvedené podmínky nesplňovaly, bylo zakázáno námezdně zaměstnávat.

Přestávky v práci nemusely být uplatňovány u zaměstnanců starších 18 let v případě, kdy byl za pravidelného chodu výroby zajištěn přiměřený čas k oddechu.

Pro ženy pracující v továrnách musel nepřetržitý odpočinek v týdnu započít již v sobotu o 14 hodině.

Kogentní (nařizující) právní norma však stanovila, že zaměstnancům musí být poskytnut jednou týdně **nerušený odpočinek** (rozuměj nepřetržitý odpočinek v týdnu) alespoň 32 hodiny.

Mimořádná práce – **práce přesčas** byla už v roce 1919 upravena v zákoně o osmihodinové době pracovní jako výjimečná, tedy mimořádná záležitost a přicházela v úvahu na základě povolení příslušného státního orgánu.

Základní přístup k povolení práce přesčas byl, že v době 4 týdnů v roce mohla tato práce představovat 2 hodiny denně. Další práce přesčas mohla být povolena pro podniky hornické, zemědělské a lesní a pro železnici, a to na 2 hodiny denně na dobu nejdéle 16 kalendářních týdnů v roce. V úhrnu nesměla práce přesčas přesahovat 20 týdnů nebo 240 hodin v roce.

Výjimka byla stanovena pro práce nutné, zejména opravné, kdy hrozilo nebezpečí pro život, zdraví a veřejný zájem, avšak pouze pro dobu přechodnou, z technických důvodů nevyhnutelně nutnou, a nebylo-li je možné, vykonat v obvyklé pracovní době; pro tyto práce nebylo třeba úředního povolení, nýbrž postačovalo jen oznámit je příslušnému státnímu orgánu. Úředního povolení nevyžadovaly ani práce pomocné, které nutně předcházely výrobě (práci) nebo po ní následovaly, jako například vytápění kotlů, čištění závodních místností, **krmení dobytka** a podobně i když přesahovaly obvyklou, v závodě stanovenou pracovní dobu.

Zákon o osmihodinové době pracovní stanovil, že mimořádné pracovní hodiny se považují za práci přesčas a musejí být zvlášť zaplaceny.

Zákon o osmihodinové době pracovní obsahoval rovněž úpravu pracovní pohotovosti v podnicích určených veřejné potřebě.

Na rozdíl od pozdějších právních úprav nebyla však **pracovní pohotovost** konstruována jako připravenost zaměstnance k případnému výkonu práce přesčas, nýbrž jako prodloužení pravidelné pracovní doby pro některé skupiny zaměstnanců. Bylo specifikováno, že *„zaměstnance je třeba déle na místě služebním (v pohotovosti), ale jeho skutečná práce nevyžaduje více než 6 hodin denně“*. Odhlédne-li se od výjimek, které zákon o osmihodinové době pracovní umožňoval, bylo prodloužení pravidelné pracovní doby zaměstnance možné jen na základě kolektivní smlouvy.

Úprava **noční práce** byla v zákoně o osmihodinové době pracovní charakterizovaná jako práce v době od 10 hodiny večerní do 5 hodiny ranní, a to pouze v podnicích provozovaných nepřetržitě, v nichž se z technických důvodů nesměla výroba zastavit.

V ostatních podnicích byla noční práce povolena jen v případech, kdy to vyžadoval veřejný zájem nebo pravidelná potřeba obyvatelstva.

Přechodné práce v noci vyvolané nutnou opravou závodního zařízení při poruchách nevyžadovaly zvláštního povolení, jestliže by jinak pravidelný chod závodu na delší dobu byl ohrožen. Noční práci směli vykonávat jen muži starší 16 let.

V zásadě byla noční práce ženám zakázána. Nicméně pro práce při zpracování surovin nebo látek velmi rychle se kazících mohla být noční práce ženám starším 18 let výjimečně a přechodně povolena.

Další prolomení obecného zákonného zákazu představovala výjimka noční práce žen starších 18 let pro určité skupiny podniků v případech, kdy to vyžadovala nepřetržitá služba v podniku nebo zvláštní zřetel k veřejným zájmům a jejich práce sestávala z úkonů poměrně málo namáhavých. Vydané povolení pro výjimečný výkon práce žen muselo být v závodě vyhlášeno.

Kromě vymezení pojmu mladistvých zaměstnanců, jak už bylo uvedeno výše, zákon o osmihodinové době pracovní obsahoval rovněž právní úpravu výkonu práce těmito zaměstnanci. **Mladiství zaměstnanci, muži** do 16 let, a **mladistvé zaměstnankyně, ženy** do 18 let, směli vykonávat jen lehké práce, které nejsou na újmu jejich zdraví a nejsou škodlivé pro jejich tělesný vývoj. Práce v podzemí zahrnující i dolování v odklizech směli vykonávat jen muži.

Podrobněji zákon o osmihodinové době pracovní upravoval právní poměry osob zaměstnaných v domácnosti (domáckých zaměstnanců). Těmto zaměstnancům včetně tak zvaných deputátníků, jakož i osobám přijatým ke služebním úkonům nepravidelně konaným a nepatrně namáhavým, jako byly dozor a střežení domů, podniků a hlídání zvířat, náležel ve 24 hodinách odpočinek 12 hodin, z něhož alespoň 8 hodin muselo připadnout na nepřetržitý klid v noci a 1 hodiny na odpočinek v době polední. Výjimky z nočního klidu byly povoleny jen pro ojedinělé, nepravidelně se vyskytující nutné případy.

**Těžká práce** se nesměla konat od 9. hodiny večerní do 5. hodiny ranní.

Rozvržení pracovní doby zaměstnanců v domácnosti, tak zvaných deputátníků, jakož i osob přijatých ke služebním úkonům nepravidelně konaným a nepatrně namáhavým jako byly dozor a střežení domů, podniků a hlídání zvířat, bylo ponecháno dohodě smluvních stran. Alespoň jednou týdně musel být těmto zaměstnancům poskytnut nerušený klid trvající 18 hodin, který by zpravidla připadal na neděli. V době tohoto klidu bylo možné vykonávat jen neodkladné práce v domácnosti nebo hospodářství, přičemž bylo třeba dbát o to, aby zaměstnanci bylo zajištěno volné nedělní odpoledne. Bylo-li nutno pracovat i v neděli, musel být poskytnut přiměřený náhradní odpočinek ve všední den. Výjimku představovalo zaměstnávání osob přijatých na výpomoc, k ošetřování nemocných, k práci v domácnosti a na práce polní, pokud taková výpomoc netrvala déle než 6 dnů.

K provedení zákona o osmihodinové době pracovní bylo vydáno **nařízení ministra sociální péče ve srozumění se zúčastněnými ministry ze dne 11. ledna 1919, jímž se vydávají prováděcí předpisy k zákonu o 8hodinné době pracovní, č. 11/1919 Sb**.

V čl. I bodu 1 bylo uvedeným nařízením ministra sociální péče povoleno **podnikům zemědělských a se zemědělstvím přímo souvisejícím**, aby při rozdělování doby pracovní na místě úpravy, která je předepsána v ustanovení § 1 odst. 1 zákona o osmihodinové době pracovní, vzaly za základ pro rozdělení práce období čtyřnedělní s podmínkou, že v tomto období nesmí celková doba pracovní přesahovati 192 hodiny.

V čl. IV bodu 2 bylo uvedeným nařízením ministra sociální péče povoleno **podnikům zemědělských**, vinařských a ovocnářských, **pro obsluhu dobytka**, **pro práce spojené s úpravou a přípravou zemědělských výrobků** a s dovozem na trh, pokud práce ty nemohou býti provedeny vůbec nebo ne dosti účelně v době denní povolena noční práce, to je práci v době od 10 hodiny večerní do 5 hodiny ranní.

V čl. V bodu 1 bylo uvedeným nařízením ministra sociální péče povoleno **podnikům zemědělských**, vinařských a ovocnářských, **pro obsluhu dobytka**, **pro práce spojené s úpravou a přípravou zemědělských výrobků** a s dovozem na trh povolena výjimečně a přechodně po dobu pracovní sezony noční práce žen starších 18 let pro výrobu konzerv, ovocných šťáv, sušení zeleniny a ovoce.

***2. Zákon o zkrácení pracovní doby z roku 1956***

Ještě za účinnosti zákona o osmihodinové době pracovní byl schválen **zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby**, který nabyl právní účinnosti dnem 1. října 1956. Tento zákon platil až do doby, kdy nabyl právní účinnosti první zákoník práce, který jej v § 279 odst. 1 bodu 63 zrušil.

Zákon o zkrácení pracovní doby obsahoval:

* pravidelnou pracovní dobu (délku týdenní pracovní doby),
* rozdělení (rozvržení) pravidelné pracovní doby,
* pravidelnou pracovní dobu mladistvých zaměstnanců kratší než pravidelnou pracovní dobu,
* pracovní přestávky,
* zmocnění k přesunutí pracovního klidu.

**Pravidelná pracovní doba**, rozuměj **délka týdenní pracovní doby** zaměstnanců, pokud byla stanovena nejvyšší výměrou 48 hodin týdně, byla zkrácena na 46 hodin týdně. Výslovně bylo stanoveno, že zkrácení pravidelné pracovní doby se provede bez zkrácení mzdy zaměstnanců, spolu s opatřeními k dalšímu růstu produktivity práce.

**Rozdělení**, rozuměj **rozvržení pravidelné pracovní doby**, bylo stanoveno do 6 pracovních dnů s tím, že pracovní doba v sobotu byla zpravidla kratší, ve zbývajících pěti dnech byla zásadně rozvržena rovnoměrně. Sobotní pracovní doba však nesměla být kratší než 5 hodin.

Ve stavebních a montážních podnicích (závodech), které pracovaly výlučně nebo převážně na investiční výstavbě, mohla být celá týdenní pracovní doba rovnoměrně rozvržena na 5 pracovních dnů, pokud neutrpěl plynulý chod stavebních a montážních prací.

Úprava pětidenního pracovního týdne se však nevztahovala na podniky (závody) provádějící stavební nebo montážní práce v dolech. Pro jejich zaměstnance platilo rozvržení pracovní doby jako pro zaměstnance v dolech.

Zaměstnancům hornických podniků (závodů), které sloužily k těžbě uhlí, tuhy a rud, a zaměstnancům pracujícím v osmi hodinové směně na pracích v nepřetržitém provozu byl poskytován za 23 odpracovaných osmi hodinových směn 1 den náhradního volna. Přitom byla za odpracovanou dobu považována též nezaviněná nepřítomnost v práci. Jestliže to vyžadovaly zvláštní podmínky provozu, nebo z jiných vážných důvodů, jestliže to podmínky provozu nedovolovaly, mohla být na základě úředního povolení výjimečně upravena pracovní doba obdobným způsobem i v jiných podnicích (závodech) nebo pro určité druhy prací vykonávané v těchto podnicích (závodech).

Zákon o zkrácení pracovní doby obsahoval rovněž úpravu **odchylného rozvržení**, rozuměj **nerovnoměrného rozvržení** pracovní doby.

Nedovolovala-li povaha práce, aby pracovní doba byla rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu nebo rovnoměrně na všechny týdny v určitém časovém období, mohla být pracovní doba na základě úředního povolení rozvržena odchylně. Pravidelná pracovní doba nesměla přitom v časovém období zpravidla čtyř týdenním přesahovat průměrně 46 hodin týdně.

**Začátek a konec pracovních směn** stanovoval ředitel závodu nebo vedoucí jiné organizace s tím, že bylo třeba respektovat pokyny k zabezpečení plynulé dopravy pracujících a zásobování elektřinou, plynem a topnou párou.

Začátek a konec pracovních směn v prodejnách obchodu a v závodech veřejného stravování stanovoval vedoucí prodejny (závodu) s přihlédnutím k určené prodejní době.

V ústředních úřadech a v jiných státních orgánech stanovovala začátek a konec pracovní doby vláda.

**Zvláštní úprava pravidelné pracovní doby existovala ve vztahu k mladistvým zaměstnancům**. Pravidelná pracovní doba mladistvých zaměstnanců do 16 let byla stanovena na 36 hodin týdně.

Celkový rozsah teoretického školení a výrobního výcviku učňů do 16 let byl upraven ministerstvy a ústředními úřady přiměřeně k pravidelné pracovní době mladistvých zaměstnanců.

Uvažováno bylo rovněž s možností **kratší** než pravidelné **pracovní doby**, a to v případech, kdy to dovoloval provoz a měl-li k tomu zaměstnanec zdravotní nebo jiné závažné důvody.

Kratší pracovní doba se stanovovala pro pracovní místa, kde povaha práce nevyžadovala, aby zaměstnanec pracoval po celou pravidelnou pracovní dobu. Kratší pracovní dobu povoloval ředitel závodu.

Při kratší pracovní době příslušela zaměstnancům poměrná část mzdy, kterou by měli při pravidelné pracovní době.

**Přestávky v práci** určené na svačinu se **započítávaly** do pracovní doby v rozsahu 15 minut za směnu.

Zákon o zkrácení pracovní doby obsahoval úpravu zmocnění vlády k možnému **přesunutí pracovního klidu na jiné dny v zájmu lepšího využití dnů pracovního klidu k oddechu**, bylo-li to v souladu s potřebami národního hospodářství. Dny pracovního klidu stanovené tehdejším zákonem č. 93/1951 Sb., o státním svátku, o dnech pracovního klidu a o památných a významných dnech, mohly být přesunuty na jiné dny tak, aby dva nebo více dnů pracovního klidu na sebe navazovalo, popřípadě mohly být provedeny z těchto důvodů i jiné přesuny pracovní doby. Podobnou právní úpravu obsahoval v § 94 první zákoník práce až do 31. května 1994; zrušena byla zákonem č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

Při úpravách pracovní doby podle zákona o zkrácení pracovní doby byla stanovena součinnost odborových orgánů na příslušných úrovních.

***3. Právní úprava pracovní doby a doby odpočinku v prvním zákoníku práce v letech 1966 až 2006 a jeho prováděcí právní předpisy týkající se pracovní doby a doby odpočinku***

 První zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb., který nabyl účinnosti dnem 1. ledna 1966, obsahoval kodifikovanou právní úpravu pracovněprávních vztahů.

Právní úprava pracovní doby byla soustředěna v jeho části druhé Pracovní poměr, hlavě třetí nazvané **Pracovní doba a doba odpočinku**. Tato hlava byla rozdělena na dva oddíly: první, nazvaný **Pracovní doba a přestávky v práci** a druhý nazvaný **Práce přesčas a noční práce**. Toto rozdělení zůstalo zachováno až do 31. prosince 2006, nebylo dotčeno ani harmonizační novelou prvního zákoníku práce provedenou s účinností od 1. ledna 2001 zákonem č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, a změněným zákonem č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů. První zákoník práce byl zrušen s právní účinností od 1. ledna 2007.

První zákoník práce přinesl od 1. ledna 1966 podstatnou změnu spočívající v tom, že stanovil, že pracovní doba činí nejvýše 46 hodin týdně *(Zákon č. 188/1988 Sb.,* *kterým se mění a doplňuje zákoník práce, stanovil, že pracovní doba činí nejvýše 43 hodin týdně.)*. Byla stanovena nejvýše přípustná hranice pravidelné pracovní doby a tato hranice nesměla být překročena. Pracovní doba mohla být zkrácena. *(Postupné zkracování pracovní doby předpokládal čl. 15 odst. 1 a čl. 21 odst. 3 ústavního zákona č. 100/1960 Sb., Ústava Československé socialistické republiky.).* Proto nebylo možné ani správné od 1. ledna 1966 používat termínu „zákonná pracovní doba“, nýbrž bylo nutné používat termínu „**stanovená týdenní pracovní doba**“.

Konkrétní délka pracovní doby nebyla, na rozdíl od dřívějších právních úprav, stanovena výslovně v zákoně, nýbrž vycházela ze zásad stanovených vládou a byla stanovována vedoucími ústředních orgánů po projednání s ústředními výbory odborových svazů.

Výslovně první zákoník práce stanovil, že zaměstnanci mladší 16 let mají pracovní dobu nejvýše 36 hodin týdně.

Mladiství zaměstnanci starší 16 let, kteří směli pracovat v hornictví v podzemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, poněvadž tyto práce byly nezbytné pro jejich přípravu k povolání, měli při těchto pracích pracovní dobu nejvýše 40 hodin týdně.

***4. Vyhláška o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro úpravu pracovních a provozních režimů z roku 1966***

Ustanovení § 83 odst. 3 prvního zákoníku práce, ve znění z roku 1965, prováděla **vyhláška Státní plánovací komise č. 62/1966 Sb., o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro úpravu pracovních a provozních režimů**, která nabyla účinnosti dnem 5. srpna 1966. Vyhláška o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro úpravu pracovních a provozních režimů z roku 1966 byla zrušena vyhláškou č. 497/2000 Sb., kterou se zrušují některé právní předpisy v oblasti pracovní doby, s právní účinností od 1. ledna 2001.

Vyhláška o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro úpravu pracovních a provozních režimů umožňovala zkrátit pracovní dobu:

1. na **42 hodiny týdně** (to je zavést nejvýše 3 volné dny v průběhu 4 týdnů) v těžbě uhlí, rud a keramických surovin, na báňských pracovištích geologického průzkumu a v nepřetržitých výrobních provozech (u vysokých pecí, v ocelárnách, válcovnách, koksovnách, elektrárnách, plynárnách, transformovnách, rozvodnách, nepřetržitých chemických provozech, papírnách, cementárnách, vápenkách, těžbě nafty, výrobě dřevovláknitých desek, škrobárnách, vodárnách a podobně), jakož i v ostatních třísměnných provozech,
2. až na **43 hodiny týdně** ve dvousměnných provozech a zavést nejvýše 3 volné dny v průběhu 4 týdnů,
3. na **44 hodiny týdně** u ostatních organizací (to je zavést nejvýše 2 volné dny v průběhu 4 týdnů).

***5. Vyhláška o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem z roku 1968***

V roce 1968 byla k provedení některých ustanovení prvního zákoníku práce upravujících pracovní dobu vydána **vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 63/1968 Sb., o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem**, která nabyla právní účinnosti dnem 10. června 1968. V období své platnosti a právní účinnosti byla vyhláška o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem změna zákonem č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce, a zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku; zrušena byla s právní účinností od 1. ledna 2001 vyhláškou č. 497/2000 Sb., kterou se zrušují některé právní předpisy v oblasti pracovní doby.

Vyhláška o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem umožňovala zkrátit pracovní dobu

1. na **40 hodin týdně** zaměstnancům v podzemí při těžbě uhlí, rud nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu a zaměstnancům na výrobních pracovištích (to je v průmyslu, stavebnictví, **zemědělství**, lesním a vodním hospodářství a v dopravě) s nepřetržitým a třísměnným režimem práce,
2. na **411/4 hodiny týdně** zaměstnancům na výrobních pracovištích a s dvousměnným režimem práce,
3. na **421/2 hodiny týdně** zaměstnancům na ostatních pracovištích, členům závodních stráží, závodních požárních sborů, hlídačům a vrátným.

***6. Další prováděcí právní předpisy týkající se pracovní doby vydané po roce 1981***

 Po roce 1981 byly na úseku pracovní doby přijaty další prováděcí právní předpisy týkající se délky pracovní doby nebo obecné úpravy pracovní doby.

Jednalo se o

* vyhlášku Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 121/1982 Sb., o některých úpravách pracovní doby, která nabyla účinnosti dnem 28. října 1982 a byla zrušena vyhláškou č. 497/2000 Sb., kterou se zrušují některé právní předpisy v oblasti pracovní doby, s právní účinností od 1. ledna 2001,
* vyhlášku Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 45/1987 Sb., o zásadách pro zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pracovníkům do 21 let věku v podzemí hlubinných dolů, za použití zákona č. 235/1992 Sb., o zrušení pracovních kategorií a o některých dalších změnách v sociálním zabezpečení, která nabyla právní účinnosti dnem 1. července 1987 a byla zrušena druhým zákoníkem práce s účinností od 1. ledna 2007,
* vyhlášku Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 96/1987 Sb., o zásadách pro zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pracovníkům, kteří pracují s chemickými karcinogeny, ve znění vyhlášky č. 108/1989 Sb., za použití zákona č. 235/1992 Sb., o zrušení pracovních kategorií a o některých dalších změnách v sociálním zabezpečení, která nabyla právní účinnosti dnem 30. listopadu 1987 a byla zrušena druhým zákoníkem práce s právní účinností od 1. ledna 2007,
* vyhlášku Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 196/1989 Sb., o pružné pracovní době, ve znění zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, která nabyla právní účinnosti dnem 1. ledna 1990 a byla zrušena vyhláškou č. 497/2000 Sb., kterou se zrušují některé právní předpisy v oblasti pracovní doby, s právní účinností od 1. ledna 2001.

***7. Právní úprava pracovní doby a doby odpočinku po roce 2000 do 31. prosince 2006***

 Právní úprava pracovní doby a doby odpočinku v prvním zákoníku práce byla s právní účinností od 1. ledna 2001 zásadněji změněna zákonem č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony. Menší změny v této úpravě pracovní doby a doby odpočinku byly provedeny s právní účinností od 1. března 2004 zákonem č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů.

 Za platnosti a právní účinnosti prvního zákoníku práce upravovalo pracovní dobu a dobu odpočinku také nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, ve znění nařízení vlády č. 461/2000 Sb., nařízení vlády č. 324/2004 Sb. a nařízení vlády č. 516/2004 Sb.

Účelem těchto změn v prvním zákoníku práce bylo především dosažení harmonizace právní úpravy s právem Evropské unie; této harmonizace, která byla nutná s ohledem na přijetí České republiky do Evropské unie, bylo v zásadě dosaženo. Právní úprava pracovní doby a doby odpočinku obsažená v prvním zákoníku práce a v právních předpisech vydaných k jeho provedení byla v právní účinnosti do 31. prosince 2006, kdy byla nahrazena právní úpravou druhého zákoníku práce.

Druhý zákoník práce, byl vyhlášen ve Sbírce zákonů pod č. 262/2006, nabyl právní účinnosti od 1. ledna 2007.

***8. Platný a účinný právní stav zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a nálezu Ústavního soudu***

 Za dobu své platnosti a právní účinnosti byl druhý zákoník práce změněn třiceti sedmi zákony a nálezem Ústavního soudu. Jedná se o dále uvedené zákony a nález Ústavního soudu

* **zákon č.** **585/2006 Sb.**, kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, zákon č. 189/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o nemocenském pojištění, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění zákona č. 165/2006 Sb., a zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů; právní účinnosti nabyl dnem **31. prosince 2006**,
* **zákon č. 181/2007 Sb.**, o Ústavu pro studium totalitních režimů a o Archivu bezpečnostních složek a o změně některých zákonů; právní účinnosti nabyl dnem **1. července 2007**,
* **zákon č. 261/2007 Sb.**, o stabilizaci veřejných rozpočtů, právní účinnosti nabyl dnem **1. ledna 2008**,
* **zákon č.** **296/2007 Sb.**, kterým se mění zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů, a některé zákony v souvislosti s jeho přijetím, právní účinnosti nabyl dnem 1. ledna 2008,
* **zákon č.** **362/2007 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, právní účinnosti nabyl dnem **1. ledna 2008**,
* **nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008,** vyhlášený pod č. 116/2008 Sb.; právní účinnosti nabyl dnem **14. dubna 2008**,
* **zákon č. 121/2008 Sb.**, o vyšších soudních úřednících a vyšších úřednících státního zastupitelství a o změně souvisejících zákonů; právní účinnosti nabyl dnem **1. července 2008**,
* **zákon č.** **126/2008 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o přeměnách obchodních společností a družstev; právní účinnosti nabyl dnem **1. července 2008**,
* **zákon č.** **294/2008 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů; právní účinnosti nabyl dnem 1. října 2008 a **právní platnosti pozbyl dnem 31. prosince 2013**,
* **zákon č.** **305/2008 Sb.**, kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony; právní účinnosti nabyl dnem **1. ledna 2009**,
* **zákon č.** **305/2008 Sb.**, kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony; právní účinnosti nabyl dnem **1. ledna 2010**,
* **zákon č.** **382/2008 Sb.**, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony; právní účinnosti nabyl dnem **1. září 2009**,
* **zákon č. 286/2009 Sb.**, kterým se mění zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 119/2001 Sb., kterým se stanoví pravidla pro případy souběžně probíhajících výkonů rozhodnutí, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 265/1992 Sb., o zápisech vlastnických a jiných věcných práv k nemovitostem, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 7/2002 Sb., o řízení ve věcech soudců a státních zástupců, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů; právní účinnosti nabyl dnem **1. listopadu 2009**,
* **zákon č.** **320/2009 Sb.**, kterým se mění zákon č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky a o změně a doplnění některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony; právní účinnosti nabyl dnem **14. září 2009**,
* **zákon č.** **326/2009 Sb.**, o podpoře hospodářského růstu a sociální stability; právní účinnosti nabyl dnem **9. října 2010**,
* **zákon č.** **427/2010 Sb.**, kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o azylu), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony; právní účinnosti nabyl dnem **1. ledna 2011**,
* **zákon č. 73/2011 Sb.**, o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů; právní účinnosti nabyl dnem **1. dubna 2011**,
* **zákon č.** **180/2011 Sb.**, kterým se mění zákon č. 229/2002 Sb., o finančním arbitrovi, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony; právní účinnosti nabyl dnem **1. července 2011**,
* **zákon č.** **185/2011 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů; právní účinnosti nabyl dnem 8. července 2011,
* **zákon č.** **341/2011 Sb.**, o Generální inspekci bezpečnostních sborů a o změně souvisejících zákonů; právní účinnosti nabyl dnem **1. ledna 2012**,
* **zákon č.** **364/2011 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí; právní účinnosti nabyl dnem **1. ledna 2012**,
* **zákon č.** **365/2011 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony; právní účinnosti nabyl dnem **1. ledna 2012**,
* **zákon č.** **367/2011 Sb.**, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony; právní účinnosti nabyl dnem **1. ledna 2012**,
* **zákon č.** **375/2011 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zdravotních službách, zákona o specifických zdravotních službách a zákona o zdravotnické záchranné službě; právní účinnosti nabyl dnem **1. dubna 2012**,
* **zákon č.** **466/2011 Sb.**, kterým se zrušuje zákon č. 245/2006 Sb., o veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízeních a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a mění související zákony; právní účinnosti nabyl dnem **30. prosince 2011**,
* **zákon č.** **167/2012 Sb**., kterým se mění zákon č. 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu a o změně některých dalších zákonů (zákon o elektronickém podpisu), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony; právní účinnosti nabyl dnem **1. července 2012**,
* **zákon č.** **385/2012 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 374/2011 Sb., o zdravotnické záchranné službě; právní účinnosti nabyl dnem **1. ledna 2013**,
* **zákon č.** **396/2012 Sb.**, kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony; právní účinnosti nabyl dnem **1. ledna 2013**,
* **zákon č.** **399/2012 Sb.**, o změně zákonů v souvislosti s přijetím zákona o pojistném na důchodové spoření; právní účinnosti nabyl dnem **1. ledna 2013**,
* **zákon č.** **155/2013 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů; právní účinnosti nabyl dnem **1. srpna 2013**,
* **zákon č.** **303/2013 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva; právní účinnosti nabyl dnem **1. ledna 2014**,
* **zákon č.** **101/2014 Sb.**, kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony; právní účinnosti nabyl dnem **24. června 2014**,
* **zákon č.** **182/2014 Sb.**, kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony; právní účinnosti nabyl dnem **1. ledna 2015**,
* **zákon č.** **250/2014 Sb.**, o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o státní službě; právní účinnosti nabyl dnem **1. ledna 2015**,
* **zákon č.** **205/2015 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony; právní účinnosti nabyl dnem 1. října 2015,
* **zákon č.** **298/2015 Sb.**, kterým se mění zákon č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony; právní účinnosti nabyl dnem **25. listopadu 2015**,
* **zákon č.** **377/2015 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o ukončení důchodového spoření; právní účinnosti nabývá dnem **1. ledna 2017**,
* **zákon č.** **47/2016 Sb.**, kterým se mění zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony; právní účinnosti nabývá dnem **1. července 2016**.

Všechny provedené změny druhého zákoníku práce neměly stejný dosah.

Výrazné byly změny provedené

* **zákonem č. 362/2007 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Jednalo se o **první** věcnou a právní novelizaci druhého zákoníku práce, kterou byly provedeny převážně legislativně technické (opravné změny),
* **zákonem č. 185/2011 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů; tímto zákonem byly provedeny změny týkající se informování a projednání, rad zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, především však přístupu k nadnárodním informacím. Jednalo se o **druhou** rozsáhlejší novelizaci, která obsahovala 60 novelizačních bodů. Změny se promítly zejména do části dvanácté druhého zákoníku práce; šlo o harmonizační novelu s právem Evropské unie,
* **zákonem č. 365/2011 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Jednalo **třetí** věcnou a právní novelizaci druhého zákoníku práce obsahující 323 novelizačních bodů; částečně jí bylo reagováno na nález Ústavního soudu, vyhlášený pod č. 116/2008 Sb.,
* **zákonem č. 303/2013 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. Jednalo se **čtvrtou** novelizace druhého zákoníku práce návaznost, která navazovalo na zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník; šlo o rozsáhlejší věcnou a právní novelizace obsahující 45 novelizačních bodů,
* **zákonem č. 205/2015 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony. Jednalo se **pátou** věcnou a právní novelizaci druhého zákoníku práce, která spočívala především ve změnách v právní úpravě majetkové újmy – náhrady škody, dílčích změnám týkajících se zrušení právního vztahu založeného dohodou o práci konané mimo pracovní poměr. Významná však byla změna, která se týkala ustanovení § 1a odst. 2 zákoníku práce a spočívala v tom, že mezi záležitosti, které chrání veřejný pořádek, bylo doplněno rovněž spravedlivé odměňování zaměstnance. Tato změna obsahovala 30 novelizačních bodů.

**Zákonem č. 385/2012 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 374/2011 Sb., o zdravotnické záchranné službě, bylo přiznáno zaměstnancům pracujícím v záchranné službě právo na jeden týden dodatkové dovolené.

**Zákonem č. 155/2013 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, byla doplněna právní úprava pracovního poměru na dobu určitou.

***9. Charakteristika právní úpravy zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů***

Na rozdíl od prvního zákoníku práce, který vycházel ze zásady „co zákon nedovoluje, to zakazuje“, jinak řečeno „co není dovoleno, je zakázáno“, vychází druhý zákoník práce ze zásady „**co zákon nezakazuje, to dovoluje**“, jinak řečeno „**co není zakázáno, je dovoleno**“. Jedná se o ústavněprávní východiska, která jsou vlastní právnímu řádu České republiky (čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, vyhlášené pod č. 2/1993 Sb. a čl. 2 odst. 4 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky).

Z čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod vyplývá, že „*Každý občan může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá*.“. Z čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky vyplývá, že „*Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá*.“.

Od prvního zákoníku práce se druhý zákoník práce odlišuje rovněž tím, že obsahuje předmět právní úpravy pracovněprávních vztahů. Tímto předmět je právní úprava **závislé práce**, stanovená v ustanovení § 2 zákoníku práce.

**Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.**

**Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě**.

Závislá práce může být vykonávána výlučně **v základním pracovněprávním vztahu**, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 3 druhého zákoníku práce).

***10. Pracovněprávní vztahy jako součást soukromého práva***

Zákoník práce je součástí soukromého práva a v právním řádu České republiky nemůže být aplikován izolovaně, to znamená bez zřetele k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, (v dalším jen „občanský zákoník“).

 Pojem soukromého práva podává ustanovení § 1 odst. 1 občanského zákoníku, ze kterého vyplývá, že **ustanovení právního řádu upravující vzájemná práva a povinnosti osob vytvářejí ve svém souhrnu soukromé právo**. Rovněž se uvádí, že uplatňování soukromého práva je nezávislé na uplatňování práva veřejného.

 Soukromé právo chrání důstojnost a svobodu člověka i jeho přirozené právo brát se o vlastní štěstí a štěstí jeho rodiny nebo lidí jemu blízkých takovým způsobem, jenž nepůsobí bezdůvodně újmu druhým (§ 3 odst. 1 občanského zákoníku).

 To, že je zákoník práce součástí soukromého práva, vyplývá rovněž z ustanovení § 2401 občanského zákoníku.

 Pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek (rozuměj dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti). Jiným zákonem, který občanský zákoník předpokládá, se rozumí zákoník práce.

 Na práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele (rozuměj na pracovněprávní vztahy) se nepoužijí ustanovení občanského zákoníku o ochraně spotřebitele.

 Pro pracovněprávní vztahy v plném rozsahu platí rovněž ustanovení § 2 občanského zákoníku.

**Každé ustanovení soukromého práva lze vykládat jenom ve shodě s Listinou základních práv a svobod a ústavním pořádkem vůbec, se zásadami, na nichž spočívá občanský zákoník, jakož i s trvalým zřetelem k hodnotám, které se tím chrání. Rozejde-li se výklad jednotlivého ustanovení pouze podle jeho slov s tímto příkazem, musí mu ustoupit**.

 **Zákonnému ustanovení nelze přikládat jiný význam, než jaký plyne z vlastního smyslu slov v jejich vzájemné souvislosti a z jasného úmyslu zákonodárce; nikdo se však nesmí dovolávat slov právního předpisu proti jeho smyslu**.

 **Výklad a použití právního předpisu nesmí být v rozporu s dobrými mravy a nesmí vést ke krutosti nebo bezohlednosti urážející obyčejné lidské cítění**.

 Pro pracovněprávní vztahy je důležité rovněž to, že každý má povinnost jednat v právním styku poctivě, že nikdo nesmí těžit ze svého nepoctivého nebo protiprávního činu, ani že nikdo nesmí těžit z protiprávního stavu, který vyvolal nebo nad kterým má kontrolu (§ 6 občanského zákoníku).

 Z vyvratitelné právní domněnky, kterou obsahuje ustanovení § 7 občanského zákoníku, vyplývá, **že se má za to, že ten, kdo jednal určitým způsobem, jednal poctivě a v dobré víře**.

 **Zjevné zneužití práva nepožívá právní ochrany**, jak stanoví ustanovení § 8 občanského zákoníku, což plně platí i v pracovněprávních vztazích.

***11. Podpůrná (subsidiární) působnost občanského zákoníku***

 Občanský zákoník je základním zákonem soukromého práva. Není však jediným zákonem, který upravuje soukromoprávní vztahy. Z ustanovení § 9 odst. 2 věty první občanského zákoníku vyplývá, že soukromá práva a povinnosti osobní a majetkové povahy se řídí občanským zákoníkem v tom rozsahu, v jakém je neupravují jiné právní předpisy.

Pracovněprávní vztahy upravuje především zákoník práce. Pokud některé záležitosti zákoník práce neupravuje, postupuje se podle příslušných ustanovení občanského zákoníku.

**Pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce; nelze-li použít zákoník práce, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů,** jak to vyplývá z ustanovení § 4 zákoníku práce. Jde o vyjádření podpůrné působnosti občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, která bývá označována jako subsidiarita.

Použití pojmu subsidiarita však není zcela přesné. Subsidiaritou se se rozumí princip, podle něhož má být každá aktivita státu a společnosti jen podpůrná, to je jen v takových úkolech, na jejichž řešení nemůže nižší jednotka stačit. Jinak řešeno jde o respektování pravomocí organizačně nižších úrovní.

***12. Odchylná úprava práv nebo povinností v základních pracovněprávních vztazích***

Občanský zákoník v ustanovení § 1 odst. 2 stanoví, že **nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti**. Toto základní vymezení platí rovněž pro pracovněprávní vztahy.

Základní přístup odchylné úpravy práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích vyplývá z ustanovení § 4a zákoníku práce.

Zákoník práce stanoví, že odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví zákoník práce nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.

K odchylné úpravě může dojít smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Od ustanovení uvedených v § 363 zákoníku práce je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.

**Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu**.

Použití vyjmenovaných občanskoprávních institutů v pracovněprávních vztazích je limitováno zejména ustanoveními § 144a, § 346b, § 346c, § 346d a § 346e zákoníku práce.

Bylo už uvedeno je v pracovněprávních vztazích směrodatná zásada „co zákon nezakazuje, to dovoluje“, kterou vyjadřuje ustanovení § 1 odst. 2 občanského zákoníku.

**Zakázány jsou odchylky od zákoníku práce, které by porušovaly**

1. **dobré mravy,**
2. **veřejný pořádek ve vztahu k**
* **základní zásadě pracovněprávních vztahů o zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance,**
* **základní zásadě pracovněprávních vztahů o uspokojivých a bezpečných podmínkách pro výkon práce,**
* **základní zásadě pracovněprávních vztahů o spravedlivém odměňování zaměstnance,**
* **základní zásadě pracovněprávních vztahů o rovném zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace,**
1. **právo týkajícího se postavení osob,**
2. **právo týkajícího se ochrany osobnosti,**
3. **zákaz vyplývající z příslušných právních norem zákoníku práce, popřípadě z právních norem obsažených v právních předpisech vydaných k jeho provedení nebo jde o právní normy, jejichž povaha je nařizovací (kogentní) a předpokládá stanovený typ činnosti, popřípadě nečinnosti smluvních stran pracovněprávního vztahu,**
4. **tak zvaný minimální sociální standard (minimax),**
5. **ustanovení zákoníku práce vyjmenovaných v jeho § 363.**

***13. Základní zásady pracovněprávních vztahů a veřejný pořádek***

 Právní úprava základních zásad pracovněprávních vztahů je obsažena v ustanovení § 1a zákoníku práce.

**Smysl a účel ustanovení druhého zákoníku práce vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména**

1. **zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,**
2. **uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,**
3. **spravedlivé odměňování zaměstnance,**
4. **řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,**
5. **rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.**

**Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.**

**Veřejný pořádek** prostupuje celé právo a zahrnuje pravidla, na nichž leží právní základy společenského řádu zdejší společnosti.

**Veřejný pořádek** je možné nazírat **v širším pojetí**, to znamená, že zahrnuje i dobré mravy nebo v užším pojetí.

**Užší pojetí** veřejného pořádku vychází z toho, že jde o pravidla, na jejichž dodržování je třeba ve společnosti bezvýhradně trvat, avšak oproti širokému pojetí rozlišuje původ těchto pravidel, čímž se snaží vymezit veřejný pořádek oproti kategorii dobrých mravů. **Veřejný pořádek užším pojetí představují jen ta pravidla, která mají svůj základ v právním řádu**.

***14. Instrumenty (nástroje), kterými je možné dosáhnout odchýlení v pracovněprávních vztazích***

Těmito instrumenty (nástroji) jsou

* **smlouva** mezi fyzickou osobou (zaměstnancem) a zaměstnavatelem a v případě kolektivního vyjednávání (**kolektivní smlouva** – § 24 až 29 zákoníku práce) mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací (dvoustranná právní jednání); odchylnou úpravu povinností zaměstnance může přivodit jen smlouva uzavřená mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem,
* **jednostranné právní jednání** v mezích stanovených zákonem, například mzdový výměr nebo platový výměr,
* **vnitřní předpis**, včetně vnitřního mzdového předpisu.

Pokud jde o smlouvy vztahující k základním pracovněprávním vztahům, jedná se především o smlouvy, které jsou v zákoníku práce smlouvami pojmenovanými, například pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o rozvázání pracovního poměru. V úvahu však přichází také **smlouva**, která není **pojmenována** (inominátní smlouva).

 V ustanovení § 1746 odst. 2 občanského zákoníku je stanoveno, že smluvní strany mohou uzavřít i takovou smlouvu, která není zvláště jako typ smlouvy upravena.

Nepojmenovaná smlouva bude praktická zejména v případě pracovních míst, která se obsahují povinně jmenováním, čímž se zakládá pracovní poměr (§ 33 odst. 3 zákoníku práce). V těchto případech se jmenovaným zaměstnancem pracovní smlouva neuzavírá. Je však účelné, aby bližší obsah pracovního závazku mezi smluvními stranami (fyzickou osobou-zaměstnancem a zaměstnavatelem) byl smluvně upraven.

**Vnitřní předpis** byl nálezem Ústavního soudu, vyhlášeným pod č. 116/2008 Sb. postaven na roveň kolektivní smlouvě.

Zaměstnavatel může **vnitřním předpisem** (§ 305 zákoníku práce) stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji, než stanoví zákoník práce. Zakazuje se, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená tímto zákonem. Odchýlí-li se zaměstnavatel od tohoto zákazu, nepřihlíží se k tomu.

**Vnitřní předpis** musí být vydán písemně, nesmí být v rozporu s právními předpisy ani být vydán se zpětnou účinností, jinak je zcela nebo v dotčené části neplatný. Vnitřní předpis se vydává zpravidla na dobu určitou, nejméně však na dobu 1 roku; vnitřní předpis týkající se odměňování může být vydán i na kratší dobu.

Na vnitřní předpis jsou zákonem kladeny tyto požadavky:

* vnitřní předpis nesmí být v rozporu s právními předpisy,
* vnitřní předpis musí upravovat skupinu případů stejného druhu a neurčitého počtu; v opačném případě by se jednalo jen o pokyn,
* forma vnitřního předpisu musí být písemná,
* vnitřní předpis musí být vydán vždy s působností dopředu, nikoli zpětně; takový postup by musel být považován za protiprávní,
* nejde-li o **pracovní řád** (§ 306 zákoníku práce), vydává se vnitřní předpis na dobu určitou, nejméně však na dobu jednoho roku; upravuje-li **vnitřní předpis záležitosti odměňování**, může být vydán i na dobu kratší.

V případě nedodržení toho, co je uvedeno v prvních čtyřech odtrzích, bude vnitřní předpis zcela neplatný nebo neplatný v té jeho části, která je stižena vadou.

Vydání vnitřního předpisu a jeho změny je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací, jestliže u něj působí. Vyplývá to z ustanovení § 287 odst. 2 písm. g) zákoníku práce. Vnitřní předpis je třeba podřadit pod opatření, které se týká většího počtu zaměstnanců.

Vnitřní předpis je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance. Nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen.

Zaměstnavatel je povinen zaměstnance seznámit s vydáním, změnou nebo zrušením vnitřního předpisu nejpozději do 15 dnů. Vnitřní předpis musí být všem zaměstnancům zaměstnavatele přístupný. Zaměstnavatel je povinen uschovat vnitřní předpis po dobu 10 let ode dne ukončení doby jeho platnosti.

 Jestliže zaměstnanci vzniklo na základě vnitřního předpisu právo ze základního pracovněprávního vztahu uvedeného v ustanovení § 3 zákoníku práce, zejména mzdové, platové nebo ostatní právo v pracovněprávních vztazích, nemá zrušení vnitřního předpisu vliv na trvání a uspokojení tohoto práva.

***15. Zákaz vyplývající z příslušných právních norem druhého zákoníku práce, popřípadě z právních norem obsažených v právních předpisech vydaných k jeho provedení nebo z právních norem, jejichž povaha je nařizovací (kogentní) a předpokládá stanovený typ činnosti, popřípadě nečinnosti smluvních stran pracovněprávního vztahu***

Právní normy jsou pravidla chování, která jsou státem uznána za právně závazná, to znamená, že jsou obsažena v pramenech práva, a jejichž zachovávání je vynutitelné veřejnou mocí.

 Právní norma, která obsahuje zákaz určitého chování nebo předpokládá stanovený typ činnosti, popřípadě nečinnosti smluvních stran pracovněprávního vztahu je **nařizovací** (**kogentní**). Jde o právní normu zavazující.

Zavazující právní normy stanoví výlučně pouze povinnosti, ať už ve formě příkazu (**právní** **norma přikazující**), nebo zákazu (**právní** **norma zakazující**), čímž lze dovodit povinnost jiného subjektu. Tyto právní normy bývají označovány jako kategorické, protože vylučují jinou možnost chování.

Ve druhém zákoníku práce jsou právní normy, které jsou **nařizovací** (**kogentní**) a obsahující zákaz určitého chování nebo předpokládající stanovený typ činnosti, popřípadě nečinnosti smluvních stran pracovněprávního vztahu jsou vyjádřeny formulací *„zakazuje se“*, *„musí“*, *„nesmí“*, *„činí“*, *„jen“*, *„pouze“*, *„náleží“*, *„přísluší“*, *„nepřísluší“*, *„poskytne“* nebo *„neposkytne“*.

***16. Smluvní strany v základních pracovněprávních vztazích***

Smluvními stranami v základních pracovněprávních vztazích jsou **zaměstnanec** a **zaměstnavatel**. Jejich právní osobnost (právní způsobilost) od 1. ledna 2014 však neupravuje zákoník práce, ale občanský zákoník. Občanský zákoník upravuje osobní stav osob (§ 9 odst. 1 občanského zákoníku).

***16.1. Způsobilost k právům a povinnostem a způsobilost k právnímu jednání***

**Způsobilost k právům a povinnostem** znamená možnost daného subjektu (osoby) mít práva a povinnosti.

 **Způsobilost k právnímu jednání** je schopnost vlastním jednáním daného subjektu (osoby) nabývat práv a plnit povinnosti.

***16.2. Osoby***

Podle ustanovení § 18 občanského zákoníku je osoba fyzická nebo právnická.

***16.3. Práva a povinnosti***

 Práva může mít a vykonávat jen osoba. Povinnost lze uložit jen osobě a jen vůči ní lze plnění povinnosti vymáhat. Zřídí-li někdo právo nebo uloží-li povinnost tomu, co osobou není, přičte se právo nebo povinnost osobě, které podle povahy právního případu náleží (§ 17 občanského zákoníku).

***16.4. Zaměstnanec v základním pracovněprávním vztahu***

 Zaměstnanec je člověk – fyzická osoba.

 Člověk se zaměstnancem stává tím, že na sebe na základě právního jednání (podle pracovní smlouvy, dohody o práci konané mimo pracovní poměr nebo jmenování na vedoucí pracovní místo) převzal pracovní závazek k výkonu závislé práce pro zaměstnavatele.

Podle ustanovení § 23 občanského zákoníku člověk má právní osobnost od narození až do smrti.

Každý člověk odpovídá za své jednání, je-li s to posoudit je a ovládnout. Kdo se vlastní vinou přivede do stavu, v němž by jinak za své jednání odpovědný nebyl, odpovídá za jednání v tomto stavu učiněná (§ 24 občanského zákoníku).

Plně svéprávným se člověk stává zletilostí. Zletilosti se nabývá dovršením osmnáctého roku věku. Před nabytím zletilosti se plné svéprávnosti nabývá přiznáním svéprávnosti, nebo uzavřením manželství. Svéprávnost nabytá uzavřením manželství se neztrácí ani zánikem manželství, ani prohlášením manželství za neplatné (§ 30 občanského zákoníku).

**Podle ustanovení § 35 odst. 1 občanského zákoníku nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Jiným právním předpisem je zákoník práce**.

Školní docházka je povinná po dobu devíti školních roků, nejvýše však do konce školního roku, v němž žák dosáhne sedmnáctého roku věku. Povinná školní docházka začíná počátkem školního roku, který následuje po dni, kdy dítě dosáhne šestého roku věku, pokud mu není povolen odklad. Dítě, které dosáhne šestého roku věku v době od září do konce června příslušného školního roku, může být přijato k plnění povinné školní docházky již v tomto školním roce, je-li přiměřeně tělesně i duševně vyspělé, a požádá-li o to jeho zákonný zástupce [§ 36 odst. 1 a 3 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolních, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)].

**Zákonný zástupce nezletilého**, který nedosáhl věku šestnáct let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem, jímž je **okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance nebo okamžité zrušení dohody o provedení práce anebo dohody o pracovní činnosti zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance** (§ 35 odst. 2 občanského zákoníku).

Na ustanovení § 35 občanského zákoníku navazuje ustanovení § 56a zákoníku práce, podle kterého platí, že zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance podle předchozí věty se vyžaduje přivolení soudu. Zákonný zástupce je povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.

Podobnou právní úpravu okamžitého zrušení obsahuje zákoník práce, i pokud jde o dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může okamžitě zrušit dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance. K platnosti okamžitého zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nezletilého zaměstnance se vyžaduje přivolení soudu. Zákonný zástupce je povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci (§ 77 odst. 5 a 6 zákoníku práce).

***16.5. Zaměstnavatel v základním pracovněprávním vztahu***

Zaměstnavateli mohou jak právnické osoby soukromého práva, právnické osoby veřejného práva, jakož i Česká republika (stát).

 **Právnická osoba** je organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná. Právnická osoba může bez zřetele na předmět své činnosti mít práva a povinnosti, které se slučují s její právní povahou. Právnické osoby veřejného práva podléhají zákonům, podle nichž byly zřízeny; ustanovení občanského zákoníku se použijí jen tehdy, slučuje-li se to s právní povahou těchto osob (§ 20 občanského zákoníku).

Podle ustanovení § 118 občanského zákoníku právnická osoba má právní osobnost od svého vzniku do svého zániku.

 Právnickou osobu lze ustavit zakladatelským právním jednáním, zákonem, rozhodnutím orgánu veřejné moci, popřípadě jiným způsobem, který stanoví jiný právní předpis (§ 122 občanského zákoníku).

 Zakladatelské právní jednání určí alespoň název, sídlo právnické osoby, předmět činnosti, jaký má právnická osoba statutární orgán a jak se vytváří, nestanoví-li to zákon přímo. Určí též, kdo jsou první členové statutárního orgánu. Pro zakladatelské právní jednání se vyžaduje písemná forma (§ 123 občanského zákoníku).

Právnická osoba vzniká dnem zápisu do veřejného rejstříku. Je-li právnická osoba zřízena zákonem, vzniká dnem nabytí jeho účinnosti, nestanoví-li zákon den pozdější. Zákon stanoví, ve kterých dalších případech není zápis do veřejného rejstříku potřebný ke vzniku právnické osoby. Zákon stanoví, ve kterých případech je k založení nebo ke vzniku právnické osoby potřebné rozhodnutí orgánu veřejné moci (§ 126 občanského zákoníku). Veřejný rejstřík se řídí zákonem o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob.

 Ustanovení § 127 občanského zákoníku umožňuje, že za právnickou osobu lze jednat jejím jménem již před jejím vznikem. Kdo takto jedná, je z tohoto jednání oprávněn a zavázán sám; jedná-li více osob, jsou oprávněny a zavázány společně a nerozdílně. Právnická osoba může účinky těchto jednání pro sebe do tří měsíců od svého vzniku převzít. V takovém případě platí, že je z těchto jednání oprávněna a zavázána od počátku. Převezme-li je, dá dalším zúčastněným najevo, že tak učinila.

Prohlásí-li soud právnickou osobu za neplatnou, nemá to vliv na práva a povinnosti, jichž nabyla (§ 129 a § 131 občanského zákoníku).

***16.5.1. Jednání za právnickou osobu jako zaměstnavatele***

Kdo právnickou osobu zastupuje, dá najevo, co ho k tomu opravňuje, neplyne-li to již z okolností. Kdo za právnickou osobu podepisuje, připojí k jejímu názvu svůj podpis, popřípadě i údaj o své funkci nebo o svém pracovním zařazení (§ 161 občanského zákoníku).

 **Statutárnímu orgánu** náleží veškerá působnost, kterou zakladatelské právní jednání, zákon nebo rozhodnutí orgánu veřejné moci nesvěří jinému orgánu právnické osoby (§ 163 občanského zákoníku).

 Člen statutárního orgánu může zastupovat právnickou osobu ve všech záležitostech. **Má-li právnická osoba s kolektivním statutárním orgánem zaměstnance, pověří jednoho člena statutárního orgánu právním jednáním vůči zaměstnancům; jinak tuto působnost vykonává předseda statutárního orgánu** (§ 164 odst. 1 a 3 občanského zákoníku).

Podle ustanovení § 167 občanského zákoníku platí, že za právnickou osobu zavazuje protiprávní čin, kterého se při plnění svých úkolů dopustil člen voleného orgánu, **zaměstnanec** nebo jiný její zástupce vůči třetí osobě.

**Statutárním orgánem veřejné obchodní společnosti** jsou všichni společníci, splňují-li zákonem o obchodních korporacích stanovení požadavky. Společenská smlouva může určit, že statutárním orgánem jsou pouze někteří společníci, jestliže splňují zákonem o obchodních korporacích stanovení požadavky nebo jeden z nich [§ 106 odst. 1 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích) – (v dalším jen „zákon o obchodních korporacích“)].

**Statutárním orgánem komanditní společnosti** jsou všichni komplementáři, splňují-li zákonem o obchodních korporacích stanovení požadavky. Společenská smlouva může určit, že statutárním orgánem jsou pouze někteří z komplementářů, jestliže splňují zákonem o obchodních korporacích stanovení požadavky nebo jeden z nich (§ 125 odst. 1 zákona o obchodních korporacích).

**Statutárním orgánem společnosti s ručením omezeným** je jeden nebo více jednatelů. Určí-li tak společenská smlouva, tvoří více jednatelů kolektivní orgán (§ 194 zákona o obchodních korporacích).

**Statutárním orgánem akciové společnosti** je představenstvo (§ 435 odst. 1 zákona o obchodních korporacích).

**Statutárním orgánem družstva** je představenstvo (§ 705 zákona o obchodních korporacích).

***16.5.2. Zastupování právnické osoby***

Právnickou osobu **zastupují její zaměstnanci v rozsahu obvyklém vzhledem k jejich zařazení nebo funkci**; přitom rozhoduje stav, jak se jeví veřejnosti. Co je stanoveno o zastoupení právnické osoby zaměstnancem, platí obdobně pro zastoupení právnické osoby jejím členem nebo členem jiného orgánu nezapsaného do veřejného rejstříku. Omezení zástupčího oprávnění *vnitřním předpisem* právnické osoby má účinky vůči třetí osobě, jen muselo-li jí být známo (§ 166 občanského zákoníku). *(Jde o jiný vnitřní předpis, než je vnitřní předpis podle § 305 zákoníku práce.)*

Z ustanovení § 164 odst. 3 občanského zákoníku vyplývá, že má-li právnická osoba zaměstnance, jsou ti jejími zástupci, přičemž rozsah jejich zástupčího oprávnění je omezen tím, jak se obvykle pojí s jejich pracovním zařazením (pracovní pozicí).

**V. Platná a účinná právní úprava pracovní doby a doby odpočinku v České republice**

***1. Základní právní úprava pracovní doby a doby odpočinku ve druhém zákoníku práce***

 Platnou a účinnou právní úpravu **pracovní doby a doby odpočinku** obsahuje ve druhém zákoníku práce část čtvrtá; tato právní úprava se vztahuje k právní úpravě pracovního poměru.

 Část čtvrtá je členěna do devíti hlav, kterými jsou

* **obecná ustanovení o pracovní době a délka pracovní doby** (hlava I),
* **rozvržení pracovní doby** (hlava II),
* **přestávka v práci a bezpečnostní přestávka** (hlava III),
* **doba odpočinku** (hlava IV),
* **práce přesčas** (hlava V),
* **noční práce** (hlava VI),
* **pracovní pohotovost** (hlava VII),
* **společná ustanovení o pracovní době a době odpočinku** (hlava VIII),
* **zmocňovací ustanovení** (hlava IX).

Hlava II části čtvrté zákoníku práce, která se zabývá **rozvržením pracovní doby**, se člení do tří dílů, na

* základní ustanovení (díl 1),
* pružné rozvržení pracovní doby (díl 2),
* konto pracovní doby (díl 3).

Hlava IV části čtvrté zákoníku práce, která se zabývá dobou odpočinku, se člení do tří dílů, na

* nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami (díl 1),
* dny pracovního klidu (díl 2),
* nepřetržitý odpočinek v týdnu (díl 3).

***2. Právní úprava pracovních podmínek zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby ve vztahu k pracovní době***

***2.1. Kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava stanovené týdenní pracovní doby***

Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než patnáct let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) – (§ 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách), o **kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby**, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (§ 80 a § 241 odst. 2 zákoníku práce).

***2.2. Zákaz výkonu práce přesčas nařízení výkonu práce přesčas***

**Zakazuje** se **zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas**.

Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než jeden rok, **nesmí zaměstnavatel nařídit práci přesčas** (§ 241 odst. 3 zákoníku práce).

***3. Zákaz výkonu práce přesčas mladistvými zaměstnanci a případný výkon noční práce***

**Zakazuje se zaměstnávat mladistvé zaměstnance prací přesčas a prací v noci**. Výjimečně mohou mladiství zaměstnanci starší než šestnáct let konat noční práci nepřesahující jednu hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího osmnáct 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 [§ 78 odst. 1 písm. i) a j), § 245 odst. 1 a § 350 odst. 2 zákoníku práce].

***4. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a právní úprava pracovní doby***

 Podle § 74 odst. 2 zákoníku práce, platí, že v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.

 Z ustanovení § 77 odst. 2 písm. d) zákoníku práce vyplývá, že právní úprava pracovní doby a doby odpočinku se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nevztahuje; **výkon práce na základě těchto dohod však nesmí přesáhnout dvanáct hodin během dvacet čtyři hodin po sobě jdoucích**.

***5. Právní úpravy ve druhém zákoníku práce, které s právní úpravou pracovní doby a doby odpočinku souvisejí***

***5.1. Právo zaměstnance na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby***

 Podle ustanovení § 34b odst. 1 zákoníku práce platí, že **zaměstnanci v pracovním poměru musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou konta pracovní doby**.

***5.2. Zákonný zákaz obcházení práce přesčas***

**Zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. U zaměstnavatele, jímž je Česká republika (stát), platí věta první jen tehdy, jedná-li se o výkon práce v téže organizační složce státu** (§ 34b odst. 2 zákoníku práce).

***5.3. Informování o obsahu pracovního poměru ve vztahu k pracovní době***

 Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat **údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení** [§ 37 odst. 1 písm. e) zákoníku práce].

***5.4. Povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovního poměru ve vztahu k pracovní době***

 Z ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce vyplývá, že zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v **rozvržené týdenní pracovní době** a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

***5.5. Stanovené rozvržení pracovní doby do směn v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr***

Z ustanovení § 194 zákoníku práce vyplývá, že zaměstnanci, který pracuje na **základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti**, přísluší v době prvních čtrnácti kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhrada odměny z dohody za podmínek stanovených v § 192 a § 193 zákoníku práce. Pro účely poskytování této náhrady platí pro zaměstnance, který pracuje na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, zaměstnavatelem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely předem určit.

***5.6. Jiná překážka v práci na straně zaměstnavatele***

Podle ustanovení § 208 zákoníku práce platí, že nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v ustanovení § 207 zákoníku práce, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby.

***5.8. Základní právní povinnosti zaměstnance***

 Z ustanovení § 301 písm. b) zákoníku práce vyplývá, pro zaměstnance právní povinnost **využívat pracovní dobu** a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly.

***5.9. Základní právní povinnosti vedoucího zaměstnance***

Podle ustanovení § 302 písm. f) zákoníku práce platí právní povinnost zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů. Tato právní povinnost se vztahuje rovněž k zabezpečování právních předpisů zákoníku práce upravujících pracovní dobu a dobu odpočinku.

***5.10. Pracovní řád a úprava pracovní doby a doby odpočinku v něm***

 Podle ustanovení § 306 zákoníku práce je zaměstnavatel oprávněn vydat pracovní řád. Pracovní řád je zvláštním druhem vnitřního předpisu; rozvádí ustanovení zákoníku práce, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů.

 Zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, může vydat nebo změnit pracovní řád jen s předchozím písemným souhlasem odborové organizace, jinak je vydání nebo změna neplatné (§ 306 odst. 4 zákoníku práce).

***5.11. Závislá práce, která není vykonávána na pracovišti zaměstnavatele***

 Z ustanovení § 317 písm. a) a c) zákoníku práce vyplývá, že na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje zákoník práce s tím, že

* se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,
* mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

***5.12. Jaké právní skutečnosti se považují za výkon práce***

 Podle ustanovení § 348 odst. 1 zákoníku práce se za výkon práce **považuje** doba

* kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy,
* dovolené,
* kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek,
* kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho mzda nebo plat nekrátí.

Ustanovení § 348 odst. 1 zákoníku práce se nepoužije pro účely práva na mzdu nebo plat a odměnu z dohody anebo náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce (§ 348 odst. 2 zákoníku práce).

***5.13. Určování neomluvené absence***

 Určování neomluvené absence se řídí ustanovením § 348 odst. 3 zákoníku práce. Zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací. Odborová organizace o neomluvené absenci zaměstnance nespolurozhoduje.

***5.14. Pojem mladistvého zaměstnance***

Mladiství zaměstnanci jsou zaměstnanci mladší než 18 let (§ 350 odst. 2 zákoníku práce).

***5.15. Pojem týdne pro účely druhého zákoníku práce***

Týdnem se pro účely druhého zákoníku práce rozumí sedm po sobě následujících kalendářních dnů (§ 350a zákoníku práce).

***6. Prováděcí právní předpis vztahující se k pracovní době a době odpočinku***

 K provedení ustanovení § 100 odst. 1 a § 213 odst. 6 zákoníku práce bylo vydáno **nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě**; toto nařízení vlády bylo změněno nařízením vlády č. 353/2008 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

***7. Právní povaha ustanovení druhého zákoníku práce vztahujících se k pracovní době a době odpočinku***

* Ustanovení **§ 34b odst. 1 zákoníku práce**, podle kterého zaměstnanci v pracovním poměru musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou konta pracovní doby, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit. Je však podle ustanovení § 80 zákoníku práce možné, aby si smluvní strany sjednaly kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úprava stanovené týdenní pracovní doby (viz § 241 odst. 2 zákoníku práce),
* ustanovení **§ 34b odst. 2 zákoníku práce**, o zákazu obcházení práce přesčas, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 37 odst. 1 písm. e) zákoníku práce**, o informování o obsahu pracovního poměru ve vztahu k pracovní době, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce**, o povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovního poměru ve vztahu k pracovní době, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 74 odst. 2 zákoníku práce**, o tom, že v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, má dispozitivní právní povahu, to znamená, že smluvní strany se od něj mohou odchýlit a pracovní dobu rozvrhnout,
* ustanovení **§ 77 odst. 2 písm. d) zákoníku práce**, o tom, že výkon práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nesmí přesáhnout **dvanáct** hodin během **dvacet čtyři hodin** po sobě jdoucích, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 78 odst. 1** **zákoníku práce** obsahuje zákonnou (legální) definice pojmů pro účely právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku, které vycházejí ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby; má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že smluvní strany se od něj nemohou odchýlit. Přestože se na právní úpravu podle § 78 odst. 1 písm. a) až f), j), k) a m) zákoníku práce vztahuje rovněž § 363 zákoníku práce, podle kterého se mohou smluvní strany odchýlit ve prospěch zaměstnance, odchýlení se nepřichází, s ohledem na obsah úpravy, v úvahu,
* ustanovení **§ 78 odst. 2** **zákoníku práce**, o pravidelném střídání zaměstnanců ve směnách, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 79 odst. 1** **zákoníku práce**, které stanoví nejvyšší délku stanovené týdenní pracovní doby **čtyřicet** hodin týdně, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit, nepostupuje-li se podle ustanovení § 79 odst. 2 nebo odst. 3 zákoníku práce,
* ustanovení **§ 79 odst. 2** **zákoníku práce**, stanoví nejvyšší délku stanovené týdenní pracovní doby ve vyjmenovaných pracovních činnostech a pracovních režimech, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit, nepostupuje-li se podle ustanovení § 79 odst. 3 zákoníku práce,
* ustanovení **§ 79 odst. 3** **zákoníku práce**, které upravuje možnost zkrátit týdenní pracovní dobu bez snížení mzdy pod rozsah uvedený v ustanovení § 79 odst. 1 a 2 zákoníku práce, nejde-li o zaměstnavatele, kteří jsou uvedeni v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 79a zákoníku práce**, upravuje délku směny, která nesmí překročit osm hodin, jakož i délku stanovené týdenní pracovní doby, je-li práce vykonávána ve více základních pracovněprávních vztazích, jedná-li se o mladistvého zaměstnance, má kogentní (nařizující) právní povahu, ale smluvní strany se od něj mohou odchýlit ve prospěch zaměstnance,
* ustanovení **§ 80 zákoníku práce**, které upravuje kratší pracovní dobu, má z hlediska jejího sjednání má dispozitivní povahu, pokud jde o odměňování za vykonanou práci v kratší pracovní době, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 81 zákoníku práce**, které upravuje rozvrhování pracovní doby a určování začátku a konce směn zaměstnavatelem, rozvrhování pracovní doby v pracovním týdnu zaměstnavatelem a povinnost zaměstnance být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z tohoto pracoviště až po skončení pracovní doby, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 83 zákoníku práce**, které stanoví, že délka směny nesmí přesáhnout dvanáct hodin, má kogentní (nařizující) právní povahu; to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* stanoví, ustanovení **§ 84 zákoníku práce**, které povinnost zaměstnavatele vypracovat písemný rozvrh pracovní doby a jeho povinnost seznámit s ním zaměstnance ve stanoveném nebo dohodnutém čase, má kogentní (nařizující) právní povahu, ale smluvní strany se od něj mohou odchýlit, v tomto směru má právní úprava dispozitivní právní povahu,
* ustanovení **§ 85 odst. 1 zákoníku práce**, které obsahuje zákonnou (legální) definici pružného rozvržení pracovní doby; určení základní a volitelné pracovní doby, má z hlediska předpokládaného postupu zaměstnance dispozitivní právní povahu,
* ustanovení **§ 85 odst. 2 zákoníku práce**, které obsahuje právní povinnost zaměstnance má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 85 odst. 3 zákoníku práce**, které stanoví možnost zaměstnance v rámci volitelné pracovní doby volit si začátek a konec pracovní doby má dispozitivní právní povahu; pokud jde o nejvyšší délku směny, se jedná o právní povinnost zaměstnance, jež má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 85 odst. 4 zákoníku práce**, které určuje povinnost k naplnění průměrné týdenní pracovní doby ve vyrovnávacím období nejvýše **dvaceti šesti týdnů po sobě jdoucích**; kolektivní smlouva může toto vyrovnávací období vymezit nejvýše na **padesát dvěma týdny po sobě jdoucích** má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že zaměstnavatel se může pohybovat jen ve stanovených mezích, v tomto ohledu jde o právní úpravu dispozitivní,
* ustanovení **§ 85 odst. 5 písm. a) a b) zákoníku práce**, které stanoví případy, kdy se pružné rozvržení pracovní doby neuplatní má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že zaměstnavatel, popřípadě smluvní strany se od něj nemohou odchýlit. Zaměstnavatel nemusí pružné rozvržení pracovní doby použít v dalších zákonem nevyjmenovaných případech, v tomto směru má právní úprava dispozitivní právní povahu [§ 85 odst. 5 písm. c) zákoníku práce],
* ustanovení **§ 85 odst. 6 zákoníku práce**, které navazuje na § 85 odst. 5 zákoníku práce, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 86 odst. 1 zákoníku práce**, které obsahuje zákonnou (legální) definici konta pracovní doby, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 86 odst. 2 zákoníku práce**, které určuje, že jen zaměstnavatelé neuvedení v § 109 odst. 3 zákoníku práce mohou použít konto pracovní doby, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 86 odst. 3 zákoníku práce**, které upravuje délku vyrovnávacího období při použití konta pracovní doby, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 86 odst. 4 zákoníku práce**, které upravuje postup možného zápočtu práce přesčas do pracovní doby odpracované v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše **padesát dva týdnů** po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše **sto dvacet hodin** do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období, má dispozitivní právní povahu, pokud jde o možnost takového ujednání; jinak má stanovený postup kogentní (nařizující) povahu a zaměstnavatel se od něj odchýlit nemůže,
* ustanovení **§ 87 odst. 1 zákoníku práce**, které upravuje povinnost zaměstnavatele vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance (viz § 120 odst. 2 zákoníku práce), má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že zaměstnavatel se od něj nemůže odchýlit,
* ustanovení **§ 87 odst. 2 zákoníku práce**, které upravuje právní povinnost zaměstnavatele, které záležitosti musí být vedeny na účtu pracovní doby, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že zaměstnavatel se od něj nemůže odchýlit. Na druhé straně právní povaha ustanovení nevylučuje, aby zaměstnavatel na účtu pracovní doby vedl i další záležitosti zákonem výslovně nevypočítané,
* ustanovení **§ 87 odst. 3 zákoníku práce**, které upravuje postup zaměstnavatele při použití kratšího vyrovnávacího období, než je uvedeno v ustanovení § 86 odst. 3 zákoníku práce, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že zaměstnavatel se od něj nemůže odchýlit,
* ustanovení **§ 88 odst. 1 zákoníku práce**, které upravuje povinnost zaměstnavatele za zákonem stanovených podmínek poskytovat zaměstnanci nebo mladistvému zaměstnanci přestávku v práci na jídlo a oddech, popřípadě poskytovat zaměstnanci přiměřenou dobu na jídlo a oddech v případech, kdy práce nemůže být přerušena, má kogentní (nařizující) právní povahu, ale odchýlení se ve prospěch zaměstnance není vyloučeno,
* ustanovení **§ 88 odst. 2 zákoníku práce**, které upravuje postup zaměstnavatele v případě, kdy byla přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že zaměstnavatel se od něj nemůže odchýlit,
* ustanovení **§ 88 odst. 3 zákoníku práce**, které upravuje povinnost spočívající v tom, že přestávku v práci na jídlo a oddech nelze poskytovat na začátku a konci pracovní doby (viz § 81 odst. 1 zákoníku práce), má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že zaměstnavatel se od něj nemůže odchýlit,
* ustanovení **§ 88 odst. 4 zákoníku práce**, které upravuje právní povinnost spočívající v tom, že **přestávka v práci na jídlo a oddech** se nezapočítává (nezahrnuje se) do pracovní doby, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 89 odst. 1 zákoníku práce**, které upravuje započítávání (zahrnování) **bezpečnostní přestávky** do pracovní doby, jestliže na ni má zaměstnanec právo podle zvláštních (jiných) právních předpisů, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 89 odst. 2 zákoníku práce**, které upravuje situaci, **kdy se bezpečnostní přestávka setká s přestávkou v práci na jídlo a oddech**, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 90 zákoníku práce**, které upravuje rozvržení (poskytnutí) nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami zaměstnanci, s možností jeho zkrácení, nebo mladistvému zaměstnanci, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že zaměstnavatel se od něj nemůže odchýlit v neprospěch zaměstnance,
* ustanovení **§ 90a zákoníku práce**, které upravuje právní povinnost zaměstnavatele, jde-li o zkrácení nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami podle ustanovení § 90 odst. 2 zákoníku práce zaměstnanci **v zemědělství**, jde-li sezónní práce **v zemědělství** tak, že mu bude tento odpočinek poskytnut v období následujících **tří týdnů** od jeho zkrácení, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že zaměstnavatel se od něj nemůže odchýlit,
* ustanovení **§ 91 odst. 1 zákoníku práce**, které obsahuje legální (zákonnou) definici toho, co jsou **dny pracovního klidu**, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 91 odst. 2 zákoníku práce**, ze kterého vyplývá, že zaměstnavatel smí nařídit práci přesčas ve dnech pracovního klidu jen výjimečně, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že zaměstnavatel se od něj nemůže odchýlit,
* ustanovení **§ 91 odst. 3 zákoníku práce** upravuje, jaké práce mohou být **v den nepřetržitého odpočinku v týdnu** nařízeny. Základ právní úpravy je z hlediska postupu zaměstnavatele dispozitivní. Jestliže zaměstnavatel nařídí výkon práce v den nepřetržitého odpočinku v týdnu, může tak učinit jen v taxativně stanovených případech, to znamená, že se jedná o právní úpravu, která má kogentní (nařizující) právní povahu a zaměstnavatel se od ní nemůže odchýlit; výjimku představují případy, nepůjde-li o výkon nutných prací zaměstnavatelem nařízených, ale o práce se zaměstnancem dohodnuté,
* ustanovení **§ 91 odst. 4 zákoníku práce** upravuje, jaké práce mohou být **ve svátek** nařízeny. Základ ustanovení je z hlediska postupu zaměstnavatele dispozitivní. Jestliže zaměstnavatel nařídí výkon práce ve svátek, může tak učinit jen v taxativně stanovených případech, to znamená, že se jedná o právní úpravu, která má kogentní (nařizující) právní povahu a zaměstnavatel se od ní nemůže odchýlit; z hlediska právní konstrukce odkazuje právní úprava na postup podle ustanovení § 91 odst. 3 zákoníku práce,
* ustanovení **§ 91 odst. 5 zákoníku práce**, podle kterého může zaměstnavatel nařídit jen výkon prací **ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu** a **ve svátek** nejvýše **dvakrát** v průběhu období **čtyř** týdnů po sobě jdoucích, jde-li o **konto pracovní doby**, ve kterém je uplatněno vyrovnávací období sjednané v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše **padesát dva týdnů** po sobě jdoucích, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se od ní zaměstnavatel nemůže odchýlit,
* ustanovení **§ 91 odst. 6 věta první zákoníku práce**, obsahuje právní úpravu **začátku dne pracovního klidu** u zaměstnavatelů, u kterých zaměstnanec koná práci v nočních směnách (viz § 94 zákoníku práce), má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se od ní zaměstnavatel nemůže odchýlit,
* ustanovení **§ 91 odst. 6 věta druhá zákoníku práce**, právní úprava, pokud jde o právo na mzdu nebo plat, odměnu z dohody o práci konané mimo pracovní poměr a pro zjišťování průměrného výdělku, má z hlediska postupu zaměstnavatele dispozitivní právní povahu,
* ustanovení **§ 92 odst. 1 zákoníku práce**, které obsahuje právní povinnost zaměstnavatele, rozvrhnout pracovní dobu tak, aby měl zaměstnanec nebo mladistvý zaměstnanec **nepřetržitý v týdnu** během každého období **sedmi** po sobě jdoucích kalendářních dnů v zákonem stanoveném nezkráceném rozsahu, má kogentní (nařizující) právní povahu; odchýlení se je možné jen ve prospěch zaměstnance,
* ustanovení **§ 92 odst. 2 zákoníku práce**, upravuje postup zaměstnavatele při stanovení **nepřetržitého odpočinku týdnu**, tak aby do tohoto odpočinku spadala **neděle**, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se od ní zaměstnavatel nemůže odchýlit, jestliže to jeho provoz umožňuje,
* ustanovení **§ 92 odst. 3 zákoníku práce**, upravuje možnost zaměstnavatele zkrátit nepřetržitý odpočinek v týdnu zákonem zaměstnancům starším **osmnácti** let, jde-li o případy uvedené v ustanovení § 90 odst. 2 zákoníku práce, na zákonem stanovený rozsah, má kogentní (nařizující) právní povahu; odchýlení se je možné jen ve prospěch zaměstnance,
* ustanovení **§ 92 odst. 4 zákoníku práce**, se vztahuje výslovně k **zemědělské výrobě**; upravuje možnost odloženého poskytnutí **nepřetržitého odpočinku v týdnu** na zákonem stanovenou dobu a v zákonem stanoveném rozsahu. Základem pro stanovený postup je dohoda smluvních stran pracovněprávního vztahu (smlouva); je-li příslušná dohoda uzavřena, jde o právní závazek smluvních stran,
* ustanovení **§ 93 odst. 1 zákoníku práce**, obsahuje právní úpravu, že **práce přesčas** [viz § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce], která může být konána pouze výjimečně, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se od ní zaměstnavatel nemůže odchýlit,
* ustanovení **§ 93 odst. 2 věta první zákoníku práce**, které upravuje, **v jakých případech** může **zaměstnavatel zaměstnanci práci přesčas nařídit**, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se od ní zaměstnavatel nemůže odchýlit,
* ustanovení **§ 93 odst. 2 věta druhá zákoníku práce**, které upravuje, v jakém rozsahu může být zaměstnanci **nařízena práce přesčas**, má kogentní (nařizující) právní povahu; zaměstnavatel se od něj, ale může odchýlit ve prospěch zaměstnance,
* ustanovení **§ 93 odst. 3 zákoníku práce**, upravuje možnost žádat po zaměstnanci výkon nadlimitní práce přesčas, to znamená nad hranice vymezené v ustanovení § 93 odst. 2 věta druhá zákoníku práce, jestliže o tom došlo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem k dohodě; právní úprava má dispozitivní právní povahu,
* ustanovení **§ 93 odst. 4 zákoníku práce**, upravuje **celkový rozsah práce přesčas** v zákonem určených vyrovnávacích obdobích, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se od ní zaměstnavatel nemůže odchýlit,
* ustanovení **§ 93 odst. 5 zákoníku práce**, obsahuje právní úpravu, podle které se do **celkového rozsahu práce přesčas** nezapočítává ta práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto **náhradní volno**, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 94 odst. 1 zákoníku práce**, upravuje časové limity pro výkon noční práce a vymezuje délku vyrovnávacího období pro výkon této práce, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se od něj zaměstnavatel nemůže odchýlit,
* ustanovení **§ 94 odst. 2 zákoníku práce**, upravuje právní povinnosti zaměstnavatele, které musí při výkonu noční práce ve vztahu k zaměstnancům zajistit, jakož i to, že úhrada za poskytnutí zdravotní péče v souvislosti s noční prací nesmí být po zaměstnanci vyžadována, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že zaměstnavatel je povinen je respektovat (dodržet ho); odchýlení ve prospěch zaměstnance není však vyloučeno,
* ustanovení **§ 94 odst. 3 zákoníku práce**, upravuje právní povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnancům, pokud jde o sociální zajištění a občerstvení, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se od něj zaměstnavatel nemůže odchýlit,
* ustanovení **§ 94 odst. 4 zákoníku práce**, upravuje právní povinnosti zaměstnavatele vybavit pracoviště, na němž se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci včetně prostředků k přivolání rychlé lékařské pomoci, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se od něj zaměstnavatel nemůže odchýlit,
* ustanovení **§ 95 odst. 1 zákoníku práce**, upravuje pracovní pohotovost drženou zaměstnancem na jiném místě, než na pracovišti; základ právní úpravy je dispozitivní, vychází se z dohody zaměstnavatele se zaměstnancem. Pokud jde o odměňování zaměstnance za dobu pracovní pohotovosti, má kogentní (nařizující) právní povahu, pokud jde o minimální výši odměny za pracovní pohotovost (viz § 140 zákoníku práce); smluvní strany jsou povinny minimální výši odměny za pracovní pohotovost respektovat. Odměna za pracovní pohotovost však může být vyšší, než stanoví zákon,
* ustanovení **§ 95 odst. 2 zákoníku práce**, upravuje, jak se posuzuje výkon práce, ke kterému dojde o pracovní pohotovosti a jak se posuzuje výkon práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 95 odst. 3 zákoníku práce**, stanoví, že nedojde-li k výkonu práce v době pracovní pohotovosti, do pracovní doby se pracovní pohotovost nezapočítává, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 96 odst. 1 písm. a) body 1, 2, 4 a 5 zákoníku práce**, obsahuje právní povinnosti zaměstnavatele při evidenci odpracované pracovní doby, odpracované práce přesčas, odpracované noční práce, odpracované doby v době pracovní pohotovosti, jakož i pracovní pohotovost drženou zaměstnancem, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se od něj zaměstnavatel nemůže odchýlit,
* ustanovení **§ 96 odst. 2 zákoníku práce**, obsahuje právní povinnost zaměstnavatele umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho účtu pracovní doby, evidence jeho pracovní doby a jeho účtu mzdy a pořizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy, a to na náklady zaměstnavatele, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se od něj zaměstnavatel nemůže odchýlit,
* ustanovení **§ 97 odst. 1 zákoníku práce**, upravuje posouzení překážek v práci na straně zaměstnance **při pružném rozvržení pracovní doby**, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 97 odst. 2 zákoníku práce**, upravuje, jaký rozsah pracovního volna přísluší zaměstnanci **při pružném rozvržení pracovní doby** při překážkách v práci na straně zaměstnance vymezených přesnou délkou nezbytně nutné doby a při činnosti zástupců zaměstnanců, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 97 odst. 3 zákoníku práce**, upravuje postup při překážkách v práci na straně zaměstnavatele, **při pružném rozvržení pracovní doby,** to znamená, jaký rozsah se posuzuje jako výkon práce, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 97 odst. 4 zákoníku práce**, upravuje, na základě právní fikce, co se považuje **při pružném rozvržení pracovní doby** pro postup podle ustanovení § 97 odst. 1 až 3 zákoníku práce za dobu jednoho dne, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 97 odst. 5 zákoníku práce**, upravuje, jak se postupuje při překážkách v práci na straně zaměstnance, bylo-li uplatněno **konto pracovní doby**, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 98 odst. 1 zákoníku práce**, upravuje postup při zjišťování práce přesčas **při pružném rozvržení pracovní doby**, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 98 odst. 2 zákoníku práce**, upravuje postup při zjišťování práce přesčas, bylo-li uplatněno **konto pracovní doby**, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 99 zákoníku práce**, upravuje **součinnost zaměstnavatele ve vztahu k odborové organizaci** při hromadných úpravách pracovní doby, při práci přesčas, při nařizování práce ve dnech pracovního klidu a při noční práci, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že smluvní strany jsou povinny je respektovat (dodržet ho); odchýlení ve prospěch odborové organizace není však vyloučeno,
* ustanovení **§ 100 odst. 1 zákoníku práce**, obsahuje zmocňovací ustanovení pro vládu pro vydání prováděcího právního předpisu pro vyjmenované skupiny zaměstnanců v dopravě; zmocnění bylo naplněno nařízením vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění nařízení vlády č. 353/2008 Sb.,
* ustanovení **§ 100 odst. 2 zákoníku práce**, obsahuje zmocňovací ustanovení pro vládu k vydání prováděcího právního předpisu o odchylkách pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku, které je složen ze zaměstnanců zaměstnavatele (viz zákon č. 133/1985 Sb., požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů); zmocnění bylo naplněno nařízením vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku,
* ustanovení **§ 241 odst. 1 zákoníku práce**, obsahuje právní povinnost zaměstnavatele přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se od něj zaměstnavatel nemůže odchýlit,
* ustanovení **§ 241 odst. 2 zákoníku práce**, obsahuje právo zaměstnankyně nebo zaměstnance pečující o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu určenou zvláštním právním předpisem na jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že smluvní strany jsou povinny je respektovat (dodržet ho); odchýlení ve prospěch zaměstnance není však vyloučeno,
* ustanovení **§ 241 odst. 3 zákoníku práce**, zakazuje zaměstnavateli **zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas; zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel práci přesčas nařizovat**, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se od něj zaměstnavatel nemůže odchýlit,
* ustanovení **§ 245 odst. 1 zákoníku práce**, zakazuje zaměstnavateli zaměstnávat **mladistvé zaměstnance, prací přesčas a prací v noci**, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se od něj zaměstnavatel nemůže odchýlit,
* ustanovení **§ 301 písm. b) zákoníku práce,** upravují právní povinnost zaměstnance spočívající ve využívání pracovní doby, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se od něj zaměstnanec nemůže odchýlit,
* ustanovení **§ 306 odst. 1 zákoníku práce,** upravuje, co může být obsahem pracovního řádu, který zaměstnavatel vydá, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se od něj zaměstnavatel nemůže odchýlit,
* ustanovení **§ 317 písm. a) zákoníku práce,** určuje, že i pro případy pracovněprávního vztahu zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že smluvní strany jsou povinny je respektovat (dodržet ho); odchýlení se není však vyloučeno,
* ustanovení **§ 348 odst. 1 písm. c) zákoníku práce**, určuje, že jako výkon práce se posuzuje doba, kdy si **zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek**, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 348 odst. 3 zákoníku práce**, o **určování neomluvené absence**, má kogentní (nařizující) právní povahu; odchýlení se v kolektivní smlouvě není vyloučeno, ustanovení **§ 350 odst. 2 zákoníku práce**, o **pojmu mladistvého zaměstnance**, představuje zákonnou (legální) definici, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit,
* ustanovení **§ 350a zákoníku práce**, o **pojmu týdne**, představuje zákonnou (legální) definici, má kogentní (nařizující) právní povahu, to znamená, že se smluvní strany od něj nemohou odchýlit.

**VI. Délka pracovní doby**

***1. Týdenní pracovní doba (stanovená týdenní pracovní doba)***

Zákoník práce obsahuje platnou a účinnou právní úpravu pracovní doby. Tato právní úprava zajišťuje úplnou transpozici práva Evropské unie do právního řádu České republiky, jde o **Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby**. Tato směrnice

* upřesňuje a lépe vymezuje pojmy zákonné (legální) definice z oblasti pracovní doby v porovnání s prvním zákoníkem práce,
* zavádí nové instituty v úpravě pracovní doby a zpřesňuje právní instituty na úseku pracovní doby a doby odpočinku.

Plnou transpozicí Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, došlo k zásadnímu definování pracovní doby. První zákoník práce charakterizoval pracovní doby jako dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci.

**Zákoník práce stanoví, že pracovní doba 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**. Tato nová zákonná (legální) definice má některé zásadní důsledky v posuzování toho, co je a co není pracovní dobou.

To, že **pracovní dobou je i doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce** podle pokynů zaměstnavatele má za následek, že i doba bez výkonu práce na pracovišti je odměňována stejně jako doba, ve které zaměstnanec práci pro zaměstnavatele koná. Na podporu této úpravy lze uvést, jestliže zaměstnavatel požaduje po zaměstnanci, aby byl přítomen na pracovišti, je v zájmu zaměstnavatele, aby zaměstnanci přiděloval práci. Tím však nejsou vyloučeny situace, kdy je z objektivních důvodů nutné, aby zaměstnanec byl přítomen na pracovišti i bez toho, že by vykonával práci, například veterinární lékař, zaměstnanec veterinární kliniky, je přítomen ve veterinárním zařízení pro případ nepředvídaných událostí.

Dalším důsledkem definování pracovní doby je, že **nemůže být upravena pracovní pohotovost na pracovišti**. To sebou přineslo řadu problémů v těch oborech, kde pracovní pohotovost na pracovišti byla značně využívána, například ve zdravotnictví, v obecní policii, dopravě nebo ve zdravotnické záchranné službě.

***2. Doba odpočinku***

**Dobu odpočinku charakterizuje zákoník práce jako dobu, která není pracovní dobou**.

Rovněž Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby v ustanovení čl. 2 odst. 2 vymezuje dobu odpočinku tak, že dobou odpočinku se rozumí jakákoli doba, která není pracovní dobou.

Porovná-li se vymezení pracovní doby s vymezením doby odpočinku, může to vyvolávat pochybnosti. Jestliže je zaměstnanec „připraven k výkonu práce“, lze mít za to, že nepracuje. Pokud zaměstnanec nepracuje, pak jde o dobu, která není jeho dobou pracovní a je proto dobou odpočinku. Definování pracovní doby, které v sobě subsumuje také pobyt zaměstnance na pracovišti, i když zaměstnanec práci nevykonává, je třeba považovat za právní fikci, která znamená, že i když zaměstnanec nepracuje, protože je zaměstnavateli k dispozici, je taková doba považována za dobu pracovní.

***3. Směna***

**Směnou se rozumí část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn** (harmonogramu směn) **odpracovat**. Takto vymezená směna navazuje na ustanovení § 81 odst. 1 zákoníku, které stanoví, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn.

***4. Pracovní režimy a nepřetržitý provoz***

Pokud je rozsah stanovené týdenní pracovní doby v rozhodující míře vázán na směnné pracovní režimy, pak jejich důsledné a jednoznačné vymezení má zásadní význam pro tento rozsah stanovené týdenní pracovní doby. Právní úprava druhého zákoníku práce v porovnání s úpravou v prvním zákoníku práce při vymezení směnných režimů a právní úpravou, kterou obsahovala vyhláška č. 63/1968 Sb., o zásadách pro zkracování týdenní pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem, ve znění pozdějších předpisů, je korektní. V platné a účinné právní úpravě je kladen důraz nejen na vzájemné střídání zaměstnanců ve směnách, ale i na pravidelnost tohoto střídání.

**Dvousměnným pracovním režimem** je režim práce, v němž se zaměstnanci **vzájemně** **pravidelně** střídají ve dvou směnách v rámci dvaceti čtyř hodin po sobě jdoucích.

 **Třísměnným pracovním režimem** je režim práce, v němž se zaměstnanci **vzájemně** **pravidelně** střídají ve třech směnách v rámci dvaceti čtyř hodin po sobě jdoucích.

 **Nepřetržitým pracovním režimem** je režim práce, v němž se zaměstnanci **vzájemně** **pravidelně** střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci dvaceti čtyř hodin po sobě jdoucích.

Obě uvedené kritéria, to je „**vzájemnost**“ i „**pravidelnost**“ musí být splněna současně.

 **Vzájemným střídáním** se rozumí, že se při směnném pracovním režimu pracovní skupiny (pracovní čety) zaměstnanců střídají na pracovišti zaměstnavatele tak, že například jedna skupina práci ve **čtrnáct** hodin skončí a druhá skupina v tuto dobu nastoupí a na stejném pracovišti v práci pokračuje; **obě skupiny se vzájemně střídají**.

**Pravidelným střídáním** se pak rozumí, například, že první pracovní skupina (pracovní četa) zaměstnanců pracuje týden v ranní směně, například od **šesti** hodin do **čtrnácti** hodin a druhá skupina v tomto týdnu pracuje ve směně od **čtrnácti** hodin do **dvaceti dvou** hodin a v následujícím týdnu si tyto skupiny pořadí střídání vymění. Délku intervalu střídání ve směnách určuje zaměstnavatel, například den, týden nebo jiný časový interval, což vyplývá z oprávnění zaměstnavatele rozvrhovat pracovní dobu a určovat začátek a konec směn.

 Je nutné **rozlišovat** mezi **nepřetržitým pracovním režimem** a **nepřetržitým provozem**.

**Pracovním režimem** je režim práce zaměstnance; zaměstnanec pracuje v **jednosměnném**, **dvousměnném**, **třísměnném** nebo **nepřetržitém pracovním režimu**.

**Nepřetržitým provozem** se rozumí, že zaměstnavatel provozuje svoji činnost, výrobu nebo poskytování služeb, nepřetržitě **dvacet čtyři** hodiny denně po **sedm** dnů v týdnu [§ 78 odst. 1 písm. g) zákoníku práce].

Bylo již uvedeno, že zákoník práce diferencuje stanovenou týdenní pracovní dobu v závislosti na směnném režimu zaměstnance, na jeho pravidelném střídání ve směnách. **Z toho je třeba dovodit, že zaměstnanci přísluší taková stanovená týdenní pracovní doba, která odpovídá režimu práce, do kterého je zařazen**.

Jestliže zaměstnanec pracuje

* v **jednosměnném pracovním režimu**, přísluší mu stanovená týdenní pracovní doba **čtyřicet** hodin týdně,
* ve **dvousměnném pracovním režimu** přísluší mu pracovní doba **38,75** hodin týdně,
* ve **třísměnném pracovním režimu** přísluší mu pracovní doba **třicet sedm a půl** hodiny týdně.

Týdenní pracovní doba zaměstnance, který se v uvedených směnách střídá jen **nepravidelně**, se stanoví jako součet délky směn, které měl v příslušném týdnu odpracovat podle předem stanoveného *rozvržení pracovní doby (harmonogramu směn)*.

 Z uvedeného vyplývá, že například u zaměstnavatele s nepřetržitým provozem může existovat několik pracovních režimů. Pouze zaměstnanci, kteří ve směnách zajišťují nepřetržitý provoz, jsou zaměstnanci v nepřetržitém pracovním režimu a jejich stanovená týdenní pracovní doba bude činit **třicet sedm a půl** hodiny, zatímco zaměstnanci administrativy u tohoto zaměstnavatele, kteří pracují v jednosměnném pracovním režimu, budou mít stanovenou týdenní pracovní dobu **čtyřicet** hodin týdně.

V souvislosti se zákonnými (legálními) definicemi, které zákoník práce, podává, je třeba připomenout definici týdne. Týdnem se rozumí sedm po sobě následujících kalendářních dnů (§ 350a zákoníku práce).

Ke střídání zaměstnanců ve směnách je nutné ještě uvést, že **vzájemné střídání** nemusí být vždy jednoznačné v tom, že jedna skupina zaměstnanců v určitou hodinu práci skončí a druhá skupina ve stejnou hodinu v práci pokračuje. Dochází také k situacím, kdy dvě skupiny zaměstnanců (pracovní čety) **po určitou dobu pracují společně na tomtéž pracovišti**.

***5. Rozsah stanovené týdenní pracovní doby a pojem stanovené týdenní pracovní doby***

Zákoník práce v ustanovení § 79 odst. 1 uvádí, že délka stanovené týdenní pracovní doby činí **čtyřicet** 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* **třicet sedm a půl** hodiny týdně,
* s *třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem* **třicet sedm a půl** hodiny týdně,
* s *dvousměnným pracovním režimem* **38,75** hodiny týdně.

**Pojem** „stanovená týdenní pracovní doba“ není samoúčelný; je podstatný – mimo jiné – z důvodu jednoznačného určení toho, co je práce přesčas.

***6. Týdenní pracovní doba mladistvých zaměstnanců***

V ustanovení § 79a zákoníku práce je stanoveno, že u zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit **osm** hodin a ve více pracovněprávních vztazích podle ustanovení § 3 věty druhé zákoníku práce nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit **čtyřicet** hodin týdně. V této úpravě je transponována Směrnice Rady 96/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků. V ustanovení čl. 8 odst. 4 tato směrnice stanoví, že v případech, kdy je mladistvý zaměstnanec zaměstnán více zaměstnavateli, se pracovní dny a pracovní doba sčítají.

***7. Zkracování pracovní doby***

Právní úprava zákonné stanovené týdenní pracovní doby je výsledkem předchozích právních úprav na úseku pracovní doby.

Zákoník práce umožňuje v § 79 odst. 3 provést zkrácení zákonné délky stanovené týdenní pracovní doby **bez snížení mzdy** na základě ujednání v kolektivní smlouvě nebo stanovením ve vnitřním předpisu (§ 23 a následující a § 305 zákoníku práce). Tato možnost se vztahuje jen na zaměstnavatele, kteří nejsou uvedeni v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce, to znamená, že se jedná v zásadě o zaměstnavatele, kteří **provozují podnikatelskou činnost**. Kdo samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku, je považován se zřetelem k této činnosti za podnikatele (§ 420 odst. 1 občanského zákoníku). Podle § 421 odst. 2 občanského zákoníku se má se za to, že podnikatelem je osoba, která má k podnikání živnostenské nebo jiné oprávnění podle jiného zákona.

V případě, že dojde u zaměstnavatele ke zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy, jde v takovém případě ve vztahu k jeho zaměstnancům o stanovenou týdenní pracovní dobu těchto zaměstnanců.

Zaměstnavatelé, kteří **jsou** uvedeni v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce, jsou tito zaměstnavatelé

* Česká republika (stát),
* územní samosprávný celek,
* státní fond,
* příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,
* školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo
* regionální rada regionu soudržnosti;

**tito zaměstnavatelé zkrácení pracovní doby bez snížení platu provést nesmějí**.

 Jak posoudit situaci, když je ujednání o zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy obsaženo ve smlouvě mezi zaměstnanec a zaměstnavatelem (individuální smlouvě), nejčastěji v pracovní smlouvě a samozřejmě jen u zaměstnavatele, který **není uveden** v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce?

Ze zákona vyplývá, že ke zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy může dojít jen na základě ujednání v kolektivní smlouvě nebo stanovením ve vnitřním předpisu. Tato právní úprava, obsažená v ustanovení § 79 odst. 3 zákoníku práce, má kogentní (nařizující) povahu, to znamená, že smluvní strany pracovní smlouvy a pracovního poměru, který vznikl na jejím základě, se od ní nemohou odchýlit. Jestliže se od této právní úpravy odchýlí, to znamená, že ji nerespektují, tím, že zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy sjednají, například v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě, bude to mít za následek relativní neplatnost právního jednání, které bude ve vztahu k celému obsahu pracovní smlouvy, částečně neplatné (§ 576 občanského zákoníku). Relativní neplatnosti právního úkonu je možné se domáhat u soudu ve **tříleté** promlčení lhůtě (§ 629 odst. 1 občanského zákoníku). Po uplynutí této doby může lhůty smluvní strana pracovní smlouvy, která na tom má právní zájem uplatnit v případě soudního sporu námitku promlčení.

To, co bylo uvedeno, se může jevit pro běžného uživatele zákoníku práce složité, proto budiž učiněn ještě jeden pokus o jednodušší sdělení.

**Jestliže smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (individuální smlouva) obsahuje ujednání o zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy je třeba na takové ujednání hledět jako na ujednání, jehož povaha je pro zaměstnance pouze informativní**. Z ustanovení § 37 odst. 1 písm. e) zákoníku práce vyplývá, že neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci písemnou **informaci také o týdenní pracovní době a jejím rozvržení**; z povahy věci je patrné, že prioritní význam pro zaměstnance má týdenní délka pracovní doby. To znamená, uvedl-li zaměstnavatel v pracovní smlouvě délku stanovené týdenní pracovní doby, kterou zkrátil, ale později ji vrátil na hodnotu, která vyplývá z ustanovení § 79 odst. 1 a 2 zákoníku práce, může tak učinit, aniž by zákon porušil.

Na závěr této pasáže, budiž učiněna ještě tato poznámka: I když zákon předpokládá, že v pracovní smlouvě budou kromě konstitutivních (právotvorných) ujednání také informace, (zmínka) o délce zkrácené pracovní doby bez snížení mzdy by tam být uváděna neměla, neboť to je podle zákona vyhrazeno jen kolektivní smlouvě nebo vnitřnímu předpisu. V případě, že tam údaj o zkrácené pracovní doby bez snížení mzdy uváděn bude, měla by být zvolena taková formulace, aby z ní nebylo možné dovozovat, že se jedná o konstitutivní (právotvorné) ujednání, ale že se jedná jen o informování zaměstnance. **Je zapotřebí zastávat názor, že pracovní smlouva by měla obsahovat jen konstitutivní (právotvorná) ujednání**.

***8. Kratší pracovní doba***

Právní úpravu kratší pracovní doby obsahuje ustanovení § 80 zákoníku práce. Byla-li sjednána kratší pracovní doba, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době.

 Předpokladem kratší pracovní doby je smlouva (konsensus) smluvních stran, to je zaměstnance a zaměstnavatele. Jedná se o dvoustranné právní jednání, nejčastěji k němu dochází v pracovní smlouvě, není však vyloučeno, aby takové ujednání obsahovala i jiná smlouva. **Na kratší pracovní dobu nemá fyzická osoba (zaměstnanec) ze zákona právo**.

 Také kratší pracovní dobu je nutné rozvrhovat do směn. Rozvrh pracovní doby bude výsledkem dohody stran pracovního poměru. V této souvislosti je možné dohodnout jinou úpravu pracovní doby – stanovené týdenní pracovní doby (viz § 241 odst. 2 zákoníku práce).

Zvýšená pozornost je věnována kratší pracovní době v případě, kdy o ni požádá zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než **patnáct** let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle ustanovení § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost). **Zaměstnavatel je povinen žádosti dotčené zaměstnankyně nebo zaměstnance vyhovět, nebrání-li žádosti vážné provozní důvody**. Pro zaměstnavatele je často jednodušší prohlásit, že provozní důvody mu to neumožňují, a tím se žádosti zhostit. V daném případě se však jedná o právo vyplývající z pracovního poměru a zaměstnanec se může domáhat plnění ze strany zaměstnavatele v soudním sporu.

Nelze nezmínit náměty, které mají za to, že by zákoník práce měl stanovit, že v případě zaměstnanců s kratší pracovní dobou by měla být prací přesčas taková práce, která by přesáhla sjednaný rozsah pracovní doby. Tento námět nelze považovat v platné a účinné právní úpravě pracovní doby za správný a právně zdůvodněný. **Důvodem je skutečnost, že zákon vychází z kategorie stanovené týdenní pracovní doby, kterou zákoník práce stanoví, nikoli ze sjednané pracovní doby**.

**VII. Rozvržení pracovní doby**

***1. Obecně o rozvržení pracovní doby***

Rozvrhování pracovní doby věnuje právní úprava v zákoníku práce značnou pozornost.

 Rozvržení pracovní doby je významné jak pro zaměstnavatele (zaměstnanec v rozvržené pracovní době vykonává pro zaměstnavatele sjednanou práci, vytváří pro něj hodnoty), tak pro zaměstnance [*rozvrh pracovní doby (harmonogram směn)* do značné míry determinuje volný čas zaměstnance, vymezuje prostor pro jeho odpočinek, a tím také předpoklady pro sladění jeho pracovního a rodinného života, ovlivňuje prostor pro realizaci osobních zájmů, pro regeneraci a reprodukci pracovní síly].

Podle ustanovení § 34b odst. 1 zákoníku práce platí, že zaměstnanci v pracovním poměru musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou konta pracovní doby.

 Zákoník práce stanoví v § 31, že zaměstnavatel je povinen před uzavřením pracovní smlouvy seznámit fyzickou osobu, to je budoucího zaměstnance, mimo jiné, s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat.

Zaměstnavateli je rovněž uložena povinnost písemně informovat zaměstnance o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, neobsahuje-li to již pracovní smlouva. Informace musí rovněž obsahovat údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení [§ 37 odst. 1 písm. e) zákoníku práce].

Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, určuje začátek a konec směn. Dále je stanoveno, že pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne (§ 81 odst. 1 a 2 zákoníku práce). Z použitého výrazu „**zpravidla**“, je potřebné dovodit, že pracovní doba může být rozvržena i na jiný počet dnů, to znamená na větší, ale i na menší.

Je potřebné rovněž zdůraznit, že **pracovní režimy** se uskutečňují v rámci **dvaceti čtyř** hodin po sobě jdoucích. V tomto časovém intervalu je naplňováno odpracování směny určené zaměstnavatelem, a která je dána rozvrhem stanovené týdenní pracovní doby na jednotlivé týdny. V rámci **dvaceti čtyř** hodin po sobě jdoucích musí mít zaměstnanec nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami (viz § 90 zákoníku práce). V tomtéž rámci může zaměstnanec vykonávat práci přesčas, nebo držet pracovní pohotovost. Uvedený časový interval je jedním z časových úseků důležitých pro rozvrhování pracovní doby.

*Rozvrh pracovní doby (harmonogram směn)* začíná v určitý den a v určitou hodinu. Tento začátek (určitá hodina) je začátkem **dvaceti čtyř** hodin po sobě jdoucích; začíná-li první směna v rozvrhu pracovní doby, například v **šest** hodin, pak interval **dvaceti čtyř** hodin po sobě jdoucích bude končit v **šest** hodin další den.

Dalším časovým úsekem významným pro rozvrhování pracovní doby je **týden**; týdnem se pro účely zákoníku práce rozumí **sedm** po sobě následujících kalendářních dnů.

První den a první hodina, kdy začíná rozvrh pracovní doby je současně prvním dnem **sedmidenního období**, což navazuje na pojem stanovené týdenní pracovní doby. Tomto sedmidenním období je naplňována stanovená týdenní pracovní doba a zaměstnavatel má povinnost zajistit v rozvrhu pracovní doby v rámci **sedmi** dnů po sobě následujících zaměstnanci nepřetržitý odpočinek v týdnu (viz § 92 zákoníku práce).

Z uvedeného vyplývá, že **sedm** dnů po sobě jdoucích začíná prvním dnem rozvrhu pracovní doby, což může být kterýkoli den v týdnu; to je pondělí až neděle včetně nebo období například od středy do úterý příštího kalendářního týdne. Podstata rozvrhování stanovené týdenní pracovní doby spočívá v tom, od které hodiny příslušného dne začne zaměstnavatel rozvrhovat pracovní dobu.

Zákon dává zaměstnavateli oprávnění k rozhodování, jak bude pracovní dobu (stanovenou týdenní pracovní dobu) rozvrhovat na jednotlivé týdny, jaké určí začátky a konce směn.

Zaměstnavatel *rozvrhem pracovní doby (harmonogramem směn)* rozhoduje o rozdělení dne na dobu práce a na dobu nepracovní [dobu odpočinku – viz § 78 odst. 1 písm. b) zákoníku práce]. U zaměstnance v pracovním poměru je tak předurčen vztah mezi dobou výkonu práce a jeho volným časem v týdnu, měsíci a roce. Vzhledem k tomu, že zákon stanoví jedinou normu pracovní doby, to je týdenní pracovní dobu v počtu hodin, je s tímto časovým intervalem (týdnem) spojena právní úprava pracovní doby v zákoníku práce.

Činnost zaměstnavatele v oblasti výrobní, tak v oblasti nevýrobní je ovlivňována řadou faktorů (růzností technologií, růzností a dosažitelností vstupů pro výrobní proces, požadavky spotřeby, kooperace se subdodavateli, doprava, přetržitost, respektive nepřetržitost výrobního procesu), a protože rozvrhování pracovní doby (určené dny, začátky a konce směn) nelze jednotně stanovit, je to zákonem svěřeno do působnosti zaměstnavatele.

Zaměstnavatel má povinnost rozvrh *pracovní doby (harmonogram směn)*zpracovat a zaměstnanec má na rozvržení pracovní doby právo.

**Je nutné důrazně upozornit na to, že rozvrh pracovní doby do směn nelze spojovat s tak zvaným „fondem pracovní doby“ ani s plánovacím (pracovním) kalendářem**. Zákoník práce neupravuje „fond pracovní doby“ a nespojuje s ním žádné právní důsledky. Plánovací kalendář nepředstavuje právní úpravu a není pro rozvrhování pracovní doby do směn použitelný. **Může se jednat jen o bilanční a kalkulační pomůcku**.

Zákoník práce jako kategorii upravuje pouze **stanovenou týdenní pracovní dobu**. Z dosud uvedeného, je možné vyvodit následující dílčí závěry.

***1.1. Rozvrh pracovní doby do směn (harmonogram směn)***

 *Rozvrh* *pracovní doby do směn (harmonogram směn)*

* musí být skutečně zpracován; zaměstnavatel nemůže uvádět, že ho není možné vypracovat, protože není vyjasněna potřeba práce v příslušném období. Zákoník práce neupravuje ***„práci na zavolání“*** ani ***„práci na nepravidelnou výpomoc podle potřeb zaměstnavatele“***. Nemůže-li zaměstnanec vykonávat práci, protože mu zaměstnavatel práci nepřiděluje, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanec má právo na náhradu mzdy nebo platu (viz § 208 zákoníku práce),
* je nezbytným předpokladem pro určení práce přesčas,
* je rozhodujícím podkladem pro kvantifikaci rozsahu překážek v práci jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Při neexistenci *rozvrhu pracovní doby* *(harmonogram směn)* nelze určit úbytek (ztrátu) pracovní doby. Je zde dána návaznost na náhradu mzdy nebo platu při překážce v práci, na kterou je dáno právo ve vztahu ke mzdě nebo platu za odpracovanou pracovní dobu (viz § 109 odst. 1 zákoníku práce),
* je zásadním předpokladem pro stanovení rozsahu dovolené a pro výpočet průměrného výdělku pro náhrady mzdy nebo platu za dovolenou,
* určí zaměstnanci, kdy bude pracovat a kdy ne,
* určuje rozdělení dne na dobu pro výkon práce a na dobu odpočinku.

Při *rozvržení pracovní doby (harmonogramu směn)*zaměstnavatel volí rovněž formu (způsob) jejího rozvržení.

 Zaměstnavatel může svou činnost realizovat v rámci týdne buď přetržitě (například v pondělí až pátek) nebo nepřetržitě (pondělí až neděle), a to jak u výrobních činností, tak u nevýrobních činností.

***1.2. Nepřetržitý provoz***

Jak už bylo uvedeno, aby mohl být provoz považován za nepřetržitý, musí být naplněny obě stanovené podmínky současně, to znamená, že výkon práce je vyžadován **dvacet čtyři** hodiny denně a po **sedm** dnů v týdnu. Jestliže některá z uvedených podmínek není splněna, nemůže se jednat o nepřetržitý provoz. Technické a technologické odstávky výrobního zařízení nevylučují klasifikování provozu jako nepřetržitého. Doplňujícím znakem nepřetržitého provozu je, že při tomto provozu může nepřetržitý odpočinek v týdnu připadnout i na jiné dny než je sobota a neděle (viz § 92 zákoníku práce).

***1.3. Přetržitý provoz***

Přetržitý provoz je nepřímo odvozem od nepřetržitého provozu tím, že není naplněna jedna nebo žádná ze stanovených podmínek pro nepřetržitý provoz.

S přetržitým provozem činnosti zaměstnavatele a s nepřetržitým provozem činnosti zaměstnavatele jsou spojeny druhy pracovních režimů zaměstnanců. Jde o

* přetržitý pracovní režim zaměstnance,
* nepřetržitý pracovní režim zaměstnance.

Zákoník práce upravuje dvě základní formy rozvržení pracovní doby, a to **rovnoměrné rozvržení pracovní doby** [§ 78 odst. 1 písm. l) zákoníku práce] a **nerovnoměrné rozvržení pracovní doby** [§ 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce].

 Obě uvedené formy rozvržení pracovní doby mohou být využity jak v **přetržitém pracovním režimu** zaměstnance, tak v **nepřetržitém pracovním režimu** zaměstnance.

***1.4. Případy provozu činnosti provozu zaměstnavatele***

Provoz činnosti zaměstnavatele

Nepřetržitý provoz

Přetržitý provoz

Nepřetržitý pracovní režim

Přetržitý pracovní režim

Jednosměnné dvousměnné třísměnné

Jednosměnné dvousměnné třísměnné

Jednosměnné dvousměnné třísměnné

Jednosměnné dvousměnné třísměnné

Pracovní režimy

Pracovní režimy

Pracovní režimy

Pracovní režimy

Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Poznámka:

U **druhu provozu** jde o činnost zařízení zaměstnavatele (přetržitou nebo nepřetržitou).

U **druhu pracovního režimu** jde o režim práce zaměstnance (pracuje v přetržitém nebo nepřetržitém režimu).

***2. Délka směny***

 Zákoník práce v ustanovení § 83 stanoví, že délka směny **nesmí** přesáhnout **dvanáct** hodin. Toto kategorické vymezení platí jak pro **rovnoměrné**, tak i pro **nerovnoměrné** rozvržení pracovní doby.

***3. Rovnoměrné rozvržení pracovní doby***

**Rovnoměrným rozvržením pracovní doby** se rozumí takové rozvržení pracovní doby, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny **stanovenou týdenní pracovní dobu**, popřípadě **kratší pracovní dobu**. **Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby je na každý týden po sobě jdoucí rozvrhován stejný, to znamená tentýž počet hodin, to je pracovní doba, která je stanovenou týdenní pracovní dobou nebo kratší pracovní doba**.

Bývá vyslovován názor, že pokud jde například o takové rozvržení pracovní doby, kdy na **pondělí** je rozvrženo **sedm** hodin, na **úterý** **osm** hodin, na **středu devět** hodin, na **čtvrtek** rovněž **devět** hodin a na **sedm** hodin v pátek (celkem 40 hodin), že se jedná o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Z výše uvedeného však vyplývá, že rovnoměrné rozvržení pracovní doby je dáno i za situace, kdy na jednotlivé dny v týdnu je rozvrhována různá délka směny, která však nepřesáhne **dvanáct** hodin a za každý týden po sobě jdoucí bude součet denních délek směn odpovídat stanovené týdenní pracovní době.

V **přetržitém provozu** s **přetržitým pracovním režimem** při **rovnoměrně rozvržené pracovní době** může zaměstnavatel využívat **jednosměnný** pracovní režim, **dvousměnný** pracovní režim nebo **třísměnný** pracovní režim s tomu odpovídajícím rozsahem stanovené týdenní pracovní doby (viz § 79 zákoníku práce). Rovnoměrné rozvržení pracovní doby může zaměstnavatel uplatnit i v nepřetržitém provozu [viz § 78 odst. 1 písm. g) zákoníku práce].

Zaměstnanec má právo na takovou **stanovenou týdenní pracovní dobu**, která odpovídá jeho **pracovnímu režimu** podle § 78 odst. 1 písm. d) až f) zákoníku práce.

Rovnoměrné rozvržení pracovní doby je využíváno převážně v **jednosměnných pracovních režimech** a v **přetržitém provozu**.

***4. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby***

**Nerovnoměrným rozvržením pracovní doby** se rozumí takové rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že **průměrná týdenní pracovní doba** nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše **dvaceti šesti** týdnů po sobě jdoucích; **jen kolektivní smlouva** může toto období vymezit nejvýše na **padesát dva** týdnů po sobě jdoucích.

Jak už bylo uvedeno, ani při **nerovnoměrném rozvržení pracovní doby** nesmí **délka směny** přesáhnout **dvanáct** hodin.

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby je v praxi využíváno ve značném rozsahu. Další poznatek je však takový, že ne každý *rozvrh pracovní doby (harmonogram směn)* splňuje podmínky, které pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby předpokládá zákoník práce.

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný *rozvrh týdenní pracovní doby* *(harmonogram směn)* a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději **dva** týdny a v případě konta pracovní doby **jeden** týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení (§ 84 zákoníku práce).

Dohoda, kterou zákon předpokládá, může být písemná nebo ústní. Z hlediska řízení výkonu práce zaměstnanců a plnění pracovních úkolů, je pro zaměstnavatele výhodnější dohoda ústní. Pro zaměstnance je však výhodná dohoda písemná.

I při **nerovnoměrném rozvržení pracovní doby** platí, že kritériem je **týden** ve vztahu ke stanovené týdenní pracovní době. Znamená to, že každý týden po sobě jdoucí je rozvrhován různý počet hodin, ale při respektování zákonem stanovených podmínek. To znamená, že

* **rozvrh pracovní doby** (harmonogram směn) je zpracován předem na určité období **v násobku týdnů**. V případě kolektivní smlouvy může být toto období stanoveno nejvýše na **padesát dva** týdnů po sobě jdoucích. Nepostupuje-li se prostřednictvím kolektivní smlouvy, může toto období činit nejvýše **dvacet šest** týdnů po sobě jdoucích. Slovo „nejvýše“ znamená, že zaměstnavatel může zvolit kratší vyrovnávací období, delší však nikoli,
* **délka směny** nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby přesáhnout **dvanáct** hodin, to znamená, že může být kratší,
* **součet hodin z rozvrhu pracovní doby** (harmonogram směn) bez práce přesčas za zvolené vyrovnávací období dělený počtem týdnů tohoto období (průměr) nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu (viz § 79 zákoníku práce),
* s ***rozvrhem pracovní doby*** *(harmonogramem směn)* je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance nejpozději **dva** týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení,
* **rozvrh pracovní doby** (harmonogram směn) musí být vypracován písemně; v tomto případě se však nejedná o právní jednání (§ 545 občanského zákoníku), nýbrž jde o opatření zaměstnavatele týkající se organizace práce.

I při **nerovnoměrném rozvržení pracovní doby** platí právní povinnost zaměstnavatele, zabezpečit, aby byl zaměstnanci poskytnut nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu (viz § 90 a § 92 zákoníku práce).

 V přetržitém provozu s přetržitým pracovním režimem při nerovnoměrně rozvržené pracovní době může zaměstnavatel využít stejné pracovní režimy jako při rovnoměrném rozvržení pracovní doby.

**Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby** může zaměstnavatel uplatnit i **v nepřetržitém provozu** [viz § 78 odst. 1 písm. g) zákoníku práce]. V **nepřetržitém provozu** při **nepřetržitém pracovním režimu** mohou být uplatněny pracovní režimy **jednosměnné**, **dvousměnné**, **třísměnné** nebo i **čtyř směnné**.

Rozhodující je, že směnný pracovní režim zaměstnance pokrývá v nepřetržitém provozu **dvacet čtyři** hodiny denně (2 x 12 hodin = 24 hodin; zaměstnanec se pravidelně střídá ve dvou směnách, pokrývá **dvacet čtyři** hodiny a jeho stanovená týdenní pracovní doba bude **třicet sedm a půl** hodiny týdně na rozdíl od zaměstnance v **přetržitém** provozu, který ve dvousměnném pracovním režimu bude mít stanovenou týdenní pracovní dobu **38,75** hodiny týdně.) Počet směn pro nepřetržitý provoz určí zaměstnavatel. Stejně zákon posuzuje třísměnný pracovní režim zaměstnance v **nepřetržitém** provozu (3 x 8 hodin = 24 hodin a stanovená týdenní pracovní doba tohoto zaměstnance činí **třicet sedm a půl** hodiny týdně.) Také při **přetržitém** provozu ve třísměnném pracovním režimu bude stanovená týdenní pracovní doba zaměstnance činit **třicet sedm a půl** hodiny týdně.

Jestliže existuje v nepřetržitém provozu pracovní místo, na kterém je potřeba pracovat jen v rozsahu **čtyřicet** hodin týdně, půjde o jednosměnný pracovní režim zaměstnance, který pracuje v nepřetržitém provozu s **čtyřiceti** hodinovou stanovenou týdenní pracovní dobou.

Důležité je, zda zaměstnanec svým pracovním režimem pokrývá nebo nepokrývá **dvacet čtyři** hodiny denně a **sedm** dnů v týdnu, to znamená **nepřetržitý provoz**.

Z výše uvedené lze dovodit, že

* u zaměstnavatele, jak s **přetržitým**, tak **nepřetržitým** provozem, může být současně několik pracovních režimů zaměstnance (jednosměnný, dvousměnný, třísměnný nebo čtyř směnný),
* nepřetržitý pracovní režim [viz § 78 odst. 1 písm. f) a § 79 odst. 2 písm. b) zákoníku práce] odůvodňuje právo na stanovenou týdenní pracovní dobu **třicet sedm a půl** hodiny týdně,
* **třísměnný pracovní režim** zaměstnance, jak v **přetržitém**, tak **nepřetržitém** provozu, a pracovní režim zaměstnance, který pravidelným střídáním ve směnách (dvou, třech nebo čtyřech) zajišťuje pokrytí provozu **dvacet čtyři** hodinydenně po **sedm** dnů v týdnu je rozhodujícím kritériem pro stanovenou týdenní pracovní dobu v rozsahu **třicet sedm a půl** hodiny týdně.

Jen v **přetržitém provozu s dvousměnným pracovním režimem** činí stanovená týdenní pracovní doba zaměstnance **38,75** hodiny týdně.

V souvislosti s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou vzniká problém, když **padesát dva** týdnů jako vyrovnávací období, kterého je možné využít na základě kolektivní smlouvy, se nekryje beze zbytku s kalendářním rokem, jak se má zacházet se „zbytkem“ v rozsahu jednoho, dvou nebo tří dnů, který přesahuje přes **padesát dva** týdnů, které se naplní 31. prosince. Existující „zbytek“, který přesahuje kalendářní rok, bude zaměstnavatelem zahrnut do prvního týdne rozvrhu pracovní doby v rámci následujících **padesáti dvou** týdnů po sobě jdoucích.

***4.1. Záležitosti související s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby***

S nerovnoměrným rozvržením pracovní doby souvisejí některé další záležitosti

1. Ukazuje se, že je často problémem zpracovat rozvržení pracovní doby (harmonogram směn) tak, aby byla dodržena zákon, to znamená, že týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu ve vyrovnávacím období. Mnohdy dochází při tomto rozvrhování ke vzniku kladných nebo záporných odchylek od stanovené týdenní pracovní doby. Při skutečném naplňování rozvržení pracovní doby (harmonogramu směn) se této skutečnosti nelze vyhnout, což je dáno jednak potřebami reálné délky směn, jednak nevyhnutelnými změnami v obsazování směn z důvodu nepředvídatelných překážek v práci jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele.

V případě **kladného rozdílu** mezi skutečně odpracovanou průměrnou týdenní pracovní dobou a stanovenou týdenní pracovní dobou je možné tento rozdíl klasifikovat jako práci přesčas, jedná-li o zaměstnance, který pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu.

 V případě **záporného rozdílu** mezi skutečně odpracovanou průměrnou týdenní pracovní dobou a stanovenou týdenní pracovní dobou je možné tento rozdíl klasifikovat jako překážku v práci na straně zaměstnavatele (viz § 208 zákoníku práce), protože se mu nepodařilo rozvrhem směn naplnit v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu ve vyrovnávacím období podle zákona. Zaměstnanec má právo na to, aby mu zaměstnavatel přiděloval práci ve stanovené týdenní pracovní době, která podle zákona u zaměstnavatele platí. To lze dovodit z ustanovení § 38 odst. 1 zákoníku práce. Jestliže se tak neděje, má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu pro překážky v práci na straně zaměstnavatele ve výši průměrného výdělku (viz § 351 a následujících zákoníku práce).

1. Pokud jde o **eventuální práci přesčas při kratší pracovní době**, která je vykonávána v **nerovnoměrném rozvržení pracovní doby,** je východiskem ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce. Prací 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.

 Z výše uvedeného vyplývá, že o práci přesčas se může jednat v případě zaměstnance, který má sjednánu kratší pracovní dobu a pracuje v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby jen za předpokladu, že tento zaměstnanec naplnil hodnotu pro stanovenou týdenní pracovní dobu, která platí v jím vykonávaném pracovním režimu. Protože zaměstnanci s kratší pracovní dobou není možné práci přesčas nařídit, musí se vycházet z toho, že tento zaměstnanec, ač měl zájem jen o kratší pracovní dobu, a proto si ji sjednal, souhlasil s tím, aby odpracoval více hodin než tolik, k jejichž výkonu se zavázal. Až tehdy, když tento zaměstnanec naplnil stanovenou týdenní pracovní dobu, přichází v úvahu vznik přesčasové práce. Otázkou, na kterou je třeba dát odpověď je, jak to zjistit. To není jednoduché.

 U nerovnoměrného rozvržení kratší pracovní doby nelze jednoznačně určit práci přesčas ani nad délku směny ani nad stanovenou týdenní délku pracovní doby.

Vzhledem k tomu, že směny v týdnu mohou být různě dlouhé (nejdéle **dvanáct** hodin), jsou rovněž týdenní délky rozvržené kratší pracovní doby různé. Jde o nerovnoměrné rozvržení kratší pracovní doby. **Prací přesčas při kratší pracovní době, je práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, vyčíslit ji je možné až po skončení vyrovnávacího období**.

Je možné to přiblížit na následujícím příkladu, který vychází z předpokladu, že u zaměstnavatele činí stanovená týdenní pracovní doba **čtyřicet** hodin týdně; zaměstnanec sjednal kratší pracovní dobu na **třicet** hodin týdně s tím, že tato kratší pracovní doba je nerovnoměrně rozvržena na jednotlivé týdny.

**Nerovnoměrné rozvržení kratší pracovní doby třicet hodin týdně na čtyři týdny po sobě jdoucí**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Týden | 1. | 2. | 3. | 4. | průměr za týden |
| **m)** rozvrh hodin**n)** skutečná odpracovaná doba | 3040 | 2030 | 4040 | 3050 | 3040 |
| Rozdíl hodin[**n)** minus **m)]** | + 10 | + 10 | 0 | + 20 | 40 součet |

Z tabulky vyplývá, že kratší pracovní doba v rozsahu **třicet** hodin týdně byla nerovnoměrně rozvržena na jednotlivé týdny tak, že za **čtyři** týdny byl dodržen průměr na **jeden** týden v rozsahu **třicet** hodin. Skutečně odpracovaná doba v jednotlivých týdnech byla buď vyšší než rozvržená nebo stejná, z čehož ale nelze poznat, zda byla vykonána práce přesčas, i když ve **čtvrtém** týdnu byla vykonána práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Průměrný počet hodin ve skutečně odpracované době na **jeden** týden (**čtyřicet** hodin) za období **čtyř** týdnů odpovídá stanovené týdenní pracovní době. Celkové počet skutečně odpracovaných hodin (**čtyřiceti** hodinový součet) nemůže být hodnocen jako práce přesčas, protože průměr skutečně odpracované doby za týden odpovídá stanovené týdenní pracovní době. I když bylo ve srovnání s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou skutečně odpracováno **čtyřicet** hodin (součet za jednotlivé týdny), nejde o práci přesčas.

Z uvedeného vyplývá, že určit, zda jde o práci přesčas při nerovnoměrném rozvržení kratší pracovní doby, je možné až po uplynutí vyrovnávacího období. Ve vztahu k výše uvedenému by průměr za **čtyři** týdny ze skutečně odpracované doby musel být vyšší než **čtyřicet** hodin.

***4.2. Formy nerovnoměrného rozvržení pracovní doby***

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny, kdy každý týden je odpracován jiný (různý) počet hodin, je využíváno převážně ve vícesměnných a nepřetržitých pracovních režimech, při **sezónních pracích, například v zemědělství** a v odvětvích, kde v průběhu kalendářního roku jsou období s větší a s menší potřebou práce.

Nestejná délka pracovní doby v jednotlivých týdnech může využít takové rozvržení pracovní doby, kdy v **jednom** týdnu je stanovena na všechny dny stejná délka směny, v dalším týdnu rovněž stejná délka směny na jednotlivé dny, ale odlišná od předešlého týdne; například při dvousměnném pracovním režimu při ranní směně (první týden) bude stanoveno 5 × 8 hodin a při odpolední směně (druhý týden) 5 × 7,5 hodiny. To v průměru za **dva** týdny představuje **38,75** hodiny, což je stanovená týdenní pracovní doba pro zaměstnance, kteří se vzájemně střídají v ranní a odpolední směně [viz § 78 odst. 1 písm. d) zákoníku práce].

Při **třísměnném** pracovním režimu bude stanoveno, že první týden v ranní směně bude pracovní doba 5 × 8 hodin, v odpolední směně bude 5 x 7,5 hodiny a v noční směně bude 5 x 7 hodin, což v průměru za **tři** týdny představuje **třicet sedm a půl** hodiny, což je stanovená týdenní pracovní doba pro třísměnný pracovní režim.

V jednom týdnu může být stanovena různá délka směn v jednotlivých dnech, v dalším týdnu rovněž, ale tak, že tento další týden má jinou celkovou délku pracovní doby než týden předešlý nebo následující. Při nerovnoměrně rozvržené pracovní době ve dvousměnném, třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu je možné najít mnoho kombinací denních a týdenních délek pracovní doby. Tyto možnosti, jak už bylo uvedeno, jsou však vázány na podmínky podle ustanovení § 78 odst. 1 písm. d) až f) zákoníku práce.

 Protože nerovnoměrné rozvržení pracovní doby umožňuje práci nejen ve vícesměnném přetržitém i nepřetržitém pracovním režimu, umožňuje tím také různou délku směn, která je však omezena nejvyšší délkou, a to **dvanácti** hodinami. Tím je dána velká variabilita forem nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Existuje několik základních typů nerovnoměrného rozvržení pracovní doby:

1. Nepřetržité provozy v průmyslové výrobě s několika způsoby střídání **sedm a půl** hodinových směn, které zajišťují, aby v průběhu **čtyř** nebo **osmi** týdnů se odpracovaná doba jednotlivých čet vyrovnala s týdenní pracovní dobou stanovenou pro tato pracoviště v rozsahu **třicet sedm a půl** hodiny týdně,
2. pracovní režimy s **dvanácti** hodinovými střídavými směnami s různým kumulováním **tří** až **sedmi** dnů pracovního volna v týdenních nebo několikatýdenních pracovních cyklech. Tyto typy pracovních režimů se uplatňují nejvíce u obslužných provozů, jako například v rozvodnách, teplárnách, u vrátných, zaměstnanců v závodních hasičských sborech, často však i v některých odvětvích služeb, především v ústavech sociální péče,
3. **deseti** nebo **dvanácti** hodinové směny odpracované po dobu **deseti** až **osmnácti** dnů, se **čtyř** až **sedmi** denním pracovním volnem koncem pracovního cyklu. Tento rozvrh pracovní doby se uplatňuje hlavně ve stavebních firmách na odlehlých staveništích,
4. nerovnoměrné rozvržení pracovní doby v průběhu sezóny nebo celého roku, přičemž **v období zvýšené potřeby práce** se směna pohybuje v rozmezí **devět** až **deset** hodin a v období snížené potřeby práce v rozmezí **šest** až **sedm** hodin. Tyto pracovní režimy se uplatňují zejména v **zemědělství**, potravinářském průmyslu, místních službách a stavebnictví.

 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby s prodlouženými směnami umožňuje kumulaci dnů pracovního volna a v souvislosti s tím na některých pracovištích rozvrh pracovní doby na **čtyři a půl** nebo **čtyři**, popřípadě i na méně dnů. Jejich uplatňování je proto motivováno hlavně zájmy zaměstnanců a nikoli důvody, které především sleduje zákonná úprava v ustanovení § 83 a § 84 zákoníku práce, to je povahou práce a podmínkami provozu. Nasvědčuje tomu i odůvodňování těchto pracovních režimů obtížnou dopravou do zaměstnání, vzdáleností pracoviště od místa bydliště a podobně.

 Při stanovení režimů nerovnoměrně rozvržené pracovní doby je třeba přihlížet i k sociálním hlediskům. Nemůže to však být určující kritérium, protože přednost nesporně musí mít hlediska zdravotní, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a společenský zájem na produktivním, spolehlivém a kvalitním výkonu práce v průběhu celé směny, pracovního týdne nebo cyklu. Zde se prolínají hlediska zdravotní i ekonomická a odpovídá jim i nejvyšší délka směny podle ustanovení § 83 odst. 2 zákoníku práce.

Základem pro délku směny při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny je fyzická a psychická zátěž v průběhu směny; podlé míry této zátěže je možné **devíti**, **desíti** a nejvýše však **dvanáctihodinová** směna. S ohledem na nezbytný odpočinek a volný čas se pracovní režimy s delší dobou nepřipouštějí. **Práce přesčas však není vyloučena**.

Jako typická pracoviště pro zavedení systému nerovnoměrně rozvržené pracovní doby jsou taková, kde je to opodstatněné:

1. **povahou práce nebo podmínkami provozu**, což platí pro zaměstnance na pracovištích, na nichž se výkon práce požaduje po celých **dvacet čtyři** hodiny po **sedm** dnů v týdnu; jsou to, například práce
* v nepřetržitých provozech výrobních a obslužných, jako jsou kotelny, elektrárny, vodárny a podobně,
* při nepřetržité práci ve zdravotnických zařízeních a veterinárních zařízeních a ústavech sociální péče,
* vychovatelů v domovech a recepčních v hotelích,
* zaměstnanců závodních stráží, vrátných, hlídačů, závodních požárních sborů nebo báňských záchranářů,
* **zemědělství**,
1. **zvláštními podmínkami provozu**, jako jsou například
* v kulturních a kulturně-výchovných zařízeních a ve veřejném stravování,
* při nakládce a vykládce vagónů,
1. **kolísáním počtu zakázek a výkyvy v odbytových možnostech**.

Pro stanovení **nejvýše přípustné délky směny v jednotlivých směnách** je v pracovních režimech s nerovnoměrných rozvržením pracovní doby rozhodující míra pracovního zatížení v průběhu směny na:

* pracovištích, kde v průběhu směny dochází k vysokému fyzickému nebo psychickému zatížení, by měla být určena nejvýše **devíti** hodinová směna, například při manipulaci s břemeny, práce lesních dělníků, kopáčů, kovářů, dělníků v pásové výrobě,
* jiných pracovištích může být nejvíce **deseti** hodinová směna,
* takových pracovištích, kde povaha práce v průběhu směny umožňuje dostatečný oddech, lze stanovit nejvýše **dvanácti** hodinovou směnu za předpokladu, že fyzická nebo psychická zátěž nebude překročena, například v případě ostrahy objektů, u zaměstnanců v závodních hasičských sborech, hlídačů, zaměstnanců v čerpací stanici nebo u zdravotní sestry.

**Pracovní režimy s delší než dvanácti hodinovou délkou směny jsou ze zákona vyloučeny**.

**VIII. Konto pracovní doby**

***1. Obecně a společně o kontu pracovní doby***

 Právní úprava prvního zákoníku práce neobsahovala institut, který by zaměstnavatelům, kteří provozují podnikatelskou činnost, umožňoval pružně reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na odbytu jejich produkce. K tomuto účelu bylo možné využít jen právní úpravu částečné nezaměstnanosti, kterou i první zákoník práce stanovil v ustanovení § 130 odst. 2, a druhý zákoník práce ji obsahuje v ustanovení § 209.

 Je zapotřebí znovu připomenout ustanovení § 34b odst. 1 zákoníku práce, podle kterého platí, že **zaměstnanci v pracovním poměru musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou konta pracovní doby**.

Zásadní změna spočívá v tom, že při rozvrhování pracovní doby, bylo-li uplatněno konto pracovní doby, **nemusí** zaměstnavatel rozvrhem pracovní doby naplnit stanovenou týdenní pracovní dobu. I při uplatnění konta pracovní doby však má zaměstnavatel povinnost rozvrhovat pracovní dobu.

Právní charakteristiku toho, co je konto pracovní doby zákon, nepodává. Stanoví jen, **že se jedná o způsob rozvržení pracovní doby**. K jeho zavedené je oprávněna kolektivní smlouva a u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace vnitřní předpis (viz § 86 odst. 1 zákoníku práce).

Podle ustanovení § 286 odst. 3 zákoníku práce odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň **tři** její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru; kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace.

***1.1. Výhody a nevýhody konta pracovní doby***

**Výhody**

1. **pro zaměstnance:** Při nedostatku práce má zaměstnanec zajištěno, že bude pokračovat v práci se stálou mzdou na úrovni nejméně 80 % průměrné mzdy a že při nedostatku práce nedojde k rozvázání jeho pracovního poměru,
2. **pro zaměstnavatele:** Tím, že v době recese stabilizuje kvalifikované zaměstnance, si vytváří předpoklady vyššího tempa růstu v období konjunktury.

**Nevýhody**

1. **pro zaměstnance:** Koná-li začátkem vyrovnávacího období práci přesčas, může dojít v další části vyrovnávacího období k jejímu „spotřebování“ v důsledku nedostatku práce, a tím zaměstnanec ztrácí právo na příplatek za práci přesčas, popřípadě na náhradní volno,
2. **pro zaměstnavatele:** Jestliže zaměstnavatel nezajistí dostatek práce ani nezajistí odbyt, může dojít k situaci, kdy nízká úroveň zisku nezajistí pokrytí nákladů výroby, včetně mzdových nákladů.

 Výhody a nevýhody konta pracovní doby by měly vést k tomu, že zaměstnavatel vyvine aktivitu v zájmu plynulosti výroby a k dosažení stavu, který bude pro obě smluvní strany pracovního poměru optimální.

***2. U jakých zaměstnavatelů nesmí být konto pracovní doby uplatněno***

 Konto pracovní doby nesmí být uplatněno u zaměstnavatele, který je uveden v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce, kterým je

* Česká republika (stát),
* územní samosprávný celek,
* státní fond,
* příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,
* školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo
* regionální rada regionu soudržnosti.

I v tomto případě jde o zaměstnavatele, kteří **provozují podnikatelskou činnost**; na odměňování jejich zaměstnanců se vztahuje právní úprava zákoníku práce o mzdě (viz § 109 odst. 2 zákoníku práce).

***3. Vyrovnávací období konta pracovní doby***

**Vyrovnávací období** při uplatnění konta pracovní doby nemůže přesáhnout **dvacet šest** týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit vyrovnávací období nejvýše na **padesát dva** týdnů po sobě jdoucích (viz § 86 odst. 3 zákoníku práce).

Konkrétní délku vyrovnávacího období přísluší stanovit zaměstnavateli, je-li upraveno ve vnitřním předpisu. Je-li konto pracovní doby upraveno v kolektivní smlouvě, jde, pokud jde o stanovení délky vyrovnávacího období, o dohodu smluvních stran.

**Ve stanoveném vyrovnávacím období je zaměstnanec povinen odpracovat stanovenou týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní dobu**.

***4. Konto pracovní doby upravené v kolektivní smlouvě a práce přesčas***

Jen bude-li to sjednáno **v kolektivní smlouvě**, může být **práce přesčas** odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše **padesát dva** týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše **sto dvacet** hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.

Zákoník práce v ustanovení § 98 odst. 2 stanoví, že prací 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 ustanovení § 86 odst. 3 nebo ustanovení § 87 odst. 4 zákoníku práce.

Jestliže zaměstnavatel na **účtu pracovní doby zaměstnance** eviduje kumulativně za jednotlivé týdny po sobě jdoucí **rozdíl (saldo)** mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a skutečně odpracovanou pracovní dobou a na konci vyrovnávacího období bude toto kumulované saldo kladné, půjde o práci přesčas. Z toho vyplývá, že při uplatnění konta pracovní doby je možné zjistit práci přesčas až na konci vyrovnávacího období.

Na základě východiska o postupném načítání (kumulace) salda mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a skutečně odpracovanou pracovní dobou v průběhu vyrovnávacího období může docházet k situaci, kdy kladné saldo v určitém týdnu na začátku vyrovnávacího období bude v některém z následujících týdnů „spotřebováno“ v důsledku snížení (malé) potřeby práce a na konci vyrovnávacího období nebude vykázáno žádné kladné saldo odpracované pracovní doby, tedy ani žádná práce přesčas. Práce přesčas je v tomto případě až práce nad „půlroční“, respektive „roční“, nebo zvolenou kratší stanovenou týdenní pracovní dobu (viz § 79 odst. 3 zákoníku práce).

***5. Evidence pracovní doby a mzdy v kontu pracovní doby***

Zákoník práce v ustanovení § 87 uvádí, že při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést **účet pracovní doby zaměstnance** a **účet mzdy zaměstnance**.

***5.1. Účet pracovní doby zaměstnance***

Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje:

1. stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba,
2. rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny, a
3. odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.

***K písmenu a)***

 Stanovenou týdenní délku pracovní doby upravuje zákoník práce v ustanovení § 79 v závislosti na pracovním režimu zaměstnance. Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit **čtyřicet** hodin týdně. U zaměstnanců s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem nesmí překročit **třicet sedm a půl** hodiny týdně a u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem **38,75** hodiny týdně. **Stanovená týdenní pracovní doba je ta pracovní doba, která odpovídá režimu práce určitého zaměstnance, nikoli režimu práce u zaměstnavatele**.

***K písmenu b)***

 Je zdůrazněn význam *rozvrhu pracovní doby (harmonogramu směn)*. To je důležité nejen pro případné překážky v práci a jejího zohlednění ve vztahu k pracovní době, jak už bylo výše uvedeno, ale také proto, že zaměstnanec má právo dopředu vědět, zda v příštích dnech do práce půjde nebo ne. Význam rozvrhu pracovní doby (harmonogramu směn) při uplatnění konta pracovní doby je o to důležitější, že zaměstnavatel nemá povinnost tímto rozvrhem naplnit rozsah stanovené týdenní pracovní doby a může docházet k tomu, že na některý den nebo dny bude rozvržena nulová hodnota pracovní doby.

 Je však nutné zdůraznit, že v rámci zvoleného vyrovnávacího období může zaměstnavatel *rozvrhem pracovní doby (harmonogramem směn)* v jednotlivých týdnech stanovenou týdenní pracovní dobu překročit, nenaplnit nebo naplnit rozsah stanovené týdenní pracovní doby tak, že rozvržená pracovní doba za celé vyrovnávací období nepřekročí v průměru na týden stanovenou týdenní pracovní dobu. To znamená, že může být rovna stanovené týdenní pracovní době nebo může být jakkoli nižší, což je jeden z podstatných rozdílů proti nerovnoměrnému rozvržení pracovní doby, při kterém zákon ukládá zaměstnavateli rozvrhem pracovní doby naplnit ve vyrovnávacím období stanovenou týdenní pracovní dobu.

 Zaměstnavatel při uplatnění konta pracovní doby zpracuje *rozvrh pracovní doby* *(harmonogram směn)* **jeden** týden před začátkem zvoleného období, pokud se zaměstnancem nedohodne na jiné době seznámení, na celé zvolené vyrovnávací období a s tímto rozvrhem zaměstnance seznámí (§ 84 zákoníku práce).

Při zpracování rozvrhu pracovní doby (harmonogramu směn) má zaměstnavatel povinnost dodržet ustanovení zákoníku práce o nepřetržitém odpočinku zaměstnance mezi dvěma směnami, o nepřetržitém odpočinku zaměstnance v týdnu (viz § 90 a § 92 zákoníku práce).

***K písmenu c)***

 Zaměstnavatel má právní povinnost vést na účtu pracovní doby také skutečně odpracovanou pracovní dobu v jednotlivých pracovních dnech a za týden. Za každý týden po sobě jdoucí eviduje na účtu pracovní doby zaměstnance stanovenou týdenní pracovní dobu, rozvrženou pracovní dobu na jednotlivé pracovní dny v týdnu a její součet za každý týden po sobě jdoucí, skutečně odpracovanou pracovní dobu za každý den a její součet za každý týden po sobě jdoucí. Skutečně odpracovaná doba v jednotlivých týdnech tak může být **nižší, rovna nebo vyšší** než stanovená týdenní pracovní doba. Saldo součtu těchto dvou hodnot za týden celkem může tedy být záporné, nulové nebo kladné.

Vycházejíc z evidence na účtu pracovní doby zaměstnance a uvedeného salda za jednotlivé týdny po sobě jdoucí zaměstnavatel kumulativně načítá stanovenou týdenní pracovní dobu, skutečně odpracovanou pracovní dobu a saldo těchto dvou ukazatelů po celé zvolené vyrovnávací období, které je zvoleným násobkem týdnů. Z kumulovaných hodnot uvedených dvou ukazatelů (stanovené týdenní pracovní doby a skutečně odpracované pracovní doby) vypočte zaměstnavatel za celé vyrovnávací období saldo v hodinách, které bude **kladné, nulové nebo záporné**.

V případě kladného salda (skutečně odpracovaná doba je vyšší než stanovená týdenní pracovní doba) půjde o práci přesčas, v případě nulového salda byla naplněna stanovená týdenní pracovní doba a v případě záporného salda nepůjde o překážku v práci na straně zaměstnavatele, protože jak bylo uvedeno, při uplatnění konta pracovní doby nemá zaměstnavatel povinnost naplnit stanovenou týdenní pracovní dobu ani rozvrhem pracovní doby, ani skutečně odpracovanou pracovní dobou.

***5.2. Odměňování při uplatnění konta pracovní doby a účet mzdy zaměstnance***

Zvláštní úprava pracovní doby při uplatnění konta pracovní doby, je také spojena se zvláštní úpravou odměňování. Výkyvy v potřebě práce během vyrovnávacího období by vyvolávaly výkyvy v odměňování, a tím nejistotu u zaměstnanců. Proto je stanovena zvláštní forma mzdy ve **stálé měsíční výši**.

V ustanovení § 120 odst. 1 zákoníku práce se uvádí, uplatní-li se konto pracovní doby, přísluší zaměstnanci ve vyrovnávacím období za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši (pod legislativní zkratkou „**stálá mzda**“), sjednaná v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovená vnitřním předpisem. Stálá mzda zaměstnance nesmí být nižší než 80 % průměrného výdělku zaměstnance.

V ustanovení § 120 odst. 2 zákoníku práce je stanoveno, co musí být vykazováno na účtu mzdy zaměstnance. Vykazuje se

1. stálá mzda zaměstnance,
2. dosažená mzda zaměstnance za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle zákoníku práce a podle sjednaných, stanovených nebo určených podmínek; v dané souvislosti je odkazováno na ustanovení § 113 zákoníku práce.

V ustanovení § 121 zákoníku práce uvádí, že za vyrovnávací období přísluší zaměstnanci mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd. Jestliže je po uplynutí vyrovnávacího období nebo po skončení pracovního poměru souhrn práva na dosaženou mzdu za jednotlivé kalendářní měsíce vyšší než součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vzniklý rozdíl doplatit. Stálá mzda se poskytne zaměstnanci za pracovní dobu rozvrženou zaměstnavatelem v příslušném kalendářním měsíci. Stálá mzda zaměstnanci přísluší v plné výši i tehdy, jestliže zaměstnavatel v příslušném kalendářním měsíci pracovní dobu nerozvrhne. Za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje, stálá mzda nepřísluší.

***5.3. Překážky v práci při uplatnění kontra pracovní doby***

Překážky v práci na straně na straně zaměstnance jsou upraveny v druhém zákoníku práce v právním předpisu, vydaném k jeho provedení nebo v jiných právních předpisech. Důležité osobní překážky v práci stanoví **nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah důležitých osobních překážek v práci**.

V ustanovení § 121 odst. 2 větě třetí zákoníku práce je stanoveno, že za dobu rozvrženou zaměstnavatelem, po kterou zaměstnanec, který pracuje v kontu pracovní doby, nepracuje, mu stálá mzda nepřísluší. Má-li tento zaměstnanec zaměstnavatelem rozvrženu pracovní dobu (harmonogram směn) a pro překážku v práci na své straně nepracuje, stálou mzdu neobdrží.

V případě, když zaměstnavatel na konkrétní den (dny) směnu při kontu pracovní dobu zaměstnanci neurčil a zaměstnanec se musí například dostavit k lékaři k předem stanovenému vyšetření, nepůjde o překážku v práci, protože zaměstnanec podle rozvrhu pracovní doby (harmonogram směn) pracovat neměl; neušla mu pracovní doba, a tím ani mzda, a proto mu právo na náhradu mzdy nepřísluší.

Jestliže tak zvaná nároková překážka v práci na straně zaměstnance připadla na část, popřípadě na celou směnu, na kterou byla práce podle *rozvrhu pracovní doby (harmonogramu směn)* rozvržena bude mít zaměstnanec právo na náhradu mzdy pro překážku v práci.

***5.4. Dovolená při uplatnění konta pracovní doby***

 Zvláštní právní úpravu poskytování dovolené zaměstnanci, u kterého je uplatněno konto zákoník práce neobsahuje.

 Bude-li pracovní doba zaměstnance, u kterého bylo uplatněno konto pracovní doby rozvržena nerovnoměrně, bude se postupovat podle ustanovení § 213 odst. 4 zákoníku práce. **Čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru**.

Z uvedeného vyplývá, že ve vztahu ke kontu pracovní doby bude zaměstnavatel nucen v průběhu kalendářního roku poskytovat zaměstnanci dovolenou v zásadě zálohově. Až po ukončení vyrovnávacího období, na které bylo konto pracovní doby rozvrženo, zaměstnavatel zjistí počet dnů dovolené zaměstnance.

Náhradu mzdy za dovolenou stanoví zákoník práce v ustanovení § 222 odst. 1. Za dobu dovolené přísluší při uplatnění konta pracovní doby náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnancům s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou může být náhrada mzdy poskytnuta ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny (viz § 222 odst. 1 věta druhá zákoníku práce).

Jestliže se náhrada mzdy poskytuje za dobu čerpání dovolené, je zřejmé, že dobou čerpání je délka směny, která v důsledku čerpání dovolené zaměstnanci odpadla. Nemá-li zaměstnanec určenu směnu (směny), nečerpá v tento den (dny) dovolenou a nemůže ani dostat náhradu mzdy. Určí-li zaměstnavatel při uplatnění konta pracovní doby délku směny například na **čtyři** hodiny a zaměstnanec v tento čerpá dovolenou, dostane náhradu mzdy buď za **čtyři** hodiny, nebo náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny.

***5.5. Průměrný výdělek při uplatnění konta pracovní doby***

Při uplatnění konta pracovní doby je potřebné vycházet z tohoto, že pro účely zjištění průměrného výdělku se za zúčtovanou mzdu zaměstnance bude považovat stálá mzda zaměstnance vykazovaná na účtu mzdy v rozhodném období. Za odpracovanou dobu bude považována skutečně odpracovaná doba v rozhodném období. Podle ustanovení § 354 odst. 4 zákoníku práce je rozhodným obdobím při uplatnění konta pracovní doby období předchozích **dvanácti** kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období (viz § 86 odst. 3 zákoníku práce).

**IX. Jiná úprava pracovní doby a jiná vhodná úprava stanovené týdenní pracovní doby**

***1. Jiná úprava pracovní doby***

**Jinou úpravou pracovní doby je třeba rozumět individuální úpravu pracovní doby zaměstnance**. Nejde o hromadnou záležitost, protože se v zásadě jedná o výjimku, která se vymyká z běžného rozvržení pracovní doby, která jinak u zaměstnavatele platí. Kolektivní smlouva s ohledem na svou hromadnou povahu upravuje, podobně jako vnitřní předpis, skupinu případů stejného druhu a neurčeného počtu. Rovněž je potřebné poukázat na ustanovení § 4a odst. 2 části věty za středníkem zákoníku práce, ze které vyplývá, že k úpravě právní povinnosti, jdoucí za zaměstnancem, může dojít jen smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Předpokladem pro sjednání jiné úpravy pracovní doby je, že bude tato jiná úprava oběma smluvním stranám pracovní smlouvy (pracovního poměru) vyhovovat. Významné je hledisko ekonomické kategorie pracovní doby, protože zaměstnavatel jako ten, kdo provozuje podnikatelskou nebo jinou činnost, potřebuje dopředu organizovat výkon práce tak, aby mohl zajistit splnění svých úkolů zaměstnanci, které k tomuto účelu zaměstnává.

Sjednání jiné úpravy pracovní doby může iniciovat jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, zpravidla jde o podnět ze strany fyzické osoby jako budoucího zaměstnance (zaměstnance). Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru (§ 31 zákoníku práce). To je také příležitost, kdy je možné projednat možnost jiné úpravy pracovní doby.

V úvahu přichází jiná úprava stanovené týdenní pracovní doby, tak i kratší pracovní doby.

Jiná úprava pracovní doby bývá sjednána nejčasněji v pracovní smlouvě, popřípadě v jejích dodatcích (změnách), ale vyloučeno není ani ujednání, které bude obsahem jiné smlouvy (viz § 1746 odst. 2 občanského zákoníku).

Možnost sjednat jinou úpravu pracovní doby vychází ze **zásady smluvní volnosti**, na které je postaven druhý zákoník práce, to znamená *„co zákon nezakazuje, to dovoluje“*.

Ujednání jiné úpravy pracovní doby je **právním jednáním**, proto se na něj vztahují ustanovení občanského zákoníku. Právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran (§ 545 občanského zákoníku). Podle ustanovení § 547 občanského zákoníku platí, že právní jednání musí obsahem a účelem odpovídat dobrým mravům i zákonu. **To znamená, že nejvyšší délka směny nesmí být překročena** (viz § 83 zákoníku práce).

**Neplatné je právní jednání, které se příčí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje. Neplatné je rovněž právní jednání, pokud má být podle něho plněno něco nemožného** (§ 580 občanského zákoníku a § 1a odst. 2 zákoníku práce).

Podle ustanovení § 588 občanského zákoníku platí, že **soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně příčí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek. To platí i v případě, že právní jednání zavazuje k plnění od počátku nemožnému** (absolutní neplatnost právního jednání pro jeho věcný obsah).

Zákoník práce vychází z přednosti relativně neplatného právního jednání před absolutní neplatností právního jednání.

Podle ustanovení § 20 zákoníku práce platí, nebylo-li právní jednání učiněno **ve formě, kterou vyžaduje zákoník práce**, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo **se mění základní pracovněprávní vztah** (viz § 3 věta druhá zákoníku práce).

Jiná úprava pracovní doby může být mezi smluvními stranami sjednána v **písemné formě** nebo ve **formě ústní**.

Z důvodu jistoty mezi smluvními stranami a vyloučení pozdějších možných sporů, je lepší písemná forma takového ujednání.

Protože zákoník práce formu ujednání jiné úpravy pracovní doby nestanoví, nelze postupovat v případě sporu o formu jejího ujednání podle ustanovení § 20 zákoníku práce.

Nelze však vyloučit však postup podle ustanovení § 582 odst. 1 občanského zákoníku. **Není-li právní jednání učiněno ve formě ujednané smluvními stranami, je neplatné, ledaže strany vadu dodatečně zhojí. Rovněž platí i to, že není-li dodržena forma právního jednání ujednaná smluvními stranami, lze neplatnost namítnout, jen nebylo-li již plněno**).

***2. Jiná vhodná úprava stanovené týdenní pracovní doby***

 Jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby obsahuje druhý zákoník práce v části desáté – péče o zaměstnance.

Podle ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce platí, že požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo **jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby**, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Zvláštním právním předpisem, na který zákon odkazuje, je ustanovení § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

K podání žádosti zaměstnavateli i jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby (viz § 79 zákoníku práce) jsou oprávněni:

* zaměstnankyně pečující o dítě mladší než 15 let,
* zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let,
* těhotná zaměstnankyně,
* zaměstnanec, který pečuje o fyzickou osobu uvedenou v ustanovení § 8 zákona o sociálních službách.

 Předpokladem uplatnění jiné vhodné úpravy stanovené týdenní pracovní doby je z formálního hlediska **žádost**, jejíž formu zákon neurčuje. Může se proto jednat jak o žádost ústní, tak i písemnou. Podaná žádost je zpravidla motivována hlediskem sladění pracovního a rodinného života.

 Zaměstnankyně (zaměstnanec) bude zpravidla žádat o povolení jiné vhodné úpravy stanovené týdenní pracovní doby písemně. Za platný bude nutné považovat nejen písemný souhlas, ale i ústní souhlas sdělený zaměstnanci zpravidla bezprostředně nadřízeným vedoucím zaměstnancem, popřípadě vedoucím zaměstnancem na vyšším stupni řízení, který mu je nadřízen. Nicméně lze předpokládat, že v praxi se nejčastěji v takových případech využívá písemné formy, což se jeví jako účelné, zejména s ohledem na důkazní sílu povolení, neboť jiná vhodná úprava stanovené týdenní pracovní doby se zpravidla využívá po delší dobu. Tak jako by muselo být ústní povolení žádajícímu zaměstnanci sděleno, tak i písemné povolení by mělo být oznámeno, což bývá realizováno bezprostředním předáním příslušné listiny, i když nelze ani vyloučit ani postup podle ustanovení § 334 a následujících zákoníku práce, která upravují doručování důležitých písemností v pracovněprávních vztazích, přestože se o takovou o vyjmenovanou písemnost nejedná.

 V této souvislosti je potřebné uvést, že povolení jiné vhodné úpravy stanovené týdenní pracovní doby provedené bezesmluvně, je zaměstnavatel oprávněn svým jednostranným opatřením zrušit. Ke změně svého stanoviska musí zaměstnavatel mít vážný důvod. Takovým důvodem může být, jen okolnost spočívající v tom, že provozní důvody na straně zaměstnavatele se natolik změnily, že napříště nemůže povolenou jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby zaměstnanci dál umožnit. Bezdůvodný postup zaměstnavatele spočívající ve zrušení by mohl být ze strany zaměstnankyně (zaměstnance) považován za postup proti dobrým mravům.

 Zaměstnavatel může povolení jiné vhodné úpravy stanovené týdenní pracovní doby jen zrušit, nikoli však jednostranně bez žádosti zaměstnance změnit, což lze dovodit z toho, že žádost je předpokladem pro povolení.

 Tak, jak je právní úprava koncipována, je z ní patrné, že se má jednat vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, která bude jiná, to znamená, že se bude odlišovat od rozvržení stanovené týdenní pracovní doby, které je u zaměstnavatele na pracovišti, na němž žádající zaměstnankyně (zaměstnanec) pracuje běžné (obvyklé), a dojde k ní později, to je až po vzniku pracovního poměru. Není samozřejmě vyloučeno, aby ke sjednání jiné vhodné úpravy stanovené týdenní pracovní doby došlo již v pracovní smlouvě s účinností ode dne vzniku pracovního poměru. V takovém případě by se však spíše jednalo o jinou úpravu pracovní doby, než jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Z toho, že se má jednat o jinou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, která bude pro zaměstnankyni (zaměstnance) vhodná se podává, že zákon zde akcentuje především zájem zaměstnankyně (zaměstnance), nikoli zájem zaměstnavatele.

 Na rozdíl od jiné úpravy pracovní doby má zaměstnankyně (zaměstnanec) na jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby právo; toto právo je třeba dovodit z dikce, **že zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět**. Zaměstnavatel nemusí žádosti vyhovět, jestliže prokáže, že tomu brání vážné provozní důvody. V této souvislosti je třeba k ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce upozornit na to, že z rozhodovací praxe soudů vyplývá, že nárok na úpravu pracovní doby ženy ve smyslu ustanovení § 156 prvního zákoníku práce je nárokem z pracovního poměru, o němž rozhodují soudy (R 75/1967). Z novější judikatury, i když se vztahuje k prvnímu zákoníku práce a k právu na kratší pracovní dobu, lze poukázat na rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1561/2003 ze dne 17. prosince 2003 a rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 612/2006 ze dne 5. června 2007. V případě soudního sporu vedeného zaměstnankyní (zaměstnancem) o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, popřípadě o kratší pracovní dobu, se musí zaměstnavatel vyrovnat s důkazním břemenem (unést je), a prokázat, že provozní důvody mu neumožňují žádosti vyhovět.

I když právní úprava výslovně pojednává o jiné vhodné úpravě stanovené týdenní pracovní doby je zřejmé, že není vyloučeno požádat rovněž vhodnou úpravu kratší pracovní doby (§ 80 zákoníku práce).

**X. Začátek a konec pracovní doby, práce ve směnách, dělené směny, pracovní cesta a pracovní doba**

***1. Stanovení začátku a konce pracovní doby a rozvrh směn***

 Začátek a konec pracovní doby je součástí rozvržení pracovní doby a přísluší o něm rozhodnout zaměstnavateli; jde o opatření, vztahující se k organizaci práce. Zaměstnanci zákon ukládá povinnost být na začátku pracovní doby již na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení pracovní doby (§ 81 zákoníku práce). Stanovení začátku a konce pracovní doby se vztahuje ke stanovené týdenní pracovní době nebo ke kratší pracovní době. Jiná úprava pracovní doby znamená většinou odchylný začátek a konec pracovní doby, než je u zaměstnavatele obecně stanoveno.

Stanovení jasného začátku pracovní doby má právní důsledky například pro správné využívání celkového rozsahu pracovní doby, pro zjištění okamžiku, kdy začal zaměstnanec pracovat.

Povinnost zaměstnance směřující k využívání pracovní doby od stanoveného začátku až do jejího konce stanoví zákoník práce v několika v ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) a § 301 písm. b). Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a je povinen plně využívat pracovní dobu.

Má-li se dosáhnout plného využití pracovní doby, je nezbytně přesně určit, kterým okamžikem nebo na kterém místě má začínat a končit pracovní doba, popřípadě od kterého okamžiku se pracovní doba začíná počítat a kterým okamžikem končí.

Podle zákonné (legální) definice, kterou zákoník práce podává, se směnou rozumí část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat.

Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, to znamená i ve vztahu k určení začátku a konce pracovních směn má zaměstnavatel povinnost projednat s odborovou organizací (viz § 99 a § 287 zákoníku práce).

***2. Pracoviště pro účely začátku a konce pracovní doby***

 V pracovněprávních předpisech není pojem pracoviště konkrétně vymezen.

 Ve vztahu k pracovní době je třeba pracovištěm rozumět takové místo, které je zaměstnanci určeno k výkonu práce, jako je například dílna, provoz, kancelář, škola, školské zařízení, **zařízení zemědělské výroby (výkrmna skotu)** nebo prodejna. V případě zaměstnance, který pracuje v **zemědělství**, může být za pracoviště považováno také zaměstnavatelem určené **shromaždiště**, to znamená místo, ze kterého budou zaměstnanci rozváženi k vlastnímu výkonu práce, například na určité pole (viz § 274a zákoníku práce). **V pravomoci zaměstnavatele je, aby vymezil, jaké místo považuje za** **pracoviště zaměstnance**.

Není dostačující, je-li za dobu zahájení a skončení práce považována časová kontrola u kontrolního zařízení, a doba vyznačená jako příchod nebo odchod. Kontrolní zařízení je zpravidla umístěno ve vstupním prostoru do areálu zaměstnavatele. I u větších areálů, kdy záznam na kontrolním zařízení je proveden, například v **šest** hodin bývá považován za včasný příchod. V úvahu musí být vzato to, že mnoho zaměstnanců musí urazit od vstupu do areálu zaměstnavatele na své pracoviště určitou dobu, která může být i delší. Mimoto se může zaměstnanec od vstupu do areálu zaměstnavatele na své pracoviště cestou zdržet, aniž by vykonával práci, a také toto zdržení by se mu pak mělo zahrnovat do pracovní doby, přestože ve skutečnosti nepracoval. Podobně tomu bývá na konci pracovní doby. Například, když v 14,30 hodin končí směna, čekají někteří zaměstnanci už převlečeni u vstupu do areálu zaměstnavatele na stanovený konec pracovní doby. To jsou časové ztráty, které znemožňují naplňování pracovní doby, tedy toho, aby se pracovní doba představovala skutečný výkon práce. Skutečná doba výkonu práce je pak jiná, než zaměstnavatelem stanovená a v případě kratší pracovní doby, než se zaměstnancem dohodnutá.

 Problémy s určením pracoviště nejsou u zaměstnavatelů, kde je pracoviště přesně vymezeno, například označením místa, kde zaměstnanec pracuje, u určitého stroje, v kanceláři, v provozovně, ve skladu. Pracuje-li zaměstnanec například jako řidič vozidla, je jeho pracovištěm toto vozidlo i v době, kdy s ním jede do garáže nebo na místo, kam má někoho nebo něco dopravit.

 Nejasnosti mohou nastat u zaměstnance ve stavebnictví, který pracuje na stavbě. Může být nejasné, zda je jeho pracovištěm celá stavba, nebo konkrétní místo, na němž na stavbě pracuje. Podobné je to u obslužného personálu, zaměstnanců ve službách a podobně.

 Problémy mohou nastat rovněž u zaměstnanců v **zemědělství** nebo lesnictví; **tam totiž zaměstnanci pracují na různých místech, která jsou od sebe vzdálena**.

Někteří zaměstnanci však mají sjednány takové druhy práce, kdy obsluhují například strojní zařízení, **mechanizační** **zařízení** a jiná zařízení ve větším územním obvodu. Také v těchto případech není možné pro účely pracovní doby považovat za pracoviště celý územní obvod nebo jinak vymezené širší území.

Místo výkonu práce může být sjednáno v pracovní smlouvě [viz § 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce] širším způsobem, například povodí Labe nebo území Západočeského kraje. Pracoviště nelze však ztotožňovat s místem výkonu práce. Pracoviště může být upřesněno zejména v pracovní smlouvě, ale i v jiné smlouvě. Pracoviště může být dále vymezeno také v pracovním řádu. Zaměstnavatel pak může specifikovat příslušné podmínky.

K naplnění právní povinnosti evidovat pracovní dobu (viz § 96 zákoníku práce) se zaměstnavatelé, v jejichž podmínkám to přichází v úvahu, snaží o zlepšení této situace v kontrole a evidenci pracovní doby, a umísťují kontrolní zařízení na jednotlivých pracovištích a vyžadují provedení kontrolního záznamu nejpozději přesně ve stanovenou hodinu začátku a konce pracovní směny. To může napomoci ke zlepšení. Ani v tomto případě není totiž vyloučeno, že se zaměstnanec po provedení záznamu na kontrolním zařízení opozdí v příchodu na pracoviště. Kontrolní zařízení nemůže být dokladem o začátku a konci práce. Není ani povinné. Kontrolní zařízení představuje jen pomocné hledisko; stejný účel splňuje rovněž kniha docházky na pracoviště a odchodu z něj.

Kontrola dodržování pracovní doby musí být prováděna přímo na pracovišti příslušným nadřízeným vedoucím zaměstnancem (viz § 11 zákoníku práce). To ostatně je třeba dovodit z již uvedeného ustanovení § 81 odst. 3 zákoníku práce. Na jednotlivých pracovištích je zapotřebí kontrolovat, zda se zaměstnanec na pracoviště dostavil a včas zahájil práci, a zda dodržel délku směny. Taková kontrola by měla existovat i v **zemědělské výrobě**, a to i přesto, že její podmínky jsou oproti jiným pracovištím specifické.

Existuje také nesprávná praxe spočívající v tom, že vedoucí zaměstnanec vydá pokyn, že například při jakémkoli opožděném příchodu musí zaměstnanec napracovat více, než o co se opozdil. Taková praxe oporu v zákoně nemá.

Za zcela nesprávné je třeba považovat to, kdy se za opožděné příchody nebo předčasné odchody postihuje zaměstnanec za podmínek, která zaměstnavatel stanovil, například v pracovním řádu. Takovýto postup by byl v rozporu se základními zásadami druhého zákoníku práce (viz jeho § 1a odst. 1).

Opožděné příchody do práce a předčasné odchody z práce jsou porušením právní povinnosti vyplývající z pracovního závazku zaměstnance. To musí být řešeno zákonnými prostředky, například písemným upozorněním na méně závažné porušení právní povinnosti, popřípadě po opakovaném porušování výpovědí z pracovního poměru [§ 52 písm. g) zákoníku práce], ale zaměstnanec nemůže být postihován tak, že mu bude ukládáno napracovat více, než zameškal. Zaměstnanec je však povinen napracovat tolik času ze směny, o jakou dobu zahájil práci opožděně nebo o jakou dobu pracoviště opustil předčasně. Nesprávný je rovněž takový postup, při němž se zaměstnanci při opožděném příchodu o dobu tohoto opoždění posunuje začátek směny.

 Tak například zaměstnavatelé v **zemědělství,** mohou vymezit pracoviště zaměstnance v pracovním řádu, tak, že

* **u zaměstnanců, jejichž pracoviště se průběhu pracovní směny nemění, je pracovištěm přesně stanovené místo v určené obci,**
* **u zaměstnanců, kteří vykonávají pracovní činnost na různých místech v určitém území a mají stanoveny, tak zvané vnitřní obvody, musí být zaměstnanec na kterémkoli pracovišti nacházejícím se ve vnitřním obvodě na začátku pracovní doby a po celou pracovní dobu. Jsou-li u těchto zaměstnanců pracoviště mimo vnitřní obvod, posuzuje se za místo začátku pracovní doby to místo vnitřního obvodu, místo shromaždiště, které určí nadřízený vedoucí zaměstnanec. Za vnitřní obvod se považuje celý obvod základní organizačního útvaru, například hospodářství, polesí, středisko, rybářské hospodářství, provozovna, pokud vzdálenost ze sídla zaměstnavatele nebo z bydliště zaměstnance na místo výkonu práce, není-li delší než 1,25 hodiny chůzí, což v rovinatém terénu odpovídá cca pěti km. Vnitřní obvod určí nadřízený vedoucí zaměstnanec označením na mapce, a to tak, že do tohoto obvodu zahrne v zásadě všechna místa, která nejsou vzdálena více než 1,25 hodiny chůzí, a místa, kde je sice tato vzdálenost překročena, kdy by však vyloučení tohoto místa z vnitřního obvodu nebylo odůvodněno, například pro snadné komunikační spojení. Nemají-li terénní zaměstnanci stanoven vnitřní obvod, musí být na počátku pracovní doby na kterémkoli místě určeném nadřízeným vedoucím zaměstnancem, které není vzdáleno více než 1,25 hodiny chůzí od výchozího pracovního místa zaměstnance v jeho pracovním obvodě. Výchozím pracovním místem je přitom místo stanovené nadřízeným vedoucím zaměstnancem uvnitř pracovního obvodu zaměstnance,**
* **u zaměstnanců na melioračních pracích přidělených na stanoviště je pracovištěm každé z těchto stanovišť**.

***3. Pracovní doba a případný zápočet osobní očisty do pracovní doby***

 Zákoník práce výslovnou právní úpravou osobní očistu po ukončení práce neobsahuje, zda a v jakém rozsahu by se měla započítávat do pracovní doby. Výslovné úpravy ani není zapotřebí, jestliže vychází ze zásady *„co zákon nezakazuje, to dovoluje“*.

 Obecně platí, že zaměstnanci mají osobní očistu vykonávat mimo pracovní dobu, to je po skončení práce. To platí pro všechny zaměstnavatele a všechna pracoviště. Pokud nebyla doba osobní očisty u zaměstnavatele upravena nebo stanovena, nebyla by správná praxe, pokud by se zaměstnanci věnovali osobní očistě ještě před skončením směny, to znamená v pracovní době.

 Jestliže by se důsledně uplatňovala zásada, že osobní očista se musí provádět mimo pracovní dobu, byli by v některých případech znevýhodněni zaměstnanci, kteří se při práci silně zašpiní, a kteří by pak, protože se musí umýt, nestihli, například dopravní prostředek, oproti těm, kteří se po ukončení práce mýt nemusí. Zákon vytváří právní prostor zaměstnavatelům, aby v kolektivní smlouvě sjednali nebo ve vnitřním předpisu stanovili, jakou dobu z doby potřebné k osobní očistě po skončení práce započtou do pracovní doby. Mohou tak učinit všichni zaměstnavatelé bez ohledu na to jakou činnost vykonávají.

***4. Práce ve směnách a rozdělené směny***

Na rozdíl od prvního zákoníku práce druhý zákoník práce výslovnou právní úpravu rozdělené směny už neobsahuje. Také v tomto případě je to důsledek uplatnění zásady, na které je vybudován, *„co zákon nezakazuje, to dovoluje“*. Zaměstnavatelé mohou, uznají-li to s ohledem na zabezpečování svých úkolů, za potřebné v rámci rozvržení pracovní doby směnu rozdělit na dvě, ale i na více částí.

***4.1. Příplatek za rozdělenou směnu při odměňování mzdou***

 Základní úprava odměňování v  zákoníku práce je obsažena v jeho ustanovení § 109 odst. 1 a 2. Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda za podmínek stanovených zákoníkem práce, nestanoví-li zákoník práce nebo zvláštní (jiný) zákon jinak. Mzdou se rozumí peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v zákoníku práce dále stanoveno jinak.

Z ustanovení § 113 odst. 1 zákoníku práce pak vyplývá, že mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem (viz § 305 zákoníku práce).

 Vycházejíc z vůdčí zásady druhého zákoníku práce *„co zákon nezakazuje, to dovoluje“* je ponecháno na vůli zaměstnavatelů, kteří odměňují zaměstnance za vykonanou práci mzdou, zda budou poskytovat příplatek za rozdělenou směnu; nástroje, které k tomu mohou použít, jsou smlouva a vnitřní předpis.

***5. Pracovní doba a pracovní cesta***

***5.1. Pracovní cesta***

V ustanovení § 42 vymezuje zákoník práce pracovní cestu tak, že se jedná o časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. **Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním**; tuto dohodu zpravidla obsahuje pracovní smlouva.

Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku **osmi** let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště **jen se svým souhlasem**. Stejně se postupuje i v případě osamělé zaměstnankyně a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku **patnáct** let, jakož i pro zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního (jiného) právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) – (§ 240 zákoníku práce).

Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci, není-li v zákoníku práce dále stanoveno jinak, náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce, v rozsahu a za podmínek stanovených v části sedmé druhého zákoníku práce (viz § 151 zákoníku práce).

Podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování, určí předem písemně zaměstnavatel; přitom přihlíží k oprávněným zájmům zaměstnance (§ 153 odst. 1 zákoníku práce).

***5.2. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad***

Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad se zpravidla sjedná v pracovní smlouvě.

Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, **platí**, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno šířeji než jedna obec, **považuje se** za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno šířeji než jedna obec (§ 34a zákoníku práce).

Právní úprava zákoníku práce vychází jednak z **nevyvratitelné právní domněnky**, že pravidelným pracovištěm pro účely cestovních náhrad je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě (viz § 34) a posléze stanoví **právní fikci** pro případy, kdy je místo výkonu práce sjednáno šířeji, než jedna obec.

***5.3. Doba trvání pracovní cesty, pracovní doba a případná práce přesčas***

 Zaměstnavatel má ze zákona právní povinnost rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu a určit začátek a konec směn (viz § 81 odst. 1 zákoníku práce). To je pro zaměstnance důležité bez ohledu na to, zda vykonává práci na pracovišti zaměstnavatele nebo na pracovní cestě, na kterou byl vyslán. Na pracovní cestě platí pro zaměstnance rozvrh pracovní doby na jednotlivé dny. Tento rozvrh pracovní doby uvádí zaměstnanec zpravidla v cestovním příkazu, to je směrodatné pro posuzování práv zaměstnance na pracovní cestě z hlediska pracovní doby. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.

 Jak vyplývá z ustanovení § 210 zákoníku práce doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby, se **považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele**, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda nebo plat ušla, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

 Z uvedeného vyplývá, že doba strávená na pracovní cestě mimo rozvrženou pracovní dobu pro příslušný den, při které nedošlo k výkonu práce, se do pracovní doby nezahrnuje. Jde o pouze o dobu nutnou k překonání vzdálenosti. Cestuje-li zaměstnanec na pracovní cestě určeným dopravním prostředkem mimo rozvrženou pracovní dobu (mimo jeho směnu) nejde o jeho pracovní dobu ani o práci přesčas.

Stejně tomu bude v případě, kdy zaměstnanec na pracovní cestě před nebo po rozvržené pracovní době řídí vlastní automobil nebo automobil zaměstnavatele, nemá-li řízení automobilu sjednáno jako další druh práce. Proto je pro správné posouzení důležitý druh práce, který má zaměstnanec sjednán v pracovní smlouvě [viz § 34 odst. 1 písm. a) zákoníku práce].

Jen druh práce sjednaný v pracovní smlouvě, který zaměstnanec vykonává před rozvrženou pracovní dobou nebo po rozvržené pracovní době na příslušný den může být na pracovní cestě posuzován jako výkon práce, a tudíž jako práce přesčas.

**Prací 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.

Někteří zaměstnanci se nesprávně domnívají, že pokud cestují na pracovní cestě nad stanovenou týdenní pracovní dobu, že se jedná o práci přesčas. To se však nezakládá na pravdě, protože prací přesčas může být jen výkon práce. **Dobu, kterou strávil zaměstnanec na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů, výkonem práce není**.

**XI. Přestávky v práci a přerušení práce**

***1. Přestávka v práci na jídlo a oddech***

***1.1. Obecně***

Právní úprava přestávky v práci na jídlo a oddech je upravena především v ustanovení § 88 zákoníku práce. Tento významný a často diskutovaný institut prošel několikrát změnami.

Asi nejvýznamnější z těchto změn bylo vyloučení doby přestávky z pracovní doby, a to zákonem č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, s právní účinností od 1. ledna 2001, čímž došlo ke zkrácení týdenní pracovní doby o **dva a půl** hodiny a novému počítání pracovní doby jako doby určené jen pro výkon práce tak zvaná „**čistá pracovní doba**“.

Došlo rovněž k posunutí maximální doby **pěti** hodin nepřetržité práce na **čtyři a půl** hodiny pro poskytování přestávky na jídlo a oddech s ohledem na požadavky ustanovení čl. 12 směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

Tato právní úprava se ukázala v praxi jako ne zcela vyhovující, jelikož zaměstnanci, kteří například pracovali, ve směnách od **šesté** hodiny ranní museli čerpat uvedenou přestávku již v 10,30 dopoledne, což vyvolávalo potíže při stravování zaměstnanců. Zaměstnanci museli brzo dopoledne čerpat tuto přestávku určenou i na jídlo například na svůj oběd. Další těžkostí, která tato úprava způsobovala, byla skutečnost, že zaměstnavatelé, kteří rozvrhovali pracovní dobu zaměstnanců do **dvanácti** hodinových směn, museli během této směny poskytnout **dvě** půlhodinové přestávky.

Změnou prvního zákoníku práce provedenou zákonem č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, s právní účinností od 1. března 2004 došlo ke změně uvedeného ustanovení v tom směru, že přestávka v práci na jídlo a oddech se nově mohla poskytovat až po **šesti** hodinách nepřetržitého výkonu práce v souladu s ustanovení čl. 4 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Druhý zákoník práce uvedenou úpravu z prvního zákoníku práce převzal a dále ji zpřesnil (možnost rozdělení přestávky do několika částí, úprava souběhu přestávky v práci na jídlo a oddech a bezpečnostní přestávky).

***1.2. Poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech, její čerpání, časové rozmezí této přestávky a jeho změny***

 Přestávku v práci na jídlo a oddech určuje zaměstnavatel podle svých provozních možností, ale za podmínky, že ji poskytne zaměstnanci nejdéle po **šesti** hodinách (mladistvému zaměstnanci nejdéle po **čtyřech a půl** hodinách) nepřetržité práce v trvání alespoň 30 minut a nebude poskytnuta na začátku nebo konci pracovní doby (viz § 88 odst. 1 a odst. 3 zákoníku práce). Z toho vyplývá, že tato přestávka musí být zaměstnavatelem poskytnuta tak, aby přerušila pracovní dobu zaměstnance, která po skončení přestávky bude dále pokračovat.

 K tomuto účelu může zaměstnavatel **určit pevný časový začátek a konec čerpání** této přestávky například pro všechny své zaměstnance nebo odlišně podle jednotlivých pracovišť. Nebo může pro její čerpání určit delší časový úsek, v rámci kterého si zaměstnanec může sám nebo po vzájemné dohodě s ostatními zaměstnanci určit konkrétní začátek přestávky a tím i její konec, aby se tak zaměstnanci na pracovišti vzájemně vystřídali v čerpání přestávky bez nezbytného omezení nebo přerušení provozu zaměstnavatele.

 Zákon **ukládá zaměstnavateli povinnost, aby poskytnul zaměstnanci** přestávku v práci na jídlo a oddech nejdéle po **šesti** hodinách a v případě mladistvého zaměstnance nejdéle po **čtyřech a půl** hodinách nepřetržité práce. **Může být tedy poskytnuta i dříve** než po uvedených šesti hodinách nebo po čtyřech a půl hodinách v případě mladistvého zaměstnance.

 Jestliže zaměstnavatel rozvrhuje pracovní dobu zaměstnance do **dvanácti** hodinových směn, postačí, aby poskytl zaměstnanci během této směny jen **jednu** přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání alespoň (nejméně) 30 minut. Z právní úpravy lze rovněž dovodit, že **zaměstnavatel nemusí vůbec poskytnout** tuto přestávku zaměstnanci, jehož pracovní doba trvá po dobu **šesti** a méně hodin a v případě mladistvého zaměstnance **čtyři a půl** a méně hodin. Nicméně ji může poskytnout, ale opět za podmínky, že bude určená v rámci (uvnitř) pracovní doby, a nikoliv na jejím začátku nebo konci.

 **Zaměstnavatel může určit přestávku v práci na jídlo a oddech delší, než je stanovených 30 minut**. Bude to v praxi účelné v případech, kdy zaměstnavatel nedisponuje stravovacím zařízením, a zaměstnanci se stravují mimo jeho areál a potřebují delší dobu, aby se stihli najíst.

 Přestávka v práci na jídlo a oddech může být rozdělena do více částí pokud, je to z hlediska organizace práce účelné. Zákoník práce umožňoval zaměstnavateli rozdělit tuto přestávku do více částí za předpokladu, že každá její část bude činit alespoň 15 minut. S právní účinností od 1. ledna 2008 došlo novelou zákoníku práce, provedenou zákonem č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ke změně jeho ustanovení § 88 odst. 2 v tom smyslu, že zákoník práce nyní zaručuje při rozdělení přestávky na jídlo a oddech do více částí, **pouze jednu 15 minutovou přestávku**. Délku ostatních přestávek v práci je oprávněn určit zaměstnavatel. Nicméně například **patnáct** minutových přestávek rozhodně nemůže naplňovat účel, pro který je předmětná přestávka určena, to je pro přerušení práce a poskytnutí tím zaměstnanci časového prostoru pro jídlo a oddech.

 Jak bylo již uvedeno, zaměstnavatel je povinen přestávku v práci poskytnout a **zaměstnanec je povinen ji čerpat**. Nemůže se také se zaměstnavatelem dohodnout, že ji čerpat nebude, nebo že o dobu nečerpané přestávky skončí dříve práci a půjde dřív domů; pro vyloučení této možnosti je v zákoníku práce stanoven již zmíněný zákaz poskytování a tím i čerpání přestávky na začátku na konci pracovní doby. Není rovněž nezbytné, aby zaměstnanec souhlasil s konkrétním časovým určením této přestávky, které je zcela v pravomoci zaměstnavatele. Není však vyloučena možnost omezit tuto zaměstnavatelovu pravomoc smluvně, zejména v kolektivní smlouvě.

Protože se, poskytnutá přestávka na jídlo a oddech se nezapočítává do pracovní doby (§ 88 odst. 4 zákoníku práce), je dobou odpočinku zaměstnance ve smyslu ustanovení § 78 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

***1.3. Přestávka při pracích, které nemohou být přerušeny***

Jde-li o práce, **které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo** (§ 88 odst. 1 druhá věta zákoníku práce).

 Jedná se o zpravidla o pracoviště, ze kterého se **nemůže zaměstnanec vzdálit**, aby čerpal přestávku v práci na jídlo a oddech nebo **nemůže být** zaměstnanec na dobu čerpání této přestávky **nikým vystřídán** nebo se nemůže **zastavit** po dobu čerpání přestávky provoz zaměstnavatele.

 Z uvedeného vyplývá, že z určitých objektivních důvodů zaměstnanec nemůže svou práci přerušit a čerpat přestávku v práci na jídlo a oddech, musí setrvat na svém pracovišti a je mu zaměstnavatelem určena pouze přiměřená doba na oddech a jídlo, aniž by došlo zároveň k přerušení výkonu práce. Tuto **přiměřenou dobu** nelze považovat na přestávku v práci na jídlo a oddech, to znamená, že k přerušení práce nedošlo, zaměstnanec nečerpal žádný volný čas, a proto **je nutné ji započítat do pracovní doby a rovněž zaplatit mzdou nebo platem**.

 V praxi se bude často **jednat o pracoviště, kde nemůže být přestávka v práci na jídlo a oddech poskytnuta vůbec vzhledem k charakteru činnosti**, například vrátný, obsluha kotelny, strojvedoucí ve vlaku, nebo v nepředvídatelných situacích, kdy zaměstnanec nemůže čerpat přestávku, i když za normálních situací ji čerpat může, například zaměstnanec v závodních požárním sboru nebo řidič záchranného sanitního vozu.

 K uvedené problematice je připomenout rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. ledna 2007, sp. zn. 21 Cdo 42/2006 (obsluha spalovny), ve kterém došel soud ke stejným závěrům, jak jsou uvedeny výše, to je poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bez přerušení provozu nebo práce přiměřenou dobu pro oddech a jídlo, jde o pracovní dobu, za kterou zaměstnanci náleží mzda.

 Z dikce ustanovení § 88 odst. 1 zákoníku práce rovněž vyplývá, že mladiství zaměstnanci nemohou být vůbec zaměstnáni pracemi, které nemohou být přerušeny, jelikož tomuto zaměstnanci musí být vždy zaměstnavatelem poskytnuta přestávka v práci na jídlo a oddech.

***1.4. Opuštění areálu zaměstnavatele v době přestávky v práci na jídlo a oddech***

Poskytnutá přestávka v práci na jídlo a oddech se nezapočítává do pracovní doby a **je tudíž dobou odpočinku**. Zaměstnavatel nemůže v této době se zaměstnancem nijak disponovat, nemůže mu ani přikazovat nebo zakazovat, co smí nebo nesmí dělat během této přestávky. Tudíž ani nemůže vydat zákaz, opuštění pracoviště zaměstnancem.

 **Zaměstnanec může s dobou přestávky nakládat jako se svým volným časem podle vlastního uvážení**. Ale i zde existují určitá omezení – zákoník práce obecně nezakazuje pít alkoholické nápoje v době čerpání přestávky v práci na jídlo a oddech, nicméně zakazuje vstupovat zaměstnancům pod vlivem alkoholických nápojů na pracoviště zaměstnavatele [§ 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce]. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec se po skončení přestávky v práci na jídlo a oddech vrací na své pracoviště, aby pokračovat ve své práci, měl by mít uvedený zákonný zákaz na paměti, v opačném případě by se jednalo o porušení právní povinnosti vyplývající z právního předpisu vztahujícího se k zaměstnancem vykonávané práci [viz § 301 písm. c) zákoníku práce].

***1.5. Přestávka v práci na jídlo a oddech a překážka v práci***

 V reálném životě běžně nastávají situace, kdy zaměstnanec čerpá pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu jako důležitou osobní překážku v souladu s nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Bude se jednat, například o ošetření nebo vyšetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení a po jeho ukončení a návratu zaměstnance do práce nastane podle opatření zaměstnavatele doba čerpání přestávky v práci na jídlo a oddech. Jak se má řešit taková situace? Má zaměstnanec mít právo na čerpání této přestávky v práci na jídlo a oddech?

Uvedená překážka v práci na straně zaměstnance se podle ustanovení § 348 odst. 1 písm. a) zákoníku práce považuje jako výkon práce a tudíž se započte do pracovní doby (to znamená, že se jedná se o právní fikci – zaměstnanec po určitou dobu fakticky nepracuje, ale na základě právní úpravy se tato doba překážky považuje za pracovní dobu). **Avšak přestávka v práci na jídlo a oddech se poskytuje jen za skutečně vykonanou nepřetržitou dobu práce v předpokládaném rozsahu**.

 Z uvedeného důvodu zaměstnanci, který čerpal pracovní volno po návratu do zaměstnání, **přestávka v práci na jídlo a oddech nepřísluší**, jelikož nevykonával nepřetržitě práci ve stanoveném časovém rozsahu, i přes to že doba překážky v práci se mu započte jako výkon práce. Zaměstnanci se bude doba pro vznik práva na poskytnutí přestávky v práci na jídlo a oddech, to je nejdéle 6 hodin, počítat až od okamžiku jeho skutečného zahájení výkonu práce po skončení překážky v práci.

***1.6. Úraz v době přestávky v práci na jídlo a oddech***

Z ustanovení § 274 zákoníku práce, které vymezuje úkony, které se považují za úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkonů pro účely vymezení náhrady majetkové újmu ze strany zaměstnavatele (odpovědnost zaměstnavatele za škodu), lze dovodit, že pokud dojde k úrazu zaměstnance během přestávky v práci na jídlo a oddech v areálu zaměstnavatele, bude se jednat o pracovní úraz. Pokud dojde k tomuto úrazu mimo areálu zaměstnavatele, o pracovní úraz nepůjde (viz § 271k zákoníku práce).

***2. Bezpečnostní přestávka***

***2.1. Obecně***

Obecná úprava institutu bezpečnostní přestávky je obsažena v ustanovení § 5 odst. 1 písm. a) zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci). Podle uvedeného ustanovení jsou zaměstnavatelé povinni organizovat práci a stanovit pracovní postupy tak, aby byly dodržovány zásady bezpečného chování na pracovišti a aby zaměstnanci nevykonávali činnosti jednotvárné a jednostranně zatěžující organismus. Nelze-li je vyloučit, musí být přerušovány bezpečnostními přestávkami, **které se započítávají do pracovní doby** podle ustanovení § 89 odst. 1 zákoníku práce.

***2.2. Bezpečnostní přestávka ve vztahu k pracovnímu prostředí***

Úpravu bezpečnostních přestávek ve vztahu k pracovnímu prostředí, ve kterém zaměstnanec pracuje, upravují zejména

1. **nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů**. Uvedené nařízení vlády upravuje povinnosti zaměstnavatele v souvislosti se specifickými pracovními prostředími a pracovními postupy. Uvedená právní úprava obsahuje tři druhy bezpečnostních přestávek:
* **pro monotónní práce a v nuceném tempu**, musí být k omezení jejich nepříznivého vlivu na zdraví přerušovány bezpečnostními přestávkami v trvání **pět** až **deset** minut po každých **dvou** hodinách od započetí výkonu práce nebo musí být zajištěno střídání činností nebo zaměstnanců (§ 33 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.),
* **pro práce se zrakovou zátěží** – například sledováním zvětšovacího přístroje, monitoru, zobrazovací jednotky musí být tyto práce přerušeny každé dvě hodiny bezpečnostní přestávkou v trvání **pět** až **deset** minut nebo musí být zajištěno střídání činností nebo zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že se jedná o činnosti spojené s namáháním očí, je nutné uvedenou změnu činnosti zajistit tak, aby nedocházelo k pokračujícímu jejich namáhání, to je během bezpečnostní přestávky by zaměstnanec neměl například číst podklady v písemné podobě (§ 35 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.),
* **pro práce s rizikovými faktory** – jedná se o trvalé práce, vymezené jako rizikové podle ustanovení § 39 odst. 1 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví o změně některých souvisejících zákonů, při kterých je nezbytné nepřetržité používání osobních ochranných pracovních prostředků (§ 39 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.);
1. **vyhláška č. 478/2000 Sb., kterou se provádí zákon o silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů**. Tato vyhláška v ustanovení § 3 odst. 5 určuje, že doba řízení musí být nejdéle po uplynutí 4,5 hodiny přerušena bezpečnostní přestávkou v trvání nejméně 45 minut, nenásleduje-li nepřetržitý odpočinek mezi **dvěma** směnami nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu. Bezpečnostní přestávka může být rozdělena do několika přestávek v trvání nejméně 15 minut zařazených mezi jednotlivé části doby řízení. Dopravce zajistí, aby během bezpečnostní přestávky, která je určená výhradně k odpočinku řidiče, řidič nevykonával žádnou činnost vyplývající z jeho pracovních povinností, kromě dozoru na vozidlo a jeho náklad. Bezpečnostní přestávky a přestávky na jídlo a oddech se mohou slučovat; přestávky se neposkytují na začátku a na konci pracovní směny;
2. **nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky**. Toto nařízení vlády v příloze č. 1 bodu 3 písm. a) stanoví zaměstnavateli právní povinnost zajistit, aby zaměstnanec, který řídí dopravní prostředek a na kterého se nevztahuje zvláštní právní úprava, čerpal nejpozději po **čtyřech a půl** hodinách bezpečnostní přestávku v trvání alespoň 30 minut. Tato bezpečnostní přestávka může být rozdělena do dvou 15 minutových přestávek zařazených do dob řízení. Během bezpečnostní přestávky nesmí zaměstnanec vykonávat žádnou činnost vyplývající z jeho pracovních povinností, kromě dozoru na vozidlo a jeho náklad.

***2.3. Vztah bezpečnostní přestávky a přestávky v práci na jídlo a oddech***

 Bezpečností přestávka se poskytuje především s ohledem na charakter činností, kterou zaměstnanec vykonává nebo v jakém pracovním prostředí pracuje. To má především negativní vliv na jeho bezpečnost nebo na jeho zdraví. Právní úprava si klade za cíl toto negativní působení omezovat například poskytováním bezpečnostních přestávek. Přestávka v práci na jídlo a oddech je rovněž poskytována s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnance při práci, nicméně jejím hlavním cílem je umožnit zaměstnanci během pracovní doby minimální dobu odpočinku tak, aby měl časový prostor najíst se a odpočinout si. Uvedené odlišné právní tituly, pro které se uvedené přestávky poskytují, jsou zohledněny i odlišným přístupem k nim v úpravě pracovní doby.

**V ustanovení § 89 odst. 1 zákoníku práce se stanoví, že bezpečnostní přestávky se započítávají do pracovní doby**. Naopak poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se do pracovní doby nezapočítávají (§ 88 odst. 4 zákoníku práce).

 Za platnosti a účinnosti prvního zákoníku práce, neexistoval jednotný právní názor, jak postupovat v případě, kdy doba bezpečností přestávky připadne na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech. Nebylo zřejmé, zda se má tento souběh přestávek započítat do pracovní doby nebo ne. Jediným předpisem, který tento souběh nějakým způsobem řešil, bylo nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterou se provádí zákon o silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky. V příloze č. 1 bod 3 písm. b) tohoto nařízení vlády se stanoví, že bezpečnostní přestávky a přestávky v práci na jídlo a oddech se mohou slučovat; přestávky se neposkytují na začátku a na konci pracovní doby.

Druhý zákoník práce tuto mezeru v právní úpravě odstranil, protože výslovně stanovil, že pokud připadne bezpečností přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítává se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby. V této právní úpravě dostala přednost právní úprava bezpečnostní přestávky z důvodu účelu, pro který se poskytuje, a jejíž doba se započítává do pracovní doby.

***3. Přestávka ke kojení***

Zákoník práce v ustanovení § 242 upravuje specifickou přestávku v práci, kterou nelze podřadit pod „přestávku v práci na jídlo a oddech“ ani pod „bezpečnostní přestávku“. Tato přestávka, jak je již z jejího názvu patrné, přísluší jen zaměstnankyním-matkám, které kojí své dítě. Zákonná úprava jim poskytuje čerpání přestávky na kojení, jejichž četnost je diferencována podle věku dítěte a podle délky týdenní pracovní doby zaměstnankyně.

Zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu a kojí dítě do **jednoho** věku dítěte, přísluší **dvě** půlhodinové přestávky za směnu a v dalších **třech** měsících věku dítěte, to je od **dvanácti** do **patnácti** měsíců věku dítěte, přísluší **jedna** půlhodinová přestávka.

Zaměstnankyni, která pracuje na **kratší pracovní dobu**, alespoň na polovinu stanovené týdenní pracovní doby, přísluší pouze **jedna** půlhodinová přestávka na kojení. Zaměstnankyni, která má právo na uvedenou přestávku má zároveň právo i na čerpání přestávky na jídlo a oddech, pokud bude splňovat podmínku dostatečného počtu hodin nepřetržitého výkonu práce.

Poskytnutá přestávka ke kojení se započítává do pracovní doby a náleží za ní zaměstnankyni náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Je zde rozdílný způsob odměňování, než u bezpečnostní přestávky nebo přiměřené doby na jídlo a oddech, které se rovněž započítávají do pracovní doby, ale náleží za ně mzda nebo plat, nikoli náhrada mzdy nebo platu jako u této přestávky na kojení.

***4. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami***

***4.1. Obecně***

 Zákoník práce v § 90 odst. 1 stanoví, že zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek na dobu alespoň **jedenáct** hodin po sobě jdoucích během **dvaceti čtyř** hodin. V případě mladistvých zaměstnanců, to znamená u zaměstnanců mladších než 18 let, musí být doba nejméně **dvanáctihodinového** nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami bez výjimky dodržena.

 Jde-li o zaměstnance starší než 18 let umožňuje zákon, aby byla doba jejich nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami zkrácena. Je tomu proto, že není možné ve všech případech dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami v délce alespoň **jedenáct** hodin dodržet. Stanovené výjimky vycházejí převážně požadavků z obecného zájmu. V těchto případech **nemusí být dodržena minimální délka odpočinku mezi dvěma směnami v délce jedenácti hodin**. **Zákoník práce uvádí taxativně případy zkrácení**. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami může být zkrácen až na **osm** hodin během **dvaceti čtyř** hodin po sobě jdoucích **za podmínky, že následující odpočinek mu bude zaměstnanci prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku**.

Aplikaci právní úpravy vyplývá z příkladů:

1. Zaměstnanci je v jednom dni zkrácen odpočinek na **osm** hodin a na pracovišti je celkem **šestnáct** hodin. Z toho **patnáct** hodin pracoval a **jednu** hodinu činily přestávky v práci na jídlo a oddech. Následující den musí odpočinek mezi dvěma směnami tohoto zaměstnance trvat alespoň **čtrnáct** hodin (**jedenáct** hodin za následující den a **tři** hodiny z předcházejícího dne).
2. Zaměstnanci, který měl v příslušném dni délku směny **devět** hodin, byla nařízena práce přesčas v rozsahu **pěti** hodin, kterou zaměstnanec vykonal. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami měl zkrácen na **deset** hodin. V následujícím dni nemůže zaměstnavatel tomuto zaměstnanci nařídit práci přesčas, protože musí zaměstnanci poskytnout **jedenáct** hodin nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami za tento následující den a **jednu** hodinu tohoto odpočinku z předchozího dne. Nařídit práci přesčas bude moci tomto zaměstnanci až třetí den. Při obvyklém rozvrhu směn od pondělí do pátku, to znamená, že nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami může být zkrácen pouze v pondělí, ve středu a v pátek.

Právní úprava rozlišuje případy, kdy může být nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami zkrácen na čtyř **základních skupin** (viz § 90 odst. 2 zákoník práce).

V **první skupině** jsou práce, které spočívají v organizaci pracovní doby, *práce v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas*.

Ve **druhé skupině** jsou *práce v****zemědělství***.

Ve **třetí** **skupině** jsou *práce při poskytování služeb obyvatelstvu*, jde **zejména** o práce (jedná se o demonstrativní výčet),

* ve veřejném stravování,
* v kulturních zařízeních,
* v telekomunikacích a poštovních službách,
* ve zdravotnických zařízeních,
* v zařízeních sociálních služeb (viz zákon č. zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů).

Ve **čtvrté skupině** jsou *práce, na jejich vykonání spočívá veřejný zájem*, jsou to

* naléhavé opravné práce, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,
* práce při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

V ustanovení § 90a obsahuje zákoník práce zvláštní právní úpravu, která se týká pouze **sezónních prací v zemědělství**. **Odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny, *zkrácený v rozsahu podle ustanovení § 90 odst. 2 zákoníku práce*, může být zaměstnanci staršímu 18 let nahrazen při sezónních pracích v zemědělství tak, že mu bude poskytnut v období následujících tří týdnů od jeho zkrácení**.

Například zaměstnanci, který pracuje v zemědělské výrobě při sezónních pracích a má směnu rozvrženou od **šesti** hodin do **osmnácti** hodin, to znamená, že pracuje ve **dvanácti hodinové** směně, může zaměstnavatel nařídit výkon práce přesčas až do **dvacáté druhé** hodiny, to je v rozsahu **čtyř** hodin. Tento zaměstnanec odpracuje v pracovním dnu i s prací přesčas celkem **šestnáct** hodin. V období **tří** týdnů, to znamená **dvaceti jedna** dnů, které následují po zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu mezi dvěma směnami, to je po skončení sezónních prací, po každém zkráceném odpočinku, je zaměstnavatel povinen poskytnout (umožnit čerpat) tomuto zaměstnanci zkrácený odpočinek, nejméně v délce **šestnácti** hodin.

***4.2. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami a další pracovní poměr***

Na rozdíl od prvního zákoníku práce neobsahuje druhý zákoník práce výslovnou právní úpravu vedlejší činnosti spočívající v dalším pracovním poměru. I v tomto případě je tomu proto, že byla změněna koncepce právní úpravy a rovněž v tomto případě se vychází ze zásady *„co zákon nezakazuje, to dovoluje“*. I podle druhého zákoníku práce může zaměstnanec pracovat v dalším pracovním poměru pro stejného nebo jiného zaměstnavatele.

 Práva a povinnosti vyplývající z dalšího pracovního poměru se posuzují samostatně, to znamená, že i doba nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami se posuzuje ve vztahu ke každému pracovnímu poměru samostatně (zvlášť).

Zaměstnavatel je však povinen, v případě, že práce je konána u téhož zaměstnavatele, dodržet ustanovení § 34b odst. 2 věty první zákoníku práce, ze kterého vyplývá, že zaměstnanec v dalším pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele nemůže vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny.

Například zaměstnanec pracuje v jednom pracovním poměru od **sedmi** do **patnácti** hodin v pondělí až pátek. U jiného zaměstnavatele pracuje v dalším pracovním poměru v týchž dnech v době od **sedmnácti** do **dvaceti jedna** hodin. Doba nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami se bude posuzovat od **patnácti** hodin do začátku pracovní doby (směny) v prvním pracovním poměru, nikoliv od **dvaceti jedna** hodin, kdy končí práci v dalším pracovním poměru.

**XII. Pružné rozvržení pracovní doby**

***1. Charakteristika pružného rozvržení pracovní doby***

Pružné rozvržení pracovní doby představuje zvláštní způsob řešení pracovní doby. Od standardních systémů rozvrhování pracovní doby se pružná pracovní doba odlišuje tím, že umožňuje zaměstnanci spolurozhodovat o své pracovní době v každém pracovním dnu v každé směně.

 Zákoník práce obsahuje úpravu pružného rozvržení pracovní doby v ustanoveních § 85, 97 a 98 odst. 1.

Charakteristika pružného rozvržení pracovní doby je patrná z následujícího zobrazení.



P1 a P2 – volitelná pracovní doba,

P3 a P4 – základní pracovní doba,

P5 – celkový rozsah možné pracovní doby,

O – přestávka v práci na jídlo a oddech.

 Zákon nestanoví pevnou délku základní pracovní doby, nýbrž ponechá ji na rozhodnutí zaměstnavatele. Byla-li sjednána kratší pracovní doba, může zaměstnavatel základní pracovní dobu zkrátit úměrně sjednané kratší pracovní době.

 Právní úprava pružné pracovní doby obsahuje některé výjimky od obecné úpravy pracovní doby.

* **Je umožněno, aby si začátky a konce směn za stanovených podmínek volil zaměstnanec.**
* **Odlišná hlediska pro zjišťování práce přesčas při pružné pracovní době.**
* **Odlišné řešení při důležitých osobních překážkách v práci na straně zaměstnance.**

 Cílem pružné pracovní doby, stručně vyjádřeno, je vytvořit podmínky pro to, aby si zaměstnanec své soukromé záležitosti mohl vyřizovat mimo pracovní dobu, a tím dosáhnout lepšího vnitro směnového využití pracovní doby. Jinak pro pružnou pracovní dobu platí stejné zásady jako pro pracovní režimy, ve kterých je stanoven pevný rozvrh pracovní doby s pevně stanoveným začátkem a koncem směny.

 Z ustanovení § 85 odst. 1 zákoníku práce vyplývá, že při pružném rozvržení pracovní doby si **zaměstnanec volí** sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých pracovních dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem **„VOLITELNÁ PRACOVNÍ DOBA“**. Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti **„ZÁKLADNÍ PRACOVNÍ DOBA“**.

 Zaměstnavatel stanoví začátky a konce volitelných úseků i základní pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec možnost volby doby příchodu a odchodu do práce i odchodu z ní. Proto je třeba stanovit oba volitelné úseky. Volitelné úseky se rozvrhují na začátek a konec směny, což je odůvodněno z hlediska vazeb na činnost služeb, rozložení dopravní špičky, otevírání obchodů, úřední hodiny institucí a podobně. Do úseku základní pracovní doby vkládá zaměstnavatel obvykle přestávku v práci na jídlo a oddech (viz § 88 zákoníku práce).

 Dva úseky volitelné pracovní doby s připočtením základní pracovní doby tvoří časový interval, v rámci **dvaceti čtyř** hodin, ve kterém je realizováno pružné rozvržení pracovní doby (směna).

 Začátek a konec základní pracovní doby a volitelné pracovní doby určí zaměstnavatel s tím, že celková délka směny nepřesáhne **dvanáct** hodin.

 Ustanovení § 85 odst. 3 zákoníku práce plní dvojí úlohu; především jednoznačně stanoví nejvyšší délku směny, to je **dvanáct** hodin a dále zajišťuje předpoklad pro splnění povinnosti zaměstnavatele, aby měl zaměstnanec mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň **jedenácti** hodin v případě mladistvého zaměstnance dobu **dvanácti** hodin během **dvaceti čtyř** hodin po sobě jdoucích (§ 90 odst. 1 zákoníku práce). Při pružné pracovní době zákoník práce nestanoví žádné výjimky pro rozsah nepřetržitého odpočinku v týdnu (§ 92 zákoníku práce).

 Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna **ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem**, nejdéle však v období nejvýše **dvaceti šesti** **týdnů po sobě jdoucích** nebo v období vymezit nejvýše na **padesáti dvou** **týdnů po sobě jdoucích**, které může stanovit jen kolektivní smlouva [viz § 78 odst. 1 písm. m) a § 350a zákoníku práce].

 Zákoník práce dále v ustanovení § 85 odst. 5 demonstrativně stanoví, že pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní

* při pracovní cestě zaměstnance,
* při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven,
* brání-li jejímu uplatnění pružné pracovní doby provozní důvody,
* v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle ustanovení § 192 zákoníku práce nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění,
* v dalších případech určených zaměstnavatelem.

 V případech uvedených v předchozím odstavci platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit (viz § 85 odst. 6 zákoníku práce).

***2. Formy pružného rozvržení pracovní doby z hlediska délky vyrovnávacího období***

 Pružná pracovní doba je limitována délkou vyrovnávacího období, které zaměstnavatel určí.

 Není-li vyrovnávací období vymezeno v kolektivní smlouvě, nesmí je délka přesáhnout dobu **dvaceti šesti týdnů po sobě jdoucích**.

 Jestliže délku vyrovnávacího období stanoví kolektivní smlouva, může být vyrovnávací období určeno nejdéle **padesáti dvěma** **týdny po sobě jdoucími**.

 Čím delší vyrovnávací období zaměstnavatel určí, tím náročnější bude evidenci pracovní doby vůči jednotlivým zaměstnancům, na které se pružné rozvržení pracovní doby vztahuje. V jednotlivých týdnech v rámci vyrovnávacího období se může zaměstnanec skutečně odpracovaná pracovní doba různit.

***3. Překážky v práci při pružném rozvržení pracovní doby***

***3.1. Překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby***

 V ustanovení § 97 odst. 1 zákoníku práce se stanoví, že překážky v práci na straně zaměstnance se při pružném rozvržení pracovní doby posuzují jako výkon práce **jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby**. Předchozí věta neplatí v případě dočasné pracovní neschopnosti, kdy se zaměstnanci poskytuje náhrada mzdy nebo platu, a to i proto, že podle ustanovení § 85 odst. 5 písm. b) zákoníku práce se pružné rozvržení pracovní doby neuplatní.

 Při překážkách v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby, **vymezených přesnou délkou nezbytně nutné doby**, po kterou přísluší zaměstnanci pracovní volno, se posuzuje jako výkon práce **celá tato doba** (§ 97 odst. 2 zákoníku práce).

 Za dobu **jednoho** dne se považuje doba odpovídající průměrné délce směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby (§ 97 odst. 4 zákoníku práce).

 Je-li důležitá osobní překážka v práci poskytována jen v nezbytně nutném rozsahu a je-li doba trvání této překážky kratší než doba, která odpovídá průměrné délce směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby, pak se zaměstnanci jako výkon práce započte jen ta její část, která nezbytně zasáhla do základní pracovní doby. Zbývající část překážky, která zasáhla do volitelné pracovní doby, se jako výkon práce započítávat nebude.

***3.2. Důležité osobní překážky v práci při pružném rozvržení pracovní doby***

První skupinou překážek v práci, při kterých zaměstnavatel poskytuje pracovní volno, jsou důležité osobní překážky vymezené v příloze nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Uvedené překážky v práci je možné rozdělit do tří skupin, pracovní volno se poskytuje:

* na nezbytně nutnou dobu,
* na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na **jeden** den, nebo na **dva** dny, popřípadě až na **šest** dnů v kalendářním roce,
* na **jeden** den nebo na **dva** dny.

Dále se uvedené překážky v práci dělí na skupinu, u které **přísluší náhrada mzdy nebo platu** a na skupinu překážek **náhrada mzdy nebo platu nepřísluší**.

Překážky v práci, u nichž se poskytuje pracovní volno jen **na nezbytně nutnou dobu**, vymezuje příloha nařízení vlády č. 590/2006 Sb. v bodech 1., 2., 3., 6., 8 písm. c) a 9.

Překážky v práci, u nichž se poskytuje pracovní **volno na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden, jeden den, dva dny, šest dnů** vymezuje příloha nařízení vlády č. 590/2006 Sb. v bodech 11., 4., 7 písm. c), 8 písm. a), 8 písm. b) a 10.

Překážky v práci, u nichž **se poskytuje pracovní volno na** **jeden** **nebo na dva dny** vymezuje tato příloha nařízení vlády č. 590/2006 Sb. v bodech 5., 7 písm. a) a b).

Příloha nařízení vlády č. 590/2006 Sb. obsahuje formulaci *„na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však“* na přesně určený počet pracovních dnů. Z ustanovení § 206 odst. 2 věty první zákoníku práce vyplývá, že překážku v práci je zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli. Jestliže například důležitá osobní překážka v práci podle bodu 4. přílohy nařízení vlády č. 590/2006 Sb. prokazatelně trvala po celou směnu, pak je třeba dovodit, že jde rovněž o přesnou délku nezbytně nutné doby a že celá tato doba se posuzuje jako výkon práce v rozsahu průměrné délky směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance. Tento závěr má právní oporu v ustanovení § 97 odst. 4 zákoníku práce, kde se stanoví, že za dobu **jednoho** dne se považuje doba odpovídající průměrné délce směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby. Při překážkách v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby, vymezených přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou přísluší zaměstnanci pracovní volno, se posuzuje jako výkon práce celá tato doba (§ 97 odst. 2 zákoníku práce).

***3.3. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu při pružném rozvržení pracovní doby***

**Posuzování překážek v práci z důvodu obecného zájmu při uplatňování pružné pracovní doby se řídí stejnými zásadami, tak jako u důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance.**

Podle ustanovení § 97 odst. 2 zákoníku práce rovněž platí, že jde-li o činnost zástupců zaměstnanců, se posuzuje jako výkon práce celá tato doba. Pod toto ustanovení lze podřadit **některé jiné úkony v obecném zájmu** vymezené v § 203 zákoníku práce. Jsou zde uvedeny překážky jak na nezbytně nutnou dobu, tak vymezené jako celodenní, s náhradou mzdy nebo platu, bez náhrady mzdy nebo platu.

 Překážkami v práci z důvodu obecného zájmu jsou například výkon veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu. K výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu využívají zaměstnanci především svého volného času. Pokud je ve výjimečných případech třeba vykonávat tyto funkce, povinnosti nebo úkony v pracovní době, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci k tomuto účelu pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, zpravidla bez náhrady mzdy nebo platu.

***3.4. Překážky v práci na straně zaměstnavatele při pružném rozvržení pracovní doby***

 V ustanovení § 97 odst. 3 zákoníku práce stanoví, že překážky v práci na straně zaměstnavatele při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce, jestliže zasáhly do směny zaměstnance, a to za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny. To znamená, že zaměstnanci přísluší v rozsahu, v jakém se překážka v práci na straně zaměstnavatele považuje za výkon práce náhrada mzdy nebo platu; to vyplývá z ustanovení § 207 písm. a), § 208 a § 348 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

***4. Práce přesčas při pružném rozvržení pracovní doby***

Práce přesčas při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby se zjišťuje vždy jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu (§ 98 odst. 1 zákoníku práce). Zákoník práce při definování práce přesčas při pružném rozvržení pracovní doby vychází ze stěžejní zásady, že práce přesčas je vždy práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a že prací přesčas při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby stanoví také práce nad základní pracovní dobu.

 Kritérium, že při pružné pracovní době je prací přesčas práce nad základní pracovní dobu, má své opodstatnění v tom, že základní pracovní doba je část směny, ve které má zaměstnanec právní povinnost být na svém pracovišti a pracovat. Při pružném rozvržení pracovní doby má zaměstnanec možnost si zorganizovat svoji týdenní pracovní dobu do směn tak, že v některém dnu v týdnu může odpracovat pouze základní pracovní dobu a čerpat odpočinek mezi dvěma směnami. Proto zákoník práce stanoví, že prací přesčas při pružné pracovní době je kromě stanovené týdenní pracovní doby také práce nad základní pracovní dobu; v základní pracovní době nelze určit práci přesčas.

 O práci přesčas při pružném rozvržení pracovní doby nejde, jestliže zaměstnanec konal práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu, kterou mu zaměstnavatel jako práci přesčas nenařídil ani k ní nedal souhlas a bez svého zavinění nemohl zaměstnanec této práce v průběhu zbývající části vyrovnávacího období použít ke splnění své povinnosti odpracovat stanovenou týdenní pracovní dobu, protože mu v tom zabránily důvody, které se podle ustanovení § 348 odst. 1 zákoníku práce považují jako výkon práce.

**XIII. Dny pracovního klidu**

***1. Nepřetržitý odpočinek v týdnu a svátky***

***1.1. Obecně***

 V ustanovení § 91 odst. 1 zákoník práce se vymezuje, které dny se považují za dny pracovního klidu. Jedná se o dny, na které připadne nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky.

***2. Nepřetržitý odpočinek v týdnu***

 Zákoník práce, ale i další právní předpisy upravující pracovní podmínky zaměstnanců vymezují standardně odpočinek v týdnu jako velmi důležitý bezpečnostní prvek ochrany zaměstnance [viz § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce]. Právní úprava zdůrazňuje tento odpočinek jako časový prostor, v němž si zaměstnanec může dostatečně odpočinout, věnovat se sobě, své rodině nebo svým zájmům.

V každém období **sedmi** po sobě jdoucích kalendářních dnů má zaměstnanec právo na čerpání alespoň **třicet pět** hodin nepřetržitého odpočinku (§ 92 odst. 1 zákoníku práce). Nepřetržitý odpočinek v týdnu mladistvého nesmí činit méně než **čtyřicet osm** v týdnu.

Právní úprava rovněž sleduje zájmy zaměstnance v tom směru, že určuje, že jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala **neděle** (§ 92 odst. 2 zákoníku práce). Tato podmínka bude jistě snadněji splnitelná **v jednosměnných pracovních režimech**.

Jiná situace bude například v nepřetržitých provozech, u činností, ve kterých zaměstnavatel rozvrhuje pracovní dobu **nerovnoměrně**, na jednotlivé týdny, například v nemocnicích nebo dopravě. V těchto režimech může nepřetržitý odpočinek připadnout na jiné dny než je tradičně **sobota** a **neděle**.

Vyskytuje se názor, že zaměstnavatel musí vždy rozvrhnout pracovní dobu zaměstnance tak, aby tento odpočinek v týdnu připadl na neděli. Není tomu tak.

Rovněž existuje názor, že uvedený odpočinek může být poskytnut až po sedmidenním období uvedeném v ustanovení § 92 odst. 1 zákoníku práce. Ani tento názor není v souladu s, protože zákon vymezuje nepřetržitý odpočinek v týdnu, to znamená během každého období **sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů. Sedm** po sobě jdoucích dnů, nemusí v sobě zahrnovat tradiční pojetí týdne, to je dny pondělí až neděle. Zde je potřebné znovu připomenout zákonnou (legální) definici podle, které se **týdnem rozumí sedm po sobě následujících kalendářních dnů**. Tento sedmidenní cyklus bude rozvrhem pracovní doby určen individuálně pro každého zaměstnance. Nemusí ani kopírovat běh kalendářních dnů, to je od 0,00 hodin do 24,00 hodin, ale může být stanoven například od 8,00 hodin libovolného dne, kdy zaměstnanec nastupuje na směnu. Cyklus tedy končí za **sedm** dní od tohoto časového okamžiku.

 Specifická situace poskytování nepřetržitého odpočinku v týdnu nastává u zaměstnanců, kteří pracují **v nočních směnách**, to je v době mezi 22 hodinou a 6 hodinou [viz § 78 odst. 1 písm. j) zákoníku práce]. Těmto zaměstnancům začíná den pracovního klidu, to je i nepřetržitého odpočinku v týdnu až hodinou odpovídající nástupu zaměstnanců té směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první (§ 91 odst. 6 věta první zákoníku práce). **Tato úprava má zaručit, aby zaměstnanci nebyli zkráceni na svém volném čase**. *Například zaměstnanec, který pracuje v nočních směnách, a který má* ***sedmidenní*** *cyklus* ***úterý*** *až* ***pondělí****, ukončil poslední směnu v tomto týdnu v* ***sobotu*** *v 16 hodin. Jeho nepřetržitý odpočinek v týdnu mu ale začne až hodinou odpovídající nástupu směny, která v týdnu nastupuje jako* ***první****, ta nastupuje v* ***pondělí*** *v 8 hodin, tudíž zaměstnanec začne čerpat nepřetržitý odpočinek v týdnu až v* ***neděli*** *od 8 hodin.*

Nepřetržitý odpočinek má sloužit k regeneraci pracovní síly a má být nerušeným volným časem zaměstnance. Nicméně zákoník práce v ustanovení § 91 odst. 3 umožňuje zaměstnavateli v taxativně stanovených případech výjimečně nařídit výkon těchto nutných prací, které nemohly být provedeny v pracovních dnech, to je v rozvržených směnách zaměstnance během týdne. Jedná se o:

1. naléhavé opravné práce,
2. nakládací a vykládací práce,
3. inventurní a závěrkové práce,
4. práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,
5. při živelných událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,
6. práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva,
7. práce v dopravě,
8. **krmení a ošetřování zvířat**.

 Z uvedeného výčtu je patrné, že se jedná o práce, které se vyskytují **nahodile a nebylo možné je předvídat** [písmena a), b), d) a e)], nebo je nutné vykonat je **bez odkladu** [písmeno c)], nebo mají **zvláštní charakter**, který ospravedlňuje jejich výkon i ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu [písmena f) až h)]. V takovém to případě může zaměstnavatel jednostranně zaměstnanci nařídit výše uvedené práce. **Jelikož se bude jednat o práci ve dnech, kdy zaměstnanec nemá rozvrženou směnu a bude to zároveň práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a půjde o práci přesčas** [viz § 78 odst. 1 písm. i) a § 93 zákoníku práce]. Uvedený výčet činností chrání zaměstnance, aby mu zaměstnavatel svévolně a kdykoliv nenařizoval práci v době čerpání nepřetržitého odpočinku v týdnu. **Přestože výše uvedené důvody představují kogentní (nařizující) právní úpravu a jsou taxativní, právní úprava zákoníku práce nevylučuje, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli i na výkonu jiné činnosti, odlišné od výše uvedených činností**, to znamená, že nepůjde o výkon nutných prací nařízených zaměstnavatelem.

***3. Přesun doby čerpání nepřetržitého odpočinku v týdnu***

Poskytování minimálního nepřetržitého odpočinku v týdnu v rozsahu alespoň 35 hodin neplatí absolutně, zákonná úprava předpokládá, že mohou existovat určité (i předvídané) situace, které ospravedlňují zkrácení tohoto odpočinku. Jedná se o zaměstnance a práce uvedené v ustanovení § 90 odst. 2 zákoníku práce a **o technologické postupy, které nemohou být přerušeny**.

 Je nutné ovšem zdůraznit, že zaměstnavatel, který vyžaduje výkon práce během nepřetržitého odpočinku v týdnu, musí zaměstnanci zajistit alespoň zkrácený nepřetržitý odpočinek v týdnu v zákonem stanoveném rozsahu. Podle ustanovení § 90 odst. 2 zákoníku práce jde o

1. zaměstnance v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,
2. práce v zemědělství,
3. práce při poskytování služeb obyvatelstvu, **zejména** (dále uvedený výčet je demonstrativní),
4. ve veřejném stravování,
5. v kulturních zařízeních,
6. v telekomunikačních a poštovních službách,
7. ve zdravotnických zařízeních,
8. v zařízeních sociálních služeb,
9. naléhavé opravné práce, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,
10. práce při živelných událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

Ve výše uvedených taxativních případech může zaměstnavatel zaměstnanci staršímu 18 let zkrátit nepřetržitý odpočinek v týdnu až na **dvacet čtyři** hodiny po sobě jdoucí, s tím, že zaměstnanci bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období **dvou** týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň **sedmdesát** hodin (35 hodin x 2 týdny = 70 hodin).

Tato úprava dává zaměstnavateli možnost určité flexibility v rozvrhování pracovní doby tím, že může nařídit více směn v jednotlivém týdnu. Zároveň je chráněn i zaměstnanec, protože nepřijde o svůj zákonem zaručený minimální nepřetržitý odpočinek v týdnu určený v ustanovení § 92 odst. 1 zákoníku práce.

 V případě rozvržení práce na dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu musí být tento odpočinek prodloužen o **chybějící** část tohoto odpočinku z prvního týdně. Není přípustné, aby tato část byla poskytnuta v druhém týdnu samostatně, například prodloužením nepřetržitého odpočinku mezi směnami, anebo aby přesunem prodloužený odpočinek v týdnu byl rozdělen do více částí. Porušila by se tím nejen zásada, že limity odpočinků mezi směnami a v týdnu se poskytují nezávisle na sobě, ale hlavně by nebyla dodržena jeho nepřetržitost, což z pohledu zaměstnance představuje právo na volný čas pro regeneraci jeho pracovní síly a za nepřekročitelnou podmínku.

***Správně poskytnutý nepřetržitý odpočinek v týdnu***

 Zaměstnanec čerpal v týdnu nepřetržitý odpočinek v týdnu v rozsahu 24 hodin, v následujícím týdnu čerpal nepřetržitý odpočinek v týdnu v rozsahu 48 hodin to je 24 hodin + 48 hodin = 72 hodin).

***Nesprávně poskytnutý nepřetržitý odpočinek v týdnu***

Zaměstnanec čerpal v týdnu nepřetržitý odpočinek v týdnu v rozsahu 24 hodin, v následujícím týdnu čerpal dva nepřetržité odpočinky v týdnu, každý v rozsahu 24 hodin (24 hodin + 24 hodin + 24 hodin = 72 hodin).

 **Zákoník práce v ustanovení § 92 odst. 4 zákoníku práce umožňuje pro *zemědělství* odchylnou úpravu časové lhůty pro poskytování nepřetržitého odpočinku v týdnu v minimálním rozsahu podle ustanovení § 92 odst. 1 zákoníku práce, které zohledňuje specifický charakter činností v *zemědělství, které jsou závislé především na agrotechnických lhůtách a počasí*. Použití této právní úpravy je podmíněno dohodou, ať už mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, například v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě (individuální smlouva), jen pro tuto záležitost. Tato jiná (individuální) smlouva může být učiněna písemně i ústně, protože se jedná záležitosti organizace práce a opatření týkající se většího počtu zaměstnanců není vyloučena ani kolektivní smlouva** [viz § 23 a následující, § 287 odst. 2 písm. c) a g) zákoníku práce]. Poznamenává se, že pracovní smlouva musí být písemná (viz § 34 odst. 2 zákoníku práce).

Ustanovení § 92 odst. 4 zákoníku práce rozlišuje mezi:

1. **běžným** obdobím v trvání **tří** týdnů, během kterého musí nepřetržitý odpočinek v týdnu zaměstnance činit alespoň 105 hodin (35 hodin x 3 = 105 hodin),
2. **obdobím sezónních prací v trvání šesti týdnů**, během kterého musí nepřetržitý odpočinek v týdnu zaměstnance činit alespoň 210 hodin (35 hodin x 6 hodin = 210 hodin).

Přestože v předmětné právní úpravě chybí výslovný odkaz na odstavec 3 v § 92 zákoníku práce, musí být i **zaměstnanci pracujícímu v zemědělství** poskytnut v každém jednotlivém týdnu minimální nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň **dvacet čtyři** hodiny. Jinak by tím bylo popřeno právo zaměstnance v zemědělství na volný čas pro jeho dostatečnou regeneraci v každém týdnu. Zaměstnavatel by tím porušil, mimo jiné, i svou právní povinnost v **bezpečnosti a ochraně zdraví při práci** zaměstnanců ve smyslu ustanovení § 102 odst. 1 zákoníku práce, které stanoví, že **zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům**.

 Jestliže **zaměstnanec v zemědělství** během **šesti** týdnů v létě, v období sezónních prací, čerpal nepřetržitý odpočinek v týdnu v rozsahu **dvacet čtyři** hodiny v každém z prvních 5 týdnů uvedeného období. V **šestém** týdnu musí tento zaměstnanec čerpat nepřetržitě alespoň **90 hodin odpočinku v týdnu** (24 hodin x 5 týdnů = 120 hodin; 210 hodin (to je 35 hodin x 6 týdnů) – 120 hodin = 90 hodin).

***4. Organizace týdenní pracovní doby***

 Přestože to již bylo uvedeno, je důležité zdůraznit správnou organizaci týdenní pracovní doby.

Právní úprava nemůže kasuisticky postihnout zvláštnosti jednotlivých pracovních oborů, podmínky provozu, technologie, přetržitost, nepřetržitost výroby, zdroje subdodávek, zdroje pracovních sil, vliv přírodních podmínek a jiné. Proto je ponechána organizace pracovní doby v působnosti zaměstnavatele.

Zaměstnavatel může ke své činnosti uplatnit **nepřetržitý provoz**, to je výkon práce **dvacet čtyři** hodiny denně a po **sedm** dnů v týdnu; obě kritéria musí být splněna současně, aby provoz mohl být klasifikován jako nepřetržitý. Chybí-li jedno z uvedených kritérií, půjde o **přetržitý provoz**. Je proto třeba rozlišovat mezi nepřetržitým provozem a nepřetržitým pracovním režimem.

Jak v **přetržitém provozu**, tak v **nepřetržitém provozu** může zaměstnavatel uplatnit pracovní režim jednosměnný, dvousměnný, třísměnný, popřípadě čtyř směnný, nepřetržitý.

Uvedené pracovní režimy jsou realizovány v rámci **dvaceti čtyř** hodin po sobě jdoucích. Stanovená týdenní pracovní doba je naplňována (odpracována) každý týden po sobě jdoucí – **rovnoměrně** rozvržená pracovní doba nebo tak, že zaměstnavatel uplatní formu rozvržení pracovní doby tak, že stanovená týdenní pracovní doba není naplněna v každém týdnu po sobě jdoucím v rozsahu stanoveného týdenní pracovní doby, ve větším nebo menším rozsahu – **nerovnoměrně** rozvržená pracovní doba. Týden může, ale nemusí odpovídat týdnu kalendářnímu.

I v této souvislosti je třeba zdůraznit, že zákonem stanovená týdenní pracovní doba, která je koncipována v závislosti na pracovním režimu zaměstnance, bývá nesprávně spojována nebo nahrazována *tak zvaným fondem pracovní doby* v počtu hodin za kalendářní měsíc nebo kalendářní rok podle plánovacího kalendáře. Zákoník práce *tak zvaný fond pracovní doby* neupravuje ani s ním nespojuje žádné právní následky. Plánovací kalendář bývá nesprávně aplikován ve vztahu k pracovní době, svátkům, čímž dochází k nesprávné aplikaci, jaký rozsah pracovní doby v hodinách má zaměstnanec odpracovat v případě, že svátek přidal na pondělí až pátek.

***5. Svátek***

Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů, v ustanovení § 1 vymezuje jako **státní svátky** následující dny:

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

Jako **ostatní svátky** jsou v ustanovení § 2 zákona č. 245/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů; naposled **zákona č. 395/2015 Sb. s** právní účinností od 21. prosince 2015, určeny:

* 1. leden – Nový rok,
* *Velký pátek*,
* Velikonoční pondělí,
* 1. květen – Svátek práce,
* 24. prosinec – Štědrý den,
* 25. prosinec – 1. svátek vánoční,
* 26. prosinec – 2. svátek vánoční.

Podle právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku, jakož i právní úpravy odměňování však není mezi těmito státními svátky ostatní svátky žádný rozdíl.

V ustanovení § 3 zákon č. 245/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů, uvádí, že **státní svátky a ostatní svátky jsou dny pracovního klidu, kromě dnů nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu**. Zde je tedy přímá vazba na ustanovení § 91 odst. 1 zákoníku práce, kde je uvedeno, že **dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky**.

Zákoník práce v ustanovení § 91 dále vymezuje podmínky, kdy je možné nařídit práci ve dnech pracovního klidu. Uvádí, že takovou práci je možné nařídit jen výjimečně a po projednání s příslušným odborovým orgánem (viz § 99 zákoníku práce). Vymezuje, kdy může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci práci v den nepřetržitého odpočinku v týdnu a kdy ve svátek. Možnost nařídit práci ve svátek je širší než možnost nařídit práci ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu.

Podle ustanovení § 91 odst. 4 zákoníku práce ve **svátek** může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon prací, které je možné zaměstnanci

* nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu (viz § 91 odst. 3 zákoníku práce),
* práce v nepřetržitém provozu a
* práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

***6. Svátek a pracovní doba***

  Existuje názor, že zaměstnanci, kteří pracují v **nepřetržitém pracovním režimu**, napracovávají svátky. Nesprávnost tohoto tvrzení vyplývá z toho, že je pracovní doba nesprávně spojována s *tak zvaným fondem pracovní doby*. Práce ve svátek u zaměstnanců v nepřetržitém provozu ve srovnání s prací zaměstnanců v jednosměnném pracovním režimu bývá uváděna jako porušení rovnosti mezi oběma skupinami zaměstnanců.

 Jeví se jako účelné porovnat stanovenou týdenní pracovní dobu zaměstnance v jednosměnném režimu práce na straně jedné s vícesměnným nepřetržitým pracovním režimem zaměstnance v nepřetržitém provozu na straně druhé.

***6.1. Jednosměnný pracovní režim s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou***

 Obvyklé pracovní dny u zaměstnance v **jednosměnném pracovním režimu s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou** jsou pondělí až pátek a obvyklé dny nepřetržitého odpočinku v týdnu jsou sobota a neděle. Stanovená týdenní pracovní doba činí **čtyřicet** hodin. V případě, že svátek připadne u tohoto zaměstnance na pondělí až pátek, zaměstnanec v tento den pracovat nebude, protože svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den.

1. Jde-li o zaměstnance odměňovaného mzdou, postupuje se podle ustanovení § 115 odst. 3 zákoníku práce. Podle ustanovení § 348 odst. 1 písm. d) zákoníku práce se jako výkon práce posuzuje doba, kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho měsíční mzda nebo plat nekrátí. **Odpadlá pracovní doba v důsledku svátku se na základě tohoto ustanovení započte jako odpracovaná do stanovené týdenní pracovní doby**.
2. Jestliže svátek u zaměstnance v jednosměnném pracovním režimu s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou připadne na jeho dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, což jsou zpravidla sobota a neděle, doba svátku se mu nezapočítává jako výkon práce. V tomto případě zaměstnanec nepracoval proto, že mu den svátku připadl na jeho nepřetržitý odpočinek v týdnu, nikoli proto, že by mu odpadla pravidelná směna. Zaměstnanec v tomto týdnu odpracuje **čtyřicet** hodin, jako kdyby žádný svátek nebyl.

***6.2. Nepřetržitý pracovní režim s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou***

U zaměstnance v pracovním režimu s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou obvyklým pracovním dnem může být kterýkoli den v týdnu a obvyklé dny nepřetržitého odpočinku v týdnu mohou připadnout i na jiné dny než je sobota a neděle. Stanovená týdenní pracovní doba tohoto zaměstnance činí **třicet sedm a půl** hodiny. Jelikož při nepřetržitém pracovním režimu práce nelze přerušit, vypracuje zaměstnavatel předem písemný rozvrh směn – harmonogram směn (viz § 84 zákoníku práce), a to bez ohledu na to, na který den připadne svátek. Svátek při rozvrhování směn v tomto pracovním režimu nehraje žádnou roli, do týdenní pracovní doby se započítává a zaměstnanec podle rozvrhu směn v den svátku buď pracuje, nebo má volno. S *tak zvaným fondem pracovní doby,* to nemá nic společného. Na základě uvedeného mohou nastat níže uvedené možnosti:

1. Zaměstnanec odměňovaný mzdou odpracuje v den svátku směnu, přísluší mu dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (viz § 115 odst. 1 zákoníku práce). Čerpá-li zaměstnanec náhradní volno za dobu práce ve svátek, pak se podle ustanovení § 348 odst. 1 písm. c) zákoníku práce tato doba čerpání náhradního volna považuje za výkon práce, ale zaměstnanec neobdrží příplatek za práci ve svátek. **Doba čerpání náhradního volna se započte jako odpracovaná do stanovené týdenní pracovní doby**. V tomto případě je na tom zaměstnanec, který pracuje v nepřetržitém pracovním režimu obdobně jako zaměstnanec v jednosměnném pracovním režimu, jemuž svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den a tento den není dnem nepřetržitého odpočinku v týdnu s tím, že volný den má jindy než v den svátku.
2. Zaměstnanec odměňovaný mzdou v den svátku odpracuje směnu a zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna (viz § 115 odst. 2 zákoníku práce). Předpokládaná dohoda může mít písemnou nebo ústní formu. Vychází se z toho, že dohoda bude uzavírána mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ve vztahu k jednotlivým případům výkonu práce ve svátek. Nelze však vyloučit, že taková dohoda bude uzavřena pro více případů výkonu práce ve svátek pro budoucí dobu.
3. V den svátku měl zaměstnanec podle *písemného rozvrhu pracovní doby (harmonogramu směn)* pracovat, ale směna mu odpadla v důsledku omezeného provozu ve svátek. Směna, která v důsledku svátku odpadla a doba, po kterou z tohoto důvodu nepracoval, se považuje za výkon práce a započítává se do stanovené týdenní pracovní doby v příslušném týdnu [viz § 348 odst. 1 písm. d) zákoníku práce]. Není rozhodující, jak je zaměstnanec odměňován. Je nutné znovu zdůraznit, že zaměstnavatel zpracuje dopředu *písemný rozvrh pracovní doby (harmonogram směn)* bez ohledu na to, kam připadnou svátky, a pak rozhodne, kteří zaměstnanci z důvodu omezeného provozu ve svátek nebudou pracovat. Je to situace, která se často vyskytuje, například v zařízeních sociální péče, v léčebnách dlouhodobě nemocných, kdy rodiny mají zájem prožívat svátky společně s blízkými osobami, o které nemohou v pracovní dny pečovat a přebírají je na dny svátků.

 U zaměstnanců, jejichž obvyklými dny nepřetržitého odpočinku v týdnu bývají sobota a neděle, stejně jako u zaměstnanců, jejichž dny nepřetržitého odpočinku v týdnu mohou být jiné dny než sobota a neděle, je dopad svátku do těchto dnů nepřetržitého odpočinku v týdnu stejný.

V den svátku, který připadne na den nepřetržitého odpočinku v týdnu, žádnému z těchto zaměstnanců neodpadne žádná pracovní doba, která by se mohla posuzovat jako výkon práce. Žádný by nepracoval, i kdyby svátek nebyl. Každý zaměstnanec odpracuje v týdnu se svátkem svou stanovenou týdenní pracovní dobu, to je **čtyřicet** hodin nebo **třicet sedm a půl** hodiny. Zaměstnanci s nepřetržitým pracovním režimem, který pracuje podle předem stanoveného rozvrhu pracovní doby (harmonogramu směn) nepřísluší tedy za den svátku, který připadl na jeho nepřetržitý odpočinek v týdnu, ani náhradní volno, ani příplatek za práci ve svátek.

***7. Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek***

 Ustanovení § 115 zákoníku práce, které má kogentní (nařizující) povahu, od niž se smluvní strany pracovněprávního vztahu (pracovního poměru) nemohou odchýlit, dává však rovněž prostor k tomu, aby se smluvní strany odchýlili, to znamená, že má také dispozitivní povahu.

 Kogentní (nařizující) povahu má právní úprava v tom, že se odkazuje na svátek, který je upraven zákonem o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, jakož i právo zaměstnance na zvýhodnění zaměstnance za práci ve svátek na nezkrácení odměny za práci, nebude-li vykonávat práci, protože na jeho obvyklý pracovní den připadl svátek. Dohodě smluvních stran je ponecháno zvýhodnění za práci ve svátek.

 Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci **dosažená mzda** a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. **Dosaženou mzdou** se ve smyslu legislativní zkratky uvedené v § 114 odst. 1 zákoníku práce se rozumí mzda, na kterou vzniklo zaměstnanci právo. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (viz § 351 a následující zákoníku práce). Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě **nejméně** ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna. Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

 Náhrada mzdy však nebude příslušet zaměstnanci odměňovanému měsíční mzdou, neboť tato mzda v nezměněné výši přísluší zaměstnanci bez ohledu na počet pracovních dnů a svátků v kalendářním měsíci, takže tomuto zaměstnanci mzda v důsledku svátku neušla. Tento závěr lze opřít rovněž o judikaturu, i když jde o rozsudek vztahující se k prvnímu zákoníku práce (viz R 17/1971). Podobný přístup vyplývá i z ustanovení § 348 odst. 1 písm. d) zákoníku práce, podle kterého platí, že jako výkon práce se posuzuje doba, kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu nepřísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu měsíční mzda nekrátí. Také u zaměstnanců, kteří pracují v tak zvaných turnusech, kterým svátek připadl na dobu jejich turnusového volna, nebude nepříslušet náhrada mzdy, protože by v tento den stejně nepracovali, a proto by jim mzda neušla.

 Z rozsudku R/1971, mimo jiné, vyplývá, že měsíční mzda znamená, že pracovník (zaměstnanec) dostává mzdu stále ve stejné výši bez ohledu na to, kolik má měsíc dnů, a bez ohledu na to, kolik je z toho pracovních dnů, zda jsou v měsíci nějaké svátky nebo ne.

 Z ustanovení § 115 odst. 2 zákoníku práce vyplývá, že příplatek, který se poskytuje k dosažené mzdě za práci ve svátek, činí **nejméně** výši průměrného výdělku. Zákon umožňuje, aby příplatek byl poskytnut ve vyšší částce, nástroji, kterými k tomu může dojít, jsou smlouva nebo vnitřní předpis.

***8. Mzda za práci v sobotu a v neděli***

Ustanovení § 118 odst. 1 zákoníku práce, které upravuje mzdu za práci v sobotu a neděli má kogentní (nařizující) povahu s tím, že smluvní strany pracovněprávního vztahu se mohou odchýlit.

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci mzda za práci v sobotu a v neděli **dosažená mzda** a příplatek **nejméně** ve výši 10 % průměrného výdělku (viz § 351 a následující zákoníku práce).

Odchylné poskytování příplatku za příplatku za práci v sobotu a v neděli, pokud jde o výši a způsob určení, například pevnou částkou shodnou pro všechny zaměstnance, nikoli procentem z průměrného výdělku zaměstnance, o jehož práci v sobotu a v neděli se jedná, lze sjednat ve smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (individuální smlouva) nebo v kolektivní smlouvě. Sjednaná částka může být nižší, než by pro zaměstnance vyplývala z ustanovení § 118 odst. 1 věty první zákoníku práce; tím je prolomena zásada, podle které zákoník práce stanovuje nejnižší úroveň práva konkrétního zaměstnance, kterou musí zaměstnanec od zaměstnavatele obdržet, tak zvaný minimální sociální standard (viz § 4a zákoníku práce).

**XIV. Práce přesčas**

***1. Pojem práce přesčas***

 Práce přesčas je výjimečnou záležitostí. Rovněž zákony, které před druhým zákoníkem práce upravovaly pracovní dobu, považovaly práci přesčas za výjimečnou záležitost. Práce přesčas jako mimořádná aktivita zaměstnance, je právně limitována. To znamená, že práce přesčas nemůže být v žádném případě dopředu plánována, aby se stávala pravidelnou součástí pracovní doby, popřípadě uvažovanou součástí výdělku. Z téže koncepce, to je, že práce přesčas představuje výjimečnou záležitost, vychází i platná a účinná právní úprava práce přesčas obsažená v zákoníku práce. Podle ustanovení § 93 odst. 1 zákoníku práce je možné konat práci přesčas jen výjimečně.

 **Nařízená práce přesčas** (§ 93 odst. 2 věta druhá zákoníku práce) **je pro zaměstnance** na rozdíl od tak zvané dobrovolné práce přesčas (§ 93 odst. 3 zákoníku práce), **povinná**.

Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů; nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než **osm** hodin v jednotlivých týdnech a **sto padesát** hodin v kalendářním roce.

**Dobrovolná práce přesčas podle § 93 odst. 3 zákoníku práce může být na zaměstnanci ze strany zaměstnavatele požadována jen na základě dohody (smlouvy), to znamená právního jednání se zaměstnancem**.

***1.1. Nařízená práce přesčas – povinná (nucená) práce***

 **Nařízená práce přesčas vykazuje znaky povinné (nucené) práce**. Je tomu tak proto, že odmítnutí vykonat povinnou přesčasovou práci ze strany zaměstnance je pod sankcí. Touto sankcí je možnost zaměstnavatele rozvázat se zaměstnancem výpovědí pracovní poměr podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce pro porušení právní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. K povinnostem zaměstnanců patří dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané [viz § 301 písm. c) zákoníku práce].

Podle ustanovení čl. 9 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (vyhlášené pod č. 2/1993 Sb.) platí, že **„Nikdo nesmí být podroben nuceným pracím a službám.“**. Pod výjimky ze zákazu nucené práce podle ustanovení čl. 9 odst. 2 Listiny základních práv a svobod nelze zaměstnavatelem nařízenou práci přesčas podřadit. Listina základních práv a svobod je součástí ústavního pořádku České republiky (viz čl. 3 Ústavy České republiky).

 Ve vládním návrhu druhého zákoníku práce bylo v ustanovení § 93 odst. 2 uvedeno, že zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce pouze na základě dohody se zaměstnancem (viz sněmovní tisk č. 1153/2005). Tento návrh však nebyl Parlamentem České republiky schválen; byl změněn pozměňovacím návrhem, který do druhého zákoníku práce vrátil právní úpravu, která v nařizování práce přesčas platila v prvním zákoníku práce do 31. prosince 2006.

 Pokud jde o nařizování práce přesčas, vyskytuje se, byť ojediněle, politický názor, že zaměstnavatelem nařizovaná práce přesčas je flexibilním a liberálním pracovněprávním opatřením.

***2. Co je nebo není přesčasovou prací***

 Zákonnou (legální) definici práce přesčas podává ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce.

**Prací přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu** (viz § 79 zákoníku práce) **vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby** (viz § 81 zákoníku práce) **a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn**.

**U zaměstnanců s kratší pracovní dobou** (viz § 80 zákoníku práce) **je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu** (viz § 79 zákoníku práce); **těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit**.

**Prací přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu** (viz § 79 zákoníku práce) **pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost**.

**Za práci přesčas může být považována jen taková práce, která byla zaměstnanci předem nařízena, anebo taková práce, se kterou vyslovil zaměstnavatel souhlas. Jedná se tedy o předchozí příkaz k nařízení přesčasové práce vydaný oprávněným vedoucím zaměstnancem nebo o vyslovení jeho dodatečného souhlasu s vykonanou prací oprávněným vedoucím zaměstnancem**.

***2.1. Soudní rozhodování o práci přesčas***

Soudní praxe v této souvislosti, ještě v době před vydáním prvního zákoníku práce, dovodila, že: *„Nařízenou prací přesčas je i práce vykonávaná sice bez výslovného příkazu, avšak s vědomím podniku, jehož vedoucí zaměstnanci přesvědčovali své podřízené o nutnosti pracovat i přesčas.“* (R 37/1964).

 Z dalšího soudního rozhodnutí vydaného ještě v době platnosti a účinnosti prvního zákoníku práce a před účinností zákona č. 155/2000 Sb., který první zákoník práce změnil, vyplývá, že: *„Prací přesčas (§ 96 odst. 1 prvního* *zákoníku práce) se rozumí jak práce konaná pro zaměstnavatele na jeho příkaz, tak s jeho souhlasem. Ze skutečnosti, že zaměstnancům nebyla práce přesčas honorována, nelze usuzovat, že překročení jejího zákonného limitu (§ 97 prvního* *zákoníku práce) není možno postihnout, a to i v případě, kdy byla mzda sjednána s přihlédnutím k případné práci přesčas.“* (Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. května 1998 sp. zn. 5 A 130/97). V odůvodnění uvedeného rozhodnutí bylo uvedeno, že z vymezení práce přesčas vyplývá, že pokud zaměstnanci konali práci přesčas s vědomím zaměstnavatele, což je nepochybně vědomost stavbyvedoucího, nelze na takovou práci pohlížet jinak než na přesčasovou, která nebyla zaměstnanci zaměstnavatelem výslovně nařízena, ale kterou konal s jeho vědomím. Souhlas s výkonem práce totiž nemusí být učiněn pouze písemně nebo ústně, ale i mlčky, má-li zaměstnavatel vědomost o tom, že zaměstnanec práci přesčas vykonává a přitom příkaz k zastavení práce přesčas nedá a výkon této práce vezme na vědomí.

***3. Písemný rozvrh týdenní pracovní doby (harmonogram směn) a práce přesčas***

 Pro určení, která práce je prací přesčas, je rozhodující *písemný rozvrh pracovních směn (pracovních směn)*. Jen práce konaná nad tento rozvrh je prací přesčas. To platí jak **pro rovnoměrné rozvržení pracovní doby v rámci jednoho týdne**, tak **pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby v rámci delšího časového** období (určeného vyrovnávacího období).

***3.1. Rovnoměrné rozvržení pracovní doby***

V případě **rovnoměrného rozvržení pracovní doby**, kdy je výkon práce rozvržen v rámci jednoho týdne na **pět** pracovních dnů, je prací přesčas práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, například nad 40 hodin týdně.

Předpokládejme, že zaměstnanec má stanovenou týdenní pracovní dobu **čtyřicet** hodin týdně a tato pracovní doba je rozvržena do **pěti** pracovních dnů v osmihodinových směnách. V pondělí však pracoval zaměstnanec na příkaz oprávněného vedoucího zaměstnance **deset** hodin a ve čtvrtek **jedenáct** hodin. Přesčasová práce tohoto zaměstnance v týdnu činí celkem **pět** hodin.

***3.2. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby***

 **Při nerovnoměrné délce směn se při zjišťování práce přesčas vychází z předem stanoveného *písemného rozvrhu pracovní doby (harmonogramu směn)*** počtu pracovních směn za týden.

Prací přesčas je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby do směn, ve kterých měl zaměstnanec pracovat, a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. **Prací přesčas je proto také práce přesčas konaná ve dnech, na něž připadá zaměstnanci nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, popřípadě nepřetržitý odpočinek v týdnu**.

Lépe to je patrné z uvedeného příkladu.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Případč.  | Odpracované směny | Po  | Út | St | Č  | Pá  | So  | Ne  | Odpracované hodinyza týden | Počet hodinz rozvrhu směn | Počet hodinpráce přesčas |
| 1. | R | 9,0 | 8,0 | 8,0 |  |  | V | V | 39,5 | 38,5 | 1,0 |
| O |  |  |  | 7,5 |  |
| N |  |  |  |  | 7,0 |
| 2. | R | 8,0 | 8,0 |  |  |  | V | V | 40,5 | 38,0 | 2,5 |
| O |  |  | 10,0 | 7,5 |  |
| N |  |  |  |  | 7,0 |
| 3. | R | 8,0 | 8,0 |  |  |  | V | V | 40,5 | 37,5 | 3,0 |
| O |  |  | 7,5 |  |  |
| N |  |  |  | 10,0 | 7,0 |
| 4. | R | Z~~8~~ | 8,0 |  |  |  | V |  | 39,5 | 38,0 | 1,5 |
| O |  |  | 9,0 | 8,5 |  |  |
| N |  |  |  |  | 7,0 | 7,0 |

Uvedené případy vycházejí z délky **ranní směny 8 hodin, odpolední směny 7,5 hodiny a noční směny 7 hodin** s tím, že ke každé směně je poskytnuta 30 minut přestávka na jídlo a oddech. Tím je naplněna celá doba 24 hodin denně.

Vysvětlivky:

R = ranní směna,

O = odpolední směna,

N = noční směna,

V = volný den,

Z = zameškaná směna pro neomluvenou nepřítomnost v práci. [Zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací (§ 348 odst. 3 zákoníku práce)].

Jestliže zaměstnanec při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby odpracoval jemu stanovený počet směn podle rozvrhu týdenní pracovní doby, je prací přesčas odpracovaná doba nad stanovenou délku směny (ranní, odpolední, noční), ve které skutečně pracoval.

V **případu 1.** odpracoval zaměstnanec ve **středu na ranní směně** 9 hodin, a proto má **1 hodinu práce přesčas**.

 V **případu 2.** odpracoval zaměstnanec ve **středu na odpolední směně** 10 hodin, a proto má **2,5 hodiny práce přesčas**.

 V **případu 3.** odpracoval zaměstnanec ve **čtvrtek na noční směně** 10 hodin, a proto má **3 hodiny práce přesčas**.

V **případu 4.** zameškal zaměstnanec pro neomluvenou nepřítomnost v práci **pondělní** ranní směnu.

Ve **středu** odpracoval na odpolední směně **1,5 hodiny** a ve **čtvrtek** **1 hodinu** mimo rámec směn.

V **neděli**, kdy měl mít volný den, odpracoval však na **noční směně** 7 hodin; naplnil tím stanovený počet pěti směn v týdnu, takže odpracoval za týden celkem 39,5 hodiny. Jeho pracovní doba v daném týdnu činila podle rozvrhu směn 38 hodin, noční směna v neděli činila 7 hodin. Zaměstnanec odpracoval 1,5 hodiny práce přesčas.

***3.3. Určování práce přesčas***

 U zaměstnance, jehož stanovená pracovní doba činí **čtyřicet** hodin týdně, bude prací přesčas práce nad **čtyřicátou** hodinu týdně.

U zaměstnance pracujícího v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu bude prací přesčas práce nad **37,5** hodinu týdně. Totéž bude platit u zaměstnance pracujícího ve třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu.

U zaměstnance pracujícího ve dvousměnném pracovním režimu bude prací přesčas práce nad **38,75** hodinu týdně.

 U **nerovnoměrného rozvržení pracovní doby** je pro posouzení, která práce je prací přesčas, rozhodující *písemný rozvrh pracovní doby (harmonogram směn)* ve vyrovnávacím období, které může činit nejvýše **dvacet šest** týdnů po sobě jdoucích, nebo nejvýše **padesát dva** týdnů po sobě jdoucích, jestliže takové vyrovnávací období stanovila kolektivní smlouva. Jestliže podle tohoto rozvrhu má zaměstnanec, například v **prvním** týdnu pracovat **41** hodin, ve **druhém** týdnu **39** hodin, ve **třetím** týdnu 38 hodiny a ve **čtvrtém** týdnu 42 hodin, je prací přesčas

* v **prvním** týdnu **čtyřicátá druhá** hodina,
* ve **druhém** týdnu **čtyřicátá** hodina,
* ve **třetím** týdnu **třicátá devátá** hodina,
* ve **čtvrtém** týdnu **čtyřicátá třetí** hodina.

 V **nepřetržitých pracovních režimech**, kde může být různý počet směn připadajících na jednotlivé týdny, je proto třeba výkon práce odvedený zaměstnancem korektně sledovat. Proto je v těchto případech důležitý předem stanovený *písemný rozvrh pracovní doby (harmonogram směn)*. Vzhledem k tomu, že prací přesčas je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec *rozvrhu směn (pracovních směn)*, může být prací přesčas práce konaná jak před začátkem, tak po skončení směny.

 V případě **nerovnoměrného rozvržení pracovní doby** je nutné pro určení práce přesčas aplikovat obě uvedená kritéria současně. O práci přesčas se jedná v případě, že je to práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je dána jako průměr za týden z *písemného rozvrhu pracovní doby (harmonogramu směn)* za příslušné vyrovnávací období.

Hodnotit práci přesčas jen na základě toho, že je to práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu, by znamenalo, že rozsah práce přesčas by byl určen až po uplynutí celého vyrovnávacího období, což není správné ani účelné. Kromě toho by se v tomto případě jednalo o průměrný rozsah práce přesčas za **jeden** týden (viz § 350a zákoníku práce), protože skutečně odpracovaná doba, jako průměr za **jeden** týden se porovnává s rozvrhem stanovené týdenní pracovní doby také jako průměr za **jeden** týden. Pro zúčtování práce přesčas by tedy rozdíl mezi průměrnou týdenní odpracovanou dobou za příslušné vyrovnávací období a rozvrženou průměrnou stanovenou týdenní pracovní dobou musel být vynásoben počtem týdnů připadajících na vyrovnávací období, což by bylo zbytečně složité.

 *Pro* ***určení rozsahu práce přesčas*** *je tedy důvodné využít kritéria, že je to práce konaná mimo rámec rozvrhu směn (pracovních směn). Skutečnost, že je to práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu, vyplývá z toho, že písemný rozvrh pracovní doby (harmonogram směn) je zpracován jako průměrná stanovená týdenní pracovní doba za příslušné vyrovnávací období. Proto v případě* ***nerovnoměrného rozvržení pracovní doby*** *je pro hodnocení, co je práce přesčas, postačující, že je to práce konaná mimo rozvrh směn. Jestliže rozvrh směn (pracovních směn) je vypracován na jednotlivé dny v týdnu nebo měsíci, je pak možné pro měsíční výplatu mzdy nebo platu jednoznačně určit rozsah přesčasové práce, například když kalendářní měsíc skončí uprostřed týdne.*

***4. Co prací přesčas není***

Prací přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost [viz § 78 odst. 1 písm. i) in fine zákoníku práce].

Za práci přesčas není možné považovat práci nad stanovený harmonogram směn, za niž bylo zaměstnanci v rámci téhož týdne poskytnuto náhradní volno. V takovém případě se jedná o změnu *písemného rozvrhu pracovní doby (harmonogramu směn)*. O práci přesčas se nejedná, protože není konána nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného *písemného rozvržení pracovní doby* *(harmonogramu směn)*.

***5. Neodpracovaná doba a práce přesčas***

 Počet hodin stanovený týdenním rozsahem pracovní doby nemusí být zaměstnancem ve všech případech odpracován. Některé doby se pro tyto i jiné účely považují jako výkon práce, i když zaměstnanec ve skutečnosti nepracoval. Právní úprava je obsažena v ustanovení § 348 odst. 1 zákoníku práce. **Za výkon práce se** na základě právní fikce **považuje doba**

* kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy,
* dovolené,
* kdy si **zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas** nebo za práci ve svátek,
* kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho mzda nebo plat nekrátí.

Například byl-li zaměstnanec v týdnu, ve kterém měl odpracovat podle *písemného rozvrhu pracovní doby (harmonogramu směn)* **čtyřicet** hodin, **tři** hodiny na lékařském vyšetření, **dva** dny po **osmi** hodinách nemocen, považuje se doba **devatenácti** hodin za dobu výkonu práce. Pokud tento zaměstnanec ve zbylých pracovních dnech odpracoval v týdnu ještě **dvacet čtyři** hodiny, bude doba **tří** hodin prací přesčas.

 Napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost, nejde o práci přesčas, jak už bylo uvedeno. Musí se v tomto případě jednat o napracování pracovního volna předem sjednaného při jeho poskytnutí a o pracovní volno, které bylo zaměstnancem vybráno. Kdyby bylo zaměstnanci poskytnuto na jeho žádost neplacené pracovní volno až po uplynutí období, v němž konal práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z *písemného rozvrhu pracovní doby (harmonogramu směn)* a nad jeho rámec, šlo by již o práci přesčas. Rozsah práce přesčas je možné kompenzovat pracovním volnem, které bylo zaměstnanci později povoleno, bylo-li zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu poskytnuto ještě v tomtéž týdnu, v němž byla práce přesčas vykonána, pokud by nešlo o pracovní volno, které je zaměstnavatel povinen podle právního předpisu zaměstnanci poskytnout. Takto lze postupovat, bude-li analogicky použito ustanovení § 93 odst. 5 zákoníku práce, přestože se tato právní úprava vztahuje především k se zaměstnancem dohodnuté práci přesčas v příslušném vyrovnávacím období.

 V případě, že by se však jednalo o pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu pro jiné překážky v práci, než jsou uvedeny v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, poskytnuté za podmínky, že je zaměstnanec napracuje, nebyl by výkon práce posuzován jako práce přesčas, ani kdyby zaměstnanec volno napracoval v některém z dalších týdnů.

***6. Kratší pracovní doba a práce přesčas***

Pro posuzování toho, která práce se považuje za práci přesčas, platí to, co již bylo uvedeno i pro zaměstnance s kratší, než stanovenou týdenní pracovní dobou. Zaměstnanci s kratší pracovní dobou nepracují po stanovenou týdenní pracovní dobu. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu [viz § 78 odst. 1 písm. i) věta druhá zákoníku práce].

 Jestliže zaměstnanec sjednal se zaměstnavatelem, u kterého platí v příslušném organizačním útvaru pracovní doba **čtyřicet** hodin týdně s jejím rovnoměrným rozvržením, že bude pracovat **třicet pět** hodin týdně, je u něho prací přesčas až práce nad **čtyřicet** hodin týdně. Případná práce nad **třicet pět** hodin až do **čtyřicet** hodin týdně není prací přesčas. K odpracování více hodin týdně, než bylo sjednáno, bude třeba však souhlasu zaměstnance.

***7. Týdenní omezení nařízené práce přesčas a vyrovnávací období pro dohodnutou práci přesčas***

 **Zákoník práce v § 93 odst. 2 věta druhá stanoví, že nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech.**

 Do týdenního osmihodinového limitu nařízené práce přesčas je třeba započítat i tu práci přesčas, jejíž výkon zaměstnavatel, jeho oprávněný vedoucí zaměstnanec zaměstnanci odsouhlasil; to je nutné dovodit z ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce, které podává zákonnou (legální) definici toho, co je prací přesčas. Prací přesčas je rovněž ta práce, která byla zaměstnancem vykonána se souhlasem zaměstnavatele. Kdyby tomu tak nebylo, docházelo by k obcházení právní úpravy práce přesčas, jejímuž výkonu je zaměstnanec povinen se podrobit. Zákonná hranice **osm** hodin v jednotlivých týdnech pro nařízenou práci přesčas nemůže být právním jednáním (dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem, ale ani kolektivní smlouvou) nebo pracovním řádem (viz § 306 zákoníku práce) vydaným zaměstnavatelem překročena. **Osmihodinový rozsah nařízené práce přesčas je nepřekročitelný**.

 Z konstrukce právní úpravy by bylo možné dovozovat, že další se zaměstnancem dohodnutá tak zvaná (nadlimitní) práce přesčas může být využita až po tom, co byla vyčerpána práce přesčas, kterou je oprávněn zaměstnavatel zaměstnanci nařídit, nebo když byla vyčerpána práce přesčas, která byla zaměstnancem vykonána se souhlasem zaměstnavatele.

**Není možné však dovodit, že by zaměstnavatel nemohl nejprve uplatňovat se zaměstnancem dohodnutou práci přesčas. Pokud ale zaměstnavatel má situaci (vážné provozní důvody), kdy potřebuje v určitém týdnu větší rozsah práce přesčas než osm hodin, pak je čerpána práce přesčas, ke které dal souhlas zaměstnanec.**

**Zaměstnavatel by měl tedy sjednat práci přesčas nadlimitní odsouhlasenou zaměstnancem na začátku vyrovnávacího období. Z toho nevyplývá, že dohodnutá práce přesčas nad stanovené limity musí být ve vyrovnávacím období vyčerpána. Z uvedeného je zřejmé, že pro dodržení podmínek stanovených zákonem je nutné, aby zaměstnavatel v evidenci práce přesčas [viz § 96 odst. 1 písm. a) bod 2 zákoníku práce] vedl odděleně práci přesčas nařízenou zaměstnavatelem, práci přesčas, ke které dal souhlas zaměstnanec a celkovou práci přesčas.**

 Zákoník práce v ustanovení § 93 odst. 3 v případě dohodnuté práce přesčas výslovně zmiňuje dohodu (smlouvu), čímž je třeba rozumět dvoustranné právní jednání se zaměstnancem (viz § 545 občanského zákoníku). Jeho forma však není stanovena, může proto jít jak o formu ústní, tak formu písemnou. Za zákonu vyhovující bude třeba považovat i takový postup, kdy zaměstnavatel požádá zaměstnance, aby vyslovil svůj souhlas s výkonem další práce přesčas, po tom, co byl limit pro nařízenou, nebo se souhlasem zaměstnavatele zaměstnancem vykonanou prací přesčas, vyčerpán, a zaměstnanec s tím vysloví souhlas. **Součástí tohoto souhlasu ze strany zaměstnavatele by měl být rozsah, v jakém, je zaměstnanec ochoten další práci přesčas vykonat**.

 Jde-li o to, zda může zaměstnanec odvolat svůj dřívější souhlas s konáním nadlimitní práce přesčas, bude pro to podstatný obsah dohody a vůle zaměstnance. Jestliže byl například zaměstnanec vyzván k tomu, aby vykonal nadlimitní práci přesčas a tuto přesčasovou práci v určitý den vykonal, šlo by jen o případ vztahující se ke konkrétnímu pracovnímu dnu a případu. Jestliže se zaměstnanec v dohodě (smlouvě) zaváže k výkonu nadlimitní práce přesčas nejen v jednom případě, ale i v dalších dnech, to znamená ve více případech, a budou-li dodrženy zákonné podmínky, nebude možné považovat takové právní jednání ze strany zaměstnance, kterému se nebude přihlížet, protože se vzdal svého práva (viz § 4a odst. 4 zákoníku práce).

 Právní úprava týdenní hranice další práce přesčas vychází ze zásady obsažené v ustanovení čl. 6 písm. b) *směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby*, záležející v tom, že pracovní doba nesmí překročit v období **sedmi** dnů hranici **čtyřiceti osmi** hodin **včetně přesčasů**. Zákoník práce v ustanovení § 93 odst. 4 stanoví, že celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než **osm** hodin týdně. *Jestliže se, například v ustanovení § 79 odst. 1 zákoníku práce stanoví, že délka stanovené týdenní pracovní doby činí nejvýše* ***čtyřicet*** *hodin, tak to ve vztahu k dohodnuté práci přesčas znamená, že při* ***padesáti dvou*** *týdnech v kalendářním roce, je-li vyrovnávací období upraveno v kolektivní smlouvě, násobených* ***osmi*** *hodinami to vychází na* ***416*** *hodin práce přesčas. Tento rozsah nesmí být překročen*.

Pojem týdne vymezuje ustanovení § 350a zákoníku práce, jak už bylo vícekrát uvedeno. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než **osm** hodin týdně v období, které může činit nejvýše **dvacet šest** týdnů po sobě jdoucích. Toto vyrovnávací období může být upraveno ve smlouvě, ale může být stanoveno také v pracovním řádu.

Delší vyrovnávací období, než **dvacet šest** týdnů po sobě jdoucích přichází v úvahu upravit jen v kolektivní smlouvě. Přestože po vyhlášení nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. byl vnitřní předpis (viz § 305 zákoníku práce) s kolektivní smlouvou postaven naroveň, **má právní úprava v kolektivní smlouvě v tomto případě výlučné postavení**.

 Zaměstnanec pracuje v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Podle ustanovení § 93 odst. 4 zákoníku práce vyrovnávací období, v němž nesmí být v průměru překročeno **osm** hodin týdně práce přesčas, bylo v dohodě se zaměstnancem stanoveno na **dvacet šest** týdnů po sobě jdoucích. V těchto týdnech může být zaměstnancem celkem odpracováno nejvýše 208 hodin práce přesčas.

|  |  |
| --- | --- |
| Týden | Počet hodin práce přesčas |
| 1 | 4 |
| 2 | 3 |
| 3 | 15 |
| 4 | 9 |
| 5 | 12 |
| 6 | 20 |
| 7 | 5 |
| 8 | 11 |
| 9 | 10 |
| 10 | 4 |
| 11 | 10 |
| 12 | 2 |
| 13 | 8 |
| 14 | 18 |
| 15 | 10 |
| 16 | 6 |
| 17 | 10 |
| 18 | 13 |
| 19 | 20 |
| 20 | 0 |
| 21 | 0 |
| 22 | 9 |
| 23 | 0 |
| 24 | 0 |
| 25 | 3 |
| 26 | 6 |
| Celkem | 208 |

***8. Roční omezení nařízení práce přesčas***

 Z ustanovení § 93 odst. 2 věta druhá in fine zákoníku práce vyplývá, že nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než **sto padesát** hodin v kalendářním roce. Do ročního limitu nařízené práce přesčas započítává i práce přesčas, jejíž výkon zaměstnavatel, jeho oprávněný vedoucí zaměstnanec, zaměstnanci odsouhlasil. Kdyby tomu tak nebylo, docházelo by k obcházení právní úpravy práce přesčas, jejímuž výkonu je zaměstnanec povinen se podrobit. Zákonná hranice **sto padesáti** hodin v kalendářním roce pro nařízenou práci přesčas nesmí být právním jednáním, dohodou se zaměstnavatele se zaměstnancem, ale ani v kolektivní smlouvě, nebo v pracovním řádu vydaným zaměstnavatelem, překročena. **Takový postup by byl hrubým porušením zákona**.

***9. Práce přesčas a další pracovní poměr***

 Je-li konána práce v dalším pracovním poměru, platí pro tento další pracovní poměr všechna ustanovení týkající se práce přesčas samostatně. Pokud se jedná o rozsah práce v dalším pracovním poměru, měly by být při sjednávání pracovní smlouvy, respektovány podmínky, které platí pro rozsah práce přesčas. Práce přesčas může přicházet v úvahu u obou pracovních poměrů.

Jestliže bude zaměstnanec vykonávat v celém rozsahu různé druhy práce, které mají vykonávat dva zaměstnanci, nepůjde o práci přesčas, nýbrž o práci v dalším pracovním poměru. Je proto třeba právní vztahy, práva a povinnosti z tohoto pracovního poměru posuzovat samostatně (viz R 6/1990). To vyhovuje i ustanovení § 34b odst. 2 větě první zákoníku práce, podle kterého platí, že zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu (viz § 3 zákoníku práce) u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny.

***10. Práce přesčas a nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami a ve dnech pracovního klidu***

 Z ustanovení § 93 odst. 2 větě první zákoníku práce vyplývá, že z vážných provozních důvodů může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci práci přesčas i na dobu jeho nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 zákoníku práce i na dny pracovního klidu. Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu, a svátky (viz § 91 odst. 1 zákoníku práce). Práce ve dnech pracovního klidu je výjimečná; to platí rovněž o práci přesčas, která je konána v těchto dnech.

 Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli do jisté míry tento volný čas zaměstnance omezit, to je nařídit mu práci i na část tohoto odpočinku z důvodu práce přesčas, ale s tím, že dojde-li takto ke zkrácení tohoto odpočinku, je zaměstnavatel povinen následující odpočinek prodloužit o dobu zkrácení tohoto odpočinku, to je o dobu zkrácení pod **jedenáct** hodin, nejde-li mladistvého zaměstnance. Jestliže zákon stanoví, že zaměstnavatel při krácení odpočinku pod **jedenáct** hodin z důvodu práce přesčas musí zaměstnanci zajistit **osm** hodin odpočinku mezi směnami během **dvacet čtyři** hodiny po sobě jdoucí, pak je možný rozsah práce přesčas mezi dvěma směnami do značné míry ovlivněn délkami směn, které zaměstnavatel rozvrhuje.

 Je tedy zřejmé, volí-li zaměstnavatel **jedenácti** hodinové směny a současně má povinnost zajistit zaměstnanci, aby měl během **dvaceti čtyř** hodin po sobě jdoucích **osm** hodin odpočinek, pak může nařídit zaměstnanci, nejde-li mladistvého zaměstnance, pouze **pět** hodin práce přesčas, pokud nechce narušit začátek další směny v dalších **dvaceti čtyřech** hodinách po sobě jdoucích, neboť [**jedenácti** hodinová směna + 8 hodin odpočinek mezi směnami znamená možnost práce přesčas v rozsahu **pěti** hodin (11 + 8 + 5 = 24)].

Protože zaměstnavatel zkrátil odpočinek mezi směnami z **jedenácti** hodin na **osm** hodin, musí následující odpočinek o **pět** hodin prodloužit, to je na 11 + 5 = 16 hodin, a to nutně znamená zkrátit další směnu na **osm** hodin.

 Pokud ale zaměstnavatel rozvrhuje kratší, než **jedenácti** hodinové směny, má možnost nařídit práci přesčas v rozsahu větším než **pět** hodin, neboť například při **osmihodinové** směně a **pěti** hodinách práce přesčas zbývá na odpočinek mezi dvěma směnami jedenáct hodin, čímž je naplněno výše uvedené ustanovení zákoníku práce (alespoň 11 hodin nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami). V takovém případě zaměstnavatel v dalším mezi směnovém odpočinku nemusí žádný odpočinek nahrazovat, neboť [**osmi** hodinová směna + **pět** hodin práce přesčas + **jedenáct** hodin odpočinku = **dvacet čtyři** hodiny po sobě jdoucí].

***11. Práce přesčas zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele***

 Právní úpravu obsahuje ustanovení § 317 zákoníku práce. Práce může být konána na jiném dohodnutém místě, což nevylučuje, aby tímto místem bylo i bydliště zaměstnance. Podle něj platí, že na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje zákoník práce s tím, že

* se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,
* při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis vydaný podle § 199 odst. 2 zákoníku práce jinak nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192 zákoníku práce; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 zákoníku práce platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,
* mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

Těmto zaměstnancům má být ukládán takový rozsah práce, například pracovních úkolů, přidělení suroviny ke zpracování, aby odpovídal stanovené týdenní pracovní době a aby práce přesčas byla vyloučena, protože vyžadována být může, ale zhodnocena nikoli.

***12. Zákaz práce přesčas***

Podle právní úpravy, kterou obsahuje ustanovení § 241 odst. 3 zákoníku práce, nesmí zaměstnavatel zaměstnávat prací přesčas těhotné zaměstnankyně. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než **jeden** rok, nesmí zaměstnavatel nařídit práci přesčas. Z toho vyplývá, že práce přesčas, jde-li zaměstnankyni nebo zaměstnance, kteří pečují o dítě mladší než **jeden** rok, přichází v úvahu jen v případě práce přesčas, se kterou dotčená zaměstnankyně nebo zaměstnanec vyslovili souhlas. Právní úprava vychází ze směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

 Podle ustanovení § 245 odst. 1 věty první zákoníku práce platí, že zaměstnavatel nesmí zaměstnávat mladistvé zaměstnance prací přesčas.

***13. Zápověď plánování práce přesčas***

Protože je práce přesčas je záležitostí výjimečnou a zaměstnanci může být nařízena jen z vážných provozních důvodů, není možné práci přesčas plánovat, a to ani v případech, kdy s jejím výkonem zaměstnanci souhlasí, protože zaměstnavatel se nachází v období konjunktury, nebo že její přidělování zaměstnanci na zaměstnavateli požadují.

***14. Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas***

Právní úpravu obsahuje ustanovení § 114 zákoníku práce.

Právní úprava má částečně kogentní povahu. Kogentně (nařizujícím způsobem) je vymezeno právo zaměstnance na zvýhodnění za tuto práci. V tomto smyslu se lze od ustanovení § 114 zákoníku práce odchýlit pouze pro okruh zaměstnanců a způsobem stanovenými v jeho odstavci 3. Na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je ponechána forma zvýhodnění za práci přesčas, a je možné sjednat nebo stanovit i vyšší míru zvýhodnění za práci přesčas, než je stanoveno v tomto ustanovení, neboť stanovené právo je nutné považovat za tak zvaný minimální sociální standard.

 Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo **(dosažená mzda)**, a příplatek **nejméně** ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Výše příplatku za práci přesčas představuje nejnižší zákonnou výši; zákon umožňuje, aby byla výše tohoto příplatku sjednána nebo stanovena ve vyšší částce. Právní úprava umožňuje, aby si smluvní strany místo příplatku za práci přesčas bude zaměstnanci poskytnuto náhradní volno v rozsahu, v jakém práci přesčas vykonal.

 Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době **tří** kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek za práci přesčas.

**Dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno 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. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců.

U vedoucích zaměstnanců (viz § 11 odst. 4 zákoníku práce) může být mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas v mezích celkového rozsahu práce přesčas (viz § 93 odst. 4 zákoníku práce).

**XV. Pracovní pohotovost**

***1. Obecně***

*Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby*, kterou je Česká republika je vázána v ustanovení čl. 2 odst. 1 uvádí, že *„pracovní dobou se rozumí jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo své povinnosti v souladu s vnitrostátními předpisy nebo zvyklostmi“*.

 První zákoník práce v § 83 odst. 1 vymezoval pracovní dobu tak, že je to doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci.

Z výše uvedených definicí vyplývá, že definice v prvním zákoníku práce nebyla se *směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby* v souladu. Drží-li zaměstnanec na základě pokynu zaměstnavatele pohotovost na pracovišti, jde podle definice pracovní doby na základě uvedené směrnicevždy o pracovní dobu bez ohledu na to, zda zaměstnanec práci koná nebo ne.

Je-li určitá doba klasifikována jako pracovní doba, nelze ji posuzovat jako dobu odpočinku. I tento závěr vyplývá ze *směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby*; dobou odpočinku se rozumí jakákoli doba, která není pracovní dobou.

Dalším závěrem je, že pokud musí být zaměstnanec pouze ve sjednanou dobu dostupný, bude za pracovní dobu považován pouze čas strávený skutečným výkonem práce. Za této situace má zaměstnanec pohotovost na jiném místě, než je jeho pracoviště; může si organizovat svůj volný čas s menšími omezeními a může naplňovat své zájmy. Jestliže během doby pracovní pohotovosti držené na jiném místě, než je pracoviště zaměstnance, nebyl zaměstnanec povolán k výkonu práce, není tato doba pracovní dobou, ale jde o dobu odpočinku [viz § 78 odst. 1 písm. b) zákoníku práce].

V praxi se někdy používá místo „pracovní pohotovosti“ termínu „dosažitelnost zaměstnance“. S dosažitelností zaměstnance zákoník práce nepracuje, proto s ním nemohou být spojovány ani žádné právní důsledky.

***2. Pojem pracovní pohotovosti***

 Zákoník práce neupravuje zvláštním způsobem pracovní pohotovost drženou zaměstnancem na jeho pracovišti.

 **Pracovní pohotovost je vymezena jako 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** [viz § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce].

 Jestliže zákon definuje pracovní pohotovost jako připravenost zaměstnance k případnému výkonu práce, nejde o pracovní dobu, zaměstnanec v této době práci nekoná. Předpokládá-li se výkon práce podle pracovní smlouvy, lze dovodit, že případný výkon práce, ke kterému bude zaměstnanec zaměstnavatelem vyzván, bude odpovídat druhu práce, který má zaměstnanec sjednán, nedojde-li mezi smluvními stranami k dohodě o změně druhu práce.

 Pracovní pohotovost může být držena výlučně mimo rozvrh směn na úkor nepřetržitého odpočinku v týdnu. Dojde-li v době pracovní pohotovosti k výkonu práce, je zřejmé, že tato doba bude pracovní dobou.

 Nedojde-li v době pracovní pohotovosti k výkonu práce, není tato doba pracovní dobou. Není-li to pracovní doba, půjde na první pohled o dobu odpočinku [viz § 78 odst. 1 písm. b) zákoníku práce]. Dobou odpočinku je taková doba, se kterou zaměstnanec nakládá volně podle své úvahy. Protože však povinností zaměstnance je *„být připraven k případnému výkonu práce“*, nelze tuto dobu, kdy práce vykonávána není, posuzovat jako plnohodnotnou dobu odpočinku.

 Bylo uvedeno, že pracovní pohotovost může být zaměstnancem držena **jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele**. Jestliže místem, na kterém má být pracovní pohotovost držena má být místo odlišné od pracoviště zaměstnavatele pak takovým místem může být bydliště zaměstnanec nebo jiné místo, na kterém zaměstnance přechodně pobývá, a které zaměstnavateli oznámil.

 V této souvislosti je třeba se zabývat časovým rozpětím držené pohotovosti, jejího začátku a konce, tím jak bude zaměstnanec vyrozuměn o potřebě výkonu práce a jaký bude způsob dopravy zaměstnance do místa výkonu práce a podobně.

 Rozpětí zaměstnancem držené pracovní pohotovost musí být zaměstnavatelem přesně, jasně a srozumitelně vymezeno. O potřebě práce na pracovišti bude zaměstnanec zpravidla vyrozuměn zaměstnavatelem telefonicky. Doba přepravy z místa, na kterém zaměstnanec pracovní pohotovost drží, na pracoviště již pracovní pohotovostí není, jedná se o cestu do práce, což je soukromá záležitost zaměstnance, jde o nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení (viz § 274a odst. 2 zákoníku práce). Způsob dopravy k výkonu práce v době pracovní pohotovosti bude záviset na tom, jaká je časová dostupnost pracoviště od místa, na kterém pracovní pohotovost držena. Zaměstnanec může s ohledem na délku cesty vykonat cestu pěšky, vlastním dopravním prostředkem, dopravním prostředkem zaměstnavatele nebo veřejnou hromadnou dopravou. Není ani vyloučeno, aby zaměstnavatel sám zabezpečil dopravu zaměstnance k výkonu práce na pracovišti, například tím způsobem, že pro něho vyšle vlastní nebo smluvní osobní automobil.

 V ustanovení § 95 odst. 1 zákoníku práce je stanoveno, že pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen, jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat jen tehdy, došlo-li mezi nimi o tom k dohodě (smlouvě). Taková dohoda (smlouva) může být uskutečněna ve formě písemné nebo ústní. Z hlediska právní jistoty smluvních stran je třeba považovat písemnou formu za jistější. V úvahu přichází i dohoda na základě konkludentního činu (viz § 546 občanského zákoníku). Je potřebné dbát na to, aby ujednání bylo dostatečně určité, srozumitelné.

 Nedošlo-li mezi smluvními stranami k dohodě (smlouvě) o tom, že zaměstnanec bude pracovní pohotovost držet, nemůže v případě, že zaměstnanec s držením pracovní pohotovosti nesouhlasí ze strany zaměstnavatele z tohoto vyvozovat vůči zaměstnanci žádné sankce [viz § 346b odst. 1 zákoníku práce]. Z uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající mu z pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá.

 V mezích se zaměstnancem dohodnutého rozsahu pracovní pohotovosti může zaměstnavatel pracovní pohotovost zaměstnanci požadovat a zaměstnanec je povinen tento požadavek zaměstnavatele respektovat [viz § 301 písm. c) zákoníku práce].

Zákoník práce nestanoví žádný zákonný limit v počtu hodin pro držení pracovní pohotovosti.

 Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda nebo plat; odměna podle ustanovení § 140 zákoníku práce za tuto dobu nepřísluší. **Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas** (viz § 93 a § 95 odst. 2 zákoníku práce).

Dojde-li výkonem práce v době pracovní pohotovosti k práci přesčas, je zřejmé, že tato práce přesčas bude

* zahrnuta do limitů práce přesčas stanovených zákoníkem práce,
* bude zúčtována jako práce přesčas, to je zaměstnanci za ni přísluší příplatek za práci přesčas nebo náhradní volno v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku za práci přesčas (viz § 114 zákoníku práce).

 Rovněž je třeba hledat odpověď na to, jakou povahu bude práce vykonaná přesčas mít. Půjde o práci přesčas nařízenou zaměstnavatelem nebo o práci přesčas dohodnutou se zaměstnancem?

 Vyjde-li se z toho, že pracovní pohotovost může být držena jen na základě dohody smluvních stran, lze dovodit, že půjde o práci přesčas dohodnutou. To je však možné zpochybnit tím, že za situace dohodnuté pracovní pohotovosti může zaměstnavatel na zaměstnanci pracovní pohotovost požadovat, a proto je možné takto transformovanou pracovní dobu na práci přesčas posuzovat jako nařízenou práci přesčas; tomu by mohlo nasvědčovat to, že podle ustanovení § 93 odst. 3 zákoníku práce zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah uvedený v ustanovení § 93 odst. 2 zákoníku práce pouze na základě dohody (smlouvy) se zaměstnancem. **Z povahy věci je na místě za správnější považovat, že se jedná o práci přesčas, která byla mezi smluvními stranami dohodnuta, vycházejíc z toho, že základem možnosti držet pracovní pohotovost je dohoda**.

***3. Odměňování pracovní pohotovosti***

Podle ustanovení § 95 odst. 1 věta druhá zákoníku práce platí, že *„Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna podle ustanovení § 140 zákoníku práce“*.

Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda. Pokud během pracovní pohotovosti k výkonu práce nedojde, pak se doba pracovní pohotovosti do pracovní doby nezapočítává (§ 95 odst. 3 zákoníku práce), v tomto případě mzda zaměstnanci nepřísluší. Zaměstnanci však bude příslušet odměna podle ustanovení § 140 zákoníku práce.

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna **nejméně** ve výši 10 % průměrného výdělku. Tato odměna může být dohodou mezi smluvními stranami zvýšena ve smlouvě mezi zaměstnanec a zaměstnavatelem (individuální smlouva), v kolektivní smlouvě nebo může být její výše stanovena ve vnitřním předpisu (viz § 23 a následující, § 305 a § 351 a následující zákoníku práce).

**XVI. Noční práce**

***1. Právní úprava noční práce***

 Zákonná (legální) definice noční práce je uvedena v ustanovení § 78 odst. 1 písm. j) zákoníku práce.

Noční prací je práce konaná v noční době s tím, že noční doba je doba mezi **dvacátou druhou** do **šestou** hodinou.

Za zaměstnance pracujícího v noci zaměstnanec se považuje zaměstnanec, který během noční doby **pravidelně** odpracuje nejméně **tři** hodiny ze své pracovní doby v rámci **dvaceti čtyř** hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v **období** **dvaceti šesti** týdnů po sobě jdoucích [§ 78 odst. 1 písm. k) a § 94 odst. 1 zákoníku práce].

Noční práci smějí vykonávat zaměstnanci i zaměstnankyně.

Například zaměstnanec, který na základě pracovní pohotovosti, na které se zaměstnavatelem dohodl, odpracuje občas, to znamená **nepravidelně** tři hodiny při práci v noci, není zaměstnancem, který pracuje v noci.

Délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit **osm** hodin v rámci **dvaceti čtyř** 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 **osm** hodin v období nejdéle **dvaceti šesti** týdnů po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z **pětidenního** pracovního týdne.

Zaměstnanec má stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin týdně a pracuje výhradně v nočních směnách. Z provozních důvodů není možné zajistit, aby pracovní doba tohoto zaměstnance nepřekročila 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Zaměstnavatel proto postupuje podle ustanovení § 94 odst. 1 části věty za středníkem zákoníku práce. Při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance se vychází z pětidenního pracovního týdne. Jedná se tedy o 130 směn (26 x 5 = 130). Ve **sto třiceti** směnách odpracoval zaměstnanec celkem 1040 hodin (130 x 8 = 1040); průměrná délka směny nepřekročí **osm** hodin (1040 : 130 = 8).

Vedle úpravy délky pracovní doby v noci obsahuje zákon další zvláštní povinnosti zaměstnavatele týkající se zajištění lékařské péče o zaměstnance. Zaměstnavatelé jsou povinnosti zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem

* před zařazením na noční práci,
* pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,
* kdykoliv během zařazení na noční práci pro zdravotní poruchy vyvolané výkonem noční práce, pokud o to zaměstnanec požádá.

 **Úhradu poskytnutých zdravotních služeb nesmí být na zaměstnanci požadována**. To znamená, že náklady této zdravotní péče o zaměstnance pracující v noci nese zaměstnavatel. V této souvislosti je třeba upozornit rovněž na ustanovení § 103 odst. 1 písm. d) zákoníku práce, podle kterého je zaměstnavatel povinen sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje závodní preventivní péči a jakým druhům očkování a jakým preventivním prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

Z ustanovení § 41 odst. 1 písm. f) zákoníku práce vyplývá pro zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnanci právní povinnost převést zaměstnance na jinou práci, je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb uznán nezpůsobilým pro noční práci.

Zaměstnavatel je dále 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.

***2. Zákaz noční práce***

Ustanovení § 245 odst. 1 zákoníku práce obsahuje zákaz výkonu noční práce mladistvými zaměstnanci (viz § 350 odst. 2 zákoníku práce).

Výjimečně mohou mladiství zaměstnanci starší než **šestnáct** let konat noční práci nepřesahující **jednu** hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího **osmnácti** 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.

***3. Mzda za noční práci***

Právní úpravu obsahuje ustanovení § 116 zákoníku práce.

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek **nejméně** ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.

Odchylné poskytování příplatku za noční práci, pokud jde o výši a způsob určení, například pevnou částkou shodnou pro všechny zaměstnance, nikoli procentem z průměrného výdělku zaměstnance, o jehož noční práci se jedná, lze sjednat ve smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (individuální smlouva) nebo v kolektivní smlouvě. Sjednaná částka může být nižší, než by pro zaměstnance vyplývala z ustanovení § 116 odst. 1 věty první zákoníku práce; tím je prolomena zásada, podle které zákoník práce stanovuje nejnižší úroveň práva konkrétního zaměstnance, kterou musí zaměstnanec od zaměstnavatele obdržet, tak zvaný minimální sociální standard (viz § 4a zákoníku práce).

**XVII. Evidence pracovní doby a doby odpočinku**

Právní úprava obsažená v ustanovení § 96 zákoníku práce týkající se evidence pracovní doby a doby odpočinku zahrnuje odpracovanou

* pracovní dobu [viz 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce],
* práci přesčas [viz § 78 odst. 1 písm. i) a § 93 zákoníku práce],
* noční práci (viz § 94 zákoníku práce),
* dobu v době pracovní pohotovosti (viz § 95 odst. 2 zákoníku práce).

Dále evidence zahrnuje právní povinnost evidovat pracovní pohotovost, kterou zaměstnanec držel [viz § 78 odst. 1 písm. h) a § 95 zákoníku práce].

Zaměstnavatel je povinen na žádost zaměstnance umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho účtu pracovní doby (viz § 87 zákoníku práce) nebo evidence pracovní doby (viz § 96 zákoníku práce) a do jeho účtu mzdy (viz § 120 zákoníku práce) a pořizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.

1. Pracovní doba je zákonem definována jako doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci na základě svého pracovního závazku, ke kterému se přihlásil, zejména na základě pracovní smlouvy.
2. Práce přesčas je koncipována pro zaměstnance jako záležitost výjimečná, protože jeho povinnost odpracovat stanovenou týdenní pracovní dobu zavedenou u zaměstnavatele byla již splněna. Jedná se tedy v případě evidence práce přesčas o tak zvanou nadpráci, kterou zaměstnanec za podmínek stanovených zákonem pro zaměstnavatele vykonal. Evidenční povinnost týkající se práce přesčas se týká jak nařízené práce přesčas, práce přesčas, se kterou vyslovil zaměstnavatel souhlas, jakož i tak zvané nadlimitní práce přesčas, o které je třeba dosáhnout dohody se zaměstnanec.
3. Evidovat je třeba noční práci. Za noční práci je přitom považována práce konaná v noční době, přičemž noční dobou se rozumí doba mezi 22. a 6. hodinou.
4. Na rozdíl od právního stavu platného a účinného do 31. prosince 2006 je třeba evidovat také dobu, kterou zaměstnanec odpracoval v době pracovní pohotovosti.
5. V případě pracovní pohotovosti se podle zákonné (legální) definice jedná o dobu, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby provedena nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Není-li zaměstnanec povolán k výkonu práce, jde jen o jeho připravenost k případnému výkonu práce.
6. Evidenční povinnost zaměstnavatele musí být realizována v individualizované podobě, což znamená konkrétně ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům, nikoli vůči více zaměstnancům zařazeným k výkonu práce v určitém organizačním útvaru zaměstnavatele společně, anebo vůči celému pracovnímu kolektivu všech zaměstnanců zaměstnavatele.
7. Je třeba zdůraznit, že právní povinnost evidovat pracovní dobu, ve všech jejích výše uvedených součástech, svědčí ze zákona zaměstnavateli, a že tuto svou povinnost nemůže zaměstnavatel přenášet na jednotlivé řadové zaměstnance.

V této souvislosti je potřebné upozornit, že judikatura dovodila ve vztahu k ustanovení § 94 prvního zákoníku práce, které upravovalo evidenci pracovní doby, že ke splnění povinnosti zaměstnavatele evidovat pracovní dobu je zaměstnavatel oprávněn po zaměstnanci požadovat nezbytnou součinnost a že takový postup zaměstnavatele je v souladu s povinnostmi zaměstnance (viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1916/2004 ze dne 5. listopadu 2004).

1. Povinnost zaměstnavatele o evidenci pracovní doby nelze ztotožňovat s kontrolou docházky zaměstnanců do práce.

Právní základ kontroly docházky zaměstnanců do práce vyplývá z ustanovení § 38 odst. 1 písm. b), § 81 odst. 3, § 301 písm. b) a § 302 písm. a) zákoníku práce. Z těchto ustanovení vyplývá pro zaměstnance povinnost:

* konat práci osobně ve stanovené pracovní době,
* být na začátku směny již na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení pracovní doby,
* plně využívat směny k vykonávání svěřených prací.

Mezi základní povinnosti vedoucích zaměstnanců patří řídit a kontrolovat práci. Tato povinnost zahrnuje rovněž povinnost kontrolovat dodržování pracovní doby podřízenými zaměstnanci. Do kontroly docházky do práce lze řadové zaměstnance zapojit a jejich postup při této evidenci může být upřesněn, zejména však v pracovním řádu, popřípadě v organizačních předpisech.

1. Přestávka v práci na jídlo a oddech se nezapočítává do pracovní doby.

 V souvislosti s úpravou evidence vznikají někdy pochybnosti o tom, zda má být zaměstnavatelem vedena také evidence o přestávkách v práci poskytnutých zaměstnancům.

 Vzhledem k definici pojmu pracovní doby, kterou podává ustanovení § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, se evidenční povinnost zaměstnavatele podle ustanovení § 96 zákoníku práce na dobu poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech nevztahuje. Doba přestávky v práci na jídlo a oddech, je-li skutečně využita k odpočinku zaměstnance spočívajícím v přerušení výkonu práce, není pracovní dobou. Jedná se o dobu odpočinku, kterou se rozumí doba, která není pracovní dobou.

Nejvyšší soud dovodil, že v případě přestávky v práci dochází k suspenzi pracovního závazku zaměstnance, a tím k přerušení výkonu práce; jestliže se přestávka v práci do pracovní doby nezapočítává, může se jednat jen o dobu odpočinku [viz § 78 odst. 1 písm. b) ZP a rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21Cdo 42/2006 ze dne 3. ledna 2007].

Vedení evidence podle týkající se pracovní doby a doby odpočinku podléhá kontrolní působnosti orgánů inspekce práce podle ustanovení § 3 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

Zákon o inspekci práce obsahuje v tomto směru skutkovou podstatu přestupku, jakož i skutkovou podstatu správního deliktu [viz jeho § 15 odst. 1 písm. m) a § 28 odst. 1 písm. m)]. Za přestupek nebo správní delikt je možné uložit pokutu až do výše 400 000 Kč.

**XVIII. Účast zástupců zaměstnanců v záležitostech pracovní doby a doby odpočinku**

***1. Charakteristika odborové organizace***

Co do právní povahy je odborová organizace spolkem v e smyslu ustanovení § 214 a následujících občanského zákoníku a ustanovení § 3025 a § 3046 občanského zákoníku.

 Alespoň tři osoby vedené společným zájmem mohou založit k jeho naplňování spolek jako samostatný a dobrovolný svazek členů a spolčovat se v něm.

 Odborová organizace má právní subjektivitu a je smluvní stranou pracovněprávních vztahů v případech, kdy jde o uzavření kolektivní smlouvy.

 Působnost odborové organizace v pracovněprávních vztazích u zaměstnavatele upravuje ustanovení § 286 zákoníku práce.

Odborové organizace jsou oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání podle zákoníku práce, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě. Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami.

Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň **tři** její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru; kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace.

Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky podle předchozího odstavce; přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.

Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy zákoník práce nebo zvláštní právní předpisy vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, plnit tyto povinnosti vůči všem odborovým organizacím, nedohodne-li se s nimi na jiném způsobu informování, projednání nebo vyslovení souhlasu.

Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem.

**Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak.**

***1.1. Zástupci zaměstnanců***

Podle ustanovení § 276 odst. 1 zákoníku práce mají zaměstnanci v základním pracovněprávním vztahu uvedeném v ustanovení § 3 zákoníku práce právo na **informace** a **projednání**.

Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance a jednat s nimi **přímo**, nepůsobí-li u něj odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. **Odborová organizace rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou zástupci zaměstnanců**.

Jestliže u zaměstnavatele působí více zástupců zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti podle zákoníku práce vůči všem zástupcům zaměstnanců, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem o jiném způsobu součinnosti. Informování zaměstnanců a projednání s nimi se uskutečňují na úrovni odpovídající předmětu jednání s ohledem na oprávnění a působnost zástupců zaměstnanců a úroveň řízení.

Zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni (§ 276 odst. 2 zákoníku práce).

***1.2. Účast odborové organizace týkající se*** ***hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnosti nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci***

 V ustanovení § 99 zákoníku práce se uvádí, 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**.

Opatření zaměstnavatele vztahující se k pracovní době a době odpočinku nejsou právními jednáními, nýbrž jde o organizační opatření.

Zákoník práce u některých institutů vyžaduje **souhlas odborové organizace nebo ujednání v kolektivní smlouvě**. Pro případ, že zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, chce využít vyrovnávací období v trvání až **padesáti dvou** týdnů po sobě jdoucích pro zajištění průměrné týdenní pracovní doby při jejím nerovnoměrném rozvržení [§ 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce], pro konto pracovní doby (§ 86 odst. 3 zákoníku práce), pro práci přesčas (§ 93 odst. 4 zákoníku práce) musí tuto délku období **sjednat výlučně v kolektivní smlouvě**.

Odborová organizace je oprávněna rovněž dbát o dodržování zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů (§ 321 odst. 1 zákoníku práce).

Odborová organizace má také právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů, to je i nad dodržováním ustanovení o pracovní doby a doby odpočinku, která je součástí bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zaměstnavatel je podle ustanovení § 322 odst. 1 zákoníku práce povinen umožnit výkon této kontroly a za tím účelem odborové organizaci zajistit možnost

* prověření plnění jeho povinností na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
* pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance,
* prověření plnění povinnosti řádného prošetření pracovních úrazů ze strany zaměstnavatele,
* účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat,
* zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

***1.3. Informování a projednání***

 Podle ustanovení § 278 odst. 1 zákoníku práce se **informováním rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko**. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je zaměstnanci mohli posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

 **Projednání zákon charakterizuje jako jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody**. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď (viz § 278 odst. 3 in fine zákoníku práce).

 Ve vztahu k pracovní době a době odpočinku je zaměstnavatel povinen

* **zástupce zaměstnanců** **informovat** o základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách [§ 279 odst. 1 písm. d) zákoníku práce],
* se **zástupci zaměstnanců projednat** základní otázky pracovních podmínek a jejich změny [§ 280 odst. 1 písm. c) zákoníku práce].

Pokud jde o odborovou organizaci je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců, to znamená i **záležitosti týkající se pracovní doby a doby odpočinku** [§ 287 odst. 2 písm. g) zákoníku práce].

***2. Účast rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v záležitostech pracovní doby a doby odpočinku – informování a projednání***

Z ustanovení § 281 odst. 1 zákoníku práce vyplývá, že u zaměstnavatele je možné zvolit **radu zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**.

Rada zaměstnanců má nejméně **tři**, nejvýše **patnáct** členů. Počet členů musí být vždy lichý.

Celkový počet zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci závisí na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele a na rizikovosti vykonávaných prací; je možné však ustavit nejvýše jednoho zástupce na **deset** zaměstnanců. Počet členů rady zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci určí zaměstnavatel po projednání s volební komisí ustavenou podle ustanovení § 283 odst. 2 zákoníku práce.

Pokud jde o informování a projednání ve vztahu k pracovní době a době odpočinku ve vztahu k radě zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci platí působnost uvedená v předchozím bodu.

***3. Úprava pracovní doby a doby odpočinku v kolektivní smlouvě***

Kolektivní smlouva, jako dvoustranné právní jednání, může být za zaměstnance uzavřena výlučně odborovou organizací (viz § 22 zákoníku práce).

Kolektivní smlouvu mohou uzavřít zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů na straně jedné a jedna nebo více odborových organizací na straně druhé (§ 23 odst. 2 zákoníku práce)

Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni (§ 24 odst. 1 zákoníku práce).

Kolektivní smlouva nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům, protože k úpravě povinností zaměstnance smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (viz § 4a odst. 2 část věty za středníkem zákoníku práce). K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená zákoníkem práce, se nepřihlíží (§ 23 odst. 1 věta druhá zákoníku práce). Je možné se v kolektivní smlouvě odchýlit od úpravy v zákoníku práce, ale jen tehdy, že to výslovně nezakazuje, nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se není možné od něj odchýlit (§ 4a zákoníku práce). Kolektivní smlouva, nejčastěji podniková, méně již vyššího stupně, představuje běžný způsob podrobnější úpravy jednotlivých záležitostí pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců. V kolektivní smlouvě bývá zpravidla upravováno

* zkrácení stanovené týdenní pracovní doby pod zákonem stanovenou nejvyšší výměru bez snížení mzdy v podnikatelské sféře (§ 79 odst. 3 zákoníku práce),
* způsob rozvrhování pracovní doby – rovnoměrně nebo nerovnoměrně,
* konkrétní vymezení pojmu „vážné provozní důvody“, pro které nemůže zaměstnavatel vyhovět žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu,
* stanovení dalších důvodů, pro které musí zaměstnavatel vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby (viz § 241 odst. 2 zákoníku práce),
* stanovení začátku a konce směn zaměstnanců,
* stanovení minimální nebo maximální délky směny,
* stanovení podmínek a způsobu rozdělení směny do více částí, délka jednotlivých částí téže směny, stanovení maximální délky doby přerušení mezi jednotlivými části směny,
* stanovení vyrovnávacího období až na **padesát dva** týdnů po sobě jdoucích pro zajištění průměrné týdenní pracovní doby při jejím nerovnoměrném rozvržení, pro konto pracovní doby,
* delší doba než stanoví zákon pro seznámení zaměstnanců s písemným rozvrhem pracovní doby při jejím nerovnoměrném rozvržení nebo při kontu pracovní doby (viz § 88 odst. 2 zákoníku práce),
* bližší podmínky pro uplatnění konta pracovní doby,
* způsob a podmínky pružného rozvržení pracovní doby (stanovení délky základní pracovní doby včetně určení jejího začátku a konce, stanovení volitelné pracovní doby včetně jejího začátku a konce, vymezení konkrétních situací, ve kterých se pružná pracovní doba neuplatní),
* časové vymezení čerpání přestávky na jídlo a oddech,
* způsob a podmínky pro rozdělení přestávky v práci pro jídlo a oddech do více částí, stanovení minimální délky jednotlivých části přestávky,
* konkrétní vymezení prací u zaměstnavatele, které nemohou být přerušeny, pro které se zaměstnanci neposkytuje přestávka v práci na jídlo a oddech (viz § 88 odst. 1 zákoníku práce),
* delší doba trvání bezpečnostní přestávky,
* způsob a délka poskytování odpočinku mezi směnami a v týdnu, například omezení nebo úplný zákaz možnosti zkracování jejich délky; stanovení právo zaměstnance, že neděle bude vždy součástí jeho nepřetržitého odpočinku v týdnu, větší rozsah minimálního nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu než stanoví zákon,
* omezení nebo zákaz zákonem stanoveného okruhu prací, které mohou být nařízeny ve dnech pracovního klidu,
* **stanovení období podle ustanovení § 92 odst. 4 zákoníku práce pro zajištění nepřetržitého odpočinku v týdnu zaměstnanců v zemědělství**,
* omezení limitu nařízené práce přesčas pod zákonný limit 150 hodin v kalendářním roce,
* omezení nebo zákaz možnosti rozvrhování směn v noční době,
* vymezení podmínek a formy evidence pracovní doby, například elektronická nebo písemná evidence,
* stanovení dalších důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance s náhradou mzdy nebo platu nebo bez nich.

Uzavřená kolektivní smlouva je závazná jak pro smluvní strany kolektivní smlouvy, tak pro další subjekty, které se přímo neúčastnily kolektivního vyjednávání (§ 25 odst. 1 a 2 zákoníku práce), to je pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili, pro zaměstnavatele, kteří nejsou členy organizace zaměstnavatelů, která kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavřela, ale na které byla její závaznost rozšířena postupem uvedeným v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, a pro odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace.

V případě, že zaměstnavatel neplní práva, vzniklá z kolektivní smlouvy, vůči svým jednotlivým zaměstnancům, mohou je tito zaměstnanci vymáhat stejným způsobem jako ostatní práva z pracovněprávního vztahu, to znamená hlavně v občanském soudním řízení u soudu (viz § 25 odst. 4 zákoníku práce).

**XIX. Úprava pracovní doby a doby odpočinku ve vnitřním předpisu a v pracovním řádu**

***1. Úprava pracovní doby a doby odpočinku ve vnitřním předpisu podle ustanovení § 305 zákoníku práce***

 Vnitřní předpis je interní jednostranný normativní právní akt, vydaný zaměstnavatelem, který může stanovit mzdová nebo platová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec; nejde však o právní jednání (viz § 545 občanského zákoníku).

Vnitřní předpis nesmí ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům a je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance (§ 305 odst. 1 a 3 věta druhá zákoníku práce). Zároveň musí být vydán písemně, nesmí být vydán se zpětnou účinností a jeho obsah nesmí být v rozporu s právními předpisy, jinak je zcela nebo v dotčené části neplatný. Zákon stanoví minimální dobu jeho účinnosti alespoň na **jeden** rok; v případě, že obsahuje odměňování zaměstnanců, tato podmínka neplatí. Po vyhlášení nálezu Ústavního soudu č. 114/2008 Sb. mohou vnitřní předpis vydat i zaměstnavatelé, u kterých působí odborová organizace.

Ve vnitřním předpisu mohou být upraveny všechny otázky úpravy pracovní doby a doby odpočinku, které byly uvedeny u kolektivní smlouvy s tou výjimkou, že nelze stanovit vyrovnávacího období až na **padesát dva** týdnů po sobě jdoucích pro zajištění průměrné týdenní pracovní doby při jejím nerovnoměrném rozvržení, pro konto pracovní doby nebo pro práci přesčas. Zaměstnavatel tudíž může ve vnitřním předpisu stanovit toto vyrovnávací období nejvýše na **dvacet šest** týdnů po sobě jdoucích.

Vzhledem k tomu, že vnitřní předpis může zaměstnavatel jednostranně měnit nebo zrušit, právní úprava chrání práva zaměstnance vzniklá na základě vnitřního předpisu tím, že toto zrušení nebo změna vnitřního předpisu nemá vliv na trvání tohoto práva. Musí se ovšem jednat o plnění, na které již zaměstnanci právo vzniklo (viz § 305 odst. 5 zákoníku práce).

***2. Úprava pracovní doby a doby odpočinku v pracovním řádu***

 Zákoník práce v ustanovení § 306 vymezuje pracovní řád jako zvláštní druh vnitřního předpisu, který rozvádí (konkretizuje) ustanovení právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance v pracovněprávním vztahu. Nesmí být ovšem v rozporu s právními předpisy, nesmí ukládat nové právní povinnosti zaměstnancům a nesmí upravovat, zejména otázky odměňování. Pracovní řád nemůže obsahovat záležitosti týkající se mzdových nebo platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec (viz § 4a odst. 2, § 305 odst. 1 a § 306 odst. 2 zákoníku práce).

Na rozdíl od vnitřního předpisu podle ustanovení § 305 zákoníku práce, musí zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace (viz § 286 zákoníku práce), mít její předchozí souhlas pokud chce vydat nebo změnit pracovní řád, a to pod sankcí neplatnosti, ale pro jeho zrušení již její souhlas nepotřebuje.

Z výše uvedeného vymezení i podmínek pracovního řádu lze vyvodit, že obsah úpravy pracovní doby a doby odpočinku v něm stanovený bude omezenější než v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu podle ustanovení § 305 zákoníku práce.

Pracovní řád může například obsahovat úpravu

* rozvrhu pracovní doby a začátek a konec směn zaměstnanců,
* vymezení stanovené týdenní pracovní doby podle jednotlivých pracovních režimů uplatněných u zaměstnavatele,
* způsobu rozvržení pracovní doby podle jednotlivých pracovišť zaměstnavatele, rovnoměrně nebo nerovnoměrně,
* stanovení maximální délky směny, která se bude u zaměstnanců uplatňovat,
* doby pro seznámení zaměstnanců s písemným rozvrhem pracovní doby při jejím nerovnoměrném rozvržení,
* časového určení přestávky v práci na jídlo a oddech,
* konkrétního vymezení okruhu prací u zaměstnavatele, které nemohou být přerušeny, pro které se zaměstnanci neposkytuje přestávka v práci na jídlo a oddech (viz § 88 odst. 1 zákoníku práce),
* vymezení okruhu zaměstnanců podle jejich povahy práce, kteří jsou povinni čerpat bezpečnostní přestávku a stanovení její četnosti a rozsahu,
* časového vymezení základní a volitelné pracovní doby při pružném rozvrhování pracovní doby.

**XX. Pracovní doba v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Na rozdíl od prvního zákoníku práce se dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (**dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti**) považují spolu s pracovním poměr za rovnocenný základní pracovněprávní vztah. Vyplývá to také ze zařazení úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v části třetí zákoníku práce za částí druhou, která obsahuje právní úpravu pracovního poměru.

 Základními pracovněprávními vztahy jsou podle ustanovení § 3 věta druhá zákoníku práce pracovní poměr, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.

 Z ustanovení § 74 zákoníku práce vyplývá, že zaměstnavatel **má dát při výkonu závislé práce přednost pracovnímu poměru** před dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých pracovních úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. V porovnání s právní úpravou podle ustanovení § 232 odst. 1 prvního zákoníku práce není již zaměstnávání fyzických osob v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr **výjimečné** a není vázáno na splnění dalších omezujících zákonných podmínek.

Základní rozlišení výkonu závislé práce v pracovním poměru a na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vychází z ustanovení § 34b odst. 1 zákoníku práce; vyplývá z něho, že **zaměstnanci v pracovním poměru musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou konta pracovní doby**. Rovněž podle ustanovení § 84 zákoníku práce platí, že **zaměstnavatel je povinen v případě zaměstnance v pracovním poměru, vypracovat** *písemný rozvrh týdenní pracovní doby (harmonogram směn)* **a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději dva týdny a v případě konta pracovní doby jeden týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení**.

Závislé práci vykonávané zaměstnanec v pracovním poměru je vlastní právo zaměstnance na

* přidělování v práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby [viz § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce],
* rozvržení pracovní doby před zahájením práce (viz § 81 a 84 zákoníku práce).

Na nepřidělování práce zaměstnanci v pracovním poměru navazuje úprava překážek v práci na straně zaměstnavatele, kterými jsou prostoj a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele, s čímž je spojeno právo zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu.

Naproti tomu v případě výkonu práce na **základě dohody o provedení práce nebo na základě dohody o pracovní činnosti** nemá zaměstnavatel právní povinnost rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu; je však povinen zajistit, že výkon práce však nepřesáhne **dvanáct** hodin během **dvaceti čtyř** hodin po sobě jdoucích [viz § 77 odst. 2 písm. d) v části za středníkem zákoníku práce]. Zákon nezakazuje smluvním stranám, aby si rozvržení pracovní doby v dohodě o práci konané mimo pracovní poměr sjednaly.

Není proto vyloučeno, aby v případě výkonu závislé práce na základě dohody o provedení práce nebo na základě dohody o pracovní činnosti byla práce vykonávána na výzvu zaměstnavatele, *tak zvaně na jeho zavolání*, jestliže se tak smluvní strany tohoto základního pracovněprávního vztahu dohodnou.

Dohoda o práci konané mimo pracovní poměr musí být sjednána písemně (viz § 77 odst. 1 zákoníku práce), a to pod sankcí neplatnosti. Podle ustanovení § 20 zákoníku práce však platí, že *„nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje zákoník práce, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.“* (k tomu viz i § 564 občanského zákoníku).

**C. SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2003/88/ES ZE DNE 4. LISTOPADU 2003 O NĚKTERÝCH ASPEKTECH ÚPRAVY PRACOVNÍ DOBY A MOŽNÉ ODCHYLKY VE VZTAHU K PRÁCI ZAMĚSTNANCŮ V ZEMĚDĚLSTVÍ**

Směrnice Evropského parlamentu a rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby umožňuje, aby pro zaměstnance v **zemědělské výrobě** byly stanoveny odchylky.

V podmínkách právního řádu České republiky je obvyklé, že takové odchylky jsou stanoveny v zákoně, který upravuje pracovní dobu a dobu odpočinku; tímto zákonem je zákoník práce.

Některé takové odchylky zákoník práce již obsahuje.

**I. Odchylky ve vztahu k nepřetržitému odpočinku mezi dvěma směnami**

1. Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin, zaměstnanec mladší 18 let po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích (§ 90 odst. 1 zákoníku práce). Nepřetržitý odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích **zaměstnanci staršímu 18 let v zemědělství** za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku [viz § 90 odst. 2 písm. b) zákoníku práce].
2. Dále jde o právní úpravu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami podle ustanovení § 90a zákoníku práce. Podle této právní úprava, jak už bylo na jiném místě uvedeno, platí, že *„Odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny, zkrácený v rozsahu podle § 90 odst. 2 zákoníku práce, může být zaměstnanci staršímu 18 let nahrazen při* ***sezónních pracích v zemědělství*** *tak, že mu bude poskytnut v období následujících 3 týdnů od jeho zkrácení.“*.

**II. Odchylky ve vztahu nepřetržitému odpočinku v týdnu**

Dále jde o právní úpravu nepřetržitého odpočinku v týdnu podle ustanovení § 92 odst. 4 zákoníku práce.

Jestliže to je dohodnuto, může být **v zemědělství** poskytnut nepřetržitý odpočinek tak, že bude tento odpočinek za období

1. 3 týdnů činit celkem alespoň 105 hodin,
2. 6 týdnů činit při sezónních pracích celkem alespoň 210 hodin.

**III. Další možné odchylky ve vztahu k práci zaměstnanců v zemědělství podle směrnice Evropského parlamentu a rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby**

***1. Vrcholoví řídící pracovníci nebo jiné osoby mající pravomoc nezávisle rozhodovat***

 Podle ustanovení čl. 17 odst. 1 písm. a) *směrnice Evropského parlamentu a rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby* (v dalším jen „směrnice o některých aspektech pracovní doby“) platí, že *„Při dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků se členské státy mohou odchýlit od* ***článků 3 až 6, 8*** *směrnice o některých aspektech pracovní doby a* ***článku 16*** *směrnice o některých aspektech pracovní doby, pokud se vzhledem ke zvláštní povaze dotyčných činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci, zejména* ***v případě vrcholových řídících pracovníků nebo jiných osob majících pravomoc nezávisle rozhodovat****.“.*

***2. Nepřetržitý denní odpočinek (nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami)***

 Ustanovení čl. 3 směrnice o některých aspektech pracovní doby upravuje denní odpočinek, když stanoví, že *„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin.“*.

**Minimálním denním odpočinkem** v podmínkách právního řádu České republiky je zapotřebí podle platné a účinné právní úpravy rozumět nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami (viz § 90 zákoníku práce).

Podle ustanovení čl. 17 odst. 3 písm. c) směrnice o některých aspektech pracovní doby se lze odchýlit **v nepřetržitém denní odpočinku (nepřetržitém odpočinku mezi dvěma směnami)** v případě činností zahrnujících nepřetržité služby v odvětví, v nichž pracovní proces nelze z technických důvodů přerušit – **zemědělství**, a v případě předvídaného nárůstu činností – **zemědělství**.

***3. Přestávky***

 Podle ustanovení čl. 4 směrnice o některých aspektech pracovní doby platí, že *„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl při pracovní době delší než šest hodin každý pracovník nárok na přestávku na odpočinek, jejíž podrobnosti, včetně délky a podmínek pro její přiznání, stanoví kolektivní smlouvy nebo dohody uzavřené mezi sociálními partnery, nebo nejsou-li takové dohody uzavřeny, vnitrostátní právní předpisy.“*.

Podle ustanovení čl. 17 odst. 3 písm. c) směrnice o některých aspektech pracovní doby se lze odchýlit **v přestávkách** v případě činností zahrnujících nepřetržité služby v odvětví, v nichž pracovní proces nelze z technických důvodů přerušit – **zemědělství**, a v případě předvídaného nárůstu činností – **zemědělství**.

***4. Týdenní doba odpočinku (nepřetržitý odpočinek v týdnu)***

 Z ustanovení čl. 5 směrnice o některých aspektech pracovní doby vyplývá, že *„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na* ***minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin*** *a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3 směrnice o některých aspektech pracovní doby.“*.

Dále je v ustanovení čl. 5 směrnice o některých aspektech pracovní doby stanoveno, že *„Je-li to zdůvodněno objektivními, technickými nebo organizačními podmínkami, může být uplatňována* ***minimální doba odpočinku v délce 24 hodin****.“*.

Podle ustanovení čl. 16 písm. a) směrnice o některých aspektech pracovní doby *„Členské státy mohou stanovit pro použití článku 5 směrnice o některých aspektech pracovní doby (doba odpočinku v týdnu)* ***referenční období*** (rozuměj „vyrovnávací období“) *nepřesahující 14 dnů.“*.

Podle čl. 17 odst. 3 písm. c) směrnice o některých aspektech pracovní doby se lze odchýlit **v týdenní době odpočinku (nepřetržitém odpočinku v týdnu)** v případě činností zahrnujících nepřetržité služby v odvětví, v nichž pracovní proces nelze z technických důvodů přerušit – **zemědělství**, a v případě předvídaného nárůstu činností – **zemědělství**.

***5. Maximální délka týdenní pracovní doby***

Podle ustanovení čl. 6 písm. b) směrnice o některých aspektech pracovní doby platí, že *„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby v souladu s potřebou chránit bezpečnost a zdraví pracovníků* ***nepřekračovala průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů 48 hodin****.“*.

Podle ustanovení čl. 16 písm. b) směrnice o některých aspektech pracovní doby „*Členské státy mohou stanovit pro použití článku 6* směrnice o některých aspektech pracovní doby *(maximální týdenní pracovní doba)* ***referenční období***(rozuměj „vyrovnávací období“) *nepřesahující čtyři měsíce.“.*

Podle ustanovení čl. 17 odst. 3 písm. c) směrnice o některých aspektech pracovní doby se lze odchýlit **v referenčním období (vyrovnávací období)** v případě činností zahrnujících nepřetržité služby v odvětví, v nichž pracovní proces nelze z technických důvodů přerušit – **zemědělství**, a v případě předvídaného nárůstu činností – **zemědělství**.

***6. Délka noční práce***

 Na základě ustanovení čl. 8 směrnice o některých aspektech pracovní doby *„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby*

* *běžná pracovní doba pro noční pracovníky nepřesahovala v průměru osm hodin za 24 hodin,*
* *noční pracovníci, jejichž práce je spojena se zvláštními riziky nebo těžkou fyzickou nebo duševní námahou, nepracovali více než osm hodin za období 24 hodin, během kterého vykonávají noční práci.“*.

Podle ustanovení čl. 17 odst. 3 písm. c) směrnice o některých aspektech pracovní doby se lze odchýlit **v délce noční práce** v případě činností zahrnujících nepřetržité služby v odvětví, v nichž pracovní proces nelze z technických důvodů přerušit – **zemědělství**, a v případě předvídaného nárůstu činností – **zemědělství**.

***7. Shrnutí***

 Pro zaměstnance v zemědělské výrobě by jako odchylka v českém právním řádu (v zákoníku práce) na úseku pracovní doby přicházela právní úprava pro vrcholové řídící pracovníky (zaměstnance) nebo jiné osoby (zaměstnance) mající pravomoc nezávisle rozhodovat.

**D. Právní úprava pracovní doby a doby odpočinku de lege ferenda**

Podle **návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další zákony**, který zaslalo Ministerstvo práce a sociálních věcí po číslem jednacím: **2016/5042-52** v únoru 2016 do meziresortního připomínkového řízení (dále jen „návrh změn zákoníku práce“ a v odkazech na jednotlivá ustanovení zákoníku práce v dalším jen „ZP“) a po vypořádání výsledků meziresortního připomínkového řízení v červnu 2016 předložilo k projednání ve vládě (číslo jednací vlády je 817/16).

 Nový text ustanovení návrhu změn zákoníku práce je uveden tučně a dosavadní text, který se zrušuje, je přeškrtnut.

**I. Vrcholový řídící zaměstnanec**

 V dosud volném ustanovení § 12 zákoníku práce má být nově v návaznosti na ustanovení čl. 17 odst. 1 písm. a) směrnice o některých aspektech pracovní doby obsažena právní úprava vrcholových řídících zaměstnanců.

a) Ustanovení § 12 návrhu změn zákoníku práce

**„Vrcholovým řídícím zaměstnancem může být na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jen**

1. **vedoucí zaměstnanec v pracovním poměru v přímé řídící působnosti**
2. **statutárního orgánu, jde-li o právnickou osobu, a**
3. **zaměstnavatele, jde-li o fyzickou osobu, nebo**
4. **vedoucí zaměstnanec, přímo podřízený vedoucímu zaměstnanci podle písmene a),**

**za podmínky, že s ním zaměstnavatel sjednal mzdu nebo složku mzdy, na kterou mu vznikne právo v každém kalendářním měsíci, alespoň ve výši 75 000 Kč.“.**

Na ustanovení § 12 návrhu změn zákoníku práce navazuje ustanovení § 317b návrhu změn zákoníku práce.

b) Ustanovení § 317b návrhu změn zákoníku práce

**„Na pracovněprávní vztahy vrcholového řídícího zaměstnance se vztahuje tento zákon** (rozuměj zákoník práce) **s tím, že**

1. **si může rozvrhnout pracovní dobu až do rozsahu 48 hodin týdně, a to i na dny pracovního klidu (§ 91** ZP**);**
2. **§ 78 odst. 1 písm. i), § 79, 83, 93 a § 96 odst. 1 písm. a) bod 2** ZP **se nepoužijí;**
3. **při odměňování se nepoužijí ustanovení § 114, § 115 odst. 1 a 2, § 116 a 118** ZP**;**
4. **při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy, s výjimkou náhrady mzdy podle § 192** ZP**.**

**Pro účely poskytování náhrady mzdy podle § 115 odst. 3** ZP **nebo náhrady mzdy podle § 192** ZP **platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.“.**

*Ustanovení zákoníku práce, na která se v 317b ZP odkazuje; tato ustanovení se na vrcholové zaměstnance vztahovat nemají:*

* *§ 91 ZP – právní úprava dnů pracovního klidu (nepřetržitého odpočinku v týdnu a svátku),*
* *§ 78 odst. 1 písm. i) ZP – zákonná (legální) definice práce přesčas, § 93 ZP právní úprava práce přesčas,*
* *§ 79 ZP – právní úprava stanovené týdenní pracovní doby,*
* *§ 83 ZP – právní úprava o tom, že délka směny nesmí přesáhnout dvanáct 12hodin,*
* *§ 96 odst. 1 písm. a) bod 2 ZP – právní úprava evidence práce přesčas zaměstnavatelem,*
* *§ 114 ZP – právní úprava mzdy nebo náhradního volna za práci přesčas,*
* *§ 115 ZP – právní úprava mzdy, náhradního volna nebo náhrady mzdy za svátek,*
* *§ 116 ZP – právní úprava mzdy za noční práci,*
* *§ 118 ZP – právní úprava mzdy za noční práci,*
* *§ 192 ZP – právní úprava náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě).*

**II. Právní povinnost rozvrhovat pracovní dobu**

Ustanovení § 34b odst. 1 návrhu změn zákoníku práce

**„(1) Zaměstnanci v pracovním poměru musí být rozvrhována stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba, a v tomto rozsahu i přidělována práce, není-li v tomto zákoně stanoveno jinak.“.**

**III. Vyrovnávací období u dohody o pracovní činnosti**

Ustanovení § 76 odst. 3 návrhu změn zákoníku práce

„(3) Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období~~52 týdnů~~ **26 týdnů, které může být určeno jen v celých násobcích týdnů.** **Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích“.**

**IV. Společné ustanovení o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Ustanovení § 77 odst. 2 návrhu změn zákoníku práce

„(2) Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o

~~a) výkon jiné práce a dočasnou změnu místa výkonu práce,~~

**a) výkon jiné práce a změnu místa výkonu práce,**

b) dočasné přidělení,

c) odstupné,

~~d) pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,~~

**d) část čtvrtou, s výjimkou § 78 odst. 1 písm. a), b), j) a k), § 79a, 83, 88 až 90a, 92, 94, § 96 odst. 1 písm. a) bod 1 a 3** ZP **s tím, že pro účely dohod se směnou rozumí doba výkonu práce,**

e) překážky v práci na straně zaměstnance,

f) dovolenou,

g) skončení pracovního poměru,

~~h) odměňování (dále jen „odměna z dohody“), s výjimkou minimální mzdy, a~~

**h) mzdu, plat, minimální mzdu a odměnu za pracovní pohotovost, a**

i) cestovní náhrady.“.

*Ustanovení zákoníku práce, na která se v § 77 odst. 2 písm. d) ZP odkazuje; tato ustanovení se mají dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahovat:*

* *§ 78 odst. 1 písm. a) ZP – zákonná (legální) definice pracovní doby,*
* *§ 78 odst. 1 písm. b) ZP – zákonná (legální) definice doby odpočinku,*
* *§ 78 odst. 1 písm. j) ZP – zákonná (legální) definice noční práce,*
* *§ 78 odst. 1 písm. k) ZP – zákonná (legální) definice zaměstnance pracujícího v noci,*
* *§ 79a ZP – právní úprava délky směny ve vztahu k mladistvému zaměstnanci ve více základních pracovněprávních vztazích,*
* *§ 83 ZP – právní úprava o tom, že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin,*
* *§ 88 a § 89 ZP – právní úprava přestávky v práci a bezpečnostní přestávky,*
* *§ 90 ZP – právní úprava nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami (nově nepřetržitého denního odpočinku),*
* *§ 90a ZP – právní úprava odpočinku mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny v****zemědělství****,*
* *§ 92 ZP – právní úprava nepřetržitého odpočinku v týdnu,*
* *§ 94 ZP – právní úprava noční práce,*
* *§ 96 odst. 1 písm. a) bod 1 ZP – právní úprava evidence odpracované směny zaměstnavatelem,*
* *§ 96 odst. 1 písm. a) bod 3 ZP – právní úprava evidence noční práce zaměstnavatelem.*

**V. Obecná ustanovení o pracovní době**

Ustanovení § 78 odst. 1 písm. e) návrhu změn zákoníku práce

 „(1) Pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku je

**e) vícesměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 nebo více směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,“.**

**VI. Stanovená týdenní pracovní doba**

a) Ustanovení § 79 odst. 2 písm. b) návrhu změn zákoníku práce

„(2) Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců

b) s ~~třísměnným a nepřetržitým~~ **vícesměnným nebo nepřetržitým** pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,“.

b) Ustanovení § 79 odst. 3 návrhu změn zákoníku práce

„(3) Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah stanovený v odstavcích 1 a 2 ZP může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis; **takto zkrácená týdenní pracovní doba se považuje za stanovenou týdenní pracovní dobu**. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby podle věty první nesmí však provést zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 ZP.“.

c) Ustanovení § 79a návrhu změn zákoníku práce

„U ~~zaměstnance mladšího než 18 let~~ **mladistvého zaměstnance** nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích podle § 3 ZP nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.“.

**VII. Rozvržení pracovní doby, povinnost zaměstnance a nejvyšší délka směny**

a) Ustanovení § 81 návrhu změn zákoníku práce

**„(1) Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určuje začátek a konec směn.**

 **(2) Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlédnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce.“.**

b) Ustanovení § 82 návrhu změn zákoníku práce

**„Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.“.**

c) Ustanovení § 83 návrhu změn zákoníku práce

**„Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.“.**

**VIII. Písemný rozvrh týdenní pracovní doby (harmonogram směn)**

Ustanovení § 84 návrhu změn zákoníku práce

**„Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení, která však nesmí být kratší než 2 dny.“.**

**IX. Zvláštní pracovní režimy**

***1. Pružné rozvržení pracovní doby***

Ustanovení § 85 návrhu změn zákoníku práce

**„(1) Pružné rozvržení pracovní doby je zvláštní pracovní režim, který zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel.**

 **(2) Zaměstnanec je povinen odpracovat základní pracovní dobu podle předem stanoveného rozvrhu pracovní doby.**

 **(3) V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.**

 **(4) Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m)** ZP**.**

**(5) Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní**

1. **při pracovní cestě zaměstnance,**
2. **při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody,**
3. **v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192** ZP **nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění, a**
4. **v dalších případech určených zaměstnavatelem.**

**(6) V případech uvedených v odstavci 5** ZP **platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.“.**

***2. Konto pracovní doby***

a) Ustanovení § 86 návrhu změn zákoníku práce

**„(1) Konto pracovní doby je zvláštní pracovní režim, ve kterém zaměstnavatel nemusí rozvrhovat stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, a který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.**

 **(2) Konto pracovní doby nesmí být uplatněno u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3** ZP**.**

 **(3) Délka vyrovnávacího období u konta pracovní doby nesmí přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.**

**(4) Zaměstnavatel může při uplatnění konta pracovní doby nařídit nebo se zaměstnancem dohodnout výkon práce mimo rozvrh směn, a to v rozsahu a za podmínek stanovených v § 93** ZP**. Ustanovení § 98 odst. 2** ZP **tím není dotčeno.**

 **(5) Jen bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období podle odstavce 3** ZP **v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby, a to jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.“.**

b) Ustanovení § 87 návrhu změn zákoníku práce

**„(1) Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance.**

**(2) Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje**

1. **stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba,**
2. **rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny a**
3. **odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.**

 **(3) Jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než je uvedeno v § 86 odst. 3** ZP**, musí být posuzován rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.“.**

**X. Nepřetržitý denní odpočinek** (náhrada za Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami)

Navržená změna vychází z ustanovení čl. 3 směrnice o některých aspektech pracovní doby.

a) Ustanovení § 90 odst. 1 návrhu změn zákoníku práce

**„(1) Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý denní odpočinek v trvání alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a mladistvému zaměstnanci v trvání alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.“.**

b) Ustanovení § 90 odst. 2 písm. a) návrhu změn zákoníku práce

„(2) Odpočinek podle odstavce 1 může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku

1. v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době **při práci přesčas a při uplatnění konta pracovní doby**,“.

**XI.** **Nepřetržitý denní odpočinek při sezonních pracích v zemědělství** (náhrada za Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami)

Ustanovení § 90a návrhu změn zákoníku práce

 „**Nepřetržitý denní odpočinek**, zkrácený v rozsahu podle § 90 odst. 2 ZP, může být zaměstnanci staršímu 18 let nahrazen při sezónních pracích v zemědělství tak, že mu bude poskytnut v období následujících 3 týdnů od jeho zkrácení.“.

**XII. Dny pracovního klidu**

a) Ustanovení § 91 odst. 1 návrhu změn zákoníku práce

„(1) Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky23). **Za den pracovního klidu se při uplatnění konta pracovní doby považuje i den, ve kterém zaměstnavatel předem nerozvrhl zaměstnanci směnu nebo ji rozvrhl v rozsahu kratším, než odpovídá polovině průměrné délky směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby při pětidenním pracovním týdnu**.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

23) Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního.“.

b) Ustanovení § 91 odst. 6 návrhu změn zákoníku práce

„(6) U zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec koná práci v nočních směnách, začíná den pracovního klidu hodinou odpovídající nástupu zaměstnanců té směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první. Ustanovení věty první je možné použít též pro účely práva na mzdu nebo plat, ~~odměnu z dohody~~ **odměnu z dohod** **o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále jen „odměna z dohody“)** a pro zjišťování průměrného výdělku.“.

**XIII. Nepřetržitý odpočinek v týdnu**

a) Ustanovení § 92 odst. 1 návrhu změn zákoníku práce

**„(1) Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby zaměstnanec měl během každého období 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 35 hodin a mladistvému zaměstnanci v trvání alespoň 48 hodin.“.**

b) Ustanovení § 92 odst. 2 návrhu změn zákoníku práce

 „(2) Jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, **poskytne** se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.“.

c) Ustanovení § 92 odst. 3 návrhu změn zákoníku práce

„(3) V případech uvedených v § 90 odst. 2 ZP a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, může zaměstnavatel ~~rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců starších~~ **poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu zaměstnancům starším** 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.“.

**XIV. Nepřetržitý odpočinek v týdnu v zemědělství**

Ustanovení § 92 odst. 4 návrhu změn zákoníku práce

„(4) ~~Jestliže to je dohodnuto, může být v zemědělství poskytnut nepřetržitý odpočinek tak~~ **V zemědělství je možné dohodnout zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu podle odstavce 3 za podmínky**, že bude tento odpočinek za období

1. 3 týdnů činit celkem alespoň 105 hodin,
2. 6 týdnů činit při sezónních pracích celkem alespoň 210 hodin.“.

**XV. Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví**

Ustanovení § 93a návrhu změn zákoníku práce

„ ~~(1) Další dohodnutou prací přesčas ve zdravotnictví (dále jen „další dohodnutá práce přesčas“) se rozumí práce v nepřetržitém provozu spojená s příjmem, léčbou, péčí nebo se zajištěním přednemocniční neodkladné péče v nemocnicích, ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních a zdravotnických zařízeních zdravotnické záchranné služby, kterou vykonává~~

1. ~~lékař, zubní lékař nebo farmaceut~~~~23a)~~~~,~~
2. ~~zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání pracující v nepřetržitém pracovním režimu~~~~23b)~~~~, (dále jen „zaměstnanec ve zdravotnictví“). Další dohodnutá práce přesčas je práce konaná nad rozsah uvedený v § 93 odst. 4 ZP.~~

 ~~(2) Zaměstnanec ve zdravotnictví, který nesouhlasí s výkonem další dohodnuté práce přesčas, nesmí být k jejímu sjednání nucen ani být vystaven jakékoli újmě. O uplatnění další dohodnuté práce přesčas je zaměstnavatel povinen písemně vyrozumět příslušný orgán inspekce práce.~~

 ~~(3) Další dohodnutá práce přesčas zaměstnanců ve zdravotnictví nesmí přesáhnout v průměru 8 hodin týdně, a v případě zaměstnanců poskytovatele zdravotnické záchranné služby v průměru 12 hodin týdně, v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích; jen kolektivní smlouva může toto období vymezit na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.~~

 ~~(4) Dohoda o další dohodnuté práci přesčas~~

1. ~~musí být sjednána písemně,~~
2. ~~nesmí být sjednána v prvních 12 týdnech ode dne vzniku pracovního poměru,~~
3. ~~nesmí být sjednána na dobu delší než 52 týdnů po sobě jdoucích,~~
4. ~~může být okamžitě zrušena, a to i bez udání důvodu v období 12 týdnů od sjednání; okamžité zrušení musí být provedeno písemně,~~
5. ~~může být vypovězena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu; výpověď musí být dána písemně. Pokud nebyla výpovědní doba sjednána kratší, činí 2 měsíce a musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance ve zdravotnictví.~~

 ~~(5) Zaměstnavatel vede aktuální seznam všech zaměstnanců ve zdravotnictví vykonávajících další dohodnutou práci přesčas.~~

 ~~(6) Pokud se v tomto ustanovení nestanoví něco jiného, platí pro další dohodnutou práci přesčas obdobně ustanovení zákoníku práce týkající se práce přesčas.~~

~~----------------------------------~~

~~23a)~~~~Zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů.~~

~~23b)~~~~Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů~~.“.

Ustanovení § 93a zákoníku práce se navrhuje včetně poznámek pod čarou č. 23a a 23b zrušit.

**XVI. Pracovní pohotovost**

Ustanovení § 95 odst. 2 návrhu změn zákoníku práce

**„(2) Při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat pracovní pohotovost pouze v době mimo časové úseky základní a volitelné pracovní doby.“.**

 Vzhledem k tomu, že text odstavce 2 v § 95 ZP se navrhuje vložit, zbývající dosavadní odstavce 2 a 3 § 95 ZP, se přečíslovávají na odstavce 3 a 4.

**XVII. Společná ustanovení o pracovní době a době odpočinku**

***1. Evidence pracovní doby, práce přesčas a noční práce***

Ustanovení § 96 odst. 1 návrhu změn zákoníku práce

„(1) Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce

1. odpracované

1. směny [§78 odst. 1 písm. c) ZP],

2. práce přesčas [§ 78 odst. 1 písm. i) a § 93 ZP],

~~3. další dohodnuté práce přesčas (§ 93a ZP),~~

~~4.~~ **3.** noční práce (§ 94 ZP),

~~5.~~ **4.** doby v době pracovní pohotovosti (§ **95 odst. 3** ZP),

1. pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel [§ 78 odst. 1 písm. h) a § 95 ZP].“.

Přeškrtnutou část textu se navrhuje v ustanovení zrušit a zároveň zpřesnit odkazy na uvedená ustanovení ZP.

***2. Překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby***

a) Ustanovení § 97 odst. 1 návrhu změn zákoníku práce

„(1) Překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby. ~~Věta první neplatí v případě dočasné pracovní neschopnosti, kdy se zaměstnanci poskytuje náhrada mzdy nebo platu (§ 192 ZP)~~.“.

Přeškrtnutou část textu se navrhuje v ustanovení zrušit.

b) Ustanovení § 97 odst. 2 návrhu změn zákoníku práce

„(2) Při překážkách v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby, vymezených přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou přísluší zaměstnanci pracovní volno, nebo jde-li o činnost zástupců zaměstnanců, **členů evropské rady zaměstnanců nebo členů vyjednávacího výboru**, se posuzuje jako výkon práce celá tato doba.“.

c) Ustanovení § 97 odst. 4 návrhu změn zákoníku práce

„(4) Za dobu 1 dne se považuje pro účely odstavců 1 až 3 ZP doba odpovídající průměrné délce směny ~~vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby~~ **zaměstnance**.“.

Přeškrtnutou část textu se navrhuje v ustanovení zrušit.

d) Ustanovení § 97 odst. 5 návrhu změn zákoníku práce

 „~~(5) Při uplatnění konta pracovní doby se pracovní volno pro překážky v práci na straně zaměstnance poskytuje v rozsahu nezbytně nutné doby, popřípadě v rozsahu délky směny rozvržené zaměstnavatelem na příslušný den.~~“.

 Ustanovení se navrhuje zrušit.

**XVIII. Změny v odměňování ve vztahu k pracovní době**

***1. Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek***

Ustanovení § 115 odst. 3 návrhu změn zákoníku práce

**„(3) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se mzda nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda ušla, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.“.**

***2. Odměňování v kontu pracovní doby***

a) Ustanovení § 120 návrhu změn zákoníku práce

**„(1) Uplatní-li se konto pracovní doby (§ 86 a § 87** ZP**), poskytuje se zaměstnanci ve vyrovnávacím období (§ 86 odst. 3 a § 87 odst. 3** ZP**) zvláštní forma mzdy (dále jen „stálá mzda“). Stálá mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem na jednotlivé kalendářní měsíce ve shodné měsíční výši. Stálá mzda zaměstnance nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku, a současně nesmí být sjednána v kolektivní smlouvě nižší než minimální mzda nebo stanovena vnitřním předpisem nižší než příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy.**

**(2) Uplatní-li se v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 5** ZP**, přísluší zaměstnanci stálá mzda, která nesmí být nižší než 85 % jeho průměrného výdělku, a současně nesmí být sjednána v kolektivní smlouvě nižší než minimální mzda nebo stanovena vnitřním předpisem nižší než příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy.**

**(3) Za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje, stálá mzda nepřísluší. Stálá mzda se v příslušném kalendářním měsíci zkrátí o násobek počtu neodpracovaných hodin a částky, která se vypočte jako podíl úhrnu předpokládaných stálých mezd, které mají být zaměstnanci za vyrovnávací období vyplaceny a celkového počtu hodin, které má zaměstnanec ve vyrovnávacím období odpracovat. Postup podle § 111 odst. 2 a § 112 odst. 3 písm. a)** ZP **se nepoužije.**

**(4) Na účtu mzdy zaměstnance (§ 87 odst. 1** ZP**) se vykazuje**

1. **stálá mzda zaměstnance,**
2. **dosažená mzda zaměstnance za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle tohoto zákona a podle sjednaných, stanovených nebo určených podmínek (§ 113** ZP**).“.**

b) Ustanovení § 121 návrhu změn zákoníku práce

**„Za vyrovnávací období přísluší zaměstnanci mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd a rozdílu mezi součtem stálých mezd a souhrnem práv na dosaženou mzdu [§ 120 odst. 4 písm. b)** ZP**], zjištěným po uplynutí vyrovnávacího období (§ 86 odst. 3 a § 87 odst. 3** ZP**) nebo po skončení pracovního poměru, je-li souhrn práv na dosaženou mzdu vyšší.“.**

**E. PŘEKÁŽKY V PRÁCI**

**I. Historické ohlédnutí v právní úpravě překážek v práci v České republice a v jejích právních předchůdcích**

 Překážkami v práci se na území, kde platil zákon č. 946/1811 Sb. z. s., obecný zákoník občanský, ze dne 1. června 1811(dále jen „obecný zákoník občanský“), se zabýval i tento občanský zákoník.

V dalším textu se vychází ze znění obecného zákoníku občanského, ve znění předpisů jej měnících a doplňujících ke dni 1. ledna 1925.

Právní úpravu, týkající se překážek v práci obsahovala hlava dvacátá šestá obecného zákoníku občanského. **I podle obecného zákoníku občanského se překážky v práci rozdělovaly na překážky v práci na straně zaměstnavatele a překážky v práci na straně zaměstnance**.

***1. Překážky v práci na straně zaměstnavatele – nárok na plat***

 Z ustanovení § 1155 obecného zákoníku občanského vyplývalo

*„Také za služby, jež nebyly vykonány, náleží zaměstnanému plat, když byl ochoten je konati a bylo mu v tom zabráněno okolnostmi, jež jsou na straně zaměstnavatelově; musí si však započísti, čeho ušetřil tím, že služba nebyla vykonána, nebo co vydělal jinakým zaměstnáním nebo vydělati úmyslně zameškal.*

 *Byl-li, konaje služby, pro tyto okolnosti ztrátou času zkrácen, náleží mu přiměřená náhrada.“*.

***2. Překážky v práci na straně zaměstnance – povinnosti zaměstnavatelovy, když zaměstnaný onemocní***

 Podle ustanovení § 1157 obecného zákoníku občanského platilo, že

*„Byl-li zaměstnaný při služebním poměru, který je hlavním působištěm jeho výdělečné činnosti, přijat do domácnosti službodárcovy, je tento povinen jemu v případě onemocnění, které nebylo přivoděno ani úmyslně ani hrubou nedbalostí, poskytnouti vedle platů peněžitých potřebnou výživu a pomoc lékařskou a nutné léky po čtrnáct dní, trval-li služební poměr již čtrnáct dní a po čtyři týdny, trval-li již půl roku.*

 *Výživu a pomoc lze poskytnouti také přijetím do nemocnice nebo, souhlasí-li zaměstnaný, u osob třetích. Pokud toho vyžaduje povaha nemoci, může zaměstnaný žádati, aby byl ošetřen v nemocnici.*

 *Povinnosti, jež zaměstnavatel má podle těchto ustanovení, nevzejdou, když služební poměr byl sjednán jen na dobu přechodné potřeby a netrval ještě měsíc.“.*

***3. Právní úprava překážek v práci podle prvního zákoníku práce***

 Právní úpravu obsahovala část druhá, hlava čtvrtá pod nadpisem „**Mzda, náhrada mzdy a náhrady výdajů**“ v ustanoveních § 124 až 131 prvního zákoníku práce.

 Základní dělení překážek v práci bylo na **překážky na straně zaměstnance** a na **překážky v práci na straně zaměstnavatele**.

***3.1. Překážky v práci na straně zaměstnance***

***3.1.1. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu***

Zaměstnavatel měl právní povinnost poskytnout zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu

* **veřejných funkcí,**
* **občanských povinností a**
* **jiných úkonů v obecném zájmu,**

pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu (§ 124 odst. 1 prvního zákoníku práce).

 Překážky v práci pro výkon veřejné funkce a občanské povinnosti se dělily krátkodobé a dlouhodobé (viz § 124 odst. 2 prvního zákoníku práce).

**Krátkodobě** **uvolněnému zaměstnanci k výkonu veřejné funkce a občanské povinnosti** měl zaměstnavatel právní povinnost poskytnout zaměstnanci, u něhož je v pracovním poměru, náhradu mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnanci uvolněnému **dlouhodobě pro výkon veřejné funkce** měl zaměstnavatel, pro kterého byl zaměstnanec uvolněn, přiměřenou odměnu, která se posuzuje jako mzda (plat); náhrada mzdy od zaměstnavatele, u něhož byl zaměstnanec v pracovním poměru, zaměstnanci nepříslušela.

Podle nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, ve znění pozdějších předpisů, se **výkonem veřejné funkce se rozuměl například výkon povinností vyplývajících z funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu, člena zastupitelstva územního samosprávného celku a přísedícího** (viz § 14 odst. 2 nařízení vlády, kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony); uvedený výčet veřejných funkcí byl demonstrativní.

Rovněž platilo, že *„K výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu využívají zaměstnanci především svého volného času. Pokud je ve výjimečných případech třeba vykonávat tyto funkce, povinnosti nebo úkony v pracovní době, poskytl zaměstnavatel zaměstnanci k tomuto účelu pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu.“* (§ 14 odst. 1 nařízení vlády, kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony).

**Výkon občanských povinností** byl vymezen tak, že se o něj jednalo, zejména u svědků, tlumočníků a jiných osob předvolaných k jednání u soudu nebo jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku, při poskytnutí první pomoci, povinných lékařských prohlídkách, opatřeních proti infekčním nemocem, jiných naléhavých opatřeních léčebně preventivní péče, izolaci z důvodů veterinárně ochranných opatření, poskytnutí osobní pomoci při požární ochraně, živelních událostech nebo v jiných obdobných mimořádných případech a dále v případech, kdy je fyzická osoba povinna podle právních předpisů osobní pomoc poskytnout (viz § 14 odst. 3 nařízení vlády, kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony).

Svědku a tlumočníku příslušela za podmínek stanovených zvláštními zákony náhrada mzdy (platu) [§ 15 nařízení vlády, kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony].

Na základě zákonného zmocnění v ustanovení § 124 odst. 4 prvního zákoníku práce byla vydána vyhláška č. 18/1991 Sb., o jiných úkonech v obecném zájmu.

Na základě ustanovení § 124 odst. 5 prvního zákoníku práce byla oprávněna **kolektivní smlouva** nebo **vnitřní předpis** výšit nároky zaměstnanců na pracovní volno, popřípadě náhradu mzdy (plat) nad rozsah stanovený vyhláškou o jiných úkonech v obecném zájmu, popřípadě rozšířit jejich okruh o další případy, které zaměstnavatel posuzuje jako jiné úkony v obecném zájmu, a stanovit pro zaměstnance příznivější podmínky poskytování pracovního volna a náhrady mzdy; náhrada mzdy nesměla přitom překročit výši průměrného výdělku. Pro zaměstnavatele, kteří neprovozovaly podnikatelskou činnost, bylo možné stanovit pouze nároky na pracovní volno bez náhrady mzdy (platu), popřípadě stanovit příznivější podmínky pro jeho poskytování.

Podle zákonného zmocnění byla v ustanovení § 124 odst. 3 prvního zákoníku práce v ustanovení § 17 nařízení vlády, kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, tak zvaná **refundace** vyplacené náhrady mzdy (platu) při krátkodobém uvolnění zaměstnance pro překážky v práci z důvodu obecného zájmu.

Právnická nebo fyzická osoba, pro kterou byl zaměstnanec v době krátkodobého uvolnění činný, popřípadě, z jejíhož podnětu nebo v jejímž zájmu byl uvolněn, měla právní povinnost uhradit zaměstnavateli, u něhož byl zaměstnanec v době uvolnění v pracovním poměru, náhradu mzdy (platu) za dobu uvolnění, pokud se s touto právnickou nebo fyzickou osobou nedohodl na upuštění od úhrady, popřípadě pokud zákon nestanovil jinak.

 Hradila se náhrada mzdy (platu) za dobu nezbytně nutného pracovního volna, kterou uvolňující zaměstnavatel poskytl zaměstnanci na základě právního předpisu; neuhrazoval se náhrada mzdy (platu) poskytnutá podle kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu nad rozsah stanovený právním předpisem.

 Rovněž se neuhrazovala se náhrada mzdy (platu) poskytnutá při výkonu činnosti přísedícího, při odběru krve a při aferéze, při odběru ***dalších*** biologických materiálů a při činnosti bezprostředně souvisící s činností zaměstnavatele, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru.

***3.1.2. Překážky v práci při výkonu služby v ozbrojených silách a civilní služby***

 V ustanovení § 125 prvního zákoníku práce a v ustanovením § 18 až 20 nařízení vlády, kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony byly podrobně upraveny překážky v práci při výkonu služby v ozbrojených silách a civilní služby včetně náhrady mzdy (platu).

***3.1.3. Překážky v práci při školení a studiu zaměstnání***

Účast na školení a studiu při zaměstnání, v nichž měl zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon práce sjednané v pracovní smlouvě, byla překážkou v práci na straně zaměstnance (viz § 126 odst. 1 prvního zákoníku práce).

Na základě zákonného zmocnění v ustanovení § 125 odst. 3 prvního zákoníku práce byla vydána prováděcí vyhláška č. 140/1968 Sb., o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání.

Podle ustanovení § 126 odst. 2 prvního zákoníku práce účast na školení a studiu při zaměstnání za účelem prohloubení kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě byla výkonem práce, za který příslušela zaměstnanci mzda (plat).

Rovněž bylo umožněno, aby byly pracovní úlevy a hmotné zabezpečení zaměstnanců při účasti na školení a studiu při zaměstnání, pokud nebyly uvedeny v ustanovení § 126 odst. 1 prvního zákoníku práce, aby byly stanoveny v kolektivní smlouvě vyššího stupně; bylo možné v ní též stanovit pro zaměstnance příznivější podmínky poskytování pracovních úlev a hmotného zabezpečení, než stanoví právní předpis. Náhrada mzdy nesmí přitom překročit výši průměrného výdělku a náhrada cestovních výdajů výši stanovenou pracovněprávními předpisy. Pro zaměstnavatele, kteří neprovozovaly podnikatelskou činnost, bylo možné stanovit nebo příznivěji upravit pouze nároky na pracovní volno bez náhrady mzdy (platu) [§ 126 odst. 4 prvního zákoníku práce].

***3.2. Důležité osobní překážky na straně zaměstnance***

 Podle ustanovení § 127 prvního zákoníku práce měl zaměstnavatel právní povinnost omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštního právního předpisu, lázeňské péče nebo přijetí do ústavní péče ve zdravotnickém zařízení, po dobu mateřské a rodičovské dovolené, karantény, ošetřování nemocného člena rodiny a po dobu péče o dítě mladší než deset let, které nemohlo být z důležitých důvodů v péči dětského výchovného zařízení nebo školy, v jejichž péči dítě jinak bylo, nebo jestliže osoba, jež jinak o dítě pečovala, onemocněla nebo jí byla nařízena karanténa (karanténní opatření), popřípadě se podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance. Po tuto dobu nepříslušela zaměstnanci náhrada mzdy (platu); nárok na dávky nemocenského pojištění a státní sociální podpory náležející po tuto dobu upravovaly zvláštní právní předpisy.

***3.3. Jiné důležité osobní překážky na straně zaměstnance***

Nemohl-li zaměstnanec konat práci z jiných důležitých důvodů týkajících se jeho osoby, měl zaměstnavatel právní povinnost poskytnout zaměstnanci pracovní volno (viz § 128 odst. 1 prvního zákoníku práce).

Na základě zákonného zmocnění podle ustanovení § 128 odst. 2 prvního zákoníku práce stanovila vláda v ustanovení § 21 nařízení vlády, kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony a v jeho příloze rozsah nároku na pracovní volno, který ve většině situací příslušel zaměstnanci s náhradou mzdy (platu).

Podle ustanovení § 21 odst. 2 nařízení vlády, kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony mohl zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci z důvodů uvedených v příloze k nařízení vlády, kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony v odůvodněných případech další pracovní volno, popřípadě mu mohl poskytnout pracovní volno i z jiných vážných důvodů, zejména k zařízení důležitých osobních, rodinných nebo majetkových záležitostí, které nebylo možné vyřídit mimo pracovní dobu. V těchto případech se neposkytovala náhrada mzdy (platu). Zaměstnanec se však mohl se zaměstnavatelem dohodnout, že takto zameškanou dobu napracuje.

Rovněž ustanovení § 128 odst. 3 prvního zákoníku práce umožňovalo v kolektivních smlouvách nebo ve vnitřních předpisech zvýšit nároky zaměstnanců na pracovní volno, popřípadě náhradu mzdy nad rozsah stanovený v nařízení vlády, kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, popřípadě rozšířit jejich okruh o další případy, kdy zaměstnanci vznikne nárok na pracovní volno, popřípadě na náhradu mzdy; náhrada mzdy nesměla přitom překročit výši průměrného výdělku. Pro zaměstnavatele, kteří neprovozovaly podnikatelskou činnost, bylo možné stanovit pouze nároky na pracovní volno bez náhrady mzdy (platu).

***3.4. Společná ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance***

 Společnou právní úpravu překážek v práci na straně zaměstnance obsahovalo ustanovení § 23 nařízení vlády, kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony.

Byla-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, měl právní povinnost včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak měl zaměstnanec právní povinnost uvědomit zaměstnavatele o překážce a o předpokládaném jejím trvání bez zbytečného průtahu.

Překážku v práci a její trvání byl zaměstnanec povinen zaměstnavateli prokázat. Měl-li zaměstnanec nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy (platu), umožnil zaměstnavatel zaměstnanci napracování zameškané doby, pokud tomu nebránily vážné provozní důvody.

Náhrada mzdy za dobu zameškanou pro překážky v práci se vyplácela ve výplatních termínech určených pro výplatu mzdy (platu).

***3.5. Mateřská dovolená a rodičovská dovolená***

 První zákoník práce upravoval v části druhé, hlavě sedmé nazvané pracovní podmínky těhotných žen a matek **mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou** (viz § 157 až 160); věcně se však jednalo překážky v práci na straně zaměstnankyně.

V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě náležela zaměstnankyni **mateřská dovolená** po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň dvě nebo více dětí nebo šlo-li o zaměstnankyni osamělou, náležela mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.

Jestliže se dítě narodilo mrtvé, náležela zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů.

Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesměla být nikdy kratší než 14 týdnů a nemohla v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.

K prohloubení péče o dítě byl zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost **rodičovskou dovolenou**. Rodičovská dovolená se poskytovala matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádali, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.

První zákoník práce zajišťoval nárok na mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou při převzetí dítěte.

***4. Překážky v práci na straně zaměstnavatele***

***4.1. Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy***

Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami (prostoj) a nebyl-li převeden na jinou práci, příslušela mu náhrada mzdy (platu) ve výši 80 % průměrného výdělku. V kolektivních smlouvách bylo možné dohodnout nebo ve vnitřním předpisu stanovit náhradu mzdy (platu) nad uvedenou výši, nejvýše však do výše průměrného výdělku; to platilo i pro zaměstnavatele, kteří neprovozovaly podnikatelskou činnost (viz § 129 odst. 1 prvního zákoníku práce).

Podle ustanovení § 129 odst. 2 prvního zákoníku práce platilo, nemohl-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a nebyl-li převeden na jinou práci, příslušela mu náhrada mzdy (platu) ve výši 60 % průměrného výdělku. V kolektivních smlouvách bolo možné dohodnout nebo ve vnitřním předpisu stanovit náhradu mzdy (platu) nad uvedenou výši, nejvýše však do výše průměrného výdělku; to platilo i pro zaměstnavatele, kteří neprovozovaly podnikatelskou činnost.

***4.2. Ostatní překážky na straně zaměstnavatele***

Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než podle ustanovení § 129 prvního zákoníku práce, měl zaměstnavatel právní povinnost poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku, pokud nebyla v ustanovení § 131 prvního zákoníku práce stanovena jiná výše náhrady mzdy (platu).

O jinou překážku na straně zaměstnavatele šlo také, pokud zaměstnavatel v písemné dohodě s příslušným odborovým orgánem vymezil vážné provozní důvody, pro které nemohl zaměstnanci přidělovat práci, a stanovil výši náhrady mzdy v rozsahu 60 % až 80 % průměrného výdělku, která zaměstnanci v těchto případech náležela, **tak zvaná částečná nezaměstnanost**. Dohodu s odborovým orgánem nebylo však možné nahradit rozhodnutím zaměstnavatele (viz § 130 odst. 2 prvního zákoníku práce).

***4.3. Náhrada výdajů poskytované zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce***

Podle ustanovení § 131 prvního zákoníku práce měl zaměstnavatel právní povinnost poskytnout za podmínek a ve výši stanovené zákonem č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů, zaměstnancům náhrady cestovních, stěhovacích a jiných výdajů, které jim vznikly při plnění pracovních povinností. Za podmínek a ve výši dohodnuté v kolektivní smlouvě nebo stanovené ve vnitřním předpisu měl zaměstnavatel právní povinnost poskytnout zaměstnancům náhrady za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce, pokud je používaly s jeho souhlasem; to se nevztahovalo na používání motorového vozidla, používaného se souhlasem zaměstnavatele pro výkon práce; platilo to i pro zaměstnavatele, kteří neprovozovaly podnikatelskou činnost.

**II. Platná a účinná právní úprava překážek v práci v České republice**

***1. Základní charakteristika***

Platná a účinná právní úprava podle druhého zákoníku práce obsahuje v části osmé úpravu **překážek v práci na straně zaměstnance**, a to

1. důležité osobní překážky, včetně náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) a jiných důležitých osobních překážek v práci,
2. mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou,
3. překážky v práci z důvodu obecného zájmu rozdělené na
4. výkon veřejné funkce,
5. výkon občanské povinnosti,
6. jiné úkony v obecném zájmu,
7. pracovní volno související s brannou povinností,
8. překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia,

**překážek v práci na straně zaměstnavatele**, a to

1. prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,
2. jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele včetně doby strávené na pracovní cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů.

***2. Důležité osobní překážky***

 Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, po dobu karantény nařízené podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené, po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat (viz § 191 zákoníku práce).

***2.1. Náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě)***

 Právní úpravu obsahují ustanovení § 192 až § 194 zákoníku práce; právní úprava je komplikovaná a nepřehledná.

**Zvlášť komplikované a nepřehledné je ustanovení § 192 odst. 1 zákoníku práce**

Věta první

Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy nebo platu ve dnech podle **věty druhé** a ve výši podle § 192 odst. 2 zákoníku práce, pokud ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnanec splňuje podmínky nároku na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění.

Věta druhá

V mezích období uvedeného **ve větě první** přísluší tato náhrada mzdy nebo platu za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny, a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu plat nebo mzda nekrátí, pokud v těchto jednotlivých dnech splňuje podmínky nároku na výplatu nemocenského podle předpisů o nemocenském pojištění, a pokud pracovní poměr trvá, ne však déle než do dne vyčerpání podpůrčí doby určené pro výplatu nemocenského; **náhrada mzdy nebo platu nepřísluší za první 3 takovéto dny dočasné pracovní neschopnosti, nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn**.

Věta třetí

Vznikla-li dočasná pracovní neschopnost ode dne, v němž má zaměstnanec směnu již odpracovanou, počíná období 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu následujícím kalendářním dnem.

Věta čtvrtá

Jestliže v období prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náleží nemocenské nebo peněžitá pomoc v mateřství, náhrada mzdy nebo platu nepřísluší.

Věta pátá

Vznikne-li zaměstnanci v době dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény právo na náhradu mzdy nebo platu podle **věty první až třetí**, nepřísluší mu současně náhrada mzdy nebo platu z důvodu jiné překážky v práci.

**Ustanovení § 192 odst. 2 zákoníku práce**

Věta první

Náhrada mzdy nebo platu podle **§ 192 odst. 1 zákoníku práce** přísluší ve výši 60 % průměrného výdělku.

Věta druhá

Pro účely stanovení náhrady mzdy nebo platu se zjištěný průměrný výdělek upraví obdobným způsobem, jakým se upravuje denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského z nemocenského pojištění, s tím, že pro účely této úpravy se příslušná redukční hranice stanovená pro účely nemocenského pojištění vynásobí koeficientem 0,175 a poté zaokrouhlí na haléře směrem nahoru.

Věta třetí

Má-li zaměstnanec za pracovní den, v němž mu vzniklo nebo zaniklo právo na náhradu mzdy nebo platu podle **§ 192 odst. 1 zákoníku práce**, také právo na mzdu nebo plat za část pracovní doby, přísluší mu za tento den jen poměrný díl náhrady mzdy nebo platu připadající na tu část pracovní doby, za kterou mu nenáleží mzda nebo plat.

**Ustanovení § 192 odst. 3 zákoníku práce**

Dohodnutá nebo vnitřním předpisem stanovená výše náhrady mzdy nebo platu i za dobu uvedenou v **§ 192 odst. 1 zákoníku práce** **části věty druhé za středníkem** nebo nad výši uvedenou v **§ 192 odst. 2 větě první** **zákoníku práce** nesmí převýšit průměrný výdělek (viz § 356 odst. 1 zákoníku práce).

**Ustanovení § 192 odst. 4 zákoníku práce**

Náhrada mzdy nebo platu stanovená **podle § 192 odst. 2 a 3 zákoníku práce** musí být snížena o 50 %, jde-li o případy, kdy je podle předpisů o nemocenském pojištění nárok na nemocenské v poloviční výši.

**Ustanovení § 192 odst. 5 zákoníku práce**

Věta první

Porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti povinnosti uvedené v **§ 192 odst. 6 větě první zákoníku práce**, které jsou součástí režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy nebo platu snížit nebo neposkytnout.

Věta druhá

Náhrada mzdy nebo platu nesmí být snížena nebo neposkytnuta, jestliže byla pro totéž porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. h) zákoníku práce.

\*\*\*

Podle ustanovení § 301a zákoníku práce platí, že „Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.“. V návaznosti na to vyplývá z ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce, že **zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z toho důvodu, že zaměstnanec poruší-li zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a zákoníku práce**.

\*\*\*

**Ustanovení § 192 odst. 6 zákoníku práce**

Věta první

Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, dodržuje v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost stanovenou zvláštním právním předpisem zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek.

Věta druhá

Zaměstnavatel je povinen v případě zjištění porušení povinnosti uvedené ve **větě první** zaměstnancem vyhotovit o kontrole písemný záznam s uvedením skutečností, které znamenají porušení tohoto režimu; stejnopis tohoto záznamu je zaměstnavatel povinen doručit zaměstnanci, který tento režim porušil, okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti a ošetřujícímu lékaři dočasně práce neschopného zaměstnance.

Věta třetí

Zaměstnavatel je oprávněn požádat ošetřujícího lékaře, který stanovil zaměstnanci režim dočasně práce neschopného pojištěnce, o sdělení tohoto režimu v rozsahu, který je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, a o zhodnocení zaměstnavatelem zjištěných případů porušení tohoto režimu.

Věta čtvrtá

Zaměstnanec je povinen umožnit zaměstnavateli kontrolu dodržování svých povinností uvedených ve **větě první**.

**Ustanovení § 193 zákoníku práce**

Náhrada mzdy nebo platu přísluší na základě dokladů stanovených pro uplatnění nároku na nemocenské, a musí být vyplacena v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu po předložení těchto dokladů. Zaměstnavatel je povinen určit, do kdy nejpozději před výplatním termínem musí být předloženy doklady pro poskytnutí náhrady mzdy nebo platu, aby tato náhrada mohla být v tomto výplatním termínu vyplacena.

**Ustanovení § 194 zákoníku práce**

Věta první

Zaměstnanci, který pracuje na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhrada odměny z dohody za podmínek stanovených v § 192 a 193 zákoníku práce.

Věta druhá

Pro účely poskytování této náhrady platí pro zaměstnance, který pracuje na **základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti**, zaměstnavatelem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely předem určit.

***2.2. Mateřská dovolená***

Právo na mateřskou dovolenou zakládají ustanovení § 195 a § 198 zákoníku práce.

V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň dvě nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.

Jestliže se dítě narodilo mrtvé, přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů.

Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.

***2.3. Rodičovská dovolená***

Právo na rodičovskou dovolenou zakládá ustanovení § 196 a § 198 zákoníku práce.

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.

***2.4. Mateřská dovolená a rodičovská dovolená při převzetí dítěte***

 Právní úpravu mateřské dovolené a rodičovské dovolené při převzetí dítěte obsahuje ustanovení § 197 zákoníku práce.

Právo na mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou má též zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela; rozhodnutím příslušného orgánu se rozumí rozhodnutí, které se považuje za rozhodnutí o svěření dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory.

Mateřská dovolená při převzetí dítěte přísluší zaměstnankyni ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, a převzala-li zaměstnankyně dvě nebo více dětí, po dobu 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku jednoho roku.

Rodičovská dovolená při převzetí dítěte přísluší ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku tří let; zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou při převzetí dítěte, rodičovská dovolená přísluší až po skončení této mateřské dovolené. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku tří let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku tří let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení tří let věku, rodičovská dovolená přísluší do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.

***2.5. Společné ustanovení o mateřské dovolené a rodičovské dovolené***

 Společné ustanovení o mateřské dovolené a rodičovské dovolené obsahuje § 198 zákoníku práce.

Mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat současně.

Jestliže dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem mateřská nebo rodičovská dovolená; její nevyčerpaná část přísluší ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.

 Jestliže se zaměstnankyně nebo zaměstnanec přestane starat o dítě, a dítě bylo z toho důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, jakož i zaměstnankyni nebo zaměstnanci, jejichž dítě je v dočasné péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, nepřísluší mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečují.

 Zemře-li dítě v době, kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené, přísluší mateřská nebo rodičovská dovolená ještě po dobu dvou týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku jednoho roku.

***3. Jiné důležité osobní překážky v práci s výjimkou vyslání národního experta***

 Právní úpravu obsahuje ustanovení § 199 odst. 1 a 2 zákoníku práce a nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby, než jsou uvedeny v ustanovení § 191 zákoníku práce (viz E/II/2 tohoto rozboru) je zaměstnavatel povinen poskytnout mu **nejméně** ve stanoveném rozsahu pracovní volno a ve stanovených případech i náhradu mzdy nebo platu podle nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Náhrada mzdy nebo platu přísluší ve výši průměrného výdělku.

Rozsah pracovního volna a přiznání práva na náhradu mzdy může být rozšířen smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele.

***3.1. Okruh a rozsah pracovního volna s případnou náhradou mzdy nebo platu v členění (očíslování) podle přílohy k nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci***

1. Vyšetření nebo ošetření

**a)** Pracovní volno **s náhradou mzdy nebo platu** se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejblíže bydlišti nebo pracovišti zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (nejbližší zdravotnické zařízení), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.

**b)** Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy nebo platu však přísluší nejvýše za dobu podle písmene a).

2. Pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

 Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví. *Podle ustanovení § 103 odst. 1 písm. e) zákoníku práce je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci, který se podrobí pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování,* ***případnou ztrátu na výdělku, a to ve výši průměrného výdělku, popřípadě ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy nebo platu podle ustanovení § 192 zákoníku práce nebo nemocenským a průměrným výdělkem****.*

3. Přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

 Pracovní volno **bez náhrady mzdy nebo platu** se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

4. Znemožnění cesty do zaměstnání

 Pracovní volno **s náhradou mzdy nebo platu** na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den se poskytne zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá.

5. Svatba

 Pracovní volno se poskytne na **dva** dny na vlastní svatbu, z toho **jeden** den k účasti na svatebním obřadu; **náhrada mzdy nebo platu** přísluší však pouze za **jeden** den.

Pracovní volno **s náhradou mzdy nebo platu** se poskytne rodiči na **jeden** den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno **bez náhrady mzdy nebo platu** dítěti při svatbě rodiče.

 **Náhrada mzdy nebo platu** přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v ustanovení § 317 zákoníku práce (tak zvaná domácká práce).

6. Narození dítěte

 Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu

**a)** s **náhradou mzdy nebo platu** k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět,

**b)** **bez náhrady mzdy nebo platu** k účasti při porodu manželky (družky).

7. Úmrtí

 Pracovní volno **s náhradou mzdy nebo platu** se poskytne na

**a)** **dva** dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,

**b)** **jeden** den k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,

**c)** nezbytně nutnou dobu, nejvýše na **jeden** den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

 Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v ustanovení § 317 zákoníku práce (tak zvaná domácká práce).

8. Doprovod

**a)** Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na **jeden** den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu

**1.** **s náhradou mzdy nebo platu**, jde-li o doprovod manžela, druha nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění, **nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu**,

**2.** **bez náhrady mzdy nebo platu**, jde-li o ostatní rodinné příslušníky.

**b)** Pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to **s náhradou mzdy nebo platu** na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na **šest** pracovních dnů v kalendářním roce.

**c)** Pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu **bez náhrady mzdy nebo platu**.

 Rodinnými příslušníky rozumí fyzické osoby uvedené v bodě 3.1. /7 (úmrtí).

9. Pohřeb spoluzaměstnance

 Pracovní volno **s náhradou mzdy nebo platu** se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance; tyto zaměstnance určí zaměstnavatel nebo zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

10. Přestěhování

 Pracovní volno **bez náhrady mzdy nebo platu** se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na **dva** dny při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení; **jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu**.

 Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v ustanovení § 317 zákoníku práce (tak zvaná domácká práce).

11. Vyhledání nového zaměstnání

 Pracovní volno **bez náhrady mzdy nebo platu** před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na **jeden** půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno **s náhradou mzdy nebo platu** před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanoveních § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, nebo dohodou z týchž důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

\*\*\*

 Jde o výpovědní důvody ze strany zaměstnavatele

* § 52 písm. a) zákoníku práce, *ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,*
* § 52 písm. b) zákoníku práce, *přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,*
* § 52 písm. c) zákoníku práce, *stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,*
* § 52 písm. d) zákoníku práce, *nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,*
* § 52 písm. e) zákoníku práce, *pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost*.

\*\*\*

***4. Jiné důležité osobní překážky v práci – vyslání národního experta*** ***do orgánu nebo instituce Evropské unie, do jiné mezinárodní vládní organizace, do mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí***

Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno za účelem vyslání národního experta do orgánu nebo instituce Evropské unie, do jiné mezinárodní vládní organizace, do mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí, přísluší zaměstnanci **náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku**. O poskytnutí pracovního volna zaměstnavatel vydá zaměstnanci písemné potvrzení, v němž uvede údaj o délce trvání pracovního volna. Délka takto poskytnutého pracovního volna nesmí přesáhnout dobu **čtyř** let (§ 199 odst. 3 zákoníku práce). V poznámce pod čarou č. 69 se odkazuje příkladmo na *Rozhodnutí Rady 2003/479/ES ze dne 16. června 2003 o pravidlech pro národní odborníky a vojenský personál přidělený do generálního sekretariátu Rady*.

Poskytnutí pracovního volna zaměstnanci jako národnímu expertu je ze strany zaměstnavatele dobrovolné a ze strany zaměstnance není nárokové.

***5. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu***

 Zaměstnanci od zaměstnavatele přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu

* veřejných funkcí,
* občanských povinností a
* jiných úkonů v obecném zájmu,

pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu.

**Náhrada mzdy nebo platu od zaměstnavatele v těchto případech nepřísluší**, není-li dále v zákoníku práce stanoveno jinak, nebo není-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak. Zvláštní právní předpisy upravující překážky v práci z důvodu obecného zájmu tím nejsou dotčeny (viz § 200 zákoníku práce).

***5.1. Výkon veřejné funkce***

 Právní úpravu výkonu veřejné funkce pro účely zákoníku práce obsahuje ustanovení § 201 zákoníku práce.

Výkonem veřejné funkce se rozumí plnění povinností vyplývajících z funkce, která je

* vymezena funkčním nebo časovým obdobím a
* obsazovaná na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním podle zvláštních právních předpisů.

Výkonem veřejné funkce je například výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu, senátora Senátu Parlamentu, člena zastupitelstva územního samosprávného celku nebo přísedícího.

Zaměstnanci, který vykonává veřejnou funkci vedle plnění povinností vyplývajících z pracovního poměru, může být z důvodu výkonu veřejné funkce poskytnuto pracovní volno v rozsahu nejvýše 20 pracovních dnů (směn) v kalendářním roce.

Oproti právní úpravě podle prvního zákoníku práce došlo k precizaci právní úpravy a jejímu zpřísnění, pokud jde o rozsah pracovního volna.

V jiných právních předpisem je doba uvolnění vymezena jinak. Například tak je tomu podle ustanovení § 71 odst. 4 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), neuvolněným členům zastupitelstva obce, jsou-li v pracovním poměru, poskytne zaměstnavatel pro výkon funkce pracovní volno s náhradou mzdy; **rozsah doby potřebné k výkonu funkce v konkrétním případě určí obec**. Náhradu mzdy, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, uhradí obec jejich zaměstnavateli podle zvláštního předpisu.

Obdobnou právní úpravu obsahuje ustanovení § 46 odst. 4 zákona č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení) a ustanovení § 52 odst. 4 zákona č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze.

***5.2. Výkon občanské povinnosti***

 O výkon občanských povinností jde podle ustanovení § 202 zákoníku práce **zejména**

* u svědků,
* u tlumočníků,
* u soudních znalců a
* u jiných osob předvolaných k jednání u soudu, správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku,
* při poskytnutí první pomoci,
* při opatřeních proti infekčnímu onemocnění,
* při poskytnutí osobní pomoci při požární ochraně,
* při živelních událostech, nebo v obdobných mimořádných případech a
* v případech, kdy je fyzická osoba povinna podle právních předpisů osobní pomoc poskytnout.

Uvedený výčet občanských povinností, jak jej podává zákoník práce, je demonstrativní, to znamená, že jiné právní předpisy mohou stanovit další případy, kdy půjde o výkon občanské povinnosti.

Jak už bylo uvedeno náhrady mzdy nebo platu od zaměstnavatele v uvedených případech výkonu občanské povinnosti nepřísluší.

***5.3. Jiné úkony v obecném zájmu***

 Jiné úkony v obecném zájmu stanoví zákoník práce nebo zvláštní (jiný) zákon (§ 203 odst. 1 zákoníku práce).

 Podle zákoníku práce jsou jinými úkony v obecném zájmu, kdy zaměstnanci přísluší od zaměstnavatele pracovní volno; ve stanovených případech i náhrada mzdy nebo platu

1. přísluší **s náhradou mzdy nebo platu** ve výši průměrného výdělku k výkonu funkce člena
2. orgánu odborové organizace podle zákoníku práce,
3. rady zaměstnanců nebo volební komise podle zákoníku práce, jakož i zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle zákoníku práce (viz § 283 až § 285 zákoníku práce),
4. vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců podle zákoníku práce (viz § 288 až § 298 zákoníku práce),
5. orgánu právnické osoby voleného za zaměstnance podle zvláštního právního předpisu,
6. vyjednávacího výboru a člena výboru zaměstnanců podle zvláštního právního předpisu,
7. přísluší k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech,
8. přísluší k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu **pěti** pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, **s náhradou mzdy nebo platu** ve výši průměrného výdělku,
9. k činnosti dárce při odběru krve a při aferéze; přísluší pracovní volno **s náhradou mzdy nebo platu** ve výši průměrného výdělku za dobu cesty k odběru, odběru, cesty zpět a zotavení po odběru, pokud tyto skutečnosti zasahují do pracovní doby v rámci 24 hodin od nástupu cesty k odběru. Pokud na cestu k odběru, na odběr a cestu zpět nestačí 24 hodin, přísluší pracovní volno **s náhradou mzdy nebo platu** ve výši průměrného výdělku za prokázanou nezbytně nutnou další dobu, pokud zasahuje do pracovní doby. *Nedojde-li k odběru, přísluší pracovní volno* ***s náhradou mzdy nebo platu*** *ve výši průměrného výdělku jen za prokázanou nezbytně nutnou dobu nepřítomnosti v práci*,
10. k činnosti dárce dalších biologických materiálů; přísluší pracovní volno **s náhradou mzdy nebo platu** ve výši průměrného výdělku za dobu cesty k odběru, odběru, cesty zpět a zotavení po odběru, pokud uvedené skutečnosti zasahují do pracovní doby v rámci 48 hodin od nástupu cesty k odběru. Podle charakteru odběru a zdravotního stavu dárce může lékař určit, že pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku se zkracuje nebo prodlužuje; při prodloužení však nejvýše po dobu zasahující do pracovní doby v rámci 96 hodin od nástupu cesty k odběru. *Nedojde-li k odběru, přísluší pracovní volno* ***s náhradou mzdy nebo platu*** *ve výši průměrného výdělku jen za prokázanou nezbytně nutnou dobu nepřítomnosti v práci*,
11. k činnosti zaměstnance při přednášce nebo výuce včetně zkušební činnosti; přísluší pracovní volno v rozsahu nejvýše 12 směn (pracovních dnů) v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Kratší části jednotlivých směn, ve kterých bylo poskytnuto pracovní volno, se sčítají,
12. k činnosti člena Horské služby a fyzické osoby, která na její výzvu a podle jejích pokynů osobně pomáhá při záchranné akci v terénu; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu,
13. k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však tři týdny v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, a za podmínky, že zaměstnanec nejméně po dobu jednoho roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo s mládeží. Podmínka soustavné a bezplatné práce se nevyžaduje, jde-li o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež,
14. k činnosti zprostředkovatele a rozhodce při kolektivním vyjednávání; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu,
15. k činnosti dobrovolného sčítacího orgánu při sčítání lidu, domů a bytů včetně doplňujících výběrových šetření obyvatelstva; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše 10 směn (pracovních dnů) v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele,
16. k činnosti dobrovolného zdravotníka Červeného kříže při zajišťování zdravotního dozoru při sportovní nebo společenské akci; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele,
17. k činnosti při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci a nezbytné přípravě na ni; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.

***5.4. Pracovní volno související s brannou povinností***

 Právní úpravu obsahuje ustanovení § 204 zákoníku práce. Dále uvedená právní úprava je v právní účinnosti od 1. července 2016 v návaznosti na zákon č. 47/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Zaměstnanci přísluší od zaměstnavatele pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, je-li zaměstnanec povinen dostavit se k příslušnému vojenskému správnímu úřadu v souvislosti s výkonem branné povinnosti.

Zaměstnanci přísluší od zaměstnavatele pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu rovněž po dobu, kterou potřebuje na cestu do místa povolání a dobu výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení a na zotavenou, pokud plnění jeho pracovních úkolů zasahuje do doby 24 hodin po ukončení vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení.

**Náhradu mzdy nebo platu za pracovní volno související s brannou povinností hradí ve výši průměrného výdělku příslušný vojenský správní úřad**.

Podle ustanovení § 9 odst. 1 branného zákona, jsou krajská vojenská velitelství vojenskými správní úřady.

***5.5. Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia***

Účast na školení, jiná forma přípravy nebo studium, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele, zasahuje-li do pracovní doby, **je překážkou v práci na straně zaměstnance, za kterou přísluší náhrada mzdy nebo platu** (§ 205 zákoníku práce).

Rozsah pracovního volna s náhradou mzdy nebo platu vyplývá z ustanovení § 232 zákoníku práce.

Nejsou-li dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo další práva, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele při zvyšování kvalifikace **pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu** ve výši průměrného výdělku

* v nezbytně nutném rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo školení,
* 2 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou,
* 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria,
* 10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou,
* 40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky.

K účasti na přijímací zkoušce přísluší zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu. Za pracovní volno poskytnuté k vykonání přijímací zkoušky, opravné zkoušky, k účasti na promoci nebo obdobném ceremoniálu **nepřísluší náhrada mzdy nebo platu**.

Vyšší nebo další práva může obsahovat smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kolektivní smlouva nebo je může stanovit vnitřní předpis vydaný zaměstnavatelem.

***6. Společné ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance***

Podle ustanovení § 206 odst. 1 a 2 zákoníku práce je stanoveno, že je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak je zaměstnanec povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahu. Překážku v práci je zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli. Ke splnění této povinnosti jsou právnické a fyzické osoby povinny poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost.

***6.1. Refundace vyplacené náhrady mzdy nebo platu***

 Právní úpravu obsahuje ustanovení § 206 odst. 3 a 4 zákoníku práce.

Jestliže je podle zvláštního (jiného) právního předpisu zaměstnanec uvolněn pro překážku v práci z důvodu obecného zájmu, je právnická nebo fyzická osoba, pro kterou byl zaměstnanec činný, popřípadě, z jejíhož podnětu byl uvolněn, povinna uhradit zaměstnavateli, u něhož byl zaměstnanec v době uvolnění v pracovním poměru, náhradu mzdy nebo platu, která byla zaměstnanci poskytnuta, **pokud se s touto právnickou nebo fyzickou osobou nedohodl na upuštění od úhrady**. Tato dohoda (smlouva) je občanskoprávní jednáním mezi zaměstnavatelem a příslušnou právnickou osobou nebo fyzickou osobou.

Hradí se náhrada mzdy nebo platu, kterou uvolňující zaměstnavatel poskytl podle zákoníku práce ve výši průměrného výdělku; neuhrazuje se náhrada mzdy nebo platu nad rozsah stanovený zákoníkem práce.

***7. Překážky v práci na straně zaměstnavatele***

***7.1. Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy***

Právní úpravu obsahuje ustanovení § 207 zákoníku práce.

Nemůže-li zaměstnanec konat práci

* pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku,
* v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

***7.2. Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele***

 Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele se dělí na

* překážky v práci, které nejsou prostojem ani přerušením práce způsobeným nepříznivými povětrnostními vlivy,
* překážky v práci, nemůže-li zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost).

***7.2.1. Překážky v práci na straně zaměstnavatele, které nejsou prostojem ani přerušením práce způsobeným nepříznivými povětrnostními vlivy***

 Jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele, která není prostojem ani přerušením práce způsobeným nepříznivými povětrnostními vlivy upravuje ustanovení § 208 zákoníku práce. Při této překážce v práci přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby.

***7.2.2. Překážky v práci, nemůže-li zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost)***

 Překážky v práci, nemůže-li zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost) přichází v úvahu jen u zaměstnavatelů, kteří nejsou uvedeni v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce.

 Tato jiná překážka v práci, která je upravena v ustanovení § 209 zákoníku práce, vznikne tehdy, když zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách; jedná se o tak zvanou **částečnou nezaměstnanost**.

Jestliže upraví dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, musí náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku; nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem (viz § 305 zákoníku práce).

Dohoda, kterou zákon předpokládá, může mít povahu kolektivní smlouvy, ale také samostatné dohody (smlouvy) mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací určenou jen pro případy řešení tak zvané částečné nezaměstnanosti.

***7.2.3. Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti podle zákona o zaměstnanosti***

Právní úpravu obsahuje ustanovení § 115 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 203/2015 Sb. s právní účinností od 1. října 2015.

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti může Úřad práce České republiky poskytnout zaměstnavateli, který není uveden v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce, na základě dohody uzavřené s ním po předchozím souhlasu vlády, pokud na straně zaměstnavatele nastane překážka v práci z důvodu uvedeného v ustanovení § 209 odst. 1 zákoníku práce nebo z důvodu přerušení práce způsobené živelní událostí podle ustanovení § 207 písm. b) zákoníku práce spočívající v přírodní pohromě podle přímo použitelného předpisu Evropské unie [viz čl. 50 odst. 1 nařízení Komise (EU) č. 651/2014 ze dne 17. června 2014, kterým se v souladu s články 107 a 108 Smlouvy prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné s vnitřním trhem] a zaměstnavatel

* nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby,
* již zaměstnanci poskytuje pro některou z uvedených překážek v práci náhradu mzdy za podmínek a ve výši podle ustanovení § 207 písm. b) zákoníku práce nebo ustanovení § 209 odst. 2 zákoníku práce a od uzavření dohody o poskytnutí příspěvku s Úřadem práce České republiky bude poskytovat zaměstnanci tuto náhradu mzdy ve výši nejméně 70 % průměrného výdělku,
* se v dohodě o poskytnutí příspěvku zaváže, že v době sjednané pro poskytování příspěvku se zaměstnancem, na kterého bude příspěvek poskytován, nerozváže pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodů uvedených v zákoníku práce § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

K žádosti o příspěvek je vedle dokladů uvedených v ustanovení § 118 odst. 2 zákona o zaměstnanosti *(doklady osvědčující skutečnosti uvedené v žádosti a doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu)* nutné přiložit ještě

* dohodu s odborovou organizací o výši poskytované náhrady mzdy podle ustanovení § 209 odst. 2 zákoníku práce, v případě překážky v práci podle ustanovení § 209 odst. 1 zákoníku práce; nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem,
* podrobný popis důvodů, na základě kterých zaměstnavatel žádá o příspěvek a opatření, která již zaměstnavatel k řešení situace zavedl, zejména opatření v oblasti pracovní doby, využití konta pracovní doby nebo čerpání dovolené,
* seznam provozoven zaměstnavatele, jichž se žádost týká, včetně počtu dotčených zaměstnanců,
* popis výhledu překonání částečné nezaměstnanosti nebo živelní události.

Výše příspěvku činí 20 % průměrného výdělku zaměstnance, nejvýše však 0,125násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o poskytnutí příspěvku. Příspěvek může být poskytován pouze v době trvání překážky v práci z důvodu částečné nezaměstnanosti nebo živelní události, a to nejdéle po dobu 6 měsíců s možností jednoho opakování o stejnou dobu. Vláda může v odůvodněných případech nařízením stanovit delší dobu poskytování příspěvku.

Začátek a konec období, ve kterém lze o příspěvek požádat, důvody, pro které může být příspěvek poskytnut, některé další podmínky vyplývající z věcných důvodů zavedení tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které umožní identifikovat příčinnou souvislost mezi situací zaměstnavatele a důvody aktivizace tohoto nástroje, způsob realizace tohoto nástroje, včetně jejího časového harmonogramu a vzor žádosti o příspěvek stanoví vláda nařízením.

***7.3. Překážka v práci na straně zaměstnavatele za dobu strávenou na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby zaměstnance***

Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby, **se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí**. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda nebo plat ušla, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku (§ 210 zákoníku práce).

**III. Právní úprava překážek v práci de lege ferenda**

Podle **návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další zákony**, který zaslalo Ministerstvo práce a sociálních věcí po číslem jednacím: **2016/5042-52** v únoru 2016 do meziresortního připomínkového řízení (dále jen „návrh změn zákoníku práce“ a v odkazech na jednotlivá ustanovení zákoníku práce dále jen „ZP“) a po vypořádání výsledků meziresortního připomínkového řízení v červnu 2016 předložilo k projednání ve vládě (číslo jednací vlády je 817/16).

 Zrušovaný text ustanovení návrhu změn zákoníku práce je přeškrtnut.

Ustanovení § 348 návrhu změn zákoníku práce

„(1) Za výkon práce se považuje doba

a) kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, ~~a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy,~~

b) dovolené,

c) kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek,

d) kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho mzda nebo plat nekrátí.

 (2) Ustanovení § 348 odst. 1 ZP a § 216 odst. 2 a 3 ZP se nepoužijí pro účely práva na mzdu nebo plat a odměnu z dohody anebo náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce.

(3) Zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací.“.

\*\*\*

Navrženou změnou zákoníku práce se sleduje odstranění nedůvodné výjimky u překážky v práci na straně zaměstnavatele spočívající v přerušení práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy, kdy jde o jedinou překážku v práci, za kterou je poskytována náhrada mzdy (platu) a není započítávána do pracovní doby a proto je nutné překážkou v práci zameškanou dobu napracovat v rámci stanovené týdenní pracovní doby nebo sjednané kratší pracovní doby.

\*\*\*

**F. SHRNUTÍ**

Jak už bylo na více místech provedeného rozboru uvedeno, právní úprava zákoníku práce vycházející ze zásady *„co zákon nezakazuje, to dovoluje“* umožňuje pružně reagovat na potřeby zaměstnavatelů provozujících podnikatelskou činnost v **záležitostech pracovní doby a doby odpočinku** i **v záležitostech překážek v práci**, to znamená i na potřeby zaměstnavatelů **v zemědělské výrobě**.

**I. Právní úprava pracovní doby a doby odpočinku v zákoníku práce**

 Z provedeného rozboru je patrné, že právní úprava pracovní doby a doby odpočinku, tak jak je upravena v platném a účinnému znění zákoníku práce v zásadě potřebám zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost, to znamená i zaměstnavatelům v zemědělské výrobě, a to i s ohledem na specifika, která jsou s touto výrobou spojena.

 Bude-li v zákoníku práce zaveden nový institut vrcholového řídícího zaměstnance, bude moci být tento institut využit rovněž u zaměstnavatelů v zemědělské výrobě. Je patrné, že **v zemědělství** bude moci být nový institut využit patrně jen u větších zaměstnavatelů, u kterých je vybudována složitější organizační struktura.

 Ostatní změny zákoníku práce v právní úpravě pracovní doby a doby odpočinku, které Ministerstvo práce a sociálních věcí navrhuje, nejsou pro aplikační praxi potřebné a možné je označit, odhlédne-li se od legislativně technických zpřesňujících změn, spíše jen o jakousi snahu o *„jinakost“* s maximálním využitím směrnice o některých aspektech pracovní doby.

**II. Právní úprava překážek v práci na straně zaměstnavatele v zákoníku práce**

 Navrženou právní úpravu toho, **co se považuje za výkon práce podle ustanovení § 348 písm. a) zákoníku práce** ve vztahu k době, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy v návaznosti na ustanovení § 207 písm. b) zákoníku práce, je možné považovat za správnou.

\*\*\*

**SMĚRNICE**

**EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY**

**2003/88/ES**

ze dne 4. listopadu 2003

**o některých aspektech úpravy pracovní doby**

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství, a zejména na čl. 137 odst. 2 uvedené smlouvy,

s ohledem na návrh Komise,

s ohledem na stanovisko Hospodářského a sociálního výboru (1),

s ohledem na stanovisko Výboru regionů,

v souladu s postupem stanoveným v článku 251 Smlouvy (2),

vzhledem k těmto důvodům:

 (1) Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (3), kterou se stanoví minimální bezpečnostní a zdravotní požadavky na úpravu pracovní doby v souvislosti s denní dobou odpočinku, přestávkami v práci, týdenní dobou odpočinku, maximální délkou týdenní pracovní doby, dovolenou za kalendářní rok a s aspekty noční práce, práce na směny a s rozvržením práce, byla významně pozměněna. Z důvodů přehlednosti a jasnosti je proto žádoucí, aby se uvedená ustanovení kodifikovala.

 (2) Článek 137 Smlouvy stanoví, že Společenství má podporovat a doplňovat činnost členských států v oblasti zlepšování pracovního prostředí, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků. Směrnice přijaté na základě uvedeného článku by neměly ukládat žádná správní, finanční ani právní omezení bránící zakládání a rozvoji malých a středních podniků.

 (3) Ustanovení směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (4) jsou i nadále plně použitelná pro oblasti, na něž se vztahuje tato směrnice, aniž jsou dotčena přísnější nebo zvláštní ustanovení v ní obsažená.

 (4) Zlepšení bezpečnosti práce, pracovní hygieny a ochrany zdraví při práci je cíl, který by neměl být podřízen úvahám ryze ekonomické povahy.

 (5) Všichni pracovníci by měli mít dostatečnou dobu odpočinku. Pojem „odpočinek“ musí být vyjádřen v jednotkách času, tj. ve dnech, hodinách nebo ve zlomcích uvedených jednotek. Pracovníkům ve Společenství musí být poskytnuty minimální denní, týdenní a roční doby odpočinku a přiměřené přestávky v práci. V této souvislosti je rovněž nezbytné stanovit maximální délku týdenní pracovní doby.

 (6) Při úpravách pracovní doby by mělo být přihlédnuto k zásadám Mezinárodní organizace práce, včetně těch, které se týkají noční práce.

 (7) Výzkum prokázal, že lidský organismus je v noci citlivější na rušivé vnější vlivy a také na určité ztížené způsoby organizace práce a že dlouhá doba noční práce může škodit zdraví pracovníků a může ohrozit bezpečnost na pracovišti.

 (8) Je nutné omezit délku noční práce, včetně přesčasové práce, a stanovit, aby zaměstnavatelé, kteří pravidelně používají noční pracovníky, oznamovali tuto skutečnost příslušným orgánům, pokud to vyžadují.

 (9) Je důležité, aby noční pracovníci měli před svým zařazením na noční práci nárok na bezplatné posouzení svého zdravotního stavu a následné pravidelné lékařské prohlídky a aby mohli být, kdykoli je to možné, převedeni na práci ve dne, která je pro ně vhodná, pokud trpí zdravotními potížemi.

 (10) Situace nočních pracovníků a pracovníků na směny vyžaduje, aby úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci byla přizpůsobena povaze jejich práce a aby organizace a fungování služeb a prostředků pro ochranu a prevenci byly účinné.

 (11) Zvláštní pracovní podmínky mohou mít škodlivé účinky na bezpečnost a zdraví pracovníků. Organizace práce podle určitého rozvrhu musí přihlížet k obecné zásadě, že práce musí být přizpůsobena člověku.

 (12) Evropská dohoda o úpravě pracovní doby námořníků byla provedena prostřednictvím směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (European Community Shipowners’ Association ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (Federation of Transport Workers’ Unions in the European Union FST) na základě čl. 139 odst. 2 Smlouvy. Proto by se ustanovení této směrnice neměla vztahovat na námořníky.

 (13) V případě „nájemných rybářů“, kteří jsou zaměstnanci, by měly na základě této směrnice o podmínkách pro získání nároku na dovolenou za kalendářní rok a o jejím poskytování, včetně úpravy způsobů výplaty, rozhodovat členské státy.

 (14) Zvláštní normy stanovená v jiných právních předpisech Společenství, které se týkají například doby odpočinku, pracovní doby, dovolené za kalendářní rok a noční práce u některých kategorií pracovníků, musí mít přednost před ustanoveními této směrnice.

 (15) Vzhledem k otázkám, které by mohla úprava pracovní doby v rámci podniku vyvolat, je žádoucí stanovit pružnost při uplatňování některých ustanovení této směrnice, přitom je však třeba zajistit soulad se zásadami bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků.

 (16) Je nezbytné zajistit, aby určitá ustanovení mohla podléhat odchylkám zaváděným podle okolností členskými státy nebo sociálními partnery. V případě odchylky však musí být dotčeným pracovníkům zpravidla poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku.

 (17) Tato směrnice by se neměla dotýkat závazků členských států týkajících se lhůt pro provedení směrnic stanovených v příloze I části B,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

KAPITOLA 1

OBLAST PŮSOBNOSTI A DEFINICE

Článek 1

**Předmět a oblast působnosti**

 1. Tato směrnice stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby.

 2. Tato směrnice se vztahuje na

a) minimální doby denního odpočinku, odpočinku v týdnu a dovolenou za kalendářní rok, na přestávky a maximální týdenní pracovní dobu a

b) některé aspekty noční práce, práce na směny a rozvržení práce a pracovní doby.

 3. Tato směrnice se vztahuje na všechna odvětví činností, veřejná i soukromá, ve smyslu článku 2 směrnice 89/391/EHS, aniž jsou dotčeny články 14, 17, 18 a 19 této směrnice.

 Aniž je dotčen čl. 2 bod 8, nevztahuje se tato směrnice na námořníky, jak jsou definováni ve směrnici 1999/63/ES.

 4. Ustanovení směrnice 89/391/EHS jsou plně použitelná na otázky uvedené v odstavci 2, aniž jsou dotčena přísnější nebo zvláštní ustanovení obsažená v této směrnici.

Článek 2

**Definice**

 Pro účely této směrnice se rozumí:

 1. „pracovní dobou“ rozumí jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;

 2. „dobou odpočinku“ každá doba, která není pracovní dobou;

 3. „noční dobou“ každá doba v délce nejméně sedmi hodin, vymezená vnitrostátními právními předpisy, která ve všech případech musí zahrnovat dobu mezi půlnocí a pátou hodinou ranní;

 4. „nočním pracovníkem“:

a) jednak každý pracovník, který během noční doby pracuje nejméně tři hodiny své běžné denní pracovní doby, a

b) jednak každý pracovník, který pravděpodobně odpracuje během noční doby určitou část své roční pracovní doby, vymezené podle volby dotyčného členského státu

i) buď vnitrostátními právními předpisy po konzultaci se sociálními partnery, nebo

ii) kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery na vnitrostátní nebo regionální úrovni;

 5. „prací na směny“ každý způsob organizace práce ve směnách, při kterém pracovníci jeden druhého střídají na stejných pracovištích podle určitého rozvrhu, včetně střídajících se turnusů, a který může být nepřetržitý nebo přerušovaný, což představuje pro pracovníky nutnost pracovat v různou dobu během určitého období dnů nebo týdnů;

 6. „pracovníkem na směny“ každý pracovník, jehož rozvrh práce zahrnuje práci na směny;

 7. „mobilním pracovníkem“ každý pracovník zaměstnaný jako člen posádky v podniku, který provozuje služby v osobní dopravě nebo přepravě zboží po pozemních komunikacích, letecky nebo po vnitrozemských vodních cestách;

 8. „prací na moři“ práce vykonávaná hlavně na zařízeních nebo z něj (včetně vrtných zařízení), spojená přímo nebo nepřímo s průzkumem, těžbou nebo dobýváním nerostných zdrojů, včetně uhlovodíků, a potápěním v souvislosti s takovými činnostmi prováděném ze zařízení na moři nebo z plavidla;

 9. „dostatečným odpočinkem“ skutečnost, že pracovníci mají pravidelné doby odpočinku, jejichž trvání je vyjádřeno v jednotkách času, a které jsou dostatečně dlouhé a souvislé, aby zajistily, že v důsledku únavy nebo jiného nepravidelného rozvržení práce nedojde k jejich zranění nebo zranění dalších pracovníků nebo ostatních osob, ani ke krátkodobému nebo dlouhodobému poškození zdraví.

KAPITOLA 2

MINIMÁLNÍ DOBY ODPOČINKU - JINÉ ASPEKTY ÚPRAVY PRACOVNÍ DOBY

Článek 3

**Denní odpočinek**

 Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin.

Článek 4

**Přestávky**

 Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl při pracovní době delší než šest hodin každý pracovník nárok na přestávku na odpočinek, jejíž podrobnosti, včetně délky a podmínek pro její přiznání, stanoví kolektivní smlouvy nebo dohody uzavřené mezi sociálními partnery, nebo nejsou-li takové dohody uzavřeny, vnitrostátní právní předpisy.

Článek 5

**Týdenní doba odpočinku**

 Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3.

 Je-li to zdůvodněno objektivními, technickými nebo organizačními podmínkami, může být uplatňována minimální doba odpočinku v délce 24 hodin.

Článek 6

**Maximální délka týdenní pracovní doby**

 Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby v souladu s potřebou chránit bezpečnost a zdraví pracovníků

a) byla délka týdenní pracovní doby omezena právními a správními předpisy nebo kolektivními smlouvami nebo dohodami mezi sociálními partnery;

b) nepřekračovala průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů 48 hodin.

Článek 7

**Dovolená za kalendářní rok**

 1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

 2. Minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru.

KAPITOLA 3

NOČNÍ PRÁCE - PRÁCE NA SMĚNY - ROZVRŽENÍ PRÁCE

Článek 8

**Délka noční práce**

 Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby

a) běžná pracovní doba pro noční pracovníky nepřesahovala v průměru osm hodin za 24 hodin;

b) noční pracovníci, jejichž práce je spojena se zvláštními riziky nebo těžkou fyzickou nebo duševní námahou, nepracovali více než osm hodin za období 24 hodin, během kterého vykonávají noční práci.

 Pro účely písmene b) vymezují práci spojenou se zvláštními riziky nebo těžkou fyzickou nebo duševní námahu vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti nebo kolektivní smlouvy či dohody uzavřené mezi sociálními partnery, s přihlédnutím ke zvláštním účinkům a rizikům spojeným s noční prací.

Článek 9

**Posouzení zdravotního stavu a převedení nočních pracovníků na práci ve dne**

 1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby

a) noční pracovníci měli nárok na bezplatné posouzení svého zdravotního stavu před zařazením na noční práci a poté v pravidelných odstupech;

b) noční pracovníci trpící zdravotními obtížemi, které byly uznány jako obtíže spojené s výkonem noční práce, byli převedeni, kdykoli je to možné, na práci ve dne, pro kterou mají předpoklady.

 2. Bezplatné posouzení zdravotního stavu uvedené v odst. 1 písm. a) musí zachovávat lékařské tajemství.

 3. Bezplatné posouzení zdravotního stavu uvedené v odst. 1 písm. a) může tvořit součást státního systému zdravotní péče.

Článek 10

**Záruky pro práci v noci**

 Členské státy mohou za podmínek stanovených vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi podmínit práci některých kategorií nočních pracovníků určitými zárukami, jde-li o pracovníky, u nichž vznikají rizika pro bezpečnost nebo zdraví spojená s prací vykonávanou v noční době.

Článek 11

**Oznámení o pravidelném používání nočních pracovníků**

 Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zaměstnavatel, který pravidelně používá noční pracovníky, sdělil tuto informaci příslušným orgánům na jejich žádost.

Článek 12

**Bezpečnost a ochrana zdraví**

 Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby

a) byla nočním pracovníkům a pracovníkům na směny poskytnuta ochrana bezpečnosti a zdraví odpovídající povaze jejich práce;

b) kdykoli byly k dispozici ochranné a preventivní služby nebo prostředky na ochranu bezpečnosti a zdraví nočních pracovníků a pracovníků na směny rovnocenné službám a prostředkům, které se vztahují na ostatní pracovníky.

Článek 13

**Rozvržení práce**

 Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zaměstnavatel, který zamýšlí organizovat práci podle určitého rozvrhu, přihlédl k obecné zásadě, že práce má být přizpůsobena člověku, s cílem zejména omezit monotónní práce a práce s vnuceným pracovním tempem, v závislosti na typu pracovní činnosti a na požadavcích bezpečnosti práce a ochrany zdraví, zejména pokud jde o přestávky během pracovní doby.

KAPITOLA 4

RŮZNÁ USTANOVENÍ

Článek 14

**Specifičtější ustanovení Společenství**

 Tato směrnice se nepoužije, pokud jiné nástroje Společenství obsahují specifičtější požadavky týkající se úpravy pracovní doby pro některá povolání nebo pracovní činnosti.

Článek 15

**Příznivější ustanovení**

 Tato směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo zavádět právní a správní předpisy, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků, nebo napomáhat nebo umožňovat uplatňování kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků.

Článek 16

**Referenční období**

 Členské státy mohou stanovit

a) pro použití článku 5 (doba odpočinku v týdnu) referenční období nepřesahující 14 dnů;

b) pro použití článku 6 (maximální týdenní pracovní doba) referenční období nepřesahující čtyři měsíce.

Doby placené dovolené za kalendářní rok přiznané podle článku 7 a doby volna z důvodů nemoci se nezahrnují nebo jsou při výpočtu průměru neutrální;

c) pro použití článku 8 (délka noční práce) referenční období vymezené po konzultaci se sociálními partnery nebo kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými sociálními partnery členského státu nebo regionu.

Jestliže do tohoto referenčního období spadá minimální 24hodinová doba odpočinku v týdnu vyžadovaná podle článku 5, nezahrnuje se do výpočtu průměru.

KAPITOLA 5

ODCHYLKY A VÝJIMKY

Článek 17

**Odchylky**

 1. Při dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků se členské státy mohou odchýlit od článků 3 až 6, 8 a 16, pokud se vzhledem ke zvláštní povaze dotyčných činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci, zejména v případě

a) vrcholových řídících pracovníků nebo jiných osob majících pravomoc nezávisle rozhodovat;

b) pracovníků, kteří jsou rodinnými příslušníky, nebo

c) pracovníků vykonávajících náboženské obřady v kostelech a náboženských společenstvích.

 2. Odchylky stanovené v odstavcích 3, 4 a 5 mohou být přijaty prostřednictvím právních a správních předpisů nebo prostřednictvím kolektivních smluv či dohod uzavřených mezi sociálními partnery za předpokladu, že jsou dotyčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo že ve výjimečných případech, kdy není z objektivních důvodů možné poskytnout tyto náhradní doby odpočinku, je dotyčným pracovníkům poskytnuta náležitá ochrana.

 3. V souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článků 3, 4, 5, 8 a 16:

a) v případě činností, při nichž jsou pracoviště pracovníka a jeho bydliště od sebe vzdálena, včetně prací na moři, nebo při nichž jsou od sebe vzdálena různá pracoviště pracovníka;

b) v případě činností souvisejících se zajištěním ostrahy nebo dozoru vyžadujících neustálou přítomnost za účelem ochrany majetku a osob, zejména v případě hlídačů a správců nebo bezpečnostních firem;

c) v případě činností zahrnujících nutnost nepřetržité služby nebo výroby, jako jsou zejména:

i) služby týkající se přijímání, léčby nebo péče poskytované ve zdravotnických zařízeních, včetně činností lékařů v rámci jejich vzdělávání, ve stacionárních ústavech a ve věznicích;

ii) pracovníci v přístavech a na letištích;

iii) služby tisku, rozhlasu, televize, kinematografické produkce, poštovní a telekomunikační služby, ambulance, požární služby a služby civilní ochrany;

iv) výroba, rozvod a distribuce plynu, vody a elektřiny, svoz odpadků z domácností a zařízení k jejich spalování;

v) odvětví, v nichž pracovní proces nelze z technických důvodů přerušit;

vi) činnosti výzkumu a vývoje;

vii) zemědělství;

viii) pracovníci přepravy cestujících v pravidelné městské dopravě;

d) v případě předvídatelného nárůstu činností, zejména v:

i) zemědělství;

ii) cestovním ruchu;

iii) poštovních službách;

e) pro osoby pracující v železniční dopravě;

i) jejichž činnosti jsou občasné;

ii) které tráví svou pracovní dobu ve vlaku, nebo

iii) jejichž činnosti jsou závislé na jízdních řádech a na zajištění nepřetržitosti a pravidelnosti dopravy;

f) za okolností uvedených v čl. 5 odst. 4 směrnice 89/391/EHS;

g) v případech nehody nebo bezprostředního nebezpečí nehody.

 4. V souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článků 3 a 5

a) v případě činností při práci na směny pokaždé, když pracovník střídá směnu a nemůže mezi skončením jedné směny a začátkem další směny čerpat denní odpočinek nebo dobu odpočinku v týdnu;

b) v případě činností zahrnujících doby práce rozložené během dne, zejména úklidových prací.

 5. V souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článku 6 a čl. 16 písm. b) v případě lékařů v rámci jejich vzdělávání v souladu s druhým až sedmým pododstavcem tohoto odstavce.

 Pokud jde o článek 6, povolují se odchylky uvedené v prvním pododstavci na pětileté přechodné období od 1. srpna 2004.

 Je-li to nezbytné, mohou členské státy získat doplňkovou lhůtu nepřesahující dva roky s přihlédnutím k obtížím při dodržování ustanovení o pracovní době v souvislosti s jejich odpovědností v oblasti organizace a poskytování zdravotních služeb a lékařské péče. Nejméně šest měsíců před koncem přechodného období uvědomí dotyčný členský stát Komisi a předloží jí své odůvodnění takovým způsobem, aby mohla po náležitých konzultacích zaujmout stanovisko v tříměsíční lhůtě od obdržení těchto informací. Nesouhlasí-li členský stát se stanoviskem Komise, odůvodní své rozhodnutí. Sdělení a odůvodnění členského státu a stanovisko Komise se zveřejní v Úředním věstníku Evropské unie a předá Evropskému parlamentu.

 Členské státy mohou dále získat v nezbytných případech doplňkovou lhůtu jednoho roku s přihlédnutím ke zvláštním obtížím při dodržování povinností uvedených ve třetím pododstavci. Dodržují postup stanovený v uvedeném pododstavci.

 Členské státy zajistí, aby v žádném případě počet týdenních pracovních hodin nepřesahoval průměr 58 hodin během prvních tří let přechodného období, průměr 56 hodin během následujících dvou let a průměr 52 hodin po zbývající období.

 Zaměstnavatel včas konzultuje zástupce zaměstnanců za účelem, je-li to možné, dosažení dohody o opatřeních použitelných během přechodného období. V mezích stanovených v prvním pododstavci se tato dohoda může vztahovat na

a) průměrný počet týdenních pracovních hodin během přechodného období a

b) opatření, která mají být přijata ke snížení týdenní pracovní doby na průměr 48 hodin před koncem přechodného období.

 Pokud jde o čl. 16 písm. b), povolují se odchylky uvedené v prvním pododstavci za předpokladu, že referenční období během první části přechodného období uvedeného v pátém pododstavci nepřesahuje 12 měsíců a následně šest měsíců.

Článek 18

**Odchylky prostřednictvím kolektivních smluv**

 Od článků 3, 4, 5, 8 a 16 se lze odchýlit prostřednictvím kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery na úrovni členského státu nebo regionu nebo v souladu s pravidly stanovenými těmito sociálními partnery prostřednictvím kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery na nižší úrovni.

 Členské státy, ve kterých není žádný zákonem stanovený systém zajišťující uzavírání kolektivních smluv nebo dohod mezi sociálními partnery na úrovni členského státu nebo regionu o otázkách, na které se vztahuje tato směrnice, nebo členské státy, ve kterých je zvláštní právní rámec pro tento účel a v jeho mezích, mohou v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi povolit odchylky od článků 3, 4, 5, 8 a 16 prostřednictvím kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery na odpovídající kolektivní úrovni.

 Odchylky stanovené v prvním a druhém pododstavci jsou povoleny za podmínky, že dotyčným pracovníkům jsou přiznány rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo, ve výjimečných případech, pokud z objektivních důvodů není možné přiznat takové doby odpočinku, je dotyčným pracovníkům poskytnuta odpovídající ochrana.

 Členské státy mohou stanovit pravidla

a) pro uplatňování tohoto článku sociálními partnery a

b) pro rozšíření ustanovení kolektivních smluv nebo dohod uzavřených v souladu s tímto článkem na jiné pracovníky v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

Článek 19

**Omezení odchylek od referenčních období**

 Možnost odchýlit se od čl. 16 písm. b), stanovená v čl. 17 odst. 3 a v článku 18, nesmí mít za následek stanovení referenčního období delšího šesti měsíců.

 Členské státy mají však možnost za předpokladu, že dodržují obecné zásady bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, dovolit z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce, aby byla kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery stanovena referenční období, která v žádném případě nepřesahují 12 měsíců.

 Do 23. listopadu 2003 Rada přezkoumá tento článek na základě návrhu Komise doprovázeného hodnotící zprávou a rozhodne o dalším postupu.

Článek 20

**Mobilní pracovníci a práce na moři**

 1. Články 3, 4, 5 a 8 se nevztahují na mobilní pracovníky.

 Členské státy však přijmou nezbytná opatření, aby mobilní pracovníci měli nárok na dostatečný odpočinek, kromě případů uvedených v čl. 17 odst. 3 písm. f) a g).

 2. S výhradou dodržování obecných zásad o ochraně bezpečnosti a zdraví pracovníků a s výhradou konzultací se zúčastněnými sociálními partnery a úsilí o posílení všech důležitých forem sociálního dialogu včetně jednání, přejí-li si je strany, mohou členské státy z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů souvisejících s organizací práce u pracovníků, kteří vykonávají hlavně práci na moři, prodloužit referenční období uvedené v čl. 16 písm. b) na 12 měsíců.

 3. Po konzultaci s členskými státy a zaměstnavateli a zaměstnanci na evropské úrovni přezkoumá Komise nejpozději k 1. srpnu 2005 uplatňování ustanovení o zdraví a bezpečnosti pracovníků na moři, aby v případě potřeby předložila vhodné změny.

Článek 21

**Pracovníci na palubě námořních rybářských plavidel**

 1. Články 3 až 6 a 8 se nevztahují na pracovníky na palubě námořních rybářských plavidel plujících pod vlajkou členského státu.

 Členské státy však přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník na palubě námořního rybářského plavidla plujícího pod vlajkou členského státu nárok na dostatečný odpočinek a na omezení pracovní doby na týdenní průměr 48 hodin vypočítaný na základě referenčního období nepřesahujícího 12 měsíců.

 2. V rámci omezení stanovených v odst. 1 druhém pododstavci a v odstavcích 3 a 4 přijmou členské státy, s ohledem na nutnost chránit bezpečnost a zdraví těchto pracovníků, nezbytná opatření, aby

a) pracovní doba byla omezena na maximální počet hodin, který nesmí být v daném období překročen, nebo

b) v daném období byla zajištěna minimální doba odpočinku.

 Maximální počet pracovních hodin nebo minimální počet hodin odpočinku upřesní právní a správní předpisy, kolektivní smlouvy nebo dohody mezi sociálními partnery.

 3. Meze pracovní doby nebo doby odpočinku jsou tyto:

a) maximální pracovní doba nesmí překročit

i) 14 hodin v období 24 hodin a

ii) 72 hodin v období sedmi dnů;

nebo

b) minimální doba odpočinku nesmí být kratší než

i) 10 hodin v období 24 hodin a

ii) 77 hodin v období sedmi dnů.

 4. Dobu odpočinku lze rozdělit nejvýše na dvě části, z nichž jedna je dlouhá nejméně šest hodin a prodleva mezi dvěma po sobě následujícími dobami odpočinku nesmí překročit 14 hodin.

 5. V souladu s obecnými zásadami ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků a z objektivních nebo technických důvodů, nebo z důvodů týkajících se organizace práce, mohou členské státy povolit odchylky od omezení stanovených v odst. 1 druhém pododstavci a v odstavcích 3 a 4, včetně stanovení referenčních období. Tyto odchylky musí být, pokud možno, v souladu se stanovenými normami, ale mohou přihlížet k častějším nebo delším dobám dovolené nebo k poskytnutí náhradní dovolené pracovníkům. Tyto odchylky mohou být stanoveny prostřednictvím

a) právních a správních předpisů, pokud podle možností dojde k projednání se zástupci dotyčných zaměstnavatelů a zaměstnanců a k posílení všech forem sociálního dialogu, nebo

b) kolektivních smluv nebo dohod mezi sociálními partnery.

 6. Kapitán rybářského plavidla na moři má právo požadovat od pracovníků na palubě, aby pracovali po dobu nezbytnou k zajištění bezprostřední bezpečnosti plavidla, osob na palubě nebo nákladu, nebo k poskytnutí pomoci ostatním plavidlům nebo osobám v tísni na moři.

 7. Členské státy mohou stanovit, že pracovníci na palubě námořních rybářských plavidel, která nesmějí být na základě vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí provozována během určitého období kalendářního roku přesahujícího jeden měsíc, musí čerpat dovolenou za kalendářní rok v souladu s článkem 7 v uvedeném období.

Článek 22

**Různá ustanovení**

 1. Členský stát má možnost neuplatňovat článek 6 při dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků a za předpokladu, že přijme nezbytná opatření, aby

a) žádný zaměstnavatel nevyžadoval, aby pracovník pracoval déle než 48 hodin v období sedmi dnů, vypočteného jako průměr pro referenční období uvedené v čl. 16 písm. b), bez předchozího souhlasu pracovníka s vykonáváním takové práce;

b) žádnému pracovníkovi nevznikla ze strany zaměstnavatele újma, protože nesouhlasí s takovou prací;

c) zaměstnavatel vedl aktualizované záznamy o všech pracovnících, kteří vykonávají takovou práci;

d) byly tyto záznamy dány k dispozici příslušným orgánům, které mohou z důvodů spojených s bezpečností práce nebo ochranou zdraví pracovníků zakázat nebo omezit možnost překročení maximální týdenní pracovní doby;

e) zaměstnavatel poskytl příslušným orgánům na jejich žádost informace o případech, kdy pracovníci dali souhlas k práci přesahující 48 hodin v období sedmi dnů, vypočteného jako průměr pro referenční období uvedené v čl. 16 písm. b).

 Do 23. listopadu 2003 Rada přezkoumá tento článek na základě návrhu Komise doprovázeného hodnotící zprávou a rozhodne o dalším postupu.

 2. Členské státy mají možnost, pokud jde o uplatňování článku 7, využít přechodného období ne delšího než tři roky od 23. listopadu 1996 za předpokladu, že během tohoto přechodného období

a) je každému pracovníkovi přiznána třítýdenní placená dovolená za kalendářní rok, splní-li podmínky pro vznik nároku nebo na přiznání takové dovolené stanovené vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi, a

b) třítýdenní placenou dovolenou za kalendářní rok nelze nahradit peněžní náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru.

 3. Členské státy neprodleně uvědomí Komisi, pokud se rozhodnou využít možností stanovených v tomto článku.

KAPITOLA 6

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 23

**Úroveň ochrany**

 Aniž je dotčeno právo členských států rozvíjet s přihlédnutím k měnícím se okolnostem odlišná právní, správní nebo smluvní ustanovení v oblasti pracovní doby za předpokladu, že plní minimální požadavky stanovené v této směrnici, neodůvodňuje provádění této směrnice snížení obecné úrovně ochrany již poskytované pracovníkům.

Článek 24

**Zprávy**

 1. Členské státy sdělí Komisi znění vnitrostátních právních předpisů, které již přijaly nebo přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

 2. Každých pět let předloží členské státy Komisi zprávu o praktickém provádění této směrnice a uvedou stanoviska sociálních partnerů.

 Komise o nich uvědomí Evropský parlament, Radu, Hospodářský a sociální výbor a Poradní výbor pro bezpečnost, hygienu a ochranu zdraví při práci.

 3. Každých pět let, počínaje 23. listopadem 1996, podává Komise Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru zprávu o provádění této směrnice s přihlédnutím ke článkům 22 a 23 a odstavcům 1 a 2 tohoto článku.

Článek 25

**Přezkum uplatňování ustanovení s ohledem na pracovníky na palubě námořních rybářských plavidel**

 Po konzultaci s členskými státy a sociálními partnery na evropské úrovni přezkoumá Komise nejpozději do 1. srpna 2009 uplatňování ustanovení na pracovníky na palubě rybářských plavidel na moři a ověří, zda jsou uvedená ustanovení i nadále vhodná, zvláště s ohledem na zdraví a bezpečnost, aby v případě potřeby předložila vhodné změny.

Článek 26

**Přezkum uplatňování ustanovení s ohledem na pracovníky v oblasti přepravy cestujících**

 Po konzultaci s členskými státy a sociálními partnery na evropské úrovni přezkoumá Komise nejpozději do 1. srpna 2005 uplatňování ustanovení na pracovníky v oboru přepravy cestujících pravidelné městské dopravy, aby v případě potřeby předložila vhodné změny k zajištění souvislého a přiměřeného přístupu v tomto odvětví.

Článek 27

**Zrušení**

 1. Zrušuje se směrnice 93/104/ES, ve znění směrnice uvedené v příloze I části A, aniž jsou dotčeny závazky členských států týkající se lhůt pro provedení uvedených v příloze I části B.

 2. Odkazy na uvedenou zrušenou směrnici se považují za odkazy na tuto směrnici v souladu se srovnávací tabulkou obsaženou v příloze II.

Článek 28

**Vstup v platnost**

 Tato směrnice vstupuje v platnost dnem 2. srpna 2004.

Článek 29

**Určení**

 Tato směrnice je určena členským státům.

V Bruselu dne 4. listopadu 2003.

Za Evropský parlament

předseda

**P. COX**

Za Radu

předseda

**G. TREMONTI**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(1) Úř. věst. C 61, 14. 3. 2003, s. 123.

(2) Stanovisko Evropského parlamentu ze dne 17. prosince 2002 (dosud nezveřejněné v Úředním věstníku) a rozhodnutí Rady ze dne 22. září 2003.

(3) Úř. věst. L 307, 13. 12. 1993, s. 18. Směrnice ve znění směrnice 2000/34/ES Evropského parlamentu a Rady (Úř. věst. L 195, 1. 8. 2000, s. 41).

(4) Úř. věst. L 183, 29. 6. 1989, s. 1.

\*\*\*

**G. LITERATURA**

Gerloch, A.: Teorie práva 3. rozšířené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2004

Boguszak, J. – Čapek, J. – Gerloch, A.: Teorie práva, Praha: ASPI Publishing, 2004

Kottnauer, A.: Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace. Praha: Leges, 2014

Kottnauer, A., Gogová, R., Sládek, V.: Pracovní doba podle zákoníku práce. Olomouc: Anag, 2009

Gogová, R., Hůrka, P., Úlehlová, H.: Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. Olomouc: Anag, 2012

Melzer, F., Tégl, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I. § 1 – 117*. Praha: Leges, 2013

Kraus, J. a kolektiv: *Nový akademický slovník cizích slov*. Academia, Praha 2007

\*\*\*