

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Bakalářská práce

PRACOVNÍ DOBA A PRÁCE PŘESČAS

Zpracovala: Petra Vacikarová

Plzeň 2015

„Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Plzeň, srpen, 2015

.....

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Mgr. Iloně Kostadinovové, za pomoc a odborné vedení při zpracování této bakalářské práce, cenné podněty, připomínky, rady a věnovaný čas.

Obsah

Obsah.....	0
Seznam použitých zkratk.....	1
1. Úvod.....	2
2. Cíl práce a metodika.....	3
2.1 Cíl práce.....	3
2.2 Metodika.....	3
3. Pracovní doba.....	4
3.1 Vývoj právní úpravy pracovní doby.....	4
3.2 Právní úprava pracovní doby.....	6
3.3 Úprava pracovní doby v kolektivní smlouvě.....	7
3.4 Úprava pracovní doby ve vnitřním předpisu.....	8
3.5 Pracovní doba v pracovním řádu.....	9
3.6 Délka pracovní doby.....	9
3.7 Rozvržení pracovní doby.....	11
3.8 Noční práce.....	14
3.9 Státní svátek a pracovní doba.....	15
3.10 Práce přesčas.....	18
3.11 Pracovní pohotovost.....	18
3.12 Evidence pracovní doby.....	19
3.13 Pracovní doba v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	20
3.13.1 Dohoda o provedení práce.....	22
3.13.2 Dohoda o pracovní činnosti.....	22
3.14 Doba odpočinku.....	23
4. Pracovní doba a doba odpočinku zaměstnanců v silniční nákladní dopravě.....	24
4.1 právní úprava.....	24
4.2 Pracovní doba a práce přesčas.....	25
4.3 Doba řízení a přestávky v práci.....	25
4.3 Doba odpočinku.....	27
4.4 Pracovní pohotovost.....	29
Závěr.....	29

Pracovní doba a práce přesčas patří mezi důležité pracovní podmínky a upravena je v zákoníku práce. Cílem mé bakalářské práce bylo zanalyzování a následné zhodnocení problematiky pracovní doby a práce přesčas v oblasti dopravy.	29
Resumé	30
Seznam obrázků	7
Seznam tabulek.....	7
Seznam použitých zdrojů	8

Seznam použitých zkratk

- ZP Zákoník práce
- ES Evropské společenství

1. Úvod

Jednadvacáté století je považováno za období všeho. Vše je povoleno, nic není tabu, avšak zároveň vše má svá jasná pravidla, metody a postupy. Stalo se synonymem demokracie a to v nejrůznějším smyslu chápání, synonymem možností. Možností souvisejících se vzděláním, podnikáním a možnostmi otevřených pracovních trhů. Pro mnohé lidi se však také stává synonymem obav, strachu, úzkosti a nejistoty. Práce je nedílnou součástí všech lidských životů, proto je více než nezbytné, aby si lidé a to jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé uvědomovali důležitost vztahů, v tomto případě vztahů pracovních právních. Dnešní doba neustále poukazuje na povinnosti, ale ruku v ruce s povinnostmi jdou zajisté práva. Mnozí autoři, literatura a nejrůznější zdroje uvádějí, v nejužším měřítku, že pracovní doba je doba strávená na pracovišti. Jak je konstatováno na poli klasické psychologie, je pro člověka třetinou života spánek, třetinou života soukromí a právě poslední třetina, nikoli však méně podstatná, náleží kariéře. Je správné, aby zmíněnou druhou třetinu, která nyní byla přisouzena soukromému životu, vystřídal čas, který je nutný pro dopravu do práce, čas na regeneraci po práci či čas nutný pro přípravu do práce? Práce a zase práce. Je opravdu jednadvacáté století tak rozdílné od dob vzdáleně minulých? S nadsázkou a špetkou sarkasmu lze na tuto uspěchanou dobu nahlížet jako na „moderní otrokářství“. Člověk musí pracovat, aby žil, ale žije opravdu proto, aby pracoval? Uzavření tohoto koloběhu není jednoduché. Práce přesčas je považována za práci nad rozsah běžné pracovní doby. S tematikou práce přesčas úzce souvisí jedna z důležitých manažerských schopností a to je motivace. V tento okamžik se dále nabízí otázka, zda je pro zaměstnance přijatelnější motivaci pozitivní či negativní, avšak to, co je přijatelnější nemusí být zásadně nejúčinnější. Práce přesčas...přes jaký čas? Přes čas, který měl být věnován rodině, přátelům, nebo čas pro sebe sama?

2. Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem bakalářské práce je analýza pracovní doby a práce přesčas dle zákoníku práce a následná analýza v oblasti dopravy. Pracovní doba v oblasti dopravy je ovšem velmi problematická, takže cílem této kapitoly je vymezení pojmů týkajících se dopravy a srovnání dohody AETR s Nařízením S 561/2006.

2.2 Metodika

Prvním krokem postupu bude metoda studia řady odborných dokumentů a následné vypracování teoretické části. Odborná literatura, uvedená v seznamu zdrojů, bude základem pro zhotovení po sobě jdoucích kapitol, které na sebe budou věcně a logicky navazovat. Budou jimi pracovní doba, její historický vývoj, právní úprava, délka, rozvržení, práce přesčas apod.

Praktická část se bude opírat o vymezení pojmů, které se týkají pracovního režimu řidičů v silniční dopravě dle Nařízení ES 561/2006.

V závěru se pokusím nastínit možné řešení týkající se problému s odpočívadly v ČR.

3. Pracovní doba

Pracovní dobou se zabývá zákoník práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění, dále též jen ZP, ve své čtvrté části §78 až §100 a souvisí s úpravou doby odpočinku. Definice pojmu pracovní doba se u většiny autorů knih odborné literatury neliší, jelikož jsou tato ustanovení kogentní povahy, od kterých se nelze odchýlit¹.

„Pracovní dobou je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce (do 31.12. 2006 se připravenost k výkonu práce považovala za pracovní pohotovost) podle pokynů zaměstnavatele“ (ZP §78 odst.1 písm. a)

3.1 Vývoj právní úpravy pracovní doby

Horní zákon Václava II. Z let 1300 až 1305 byl prvním pokusem o úpravu pracovní doby zaměstnanců na našem území. Jednalo se o šestihodinovou pracovní dobu a to na pracovištích v podzemí.

Zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době byl komplexnější a svou podstatou se stal základem pro dnešní pojetí pojmu pracovní doby. Šlo de facto o právní předpis, ve kterém byla upravena pouze pracovní doba. *„Zavedl a upravil dodnes klíčové instituty pracovní doby jako je její délka (omezení pracovní směny na nejvýše 8 hodin a týdenní pracovní doby na 48 hodin), pracovní přestávky, práce přesčas, noční práce (od 22:00 hodin do 5:00 hodiny ranní), zvýšenou ochranu mladistvých zaměstnanců, vymezení a úprava pracovní doby osob v domácnosti zaměstnaných a veřejnosprávní sankce za porušení příslušných ustanovení“.*²

¹ Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 245. ISBN 978-80-7263-857-4.

² GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 18. ISBN 978-80-7263-759-1.

Vedle zákona o osmihodinové době pracovní byl účinný i zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby a to až do nabytí zákona č. 65/1965 Sb., starý zákoník práce, který byl účinný v platném znění až do 31. 12. 2006. V tomto právním předpisu byla vymezena pravidelná pracovní doba, její zkrácení a rozvržení „Dále upravoval začátek a konec pracovních směn, stejně jako připouštěl odchýlné (nerovnoměrné) rozvržení pracovní doby. Stanovil rovněž pravidelnou pracovní dobu mladistvých zaměstnanců do 16 let a kratší pracovní dobu“³.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce byl první komplexní úpravou pracovněprávních vztahů, který upravoval i pracovní dobu. Byla zde pevně zakotvena stanovená týdenní pracovní doba, která se postupně snižovala.

„Od roku 2000 byla právní úprava výrazně ovlivňována implementací Směrnic EU v rámci asociační dohody o přistoupení České republiky do EU. Významná je v tomto směru zejména novela zákoníku práce č. 155/2000 Sb. Smyslem bylo dosažení harmonizace právní úpravy s právem EU právní úprava doby odpočinku tak dostala de facto dnešní podobu. V právní úpravě posiloval trend flexibility z hlediska doby výkonu práce, reprezentovaný především zavedením pružné pracovní doby.“⁴

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce nabyl účinnosti 1. ledna 2007. Významné změny v úpravě pracovní doby neprovedl až na výjimky jako je změna definice pracovní doby a zavedení institutu konta pracovní doby.⁵

³ GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ., pozn. 2, s. 18

⁴ GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ., pozn. 2, s. 18

⁵ GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ., pozn. 2, s. 18

3.2 Právní úprava pracovní doby

Úmluvy mezinárodní organizace práce vztahující se k pracovní době

*„Platná právní úprava pracovní doby a doby odpočinku v pracovněprávních vztazích obsažená v zákoníku práce je koncipována tak, aby byla v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána“.*⁶

Jedná se o tyto smlouvy:

- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 1 z roku 1919 (vyhlášena pod č. 80/1922 Sb.)
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 14 z roku 1921 (vyhlášena pod č. 98/1924 Sb.)
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 49 z roku 1935 (vyhlášena pod č. 354/1938 Sb.)
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 90 z roku 1948 (vyhlášena pod č. 460/1990 Sb.)
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 171 z roku 1990 (vyhlášena pod č. 230/1998 Sb.)⁷

Předpisy Evropské unie o pracovní době

*„Všechny její (pracovní doba a doba odpočinku) základní limity a další podmínky, které musí respektovat ve svých národních úpravách každý členský stát, jsou obsaženy ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003 /88/ ES ze dne 4. Listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby. Jedná se o 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 z dne 22. Června 2000.“*⁸

Vnitrostátní prameny

- Listina základních práv a svobod
- Zákoník práce (čtvrtá část §78 až §100)

⁶ GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ., pozn. 2, s. 19

⁷ GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ., pozn. 2, s. 21

⁸ GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ., pozn. 2, s. 19, s. 20

- Zákon č.245/2000 Sb. O státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu
- Zákon č.251/2005 Sb., zákon o inspekci práce
- Nařízení vlády č.589/2006 Sb.
- Nařízení vlády č.182/2007 Sb.
- Nařízení vlády č.227/2010 Sb.⁹

3.3 Úprava pracovní doby v kolektivní smlouvě

Kolektivní smlouva je dvoustranné právní jednání uzavřené mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a za zaměstnance a to i zaměstnance, kteří nejsou odborově vázány, odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi. Nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům nebo zkracovat jejich práva stanovená zákoníkem práce, a kdyby kolektivní smlouva taková ujednání obsahovala tak se k nim nepřihlíží.¹⁰ Kolektivní smlouvu lze uzavřít na dobu určitou a neurčitou. Její účinnost začíná prvním dnem období, na které byla uzavřena. Lze jí i vypovědět a to nejdříve 6 měsíců po uplynutí data její účinnosti. Výpovědní doba je nejméně 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.¹¹ Rozlišujeme dvě kolektivní smlouvy a to:

- podnikovou, která je nejčastější a uzavírá se mezi příslušným odborovým orgánem a zaměstnavatelem
- vyššího stupně, která je uzavírána pro větší počet zaměstnavatelů mezi příslušným vyšším odborovým orgánem a organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů (§ 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání)

V praxi se nejčastěji objevují následující ujednání:

- *zkrácení stanovené týdenní pracovní doby pod zákonem stanovený maximální rozsah bez snížení mzdy,*
- *způsob rozvrhování pracovní doby – rovnoměrně nebo nerovnoměrně,*

⁹ GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ., pozn. 2, s. 16

¹⁰ Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem, pozn. 1, s. 120

¹¹ GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ., pozn. 2, s. 138

- *konkrétní vymezení pojmu „vážné provozní důvody“, pro které nemůže zaměstnavatel vyhovět žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, který na to má zákonný nárok (§ 241 odst.1 ZP)*
- *stanovení dalších důvodů, pro které musí zaměstnavatel vyhovět žádost o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby (tj. jiné pracovní důvody, než jsou stanoveny v § 241 odst. 1 ZP)*
- *stanovení začátku a konce směn zaměstnanců*
- *stanovení minimální nebo maximální délky směny*
- *stanovení podmínek a způsobu rozdělení směny do více částí*
- *bližší podmínky pro uplatnění konta pracovní doby*
- *způsob a podmínky pružné pracovní doby*
- *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 doby¹²*

3.4 Úprava pracovní doby ve vnitřním předpisu

Vnitřním předpisem se zabývá část XIII hlava III § 305 ZP. Jedná se o interní jednostranný dokument, který vydává zaměstnavatel a může dle § 305 odst. 1 stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji než stanoví tento zákon.¹³ Vnitřní předpis nesmí být v rozporu s právními předpisy a nesmí být vydán se zpětnou účinností, jinak je neplatný. Dále také nesmí ukládat povinnost jednotlivým zaměstnancům a zkracovat jeho práva stanovená zákoníkem práce. Musí být vydán písemně a zaměstnavatel má povinnost seznámit zaměstnance s takovýmto předpisem a to jak s jeho vydáním, změnou nebo zrušením nejpozději do 15 dnů. Zaměstnavatel může takovýto předpis jednostranně měnit.¹⁴

¹² GOGOŤ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ŮLEHLOVÁ., pozn. 2, s. 139

¹³ Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem , pozn. 1, s. 612

¹⁴ GOGOŤ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ŮLEHLOVÁ., pozn. 2, s. 140

Ve vnitřním předpisu lze upravit totožná ujednání jako již zmíněné ujednání v kapitole 2.3 Úprava pracovní doby v kolektivní smlouvě s výjimkami, které jsou:

- *nelze zavést konto pracovní doby, pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace (§ 86 odst. 1 ZP)*
- *nelze stanovit převod odpracované práce přesčas v kontu pracovní doby do bezprostředně navazujícího vyrovnávacího období (§ 86 odst. 4 ZP)*

3.5 Pracovní doba v pracovním řádu

Pracovní řád lze nalézt v zákoníku práce pod § 306, který říká, že se jedná o „*zvláštní druh vnitřního předpisu, který konkretizuje ustanovení právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů.*“

Pracovní řád může obsahovat úpravu např.:

- *rozvrhu pracovní doby a začátek a konec směn,*
- *vymezení stanovené týdenní pracovní doby podle jednotlivých pracovních režimů uplatněných u zaměstnavatele,*
- *stanovení maximální délky směny, která se bude u zaměstnanců uplatňovat,*
- *časového vymezení základní a volitelné pracovní doby při pružném rozvrhování pracovní doby.¹⁵*

3.6 Délka pracovní doby

Délku pracovní doby lze dle platné právní úpravy rozdělit na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu, zkrácenou pracovní dobu a kratší pracovní dobu.

¹⁵ GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ., pozn. 2, s. 141

a) Zákonem stanovená týdenní pracovní

je 40 hodin za týden (za týden je považováno 7 po sobě jdoucích dnů), které nelze překročit. V případě zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu nesmí překročit 37,5 hodin za týden. Stejně jako u zaměstnanců v podzemí je tomu i v třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu. Naproti tomu při dvousměnném pracovním režimu je to 38,75 hodin za týden.¹⁶ U zaměstnanců mladších 18 let, činí stanovená pracovní doba taktéž 40 hodin za týden, které nelze překročit, i kdyby měl mladistvý více pracovněprávních vztahů.

b) Zkrácená pracovní doba

je možná pouze u zaměstnavatelů, podnikatelského typu nikoliv zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3. Zkrátit takto stanovenou zákonnou pracovní dobu bez snížení mzdy je možné pouze v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu, proto také bývá častým předmětem jak kolektivního vyjednávání s odbory tak i předmětem kolektivních sporů o uzavření kolektivních smluv.¹⁷

c) Kratší pracovní doba

je sjednaná mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a na rozdíl od zkrácené pracovní doby se sjednává v pracovní smlouvě nebo v jiné dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Může být sjednána jak na dobu určitou tak na dobu neurčitou. V případě kratší pracovní doby přísluší zaměstnanci mzda nebo plat odpovídající takto sjednané kratší pracovní době.¹⁸

¹⁶ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 136. ISBN 978-80-7380-243-1.

¹⁷ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ, pozn. 16, s. 136

¹⁸ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ, pozn. 16, s. 137

3.7 Rozvržení pracovní doby

Rozvržení pracovní doby je v rukách zaměstnavatele (po projednání s příslušnou odborovou organizací) a jedná se o určení, v jakých časových úsecích bude práce pro zaměstnavatele vykonána. Zaměstnavatel je povinen vypracovat jakýsi rozvrh směn a to tak, aby nebyl v rozporu z hlediska bezpečnosti a zdraví neohrožující práci. Zaměstnanec musí být s takovýmto rozvrhem seznámen nejpozději 2 týdny před začátkem rozvrhovaného období. Rozvrh směn také ukládá zaměstnanci povinnost být na začátku směny na svém pracovišti a opouštět ho až po skončení směny.¹⁹

Pracovní doba se rozvrhuje v **pracovních režimech**. Jedná se o **jednosměnný pracovní režim**, **dvousměnný pracovní režim**, ve kterém se zaměstnanci pravidelně střídají, a to ve dvou směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. **Třisměnný pracovní režim** je režim, v němž se zaměstnanci střídají ve třech směnách a to v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. **Nepřetržitý pracovní režim** je pravidelné střídání zaměstnanců ve směnách, které se mohou popřípadě i překrývat, pouze však po dobu 1 hodiny v rámci 24 hodin. Jde o provoz kde je vyžadován výkon práce 24 hodin denně 7 dní v týdnu.²⁰

Délka směny zaměstnance mladšího 18 let nesmí v jednotlivých dnech překročit dle § 79 písm. a) 8 hodin

a) Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

Rovnoměrné rozvržení pracovní doby je rozvržení, kdy je délka pracovní doby v jednotlivých týdnech stejná. Délka směny ale nesmí být delší než 9 hodina týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout 40 hodin. „*Jde o případy, kdy je pracovní doba rozvržena na 5 pracovních dnů v týdnu. Všechny směny nemusejí být stejně dlouhé. Délka směny bývá někdy stanovena tak, že v pondělí činí 9 hodin, v úterý až čtvrtek 8 hodin a v pátek 7 hodin. Tak se to opakuje každý týden*“²¹.

¹⁹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). s. 209 ISBN 978-80-7400-283-0.

²⁰ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ, pozn. 16, s. 139

²¹ GALVAS, Milan. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2007, 65 s. ISBN 978-80-251-1872-6.

b) Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby je pracovní doba v některých týdnech kratší a v některých delší než je stanovená týdenní pracovní doba a však v rámci příslušného období, maximálně 26 týdnů po sobě jdoucích se průměrná týdenní pracovní doba rovná délce stanovené týdenní pracovní doby.²² Jen kolektivní smlouvou je možné vymezit toto období na 56 týdnů po sobě jdoucích, pokud ale u zaměstnavatele není žádná odborová organizace, může to být maximálně těch 26 týdnů. Směna nesmí přesáhnout 12 hodin, kdežto minimální délka stanovená není.²³

c) Konto pracovní doby

Konto pracovní doby je celkem nový, pro české pracovní právo méně frekventovaný institut zaveden od 1. 1. 2007. Je to způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby a délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Konto pracovní doby mohou využít všichni zaměstnavatelé, kromě vyjmenovaných v § 109 odst. 3 zákoníku práce což jsou ti, kteří odměňují zaměstnance platem.²⁴ Úprava konta pracovní doby může být obsažena pouze v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu.²⁵

d) Pružné rozvržení pracovní doby

V případě pružné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem.²⁶ Pružná pracovní doba se může týkat jednotlivých zaměstnanců. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

²² GOGOŤ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ., pozn. 2, s. 43

²³ BĚLINA, M a kol. Pracovní právo, pozn. 19, s. 209

²⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 64. ISBN 978-80-7478-440-8.

²⁵ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 231 ISBN 978-80-7380-540-1.

²⁶ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*, pozn. 24, s. 65

Může se jednat o pružný pracovní den, týden, nebo maximálně 26 týdenní období, v případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace a je sjednána kolektivní smlouva může pružná pracovní doba být až 52 týdnů.²⁷ Pružnou pracovní dobu nelze uplatnit na pracovní cestě.

Například: „Pracovní doba zaměstnance je rozvržena v rámci pružného čtyřtýdenního období tak, že základní úsek pracovní doby je každý den od 9:00 do 14:30 hodin, včetně přestávky v práci v délce 30 minut. Volitelný úsek pracovní doby je od 7:00 do 19:00 hodin. Kolik hodin je zaměstnanec povinen každý den odpracovat a jak by se posuzovala překážka v práci – ošetření u lékaře od 8:00 do 10:00 hodin?

Zaměstnanec je povinen pracovat každý den nejméně 5 hodin, vždy od 9:00 do 14:30 hodin, tak aby za období 4 kalendářních týdnů odpracoval 4 stanovenou týdenní pracovní dobu. Ošetření u lékaře se posuzuje jako pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku pouze v rozsahu, ve kterém zasáhlo do základního úseku pracovní doby (od 9:00 do 10:00 hodin) v ostatním se do pracovní doby nezapočítává (od 8:00 do 9:00) a zaměstnanec je povinen tuto dobu odpracovat jindy v rámci úseku volitelné pracovní doby.“²⁸*

²⁷ BĚLINA, M a kol. Pracovní právo, pozn. 19, s. 210

²⁸ HŮRKA, Petr. Pracovní právo v bodech s příklady, pozn. 24, s. 63

3.8 Noční práce

Zákoník práce definuje v § 78 odst. 1 písm. j noční práci jako práci konanou v době mezi 22. hodinou a 6. hodinou ranní. Za zaměstnance pracujícího v noci se považuje dle zákoníku práce ten zaměstnanec, který v době mezi 22. hodinou a 6. hodinou odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v rámci vyrovnávacího období. Délka směny pracujícího v noci nesmí přesáhnout 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích²⁹. *V případě provozních důvodů, při nichž by taková délka směny nepostačovala, je aby zaměstnavatel rozvrhl pracovní směnu tak, aby délka směny nepřesáhla 8 hodin v průměru za období 26 týdnů po sobě jdoucích. V tomto případě není přípustné prodloužení období na více než 26 týdnů. Při výpočtu se vychází z fikce, že týden zaměstnance má 5 pracovních dnů, nikoliv ze skutečného počtu pracovních směn podle harmonogramu.* ³⁰Zaměstnavatel má povinnost v případě zaměstnance pracujícího v noci zajistit před zařazením na noční práci lékařskou prohlídku u závodního lékaře³¹, a následně pravidelné vyšetření podle potřeby, nejméně však jednou za rok.³²

Tyto prohlídky zaměstnavatel, po zaměstnanci nesmí být poplatek za prohlídku vyžadován. Dále je povinností zaměstnavatele poskytnout přiměřené sociální zajištění pro noční práci jako například občerstvení. Zaměstnanec také musí mít na svém pracovišti prostředky pro poskytnutí první pomoci a prostředky pro následné přivolání rychlé lékařské pomoci, které musí zajistit zaměstnavatel.

²⁹ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 284 ISBN 80-210-3558-7.

³⁰ Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem, pozn. 1, s. 246

³¹ *V současné době u lékaře pracovních lékařských služeb v souladu se zvláštním předpisem o specifických zdravotních službách*, z.č. 373/2011 Sb., v platném znění, o specifických zdravotních službách

³² GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ, pozn. 16, s. 146

Za noční práci přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě ještě příplatek nejméně 10 % průměrného výdělku, jestliže nebyla sjednaná jiná minimální výše a způsob určení příplatku. V případě, že zaměstnanec dostává plat, přísluší mu za hodinu práce příplatek ve výši 20% průměrného výdělku. V obou případech náleží zaměstnanci příplatek za noční práci, i kdyby v době mezi 22. Hodinou a 6. hodinou odpracoval pouze jednu hodinu.³³

Jedná-li se o zaměstnance mladšího 18 let, platí zákaz výkonu práce v noci. Dle § 245 ZP můžeme ale udělat výjimku v případě, že se jedná o zaměstnance staršího 16 let, a to pouze je-li to potřeba pro jejich výchovu k povolání, pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li takovýto dohled nezbytný pro ochranu zaměstnance. Taková práce vykonávaná mladistvým může být konána pouze 1 hodinu noční práce a musí navazovat na jeho práci připadající dle rozvrhu směn na denní dobu.

3.9 Státní svátek a pracovní doba

Dle zákona č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu se vymezují jako svátky dny:

Tabulka 1 Státní svátky

1. leden	Den obnovy samostatného českého státu
8. květen	Den vítězství
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

Zdroj: Vlastní zpracování 2015

³³ GOGOVIÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ., pozn. 2, s. 129

Tabulka 2 Ostatní svátky

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

Zdroj: Vlastní zpracování 2015

Jak státní svátky, tak i ostatní svátky jsou dny pracovního klidu, kromě dnů nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu.³⁴

Pro pracovněprávní účely není mezi těmito svátky právní rozdíl.³⁵

O svátcích může zaměstnanec vykonávat práci buďto v rámci své rozvržené směny, nebo jako práci přesčas. U obou případů platí stejná omezení výkonu prací, která platí u nepřetržitého odpočinku v týdnu viz kapitola č. 3. 14 s tím rozdílem, že ve dnech svátku lze nařídít zaměstnanci, jestliže pracuje v nepřetržitém provozu anebo práce potřebné pro střežení objektu a to podle § 91 odst. 3 ZP).

Dále zaměstnavatel může nařídít výkon práce ve svátek těm zaměstnancům, kteří mají pravidelné pracoviště v zahraničí. V tomto případě zaměstnavatel poskytne zaměstnanci 1 den, který je v České republice svátkem, 1 den pracovního klidu v den, který je svátkem ve státě, ve kterém má zaměstnanec pravidelné pracoviště.³⁶

³⁴ Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu

³⁵ GOGO VÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ., pozn. 2, s. 84

³⁶ Nařízení vlády č. 227/2010 Sb., o odchylné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí.

V případě, kdy má zaměstnanec rovnoměrné rozvržení pracovní doby viz kapitola č. 2.7, a případně-li svátek na pracovní den (pondělí až pátek), nebude pracovat ale doba „odpadlé“ směny se mu započte do odpracované doby podle § 348 odst. 1 písm. d) ZP. Přísluší mu náhrada mzdy nebo se mu nekrátí plat, a v případě kdy zaměstnanec v den svátku svou směnu odpracuje (pouze v případě § 91 odst. 3 ZP), přísluší mu mzda a náhradní volno s náhradou mzdy, nebo náhradní volno bez krácení platu.³⁷

Případně-li ale svátek na sobotu a neděli tak zaměstnanci nepřísluší nic, jelikož by stejně nepracovali.

Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby, viz kapitola č. 2.7, je posouzení svátku ve vztahu k pracovní době stejné jako u rovnoměrného rozvržení pracovní doby a však určitou nerovnost zde spatřit můžeme.

V případě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, má zaměstnavatel větší pravomoc, a jelikož rozvrhuje pracovní dobu do směn, tak se může svátkům vyhnout. Což znamená že *„V takovém případě zaměstnanec naplní skutečným výkonem práce větší počet hodin, které se mu započtou do odpracované doby během vyrovnávacího období (§ 78 odst. 1 písm. m) ZP), než u zaměstnance s rovnoměrným rozvržením pracovní doby, kdy se mu délka směny, která mu odpadla z důvodu svátku, započte do odpracované doby pouze na základě fikce (§ 348 odst. 1 písm. d) ZP), a to z důvodu, že zde je rozvrh pracovní doby stabilnější (nedochází tak často k jeho změnám, tudíž určitý počet svátků vždy připadne na dny, kdy má zaměstnanec rozvrženou směnu.“*³⁸

³⁷ GOGOŤ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ŮLEHLOVÁ., pozn. 2, s. 85

³⁸ GOGOŤ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ŮLEHLOVÁ., pozn. 2, s. 86

3.10 Práce přesčas

Pracovní právo chápe práci přesčas jako práci konanou mimořádně. Jedná se o práci konanou mimo pracovní rozvrh, a to z důvodu výjimečné provozní situace kdy zaměstnavatel může nařídít zaměstnanci vykonat práci nad rámec stanovené týdenní pracovní doby a to na základě **dohody** se zaměstnancem.³⁹ Zaměstnavatel ji může zaměstnanci nařídít a to podle § 93 odst. 2 ZP, který říká: „Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídít jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.“

Zaměstnanec mladší 18 let, nesmí vykonávat práci přesčas.

3.11 Pracovní pohotovost

§ 78 odst. 1 písm. h) „pracovní pohotovostí je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele.“⁴⁰ Tento výkon lze po zaměstnanci vyžadovat jen na základě dohody zaměstnavatele se zaměstnancem, lze mu ho i nařídít, ale jestliže zaměstnanec odmítne respektovat takové nařízení a nenastoupí, nic se nestane a nebude to pro zaměstnance mít negativní důsledky ve smyslu porušení tzv. pracovní kázně. Pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodl ať už písemně nebo ústně, nemůže v této době se svým časem volně disponovat, jelikož musí být co nejdříve schopný výkonu práce na pracovišti.

³⁹ GOGOŤ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ., pozn. 2, s. 109

⁴⁰ GALVAS, Milan. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*, pozn. 21, s. 69

Pracovní pohotovost tedy není pracovní dobou, ale jestliže zaměstnanec nastoupí k výkonu práce, a jedná se o pracovní dobu konanou nad rámec stanovené týdenní pracovní doby jedná se o práci přesčas a zaměstnanec v takovém případě náleží mzda nebo plat včetně případného příplatku za přesčas.

41

3.12 Evidence pracovní doby

Zaměstnavatel má povinnost podle zákoníku práce § 96 vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci pracovní doby. Jelikož tato povinnost vychází přímo ze zákona není možné se od toho ustanovení odchýlit. O tom kdo bude evidenci vést rozhoduje zaměstnavatel, může to být specializovaný pověřený zaměstnanec, vedoucí zaměstnanec, nebo každý zaměstnanec. V praxi se nejvíce využívá evidence, kterou si vede povinně každý zaměstnanec sám. Povinnost vést si evidenci sám může být uložena například vnitřním předpisem. *Nesplnění této povinnosti je možné považovat za neplnění povinnosti uložených zaměstnanci zaměstnavatelem v souladu s § 301 písm. a) resp. C) zákoníkem práce a může být důvodem pro neposkytnutí složek mzdy závisících na řádném plnění obsahu pracovního poměru, případně při soustavném porušování může vést rovněž k rozvázání pracovního poměru. Tímto se však zaměstnavatel v žádném případě nezprošťuje své povinnosti tuto evidenci u každého zaměstnance vést a nezbavuje jej to ani odpovědnosti při porušování této povinnosti spočívající zejména v sankci uložené inspektorátem práce podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.*⁴²

Podle § 96 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen evidovat v evidenci časový úsek

- pracovní směny
- práce přesčas
- další dohodnuté práce přesčas
- noční práce
- doby v době pracovní pohotovosti

⁴¹ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ, pozn. 16, s. 146

⁴² GOGOŮVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ., pozn. 2, s. 131

V evidenci by se měla evidovat doba kdy je zaměstnanec povinen vykonávat práci, která mu byla zaměstnavatelem udělena, přerušení pracovní doby a její nová pokračování v případě přestávky na jídlo a oddech kdežto cesta od vchodu od areálu k pracovnímu místu zaměstnance se do této doby nezapočítává.⁴³

Mgr. Radana Gogogová, doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D. a JUDr. Helena Úlehlová ve své odborné literatuře s názvem PRACOVNÍ DOBA podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů z roku 2012 uvádějí tento příklad: *Zaměstnanec má konat práci od 7.00 hodin do 15.00 hodin. Již v 6.55 hodin vstoupí do objektu zaměstnavatele, na své místo dorazí až v 7.05 hodin. Práci přeruší z důvodu přestávky na jídlo a oddech ve 12.00, areál zaměstnavatele opustí ve 12.05 hodin a vrátí se do něj ve 12.20 hodin, práci začne opět konat ve 12.30. výkon práce ukončí v 16.00 hodin, areál zaměstnavatele však opustí až v 16.15 hodin.*

V evidenci pracovní doby by mělo být vyznačeno: Pracovní směna 7.05 až 12.00 hodin a 12.30 až 16.00. ostatní úseky jsou pouhou přítomností zaměstnance na pracovišti zaměstnavatele a pro evidenci pracovní doby ani odměňování a pracovní dobu nejsou rozhodné⁴⁴.

3.13 Pracovní doba v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zákoník práce se o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr zmiňuje v třetí části § 74 až § 77. §77 ZP ale říká, že není-li stanoveno jinak, použije se pro dohody úprava pracovního poměru, jsou však případy kdy úpravu pracovního poměru použít nelze viz níže.

⁴³ GOGO VÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ., pozn. 2, s. 131

⁴⁴ GOGO VÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ., pozn. 2, s. 131

Jedná se o dvoustranné právní jednání, kterým vzniká pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou základní pracovněprávní vztahy (společně s pracovním poměrem), jimiž se právně realizuje osobní výkon závislé činnosti jednoho subjektu pro subjekt jiný za odměnu. Jedná se svým způsobem o doplňkový pracovněprávní vztah, který je uzavírán mezi subjekty v případě, kdy není možné sjednat pracovní poměr. Uzavřením dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce tak nevzniká pracovní poměr.⁴⁵

Takovéto dohody mají své výhody, jako třeba jednodušší vznik a skončení těchto právních vztahů, ale samozřejmě také své nevýhody a to v podobě poskytování ochrany zaměstnanci jako je tomu v pracovním poměru.⁴⁶

Zaměstnavatel je v tomto případě povinen rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu.

Rozlišujeme **dohodu o provedení práce** a **dohodu o pracovní činnosti**.

Doba výkonu práce zaměstnance u obou dohod nesmí překročit 12 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích a musí být dodržena i doba odpočinku, která je 12 hodin mezi koncem a začátkem další práce.

§ 77 ZP odst. 2 Úpravu pro výkon práce v pracovním poměru nelze použít, pokud se jedná o:

- převedení na jinou práci a přeložení,
- dočasné přidělení,
- odstupné,
- pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,
- překážky v práci na straně zaměstnance,
- dovolenou,
- skončení pracovního poměru,
- odměňování (dále jen „odměna z dohody“) výjimkou minimální mzdy,
- cestovní náhrady.

⁴⁵ GOGO VÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ., pozn. 2, s. 132

⁴⁶ Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem, pozn. 1, s. 238

3.13.1 Dohoda o provedení práce

Mluvíme-li o dohodě o provedení práce § 75 ZP, je limit rozsahu výkonu práce zaměstnance 300 hodin v kalendářním roce, tento limit nesmí být překročen, ani má-li zaměstnanec se stejným zaměstnavatelem více dohod, tak se počet hodin počítá.⁴⁷ *Dohoda o provedení práce má obsahovat:*

- *vymezení práce,*
- *místo jejího výkonu,*
- *dobu, na kterou se dohoda uzavírá,*
- *rozsah pracovních hodin,*
- *odměnu (nesmí být nižší než minimální mzda)*
- *u déletrvajících dohod o provedení práce je vhodné sjednat způsob jednostranného skončení (např. výpověď s výpovědní dobou)⁴⁸*

3.13.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti § 76 ZP musí být, stejně jako dohoda o provedení práce, uzavřená písemně jinak je neplatná. Tato dohoda může být se zaměstnavatelem uzavřena, i když rozsah práce nebude překračovat **300 hodin** v kalendářním roce.⁴⁹ § 76 odst. 2 a 3 ZP říká, že „*Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.*“ a „*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.*“

Dohoda o pracovní činnosti musí obsahovat

- *sjednané práce*
- *sjednaný rozsah pracovní doby*
- *dobu, na kterou se dohoda uzavírá.*

⁴⁷ GOGOŤ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ., pozn. 2, s. 143

⁴⁸ Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem, pozn. 1, s. 239

⁴⁹ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. Vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 435 s. ISBN 978-80-7380-540-1.

Dohodu o pracovní činnosti lze zrušit dohodou smluvních stran ke sjednanému dni. Jednostranně z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s výpovědní dobou 15 dnů a smrtí.⁵⁰

3.14 Doba odpočinku

Doba odpočinku je definována v § 78 odst. 2 ZP jako „*dobou odpočinku je doba, která není pracovní dobou*“. Jedná se tedy o jakousi ochranu zdraví zaměstnance před a po vykonání pracovní činnosti. Problematiku toho co a jak zaměstnanec dělá, zákon neřeší, ale dává zaměstnanci jistotu doby odpočinku. Tato doba může být stanovena dvěma způsoby a to omezením a úpravou. Stanovuje maximální týdenní pracovní dobu a také minimální dobu odpočinku.⁵¹

„Platí přitom, že doba odpočinku musí být dostatečně dlouhá, aby v jejím rámci mohlo dojít nejen k pouhé reprodukci pracovní síly, ale i k lidskému asociálnímu rozvoji zaměstnance.“⁵²

- Přestávky v práci -tuto dobu odpočinku lze považovat za nejkratší, půlí pracovní dobu, nezapočítávají se do pracovní doby, musí být poskytnuta nejpozději po 6 hodinách, musí trvat nejméně 15 min.
- Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami – min 11 hod a min 12 hod u osob mladších 18 let během 24 hod po sobě jdoucích. Za podmínky nahrazení odpočinku v následujícím dnu, může být zkrácena na 8 hod.
- Nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu – zaměstnavatel musí poskytnout odpočinek v trvání alespoň 35 hod (48 hod u mladistvých)
- Svátky – viz kapitola 3.9
- Dovolená na zotavenou – je poskytována náhrada mzdy či platu, existují 3 druhy dovolené a to
 - za kalendářní rok nebo její poměrná část,
 - za odpracované dny,
 - dodatková dovolená.

⁵⁰ Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem, pozn. 1, s. 241

⁵¹ BĚLINA, M a kol. Pracovní právo, pozn. 19, s. 215

⁵² GALVAS, Milan. *Pracovní právo.*, pozn. 29, s. 486

4. Pracovní doba a doba odpočinku zaměstnanců v silniční nákladní dopravě

Tato kapitola bude věnována problematice pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v silniční nákladní dopravě.

4.1 právní úprava

Rozdíl mezi dohodou AETR a Nařízením ES č. 561/2006

Tabulka 3 Porovnání doby řízení, odpočinku a přestávek podle Nařízení (ES) 561/2006 a AETRu

	Nařízení ES č. 561/2006	AETR
Denní doba řízení	Max. 9 hodin (možné zvýšení 2x týdně na 10 hod.) mezi dvěma směnami	
Týdenní doba řízení	Max. 56 hodin	
Celková doba řízení za období dvou po sobě jdoucích týdnů	Max. 90 hodin	
Přestávka v řízení	Nejpozději po 4,5 hodinách řízení, nejméně 45 minut. Lze rozdělit pouze na 2 úseky: první 15 minut a druhý 30 minut	
Běžná denní doba odpočinku	Nejméně 11 hodin v průběhu 24 hod. od skončení předchozí doby odpočinku	
Rozdělení běžné doby odpočinku	Při prodloužení na nejméně 12 hodin lze rozdělit pouze do 2 úseků: první nejméně 3 hodiny a druhý nejméně 9 hodin	
Přerušování běžné denní doby odpočinku na trajektu	Nanejvýš 2x jinými činnostmi, které nepřesahují dobu trvání celkem 1 hod. Řidič, však musí mít během odpočinku k dispozici lůžko nebo lehátko.	
Zkrácená denní doba odpočinku	Možné zkrácení až 3x na 9 hodin mezi dvěma týdenními odpočinky, bez vyrovnání	
Denní doba odpočinku (nejméně 2 řidiči)	Nejméně 9 hodin, za každé období 30 hodin od skončení poslední doby odpočinku. Přítomnost druhého řidiče ve vozidle povinná s výjimkou první hodiny.	
Běžná týdenní doba odpočinku	Nejméně 45 hodin	
Zkrácená týdenní doba odpočinku (1 řidič)	Nejméně 24 hodin s vyrovnáním do konce 3. následujícího týdne (podmínka – předcházející doba týdenního odpočinku musí být běžná = minimálně 45 hodin)	

Zkrácená týdenní doba odpočinku (2 řidiči)	nejméně 24 hodin s vyrovnáním do konce 3. následujícího týdne (podmínka – předcházející doba týdenního odpočinku musí být běžná = minimálně 45 hodin)	nejméně 24 hodin s vyrovnáním do konce 3. následujícího týdne
Začátek týdenního odpočinku	Nejpozději po uplynutí šesti 24 hodinových časových úseků od skončení předchozího týdenního odpočinku	
Přesun řidiče do místa, kde se ujme vozidla	Nelze vykázat jako odpočinek. Pokud řídí vozidlo nespadaající do působnosti tohoto nařízení, musí vykázat jako jinou práci	

Zdroj: vlastní zpracování 2015 dle <http://www.sdruzeniridicu.cz/sdruzeni/>

4.2 Pracovní doba a práce přesčas

Do pracovní doby člena osádky nákladního automobilu dle § 3 Nařízení vlády 589/2006 Sb., Nařízení vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku patří: *„doba řízení, nakládka a vykládka její sledování, čištění a prohlídka vozidla, práce, kterou zajišťuje bezpečnost vozidla, nákladu, technická údržba vozidla, administrativní práce spojené s řízením vozidla a nezbytná jednání před správními orgány související s plněním pracovních úkolů, bezpečnostní přestávky a doba, kdy je člen osádky nákladního automobilu nebo připraven na pracovišti k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, zejména čekání na nakládku a vykládku, jejíž doba není předem známá.“*

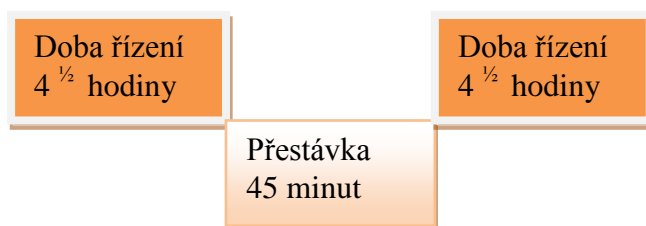
V případě řidičů v silniční dopravě nejsou stanovena žádná pravidla odchylná se od zákoníku práce viz kapitola 3.10.

4.3 Doba řízení a přestávky v práci

Denní doba řízení nesmí přesáhnout 9 hodin, avšak 2x za týden může být prodloužena na 10 hodin, což už je nejvyšší možná doba.

Denní doba řízení v případě 9 hodin.

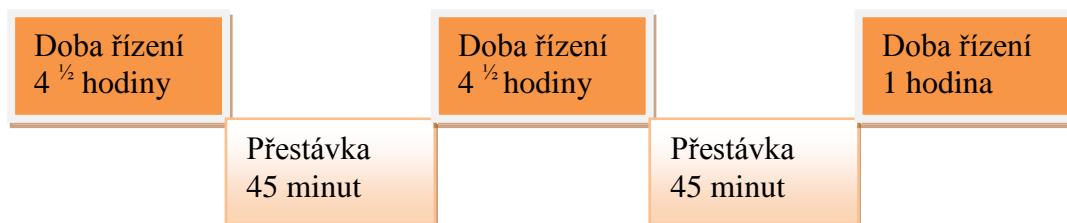
Obrázek 1 Denní doba řízení_1



Zdroj: Vlastní zpracování 2015

Denní doba řízení v případě 10 hodin, možná však pouze 2x týdně.

Obrázek 2 Denní doba řízení_2



Zdroj: Vlastní zpracování 2015 dle Ing. Kahuda (2014, s. 13)

Mluvíme-li o týdenní době řízení, jedná se o období mezi 00.00 hodin v pondělí a 24.00 hodinou v neděli. Jedná se o celkovou dobu řízení během jednoho kalendářního týdne, což může činit v součtu maximálně 56 hodin.

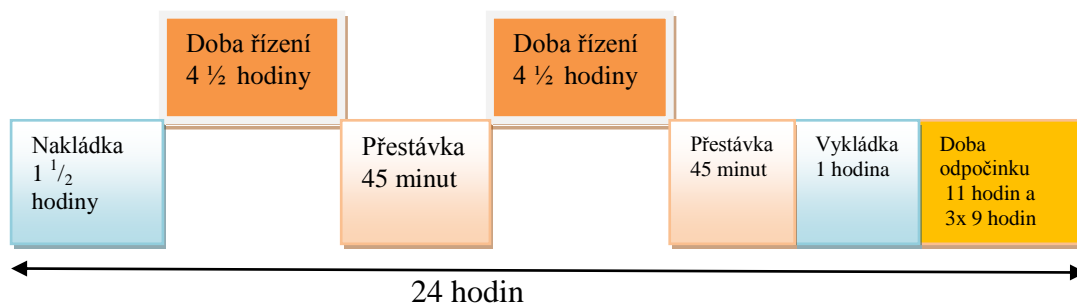
V období dvou po sobě jdoucích týdnů však tato doba může být maximálně 90 hodin. Doba řízení v prvním týdnu bude např. 56 hodin tak v druhém týdnu může maximální týdenní doba řízení činit pouze 34 hodin.

Přestávka, která znamená přerušení doby řízení, musí být nejdéle po 4,5 hodinách doby řízení. Měla by činit 45 minut, ale lze jí rozdělit do dvou částí, a to první část v délce 15 minut a druhá část v délce 30 minut. V této době však řidič nesmí vykonávat žádnou jinou práci. Jedná se o jakousi bezpečnostní přestávku, která je určena řidiči k jeho zotavní.

4.3 Doba odpočinku

Jedná se o nepřerušenu dobu, během které volně nakládá se svým časem. Stanovujeme denní a týdenní, kdežto denní lze ještě přerušit. Řidič může v těchto případech zůstat v zaparkovaném vozidle, ale pouze je-li vozidlo vybaveno lůžkem nebo lehátkem pro každého řidiče. Za denní odpočinek se nepovažují přestávky.

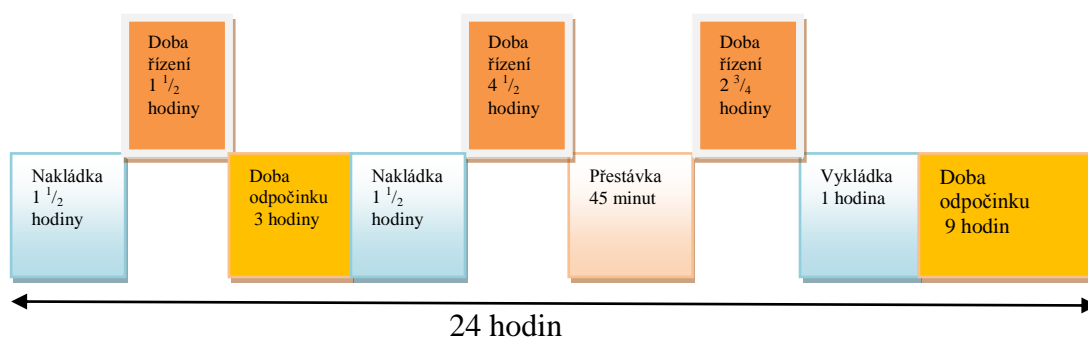
Obrázek 1 Doba odpočinku – jeden řidič. Denní - nepřerušená



Zdroj: Vlastní zpracování 2015 dle Ing. Kahuda (2014, s. 17)

Přerušená doba odpočinku se využívá například v případě, kdy řidič doprovází vozidlo přepravované na trajektu.

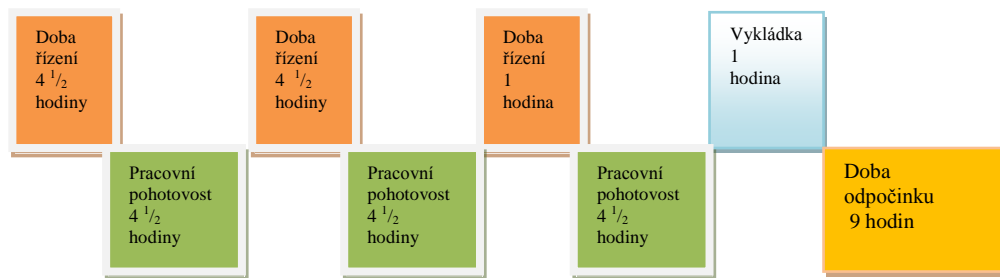
Obrázek 2 Doba odpočinku – jeden řidič. Denní – přerušená



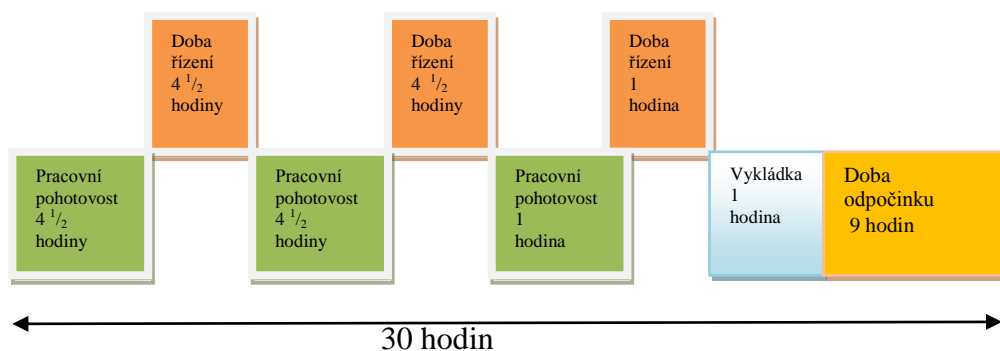
Zdroj: Vlastní zpracování 2015 dle Ing. Kahuda (2014, s. 18)

Obrázek 3 Denní doba odpočinku – jsou-li ve vozidle přítomni nejméně 2 řidiči

1. řidič



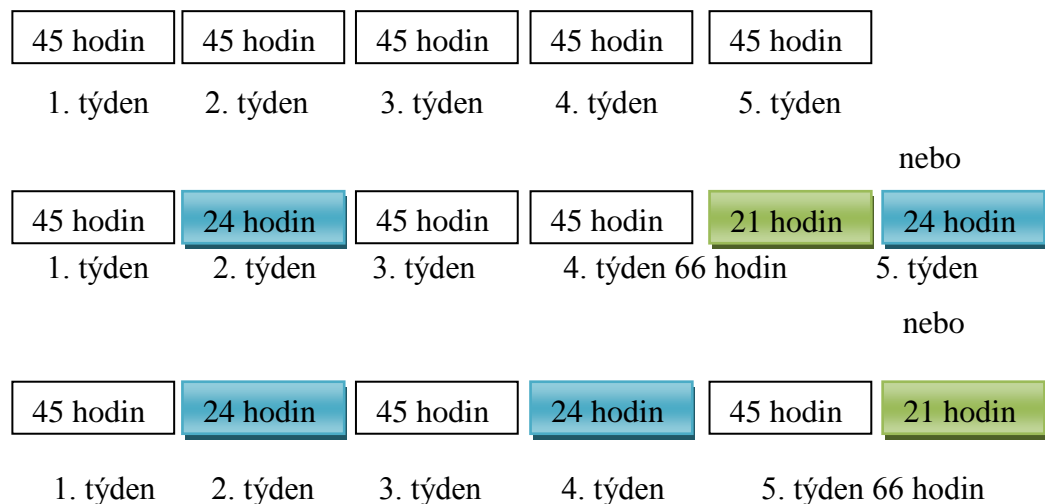
2. řidič



Zdroj: Vlastní zpracování 2015 dle Ing. Kahuda (2014, s. 18)

Týdenní doba odpočinku činí 90 hodin ve dvou po sobě jdoucích týdnech, ale je zde možnost zkrácení na 69 hodin, a to v případě, že takovéto zkrácení musí být vyrovnáno odpovídající dobou odpočinku vybranou v celku před koncem třetího týdne následujícího po dotyčném týdnu.

Obrázek 4 Doba odpočinku – týdenní



Zdroj: Vlastní zpracování 2015 dle Ing. Kahuda (2014, s. 21)

4.4 Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost v těchto případech můžeme nejlépe vysvětlit na jízdě, při které jsou přítomni dva řidiči. Jeden řidič řídí, zatímco na sedadle spolujezdce vykonává druhý řidič pracovní pohotovost. Nebo řidič který doprovází vozidlo přepravované trajektem a tato cesta netrvá 3 hodiny jak je tomu u obrázku č. 4.

Nelze takovou to dobu považovat za dobu nepřetržitého odpočinku.

Závěr

Pracovní doba a práce přesčas patří mezi důležité pracovní podmínky a upravena je v zákoníku práce. Cílem mé bakalářské práce bylo zanalyzování a následné zhodnocení problematiky pracovní doby a práce přesčas v oblasti dopravy.

Lze říci, že největším problémem a také v poslední době nejdiskutovanějším jsou odpočívadla, která slouží řidičům k výkonu bezpečnostních přestávek a dob odpočinku. Bohužel v České republice je stav takovýto zařízení velmi nedostačující. Stát tuto problematiku vyřešil pouze legislativní cestou, zda je možné v praxi legislativní nařízení dodržovat ho zřejmě vůbec nezajímá. Vzhledem k finanční situaci státu je naivní se domnívat, že dojde v nejbližší době k rychlé nápravě, jediným řešením se zdá být vstup soukromého sektoru do tohoto problému. Stát by měl vytipovat a zajistit pozemky pro výstavbu potřebných zařízení a za výhodných finančních podmínek zaangažovat soukromý sektor, který by za předem daných jednoduchých podmínek samotné stavby provedl a provozoval.

Dále lze také říci, že tyto problémy v budoucnu už nebudou takovými to zásadními problémy. Jelikož Obecný směr vývoje automobilu je takový, aby lidský faktor byl zásadně minimalizován, případně zcela eliminován. Sami automobilky označují roky 2020 až 2025 za zlomové v této oblasti, kdy zahájí výrobu vozů, které toto technicky umožní. I toto je třeba vzít do uvažování o množství potřebných odpočinkových zařízení a době jejich využívání.

Resumé

Working hours and overtimes are the two main topics of the thesis. The theoretical part describes these topics according to scholarly publication and current legislation. Chapter working hours contains sub-chapters related to progression, legislation, organizing, length, or work at night. Another no less important sub-chapters are overtimes, working emergency, records of working hours etc.

The basis of the practical part of the definitions of working time, overtime, rest periods, compared to EC Regulation 561/2006 and AETR. In the practical part I will try to propose a change in the area related to landings in the Czech Republic, which is its number of really critical.

Seznam obrázků

Obrázek 1 Denní doba řízení_1	26
Obrázek 2 Denní doba řízení_2	26
Obrázek 3 Doba odpočinku – jeden řidič. Denní - nepřerušená	27
Obrázek 4 Doba odpočinku – jeden řidič. Denní – přerušená.....	27
Obrázek 5 Denní doba odpočinku – jsou-li ve vozidle přítomni nejméně 2 řidiči	28
Obrázek 6 Doba odpočinku – týdenní	28

Seznam tabulek

Tabulka 1 Státní svátek	15
Tabulka 2 Ostatní svátky	16
Tabulka 3 Porovnání doby řízení, odpočinku a přestávek podle Nařízení (ES) 561/2006 a AETRu.....	24

Seznam použitých zdrojů

Odborná literatura

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, 464 s. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2007, 178 s. ISBN 978-80-251-1872-6.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, 671 s. ISBN 80-210-3558-7.

GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 295 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 145 s. ISBN 978-80-7478-440-8.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, 575 s. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014, 1063 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

Školící materiál

KAHUDA, Jaromír. *Pracovní režimy řidičů v silniční dopravě k 1.4.2014*. Vydalo sdružení automobilových dopravců ČESMAD BOHEMIA 2014, 108 s. ISBN 978-80-87304-47-1.

Internetové zdroje

www.zakonyprolidi.cz

www.mdcr.cz

