

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Diplomová práce

Pracovní doba a práce přesčas ve vybraných zemích EU

Zpracoval: Milan Viták

Plzeň 2017/2018

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Milan VITÁK**

Osobní číslo: **R13M0235P**

Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**

Studijní obor: **Právo**

Název tématu: **Pracovní doba a práce přesčas ve vybraných zemích EU**

Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Úvod
2. Pracovní doba v České republice
3. Práce přesčas v České republice
4. Pracovní doba ve Slovenské republice
5. Práce přesčas ve Slovenské republice
6. Pracovní doba v Spolkové republice Německo
7. Práce přesčas v Spolkové republice Německo
8. Pracovní doba v Polské republice
9. Práce přesčas v Polské republice
10. Závěr

Rozsah grafických prací:

Rozsah kvalifikační práce:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- KOMENDO VÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 250 s. ISBN 978-80-7552-286-3
- WATSON, Philipa, EU social and employment law 2nd ed. Oxford: Oxford University Press, 2014, 465 s. ISBN 978-0-19-968915-6
- WÖRLEN, Rainer a KOKEMOOR, Axel. Arbeitsrecht. 11., völlig überarbeitete und verbesserte Auflage. München: Verlag Franz Vahlen, 2014. xxx, 203 stran. Lernen im Dialog: Juristische Lernbücher. ISBN 978-3-8006-4649-4
- DÜTZ, Wilhelm a THÜSING, Gregor. Arbeitsrecht. 20., neu bearbeitete Auflage. München: C.H.Beck, 2015. xxviii, 551 stran. Grundrisse des Rechts. ISBN 978-3-406-68024-3
- Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov. Editor Andrea OLŠOVSKÁ. Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2009, 283 s. Slovenské zborníky. ISBN 978-80-7380-242-4
- HŮRKA, Petr; RANDLOVÁ, Nataša. Labour code: commentary. 1st ed. Prague: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 531 s. Codex. ISBN 978-80-7357-631-8

Vedoucí diplomové práce:

**JUDr. Martin Janák**

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **8. února 2017**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2018**

Doc. JUDr. Jan Pauly, CSc.  
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlatová, CSc.  
vedoucí katedry



V Plzni dne 6. září 2017

Prohlašuji, že jsem tuto práci na téma „*Pracovní doba a práce přesčas ve vybraných zemích EU*“ vypracoval samostatně, s využitím zdrojů uvedených v seznamu zdrojů.

V Plzni dne 20. března 2018

.....

Milan Viták

### **Poděkování**

Na tomto místě bych rád poděkoval vedoucímu mé diplomové práce, JUDr. Martinu Janákovi za cenné rady a pomoc při tvorbě této práce.

## **Anotace**

Diplomová práce pojednává o problematice pracovní doby v České republice a dalších státech Evropy – jmenovitě na Slovensku, v Polsku a Německu. Práce se zabývá nejen legislativní úpravou pracovní doby jako takové, ale i jinými atributy s ní souvisejícími. Rozebírá limity pracovní doby, rozvržení pracovní doby, práci přesčas, přestávky v práci, dobu odpočinku a další.

## **Annotation**

This thesis deals with working time issues in the Czech Republic and another countries of the European Union – namely in Slovakia, Poland and Germany. The thesis deals not only with legislative regulation of working hours as such but also with other attributes related to it. It analyses working time limits, working arrangements, overtime work, breaks at work, rest periods, et al.

## Obsah

1	Úvod .....	1
2	Pracovní právo .....	3
2.1	Názvosloví .....	3
3	Pracovní doba a práce přesčas v EU .....	4
3.1	Pracovní doba a práce přesčas .....	6
3.2	Judikatura SDEU .....	7
3.2.1	C-151/02 (JEAGER) .....	7
3.2.2	C-266/14 (společnost TYCO) .....	9
3.2.3	C-397/01 – C403/01 (PFEIFFER a další) .....	9
4	Pracovní doba a práce přesčas v České republice .....	12
4.1	Prameny pracovního práva v České republice .....	12
4.2	Pracovní doba .....	13
4.2.1	Délka pracovní doby .....	13
4.2.2	Zákonem stanovená pracovní doba .....	13
4.2.3	Zkrácená pracovní doba .....	14
4.2.4	Kratší pracovní doba .....	14
4.2.5	Noční práce .....	15
4.3	Rozvržení pracovní doby .....	16
4.3.1	Rovnoměrné rozvržení pracovní doby .....	16
4.3.2	Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby .....	16
4.3.3	Pružná pracovní doba .....	17
4.3.4	Konto pracovní doby .....	17
4.4	Doba odpočinku .....	19
4.5	Přestávky v práci a bezpečnostní přestávky .....	21
4.6	Práce přesčas .....	22

4.6.1	Typické znaky pro práci přesčas .....	22
4.6.2	Druhy práce přesčas .....	24
4.6.3	Odměna za práci přesčas .....	25
4.7	Úvahy de lege ferenda .....	27
5	Pracovní doba a práce přesčas ve Slovenské republice.....	28
5.1	Prameny pracovního práva ve Slovenské republice .....	28
5.2	Pracovní doba .....	29
5.2.1	Délka pracovní doby .....	29
5.2.2	Maximální týdenní pracovní doba.....	29
5.2.3	Ustanovená a určená týdenní pracovní doba.....	30
5.2.4	Kratší pracovní doba .....	30
5.2.5	Noční práce.....	31
5.3	Rozvržení pracovní doby .....	32
5.3.1	Rovnoměrné rozvržení pracovní doby .....	32
5.3.2	Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.....	33
5.3.3	Konto pracovní doby .....	33
5.3.4	Pružná pracovní doba .....	35
5.4	Doba odpočinku.....	36
5.4.1	Přestávky a bezpečnostní přestávky .....	37
5.5	Práce přesčas.....	38
5.5.1	Odlišnosti práce přesčas u jednotlivých forem rozvržení pracovní doby	38
5.5.2	Limity práce přesčas.....	39
5.5.3	Odměna za práci přesčas .....	41
5.6	Úvahy de lege ferenda .....	42
6	Pracovní doba a práce přesčas ve Spolkové republice Německo.....	43
6.1	Prameny práva ve Spolkové republice Německo .....	43



6.2	Pracovní doba .....	44
6.3	Délka pracovní doby.....	44
6.3.1	Druhy pracovní doby.....	44
6.3.2	Noční práce.....	46
6.4	Rozvržení pracovní doby.....	47
6.4.1	Pracovní pohotovost.....	47
6.4.2	Konto pracovní doby.....	48
6.5	Doba odpočinku.....	48
6.6	Přestávky v práci a bezpečnostní přestávky .....	49
6.7	Práce přesčas.....	49
6.8	Úvahy de lege ferenda .....	50
7	Pracovní doba a práce přesčas v Polské republice .....	52
7.1	Prameny pracovního práva v Polské republice.....	52
7.2	Pracovní doba .....	52
7.2.1	Délka pracovní doby .....	53
7.2.2	Zkrácený pracovní týden .....	54
7.2.3	Noční práce.....	54
7.3	Rozvržení pracovní doby.....	54
7.3.1	Pružná pracovní doba .....	55
7.4	Doba odpočinku.....	55
7.5	Přestávky v práci a bezpečnostní přestávky .....	57
7.6	Práce přesčas.....	57
7.6.1	Limity práce přesčas.....	58
7.6.2	Odměna za práci přesčas .....	58
7.7	Úvahy de lege ferenda .....	59
8	Závěr.....	60
9	Resumé .....	62

10	Použité zdroje .....	63
10.1.1	Monografie, učebnice, komentáře .....	63
10.1.2	Sborníky .....	64
10.1.3	Odborné články .....	64
10.1.4	Právní předpisy.....	64
10.1.5	Soudní rozhodnutí .....	65
10.1.6	Internetové zdroje.....	66

# 1 Úvod

Tématem této diplomové práce je „*pracovní doba a práce přesčas ve vybraných zemích Evropské unie*.“ Toto téma je velmi aktuální. Zvolil jsem si ho, jelikož pracovní doba je institut, se kterým se setkává dnes a denně většina z nás, po významnou dobu našeho života a myslím, že je důležité, mít o jeho náležitostech co největší povědomí.

Práce se zabývá úpravou pracovní doby v několika zemích. Vzhledem k tomu, že se jedná o komparativní téma, je zapotřebí porovnávat pouze státy, které mohou být porovnávány. Tuto podmínku by měly díky unijní snaze o všeobecnou harmonizaci právních řádů členských států splňovat všechny členské státy Evropské Unie. Pro účely této diplomové práce byly zvoleny státy, které jsou si blízké svou zeměpisnou polohou.

Tato práce je rozčleněna do několika kapitol, kdy každá se zabývá legislativní úpravou pracovní doby v jednom z daných států. Všechny kapitoly jsou strukturovány obdobně. Nejprve se čtenáři okrajově seznámí s právními prameny a následně se samotnou problematikou pracovní doby, práce přesčas a dalších souvisejících institutů, jako jsou rozvržení pracovní doby, doba odpočinku aj. V první části se čtenář seznámí s názvoslovím či definicemi, které jsou nezbytné pro lepší pochopení pracovní doby jako takové. Dále se práce věnuje právní úpravě a judikatuře Evropské Unie, kterou jsou v této problematice jednotlivé členské státy vázány a musí ji při tvorbě svých vnitrostátních předpisů zohledňovat. Z několika příkladů judikatury ESD je zcela zřejmé, že problémy týkající se otázek pracovní doby, či přesčasů nejsou jen problémem České republiky. Pracovní doba je jedna z esenciálních pracovních podmínek a týká se všech občanů napříč státy a snadno se tedy může stát, že čtenář v judikatuře řešící otázku zahraničních pracovních vztahů nalezne podobnost s problémy, které možná sám zažívá. V dalších kapitolách je pozornost věnována jednotlivým institutům pracovní doby a práce přesčas v České republice, Slovenské republice, Spolkové republice Německo a Polské republice.

Pracovní doba je institut, v jehož rámci probíhá výkon práce v pracovněprávním poměru. Jeho definování je nezbytné pro možnost rozlišování mezi volným časem a prací, což lidem pomáhá v lepší organizaci svých osobních

aktivit a také rekonvalescenci, nabytí nových sil do dalších dnů. Práce přesčas, jak se dozvíme, tyto lidské potřeby může značně omezovat.

Cílem této práce je zejména komplexní právní analýza legislativní úpravy pracovní doby ve vybraných státech EU. Dalším z vytyčených cílů je komparace odlišností mezi jednotlivými právními úpravami, na něž může čtenář narazit v rámci celé práce.

## 2 Pracovní právo

Pracovní právo je samostatným právním odvětvím, které upravuje vztahy mezi stranami pracovněprávního vztahu, tedy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. Pracovně právní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se vyznačují hierarchickou nadřízeností a podřízeností, kdy zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele, za což mu přísluší spravedlivá odměna. Pracovní právo vzniklo za účelem ochrany zaměstnance, jakožto slabší strany pracovněprávního vztahu. Z tohoto důvodu by mohlo být považováno za součást práva sociálního zabezpečení, ve většině evropských zemích je ovšem považováno za samostatné právní odvětví.

Účelem pracovního práva je vytvoření rovnovážných podmínek na poli pracovněprávních vztahů nejen mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, ale zároveň mezi zaměstnanci navzájem. Pracovní právo poskytuje na jedné straně ochranné normy, kterými jsou zajišťovány odpovídající a uspokojivé pracovní podmínky pro zaměstnance a na straně druhé normy, které zakládají nástroje pro zaměstnavatele pro efektivní řízení a realizaci jeho činnosti. Ochranné normy vycházejí z faktu, že svobodná vůle zaměstnance je výrazně ovlivněna jeho ekonomickými a sociálními potřebami a zakládají proto zaměstnanci statut slabší strany. Pracovní doba a práce přesčas, kterým se tato práce věnuje, se řadí mezi nejpodstatnější instituty pracovního práva.<sup>1</sup>

### 2.1 Názvosloví

Aby bylo možné pochopit problematiku pracovní doby, je nutné znát názvosloví, které se v tomto odvětví pracovního práva vyskytuje. *Pracovní dobou je každý časový úsek, ve kterém zaměstnanec pracuje podle právních předpisů jednotlivých států nebo zvyklostí, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svoji činnost, nebo plní své úkoly*

*Doba odpočinku* je opakem pracovní doby, tedy dobou, která není pracovní dobou. Zaměstnanec nemusí v této době pouze odpočívat, je to doba, ve které má možnost věnovat se svým soukromým záležitostem. Zákon ji definuje jako nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny.

---

<sup>1</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo* - str. 19,20

Dalším zásadním pojmem je *směna*, ta je zákoníkem práce popsána jako část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat. Za směnu se tudíž nepovažuje doba strávená v práci nad rámec předem stanoveného rozvrhu směn.

*Dvousměnný provoz* je pracovním režimem, při kterém se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích

*Třisměnný provoz* je pracovním režimem, při kterém se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin.

*Nepřetržitý provoz* je provozem vyžadující výkon práce 24 hodin denně, 7 dní v týdnu.

*Pracovní pohotovost* 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.<sup>2</sup>

### **3 Pracovní doba a práce přesčas v EU**

Členské státy Evropské Unie jsou na základě přístupových smluv povinny implementovat předpisy Evropské Unie. V nejvyšší míře ovlivňuje Evropská Unie vnitrostátní právo pomocí sekundárních předpisů (směrnice, nařízení,...), ale také pomocí judikatury Evropského soudního dvora, která nejednou zapříčinila novelizaci vnitrostátních předpisů.<sup>3</sup> V oblasti pracovního práva Evropská Unie ukládá čl. 153 odst. 1 Smlouvy o fungování Evropské Unie orgánům Evropské Unie podporovat a doplňovat činnost v oblasti pracovního práva členských států za účelem zlepšení podmínek v pracovní a sociální oblasti. Evropská zákonodárci stanovují minimální standardy pracovních podmínek, podmínek zaměstnání, informovanosti zaměstnanců, možnosti zaměstnanců na projednání důležitých otázek týkajících se jejich pracovněprávního poměru.

Snaha o Evropskou úpravu pracovní doby začala v 70. letech minulého století. Doporučení 75/457/EHS o zásadě 40 hodinového pracovního týdne a 4 týdenní placené dovolené ročně ze dne 22. 7. 1975 bylo prvním pokusem o harmonizaci pracovního práva v Evropských společenstvích. Vzhledem k tomu,

---

<sup>2</sup> Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce § 78

<sup>3</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo* - str. 91-94

že se jednalo o doporučení, nemělo závazný charakter. Pracovní doba a práce přesčas byla závazným způsobem na úrovni Evropské Unie poprvé upravena v roce 1993, kdy byla přijata směrnice Rady 1993/104/EHS. Směrnice ovšem neměla dlouhého trvání, neboť aplikační problémy a judikatura ESD zapříčinily přijetí nové směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES (4. listopadu 2003) o některých aspektech úpravy pracovní doby. Obě úpravy byly přijaty za účelem příznivějších pracovních podmínek pro zaměstnance v oblasti bezpečnosti práce, pracovní hygieny a ochrany zdraví při práci. Vycházely přitom z výzkumů, které prokázaly, že délka pracovní doby a doby odpočinku velkou mírou ovlivňuje riziko pracovních úrazů a nemocí z povolání.

„Směrnice 2003/88/ES upravuje minimální dobu denního odpočinku, minimální doby odpočinku v týdnu, dovolenou za kalendářní rok, přestávky, maximální týdenní pracovní dobu, některé aspekty noční práce, některé aspekty práce na směny, některé aspekty rozvržení práce a pracovní doby.“<sup>4</sup>

Směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby se vztahuje na pracovněprávní vztahy ve veřejném i soukromém sektoru (průmysl, zemědělství, obchod, administrativní činnosti, služby, vzdělání, kultura, zábava apod.). Výjimkou jsou činnosti směřující k ochraně veřejného pořádku, bezpečnosti státu, složek civilní obrany, jejich zvláštní povaha této směrnicí odporuje.<sup>5</sup> Dále jsou z působnosti této směrnice vyloučeni námořníci v rozsahu definice stanovené směrnicí Rady 199/63/ES (21. června 1991) o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské Unii. Vyloučení jsou také další pracovníci, na něž se vztahuje speciální směrnice EU, například mobilní pracovníci v civilním letectví, mobilní pracovníci v silniční dopravě atd.<sup>6</sup>

Základními standardy vyplývajícími ze směrnice o některých aspektech pracovní doby jsou:

- týdenní pracovní doba nesmí přesahovat 48 hodin, včetně přesčasů
- doba denního odpočinku musí být minimálně 11 hodin za každých 24 hodin

---

<sup>4</sup> KOMENDOŤÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU* - str. 91, odst. 1 ř. 17

<sup>5</sup> *Směrnice Rady 89/391/EHS* – čl. 2/2

<sup>6</sup> KOMENDOŤÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU* - str. 90,91

- zaměstnanec má nárok na přestávku v práci, je-li jeho pracovní doba delší než 6 hodin
- minimální týdenní odpočinek je, kromě 11 hodin každý den, 24 nepřetržitých hodin za každých 7 dnů
- nárok na 4 týdny placené dovolené za rok
- zákaz noční práce delší než 8 hodin denně
- noční pracovníci nesmí provádět náročnou nebo rizikovou práci déle než 8 hodin v jakémkoli denním období
- právo nočních pracovníků na bezplatné zdravotní posouzení a případné převedení na denní práci ze zdravotních důvodů.<sup>7</sup>

### 3.1 Pracovní doba a práce přesčas

Pracovní doba je definována evropskou směrnicí 2003/88/ES (kap. 1, čl. 2, odst. 1) jako „každý časový úsek, ve kterém zaměstnanec pracuje podle právních předpisů jednotlivých států nebo zvyklostí, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svoji činnost, nebo plní své úkoly.“

Během pracovní doby dochází k naplňování pracovněprávního vztahu. Zaměstnanec má povinnost plnit pokyny zaměstnavatele a konat osobně práci, kterou mu zaměstnavatel ukládá. Zaměstnavatel je na druhé straně povinen zaměstnanci práci přidělovat a zajistit mu podmínky vyplývající ze zákona, pracovní smlouvy, případně kolektivní smlouvy. Do pracovní doby se počítá každá situace, kdy je zaměstnanec přítomen na pracovišti na základě pokynů zaměstnavatele. Na základě rozhodnutí soudního dvora EU se do pracovní doby počítá i doba, ve které je zaměstnanec přítomen na pracovišti a čeká na pokyny od zaměstnavatele, i když fakticky žádnou činnost nevykonává (rozsudek SERGAS (1999), SIMAP (2000), Norbert Jeager (2003), Dellas (2005) a Vorel (2007)

Práci přesčas se rozumí práce vykonaná zaměstnancem na základě pokynů zaměstnavatele, resp. s jeho souhlasem nad rámec stanovené pracovní doby. Práce přesčas je také pracovní dobou.<sup>8</sup>

Z hlediska práce přesčas je důležité zmínit systém „*Opt-out*“, který umožňuje individuální a dobrovolné prodloužení týdenní pracovní doby. V praxi

<sup>7</sup> *European employment strategy: Working Conditions - Working Time Directive* [online]

<sup>8</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. Vyd. - str. 269,270  
GOGOŤ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ŮLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. – str. 109



má formu dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ve které zaměstnanec dobrovolně souhlasí s překročením maximální týdenní pracovní doby (čl. 22 směrnice). K zakotvení tohoto systému do právních úprav států je nutné kumulativně dodržet podmínky zakotvené v článku 22 odst. 1 směrnice – individuální souhlas zaměstnance s překročením zákonných limitů, zákaz diskriminace zaměstnance, který tento souhlas neudělí, vedení záznamů o všech zaměstnancích, kteří tento souhlas udělili, zpřístupnění těchto záznamů kontrolním orgánům a informování kontrolních orgánů o těchto pracovnících, požádají-li o to.

## 3.2 Judikatura SDEU

Rozhodovací činnost Soudního dvora EU je velmi podstatnou součástí práva EU, která ovlivňuje výklad předpisů EU. Ve své podstatě se jedná o jakousi hybnou sílu, která pohání evropské zákonodárce a ukazuje jim, kde se nalézají slabší místa předpisů.<sup>9</sup>

### 3.2.1 C-151/02 (JEAGER)

Rozsudek se týkal předběžných otázek podaných soudem Spolkové republiky Německo. Německý soud žádal o upřesnění výkladu směrnice Rady 93/104/ES v souvislosti s případem sporu mezi nemocnicí v městě Kiel a jejím zaměstnancem, lékařem Norbertem Jeagrem. Spor se týkal otázky, zda pohotovost vykonávaná lékařem má být považována za pracovní dobu celá, nebo jen v tom rozsahu, v jakém lékař skutečně vykonává svou práci. Zaměstnavatel se domníval, že v případě, kdy má lékař k dispozici pokoj s postelí a může během pohotovosti odpočívat, může být tato doba (na základě tehdejšího německého práva) považována za dobu odpočinku. Tehdejší německý zákoník práce přesně nedefinoval pojem pracovní pohotovosti. Německý soud tedy položil celkem 4 otázky, v nichž se ptá, zda je třeba považovat pracovní pohotovost pracovníka v nemocnici, jemuž je během pohotovosti povoleno spát, za pracovní dobu i v částech, při kterých nevykonával práci pro zaměstnavatele. Zda je právní úprava pokládající pracovní pohotovost v rozsahu, ve kterém zaměstnanec čeká na přidělení práce, za dobu odpočinku v souladu s evropskou směrnicí. Zda je zkrácení doby denního odpočinku pod 11 hodin, ne o více než polovinu, s možností náhrady v jiném okamžiku pracovní pohotovosti nebo příslužby

---

<sup>9</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Pracovní právo Evropské unie* – str. 41

v souladu s Evropskou směrnicí a zda je právní úprava, která toto zkrácení umožní, v rozporu s Evropskou směrnicí.

Soud rozhodl o otázkách následovně:

*„1) Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládána v tom smyslu, že je třeba považovat pracovní pohotovost („Bereitschaftsdienst“), již lékař vykonává podle režimu fyzické přítomnosti v nemocnici, v plném rozsahu za pracovní dobu ve smyslu této směrnice, i když je dovoleno, aby zúčastněná osoba odpočívala na pracovišti během doby, kdy nejsou její služby vyžadovány, s cílem, že tato směrnice brání právní úpravě členského státu, která kvalifikuje doby nečinnosti pracovníka v rámci takovéto pracovní pohotovosti jako doby odpočinku.*

*2) Směrnice 93/104 musí být rovněž vykládána v tom smyslu, že:*

*– za takových okolností, jako jsou okolnosti v původním řízení, brání právní úpravě členského státu, jež jde-li o pracovní pohotovost vykonávanou podle režimu fyzické přítomnosti v nemocnici, umožňuje v odpovídajícím případě prostřednictvím kolektivní smlouvy nebo podnikové dohody založené na takové kolektivní smlouvě poskytnout náhradu pouze za doby pohotovosti, během nichž pracovník skutečně vykonával pracovní činnost;*

*– aby spadala pod ustanovení čl. 17 odst. 2 bodu 2.1 písm. c) bodu i) této směrnice upravující odchylky, zkrácení doby denního odpočinku po dobu 11 po sobě jdoucích hodin kvůli výkonu pracovní pohotovosti, která se přidává k běžné pracovní době, je podmíněno tím, že dotčeným pracovníkům jsou poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku v době bezprostředně následující po příslušné pracovní době;*

*– mimoto takovéto zkrácení doby denního odpočinku nemůže v žádném případě přesáhnout maximální délku týdenní pracovní doby stanovenou v článku 6 výše zmíněné směrnice.<sup>10</sup>*

O problematice pracovní pohotovosti rozhodoval ESD i v jiných případech (Simap, Dellas, Vorel x Český Krumlov).“

---

<sup>10</sup> *Rozhodnutí ESD Ve věci C-151/02 (Jaeger) ze dne 9. září 2003 - [online]. [cit. 2018-03-17]. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=48551&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1188057>*

### 3.2.2 C-266/14 (společnost TYCO)

V tomto rozhodnutí figuruje Španělská společnost provádějící instalaci a údržbu bezpečnostních systémů. V průběhu roku 2011 společnost zrušila své regionální kanceláře a všechny zaměstnance podřídila ústřední kanceláři v Madridu. Zaměstnanci, mající k dispozici služební vozidlo, po této transformaci vyjížděli za zákazníky nikoli ze sídla společnosti, ale ze svých domovů. Vzdálenost, kterou museli ujet k prvnímu zákazníkovi, a na konci dne od posledního zákazníka zpět, mnohdy převyšovala 100 km a doba strávená na cestě trvala mnohdy až 3 hodiny. V době před zrušením regionálních poboček proplácela společnost zaměstnancům čas strávený na cestách k zákazníkům. Po podřízení ústřední kanceláři přestala společnost dobu strávenou na cestě k prvnímu a od posledního zákazníka proplácet, domnívá se, že se jedná o dobu odpočinku.

Po projednávání na státní úrovni položil Španělský nejvyšší soud otázku k SDEU, v níž se ptá, zda musí být čl. 2 směrnice o některých aspektech pracovní doby vykládán v tom smyslu, že se do pracovní doby zaměstnance, který nemá stálé pracoviště a musí se denně dostávat ze svého bydliště do bydliště, resp. sídla různých zákazníků, započítává a doba strávená na cestě k prvnímu zákazníkovi a na cestě od posledního zákazníka zpět domů, či se tato doba započítá do doby odpočinku?

SDEU po projednání rozhodl tak, že *„Článek 2 bod 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládán v tom smyslu, že za takových okolností, o jaké se jedná ve věci v původním řízení, za kterých pracovníci nemají stálé nebo obvyklé pracoviště, představuje doba strávená na cestě, kterou tito pracovníci věnují každodennímu cestování mezi svým bydlištěm a místem prvního a posledního zákazníka určeného jejich zaměstnavatelem, „pracovní dobu“ ve smyslu tohoto ustanovení.“<sup>11</sup>*

### 3.2.3 C-397/01 – C403/01 (PFEIFFER a další)

V tomto případě došlo ke sloučení případů Bernhard Pfeiffer (C-397/01), Wilhelm Roith (C-398/01), Albert Süß (C-399/01), Michael Winter (C-400/01),

---

<sup>11</sup> Rozhodnutí ESD ve věci C-266/14 ze dne 10. září 2015 [online]. [cit. 2018-03-17]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62014CJ0266&from=SK>

Klaus Nestvogel (C-401/01), Roswitha Zeller (C-402/01), Matthias Dóbele (C-403/01). Jednalo se o zaměstnance vykonávající činnost pracovníků zdravotnické záchranné služby Německého červeného kříže. Tato organizace stanovila pracovníkům pracovní dobu přesahující 48 hodin týdně. Organizace stanovovala pracovní dobu v průměru na 49 hodin týdně, s odůvodněním, že nejméně 3 hodiny denně byly zaměstnanci stráveny v režimu pracovní pohotovosti.

Německý soud, který o věci rozhodoval, se rozhodl podat k ESD následující předběžné otázky. Lze vztahovat ustanovení směrnice o vynětí složek civilní obrany z její působnosti i na pracovníky zdravotnické záchranné služby?

Lze do pojmu silniční doprava použitého směrnicí k vyloučení určitých činností z její působnosti vztahovat také na zdravotnickou záchrannou službu, jejíž činnost se odehrává ve velké míře ve vozidle jedoucím po pozemní komunikaci?

Je třeba vykládat rozsudek ve věci Simap tak, že k prodloužení pracovní doby nad 48 hodin týdně je třeba individuálního souhlasu zaměstnance, nebo stačí souhlas v rámci kolektivní smlouvy?

Je obsah čl. 6 směrnice 93/104/ES dostatečně určitý, aby se ho mohli dovolávat jednotlivci před vnitrostátními soudy?

Soud věc projednal a rozhodl následovně:

*„1) a) Článek 2 směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, jakož i čl. 1 odst. 3 směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993, o některých aspektech úpravy pracovní doby, je třeba vykládat tak, že činnost pracovníků zdravotnické záchranné služby, vykonávaná v rámci lékařské záchranné služby první pomoci, takové, jaká je předmětem původního řízení, spadá do působnosti uvedených směrnic.*

*b) Pojem „silniční doprava“ ve smyslu čl. 1 odst. 3 směrnice 93/104 je třeba vykládat tak, že se nevztahuje na činnost lékařské záchranné služby první pomoci, a to navzdory tomu, že tato služba spočívá přinejmenším zčásti v používání vozidla a v doprovodu pacienta během převozu do nemocnice.*

*2) Článek 18 odst. 1 písm. b) bod i) první odrážky směrnice 93/104 je třeba vykládat tak, že stanoví požadavek výslovně a svobodně vyjádřeného souhlasu*

individuálně uděleného každým pracovníkem k tomu, aby překročení maximální týdenní pracovní doby v délce 48 hodin, jak je upravena v článku 6 uvedené směrnice, bylo platné, V tomto ohledu nepostačuje, aby pracovní smlouva dotčené osoby odkazovala na kolektivní smlouvu, která takové překročení umožňuje.

3) - článek 6 bod 2 směrnice 93/104 je třeba vykládat tak, že za okolností takových, jaké jsou dány v původním řízení, brání právní úpravě I - 8921 ROZSUDEK ZE DNE 5. 10. 2004 — SPOJENÉ VĚCI C-397/01 AŽ C-03/01 členského státu, jejímž účinkem je, pokud jde o dobu pracovní pohotovosti na pracovišti („Arbeitsbereitschaft“)> kterou zajišťují pracovníci zdravotnické záchranné služby v rámci záchranné lékařské služby první pomoci u organizace, jakou je Deutsches Rotes Kreuz, že umožňuje, případně i prostřednictvím kolektivní smlouvy nebo podnikové dohody uzavřené na základě takové kolektivní smlouvy, překročení maximální týdenní pracovní doby v délce 48 hodin stanovené tímto ustanovením; — uvedené ustanovení splňuje všechny podmínky požadované k tomu, aby zakládalo přímý účinek; - vnitrostátní soud, jemuž byl předložen spor probíhající výlučně mezi jednotlivci, je při použití ustanovení vnitrostátního práva, přijatých za účelem provedení povinností stanovených směrnicí, povinen přihlédnout k veškerým pravidlům vnitrostátního práva a vykládat je v co možná největším rozsahu ve světle znění, jakož i účelu této směrnice, aby tak mohlo být dosaženo rozhodnutí, které je v souladu s cílem jí sledovaným. Ve věcech v původním řízení musí tudíž vnitrostátní soud učinit vše, co je v jeho pravomoci, aby zabránil překročení maximální délky týdenní pracovní doby, která je podle článku 6 bodu 2 směrnice 3/104 stanovena na 48 hodin.“<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Rozhodnutí ESD ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01 (Pfeiffer) ze dne 5. října 2004 [online]. [cit. 2018-03-17]. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=49550&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1211906>

## **4 Pracovní doba a práce přesčas v České republice**

### **4.1 Prameny pracovního práva v České republice**

Český právní řád tvoří hierarchická právní struktura, na jejímž vrcholu stojí ústavní pořádek, kterému jsou podřízeny zákonné předpisy a těm jsou podřízeny podzákonné předpisy.

Jako ústavní prameny pracovního práva je třeba uvést Ústavu České republiky (z. č. 1/1993 Sb.) a Listinu základních práv a svobod (z. č. 2/1993 Sb.), jako vrcholné předpisy upravují základní práva člověka na svobodnou volbu povolání, příznivé pracovní podmínky, právo na spravedlivou odměnu, zákaz diskriminace na základě pohlaví, věku, národnosti, barvy pleti,...

Na úrovni zákonných předpisů tvoří prameny pracovního práva na prvním místě zákoník práce (z. č. 262/2006 Sb.), tvořící základ právní úpravy pracovního práva v České republice. Upravuje tři oblasti, a sice pracovněprávní vztahy (vztahy vznikající při realizaci závislé práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci), kolektivní právní vztahy (vztahy vyplývající z pracovněprávních vztahů, jež jsou řešeny na kolektivní úrovni), a právní vztahy předcházející pracovněprávním vztahům.

Tento zákon rozvádí mnoho dalších zákonných předpisů, kterými jsou například zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (z. č. 309/2006 Sb.), zákon o inspekci práce (z.č. 251/2005 Sb.), zákon o kolektivním vyjednávání (z. č. 2/1991 Sb.), zákon o zaměstnanosti (z. č. 435/2004 Sb.) a mnohé další.

Zákonné předpisy a jejich konkrétní ustanovení dále provádí podzákonné právní předpisy. Mezi ty můžeme řadit například nařízení vlády, vyhlášky ústředních orgánů, nařízení krajů a obcí. Z hlediska pracovního práva sem lze řadit zejména nařízení vlády o minimální mzdě (nařízení č. 567/2006 Sb.), nebo nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (nařízení č. 590/2006 Sb.)

Za prameny pracovního práva můžeme také považovat kolektivní a vnitropodnikové smlouvy. Zde je dán prostor pro individuální zhodnocení daného pracoviště a přizpůsobení norem tzv. na míru. Kolektivní a vnitropodnikové smlouvy se mohou lišit od zákonných předpisů, ovšem pouze

ve prospěch zaměstnanců, případně v rámci dispozitivních ustanovení zákonných předpisů.

Pracovní právo do jisté míry ovlivňuje také právo Evropské Unie (viz výše) a vyhlášené mezinárodní smlouvy.<sup>13</sup>

## **4.2 Pracovní doba**

„Pracovní dobou je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.“<sup>14</sup> S pracovní dobou neoddělitelně souvisí doba odpočinku. Zákonodárce zaručuje délku odpočinku zejména stanovením maximální pracovní doby. Český zákoník práce upravuje pracovní dobu v § 78 – 100.

Zákoník práce zavazuje všechny zaměstnance v pracovním poměru, výjimku tvoří pracovníci v dopravě, o nichž tak na základě zmocňovacího ustanovení (§100 zákoníku práce) stanoví vláda nařízením. Takovými pracovníky jsou členové osádky nákladního automobilu, případně autobusu, zaměstnanci údržby pozemních komunikací, zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální nebo vlečce. Dále také zaměstnanci hromadné dopravy, členové osádky letadla a zaměstnanci zajišťující provoz letiště, členové osádky plavidla, zaměstnanci obsluhující plavidlo v přístavu. Nařízení tyto profese konkretizuje a stanovuje podmínky pro úpravu pracovní doby a doby odpočinku. Stejným způsobem vláda stanoví odchylky od obecné úpravy pracovní doby pro členy jednotek podnikového hasičského záchranného sboru.

### **4.2.1 Délka pracovní doby**

Délku pracovní doby můžeme rozdělit na 3 druhy, a sice zákonem stanovenou, zkrácenou a kratší.

### **4.2.2 Zákonem stanovená pracovní doba**

Zákonem stanovená pracovní doba je upravena jako týdenní, ovšem s přihlédnutím k použitému způsobu rozvržení pracovní doby. Maximální délka pracovní doby je 40 hodin týdně. Výjimku tvoří zaměstnanci pracující v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerostných surovin, v důlní výstavbě a na báňských

---

<sup>13</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo* - str. 87

<sup>14</sup> *Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce §78/1a*

pracovištích geologického průzkumu, těmto je zákoníkem práce stanovena maximální délka pracovní doby na 37,5 hodin týdně. Další výjimku tvoří pracovníci v třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu, kterým je zákoníkem rovněž stanovena nejvyšší pracovní doba na 37,5 hodin týdně a pracovníci v dvousměnném pracovním režimu, kterým je maximální pracovní doba snížena na 38,75 hodin týdně. Poslední výjimkou jsou zaměstnanci mladší 18 let, kterým zákoník práce omezuje pracovní dobu na 40 hodin týdně, přičemž se mladistvému zaměstnanci sčítá doba ze všech pracovněprávních poměrů.<sup>15</sup>

#### 4.2.3 Zkrácená pracovní doba

Pracovní dobu je možné zkrátit na základě kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele. Zákoník nestanovuje minimální délku pracovní doby, míra zkrácení je tudíž závislá pouze na konsenzu mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, resp. odborovou organizací zaměstnanců, případně na svobodné vůli zaměstnavatele ve vnitřním předpisu. Zákoník práce ale negativním výčtem vymezuje zaměstnavatele, kteří jsou oprávněni takto měnit hranice pracovní doby. Zákoníkem práce je zakázáno zkracovat pracovní dobu zaměstnavatelům uvedeným v § 109/3 zákoníku.<sup>16</sup>

Za stanovenou pracovní dobu se v případě zkrácené pracovní doby považuje jak tato zkrácená, tak zákonem stanovená pracovní doba. Toto dualistické pojetí je zapotřebí kvůli aplikaci definice práce přesčas. Důležitým aspektem zkrácené pracovní doby je, že zaměstnanci za tuto zkrácenou pracovní dobu náleží plná výše platu.<sup>17</sup>

#### 4.2.4 Kratší pracovní doba

Za kratší pracovní dobu je považována pracovní doba, která je snížena na základě individuální dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž tomuto zaměstnanci náleží poměrně snížená mzda/plat odpovídající takto snížené pracovní době. Kratší pracovní doba může být sjednána na dobu určitou či

---

<sup>15</sup> Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce § 79

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. - str. 264

<sup>16</sup> Stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy 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. (§109/3 zákoníku práce)

<sup>17</sup> Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce § 79/3

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. - vyd. Str. 264



neurčitou. Kratší pracovní doba je obecně známá jako „částečný pracovní úvazek“ (  $\frac{1}{2}$ ,  $\frac{3}{4}$ ,...). Zaměstnanci tímto institutem řeší životní situace, kdy nemohou, nechtějí nebo nemusí z důvodů finančních, dopravních, rodinných, zdravotních, či jiných chodit do práce na tzv. „plný úvazek.“ Zaměstnavatel nesmí zaměstnanci pracujícímu na kratší pracovní úvazek naříditi práci přesčas.

Pojmy kratší a zkrácená pracovní doba se mezi veřejností často pletou. Kratší pracovní doba je sjednaná individuálním konsenzem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a náleží za to poměrně zkrácená mzda, případně plat, zatímco zkrácená pracovní doba je sjednána mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, případně je dobrovolným rozhodnutím zaměstnavatele vydaného formou vnitřního předpisu a náleží za ní plná výše mzdy.<sup>18</sup>

#### 4.2.5 Noční práce

Zákoník práce definuje v § 78 odst. 1 písm. j) noční práci, jako práci konanou mezi 22. a 6. hodinou. Aby byl zaměstnanec považován za zaměstnance pracujícího v noci, musí mezi 22. a 6. hodinou odpracovat nejméně 3 hodiny během 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně. Další podmínky pro výkon noční práce upravuje zákoník v § 94. Nejvyšší přípustná délka směny zaměstnance pracujícího v noci je stanovena na 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Vyžadují-li to provozní důvody, může zaměstnavatel rozvrhnout zaměstnanci práci tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období 26 týdnů po sobě jdoucích. Zaměstnavatel má povinnost zajistit zaměstnanci pracujícímu v noci zdravotní vyšetření před zařazením na noční práci, pravidelně podle potřeby (minimálně jednou ročně) a kdykoli na základě požadavku zaměstnance. Náklady na uhrazení poskytnutých zdravotnických služeb hradí zaměstnavatel. Zaměstnavatel má povinnost zajistit zaměstnancům vykonávajícím noční práci možnost občerstvení a další přiměřené sociální zajištění. Zároveň je povinen vybavit pracoviště prostředky pro poskytnutí první pomoci a zařízení pro přivolání lékařské pomoci. Za výkon noční práce přísluší zaměstnanci příplatek ve výši minimálně 10 % v případě mzdy, resp. 20 % v případě platu.

---

<sup>18</sup> Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce § 80

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. – str.264

*Pracovní právo: Alternativní pracovní úvazky aneb jiná úprava pracovní doby pro zaměstnance s malými dětmi* [online]

### 4.3 Rozvržení pracovní doby

Zaměstnavatel má povinnost určovat zaměstnanci začátek a konec směn – rozvrhovat pracovní dobu. Pracovní doba se zpravidla rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne. Při rozvrhování pracovní doby je nutné dodržovat zákonné limity a zároveň přihlížet k tomu, aby nebyla ohrožena bezpečnost práce a zdraví zaměstnanců. Zákoník práce stanovuje dvě základní formy rozvržení pracovní doby, a sice rovnoměrné a nerovnoměrné.

#### 4.3.1 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

Zákoníkem práce je v § 78/1 písm. 1 definováno rovnoměrné rozvržení pracovní doby jako *rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu*. Dalo by se tedy říct, že pracovní doba v jednotlivých týdnech musí být stejná. Délky směn v jednotlivých dnech se mohou lišit, nesmí však přesáhnout 9 hodin, po dohodě se zaměstnancem 12 hodin a jejich součet za jednotlivé týdny musí být stejný.<sup>19</sup>

#### 4.3.2 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

*Nerovnoměrným rozvržením pracovní doby je rozuměno 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 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.*<sup>20</sup>

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby může uplatnit jakýkoliv zaměstnavatel. Je pouze na jeho rozhodnutí, který způsob se mu vyplatí, vzhledem k jeho možnostem a požadavkům na denní rozsah vykonávané práce. Zaměstnavatel se může rozhodnout, že bude na části svých pracovišť uplatňovat nerovnoměrné rozvržení a na jiné části rovnoměrné rozvržení pracovní doby. V obou případech musí zaměstnavatel vytvořit písemný rozvrh rozvržení týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance alespoň s dvoutýdenním předstihem.

---

<sup>19</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo* - str. 215

<sup>20</sup> *Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce §78/1m*

V případě konta pracovní doby je povinen s tímto seznámit zaměstnance alespoň s týdenním předstihem před počátkem období, kterého se rozvržení týká.<sup>21</sup>

#### 4.3.3 Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba dává zaměstnanci možnost zvolit si začátek, případně i konec pracovní doby. Zákoníkem je upravena v § 85. Pružná pracovní doba obsahuje dvě složky, kterými jsou základní a volitelná pracovní doba. Základní pracovní dobu určuje zaměstnavatel, přičemž zaměstnanec je povinen být v tomto časovém úseku na pracovišti k dispozici zaměstnavateli. Volitelnou dobu si zaměstnanec určuje sám. Zaměstnanec má zaměstnavatelem stanovený počet hodin, které musí odpracovat a je na něm, zda volitelnou část odpracuje před základní dobou, po ní nebo před ní i po ní. Jeho rozhodování ovšem může být limitováno časovými úseky stanovenými zaměstnavatelem a celková délka směny nesmí být delší než 12 hodin. V případě použití pružné pracovní doby u rovnoměrného rozvržení pracovní doby je nutné naplnit průměrnou týdenní pracovní dobu ve vyrovnávacím období stanoveném zaměstnavatelem, pokud se pružná pracovní doba uplatní u nerovnoměrného rozvržení, zůstává vyrovnávací období 26 týdnů, resp. 52 týdnů.<sup>22</sup> Pružná pracovní doba se podle zákoníku práce neuplatní „*při pracovní cestě zaměstnance, při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejím uplatnění provozní důvody, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 nebo dávky podle předpisu o nemocenském pojištění, a v dalších případech určených zaměstnavatelem*“<sup>23</sup>.

#### 4.3.4 Konto pracovní doby

Jedná se o specifické rozvržení pracovní doby. Jeho použití může být ujednáno pouze kolektivní smlouvou, nebo vnitřním předpisem. Zaměstnanec během konta pracovní doby nemá právo na přidělování pracovní doby v rámci týdne, jak je to obvyklé, přitom je ale po dobu trvání konta pracovní doby odměňován stejnou paušální mzdou. Zprvu zákonodárce definoval konto pracovní doby jako „*jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby.*“ Tato definice

<sup>21</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. - str. 265,

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo* - str. 216

<sup>22</sup> KANOŠ, Pavel. *Přesčasy a další otázky kolem pracovní doby. Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2010, roč. 19, č. 4, str. 5

<sup>23</sup> *Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce § 85*

byla nepřesná a zavádějící, dnes už se tedy nepoužívá. Konto pracovní doby je institutem, který zaměstnavatelům umožňuje nejflexibilnější využití zaměstnanců. Zaměstnavatel však musí vytvořit kvalitní podmínky (pravidla) pro konto pracovní doby a zaměstnance s nimi pečlivě seznámit. Konto pracovní doby může být zavedeno u všech zaměstnanců, s výjimkou zaměstnanců ve veřejném sektoru (§ 109/3 Zákoníku práce).

Vyrovňovací období lze sjednat na dobu 26 týdnů, resp. 52 týdnů po sobě jdoucích v případě kolektivní smlouvy. Zaměstnavatel vytváří rozvržení pracovní doby na celé vyrovňovací období a je povinen s ním zaměstnance seznámit nejméně týden před jeho uplatněním. Od rozvržení se může zaměstnavatel odchýlit, musí s tím však zaměstnance seznámit opět nejméně týden dopředu. Rozvržení pracovní doby je ovšem vytvářeno pouze pro účely dovolených, dočasné pracovní neschopnosti, příp. jiných překážek v práci na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele.

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci, u kterého je uplatněno konto pracovní doby, vést:

„Účet pracovní doby, na kterém musí vykazovat:

- a. stanovenou týdenní pracovní dobu – 40, 38,75, 37,5 hodiny týdně, popřípadě jinou stanovenou délku,
- b. rozvrh pracovní doby pro jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směn – například pondělí až pátek 7.00 až 15.00 hodin pro ranní směnu a 15.00 až 23.00 hodin pro odpolední směnu, včetně přestávek na jídlo a oddech, tj. 7,5 hodin čisté pracovní doby ve směně,
- c. odpracovanou pracovní dobu v jednotlivých pracovních dnech a týdnech – to znamená dobu, kterou zaměstnanec skutečně odpracoval.

Účet mzdy zaměstnance ve smyslu § 120 zákoníku práce, na kterém vede:

- a. stálou měsíční mzdu – ve výši minimálně 80 % (u tzv. rozšířeného pracovního konta 85 %) průměrného výdělku zaměstnance zjištěného podle § 354 odst. 4 zákoníku práce za předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovňovacího období,

- b. dosaženou mzdu – tedy mzdu, na kterou zaměstnanci vznikl nárok za výkon práce v jednotlivých kalendářních měsících, což zahrnuje základní mzdu, prémie, bonusy, osobní ohodnocení, příplatky za práci v noci, za práci v sobotu a neděli, případně za práci ve svátek. Výkon práce zaměstnance bude ohodnocen stejným způsobem, jako by v kontu pracovní doby nepracoval.“<sup>24</sup>

#### 4.4 Doba odpočinku

Doba odpočinku je zákoníkem práce dělena na několik druhů. Těmi jsou nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, dny pracovního klidu a nepřetržitý odpočinek v týdnu. Účelem právní úpravy odpočinku je garance odpočinku pro zaměstnance k zregenerování pracovních sil a možnosti vyřízení soukromých záležitostí.

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami (zákoník práce §90, §90a) je doba mezi koncem jedné a počátkem druhé pracovní směny. Začátkem a koncem jedné směny se rozumí okamžik, ve kterém zaměstnanec započal nebo ukončil pracovní aktivitu pro zaměstnance. Tento okamžik nemusí být shodný s časem uvedeným v rozvrhu práce. Zaměstnanec má nárok na nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami v délce minimálně 11 hodin, v případě mladistvého zaměstnance minimálně 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. V zákonem stanovených případech lze tento odpočinek zaměstnanci staršímu 18 let zkrátit až na 8 hodin, následující odpočinek mu však musí být o toto zkrácení prodloužen. Takové zkrácení odpočinku je možné v případech uvedených v § 90 odst. 2 zákoníku práce - v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby, v zemědělství, při poskytování služeb obyvatelstvu (veřejné stravování, kulturní zařízení, telekomunikační a poštovní služby, zdravotnická zařízení, zařízení sociálních služeb), u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců, při živelných pohromách a jiných mimořádných případech. Zákon stanovuje ještě jednu výjimku pro sezónní práce, při kterých může být doba odpočinku mezi dvěma směnami zaměstnance staršího 18 let rovněž zkrácena na 8 hodin, takovému zaměstnanci může být doba odpočinku vyrovnána do 3 týdnů od jeho zkrácení.

---

<sup>24</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Zákoník práce: komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7 – str. 224

Zaměstnavatel je při rozvrhování pracovní doby povinen dodržet, kromě nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami také nepřetržitý odpočinek v týdnu (zákoník práce §92). Ten musí trvat alespoň 35 hodin, resp. 48 hodin v případě mladistvého zaměstnance. Týdnem se rozumí 7 dní po sobě jdoucích. Umožní-li to zaměstnavateli povaha provozu, měl by být nepřetržitý odpočinek v týdnu stanoven všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něj spadala neděle. Nepřetržitý odpočinek v týdnu je možné zaměstnanci staršímu 18 let zkrátit z důvodů uvedených v § 90 odst. 2 zákoníku práce, a sice na 24 hodin. V takovém případě musí délka odpočinku za 2 týdny po sobě jdoucí činit 70 hodin. V zemědělství je možné dohodnout zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu tak, že bude činit alespoň 105 hodin v období 3 týdnů, nebo 210 hodin během 6 týdnů v případě sezónních prací.

Dny pracovního klidu se rozumí dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky (§ 91 zákoníku práce). Zaměstnavatel by měl práci rozvrhovat tak, aby pracovní doba nepřipadala na dny pracovního klidu, do dnů pracovního klidu smí nařídít práci pouze ve výjimečných případech. Ve dnech pracovního klidu ale může nařídít pouze výkon nutných prací, stanovených zákoníkem práce a sice *„naléhavé opravárenské práce, nakládací a vykládací práce, inventurní a závěrkové práce, práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu, při živelných událostech a v jiných obdobných případech, práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva, výkon práce v dopravě a krmení či ošetřování zvířat.“*<sup>25</sup>

Svátek je den stanovený zákonem o státních svátcích, o významných dnech a dnech pracovního klidu. Zaměstnavatel může nařídít práci během svátku pouze v obdobných případech, jako při nařízení práce v nepřetržitém odpočinku v týdnu, dále v případě nepřetržitého provozu a v případě prací souvisejících se střežením objektu. Výkon práce během dní pracovního klidu je možné nařídít maximálně dvakrát v průběhu 4 týdnů. Během zákonem stanovených svátků není možné zaměstnanci nařídít výkon práce související s prodejem zboží konečnému spotřebiteli. V případě uplatnění konta pracovní doby se postupuje podle § 86 odst. 4 zákoníku práce. Jedná-li se o zaměstnance pracujícího v nočních

---

<sup>25</sup> Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce § 91 odst. 3

směnách, počítá se za počátek dne pracovního klidu hodina, odpovídající začátku směny, která u zaměstnavatele nastupuje podle rozvrhu jako první v týdnu.<sup>26</sup>

#### 4.5 Přestávky v práci a bezpečnostní přestávky

Tento institut je zákonem upraven v § 88 a § 89 zákoníku práce. Zaměstnanci je jím dáno právo na přestávku na oddech a jídlo v délce minimálně 30 minut, nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce. Mladistvému zaměstnanci tato přestávka náleží již po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Přestávka může být zaměstnanci rozdělena za podmínky, že alespoň jedna její část trvá minimálně 15 minut. Přestávku nelze poskytnout na začátku a na konci pracovní doby. Doba poskytnutá jako přestávka se nezapočítává do pracovní doby. Zaměstnavatel může rozhodnout o pevném začátku a konci přestávky v práci, musí při tom dodržet výše uvedené podmínky. V případech, kdy zaměstnanec vykonává práci, která nemůže být přerušena (nemůže se vzdálit z pracoviště, nemůže být nikým vystřídán, nemůže zastavit provoz zaměstnavatele za účelem přestávky), musí být těmto zaměstnancům poskytnuta přiměřená doba na oddech a jídlo. Těmto zaměstnancům se ovšem tato přestávka započítává do pracovní doby. V praxi se bude jednat například o vrátného, obsluhu kotelny, strojvedoucí ve vlaku, ale za určitých okolností také hasiče, řidiče sanitky apod.

Bezpečnostní přestávky upravuje § 89 zákoníku práce a § 5 odst. 1 písm. a) zákona o zajištění BOZP (z. č. 309/2006 Sb.). Bezpečnostní přestávka je zákonodárcem přikázána za účelem dodržování zásad bezpečného chování na pracovišti a za účelem ochrany zaměstnanců před jednotlivými činnostmi a činnostmi jednostranně zatěžujícími organismus. Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. upravuje podmínky ochrany zdraví při práci, ukládá zaměstnavatelům povinnost bezpečnostních přestávek pro výkon určitých kategorií práce. Do úpravy tohoto nařízení spadá práce se zátěží teplem nebo chladem na pracovišti, práce spojené s celkovou fyzickou a lokální svalovou zátěží, práce v nepříjemných, případně podmíněně přijatelných podmínkách, práce spojená s ruční manipulací s břemenem, monotónní práce v nuceném tempu, práce se zrakovou zátěží či práce s rizikovými faktory (například práce s motorovými pilami, práce u zobrazovacích zařízení – počítače, práce v osobních ochranných prostředcích apod.). Pro jednotlivé kategorie prací stanovuje nařízení různě dlouhé

---

<sup>26</sup>Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce §91

bezpečnostní přestávky. Dalšími předpisy jsou upraveny bezpečnostní přestávky pro pracovníky v prostředí se zvýšeným výskytem hluku a vibrací a bezpečnostní přestávky řidičů a členů posádky letadla. Bezpečnostní přestávka se započítává do pracovní doby a může být spojena s přestávkou na jídlo a oddech.<sup>27</sup>

Specifickým druhem přestávky, který nelze považovat ani za přestávku na jídlo a oddech, ani za bezpečnostní přestávku je přestávka na kojení. Zákoník práce ji upravuje v § 242. Tato přestávka je určena pro zaměstnankyně, které kojí své dítě. Jedná-li se o matku pracující na plný úvazek, náleží jí 2 půlhodinové přestávky za směnu na každé dítě do 1 roku věku a jedna půlhodinová přestávka za směnu v následujících 3 měsících. Jedná-li se o zaměstnankyni, která má sjednanou kratší pracovní dobu, náleží jí pouze jedna půlhodinová přestávka na každé dítě do 1 roku věku. Přestávka ke kojení se považuje za pracovní dobu a přísluší za ní náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.<sup>28</sup>

## 4.6 Práce přesčas

Práce přesčas je zákoníkem práce stanovena v § 78/1 písm. i, § 93 a § 93a, je za ní považována práce vykonaná zaměstnancem nad limit stanovené týdenní pracovní doby, a kterou přesáhne rozvržení pracovních směn, stanovené v rozvrhu pracovních směn. Tuto musí zaměstnavatel nařídit, nebo schválit. Primárně by se ovšem zaměstnavatel měl snažit využívat zaměstnance pouze v rozsahu stanovené pracovní doby. Institut práce přesčas umožňuje zaměstnavateli reagovat na mimořádné provozní situace, při kterých je zapotřebí využít práce zaměstnanců nad stanovenou pracovní dobu.

### 4.6.1 Typické znaky pro práci přesčas

- „výjimečnost a mimořádnost,
- vážné provozní důvody,
- na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem,
- nad stanovenou týdenní pracovní dobu,

---

<sup>27</sup> KANOŠ, Pavel. *Přesčasy a další otázky kolem pracovní doby. Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2010, roč. 19 str. 6,7

<sup>28</sup> Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce § 88,89

GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ŮLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. Vyd. – str. 74



- mimo rozvrh pracovních směn.<sup>29</sup>

Z hlediska výjimečnosti a mimořádnosti musí být práce přesčas náhlá, neočekávaná a mimořádná. Zaměstnavatel ji tedy uplatňuje v případech, kdy nastane provozní situace, k jejíž vyřešení nestačí práce vykonaná v rámci stanoveného rozvrhu a je zapotřebí ho přesáhnout.

Práce přesčas může být využito pro dokončení rozdělané práce, provedení neodkladných úkolů, opravné práce, práce související s inventurou, uzávěrkou,...

Práci přesčas je možné vykonávat pouze na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem. V případě, že zaměstnavatel nařídí zaměstnanci práci přesčas, je zaměstnanec tuto práci povinen vykonat. Zaměstnanci však může být umožněno, aby zaměstnavateli navrhl vykonání práce přesčas sám. Zaměstnavatel s tím ovšem musí souhlasit. Forma souhlasu zaměstnavatele sice stanovena není, souhlas by ale měl být jasný a srozumitelný.

Za práci přesčas je podle zákoníku práce považována pouze práce vykonaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Za práci přesčas tedy není považováno tzv. napracování pracovního volna, nebo změna pracovní směny. Je-li pracovní doba zaměstnanci rozvržena rovnoměrně, je prací přesčas práce vykonaná nad týdenní stanovený rozsah. U nerovnoměrného rozvržení pracovní doby se práce přesčas vypočítává za celé období, na něž je pracovní doba rozvržena (tzv. vyrovnávací období), jednotlivé týdenní odpracované doby sečtou a následně se odečte stanovená týdenní pracovní doba vynásobená počtem týdnů vyrovnávacího období.

Práce přesčas je práce, která je vykonávána mimo rozvrh pracovních směn. Zaměstnavatel tedy nemůže práci přesčas naplánovat do rozvrhu pracovních směn. Tím by přestala být práce přesčas výjimečnou a mimořádnou a fakticky by se z ní stala naplánovaná směna, a pracovní doba by tak nesměla přesáhnout 40 hodin týdně.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> GOGO VÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1. – str. 109 odst. 3

<sup>30</sup> GOGO VÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. 2., přeprac. vyd. - str. 113-115

#### 4.6.2 Druhy práce přesčas

Práci přesčas je možné rozdělit na tři druhy, a to základní, další a další dohodnutou ve zdravotnictví. V rámci základní práce přesčas umožňuje zákoník práce zaměstnavateli nařídít zaměstnanci práci přesčas, to do rozsahu 8 hodin týdně, zároveň však nesmí přesáhnout 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnanec je povinen vykonat práci přesčas přikázanou v tomto rozsahu.

Více prostoru pro zaměstnavatele dávají limity uložené zákoníkem práce pro další práci přesčas (§ 93/3). Ty umožňují zaměstnavateli požadovat po zaměstnanci odpracování 8 hodin přesčas týdně za vyrovnávací období 26 týdnů, případně 52 týdnů po dohodě s odborovou organizací. Tím jsou fakticky rozšířeny oba limity, a sice z 8 hodin za týden na 8 hodin za týden v průměru za vyrovnávací období, a tudíž ze 150 hodin za kalendářní rok na 208, resp. 416 hodin za kalendářní rok. Takto navýšenou práci přesčas je možné po zaměstnanci požadovat pouze na základě s ním uzavřené dohody. Může být uzavřena samostatně, pro každou hodinu práce přesčas zvlášť, praktičtějším řešením je však uzavření dohody o generelním souhlasu pro budoucí další práci přesčas.

Posledním druhem práce přesčas je další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví. Tato je upravena v § 93a zákoníku práce. Zákoník taxativně vyjmenovává situace, za kterých je možné tento institut využít. Dle zákona je tedy možné tento druh přesčasů použít u práce v nepřetržitém provozu spojené s příjmem, léčbou, péčí nebo se zajištěním přednemocniční neodkladné péče v nemocnicích, ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních a zdravotnických zařízeních zdravotnické záchranné služby, kterou vykonává lékař, zubní lékař nebo farmaceut, zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání pracující v nepřetržitém pracovním režimu.<sup>31</sup>

Toto ustanovení umožňuje výše uvedeným pracovníkům pracovat nad rámec další dohodnuté práce přesčas (viz výše). Tento institut je podmíněn souhlasem zaměstnance, ten nesmí být k souhlasu nijak nucen a nesmí mu být způsobena žádná újma v případě jeho neudělení. Zákoník zakazuje jeho použití v prvních 12 týdnech od vzniku pracovního poměru. Zaměstnavatel má povinnost písemně vyzoomět Státní úřad inspekce práce (inspektorát práce) o využití tohoto

---

<sup>31</sup>Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce §93a odst. 1

druhu přesčasů a vést aktuální seznam všech pracovníků pracujících v další dohodnuté práci přesčas ve zdravotnictví.<sup>32</sup>

Zákon takto umožňuje zaměstnavatelům ukládat výše uvedeným zaměstnancům dalších 8 hodin, resp. 12 hodin v případě zaměstnanců zdravotní záchranné služby přesčas nad rozsah § 93/4 zákoníku práce v průměru za období, které lze sjednat na 26, resp. 52 týdnů. Zaměstnanec pak může odpracovat práci přesčas ve výši 16, resp. 20 hodin týdně (8+8 resp. 8+12).

Dohodu o další práci přesčas ve zdravotnictví umožňuje zákoník práce oběma stranám zrušit bez udání důvodu a to okamžitým zrušením v období prvních 12 týdnů od jejího sjednání, případně s 2 měsíční lhůtou (není-li sjednána kratší) po uplynutí 12 týdnů. Zrušení musí být vyhotoveno písemně a doručeno druhé straně,<sup>33</sup>

Tento institut byl do zákoníku práce zaveden jako reakce na změnu nahlížení na pracovní pohotovost na pracovišti v souvislosti s rekodifikací zákoníku práce v roce 2006. Ve starém zákoníku práce (č. 65/1965 Sb.) byla pracovní pohotovost umožněna i na pracovišti. To už dnes nelze. Nový zákoník práce ovšem přihlédl k problematice zdravotnických zařízení s nepřetržitým provozem, které musejí na jedné straně udržet nepřetržité fungování zdravotnických služeb, ale na straně druhé mají omezený počet dostatečně kvalifikovaných zaměstnanců.

#### 4.6.3 Odměna za práci přesčas

Vzhledem k mimořádnosti práce přesčas, která je konána mimo předem stanovený rozvrh pracovních směn, příkazují mezinárodní úmluvy finančně či jiným způsobem zvýhodnit zaměstnance vykonávajícího práci přesčas a naopak znevýhodnit zaměstnavatele, který je tak motivován k tomu, aby tento institut využíval co možná nejméně.

Zákoník práce se vydává dvojí cestou, kdy stanovuje podmínky pro kompenzaci přesčasu v případě mzdy a v případě platu. V případě mzdy zakládá v § 114 zaměstnanci nárok na příplatek za práci přesčas nejméně ve výši 25 %

---

<sup>32</sup> Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce §93a

GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. 2.*, přeprac. Vyd. – str. 113-115

<sup>33</sup> Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce §93a

GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. 2.*, přeprac. Vyd. – str. 113-115

průměrného výdělku. Zákoník uvádí také alternativu k příplatku, tou je poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas. Nedohodnou-li se strany jinak, musí být náhradní volno poskytnuto do 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas, pokud není zákonná či dohodnutá lhůta splněna, náleží zaměstnanci příplatek za práci přesčas. Mzdu zaměstnance je možné sjednat již s přihlédnutím k práci přesčas, v takovém případě nenáleží zaměstnanci příplatek za práci přesčas, ovšem mzda musí být sjednána s rozsahem práce přesčas, který nesmí přesahovat 150 hodin ročně. Za práci přesčas nad rámeček této dohody náleží zaměstnanci příplatek nebo náhradní volno.<sup>34</sup>

§ 127 zákoníku práce upravuje možnosti zvýhodnění zaměstnance pobírajícího plat za práci přesčas. Stejně jako v předchozím případě je zde dána možnost procentního příplatku nebo poskytnutí náhradního volna. V případě příplatku zákon stanovuje nárok zaměstnance na 25% průměrného hodinového výdělku, na rozdíl od předchozího případu zde zákon uvádí ještě příplatek za práci přesčas ve výši 50% průměrného hodinového výdělku, jedná-li se o dny nepřetržitého odpočinku. V praxi se tohoto vyššího příplatku dostává mnohdy i zaměstnancům pobírajícím mzdu, těm toto právo ovšem nepřiznává zákon, ale dohoda se zaměstnavatelem. Stejně jako v případě mzdy může být zaměstnancům pobírajícím plat namísto příplatku poskytnuto náhradní volno za práci přesčas, navíc mají ale zaručeno, že se jim za dobu čerpání náhradního volna nekrátí plat. Náhradní volno musí být zaměstnanci poskytnuto do 3 kalendářních měsíců po sobě jdoucích, není-li dohodnuto jinak. V případě nedodržení lhůty náleží zaměstnanci příplatek. Zákon umožňuje v případě zaměstnance, kterému přísluší příplatek za vedení (§ 124 zákoníku práce) stanovení platu s přihlédnutím k práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. K takto stanovenému platu se nepřihlíží v případě přesčasů v noci, v době pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti, s výjimkou vedoucích zaměstnanců, kteří jsou statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, u těch je plat stanoven s přihlédnutím k veškeré práci přesčas.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> GOGOŤÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ŮLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. Vyd. - str. 118, 119

<sup>35</sup> GOGOŤÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ŮLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. Vyd. - str. 120,121

## 4.7 Úvahy de lege ferenda

V české republice má právní úprava pracovní doby, dle mého názoru, relativně slušnou úroveň, avšak jsou určité oblasti, ve kterých by se dalo leccos zlepšit.

Vyrovňovací období pro počítání průměrné pracovní doby v délce 26, resp. 52 týdnů mi přijde poněkud (zbytečně) dlouhé. Čím delší je vyrovňovací období, tím se může prodlužovat i období, ve kterém zaměstnanec z důvodu dlouhé pracovní doby nebude mít čas na soukromé záležitosti a volný čas mu bude stačit sotva na cestu do práce a na spánek.

Dále by bylo vhodné omezit institut dalších dohodnutých prací ve zdravotnictví. Dobu odpočinku takovýchto pracovníků utlačuje do pozadí potřeba zdravotnických a lékařských služeb. Použití tohoto institutu je sice podmíněné předchozím souhlasem zaměstnance, nejedná se však o ideální řešení, neboť i lékař nebo jiný zdravotnický personál je velmi ovlivněn ekonomickými, sociálními a jinými faktory, které mu ve výsledku neumožní svobodně se rozhodnout, zda chce či nechce trávit v práci takové množství hodin navíc. Každý rok sice přibývá absolventů lékařských fakult a jiných škol se zdravotnickým zaměřením, velká část z nich ovšem odejde do soukromé praxe, případně nachází uplatnění v zahraničí, kde je možné získat lukrativnější finanční ohodnocení.

Dalším nedostatkem českého zákoníku práce je, podle mého názoru, rozlišování platu a mzdy v souvislosti s příplatky za práci přesčas, během dnů nepřetržitého odpočinku v týdnu, za práci v noci a dalšími. Zaměstnanec, který získá právo na příplatek, by měl mít tuto kompenzaci vypočítanou za stejných podmínek, ať pracuje ve státním či soukromém sektoru. Je sice pravdou, že ve státním sektoru jsou tyto příplatky stanovené fixně, zatímco v soukromém sektoru jsou stanovena pouze jejich minima, ovšem v praxi se málokterý zaměstnavatel odchýlí od zákonem stanovených minim.

## 5 Pracovní doba a práce přesčas ve Slovenské republice

### 5.1 Prameny pracovního práva ve Slovenské republice

Prameny práva ve Slovenské republice je možné dělit na formální a materiální. Mezi materiální prameny patří nejrůznější sociální, ekonomické, mravní, politické a jiné okolnosti, které jsou schopné ovlivnit orgány vydávající platné formální prameny. Formálními prameny jsou formy právních předpisů, ve kterých jsou normy obsaženy.

Slovenské prameny práva bývají rozdělovány na primární (zákonné) a sekundární (podzákonné). Pokud jde o přesnou hierarchii jednotlivých předpisů, je prakticky stejná jako v České republice. Na vrcholu pomyslné pyramidy právních norem stojí ústavní zákony, jejichž hlavním představitelem je Ústava Slovenskej republiky. Na další úrovni jsou zákony, poté nařízení vlády, nařízení ústředních orgánů státní správy, právní předpisy orgánů územní samosprávy a právní předpisy výjimečně vydávané jinými orgány než orgány státní správy.

Prameny ovlivňující pracovní právo jsou zejména Ústava Slovenskej Republiky (č. 460/1992 Zb.), zákonník práce (č. 311/2001 Zb.) zákon o štátnej službe (č. 55/2017 Zb.), zákon o výkone práce ve verejnom záujme (č. 552/2003 Zb.), zákon o kolektivnom vyjednávaní (č. 2/1991 Zb.), zákon o minimálnej mzde (č. 663/2007 Zb.), zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (č. 124/2006 Zb.), zákon o inšpekcii práce (č. 125/2006 Zb.). Na podzákonné úrovni potom kolektivne zmluvy, upravující práva, povinnosti mezi konkrétními zaměstnavateli a jejich zaměstnanci nad rámec základních práv a povinností stanovených zákonníkem práce, vnutropodnikové právní normy, typicky pracovní řády, pravidla BOZP. Tak trochu stranou leží mezinárodní smlouvy, zejména úmluvy mezinárodní organizace práce a právo Evropské unie, které by měly být implementovány do právního řádu státu a pro subjekty pracovněprávních vztahů nejsou přímo závazné.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> KRIŽAN, Viktor a Vladimíra ŽOFČINOVÁ. *Pracovní právo pre neprávnikov* str. 11-14

## 5.2 Pracovní doba

Pracovní dobu v SR upravuje slovenský zákoník práce (č. 311/2001 Zb.) zejména v § 85 a násl. Právní úprava se týká zejména limitů pracovní doby a zásad jejího rozvrhování. Zákoník ukládá pravidla týkající se individuálních pracovněprávních vztahů v souvislosti se zaměstnáváním fyzických osob právníckými, případně fyzickými osobami – zaměstnanců zaměstnavateli. Pracovní dobu definuje následovně: „*pracovní čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.*“<sup>37</sup> Toto pojetí ale není v souladu se směrnicí 2003/88/ES, podle které je pracovní dobou i doba, při níž vykonává zaměstnanec práci pro zaměstnavatele v rozporu s pracovní smlouvou, dal-li k tomu zaměstnavatel příkaz či nikoliv. Může také nastat situace, kdy povinnosti pro zaměstnance nevyplývají z pracovní smlouvy, ale z jiných předpisů, například kolektivní smlouvy. I v tomto případě se jedná na základě směrnice 2003/88/ES o pracovní dobu.<sup>38</sup>

### 5.2.1 Délka pracovní doby

Slovenský zákonodárce rozděluje pracovní dobu na 4 druhy. Maximální týdenní pracovní doba, ustanovená týdenní pracovní doba, určená týdenní pracovní doba a kratší pracovní doba.

### 5.2.2 Maximální týdenní pracovní doba

Tuto upravuje slovenský zákoník práce ve svém § 85/4,5,6,7,8 a 9, upravuje pouze její horní hranici, kterou stanovuje na 40 hodin týdně. Ve zmíněném ustanovení je stanoveno několik případů, kdy je maximální pracovní doba stanovena odlišně. Těmi jsou zaměstnanci pracující v dvousměnném provozu střídavě v obou směnách, ti mohou mít týdenní pracovní dobu nejvýše 38 a  $\frac{3}{4}$  hodin. Dále zaměstnanci pracující v třisměnném nebo nepřetržitém provozu, střídavě ve všech směnách 37 a  $\frac{1}{2}$  hodiny týdně. Pracovníci pracující s karcinogenním materiálem, v procesu při kterém hrozí únik karcinogenního materiálu nebo při kterém hrozí ozáření, případně jako zaměstnanec kategorie A v kontrolovaném pásmu se zdrojem ionizujícího záření,

---

<sup>37</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce (Sr) § 85/1

<sup>38</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Pracovní čas - dovolenka a materská dovolenka v judikatúre Súdneho dvora EÚ a v práve Slovenskej republiky* – str. 21-24

kromě kontrolovaného pásma v jaderné elektrárně, mají slovenským zákoníkem práce stanovenou maximální pracovní dobu na 33 a ½ hodin týdně. Slovenská právní úprava na rozdíl od české omezuje více pracovní dobu mladistvých. Pro mladistvého zaměstnance mladšího 16 let platí maximální pracovní doba 30 hodin týdně a pro mladistvého zaměstnance staršího 16 je stanovena nejvyšší hranice 37 a ½ hodin pracovní doby týdně. Zákonem je také stanovena maximální délka směny na 8 hodin během 24 hodin, nestanoví-li tento zákon jinak, výjimkou jsou mladiství zaměstnanci, na které by se odlišné ujednání délky pracovní doby za 24 hodin nevztahovalo.<sup>39</sup>

### 5.2.3 Ustanovená a určená týdenní pracovní doba

Slovenský zákoník práce ji specifikuje jako dobu, kterou zaměstnavatel stanoví v mezích zákonné pracovní doby obecně pro všechny zaměstnance. Stanovení její výše závisí pouze na osobě zaměstnavatele, musí se však pohybovat v zákonem stanovených mezích, nesmí tedy překročit hranici 40 hodin za týden. Určená pracovní doba je dobou, která je rozvržena konkrétnímu zaměstnanci. Ustanovená a určená pracovní doba se u jednotlivého zaměstnance nemusí lišit. V praxi se ustanovená a určená pracovní doba liší například u pracovníků ve vícesměnných a nepřetržitých provozech, kdy ustanovená týdenní pracovní doba může být 38 a ¾, resp. 37 a ½ hodin týdně, zatím co určená týdenní pracovní doba bude pro jednotlivé zaměstnance každý týden jiná, v závislosti kolik na ně vyjde jak dlouhých směn.<sup>40</sup>

### 5.2.4 Kratší pracovní doba

Pracovní poměr na kratší pracovní dobu upravuje slovenský zákoník práce v § 49. Zaměstnavateli a zaměstnanci je dána možnost dohodnout se na kratší týdenní pracovní dobu než je ustanovená doba u daného zaměstnavatele. Taková dohoda může být součástí pracovní smlouvy, ale je jí možné uzavřít i později. Stejně tak je možné na základě dohody prodloužit původně sjednanou kratší pracovní dobu na ustanovenou pracovní dobu.

<sup>39</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z. *Zákoník práce (Sr)* § 85, KRIŽAN, Viktor a Vladimíra ŽOFČINOVÁ. *Pracovní právo pre neprávnikov* – str. 80

<sup>40</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z. *Zákoník práce (Sr)* § 85, KRIŽAN, Viktor a Vladimíra ŽOFČINOVÁ. *Pracovní právo pre neprávnikov* str. 80, *Pracovní čas: Priemerný týždenný pracovný čas podľa § 85 ods. 9 Zákonníka práce* [online]. ZBORNÍKA, [zostavovateľ a Helena BARANCOVÁ]. *Pracovní právo v zjednotenej Európe* str. 209



V rámci kratší pracovní doby vykonává zaměstnanec práci buď méně dní v týdnu, nebo méně hodin, ale stejný počet dní jako ostatní zaměstnanci. Zaměstnanec přijatý na kratší pracovní dobu nesmí být nijak diskriminován ani zvýhodňován oproti ostatním zaměstnancům na srovnatelné pozici, pracujícím na plný úvazek. Zaměstnanec by měl mít poměrně snížený plat, poměrně méně dovolené a náleží mu nižší náhrada mzdy než zaměstnanci na stejné pozici v případě plného úvazku.<sup>41</sup>

### 5.2.5 Noční práce

Slovenský zákoník práce v § 98 definuje noční práci jako práci vykonávanou mezi 22. a 6. hodinou. Aby byl zaměstnanec považován za zaměstnance pracujícího v noci, musí v době mezi 22. a 6. hodinou odpracovat pravidelně alespoň tři hodiny po sobě jdoucí, nebo je pravděpodobné, že v této době odpracuje alespoň 500 hodin ročně. Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu zaměstnancům pracujícím v noci tak, aby průměrná délka pracovní směny nepřekročila 8 hodin za den, v době maximálně 4 týdnů po sobě jdoucích. Při výpočtu průměrné doby za vyrovnávací období se vychází z pětidenního pracovního týdne. Zaměstnavatel je povinen konzultovat organizaci noční práce se zástupci zaměstnanců. Vykonává-li zaměstnanec pracující v noci fyzicky, nebo psychicky náročnou práci, nebo práci, při které může dojít k ohrožení života nebo zdraví, nesmí délka směny takového zaměstnance přesáhnout 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Zaměstnavatel tyto rizikové práce vymezí na základě příslušných právních předpisů a dohody se zástupci zaměstnanců. Stejně jako v případě práce přesčas má zaměstnavatel povinnost vést evidenci zaměstnanců pracujících v noci. Jsou-li noční práce u zaměstnavatele vykonávány pravidelně, je tento povinen informovat o této skutečnosti příslušný inspektorát práce a zástupce zaměstnanců.

Zaměstnavatel má povinnost zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci prodělal zdravotní prohlídku. Tuto zaměstnanec podstoupí před zařazením na noční práci, po zařazení pravidelně, minimálně jednou ročně, kdykoli během zařazení na noční práci v případě zdravotních potíží vyvolaných noční prací, nebo požádá-li o to těhotná žena, matka do konce 9 měsíce po porodu a kojící žena.

---

<sup>41</sup> *Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce (Sr) § 49*

Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas: kratší pracovný čas, práva a povinnosti pri pracovnom pomere na kratší pracovný čas [online]

Náklady na uskutečnění zdravotní prohlídky nese zaměstnavatel. Zaměstnavatel je dále povinen vybavit pracoviště, na kterém dochází k noční práci prostředky pro poskytnutí a přivolání první pomoci. Zaměstnancům pracujícím v noci musí být zajištěny prostředky pro BOZP, ochranné a preventivní služby ve stejném rozsahu, jako zaměstnancům pracujícím přes den.

Zaměstnanci náleží za noční práci příplatek ve výši nejméně 20 % průměrné mzdy za dobu odpracovanou v noci. V případě vedoucího zaměstnance může zaměstnavatel s tímto sjednat mzdu s přihlédnutím k noční práci.<sup>42</sup>

### 5.3 Rozvržení pracovní doby

Mezi základní práva, ale zároveň i povinnosti zaměstnavatele patří rozvrhování práce a pracovní doby zaměstnancům. Podobně jako v České republice jsou zaměstnavateli umožněny slovenský zákoníkem práce (§ 86, 87) dvě varianty, a sice rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovního času. Zaměstnavatel musí rozhodnutí, zda chce využívat rovnoměrné či nerovnoměrné rozvržení pracovní doby projednat se zástupci zaměstnanců, resp. odborovou organizací. Zaměstnavatel je povinen sdělit zaměstnavateli rozvržení pracovního týdne alespoň jeden týden předem. Zaměstnavatel by měl při sestavování rozvrhu práce vycházet z pětidenního pracovního týdne.<sup>43</sup>

#### 5.3.1 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

Rovnoměrné rozvržení pracovní doby je upraveno slovenským zákoníkem práce v § 86. Základním znakem rovnoměrného rozvržení pracovní doby je podmínka, že rozdíl pracovních dob v jednotlivých týdnech nepřesáhne 3 hodiny. Pracovní doba jednotlivých dní nesmí být podle zákonodárce delší než 9 hodin a zároveň nesmí průměrná týdenní pracovní doba v určitém období, zpravidla čtyřtýdenním, přesáhnout ustanovenou pracovní dobu.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Pracovní čas - dovolenka a materská dovolenka v judikatúre Súdneho dvora EÚ a v práve Slovenskej republiky* – str. 44

<sup>43</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Pracovní čas - dovolenka a materská dovolenka v judikatúre Súdneho dvora EÚ a v práve Slovenskej republiky* – str. 45

KRIŽAN, Viktor. *Implementation and enforcement of EU labour law in the Visegrad countries* – str. 215

<sup>44</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Pracovní čas - dovolenka a materská dovolenka v judikatúre Súdneho dvora EÚ a v práve Slovenskej republiky* - str. 45 zákon

KRIŽAN, Viktor. *Implementation and enforcement of EU labour law in the Visegrad countries* - str.215

### 5.3.2 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Vyžadují-li to podmínky práce, případně podmínky provozu umožňuje § 87 slovenského zákoníku práce nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Tento institut umožňuje, aby se pracovní doby v jednotlivých týdnech lišily o více než 3 hodiny. Než tak učiní, je povinen projednat toto rozhodnutí se zaměstnanci, resp. odborovou organizací. Průměrná pracovní doba nesmí v období nejvýše čtyř měsíců přesáhnout ustanovenou pracovní dobu. Zaměstnavatel má možnost po dohodě se zaměstnanci, resp. odborovou organizací rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně na období delší než 4 měsíce, a to na 12 měsíců, musí se však jednat o činnosti, u kterých se v průběhu roku mění potřeba práce (například zemědělství). Tuto dohodu není možné nahradit jednostranným rozhodnutím zaměstnavatele. Za zaměstnance se zdravotním postižením, těhotnou ženu nebo zaměstnance, který se trvale stará o dítě mladší 15 let nesmí dohodu uzavřít odborová organizace. Takovýto zaměstnanec musí uzavřít se zaměstnavatelem individuální dohodu. V případě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby nesmí pracovní doba v průběhu 24 hodin přesáhnout 12 hodin.<sup>45</sup>

### 5.3.3 Konto pracovní doby

Následující ustanovení slovenského zákoníku práce (§ 87a) přináší speciální metodu využití zaměstnance. Konto pracovní doby může být zavedeno pouze kolektivní smlouvou, případně po dohodě se zástupci zaměstnanců. Dohoda je podmíněna písemnou formou a není ji možné nahradit jednostranným rozhodnutím zaměstnavatele. V případě zaměstnance uvedeného v § 87/3 slovenského zákoníku práce (zdravotně postižený zaměstnanec, těhotná žena, žena či muž, kteří se trvale starají o dítě mladší 15 let) je podmínkou použití konta pracovní doby individuální dohoda s tímto zaměstnancem. Obsahem dohody musí být mimo jiného délka vyrovnávacího období, ve které bude vyrovnán rozdíl mezi ustanoveným a skutečně odpracovaným časem zaměstnance. Toto období může mít délku maximálně 30 měsíců.

V případě použití tohoto institutu zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu tím způsobem, že sdělí zaměstnanci jeho ustanovený pracovní čas, který je ovšem

---

<sup>45</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Pracovní čas - dovolenka a materská dovolenka v judikatúre Súdneho dvora EÚ a v práve Slovenskej republiky* - str. 46  
KRIŽAN, Viktor. *Implementation and enforcement of EU labour law in the Visegrad countries* - str. 216

(na rozdíl od ostatních druhů rozvržení) důležitý pouze z finančního hlediska (dopočítání platu, náhrada mzdy v případě pracovní neschopnosti apod.). V případě, že zaměstnavatel potřebuje práci zaměstnavatele ve vyšším rozsahu, než je určeno v ustanovené pracovní době, zaměstnanec vykonává práci v rozsahu, v jakém je potřeba. Na druhé straně v případě, že zaměstnavatel nedokáže využít práci zaměstnance v rozsahu ustanovené pracovní doby, zaměstnanec vykoná práci v rozsahu, v jakém je potřeba, případně nevykoná práci vůbec. Průměrná pracovní doba, včetně kladného pracovního konta nesmí přesáhnout 48 hodin týdně ve 12 měsíčním období. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci základní složku mzdy, která odpovídá ustanovené pracovní době zaměstnance. Tímto nezaniká povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci ostatní složky mzdy, vyplývající ze zákona, nebo z pracovní, případně kolektivní smlouvy.

Zaměstnavatel je povinen vést zaměstnanci účet konta pracovní doby, do kterého zaznamenává skutečně odpracovaný čas zaměstnancem a rozdíl mezi skutečně poskytnutou základní složkou mzdy a základní složkou mzdy, na kterou by měl zaměstnanec nárok za skutečně odpracovanou dobu. V případě, že u zaměstnance převažují situace, kdy vykonává práci ve vyšší míře, než je ustanovená pracovní doba, jedná se o „kladný účet pracovního konta,“ v opačném případě se jedná o „záporný účet pracovního konta.“ U zaměstnance s kratší pracovní dobou se v případě konta pracovní doby vychází z této kratší pracovní doby. V případě že je v době ukončení pracovního poměru, eventuálně uplynutí vyrovnávacího období u zaměstnance vedený kladný účet pracovního konta, je zaměstnavatel povinen doplatit zaměstnanci rozdíl mezi vyplacenou mzdou a mzdou odpovídající skutečně odpracované době. Je-li u zaměstnance vedený záporný účet pracovního konta, má zaměstnavatel právo na vrácení rozdílu mezi vyplacenou mzdou a mzdou odpovídající skutečně odpracované době pouze v případě ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 63/1 písm. d) a e) (*nesplnění zákonných předpokladů pro dohodnutou práci, neúspěch ve volbách / nejmenování do funkce, nesplnění požadavků zaměstnavatele pro výkon práce, neuspokojivé plnění pracovních úkolů v posledních 6 měsících nebo z důvodů pro které je možná okamžitá výpověď, případně z důvodů méně závažných porušení pracovní disciplíny, pro něž byl zaměstnanec upozorněn na možnost výpovědi*), nebo v případě okamžitého

ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele - § 68 slovenského zákoníku práce (*právoplatné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin, závažné porušení disciplíny ze strany zaměstnance*). V případě jiného ukončení pracovního poměru zaměstnavatel nemá nárok na vrácení rozdílu mezi mzdou vyplacenou a mzdou odpovídající skutečně odpracované době. Zaměstnavatel má právo za výše uvedených důvodů žádat u soudu ve lhůtě 2 měsíců ode dne skončení pracovního poměru o vrácení mzdy.<sup>46</sup>

#### 5.3.4 Pružná pracovní doba

Pružnou pracovní dobu je možné uplatnit v rovnoměrném i nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Upravuje ji § 88 a 89 slovenského zákoníku práce. Tento institut nechává větší prostor pro vůli zaměstnance. Zaměstnavatel určí zaměstnanci počet hodin, které je povinen odpracovat, v některých případech určí také *provozní dobu*, v jejímž rámci musí zaměstnanec určený počet hodin odpracovat. Zároveň mu může určit tzv. *základní pracovní čas*, ve kterém je zaměstnanec povinen být přítomen na pracovišti. Zbytek jeho pracovní doby tvoří tzv. *volitelný pracovní čas*, u kterého si zaměstnavatel volí sám začátek a konec směny. Pružnou pracovní dobu je možné zavést na základě kolektivní smlouvy, nebo dohody se zástupci zaměstnanců. Pružná pracovní doba se uplatňuje na určité období, tím může být pracovní den, pracovní týden, čtyřtýdenní pracovní období. V rámci období si zaměstnanec může rozvrhnout volitelnou dobu nepravidelně, v součtu však musí odpracovat stanovený počet hodin.

Délka směny při pružném rozvržení pracovní doby nesmí přesahovat 12 hodin. Institut pružné pracovní doby se neuplatní v případě, že je zaměstnanec vyslán zaměstnavatelem na pracovní cestu. V takovém případě musí zaměstnavatel určit pevný začátek a konec pracovní doby.<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Pracovní čas - dovolenka a materská dovolenka v judikatuře Súdneho dvora EÚ a v práve Slovenskej republiky* - str. 49

KRIŽAN, Viktor. *Implementation and enforcement of EU labour law in the Visegrad countries* - str. 216

*Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce (Sr)§ 87a odst. 5*

<sup>47</sup> Pracovní čas- dovolenka, materská dovolenka v judikatuře SDEU -51,52, zákon *Implementation and Enforcement of EU Labour Law in the Visegrad Countries* – str. 216

## 5.4 Doba odpočinku

Právo na přiměřený odpočinek a nejvyšší přípustnou pracovní dobu zakotvuje nejen slovenský zákoník práce, ale také Ústava SR v článku 36. Doba odpočinku by měla uspokojit potřebu zaměstnance zregenerovat, nabrat síly do dalšího dne a vyřídit si osobní záležitosti a uspokojení svých zájmů. Zákoník vymezuje dobu odpočinku jako jakoukoli dobu, která není pracovní dobou (§85 odst. 2 slovenského zákoníku práce). Pod tento pojem je možné zařadit přestávky v práci, nepřetržitý denní odpočinek, nepřetržitý týdenní odpočinek a dny pracovního klidu a svátky.

Slovenský zákoník práce ve svém § 92 přikazuje zaměstnavateli, aby při sestavování rozvrhu pracovní doby přihlížel k nutnosti zanechání doby odpočinku pro zaměstnance minimálně 12 hodin, v případě mladistvého zaměstnance minimálně 14 hodin v průběhu 24 hodin. Dospělému zaměstnanci může zaměstnavatel odpočinek zkrátit až na 8 hodin v případě nepřetržitého provozu, práce v turnusu, nálehavých zemědělských prací, poskytování univerzálních poštovních služeb, nálehavých opravárenských prací nebo odvracení nebezpečí hrozícího životu či zdraví zaměstnanců a mimořádných událostí. Zaměstnavatel musí v takovém případě poskytnout zaměstnanci odpočinek dodatečně ve lhůtě 30 dnů. Slovenský zákoník práce stanovuje povinnost odložení ranního nástupu do práce pro případ, kdy se zaměstnanec vrátí ze služební cesty po 24. hodině. Zaměstnanec má v takovém případě nárok na 8 hodinový odpočinek. V případě, že tato doba spadá do jeho pracovní doby, přísluší mu za tuto dobu náhrada mzdy.

Zákonodárce ukládá v § 93 zaměstnavateli povinnost poskytnout zaměstnanci nepřetržitý odpočinek v týdnu tím způsobem, aby měl jednou týdně dva po sobě jdoucí dny nepřetržitého odpočinku, přičemž tyto dny by měli připadat na sobotu a neděli, případně na neděli a pondělí. Neumožňuje-li povaha provozu poskytnutí nepřetržitého odpočinku na sobotu a neděli, resp. neděli a pondělí, poskytne zaměstnavatel jiné dva po sobě jdoucí dny v týdnu. Zaměstnavatel se může dohodnout se zástupci zaměstnanců, případně přímo se zaměstnancem, nepůsobí-li u něj zástupci zaměstnanců, na nepřetržitém odpočinku pouze 24 hodin za týden (pouze u dospělého zaměstnance a v případě neumožňují-li provozní podmínky nepřetržitý odpočinek 48 hodin), tento odpočinek by měl připadnout na neděli. V případě zkrácení nepřetržitého odpočinku je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradní nepřetržitý

odpočinek do 4, resp. 8 měsíců od doby, kdy měl být poskytnut původní nepřetržitý odpočinek v týdnu. Po dohodě zaměstnavatele se zástupci zaměstnanců nebo se zaměstnancem může být nepřetržitý odpočinek zaměstnanci staršímu 18 let zkrácen na 35 hodin týdně, připadajících na neděli a část předcházejícího nebo následujícího dne.

Za dny pracovního klidu se považují dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky (§94 slovenského zákoníku práce). Práci může zaměstnavatel ve dnech pracovního klidu nařídít pouze výjimečně po projednání se zástupci zaměstnanců a musí se jednat o nevyhnutelné práce, které nelze odložit. Jedná se o naléhavé opravárenské práce, nakládací a vykládací práce, inventurní a uzávěrkové práce, práce vykonávané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu, práce na odvrácení nebezpečí ohrožujícího život, zdraví nebo při mimořádných událostech, práce nevyhnutelné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních a kulturních potřeb obyvatelstva, krmení a ošetřování hospodářských zvířat, naléhavé práce v zemědělské a rostlinné výrobě, při sázení, ošetřování a sběru pěstovaných plodů a při zpracování potravinářských surovin. Ve svátek je možné nařízení prací jako ve dnech pracovního klidu a navíc práce v nepřetržitém provozu a práce související s ostrahou objektu zaměstnavatele. Během zákonem stanovených svátků není možné zaměstnanci nařídít výkon práce související s prodejem zboží konečnému spotřebiteli. Jedná-li se o zaměstnance pracujícího v nočních směnách, počítá se za počátek dne pracovního klidu hodina, odpovídající začátku směny, která u zaměstnavatele nastupuje podle rozvrhu jako první v týdnu.

#### **5.4.1 Přestávky a bezpečnostní přestávky**

Přestávky v práci jsou upraveny v § 91 slovenského zákoníku práce. Zákonodárce ukládá zaměstnavateli povinnost poskytnout přestávku v délce 30 minut zaměstnanci, jehož směna je delší než 6 hodin, resp. 4,5 hodin v případě mladistvého zaměstnance. Nedovoluje-li povaha provozu přerušení směny, musí zaměstnanci umožnit oddech a jídlo i bez přerušení provozu. Přestávka v práci na jídlo a oddech se nezapočítává do pracovní doby, s výjimkou přestávky, která je spojená s bezpečnostní přestávkou a přestávky, při níž není přerušen provoz. Během přestávky má zaměstnanec právo vzdálit se z pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnavatel vyhláší přestávky v práci alespoň týden předem (spolu s rozvržením pracovní doby).

Bezpečnostní přestávka se započítává do pracovní doby a zaměstnanci za ní náleží mzda.

Speciální přestávkou, týkající se pouze některých zaměstnankyň, je přestávka na kojení. Matce, která pracuje na plný pracovní úvazek, náleží dvě 30 minutové přestávky za směnu na kojení do 6. měsíce věku dítěte a jedna 30 minutová přestávka za směnu v dalších 6 měsících, na každé dítě. Pracuje-li ve zkráceném úvazku, alespoň polovičním, náleží jí jedna 30 minutová přestávka na kojení za směnu na každé dítě ve věku do 6 měsíců.<sup>48</sup>

## 5.5 Práce přesčas

Práce přesčas („*práca nadčas*“) je definována slovenským zákoníkem práce v § 97/1 - „*Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných smen.*“

Jedná se tedy o práci vykonávanou nad rámec předem rozvržené pracovní doby. Zaměstnavatel jí musí přikázat, nebo k ní dát souhlas. Forma příkazu ani souhlasu není zákonodárcem stanovena, můžeme tedy považovat za souhlas i případ, kdy zaměstnavatel uloží zaměstnanci práci v takovém rozsahu, že je zřejmé, že ji zaměstnanec nestihne vykonat v rozvržené pracovní době a bude jí tedy muset vykonat v rámci práce přesčas. Dalším případem tzv. konkludentního souhlasu je situace, kdy zaměstnavatel převezme a využije produkty, které zaměstnanec vytvořil v rámci práce přesčas. Z příkazu by mělo být patrné, že se jedná o práci přesčas a v jakém rozsahu by měla být vykonána. Přesný rozsah a podmínky práce přesčas projedná zaměstnavatel se zástupci zaměstnanců.

### 5.5.1 Odlišnosti práce přesčas u jednotlivých forem rozvržení pracovní doby

Pro některé formy rozvržení pracovní doby stanovuje slovenský zákoník práce v § 97 několik specifik.

V případě zaměstnance s kratším pracovním režimem se za práci přesčas považuje práce nad rámec jemu určeného pracovního týdne. Takovému zaměstnanci není možné nařídit práci přesčas. Toto ustanovení se snaží o vyšší

---

<sup>48</sup> Přestávky v práci [online].



míru ochrany zaměstnance než ustanovení o práci přesčas v kratším pracovním režimu v České republice. U zaměstnance s pružnou pracovní dobou se za práci přesčas považuje práce vykonaná nad rámec provozní doby za určené období. Teprve po uplynutí určeného období je možné sečíst skutečně odpracovanou dobu a zjistit tak, jaké množství práce přesčas zaměstnanec vykonal.<sup>49</sup>

Zaměstnanci vykonávajícímu rizikové práce nesmí zaměstnavatel práci přesčas nařídít. S takovým zaměstnancem se však může zaměstnavatel na práci přesčas dohodnout. Tato dohoda musí být předem odsouhlasena zástupci zaměstnavatelů (odborovou organizací). Zákoník připouští dohodu zaměstnavatele a zaměstnance vykonávajícího rizikové práce v případě:

- Jiných výjimečných situací, ne však situací, které se u zaměstnavatele vyskytují pravidelně,
- naléhavých opravárenských prací, ne prací, bez jejichž vykonání by mohlo vzniknout nebezpečí pracovního úrazu, nebo škody velkého rozsahu podle zvláštního předpisu,
- prací při mimořádných událostech podle zvláštního předpisu, kde by hrozilo nebezpečí ohrožující život, zdraví nebo škody velkého rozsahu podle zvláštního předpisu,
- prací na zabezpečení bezpečného a plynulého procesu.<sup>50</sup>

Zaměstnanci, který vykonává zdravotnické povolání podle zvláštního předpisu, a který dosáhl věku 50 let, není možné nařídít práci přesčas. S tímto zaměstnancem je možné uzavřít dohodu o práci přesčas.

### 5.5.2 Limity práce přesčas

Práce přesčas nesmí přesáhnout průměrně 8 hodin týdně v období nejvýše 4 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Zaměstnavatel má možnost sjednat dohodu se zástupci zaměstnanců (odborovou organizací) a prodloužit toto období až na 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Při ukládání práce přesčas musí

---

<sup>49</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Pracovní čas - dovolenka a materská dovolenka v judikatúre Súdneho dvora EÚ a v práve Slovenskej republiky* – str. 55,56

<sup>50</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Pracovní čas - dovolenka a materská dovolenka v judikatúre Súdneho dvora EÚ a v práve Slovenskej republiky* – str. 56

zaměstnavatel brát ohled na dodržení nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, který nesmí být kratší než 8 hodin.

Zaměstnavatel je oprávněn nařídít zaměstnanci práci přesčas v maximálním rozsahu 150 hodin za kalendářní rok. Do práce přesčas se nezapočítává práce nad rámec rozvržené pracovní doby, za kterou zaměstnanec dostane náhradní volno, ani práce nad rámec rozvrhu, kterou napracovává pracovní dobu, která byla zrušena pro nepříznivé povětrnostní podmínky.

Kromě 150 hodin ročně, které smí zaměstnavatel zaměstnanci nařídít, lze sjednat mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodu o výkonu práce přesčas a navýšit tak tento limit o 250 hodin za kalendářní rok. Zaměstnanec tedy může vykonat práci přesčas v maximálním rozsahu 400 hodin za kalendářní rok.

Stejně jako v případě České republiky, je zde ještě jedna specifická skupina zaměstnanců, u které je možné ještě navýšit výše uvedené zákonné limity. Touto skupinou jsou zaměstnanci vykonávající zdravotnické povolání podle zvláštního předpisu. Zaměstnavatel může s takovými zaměstnanci po předchozí dohodě se zástupci zaměstnanců nařídít další práci přesčas v rozsahu 100 hodin ročně.

Ve skutečnosti však mohou zaměstnanci strávit v zaměstnání ještě více času. Slovenský zákoník práce jmenuje určité okolnosti, za kterých se práce vykonaná nad rámec rozvrhu pracovní doby nepovažuje za práci přesčas, nebo se tato doba nepočítá do zákonných limitů práce přesčas. Mezi okolnostmi, za kterých se strávená doba nevnímá jako práce přesčas zákoník uvádí tzv. práci mimo rozvrh pracovní doby, za kterou náleží zaměstnanci náhradní volno, anebo napracování pracovní doby, která odpadla pro nepříznivé povětrnostní podmínky. Další výjimka stanovená zákoníkem je práce přesčas při výkonu naléhavých opravárenských prací, prací, při kterých by mohlo vzniknout riziko pracovního úrazu nebo škody velkého rozsahu podle zvláštního předpisu a prací při mimořádných událostech podle zvláštního předpisu, při kterých hrozí nebezpečí ohrožení života, zdraví nebo škody velkého rozsahu podle zvláštního předpisu. V těchto případech je sice práce vykonaná nad rámec pracovního rozvrhu považována za práci přesčas, ovšem tato doba není započítávána do zákonných limitů. Limity tedy mohou být o tyto případy překročeny.

### 5.5.3 Odměna za práci přesčas

Odměna za práci přesčas je upravena v § 121 slovenského zákoníku práce. Toto ustanovení zakládá zaměstnanci kromě nároku na běžnou mzdu také nárok na příplatek za práci přesčas ve výši minimálně 25 % jeho průměrné mzdy. U zaměstnance vykonávajícího práce zařazené do kategorie rizikových prací ukládá zákonodárce minimální příplatek 35 % jeho průměrné mzdy. Jako alternativa je dána možnost dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na poskytnutí náhradního volna za práci přesčas a to v rozsahu, v jakém práce přesčas trvala. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradní volno v dohodnutém termínu, pokud není termín dohodnut, zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci náhradní volno do konce 4. kalendářního měsíce po měsíci, ve kterém byla práce přesčas vykonána. Tato lhůta začíná běžet v měsíci následujícím po měsíci, ve kterém byla práce přesčas vykonána. Není-li tato lhůta dodržena, náleží zaměstnanci příplatek ve výši 25 %, resp. 35 % průměrné mzdy.

Zaměstnavateli je dána možnost dohodnout se s určitou kategorií zaměstnanců na zohlednění práce přesčas ve sjednané mzdě. Toto lze sjednat s přihlédnutím k maximálně 150 hodinám práce přesčas v kalendářním roce. Ve sjednaném rozsahu takový zaměstnanec nemá nárok na příplatek ani náhradní volno za práci přesčas. Do kategorie zaměstnanců, u kterých je možné takto sjednat mzdu, patří vedoucí zaměstnanci v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, vedoucí zaměstnanci, kteří jsou v přímé řídicí působnosti tohoto vedoucího zaměstnance, zaměstnanci vykonávající koncepční, systémové, tvořivé a metodické činnosti, řídí, organizují nebo koordinují složité procesy nebo rozsáhlé soubory velmi složitých zařízení.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z. *Zákonník práce (Sr)* § 97 odst. 7

## 5.6 Úvahy de lege ferenda

Slovenská legislativní úprava pracovní doby je zpracována velice kvalitně a detailně. Je z ní patrná snaha o ochranu mladistvých zaměstnanců, stejně jako zaměstnanců starších 50 let a zaměstnanců v kratším pracovním režimu (zákaz nařizování přesčasů).

Tak jako v případě České republiky je však i zde institut další dohodnuté práce ve zdravotnictví, který má srovnatelné podmínky jako v české úpravě a zůstává otázkou, zda se jedná o správné řešení.

Vzhledem k poměrně velikému množství migrace slovenských pracovníků „na západ“ je ovšem na místě položit si otázku, zda má například právní úprava odměňování pracovníků za práci stejnou úroveň jako úprava pracovní doby. Je také možné, že ve Slovenské republice je věnována nedostatečná pozornost kontrolám dodržování slovenského zákoníku práce a reálná situace v pracovním prostředí může být značně odlišná od právní úpravy.

## 6 Pracovní doba a práce přesčas ve Spolkové republice Německo

### 6.1 Prameny práva ve Spolkové republice Německo

Hierarchické členění právních předpisů v SRN je vzhledem k jejímu federativnímu uspořádání odlišné od předchozích případů. V první řadě je SRN zavázána, tak jako ve výše uvedené státy mezinárodními smlouvami a právem Evropské unie. Pokud se zaměříme na vnitrostátní právní normy, stojí na prvním místě spolková Ústava (*Das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland*). Spolkové Ústavě jsou podřízeny federální zákony. Kromě federálních předpisů zde ovšem platí ještě právo jednotlivých spolkových zemí, z nichž každá má svou vlastní ústavu a z ní vycházející zákony a další předpisy nižší právní síly. Spolkovým zemím je tato pravomoc dána ústavou, přičemž od federálního práva se mohou země odchýlit pouze v ústavou stanovených případech, nebo po souhlasu spolkové rady.

Z hlediska pracovního práva je zásadním pramenem ústava, v níž jsou zakotvena základní lidská práva a svobody. Na zákonné úrovni je ovšem pracovní právo značně rozdrobeno. V Německu neexistuje pracovní zákoník jako celek, právní úprava je obsažena ve velkém množství samostatných předpisů, jak na federální úrovni, tak na úrovni spolkových států. Příkladem těchto předpisů jsou zákon o pracovní době (*Arbeitszeitgesetz*), zákon o zaměstnanosti mládeže (*Jugendarbeitsschutzgesetz*), zákon o ochraně mateřství (*Mutterschutzgesetz*), zákon o BOZP (*Arbeitsschutzgesetz*) a mnohé další. Pro účely pracovní doby a práce přesčas je zásadní zákon o pracovní době (*Arbeitszeitgesetz*). Pracovní právo je dále upraveno kolektivními smlouvami, podnikovými dohodami, zvyklostmi a v případě německého pracovního práva je přes jeho kontinentální povahu zapotřebí věnovat pozornost judikatuře. Je třeba připomenout, že pracovní právo je také významně ovlivněno mezinárodními smlouvami a právními předpisy EU.<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> Ústava SRN- *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland* - čl.20 odst. 2, WÖRLEN, Rainer a KOKEMOOR, Axel. *Arbeitsrecht*. 11., völlig überarbeitete und verbesserte Auflage – str. 6

## 6.2 Pracovní doba

Zákon o pracovní době obsahuje definici pracovní doby v § 2 odst. 1) – „*Arbeitszeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen*“<sup>53</sup> (=Pracovní doba je doba od začátku do skončení práce bez přestávek). Pro pracovní dobu je tedy podstatné, aby byl zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli. Zda zaměstnanec aktivně vytváří nějaké hodnoty nebo zda pouze čeká na zadání úkolu, není podstatné.

## 6.3 Délka pracovní doby

Německý zákonodárce stanovil maximální denní pracovní dobu na 8 hodin, připouští ovšem její prodloužení až na 10 hodin, přičemž ve vyrovnávacím období v délce 6 kalendářních měsíců nebo 24 týdnů nesmí být překročena průměrná denní 8 hodinová pracovní doba. Pracovní dobu pro konkrétního zaměstnance stanoví pracovní smlouva.<sup>54</sup>

V případě mladistvého zaměstnance umožňuje § 8 zákon o ochraně mládeže (*Jugendarbeitsschutzgesetz*) maximální pracovní dobu 8 hodin denně a 40 hodin v týdnu. Pracovní doba mladistvého zaměstnance může být navýšena na 8,5 hodin za den, pokud je toto navýšení vykompenzováno zkrácením jiného dne v týdnu. Další výjimku tvoří mladiství zaměstnanci starší 16 let, pracující v zemědělství. Těmto může být v období sklizně navýšena denní pracovní doba na 9 hodin a zároveň 85 hodin v období dvou týdnů.<sup>55</sup>

### 6.3.1 Druhy pracovní doby

Prvním, základním druhem pracovní doby je práce na plný úvazek (= *Vollzeitarbeit*). Tímto druhem je rozuměna práce v horních hranicích zákonného limitu. Týdenní pracovní doba se odvíjí od kolektivní (tarifní) smlouvy a činí v průměru 35 – 41 hodin týdně. Za běžný pracovní týden je považován týden od pondělí do pátku.

Dalším druhem pracovní doby je práce na částečný úvazek (= *teilzeitarbeit*). Ta je zakotvena v zákoně o částečném pracovním úvazku a smlouvách na dobu určitou (*Teilzeit und Befristungsgesetz – TzBfG*).

---

Zákon o pracovní době (SRN) - *Arbeitszeitgesetz (ArbZG)* §2/1

<sup>54</sup> Zákon o pracovní době (SRN) - *Arbeitszeitgesetz (ArbZG)* §3

<sup>55</sup> Zákon o ochraně mládeže (SRN) - *Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG)* § 8

Částečný pracovní úvazek je definován jako práce zaměstnance, jehož běžná týdenní pracovní doba je kratší, než běžná týdenní pracovní doba srovnatelného zaměstnance pracujícího na plný úvazek. Srovnatelným zaměstnancem se rozumí zaměstnanec se stejnou nebo podobnou náplní práce. Není-li možné určit srovnatelného zaměstnance, vychází se z pracovní doby stanovené kolektivní smlouvou. Rozsah částečného úvazku závisí na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.<sup>56</sup>

Specifickým institutem, který má vlastní zákonnou úpravu, je možnost kratšího pracovního úvazku pro zaměstnance v předdůchodovém věku. Za předdůchodový věk je považováno 55 a více let. Zaměstnanec na tento druh kratšího pracovního úvazku nemá právní nárok. Aby mohl být použit, musí dojít ke konsensu mezi ním a zaměstnavatelem. Ve své podstatě se jedná o částečný odchod do důchodu. Cílem je, aby si zaměstnanec postupně zvykl na přechod do důchodu bez velké finanční ztráty. Rozdíl mezi zkrácenou a původní mzdou je zaměstnanci částečně vyrovnáván státem.

V případě významného výpadku práce v podniku může zaměstnavatel rozhodnout o dočasném použití tzv. zkrácené pracovní doby (=kurzarbeit). Tento institut může být použit na všechny, případně pouze na část zaměstnanců. Zaměstnanec je v takovém případě oprávněn žádat náhradu ušlé mzdy v rámci pojištění v nezaměstnanosti.<sup>57</sup>

Flexibilní pracovní doba je stále rostoucím trendem. Německý zákon o pracovní době ji ovšem zmiňuje pouze ve svém § 1 odst. 1, kde říká, že cílem tohoto zákona je zlepšení rámce pro flexibilní pracovní dobu. Konkrétní ujednání flexibilní pracovní doby ponechává kolektivním smlouvám.

Pružná pracovní doba není zákonem příliš omezena, při jejím využití se strany řídí pouze maximálními limity pro pracovní dobu. Pružná pracovní doba zpravidla spočívá v rozdělení pracovní doby na volitelnou a základní pracovní dobu. Základní doba je zaměstnavatelem stanovený čas, ve kterém musí být zaměstnanec v práci. Volitelnou pracovní dobu si rozvrhuje sám zaměstnanec, zaměstnavatel mu určuje pouze počet hodin, které musí odpracovat. Základní

---

<sup>56</sup> DÜTZ, Wilhelm a THÜSING, Gregor. *Arbeitsrecht*. 20., neu bearbeitete Auflage - s. 169, *Zákon o práci na částečný úvazek a práci na dobu určitou - Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) § 6*  
WÖRLEN, Rainer a KOKEMOOR, Axel. *Arbeitsrecht*. 11., völlig überarbeitete und verbesserte Auflage - s. 56

<sup>57</sup> *Práce: Druhy pracovního poměru* [online]

doba nemusí být zaměstnavatelem stanovena, zaměstnanec si v takovém případě rozvrhuje celou pracovní dobu sám.<sup>58</sup>

### 6.3.2 Noční práce

Zákonnou úpravu noční práce lze nalézt v zákoně o pracovní době, zejména v § 2, odst. 3), 4), 5) a § 6. Za noční práci je považována práce vykonávaná mezi 23. a 6. hodinou, v případě pekáren a cukráren mezi 22. a 5. hodinou. Za zaměstnance pracujícího v noci je považován zaměstnanec, který v noci odpracuje alespoň 2 hodiny a pracuje-li tak pravidelně v rámci střídavých směn nebo pracuje-li v noci alespoň 48 dní v kalendářním roce. Zaměstnavatel je povinen při nařizování noční práce přihlížet k dosud zjištěným poznatkům o příznivých podmínkách na pracovišti. Pracovní doba zaměstnanců pracujících v noci nesmí přesáhnout 8 hodin denně, může však být prodloužena až na 10 hodin, nepřesáhne-li průměrná denní pracovní doba ve vyrovnávacím období 4 týdnů nebo jeden kalendářní měsíc 8 hodin denně. Zaměstnanec pracující v noci má právo na lékařskou prohlídku před zařazením na noční práce a po zařazení na noční práce pravidelně každé 3 roky. Jedná-li se o zaměstnance staršího 50 let, má tento zaměstnanec právo na lékařskou prohlídku každý rok. Náklady za lékařskou prohlídku nese zaměstnavatel.

Zaměstnanec může požádat zaměstnavatele o přemístění na denní pracovní dobu. Zaměstnavatel je mu povinen vyhovět, pokud je pro zaměstnance podle lékařského posudku noční práce ohrožující, pokud se zaměstnanec sám stará o dítě mladší 12 let, případně pokud se stará o jinou osobu žijící s ním v domácnosti, o kterou se nemůže postarat jiný člen domácnosti. Odškodnění zaměstnance za noční práci by mělo být stanoveno kolektivní smlouvou. Pokud není, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci za noční práci náhradní volno nebo přiměřený příplatek. Mladistvým zaměstnancům je noční práce zákonem o zaměstnanosti mládeže (§14) zakázána.

Zaměstnanci pracujícím v noci náleží kompenzace za noční práce, kterou stanoví kolektivní smlouva. Není-li tato kompenzace určena kolektivní smlouvou, přísluší mu za noční práce náhradní volno nebo přiměřený příplatek.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> Zákon o pracovní době (SRN) - Arbeitszeitgesetz (ArbZG) § 1 odst. 1

<sup>59</sup> Zákon o pracovní době (SRN) - Arbeitszeitgesetz (ArbZG) § 6



## 6.4 Rozvržení pracovní doby

Úprava rozvržení pracovní doby je německými zákonodárci přenechána kolektivním a vnitropodnikovým smlouvám. Pokud není rozvrh pracovní doby určen v rámci kolektivní či vnitropodnikové smlouvy, zaměstnavatel o něm rozhodne, musí však přitom brát ohled nejen na provozní potřeby podniku, ale také na osobní zájmy zaměstnance.

### 6.4.1 Pracovní pohotovost

V rámci německého pracovního práva jsou známy tři způsoby pracovní pohotovosti. Jsou jimi pracovní služba („*Arbeitsbereitschaft*“), pracovní pohotovost („*Bereitschaftsdienst*“) a příslužba („*Rufbereitschaft*“). Tyto pojmy vyplynuly z judikatury Spolkového soudu.

O pracovní službu se jedná, je-li zaměstnanec k dispozici svému zaměstnavateli na pracovišti a je připraven na výkon práce podle pokynů zaměstnavatele. Pracovní služba je tedy běžný výkon práce pro zaměstnavatele v rámci pracovní doby.

Pracovní pohotovostí je situace, kdy je zaměstnanec přítomen na místě určeném zaměstnavatelem (může se jednat o pracoviště nebo jiné určené místo) a je připraven v případě potřeby převzít pracovní službu. V tomto případě může zaměstnanec odpočívat. Podle judikatury ESD se ovšem nejedná o pracovní pohotovost, nýbrž také o pracovní dobu.

Jediným případem pracovní pohotovosti je tedy příslužba (jinak také pohotovost na telefonu), která spočívá v tom, že zaměstnanec nemá povinnost být přítomen na místě určeném zaměstnavatelem, ale musí být v případě potřeby připraven k výkonu práce.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> *Rozhodnutí ESD Ve věci C-151/02 (Jaeger) ze dne 9. září 2003* - [online]

## 6.4.2 Konto pracovní doby

Konto pracovní doby spočívá v možnosti zaměstnavatele využívat práci zaměstnance v rozsahu, v jakém je to potřeba. Použití tohoto institutu je obvyklé například v zemědělství, gastronomii atd. V případě použití této formy rozvržení pracovní doby je vhodné, aby byl rozvrh pracovní doby vydán na dostatečně dlouhou dobu. Zaměstnanec si tak může lépe rozvrhnout osobní potřeby na týdny, dny kdy má volnější pracovní dobu.<sup>61</sup>

## 6.5 Doba odpočinku

Zákon o pracovní době zakládá v § 5 zaměstnanci nárok na denní odpočinek v minimální délce 11 hodin. Pro mladistvé zaměstnance ukládá zákon o zaměstnanosti mládeže (§13) minimální délku denního odpočinku 12 hodin. V případě práce v nemocnicích a jiných zdravotnických zařízeních, v zařízeních pro pohostinství a ubytování, v dopravních podnicích, v zařízeních související s chovem zvířat, v zemědělství je možné zkrátit denní dobu odpočinku zaměstnance na 10 hodin. Zkrácená doba odpočinku mu musí být kompenzována navýšením doby odpočinku v jiném dni, kompenzace odpočinku musí proběhnout do měsíce nebo do 4 týdnů od jeho zkrácení.

Německý zákon o pracovní době ctí neděli a svátky jako dny pracovního volna. Zaměstnanci nesmí pracovat v neděli a svátek od 0:00 do 24:00, mladiství zaměstnanci nesmějí být zaměstnáni ani v sobotu (§ 16 zákon o zaměstnanosti mládeže). V případě řidičů a spolujezdců může být časové ohraničení neděle a svátků posunuto o dvě hodiny a v případě více směnných provozů, ve kterých je běžné střídání denních a nočních směn může být tento odpočinek posunut až o 6 hodin. V odůvodněných případech je zákonem umožněno vykonávání práce v neděli a ve svátcích. Příkladem těchto případů jsou příslušníci záchranných složek a hasičského sboru, nemocnice, restaurace, hudební a divadelní představení, přehlídky, sportovní akce a mnohé další (§ 10 zákona o pracovní době). Zákon ovšem požaduje, aby měl zaměstnanec, který z výše uvedených důvodů vykonává práci v neděli nebo ve svátek, volno alespoň 15 nedělí za rok. Zaměstnavatel, na jehož provoz se nevztahuje žádná ze zákonem stanovených výjimek, může žádat příslušný inspektorát ochrany práce o udělení individuální výjimky. Zaměstnanci musí být za práci v neděli nebo ve svátek poskytnuto

---

<sup>61</sup> Pracovné BARANCOVÁ, Helena. *Pracovné právo v európskej perspektíve* – str. 300

náhradní volno do 2 týdnů od zahájení práce v neděli nebo svátek. Svátky jsou v SRN dvojího druhu, a sice federální (vánoční svátky, velikonoční svátky, Den sjednocení, ...) a svátky jednotlivých zemí (Den reformace, Den Nanebevzení Pany Marie, Den pokání a motlíteb,...)

Do 24 hodinového volna v rámci neděle nebo svátku se nezapočítává 11 hodinový odpočinek mezi směnami, zaměstnanec má tedy nárok na 35 po sobě jdoucích hodin volna v týdnu.

## 6.6 Přestávky v práci a bezpečnostní přestávky

Zaměstnanec má právo na odpočinek v práci v délce 30 minut, trvá-li jeho směna 6 – 9 hodin a 45 minut, je-li jeho pracovní doba delší než 9 hodin. Mladistvý zaměstnanec má nárok na 30 minutovou přestávku během směny trvající 4,5 – 6 hodin a na 60 minutovou přestávku během směny trvající více než 6 hodin.<sup>62</sup> Doba odpočinku může být rozdělena na několik částí, jednotlivé části musí trvat alespoň 15 minut. Přestávka musí být poskytnuta nejdéle po 6 hodinách práce a nesmí být poskytnuta na začátku nebo na konci pracovní doby. Přestávka se zaměstnanci, na rozdíl od bezpečnostních a provozních přestávek, nezapočítává do pracovní doby.<sup>63</sup>

Kojící matka má nárok na dvě 30 minutové nebo jednu 60 minutovou přestávku ke kojení v době 12 měsíců po porodu. Pracuje-li tato žena v nepřetržitém provozu a trvá-li směna déle než 8 hodin, má nárok na dvě 45 minutové, resp. jednu 90 minutovou přestávku ke kojení.<sup>64</sup>

## 6.7 Práce přesčas

Stejně jako u mnohých předchozích institutů je práce přesčas v německém právu ponechána kolektivním smlouvám, popřípadě individuálním pracovním smlouvám. Pokud není práce přesčas ujednána v kolektivní smlouvě, případně v pracovní smlouvě, není zaměstnanec povinen plnit práci přesčas. Zaměstnanci je výjimečně umožněno nařídít práci přesčas i přes absenci jejího ujednání v situaci,

---

<sup>62</sup>Zákon o ochraně mládeže (SRN) - Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG) § 11

<sup>63</sup>BRITZ, Thomas, Pracovní doba podle německého práva [online]

Státní svátky v Německu v roce 2019 [online]

<sup>64</sup>Zákon o ochraně mateřství (SRN) - Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium § 7

kdy se podnik nachází ve finanční krizi a zaměstnavatel tak nemůže nabrat další zaměstnance, ale potřebuje dokončit zakázku.

Tak jako obecná úprava práce přesčas, je ponechána kolektivním, případně pracovním smlouvám také úprava odměny za práci přesčas. Ve své podstatě je tedy jediným zákonným omezením práce přesčas omezení maximální denní a týdenní pracovní doby.<sup>65</sup>

## 6.8 Úvahy de lege ferenda

Německá úprava pracovní doby je vzhledem k její rozdrobenosti velmi nepřehledná. Myslím si, že jeden zákon s kvalitním členěním textu na kapitoly by byl o mnoho lepším řešením. Člověk, který nemá právní vzdělání se v takovém množství předpisů může snadno ztratit a mohou mu unikat zásadní normy, které jsou upraveny ve speciálních zákonech. Německá právní úprava obsahuje mnoho institutů přispívajících k větší míře ochrany zaměstnance (jakožto slabší strana pracovněprávního vztahu), ovšem při takovém množství zákonů upravujících jedno právní odvětví se tato snaha německých zákonodárců může snadno minout účinkem.

Problém vidím také v často se opakující situaci, kdy německý zákonodárce ponechává i tu nejobecnější právní úpravu na kolektivních a pracovních smlouvách (práce přesčas, způsoby rozvržení pracovní doby atd.). Zaměstnanci si tak mohou myslet, že způsob, jakým upravuje daný institut jejich kolektivní smlouva je normální a v souladu s právními předpisy, přitom to tak vůbec být nemusí. Kontrolní orgány musí tedy dbát zvýšenou pozornost na normy plynoucí z těchto kolektivních smluv.

V německém pracovněprávním prostředí se nově objevuje iniciativa německých odborů, jejímž cílem je zkrácení pracovní doby v hutnickém a elektrotechnickém průmyslu. Odborová organizace „IGMetall“ přišla s návrhem, aby bylo všem zaměstnancům umožněno vyzkoušet si přechod na kratší pracovní dobu (28 hodin týdně) s garantovanou možností návratu na původní délku pracovní doby (35 hodin týdně) a zároveň aby byly zaměstnancům navýšeny mzdy o 6 %, aby pro ně nebyl přechod k nižšímu příjmu tak razantní. Federace zaměstnavatelů zastává názor, že zvýšení mzdy za účelem kompenzace

---

<sup>65</sup> *Vergütung von Überstunden* [online]

WÖRLEN, Rainer a KOKEMOOR, Axel. *Arbeitsrecht*. 11., völlig überarbeitete und verbesserte Auflage – str. 55

nižšího výdělku je určitou diskriminací zaměstnavatelů. Zaměstnavatelům by přechod většího množství zaměstnanců na kratší pracovní dobu, vzhledem k následné nutnosti přijetí dalších zaměstnanců, zvýšil náklady na výrobu i bez zvýšení mezd pro zaměstnance. Vzhledem k tomu, že dosavadní praxe ukazuje, že tato odborová organizace do jisté míry určuje trendy pro ostatní, které mají tendenci ji následovat, bude jistě zajímavé sledovat další vývoj této problematiky. Už v současné době, kdy ještě zdaleka není rozhodnuto, zda ke změně dojde či nikoliv, přináší debaty spojené s tímto tématem množství protichůdných názorů.<sup>66</sup>

---

<sup>66</sup> *Kratší pracovní doba? Němci chtějí pracovat jen 28 hodin týdně* [online]

## 7 Pracovní doba a práce přesčas v Polské republice

### 7.1 Prameny pracovního práva v Polské republice

Polský právní řád je tvořen soustavou hierarchických právních předpisů, stejně jako je tomu u předchozích dvou států. Na Vrcholu právní pyramidy stojí ústava (*Dz. U. 1997 nr 78 poz. 483 – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej*). Pod ústavou se nacházejí ratifikované mezinárodní smlouvy, sekundární právo EU, dále pak zákony (*ustawy*), pod nimi vyhlášky (*rozporządzenia*) a právní předpisy vydané orgány místní správy (*akty prawa miejscowego*). Prameny polského práva je možné dělit na všeobecně závazné právo (viz výše) a vnitřní právo, kam se řadí například usnesení rady ministrů (*uchwała Rady Ministrów*), nařízení prezidenta (*zarządzenie Prezydenta*), nařízení předsedy vlády (*zarządzenie Prezesa Rady Ministrów*). Tyto akty jsou závazné jen pro podřízené organizační jednotky.<sup>67</sup>

Z hlediska pracovního práva je důležité uvést kodeks pracy – UKP (zákoník práce) a další předpisy vydané na jeho základě (občanský zákon – UKC, zákon o organizacích zaměstnavatelů – UOPr, o principech uznávání profesních kvalifikací získaných v členských zemích EU – UZUKZNPCUE, zákon o odborových svazech – UZZ), upravující práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů, prováděcí nařízení vydaná Vládou, případně ministry (o nemocech z povolání, o způsobu omlouvání nepřítomnosti v práci, o profesní přípravě mladistvých a jejich odměňování, ...), ustanovení pracovních a kolektivních smluv, řády a statuty určující práva a povinnosti v provozu zaměstnavatele.<sup>68</sup>

### 7.2 Pracovní doba

Pracovní doba je upravena především zákoníkem práce (UKP). V roce 2003 prodělala polská právní regulace pracovní doby (VI. Část UKP) novelizaci, za účelem harmonizace s právní regulací Evropské Unie. Pracovní dobu definuje zákoník práce jako „*Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy,*“<sup>69</sup> (= „pracovní doba je dobou, ve které je zaměstnanec

<sup>67</sup> *Právní systém Polska: Právní nástroje* [online]

*Právo členského státu - Polsko: Prameny práva* [online].

<sup>68</sup> Janusz Turakiewicz. *Sít' hospodářského rozvoje česko-polského příhraničí: Pracovní právo v Polsku v roce 2017* [online] str. 2

<sup>69</sup> *Zákoník práce (PL)- KODEKS PRACY* čl. 128, § 1

k dispozici zaměstnavateli v závodu nebo na jiném místě určeném k výkonu práce<sup>70</sup>). Z polské definice pracovní doby je patrné, že vychází z definice směrnice 2003/88/ES. Polský zákonodárce se snaží předejít problémům s významem některých pojmů souvisejících s pracovní dobou. Ve stejném článku, ve kterém uvádí definici pracovní doby, také uvádí definice dalších pojmů. Těmi jsou práce na směny (práce podle pevně stanoveného rozvrhu), zaměstnanci oprávnění jednat jménem podniku (řídící a odpovědní pracovníci, manažeři) a pro účely určování času pojmy den (24 hodin po sobě jdoucích) a týden (7 dní po sobě jdoucích).<sup>71</sup>

### 7.2.1 Délka pracovní doby

Délka pracovní doby nesmí podle zákoníku práce (čl. 129) přesáhnout 8 hodin denně a v průměru za maximálně 4 měsíční vyrovnávací období 40 hodin týdně. Vyrovnávací období může být prodlouženo až na 12 měsíců, toto prodloužení však musí být odůvodněno objektivními nebo technickými příčinami. Prodloužená pracovní doba musí být vyvážena kratší pracovní dobou v jiných dnech. Z tohoto ustanovení jsou vyňaty práce, které spočívají v kontrole zařízení, případně které se skládají z části z pracovní pohotovosti. Zde je možné prodloužit pracovní dobu až na 16 hodin ve vyrovnávacím období max. 1 měsíc. V případě zaměstnanců vykonávajících ostrahu objektu a zaměstnanců hasičských a záchranných sborů lze prodloužit pracovní dobu dokonce na 24 hodin ve vyrovnávacím období 1 měsíc. V případě mladistvého do 16 let věku nesmí pracovní doba přesáhnout 6 hodin denně a v případě mladistvého staršího 16 let nesmí přesáhnout 8 hodin denně. Mladistvému zaměstnanci nesmí být nařízena noční práce nebo práce přesčas.

Pracovní doba u zaměstnanců pracujících na pracovištích, na nichž dochází k nejvyšším koncentracím škodlivých látek, u těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě do 4 let věku nesmí překročit 8 hodin.<sup>72</sup>

---

<sup>70</sup> Janusz Turakiewicz. *Sít' hospodářského rozvoje česko-polského příhraničí: Pracovní právo v Polsku v roce 2017* [online] – str. 9 odst. 3

<sup>71</sup> *Zákoník práce (PL)- KODEKS PRACY* čl. 125, §2

KRIŽAN, Viktor. *Implementation and enforcement of EU labour law in the Visegrad countries* – str. 204

<sup>72</sup> *Zákoník práce (PL)- KODEKS PRACY* - čl. 129

### 7.2.2 Zkrácený pracovní týden

Zákonodárce umožňuje zaměstnanci písemně požádat zaměstnavatele o zkrácení pracovního týdne. Zaměstnavatel může zaměstnanci vyhovět a zkrátit mu pracovní týden z 5 denního na kratší a prodloužit tak pracovní dobu jednotlivých dní, denní pracovní doba přitom nesmí přesáhnout 12 hodin v rámci období nepřesahujícího 1 měsíc.<sup>73</sup>

### 7.2.3 Noční práce

Polský zákoník práce vymezuje noční práci jako práci mezi 21:00 a 7:00. Za zaměstnance pracujícího v noci je považován takový zaměstnanec, který vykoná v každém dni minimálně 3 hodiny noční práce, případně kterému alespoň ¼ pracovní doby v referenčním období zahrnuje noční dobu. Zaměstnanci pracujícímu v noci, jehož práce vykazuje znaky nebezpečné práce a práce spojené s velkým fyzickým nebo duševním vypjetím, nelze nařídit směnu delší než 8 hodin. Práce vykazující tyto znaky určí zaměstnavatel po konzultaci s lékařem odpovědným za prevenci zdraví zaměstnanců a po projednání s odborovou organizací nebo zástupci zaměstnanců. Osmihodinový limit noční práce se nevztahuje na zaměstnance oprávněné jednat jménem podniku, při výkonu práce za účelem záchrany lidského života, zdraví, majetku nebo životního prostředí.

Zaměstnanci náleží příplatek za noční práci ve výši 20 % průměrné mzdy, v případě zaměstnanců, kteří vykonávají práci pro zaměstnavatele trvale mimo pracoviště, je možné sjednat paušální částku nahrazující příplatek za noční práci.<sup>74</sup>

## 7.3 Rozvržení pracovní doby

Rozvrh pracovní doby není polským zákoníkem definován, avšak z literatury je možné vyčíst dvě varianty. Tou první je organizovaný model rozvržení pracovní doby – rozvrh práce stanovený pracovní nebo kolektivní smlouvou, zatímco druhou možností je individuální rozvržení pracovní doby.

Vyžaduje-li to druh práce nebo její organizace, je možné aplikovat přerušovanou pracovní dobu. Tento institut spočívá v naplánování přestávky v práci během dne, která není započítána do pracovní doby a trvá nejvýše 5 hodin.

---

<sup>73</sup> *Zákoník práce (PL)- KODEKS PRACY* - čl. 144

<sup>74</sup> Janusz Turakiewicz. *Sít' hospodářského rozvoje česko-polského příhraničí: Pracovní právo v Polsku v roce 2017* [online] - str. 10



Přesto, že tato přestávka není započítána do pracovní doby, má zaměstnanec za tuto přestávku nárok na odměnu ve výši 50 % mzdy příslušející za dobu přerušeni práce.

Polský zákoník umožňuje v odůvodněných případech využít systém úkolové pracovní doby. Zaměstnanci v takovém případě není rozvržena pracovní doba podle hodin, ale jsou mu stanoveny úkoly, které je povinen splnit.

Zaměstnavatel je povinen vést zaměstnanci evidenci pracovní doby, ke které musí zaměstnanci po jeho předchozím vyžádání umožnit přístup. Na základě této evidence je zaměstnanci stanovena výše platu. Výjimkou jsou pracovníci v režimu úkolové pracovní doby, zaměstnanci oprávněni jednat jménem podniku a zaměstnanci, kterým je vyplácen paušál za noční práci, za práci ve dnech pracovního klidu či za práci přesčas.<sup>75</sup>

### **7.3.1 Pružná pracovní doba**

Zákoník práce ve svém čl. 140 stanovuje možnost sjednání pružné pracovní doby. Umožňuje tak rozvržení pracovní doby způsobem, kdy zaměstnanec každý den vykoná práci v jiném časovém rozmezí a zároveň umožňuje zaměstnavateli stanovit zaměstnanci časové úseky, během nichž si volí začátek a konec směny sám.

## **7.4 Doba odpočinku**

Zaměstnanci je zákonem (čl. 132) garantováno právo na odpočinek v délce alespoň 11 hodin nepřetržitého odpočinku denně. Doba denního odpočinku nemusí být dodržena pro zaměstnance oprávněné jednat jménem zaměstnavatele v případě provádění nutných záchranných úkolů směřujících k ochraně života, zdraví, majetku, životního prostředí, případně odstranění poruch ohrožujících tyto hodnoty. V takovém případě musí být zaměstnanci doba odpočinku vyrovnána ve vyrovnávacím období.

Zaměstnanec má dále nárok na nepřetržitý odpočinek v týdnu v délce 35 hodin, do tohoto času je zahrnuto 11 hodin denního odpočinku. Zákoník tento institut stanovuje v čl. 133. Za podmínek výkonu práce zajišťujících ochranu

---

<sup>75</sup> Janusz Turakiewicz. *Sít' hospodářského rozvoje česko-polského příhraničí: Pracovní právo v Polsku v roce 2017* [online] - str. 9  
KRIŽAN, Viktor. *Implementation and enforcement of EU labour law in the Visegrad countries* – str. 206

života, zdraví, majetku, životního prostředí, případně odstranění poruch ohrožujících tyto hodnoty a pro případ změny pevného časového rozvrhu je možné zkrátit týdenní dobu odpočinku až na 24 hodin. Součástí týdenního odpočinku by měla být neděle. Pro účely tohoto ustanovení se za neděli považuje 24 hodin po sobě jdoucích, začínajících daný den v 6:00, není-li pro konkrétního zaměstnance stanoven jiný čas. Nedovoluje-li povaha provozu zahrnout neděli do týdenní doby odpočinku, stanoví se doba týdenního odpočinku na jiný den.

Jako dny pracovního klidu označuje zákoník práce neděle a svátky určené zvláštními předpisy o dnech pracovního volna. Za práci v neděli, případně ve svátek se nepovažuje práce konaná do 6:00 dne takto označeného. Práci v neděli a ve svátek lze vykonávat pouze v zákonem stanovených případech – záchranná akce směřující k ochraně života, zdraví, majetku, životního prostředí nebo odstranění poruch ohrožujících tyto hodnoty. Jako další výjimku uvádí zákoník práce práci v gastronomii a ubytovacích zařízeních. Každý zaměstnanec má nárok alespoň na jednu volnou neděli ze 4 po sobě jdoucích.<sup>76</sup>

---

<sup>76</sup> *Zákoník práce (PL)- KODEKS PRACY* čl. 133

Janusz Turakiewicz. *Síť hospodářského rozvoje česko-polského příhraničí: Pracovní právo v Polsku v roce 2017* [online] – str. 9, 10

KRIŽAN, Viktor. *Implementation and enforcement of EU labour law in the Visegrad countries* – str. 207,208

## 7.5 Přestávky v práci a bezpečnostní přestávky

Zákoník práce stanovuje zaměstnanci, v případě směny dlouhé 6 hodin a více, nárok na přestávku v práci v délce minimálně 15 minut (čl. 134). Zaměstnanec má nárok pouze na jednu takovou přestávku denně. V případě mladistvého zaměstnance nastává nárok již po 4,5 hodinách práce, přestávka musí trvat alespoň 30 minut (čl. 201, § 31 zákoníku práce). Přestávka se započítává do pracovní doby.

Zaměstnavatel může zavést do pracovní doby přestávku na jídlo, v maximální délce 60 minut, přičemž tato přestávka se nezapočítává do pracovní doby. Taková přestávka je sjednána kolektivní smlouvou, v případě, že u zaměstnavatele kolektivní smlouva není, může být sjednána v pracovní smlouvě.

Zaměstnankyně kojící dítě má podle čl. 187 zákoníku práce nárok na 2 půlhodinové přestávky a v případě zaměstnankyně kojící více než jedno dítě dvě 45 minutové přestávky denně. V případě, že zaměstnankyně pracuje méně než 4 hodiny denně, nemá nárok na žádnou přestávku ke kojení a pracuje-li 4-6 hodin denně, má nárok pouze na jednu přestávku ke kojení. Přestávka ke kojení dítěte se započítává do pracovní doby.

Pokud jde o bezpečnostní přestávky, tak zákoník práce mlčí. V literatuře je ovšem možné nalézt specifickou přestávku při práci na počítači. Zaměstnanec na ni má nárok, pokud během jeho pracovní doby stráví alespoň 4 hodiny u monitoru. Splní-li zaměstnanec tuto podmínku, má nárok na 5 minutovou přestávku po každé hodině práce na počítači.<sup>77</sup>

## 7.6 Práce přesčas

Zákonná definice práce přesčas zní: „Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych“<sup>78</sup> (= práce vykonávaná zaměstnancem nad rámec jeho pracovní

<sup>77</sup> Zákoník práce (PL)- KODEKS PRACY čl. 134, 187, 201

Janusz Turakiewicz. *Síť hospodářského rozvoje česko-polského příhraničí: Pracovní právo v Polsku v roce 2017* [online] – str. 9, 10,

*Prawa pracownika: Przerwy w pracy* [online]

<sup>78</sup> Zákoník práce (PL) - KODEKS PRACY Čl. 151 § 1

doby, jakož i práce přesahující prodlouženou pracovní dobu, vyplývající ze systému a rozvrhu pracovní doby závazné pro zaměstnance, je prací přesčas). Polský zákonodárce umožňuje práci přesčas v případě práce zajišťující ochranu života, zdraví, majetku, životního prostředí, případně odstranění poruch ohrožujících tyto hodnoty nebo pro případ zvláštních potřeb zaměstnavatele. K zvláštním potřebám zaměstnavatele se nepřihlédne, jedná-li se o zaměstnance, kteří se při práci vystavují faktorům škodlivých pro zdraví v nejvyšších přípustných koncentracích.<sup>79</sup>

### 7.6.1 Limity práce přesčas

Zaměstnanci smějí odpracovat maximálně 150 přesčasových hodin ročně. V kolektivní nebo pracovní smlouvě je možné ujednat práci přesčas přesahující zákonný limit 150 hodin ročně.<sup>80</sup>

### 7.6.2 Odměna za práci přesčas

Zaměstnanci náleží za odpracovanou práci přesčas, kromě odměny obvyklé, také příplatek ve výši 50 % obvyklé odměny. Připadá-li práce přesčas na dny pracovního volna nebo je-li odpracována v noci, přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 100 % obvyklé odměny. Za práci přesčas může být zaměstnanci na základě předchozí dohody poskytnuto náhradní volno. Poskytnutí náhradního volna je možné i bez předchozího souhlasu zaměstnance, ovšem pouze v rozsahu poloviny odpracované práce přesčas a náhradní volno musí být poskytnuto do konce zúčtovacího období. Poskytnutím náhradního volna za práci přesčas ztrácí zaměstnanec nárok na příplatek za práci přesčas. Zaměstnanci oprávnění jednat jménem společnosti nemají nárok na příplatek za práci přesčas, výjimkou je, případně-li práce přesčas na dny pracovního klidu.<sup>81</sup>

---

<sup>79</sup> *Zákoník práce (PL)- KODEKS PRACY* – čl. 151 odst. 2

Janusz Turakiewicz. *Sít' hospodářského rozvoje česko-polského příhraničí: Pracovní právo v Polsku v roce 2017* [online] – str. 10

<sup>80</sup> *Zákoník práce (PL)- KODEKS PRACY* – čl. 151 odst. 3

<sup>81</sup> *Zákoník práce (PL)- KODEKS PRACY* – čl. 151.1

Janusz Turakiewicz. *Sít' hospodářského rozvoje česko-polského příhraničí: Pracovní právo v Polsku v roce 2017* [online]. – str. 10

## 7.7 Úvahy de lege ferenda

Polská právní úprava pracovní doby se mi jeví na dobré úrovni z pohledu materiálního i formálního. Přesto se ovšem najdou oblasti, ve kterých by bylo možné úpravu zlepšit.

Jedním z těchto případů je institut další práce přesčas, kterou polský zákoník práce nijak nelimituje a ponechává tak stanovení hranic pouze na kolektivních, případně pracovních smlouvách. Na druhou stranu příplatky za práci přesčas stanovil polský zákonodárce velice štědré, takže zaměstnanci mohou být více motivováni k výkonu práce přesčas.

Dalším případem, který se ovšem vyskytuje ve více státech a ne jen v Polsku je maximální pracovní doba příslušníků hasičských záchranných sborů a strážných. Tato hranice může sahát až 24 hodinám za den (čl. 137 UKP). Pravdou sice je, že velká část této pracovní doby je tvořena pracovní pohotovostí, případně je využívána během krizových situací a je vyvážena následným prodloužením doby odpočinku, ale stále se jedná o trojnásobek obvyklé pracovní doby.

Jako třetí příklad, v čem by bylo možné polskou právní úpravu pracovní doby zlepšit, bych rád uvedl absenci zákonné úpravy způsobu rozvržení pracovní doby. Z literatury je sice patrné, že v Polsku existují různé zažité způsoby rozvržení pracovní doby, myslím si ale, že kvalitně zpracovaná právní úprava by mohla užívání těchto usů usnadnit.

## 8 Závěr

Pracovní doba, již je z většiny věnována tato práce, je neustále živým tématem. Zabývat se otázkami pracovní doby musí většina z nás, už jen z toho důvodu, že průměrný člověk v práci stráví více jak třetinu svého života, ať už na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele. Otázka pracovní doby bývá často řešena jako jedna z prvních při nástupu do nového zaměstnání. Dnešní možnosti flexibilních úprav pracovní doby jdou ruku v ruce s vyšší náročností potenciálních zaměstnanců. Nezaměstnanost je v posledních letech rekordně nízká a nabídka flexibilní úpravy pracovní doby podle potřeb zaměstnance (například rodičů s dětmi po rodičovské dovolené) může být zajímavým benefitem ze strany zaměstnavatele.

Tato diplomová práce se věnuje především úpravě *de lege lata*. Práce se snaží přiblížit práva a povinnosti plynoucí z legislativních aktů jednotlivých států. S ohledem na to, že všechny rozebírané státy jsou členy Evropské unie je tudíž nutné vnímat legislativní úpravu více ze široka a brát v potaz také komunitární úpravu, zejména směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby. Z této směrnice vzešla i obecná definice pracovní doby, jež říká, že pracovní doba je: „každý časový úsek, ve kterém zaměstnanec pracuje podle právních předpisů jednotlivých států nebo zvyklostí, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svojí činnost, nebo plní své úkoly.“.

V rámci komparace všech čtyř porovnávaných států bych rád podotkl, že všechny právní úpravy pracovní doby a práce přesčas se mi zdají poměrně kvalitně zpracované a v praxi funkční. Legislativní úpravy pracovní doby těchto států (České republiky, Slovenské republiky, Spolkové republiky Německo a Polské republiky) jsou si v mnohých ohledech velmi blízké, často se liší pouhými drobnostmi, např. v rozdílech max. týdenní délky pracovní doby, způsobu rozvržení pracovní doby,... Pokud bych měl vyzdvihnout několik nejzajímavějších a nejodlišnějších bodů, zahrnul bych sem slovenskou úpravu, ve které dochází k vyšší míře ochrany určitých zaměstnanců. Slovenský zákonodárce například více omezuje délku pracovní doby pro některé kategorie zaměstnanců (mladiství, pracující s jaderným materiálem, atd.), než je tomu v ostatních státech. Slovenský ani český zákonodárce neponechává v otázkách pracovní doby mnoho prostoru pro uvážení odborové organizace, případně zaměstnavatele. Většina problematiky je pevně stanovena zákonem. Přenechání

úpravy některých institutů kolektivním smlouvám může být efektivnější z hlediska speciality úpravy, avšak ne každý se obejde bez zákonem stanovených hranic. Na rozdíl od předchozích dvou zmiňovaných států, Německo velkou část problematiky úpravy pracovní doby přenechává kolektivním či pracovním smlouvám. Spolková republika Německo oproti ostatním zmiňovaným státům daleko více ctí význam nedělí a svátků, při kterých je pečlivě dodržována doba odpočinku. Zajímavostí v této zemi je také institut, který napomáhá lépe se připravit na odchod do důchodu. Tím je možnost kratšího pracovního úvazku pro zaměstnance v předdůchodovém věku, kdy finanční rozdíl mezi původní a zkrácenou mzdou je zaměstnancům částečně kompenzován státem. Z polské právní úpravy stojí za zmínku vyšší odměny za práci přesčas stanovené zákonem, kdy zaměstnanci náleží příplatek ve výši 50% obvyklé odměny, v případě práce přesčas v den pracovního volna dokonce 100% obvyklé odměny.

Věřím, že tato práce bude přínosem pro jejího čtenáře, kterému usnadní orientaci v právní regulaci pracovní doby a práce přesčas v České republice, Slovenské republice, Spolkové republice Německo a Polské republice.

## 9 Resumé

The topic of this diploma thesis was “Working time and overtime work in selected countries of the European Union”. My aim was to describe this issue as completely as possible. The thesis deals not only with legislative regulation of working hours as such but also with other related institutes. I was writing about working time limits working arrangements, overtime work, breaks at work, rest periods, et al.

The topic of this thesis - working time - is still very actual. Working time is an institute that most of us meet every day and I think it is good to have knowledge about this issue. Defining of working hours is necessary to distinguish between free time and work. Working time, overtime and other labour law regulations are regulated in the European Union by the Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council.

However, the aim of this thesis was not only the regulation of working time in EU, but also in the specific states of the European Union. This thesis is divided into several chapters. The first one is about basic information, definitions, European law, case law and others. The following chapters describe the legislation of each of the chosen countries. There are information about working time's institutes in Czech Republic, Slovakia, Germany and Poland. The legislative regulation in these countries is very similar and I have to say that all the legislation of working time and overtime work seem to me to be in a relatively good quality and, in practice, functional.



## 10 Použité zdroje

### 10.1.1 Monografie, učebnice, komentáře

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právníké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2.

KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3.

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právníké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

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

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.

KRIŽAN, Viktor a Vladimíra ŽOFČINOVÁ. *Pracovní právo pro neprávnikov*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. Vysokoškolské učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-73804-45-9.

BARANCOVÁ, Helena. *Pracovní čas - dovolenka a materská dovolenka v judikatúre Súdneho dvora EÚ a v práve Slovenskej republiky*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Slovenské monografie. ISBN 978-80-7380-576-0.

KRIŽAN, Viktor. *Implementation and enforcement of EU labour law in the Visegrad countries*. Olomouc: Palacký University, 2014. ISBN 978-80-244-4026-2.

BARANCOVÁ, Helena. *Pracovní právo v európskej perspektíve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. Autorské publikácie. ISBN 978-80-73802-41-7.

DÜTZ, Wilhelm a THÜSING, Gregor. *Arbeitsrecht*. 20., neu bearbeitete Auflage. München: C.H.Beck, 2015. xxviii, 551 stran. Grundrisse des Rechts. ISBN 978-3-406-68024-3.

WÖRLEN, Rainer a KOKEMOOR, Axel. *Arbeitsrecht*. 11., völlig überarbeitete und verbesserte Auflage. München: Verlag Franz Vahlen, 2014. xxx, 203 stran. Lernen im Dialog: Juristische Lernbücher. ISBN 978-3-8006-4649-4.

BARANCOVÁ, Helena. *Pracovné právo Európskej únie*. Bratislava: Sprint2 s.r.o., 2016. 656 stran. ISBN 978-80-8971-025-6.

### **10.1.2 Sborníky**

ZBORNÍKA, [zostavovateľ a Helena BARANCOVÁ]. *Pracovné právo v zjednotenej Európe: sympóziu s medzinárodnou účasťou, Trenčianske Teplice-Omšenie, 8.-10. september 2004 = Das Arbeitsrecht im vereinigten Europa*. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004. ISBN 8088931339.

### **10.1.3 Odborné články**

KANOŠ, Pavel. *Přesčasy a další otazníky kolem pracovní doby. Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2010, roč. 19, č. 4. ISSN 1801-6014

### **10.1.4 Právní předpisy**

*Směrnice Rady 89/391/EHS – opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci* [cit. 2018-03-17]. Dostupné z : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c11113&from=CS>

*Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby* [cit. 2018-03-17]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088&from=CS>

*Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce (Čr)* [cit. 2018-03-17]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

*Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (Sr)* [cit. 2018-03-17]. Dostupné z <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311>

*Ústava SRN- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland* [cit. 2018-03-17]. Dostupné z: <http://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html>

*Zákon o pracovní době (SRN) - Arbeitszeitgesetz (ArbZG)* [cit. 2018-03-17]. Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html>

*Zákon o ochraně mládeže (SRN) - Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG)* [cit. 2018-03-17]. Dostupný z: <https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/BJNR009650976.html>

*Zákon o ochraně mateřství (SRN) - Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium* [cit. 2018-03-17]. Dostupný z: [https://www.gesetze-im-internet.de/muschg\\_2018/](https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/)

*Zákon o práci na částečný úvazek a práci na dobu určitou - Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG)* [cit. 2018-03-17]. Dostupný z: <https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/BJNR196610000.html#BJNR196610000BJNG000100305>

*Ústava polské republiky - Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej* [cit. 2018-03-17]. Dostupný z: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19970780483>

*Zákoník práce (PL)- KODEKS PRACY* [cit. 2018-03-17]. Dostupný z: <http://www.regiopraca.pl/portal/prawo/ustawy/kodeks-pracy-2018-tekst-jednolity-marzec-2018>

### **10.1.5 Soudní rozhodnutí**

*Rozhodnutí ESD Ve věci C-151/02 (Jaeger) ze dne 9. září 2003* - [online]. [cit. 2018-03-17]. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=48551&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1188057>

*Rozhodnutí ESD ve věci C-266/14 ze dne 10. září 2015* [online]. [cit. 2018-03-17]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62014CJ0266&from=SK>

*Rozhodnutí ESD ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01 (Pfeiffer) ze dne 5. října 2004* [online]. [cit. 2018-03-17]. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=49550&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1211906>

### 10.1.6 Internetové zdroje

*European employment strategy: Working Conditions - Working Time Directive* [online]. [cit. 2018-03-17]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205>

*Pracovní právo: Alternativní pracovní úvazky aneb jiná úprava pracovní doby pro zaměstnance s malými dětmi* [online]. [cit. 2018-03-17]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/alternativni-pracovni-uvazky-aneb-jina-uprava-pracovni-doby-pro-zamestnance-s-malymi-detmi>

*Pracovní čas: Priemerný týždenný pracovný čas podľa § 85 ods. 9 Zákonníka práce* [online]. [cit. 2018-03-17]. Dostupné z: <http://www.mzdovecentrum.sk/clanok-z-titulky/pracovny-cas-10.htm#TopContent>

Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas: kratší pracovný čas, práva a povinnosti pri pracovnom pomere na kratší pracovný čas [online]. [cit. 2018-03-17]. Dostupné z: <http://www.epi.sk/odborny-clanok/Zamestnanec-v-pracovnom-pomere-na-kratsi-pracovny-cas.htm>

*Prestávky v práci* [online]. [cit. 2018-03-17]. Dostupné z: <http://www.humanet.sk/spravy/prestavky-v-praci>

*Práce: Druhy pracovního poměru* [online]. [cit. 2018-03-17]. Dostupné z: <https://deutsch.info/cs/essentials/germany>

*Státní svátky v Německu v roce 2019* [online]. [cit. 2018-03-17]. Dostupné z: <https://www.exportdosrn.cz/info/uzitecne-odkazy/statni-svatky-v-nemecku-v-roce-2019/>

BRITZ, Thomas, Pracovní doba podle německého práva [online]. Dostupné z: [http://www.roedl.net/fileadmin/user\\_upload/Roedl\\_Czech\\_Republic/clanky/2014/DHK\\_13.06.2014\\_TBR.pdf](http://www.roedl.net/fileadmin/user_upload/Roedl_Czech_Republic/clanky/2014/DHK_13.06.2014_TBR.pdf)

*Vergütung von Überstunden* [online]. [cit. 2018-03-17]. Dostupné z: <http://internetratgeber-recht.de/Arbeitsrecht/Arbeitszeitrecht/azra6-2.htm>

*Kratší pracovní doba? Němci chtějí pracovat jen 28 hodin týdně* [online]. [cit. 2018-03-17]. Dostupné z: <http://zahranicni.eurozpravy.cz/eu/212380-kratsi-pracovni-doba-nemci-chteji-pracovat-jen-28-hodin-tydne/>

*Právní systém Polska: Právní nástroje* [online]. [cit. 2018-03-17]. Dostupné z: [http://eur-lex.europa.eu/n-lex/info/info-pl/index\\_cs](http://eur-lex.europa.eu/n-lex/info/info-pl/index_cs)

*Právo členského státu - Polsko: Prameny práva* [online]. [cit. 2018-03-17]. Dostupné z: [https://e-justice.europa.eu/content\\_member\\_state\\_law-6-pl-cs.do?member=1](https://e-justice.europa.eu/content_member_state_law-6-pl-cs.do?member=1)

Janusz Turakiewicz. *Síť hospodářského rozvoje česko-polského příhraničí: Pracovní právo v Polsku v roce 2017* [online]. [cit. 2018-03-17]. Dostupné z: [http://www.karr.pl/images/projekty/siec\\_rozwoju/Pakiety\\_informacyjne/pdf/5b.pdf](http://www.karr.pl/images/projekty/siec_rozwoju/Pakiety_informacyjne/pdf/5b.pdf)

Filip Nowak. *Pracovní právo v Polsku* [online]. [cit. 2018-03-17]. Dostupné z: <https://czechrepublic.trade.gov.pl/cz/podnikanivpolsku/118927,pracovni-pravo-v-polsku.html>

*Prawa pracownika: Przerwy w pracy* [online]. [cit. 2018-03-17]. Dostupné z: <http://www.regiopraca.pl/portal/porady/prawa-pracownika/przerwy-w-pracy-ile-ich-przysluguje>