**III.**

**Realita a praxe dob odpočinku a jejich vliv na zdraví zaměstnanců**

Odborná studie v rámci projektu „Spolupráce sociálních partnerů v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích“, CZ.03.1.52/0.0/0.0/15\_002/0002060, financovaného ESF v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státním rozpočtem ČR.

**2017**

Zpracoval: Mgr. Jakub Žákavec, MBA

obsah

[Úvod 3](#_Toc478847913)

[PRÁVNÍ úprava 4](#_Toc478847914)

[Doba odpočinku – základní rámec 4](#_Toc478847915)

[Přestávky v práci 5](#_Toc478847916)

[Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami 10](#_Toc478847917)

[Nepřetržitý odpočinek v týdnu 11](#_Toc478847918)

[Dny pracovního klidu 12](#_Toc478847919)

[Dovolená na zotavenou 13](#_Toc478847920)

[Vybrané příklady nedobré praxe čerpání dob odpočinku 13](#_Toc478847921)

[Zdravotnictví 14](#_Toc478847922)

[Obchod 15](#_Toc478847923)

[Doprava 15](#_Toc478847924)

[Obsluha čerpací stanice 16](#_Toc478847925)

[Řidiči autobusů veřejné hromadné dopravy 16](#_Toc478847926)

[Dotazníkové šetření 17](#_Toc478847927)

[když se řekne Odpočinek 19](#_Toc478847928)

[Závěr 21](#_Toc478847929)

[Přehled použité literatury a dalších zdrojů 22](#_Toc478847930)

[PŘÍLOHy 23](#_Toc478847931)

# Úvod

Odborná studie „Realita a praxe dob odpočinku a jejich vliv na zdraví zaměstnanců“ je součástí souboru šesti odborných studií zaměřených na vybraná témata z oblasti péče o ochranu zaměstnanců v pracovně právních vztazích. Studie jsou jedním z výstupů projektu „Spolupráce sociálních partnerů v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích“,CZ.03.1.52/0.0/0.0/15\_002/0002060, financovaného ESF v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státním rozpočtem České republiky.

Tato odborná studie se zaměřuje na problematiku dob odpočinku, zejména přestávek v práci na jídlo a oddech a nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami a jejich vlivu na zdraví zaměstnanců. Cílem ovšem není zcela vyčerpávající přehled právní úpravy či popis kazuistik špatné nebo dobré praxe. Tato práce je sondou do dané problematiky, která zástupcům zaměstnanců i zaměstnavatelů podává základní informace a srozumitelné vymezení této dané problematiky a poukazuje na některá možná úskalí, která přináší každodenní praxe pracovně právních vztahů. Praktické příklady jsou čerpány z příspěvků účastníků workshopů a kulatých stolů, které byly realizovány v rámci výše uvedeného projektu.

Předložený text obsahuje část věnující se právnímu rámci, který dobu odpočinku upravuje. V další části na vybraných příkladech je poukazováno na problémy, které je v současné době možné identifikovat v praxi.

Součástí studie je též pilotní dotazníkové šetření, ve kterém respondenti z řad účastníků kulatých stolů odpovídali na soubor otázek směřujících na jejich vlastní zkušenosti z praxe čerpání, respektive dodržování pravidel při čerpání přestávek v práci a odpočinku mezi dvěma směnami. Dotazník je uveden v příloze.

Závěrem je v obsahu studie rozveden pohled na vztah mezi dodržováním dob odpočinku (konkrétně přestávek v práci na jídlo a oddech a odpočinek mezi dvěma směnami) a zdravím zaměstnanců, případně i jejich klientů a spolupracovníků.

# PRÁVNÍ úprava

Základním právním předpisem, který v České republice upravuje pracovně právní vztahy, je zákon č. [262/2006 Sb.](http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262), zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Vedle tohoto zákona a jeho prováděcích právních předpisů existují také speciální právní předpisy, které v některých odvětvích upravují specificky práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů v oblasti dob odpočinku. Příkladem může být například zákon č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě, ve znění pozdějších předpisů nebo zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů. Pro účely této studie vycházíme z obecné úpravy obsažené v zákoníku práce.

## Doba odpočinku – základní rámec

Zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele v pracovní době. V této době se také především realizují práva a povinnosti obou stran pracovněprávního vztahu. Doba odpočinku je stanovena jako čas mimo pracovní dobu. Je to tedy doba, ve které zaměstnanci pracovní povinnosti plnit nemají. Co a kde budou dělat je na jejich svobodném rozhodnutí. Právní úprava proto tuto dobu neupravuje; tedy až na jednu výjimku. Touto výjimkou je garance doby odpočinku. Tato garance je realizována právní úpravou dvojím způsobem – časovým vymezením. První časové vymezení je provedeno nepřímo vymezením maximální délky stanovené týdenní pracovní doby a druhé vymezení spočívá ve stanovení minimální doby odpočinku, kterou je nutné dodržet.

Účelem doby odpočinku je chránit zaměstnance před možným poškozením způsobeným přetížením z důvodu dlouhotrvající práce a tím chránit jeho zdraví. Zároveň se tímto také zajišťuje významný předpoklad pro správný a řádný výkon práce vykovávané pro zaměstnavatele a druhotně to také přináší ochranu zdraví dalších osob, které jsou konzumenty práce daného zaměstnance nebo s ním spolupracují (například v dopravě či ve službách klientů zaměstnavatele).

V rámci bipartitního dialogu mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem je možné v kolektivní smlouvě sjednat doby odpočinku delší, než stanoví zákon. V žádném případě ovšem nemůže dojít ke stanovení kratší doby odpočinku, než je právní úpravou dáno, a to ani když by obě strany s tímto ujednáním souhlasily.

Doby odpočinku můžeme rozdělovat podle několika kritérií. Například podle časové dispozice čerpání anebo délky čerpání. Pro účely této studie lze uvést tyto doby odpočinku:

* Přestávky v práci na jídlo a oddech
* Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami
* Nepřetržitý odpočinek v týdnu
* Dny pracovního klidu
* Dovolená

## Přestávky v práci

*§ 88 zákoníku práce*

***(1)*** *Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby. Mladistvému zaměstnanci musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech podle věty první.*

***(2)*** *Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut.*

***(3)*** *Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby.*

***(4)*** *Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.*

Přestávka v práci, jak již název napovídá, se poskytuje zaměstnanci po odpracování části směny. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci tuto přestávku nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce. Mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Přestávka v práci na jídlo a oddech musí být v trvání nejméně 30 minut. Lze ji ale rozdělit. Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut. Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby. Zákoník práce další dělení nijak neomezuje, avšak zaměstnavatel nesmí zneužít svého práva a dělit přestávku na jídlo a oddech na drobné úseky, které nepostačují k naplnění svého cíle.

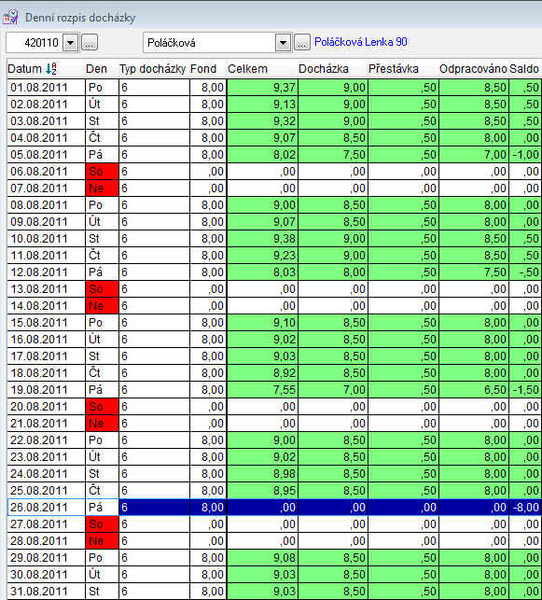
Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo. V tomto případě se ovšem tato doba se započítává do pracovní doby. Mladistvému zaměstnanci musí být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech vždy, tedy i pokud konají práce, které nelze přerušit. Zaměstnavatel tedy mladistvého musí na dobu přestávky vystřídat. Důležité je také zdůraznit, že přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby.

Zákon připouští i možnost, že přestávka bude stanovena individuálně na základě rozhodnutí vedoucího. Tudíž může být každý den jiná. Přestávku zaměstnavatel může nařídit, i když s ní zaměstnanec nesouhlasí.

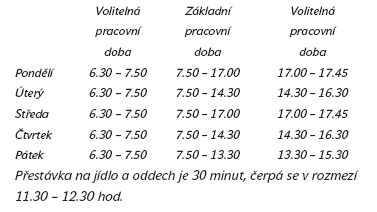
Zaměstnanec může přestávku v práci trávit v prostorách k tomu určeným na pracovišti nebo také může opustit areál pracoviště. V tomto případě je nutné dodat, že přestávka v práci začíná již odchodem zaměstnance z pracoviště, a ne až jeho odchodem z areálu zaměstnavatele.

Zaměstnanec je po skončení přestávky v práci povinen být v práci připraven k okamžitému výkonu práce. Pokud zaměstnanci z provozních důvodů přestávku mít nemohou, nesmí být krácená pracovní doba a veškerý čas se musí započítávat do pracovní doby.

Za řádné rozvržení pracovní doby a taktéž za stanovení doby přestávky v práci odpovídá zaměstnavatel. Neposkytnutí přestávky v práci je správním deliktem podle zákona o inspekci práce. Zaměstnavatel je také povinen vést evidenci pracovní doby včetně přestávek v práci. Níže je uveden příklad evidence pracovní..

[](http://www.google.cz/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=images&cd=&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjGu8fop6jRAhWGWhoKHXrpBvEQjRwIBw&url=http://www.keloc-software.cz/produkty/ekonomicky-system-kelsql/moduly/dochazka/&psig=AFQjCNHZPkP3HM2idY9SjLfuZ-lCAqocuA&ust=1483613031931501)Příklad evidence přestávek v práci:

Příklad tabulky rozvržení pracovní doby zaměstnavatelem (pružná pracovní doba)

[](http://www.google.cz/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=images&cd=&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjHjd_Qp6jRAhXEHxoKHTFIDAcQjRwIBw&url=http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d2617v3383-priklady-a-jejich-reseni-pri-uplatneni-rezimu-pruzne-pra/?search_query=$source=3+sortkey0min:20070101+sortkey0max:20071231&psig=AFQjCNHZPkP3HM2idY9SjLfuZ-lCAqocuA&ust=1483613031931501)

Pracovněprávní spory týkající se přestávek v práci na jídlo a oddech řeší soud. Níže uvádíme citaci z rozsudku Nejvyššího soudu České republiky 21 Cdo 42/2006 ze dne 03.01.2007 v kauze týkající se nesprávného započítání doby na jídlo a oddech v provozu, kde nelze zajistit zaměstnanci přestávku na jídlo a oddech, jako přestávky a ponížení odpracované pracovní doby. Z obsahu rozsudku:

*„Z uvedených ustanovení vyplývá, že v případě, poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci podle ustanovení § 89 odst. 1 věty první zák. práce pracovní přestávku na jídlo a oddech, dochází v daném časovém úseku k suspenzi pracovního závazku a přerušení výkonu práce, neboť zaměstnanec je povinen vykonávat práci pouze v pracovní době, a nezapočítává-li se tato přestávka do pracovní doby, může se jednat jen o dobu odpočinku ve smyslu ustanovení § 83 odst. 2 zák. práce, anebo - jak dovolatel uvádí - poskytnutí této přestávky je ve své podstatě poskytnutím osobního volna zaměstnanci.*

*Oproti tomu povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnanci přiměřenou dobu pro oddech a jídlo podle ustanovení § 89 odst. 1 části druhé věty před středníkem zák. práce se vztahuje na případy, kdy výkon práce z provozních důvodů přerušen být nemůže, a zaměstnanec je povinen konat práci podle pracovní smlouvy nepřetržitě po celou směnu. Okolnost, že - jak dovozuje odvolací soud - 12 hodin směny soustavně nepracuje v tom smyslu, že má při nepřerušeném průběhu práce podle individuálních podmínek a provozních možností právo na přiměřenou dobu na jídlo a oddech, neznamená, že se tato doba stává dobou odpočinku podle ustanovení § 83 odst. 2 zák. práce, a že by žalobci mělo být z tohoto důvodu započteno jen jedenáct odpracovaných hodin za směnu.*

*Z uvedeného vyplývá, že přestávky na jídlo a oddech a přiměřenou dobu pro oddech a jídlo podle ustanovení § 89 odst. 1 zák. práce nelze navzájem ztotožňovat; v případě, poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bez přerušení provozu nebo práce přiměřenou dobu pro oddech a jídlo, jedná se o pracovní dobu, za kterou zaměstnanci náleží mzda.“*[[1]](#footnote-1)

Na závěr této části věnované přestávkám v práci na jídlo a oddech je nutné uvést, že zaměstnavatel nemá právo jakýmkoli způsobem kontrolovat, jak zaměstnanec danou přestávku využívá. Tedy zda vůbec přestávku v práci využívá k oddechu a jídlu, a jakým způsobem ji tráví. Může se stát, že zaměstnanec práci nepřeruší a pokračuje v práci. V tomto případě je opět na zaměstnavateli, který by prostřednictvím vedoucích pracovníků toto měl sledovat a případně zaměstnanci přestávku nařídit. Někteří zaměstnavatelé výše uvedeným situacím předchází různými opatřeními, a tak lzežeme v některých provozech vidět následující zákazy a příkazy:

***Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami***

*§ 90 zákoníku práce*

*(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.*

*(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*

*a) v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,*

*b) v zemědělství,*

*c) při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména*

*1. ve veřejném stravování,*

*2. v kulturních zařízeních,*

*3. v telekomunikacích a poštovních službách,*

*4. ve zdravotnických zařízeních,*

*5. v zařízeních sociálních služeb*[*22a)*](https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#f3056131)*,*

*d) u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,*

*e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.*

Právní úprava jako další typ dob odpočinku upravuje nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami. I zde se jedná o ochranný mechanizmus před déletrvajícím výkonem práce vcelku. Zaměstnavatel je při plánování týdenní pracovní doby povinen rozvrhnout jednotlivé směny tak, aby daný zaměstnanec měl mezi dvěma směnami nepřetržitou dobu odpočinku nejméně 11 hodin během 24 hodin. U zaměstnanců mladších 18 let je tato nepřetržitá doba odpočinku o hodinu delší, tedy 12 hodin během 24 hodin.

Právní úprava umožňuje nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami v konkrétních případech zkrátit, a to maximálně na 8 hodin. Doba, o kterou byl nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami zkrácen, ovšem navýší následující nepřetržitý odpočinek. Odpočinek mezi dvěma směnami, zkrácený v rozmezí 11 až 8 hodin, 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.

Pravidla pro stanovování pracovní doby včetně dob odpočinku mezi dvěma směnami se uplatňují vždy k příslušnému pracovněprávnímu vztahu. Pokud má zaměstnanec více zaměstnavatelů, stanovuje se doba odpočinku bez ohledu na druhého zaměstnavatele. Právě tato skutečnost přináší v praxi situace, kdy z hlediska práva je vše v pořádku, leč reálně zaměstnanec žádnou dobu odpočinku nemá. Tyto situace jsou rozvedeny v dále uvedeném textu.

## Nepřetržitý odpočinek v týdnu

*§ 92 zákoníku práce*

*(1) Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin. Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než 48 hodin.*

*(2) Jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.*

*(3) V případech uvedených v § 90 odst. 2 a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců starších 18 let pouze tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin, s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin.*

*(4) Jestliže to je dohodnuto, může být v zemědělství poskytnut nepřetržitý odpočinek tak, že bude tento odpočinek za období*

*a) 3 týdnů činit celkem alespoň 105 hodin,*

*b) 6 týdnů činit při sezónních pracích celkem alespoň 210 hodin.*

Zaměstnavatel zajišťuje zaměstnanci souvislé volno v pracovním týdnu v minimální délce 35 hodin. Úprava nepřetržitého odpočinku navazuje na právní úpravu pracovní doby, která je také stanovena v týdenním režimu. Tento odpočinek musí být opakován v sedmidenních obdobích a nemůže být kumulován v delším období.

U mladistvých zaměstnanců je doba nepřetržitého odpočinku v týdnu stanovena minimálně na 48 hodin. Zákoník práce ukládá zaměstnavateli, aby, pokud to je z provozních důvodů možné, stanovil tuto dobu odpočinku všem zaměstnancům ve stejnou dobu a tak, aby část této doby byla v neděli.

## **Dny pracovního klidu**

*§ 91 zákoníku práce*

*(1) Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky*[*23)*](https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#f3056132)*.*

*(2) Práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výjimečně.*

*(3) V den nepřetržitého odpočinku v týdnu může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon těchto nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech:*

*a) naléhavé opravné práce,*

*b) nakládací a vykládací práce,*

*c) inventurní a závěrkové práce,*

*d) práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,*

*e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,*

*f) práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva,*

*g) práce v dopravě,*

*h) krmení a ošetřování zvířat.*

*(4) Ve svátek může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.*

*(5) Ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výkon prací uvedených v odstavcích 3 a 4 nejvýše dvakrát v průběhu období 4 týdnů po sobě jdoucích, uplatní-li se v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.*

*(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 a pro zjišťování průměrného výdělku.*

Dnem pracovního klidu je den spadající do doby nepřetržitého odpočinku v týdnu, anebo 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 § 3 stanoví, že státní svátky a ostatní svátky jsou dny pracovního klidu, kromě dnů nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu. Platí tedy, že v tyto dny nemůže zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat práci a nesmí mu ji nařizovat. I zde právní úprava umožňuje výjimku s ohledem na nutné práce, které není možné provést v pracovní den (včetně prací v nepřetržitých provozech).

## Dovolená

Dovolená je nejvýznamnější dobou odpočinku. V zákoníku práce je rozsáhle upravena v části deváté. Jedná se o čerpání dlouhodobé doby odpočinku, která je realizována v rámci pracovněprávního vztahu v kalendářním roce a za kterou náleží zaměstnanci náhrada mzdy. Dovolenou lze dále rozdělit na dovolenou za kalendářní rok, dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou. Základní výměra dovolené je stanovena na 4 týdny a je stejná pro všechny zaměstnance. Zákon stanovuje u některých vymezených okruhů zaměstnanců delší výměru dovolené (například státní služba nebo pedagogičtí pracovníci). Stejně tak lze sjednat delší dovolenou v kolektivní smlouvě uzavřené v rámci sociálního dialogu či určit ve vnitřním předpisu.

# Vybrané příklady nedobré praxe čerpání dob odpočinku

Při realizaci aktivit projektu proběhlo šest workshopů, v jejichž průběhu účastníci diskutovali o svých zkušenostech s dodržováním dob odpočinku u zaměstnavatelů. Ukázalo se, že vedle příkladů nedodržování právní úpravy zaměstnavateli i zaměstnanci existuje i situace, která není právní úpravou řešena a kterou ani zaměstnavatelé nemají schopnost vyřešit. Je to situace, kdy zaměstnanec v době odpočinku v rámci jednoho pracovního poměru realizuje druhý pracovní poměr u jiného zaměstnavatele. Případná kontrola toto není schopna odhalit, neboť jednotlivé evidence vedou zaměstnavatelé, kteří o sobě navzájem neví. Některé příklady z praxe z několika oblastí národního hospodářství:

## Zdravotnictví

Stávající personální situace ve zdravotnictví (a v sociálních službách taktéž) dostává zaměstnavatele do situace, kdy není z objektivních důvodů schopen zajistit přestávku v práci a daného pracovníka na tuto dobu „vystřídat“. A tak zaměstnanci zůstávají na pracovišti a přestávku si nevybírají. Tato situace se ovšem nepromítá do evidence docházky, která je vedena formálně tak, jako by přestávky byly řádně využívány a čerpány. V praxi tak zaměstnanec věnuje v každé 12 hodinové směně svému zaměstnavateli celou hodinu práce zdarma. Na malém modelu jsme zkusili spočítat, kolik muselo zdravotnické zařízení vydat finančních prostředků, pokud by proplácelo skutečně odpracované hodiny u deseti všeobecných zdravotních sester[[2]](#footnote-2).

Pro zdravotnické zařízení, které zaměstnává pouze 10 sester, by zrušení neplacených přestávek znamenalo navýšení mezd o více než 320 000 Kč. K této částce je nutné ještě připočíst povinné odvody.

Mimo klasické práce přesčas je ve zdravotnictví v praxi využívána i tzv. „Další dohodnutá práce přes čas“. „Další dohodnutá práce přesčas je podtyp práce přesčas. Její výkon je možné nařídit pouze určitým kategoriím zaměstnanců k plnění omezeného okruhu pracovních úkolů v nemocnicích, ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních a zdravotnických zařízeních zdravotnické záchranné služby s nepřetržitým provozem, a to na základě předchozí dohody.

Další dohodnutou práci přesčas může vykonávat lékař, zubní lékař, farmaceut nebo zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání pracující v nepřetržitém pracovním režimu; může být nařízena k plnění pracovních úkolů spojených s příjmem, léčbou, péčí nebo se zajištěním přednemocniční neodkladné péče u zaměstnavatele.“

## Obchod

Též v oblasti obchodu lze u některých zaměstnavatelů zaznamenat příklady, kdy zaměstnavatel neumožňoval svým zaměstnancům zaměstnaným na pracovní pozici pokladní (většinou ženám) čerpat přestávku v práci. V tisku byly informace, že zaměstnankyně obchodního řetězce Penny market údajně musí být na pokladně celých 8 hodin, bez možnosti toto místo opustit. V rámci této studie byl proveden pokus tuto skutečnost ověřit dotazováním náhodně vybraných zaměstnanců tohoto řetězce. Tato skutečnost nebyla potvrzena. Účastníci workshopů ovšem tuto praxi u jiných řetězců potvrzovali ze zkušeností svých rodinných příslušníků, kteří na pozicích pokladních v obchodních řetězcích pracovali.

## Doprava

Odborové organizace i ministerstvo dopravy již delší dobu řeší problém dodržování přestávek v práci u strojvedoucích vlaků. U této kategorie zaměstnanců byly zaznamenány případy, kdy zaměstnanec, využívajíc situace nedostatku strojvedoucích, uzavřel další pracovní poměr u druhého dopravce. Se svými zaměstnavateli si takový zaměstnanec následně dohodne rozvržení pracovní doby tak, že vykonává práci strojvedoucího pro jednoho v době, kdy u druhého čerpal dobu odpočinku mezi dvěma směnami. Reálně v těchto případech vykonával takový zaměstnanec náročnou práci strojvůdce s malými přestávkami i několik desítek hodin. Je zřejmé, že takovýto zaměstnanec představuje riziko pro bezpečnost provozu. V minulosti to byla často právě pohotová reakce, postřeh, a rychlé uvažování, které odvrátilo nehodu, či minimalizovalo škody. Jsou to ale právě tyto vlastnosti, které jsou při únavě významně omezeny.

Vzhledem k vazbě doby odpočinku na každého jednotlivého zaměstnavatele se prozatím nepodařilo řešení nalézt. Zde je ovšem nutné uvést, že odpovědnost je také na jednotlivých zaměstnancích. I když je snaha o vyšší výdělek pochopitelná, měl by zaměstnanec projevit odpovědný přístup a doby odpočinku k odpočinku využívat.

## Obsluha čerpací stanice

Také u prodeje pohonných hmot můžeme nalézt příklady špatné praxe. Paní Marcela pracuje jako pokladní u čerpací stanice. V práci je od šesti hodin ráno do osmi hodin večer. „Jsme sice povinni si psát dvakrát hodinovou přestávku, jenže pracoviště nemůžu opustit, nemám za sebe záskok, takže ve skutečnosti pracuji celých čtrnáct hodin,“ popisuje zaměstnankyně – paní Marcel (viz Poradny portálu ČT24 paní Marcela). Na výplatní pásce je ovšem místo skutečně odpracovaných 210 hodin za měsíc uvedeno pouze 168 hodin a žádný zaplacený přesčas. „Já jsem člověk, který pracuje rád, ale v mém věku, a navíc s hmotnou odpovědností je to velmi náročné,“ uvádí. A diví se tomu, že přesčasové hodiny nemá zaplacené, nebo aspoň vykompenzované pracovním volnem. „Má na takový postup zaměstnavatel vůbec právo? A mohu se případně nějak bránit?“ ptá se.

## Řidiči autobusů veřejné hromadné dopravy

V době, kdy jsou ukončovány práce na této odborné studii, probíhá další z mnoha kol vyjednávání o platech řidičů veřejné hromadné dopravy. Ne příliš úspěšně. Schyluje se ke stávce. Vláda sice právní úpravou mzdy navýšila, nicméně některé kraje nejsou schopny ze svého rozpočtu toto navýšení finančně pokrýt. Jedním z témat této diskuse je také neutěšená situace okolo dob odpočinku. „Pracovní doba člena posádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě ve všech pracovněprávních vztazích může ve svém souhrnu činit nejvýše 48 hodin týdně. To neplatí pro členy posádky autobusu linkové osobní dopravy, u které délka žádného ze spojů nepřesahuje 50 km. Pracovní dobu je možné prodloužit až na 60 hodin týdně, pokud její průměr bez práce přesčas nepřesáhne stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Odchylky dále platí pro zaměstnance údržby pozemních komunikací a členy posádky letadla.“ (Ústav státu a práva AV ČR 2016)

„Velké firmy si to myslím netroufnou, kolegové z malých firem mi to ale popsali. Řidič přijede do garáží, má skončit a jít domů. Řeknou mu, že potřebují, aby ještě někam jel. Mnohdy ze strachu o práci nasadí čisté kolečko a poslechne. Jde to ale jen u starých autobusů, kde jsou na tachografech ještě papírová kolečka a ne karty,“ řekl řidič, který se chystal k jízdě na autobusovém nádraží v Liberci.

„Vstávám ve tři hodiny ráno, protože ve čtyři už musím být na místě a chvíli poté vyjíždět na první linku. Za den najedu kolem 170 kilometrů. Běžně končím před druhou hodinou. To je však ideální stav. Řidičů je málo, a tak musím často jezdit ještě déle, třeba do čtyř do pěti hodin. Mám ale i kolegy, kteří jdou ve čtyři ráno do práce a domů se dostanou v devět večer,“ uvedl v rozhovoru pro MF DNES.

# Dotazníkové šetření

Mezi účastníky kulatých stolů zaměřených na otázky ochrany zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích bylo v návaznosti na jedno z projednávaných témat (doby odpočinku) provedeno malé dotazníkové šetření zaměřené na osobní zkušenosti účastníků. Již z diskusí na jednotlivých kulatých stolech zaznívaly zajímavé informace. Například na třetím kulatém stole měl pouze jeden zaměstnanec z 24 přítomných rozvrženou pracovní dobu s pevně stanovenou přestávku v práci na jídlo a oddech. Ostatní účastníci uváděli, že si vybírají přestávku v práci podle potřeby, bez stanovení zaměstnavatelem. Do výkazu práce pak někteří vykazují čerpání přestávky na jídlo a oddech po 4,5 hodinách práce v délce 30 minut.

Výsledky dotazníkového šetření jsou graficky uveden v příloze, včetně dotazníku, který byl pro účely tohoto dotazníkového šetření zpracován.

Jako výstup dotazníkového šetření bylo formulováno několik závěrů a doporučení:

1. Na některých pracovních pozicích jsou přestávky v práci čerpány pouze formálně. Není zřejmé, zda tento stav je výsledkem rozhodnutí zaměstnavatele, nebo zda je tato skutečnost způsobena zažitou praxí zaměstnanců.

V další části projektu proto navrhujeme na tuto okolnost zaměřit část dalšího výzkumného šetření.

1. Většina respondentů sice uvádí, že má pevně stanovené přestávky v práci (63 %), ale za pozornost stojí zbytek respondentů (37 %), kteří přestávky pravidelně stanovené nemají.

V dalším případném šetření v této skupině doporučujeme zaměřit se na informace o typu vykonávané práce. Nabízí se otázka, kolik procent z těch, kteří nemají pevně rozvrženou pracovní dobu, přestávky v práci čerpají v souladu se zákonnou úpravou.

1. Zajímavým výsledkem bylo zjištění, že většina respondentů uvádí, že si přestávku vyberou po 4,5 hodinách, tedy dříve, než se naplní lhůta stanovená zákonem pro zaměstnance starší 18 let. Přestávky jsou mezi respondenty čerpány ve lhůtě, která odpovídá ustanovení maximální doby pro přestávky u mladistvých zaměstnanců.
2. Většina zaměstnanců tráví přestávky v práci na pracovišti, většinou stravováním, což je nejoblíbenější činnost o přestávkách. Tím je naplňován jeden z cílů přestávek.

Nabízí se, v souvislosti s aktuálními poznatky oboru pracovní hygiena, otázka, zda nenabídnout zaměstnancům v době této přestávky v práci některé další aktivity naplňující i druhý účel doby odpočinku – oddech, tj. zotavení.

1. Zákoník práce umožňuje u provozů, které neumožňují z podstaty věci přerušit svou činnost, zaměstnancům zajistit přiměřenou dobu na jídlo a oddech, která se započítává do pracovní doby. Z výsledků dotazníkového šetření se zdá, že i když se primárně nejedná o pracoviště, kde lze poskytovat přiměřenou dobu na jídlo a oddech v rámci pracovního výkonu, provozní situace často vytvoří situaci, která je takovému pracovišti blízká. Není zřejmé, zda lze v těchto případech postupovat analogicky k právní úpravě například nepřetržitých provozů. Stávající praxe spíše spočívá v postupu, kdy oficiálně je evidence pracovní doby vedena v souladu s právní úpravou, realita nutí vykázat odpracovaný čas jako přestávku a tento čas (čas = peníze) tak věnovat svému zaměstnavateli.

# když se řekne Odpočinek

Na závěr lze připomenout co je odpočinek. Je to jistě jedna z důležitých částí našeho životního rytmu. Pro zdraví člověka je stejně důležitá jako práce a jiné aktivity. Během odpočinku totiž doplňujeme síly, které jsme museli vynaložit během předchozí činnosti. Není zde důležité, zda šlo o aktivitu fyzickou nebo psychickou. Odpočívat musí dělník i manažer. Podle odborníků musí být mezi aktivitou a relaxací dodržena rovnováha.

I když jsou relaxace a odpočinek na pomyslném seznamu důležitosti pro mnohé až na posledním místě, nijak to nesnižuje jejich hodnotu nebo velikost vlivu na zdraví člověka. Bez relaxace a odpočinku bychom trpěli mnohem více stresem, psychickými výkyvy, depresemi a dalšími poruchami, které na fyzické úrovni vedou k bolestem hlavy, migrénám, nespavosti a dalším. Je mnoho způsobů, jakými může probíhat relaxace a odpočinek. Každý by si měl najít ten svůj způsob, který mu nejvíc vyhovuje a který si dokáže nejvíc užít a dále využít. Někdo si rád sedne v tichu, někdo poslouchá hudbu, jiný si lehne a pustí meditační hudbu, někdo má rád aktivní relaxaci při běhání.

Na tomto místě je nutné také připomenout, že unavit se a neobnovit síly na další výkon práce lze i během aktivit odpočinku. Extrémní sporty, extrémní zážitky, vlastnoruční budování nového bydlení, intenzivní noční život či náruživý herní program na celou noc nemusí být tou správnou cestou, jak naplnit záměr zákonodárce vdechnutý do právní úpravy dob odpočinku. Jedná se o nezadatelnou odpovědnost každého jednotlivého zaměstnance, který musí zvážit, jaké aktivity skutečně obnoví jeho síly pro další výkon prodávaný zaměstnavateli na trhu práce.

# Závěr

Péče o zdraví zaměstnanců je především úkolem těchto zaměstnanců. Stát prostřednictvím tvorby právní úpravy a posléze zaměstnavatel uplatňováním této právní úpravy v praxi mu k tomu vytváří (má vytvářet) co nejvhodnější prostředí. Pro zaměstnance je velmi důležité, aby si tyto souvislosti uvědomoval. Právě proto je velmi důležitá zdravotní gramotnost, kterou by měl každý zaměstnanec mít.

V oblasti dob odpočinku je také významný prostor pro bipartitní dialog. Odborová organizace ve spolupráci se zaměstnavatelem může spoluvytvářet pravidla, která mohou být pro zaměstnance příznivější, než jak danou věc upravuje platná právní úprava.

V praxi se ovšem ukazuje, že samotná právní úprava není zárukou, že bude doba odpočinku plnit svůj účel. V některých případech neumožňuje naplnění záměru právní úpravy zaměstnavatel, v jiných pak sami zaměstnanci, někdy obě strany rukou společnou a nerozdílnou. Z příkladů uvedených v  této studii se ukazuje, jak nebezpečný je tento stav nejen pro jednotlivé zaměstnance, ale i pro ostatní osoby, kteréí jsou výkonem práce tohoto zaměstnance jakkoliv dotčeni. Příklady z veřejné dopravy jsou v tomto ohledu velmi ilustrativní. Je zřejmé, že je třeba individuálně nalézat způsoby, aby doba odpočinku byla skutečně efektivně využívána k odpočinku a obnově sil. Odpovědnost za to mají zaměstnanci i jejich zaměstnavatelé. Jen za těchto okolností mohou doby odpočinku garantované právní úpravou mít pozitivní vliv na zdraví zaměstnanců.

# Přehled použité literatury a dalších zdrojů

1. Bělina, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0.

2. Bělina, Miroslav a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. xxi, 1123 s. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-317-2.

3. Bezouška, Petr a Ivanco, Gabriela. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praha: Linde, 2010. 223 s. Praktická právnická příručka. ISBN 978-80-7201-795-9.

4. Hůrka, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009. 189 s. ISBN 978-80-87284-04-9.

5. Lewthwaite, Julie. Začínám řídit lidi: poprvé manažerem - vše, co byste měli znát a umět. Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2007. xii, 211 s. ISBN 978-80-251-1727-9.

6. Machačka, Ivo. Digitální tachograf: příručka uživatele. Pardubice: Systemconsult, ©2008. 125 s. ISBN 978-80-85629-25-5.

7. Pavlík, Václav. Odvážné vize: projekty, které měly změnit svět. Praha: XYZ, 2011. 317 s., [32] s. barev. obr. příl. ISBN 978-80-7388-465-9.

8. Pichrt, Jan a kol. Metodika k pracovní době a době odpočinku. Praha, 2016. 207 s.

# PŘÍLOHy

###### Příloha č. 1 – dotazník



###### Příloha č. 2 - výsledky dotazníkového šetření

**Otázka č. 1 - Máte pevně stanovené přestávky?**

Většina respondentů (63 %) má pevně stanovené přestávky. Jen 37 % respondentů čerpá přestávky podle svého uvážení.

**Otázka č. 2 - Po jaké době máte přestávky stanovené?**

Z výsledků šetření vyplývá, že drtivá většina dotázaných má nárok na přestávku po čtyřech a půl hodinách. To podle zákoníku práce odpovídá povinnosti přestávky pro mladistvé zaměstnance.

**Otázka č. 3 - Jak často si přestávku opravdu vyberete? Tzn., že opravdu nepracujete?**

Jak napovídá graf, většina zaměstnanců si přestávku vybere opravdu každý den. Za pozornost stojí i počet těch, kteří si přestávku vyberou pouze jednou týdně. Respondenti navíc uvádí další odpovědi, které doplňují toto zjištění. Respondenti dále uvedli, že si přestávku mimo zvolené možnosti vyberou (a) velmi nepravidelně – v práci to nemohou ovlivnit; (b) dle uvážení; (c) když cítí, že ji potřebují.

**Otázka č. 4 - Jak přestávky trávíte?**

Na otázku, jak respondenti tráví přestávky, odpovídají, že nejčastěji jedí nebo odpočívají. Nikdo z dotázaných nevyužívá přestávku ke sportu. Není výjimkou, že někteří dotázaní musí i během přestávky dále pracovat. Dotázaní dále zvolili i další možnosti mimo nabízené čtyři. Konkrétně uvedli, že přestávky tráví (a) dle momentální situace, (b) komunikací s ostatními spolupracovníky

**Otázka č. 5 - Můžete během přestávky opustit organizaci?**

Téměř třem čtvrtinám (74%) respondentů umožňuje zaměstnavatel opustit organizaci. Jak se dozvíme z následující otázky, neznamená to, že tuto možnost zaměstnanec pravidelně využívá.

**Otázka č.** **6 - Jak často opouštíte areál organizace během přestávky?**

Respondenti nejčastěji uvedli, že pracoviště v době přestávky v práci neopouští a tráví ji na pracovišti. To koresponduje s odpověďmi na otázku týkající se činností, které zaměstnanec v době přestávky dělá. Respondenti nejčastěji uvedli, že přestávku využívají nejvíce na svačinu. Přesto je zřejmé, že většina respondentů v době přestávky alespoň občas opustila pracoviště.

**Otázka č. 7- Máte ve výkazu automaticky napsanou přestávku, a přesto ji nemůžete čerpat?**

Z odpovědí vyplynulo, že 21 % respondentů nemůže čerpat přestávky v práci tak, jak jsou uváděny v evidenci pracovní doby. Prakticky 80 % zaměstnanců mohou čerpat své přestávky podle výkazu.

1. <http://kraken.slv.cz/21Cdo42/2006> - citováno 20.1.2017 [↑](#footnote-ref-1)
2. [http://www.uzis.cz/rychle-informace/mzdy-platy-ve-zdravotnictvi-roce-2013 - citováno](http://www.uzis.cz/rychle-informace/mzdy-platy-ve-zdravotnictvi-roce-2013%20-%20citováno%20) 20.1.2017 [↑](#footnote-ref-2)