



# Analýza práce přesčas ve vazbě na zkracování pracovní doby v odvětví obchodu a služeb

## Šetření v UZO

### v rámci projektu ČMKOS

„Posilování kapacit sociálního dialogu v oblasti zavádění zkracování pracovní doby bez snížení mzdy a využívání flexibilních forem rozvržení pracovní doby ve vazbě na produktivitu práce, konkurenceschopnost a sladování pracovního, osobního a rodinného života“



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

Autorky analýzy:

JUDr. Eva Dandová, Mgr. Klára Holubová

Na analýze spolupracovali:

Jana Daňhelovská, Bc. Alfonz Kokoška, Jan Košta, Mgr. Klára Holubová, Renata Burianová, Pavla Jeníčková, Mgr. Ivo Grossmann, Mgr. Dušan Martinek, Hana Taušová, Martina Drekslerová, JUDr. Nora Šejdová, Ing. Pavel Farkač

Tato analýza byla zpracována v rámci projektu „Zkracování pracovní doby“, Reg. číslo CZ.03.1.52/0.0/0.0/15\_002/0001831, který je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

**Analýza práce přesčas ve vazbě na zkracování pracovní doby v odvětví obchodu a služeb – šetření v Unii zaměstnanců obchodu a služeb (dříve v OS pracovníků obchodu)**

[www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz)

© Českomoravská konfederace odborových svazů



## Úvod

Hlavním účelem projektu bylo nalezení řešení dlouhodobých problémů v oblasti zaměstnanosti v ČR, které bude probíhat prostřednictvím sociálního dialogu. Cílem bude prokázat, že efektivnější využívání flexibilních forem rozvržení pracovní doby a její zkracování bez snížení mzdy může vést jak ke zvyšování konkurenceschopnosti, tak i ke zvyšování zaměstnanosti a může vzejít ze sociálního dialogu.

V rámci tohoto projektu byla ustavena tzv. klíčová aktivita KA 01, jejímž cílem je vytvořit návrhy změn zaměřené na problematiku BOZP při zavádění flexibilního rozvržení pracovní doby a jejího zkracování a vytvořit soulad se zabezpečením výkonu práce neohrožující zdraví.

Prvním úkolem KA 01 je provést šetření ve vybraných odborových svazech a jejich základních organizacích týkající se organizace práce zaměstnanců a jejich dopadů na BOZP. Naše šetření nese název „Dopady práce přesčas ve vybraných odvětvích“.

Z toho důvodu byl zpracován dotazník, který obsahoval 35 otázek týkajících se pracovní doby a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a byl předán pěti odborovým svazům

- Odborovému svazu KOVO
- Odborovému svazu doprava
- Odborovému svazu zdravotnictví a sociální péče ČR
- Unii zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb
- Odborovému svazu textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy

Každý odborový svaz předal dotazník 80 odborovým organizacím, které jej anonymně vyplnily. Výsledky tohoto dotazníkového šetření v rámci Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR jsou obsahem této studie.



## Dotazník k realizovanému šetření:

<b>1.1. Počet zaměstnanců zaměstnaných u Vašeho zaměstnavatele</b>
1.2. Z toho počet žen zaměstnaných u zaměstnavatele
Váš komentář k otázkám č. 1.1 a 1.2.
<b>2.1. Jsou zásady rozvržení pracovní doby sjednány v kolektivní smlouvě</b>
2.2. Rozvržení pracovní doby je stanoveno vnitřním předpisem zaměstnavatele
2.3. Rozvržení pracovní doby je stanoveno jiným způsobem
Váš komentář k otázkám č. 2 1. až 2.3.
<b>3.1. Máte kolektivní smlouvou dohodnutou nebo vnitřním předpisem stanovenou zkrácenou pracovní dobu bez snížení mzdy (§ 79 odst. 3 ZP)</b>
Váš komentář k otázce č. 3.1.
<b>4.1. Počet zaměstnanců pracujících v jednosměnném pracovním režimu</b>
4.2.1. Počet zaměstnanců pracujících v dvousměnném pracovním režimu (§ 78 odst. 1 písm. d) ZP)
4.3. Počet zaměstnanců pracujících v třisměnném pracovním režimu (§ 78 odst. 1 písm. e) ZP)
4.4. Počet zaměstnanců pracujících v nepřetržitém pracovním režimu (§ 78 odst. 1 písm. f) ZP
Váš komentář k otázkám č. 4. 1. až 4.4.
<b>5.1. Počet zaměstnanců pracujících v rovnoměrném rozvržení pracovní doby (§ 78 odst. 1 písm. l) ZP)</b>
5.2. Počet zaměstnanců pracujících v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby (§ 78 odst. 1 písm. m) ZP)
5.3. Počet zaměstnanců pracujících v pružném rozvržení pracovní doby (§ 85 ZP)
5.4. Počet zaměstnanců pracujících v kontu pracovní doby (§ 86 ZP)
Váš komentář k otázkám č. 5. 1. až 5.4.
<b>6.1. Převažující délka směny u Vašeho zaměstnavatele (§78 odst. 1 písm. c) ZP) je 8 hodin</b>
6.2. Převažující délka směny u Vašeho zaměstnavatele je 12 hodin
6.3. Převažující délka směny u Vašeho zaměstnavatele je jiná
Váš komentář k otázkám č. 6. 1. až 6.3.



<b>7.1. Převažující délka pracovní doby (§ 78 odst. 1 písm. a) ZP) strávené zaměstnancem na pracovišti je shodná s délkou směny</b>	
7.2. Převažující délka pracovní doby strávené zaměstnancem na pracovišti je podstatně delší než délka směny	
Váš komentář k otázkám č. 7.1 a 7.2.	
<b>8.1. Počet zaměstnanců pracujících v kratší pracovní době (§ 80 ZP) celkem</b>	
8.2. Je důvodem kratší pracovní doby péče zaměstnankyň o děti	
8.3. Je důvodem kratší pracovní doby zaměstnanců zájem zaměstnavatele	
8.4. Zaměstnanci pracují v kratší pracovní době z jiného důvodu	
Váš komentář k otázkám č. 8.1 až 8.4.	
<b>9.1. Délka vyrovnávacího období u pružného rozvržení pracovní doby činí týdnů</b>	<b>26</b>
9.2. Délka vyrovnávacího období u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby činí týdnů	<b>26</b>
9.3. Délka vyrovnávacího období u konta pracovní doby činí týdnů	<b>26</b>
Váš komentář k otázkám č. 9. 1. až 9.3.	
<b>10.1. Zaměstnavatel seznamuje zaměstnance s rozvrhem pracovní doby (§ 84 ZP) 2 týdny před začátkem vyrovnávacího období</b>	
10.2. Zaměstnavatel seznamuje zaměstnance s rozvrhem pracovní doby (§ 84 ZP) 1 týden před začátkem vyrovnávacího období	
10.3. Zaměstnavatel seznamuje zaměstnance s rozvrhem pracovní doby (§ 84 ZP) pravidelně měsíčně	
10.4. Zaměstnavatel seznamuje zaměstnance s rozvrhem pracovní doby (§ 84 ZP) v jiné době	
Váš komentář k otázkám č. 10. 1. až 10.4.	
<b>11.1. Jaká je délka přestávky v práci na jídlo a oddech - uveďte v minutách</b>	
Váš komentář k otázce č. 11.1.	
<b>12. 1. Poskytuje Váš zaměstnavatel bezpečnostní přestávky</b>	
12.2. Z jakého druhu rizika poskytuje Váš zaměstnavatel bezpečnostní přestávku	
12.3. Jakému počtu zaměstnanců poskytuje Váš zaměstnavatel bezpečnostní přestávky	
Váš komentář k otázkám č. 12.1 až. 12.3.	



<b>13.1.Doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami (§ 90 ZP) je pravidelně minimálně 11 hodin (§ 90 odst. 1 ZP)</b>
13.2. Doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami je zkracována na 8 hodin (§ 90 odst. 2 ZP)
13.3. Doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami je kratší než 8 hodin
Váš komentář k otázkám č. 13. 1. až 13.3.
<b>14.1.Doba nepřetržitého odpočinku v týdnu (§ 92 ZP) je pravidelně minimálně 35 hodin (§ 92 odst. 1 ZP)</b>
14.2. Doba nepřetržitého odpočinku v týdnu je zkracována na 24 hodin (§ 92 odst. 3 ZP)
14.3.Doba nepřetržitého odpočinku v týdnu je kratší než 24 hodin
Váš komentář k otázkám č. 14. 1. až 14.3.
<b>15.1.Váš zaměstnavatel nařizuje práci přesčas (§ 93 ZP) jen výjimečně, méně než 150 hodin ročně</b>
15.2. Váš zaměstnavatel nařizuje práci přesčas (§ 93 ZP) pravidelně v rozsahu 150 hodin ročně
15.3. Váš zaměstnavatel nařizuje práci přesčas (§ 93 ZP) pravidelně na základě dohody se zaměstnancem nad limit 150 hodin ročně
Váš komentář k otázkám č. 15.1 až 15.3.
<b>16.1.Vyrovňovací období pro práci přesčas (§ 93 odst. 4 ZP) u Vás činí 26 týdnů</b>
16.2. Vyrovňovací období pro práci přesčas (§ 93 odst. 4 ZP) u vás činí 52 týdnů
16.3. Vyrovňovací období pro práci přesčas (§ 93 odst. 4 ZP) je jiné
Váš komentář k otázkám č. 16. 1. až 16.3.
<b>17.1.Za práci přesčas poskytuje Váš zaměstnavatel příplatek</b>
17.2. Za práci přesčas poskytuje Váš zaměstnavatel náhradní volno
17.3. Mzda zaměstnanců je sjednaná s přihlédnutím k práci přesčas
Váš komentář k otázkám č. 17. 1. až 17.3.
<b>18.1.Kolik zaměstnanců u Vašeho zaměstnavatele pracuje v noci (§ 78 odst. 1 písm. j) ZP)</b>
Váš komentář k otázce č. 18.1.



<b>19.1. Mají zaměstnanci pracující v noci zajištěny zdravotní služby (pracovní lékařské prohlídky) (§94 odst. 2 ZP)</b>
Váš komentář k otázce č. 19.1.
<b>20.1. Mají zaměstnanci pracující v noci sociální zajištění, možnost občerstvení (§ 94 odst. 3 ZP)</b>
Váš komentář k otázce č. 20.1.
<b>21.1. S jakým počtem zaměstnanců sjednává Váš zaměstnavatel se zaměstnanci pracovní pohotovost (§ 95 ZP)</b>
21.2. V jakém rozsahu sjednává Váš zaměstnavatel ročně pracovní pohotovost
Váš komentář k otázkám č. 21. 1. a 21.2.
<b>22.1. Délka dovolené u Vašeho zaměstnavatele činí 4 týdny</b>
22.2. Délka dovolené u Vašeho zaměstnavatele činí 5 týdnů
22.3. Délka dovolené u Vašeho zaměstnavatele činí 6 týdnů
22.4. Délka dovolené u vašeho zaměstnavatele je sjednaná v kolektivní smlouvě
Váš komentář k otázkám č. 22.1 až 22.4.
<b>23.1. Poskytuje Váš zaměstnavatel dodatkovou dovolenou (§ 215 ZP)</b>
<b>23.2. Jakému počtu zaměstnanců poskytuje Váš zaměstnavatel dodatkovou dovolenou</b>
Váš komentář k otázce č. 23.1 a 23.2.
<b>24.1. Sjednává zaměstnavatel s odborovou organizací hromadné čerpání dovolené (§ 220 ZP)</b>
Váš komentář k otázce č. 24.1.
<b>25.1. Počet pracovních úrazů u Vašeho zaměstnavatele v roce 2014</b>
25.2. Počet pracovních úrazů u Vašeho zaměstnavatele v roce 2015
25.3. Počet pracovních úrazů u vašeho zaměstnavatele v roce 2016
Váš komentář k otázkám č. 25.1 až 25.3.
<b>26.1. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy zapsané v knize úrazů</b>



26.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014 úrazy, o nichž byl sepsán záznam o úrazu
26.2.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy smrtelné
Váš komentář k otázkám č. 26. 1. až 26.3.
<b>27.1.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy zapsané v knize úrazů</b>
27.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy, o nichž byl sepsán záznam o úrazu
27.3. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy smrtelné
Váš komentář k otázkám č. 27.1 až 27.3.
<b>28.1.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy zapsané v knize úrazů</b>
28.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy, o nichž byl sepsán záznam o úrazu
28.3. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy smrtelné
Váš komentář k otázkám č. 28.1 až 28.3.
<b>29.1.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v ranní směně</b>
29.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v odpolední směně
29.3. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v noční směně
29.4. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v sobotu, neděli a svátek
29.5. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v době práce přesčas
29.6. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v době přestávky v práci
Váš komentář k otázkám č. 29. 1. až 29.6.
<b>30.1.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v ranní směně</b>
30.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v odpolední směně
30.3. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v noční směně
30.4. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v sobotu, neděli a svátek
30.5. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v době práce přesčas
30.6. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v době přestávky v práci
Váš komentář k otázkám č. 30.1 až 30.6.
<b>31.1.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v ranní směně</b>
31.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v odpolední směně
31.3. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v noční směně
31.4. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v sobotu, neděli a svátek





31.5. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v době práce přesčas
31.6. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v době přestávky v práci
Váš komentář k otázkám č. 31.1.až 31.6.
<b>32.1.Účastní se odborová organizace pravidelně vyšetřování příčin a okolností pracovních úrazů?</b>
Váš komentář k otázce č. 32.1.
<b>33.1.Kolik kontrol podle § 322 ZP provedla Vaše odborová organizace u zaměstnavatele v roce 2014</b>
33.2. Kolik kontrol podle § 322 ZP provedla Vaše odborová organizace u zaměstnavatele v roce 2015
33.3. Kolik kontrol podle § 322 ZP provedla Vaše odborová organizace u zaměstnavatele v roce 2016
Váš komentář k otázkám č. 33.1. až 33.3.
<b>34.1.Je možno dovést z šetření Vaší odborové organizace u zaměstnavatele, že podíl na vzniku pracovních úrazů má pracovní doba.</b>
Váš komentář k otázce č. 34.1.
<b>35.1.Máte nějaké náměty na změnu právní úpravy pracovní doby v zákoníku práce?</b>
Váš komentář k otázce č. 35.1.



## **Komentář – shrnutí poznatků**

**k dotazníkovému šetření klíčové aktivity KA 01“ Dopady práce přesčas v odvětví obchodu“ v rámci projektu „Posilování kapacit sociálního dialogu v oblasti zavádění zkracování pracovní doby bez snížení mzdy a využívání flexibilních forem práce“**

### **OSPO – Odborový svaz pracovníků obchodu**

V OSPO – Odborovém svazu pracovníků obchodu bylo zpracováno celkem 80 dotazníků.

Respondenti jsou odborové organizace, které působí v různých organizačních jednotkách obchodních organizací podnikatelského sektoru.

Z toho vyplývá i pestrá organizační struktura jednotlivých respondentů. Jedná se o několik nadnárodních společností různé velikosti, struktury a sortimentního zaměření, většinou s většími provozními jednotkami.

Je zde také zastoupen družstevní obchod, kdy jednotlivá družstva mají rozvinutou svoji obchodní síť spíše v menších obchodech.

Mimo dvě uvedené struktury je zde ještě řada ostatních obchodních organizací.

Vzhledem k anonymnímu pojetí šetření, nelze určit počet odevzdaných dotazníků z jednotlivých výše uvedených oblastí a forem obchodu. Velikost respondentů - zaměstnavatelů, co do počtu zaměstnanců je různá. Od malých provozních jednotek v řádu jednotlivých zaměstnanců, až po velké nadnárodní společnosti v tisících osob. Také nemusí být zcela vypovídající to, jak jednotliví respondenti chápali hned první otázku 1.1 – počet zaměstnaných u zaměstnavatele (pouze jejich provozní jednotka, větší oblastní organizační jednotka, členská odborová základna nebo všichni zaměstnanci zaměstnavatele?)

Některé otázky zůstaly anonymními respondenty nezodpovězeny, na některé odpověděli jen částečně, proto součty odpovědí v mnoha případech nedosahují plného počtu 80



zodpovězených otázek při 80 respondentech. A někde se objevují i rozporné odpovědi.

Respondenti využili jak možnosti odpovědi přímo v listinné podobě, tak i formy elektronické.

Dotazníky budou odevzdány v obou formách. Také odpovědi zpracované elektronicky budou vytištěny a předány v papírové podobě.

Na jednom tiskopisu dotazníku je proveden součet všech číselných ukazatelů a sumář odpovědí ve formě ano – ne.

### **1. Počet zaměstnanců.**

Dle odpovědí se dotazník týká celkem 17.280 osob z toho 13.360 žen – což činí většinu 77% zaměstnanců, kterých se odpovědi týkají. Procento respondentů z celkového počtu zaměstnanců v obchodě ČR cca 300 tis. je tedy přibližný vzorek 5 – 6%.

### **2. Rozvržení pracovní doby**

V kolektivní smlouvě je sjednáno rozvržení pracovní doby v 57 případech, ve vnitřním předpisu je to 32 odpovědí, jiným způsobem to řeší 11 případů. Respondenti v komentáři uvádí, že je to řešeno i v pracovní smlouvě. Zaměstnavatelé tedy využívají zjevně více možností.

### **3. Zkrácená pracovní doba**

Zkrácená pracovní doba je uvedena respondenty v 16 případech to je ve 20%. Dle respondentů je to řešeno spíše v pracovní smlouvě.

### **4. Počet zaměstnanců pracujících v jednotlivých pracovních režimech**

<b>Rozvržení pracovní doby</b>	<b>Počet zaměstnanců</b>	<b>%</b>
<b>Jednosměnný režim</b>	<b>6160</b>	<b>35,6</b>
<b>Dvousměnný režim</b>	<b>5120</b>	<b>29,6</b>
<b>Třisměnný režim</b>	<b>608</b>	<b>3,5</b>
<b>Nepřetržitý</b>	<b>616</b>	<b>3,5</b>
<b>Rovnoměrně rozvržená prac. doba</b>	<b>5862</b>	<b>33,9</b>
<b>Nerovnoměrně rozvržena PD</b>	<b>9465</b>	<b>54</b>
<b>Pružná pracovní doba</b>	<b>179</b>	<b>1</b>
<b>Konto pracovní doby</b>		



Zde se projevuje na číselných ukazatelích, že odpovědi jsou neúplné. Součty jednotlivých procentních údajů nedávají plných 100%. V komentáři se objevily názory, že nerovnoměrný pracovní režim je nevýhodný.

## **6. Převažující délka směny**

Na tuto otázku odpovědělo 50 respondentů, že jejich délka směny je 8 hodin, ve 14 případech je to 12 hodin a jiná délka směny je uvedena 22x. Ze strany zaměstnavatelů je zde tlak na menší úvazky. Pravděpodobně proto, že podle pracovní doby je tvořen plán.

## **7. Převažující délka pracovní doby strávená na pracovišti – shodná s délkou směny**

S délkou směny je shoda v 61 případech a 16 respondentů uvádí, že doba strávená na pracovišti je podstatně delší. Zde je pravděpodobně souvislost se zkrácenou pracovní dobou, zaměstnanci musí svůj pracovní úkol splnit nezávisle na pracovní dobu, a to jak při zkrácené, tak i při 8 hodinové pracovní době. Jedná se mnohdy o úklid, doplňování zboží, administrativní činnosti apod.

## **8. Kratší pracovní doba**

Práci v kratší pracovní době má celkem 1370 zaměstnanců, to je necelých 8% z celkového počtu.

Nejčastějším důvodem je zájem zaměstnavatele, 43 odpovědí, péče o děti 34 a jiné důvody 20x.

## **9. Vyrovnávací období**

U pružné pracovní doby je to při délce 26 týdnů 7x, při 52 týdnech 8x a jiné období uvedeno 9x.

Nerovnoměrně rozvržená prac doba: 26 týdnů 19x, 52 týdnů 14x a jiná 14x, 1x 4 týdny

Konto pracovní doby: 26 týdnů 2x, 52 týdnů 0 a jiná 9x.- 1x 2 měsíce

## **10. Seznamování s rozvrhem pracovní doby**

Z uvedených odpovědí je zřejmé, že zaměstnavatel nejméně ve dvaceti případech neseznamuje zaměstnance v zákonné lhůtě s rozvrhem pracovní doby.

## **11. Přestávka na jídlo**

Odpovědělo 54 respondentů, ve 48 případech je přestávka 30 minut, 4x 30 až 60 minut, 2x 45



minut z důvodů vzdáleného objektu na stravování a při směně trvajících od 6. hod do 20.00 hod. je přestávka 2x po hodině. Jedna odpověď uvádí, že není vůbec čas přestávku čerpat.

## **12. Bezpečnostní přestávka**

Bezpečnostní přestávka se poskytuje ve 32 případech, jedná se o 91 zaměstnanců, většinou řidičů, v několika případech se jedná o práci na PC.

## **13. Doba odpočinku mezi směnami**

Minimální doba je 11 hod. – 52 odpovědí,

8 hod. - 5 odpovědí

Kratší než 8 hod. – 44 odpovědí

Odpovědi početně nesouhlasí, je však zřejmé, že je zde problém v dodržování doby odpočinku mezi směnami.

## **14. Odpočinek v týdnu**

Odpočinek v týdnu je dodržován v délce minimálně 35 hodin u 73% dotázaných.

## **15. Nařízení práce přesčas**

Většina zaměstnavatelů – 76% nařizuje přesčasovou práci jen výjimečně, u 20% odpovědí je práce nařizována pravidelně a přibližně 10% zaměstnanců se dohodne se zaměstnavatelem nad limit 150 hod. ročně.

## **16. Práce přesčas – vyrovnávací období**

Většinou je vyrovnávací období 52 týdnů – 34 případů, 26 týdnů – 20x a jiné období 7x. Ve dvou odpovědích se objevilo období 3 měsíců.

## **17. Příplatek za práci přesčas**

Příplatek se poskytuje v 59 odpovědích a náhradní volno ve 43 odpovědích. Opět odpovědi početně nesouhlasí. Mzda je sjednaná s přihlédnutím k přesčasům ve 20 případech.

**18. 19. 20. Práce v noci** se týká pouze 2% zaměstnanců, problém je však v tom, že plných 20% nemá potřebnou zdravotní prohlídku a stejný počet zaměstnanců nemá v noci sociální zázemí.

**21. Pracovní pohotovost** se sjednává se 102 zaměstnanci, průměrný rozsah se pohybuje kolem 13 hodin, jeden komentář uvádí 3800 hodin na rok, pro dva údržbáře.



## **22. Délka dovolené**

Respondenti uvádí ve většině případů 4 týdny dovolené. V kolektivní smlouvě lze sjednat dovolenou delší.

**23. Dodatková dovolená** se uvádí u 20 zaměstnavatelů pro 1912 zaměstnanců.

**24. Hromadné čerpání dovolené** zaměstnavatelé sjednávají s odborovou organizací ve 20% případů.

**25. – 28. Počty pracovních úrazů** – součet pracovních úrazů v jednotlivých letech je následující: 2014 – 272, 2015 – 320, 2016 – 178. Je však otázka, zda byly respondenty uvedeny všechny úrazy a dále je zde možná nesrovnalost v chápání pojmu pracovní úraz. Někdo považuje za pracovní úraz jen ten úraz, kdy je sepsán záznam o pracovním úrazu. Nebo jindy se za úraz považuje každý úraz zapsaný do knihy úrazů. Vypovídající schopnost této položky není tedy zcela přesná.

## **29. - 31. Úrazy podle doby**

Z odpovědí vyplývá, že nejvíce úrazů se stalo v ranní směně. To je pravděpodobně ovlivněno tím, že tato směna bývá nejdelší. Vypovídající by byla otázka v kolik hodin se úraz stal. Takto mohli respondenti chápat vznik úrazu, který se stal zaměstnanci nastupujícím v ranní směně až odpoledne. Zajímavý je však údaj, kdy z celkového počtu 770 pracovních úrazů se při práci přesčas staly pouze dva úrazy – to je cca 0,25% úrazů.

## **32. Účast odborů při šetření úrazů**

Zde bylo zodpovězeno 61 dotazů z celkových 80 a uvedeno že v 60% se odborová organizace účastní vyšetřování vzniku pracovních úrazů

## **33. Kontroly provedené odborovou organizací**

V roce 2014 – 79, v roce 2015 – 81 a v roce 2016 – 48. Prakticky to vychází v průměru na jednu kontrolu ročně. V jednom případě respondent uvádí, že zaměstnavatel nekomunikuje

## **34. Podíl pracovní doby na vznik úrazů**

20% dotázaných se domnívá, že pracovní doba na vznik pracovních úrazů má svůj vliv.

## **35. Náměty na změnu právní úpravy**

Náměty se objevily pouze u dvou respondentů:



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

Zkrátit týdenní pracovní dobu na 36 hodin

Omezit nerovnoměrnou pracovní dobu

Zrušit nerovnoměrnou pracovní dobu

Zrušit prodej ve svátky a neděle odpoledne

Možnost střídání práce v obou směnách

Zařídit, aby bylo více volna

### **Závěr**

Současný problém obchodu v souvislosti s pracovními podmínkami je v nedostatku pracovních sil, a to zejména u nadnárodních společností. Produktivita práce se hledá ze strany vedení firem právě ve snižování pracovních míst. Zaměstnanci v obchodě tak jsou vystaveni tlaku jak ze strany zaměstnavatele, tak i ze strany nespokojených zákazníků. Zaměstnanci v obchodě jsou bohužel stále ještě veřejností vnímáni na nižším společenském postavení. Větší vytížení a stres zaměstnanců zákonitě také vedou ke zvyšování pracovních úrazů. Ovšem zkracování pracovní doby by tedy nutně vyvolalo větší potřebu počtu pracovních sil, pokud by měla být zachována prodejní doba. Je tedy nutné hledat ze strany firem další cesty na zlepšení pracovních podmínek a produktivity práce.



## Výsledný souhrn dotazníkového šetření za OS pracovníků obchodu

<b>1.1. Počet zaměstnanců zaměstnaných u Vašeho zaměstnavatele</b>	17280	
1.2. Z toho počet žen zaměstnaných u zaměstnavatele	13360	
Váš komentář k otázkám č. 1.1 a 1.2.		
<b>2.1. Jsou zásady rozvržení pracovní doby sjednány v kolektivní smlouvě</b>	<b>ano</b> 57	<b>ne</b> 14
2.2. Rozvržení pracovní doby je stanoveno vnitřním předpisem zaměstnavatele	<b>ano</b> 32	<b>ne</b> 16
2.3. Rozvržení pracovní doby je stanoveno jiným způsobem	<b>ano</b> 11	<b>ne</b> 25
Váš komentář k otázkám č. 2 1. až 2.3.		
<b>3.1. Máte kolektivní smlouvou dohodnutou nebo vnitřním předpisem stanovenou zkrácenou pracovní dobu bez snížení mzdy (§ 79 odst. 3 ZP)</b>	<b>ano</b> 16	<b>ne</b> 63
Váš komentář k otázce č. 3.1.		
<b>4.1. Počet zaměstnanců pracujících v jednosměnném pracovním režimu</b>	6160	
4.21. Počet zaměstnanců pracujících v dvousměnném pracovním režimu (§ 78 odst. 1 písm. d) ZP)	5120	
4.3. Počet zaměstnanců pracujících v třisměnném pracovním režimu (§ 78 odst. 1 písm. e) ZP)	608	
4.4. Počet zaměstnanců pracujících v nepřetržitém pracovním režimu (§ 78 odst. 1 písm. f) ZP)	616	
Váš komentář k otázkám č. 4. 1. až 4.4.		
<b>5.1. Počet zaměstnanců pracujících v rovnoměrném rozvržení pracovní doby (§ 78 odst. 1 písm. l) ZP)</b>	5862	
5.2. Počet zaměstnanců pracujících v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby (§ 78 odst. 1 písm. m) ZP)	9465	
5.3. Počet zaměstnanců pracujících v pružném rozvržení pracovní doby (§ 85 ZP)	179	
5.4. Počet zaměstnanců pracujících v kontu pracovní doby (§ 86 ZP)		
Váš komentář k otázkám č. 5. 1. až 5.4.		
<b>6.1. Převažující délka směny u Vašeho zaměstnavatele (§78 odst. 1 písm. c) ZP) je 8 hodin</b>	<b>ano</b> 50	<b>ne</b> 24





6.2. Převažující délka směny u Vašeho zaměstnavatele je 12 hodin	<b>ano</b> 14	<b>ne</b> 34	
6.3. Převažující délka směny u Vašeho zaměstnavatele je jiná	<b>ano</b> 22	<b>ne</b> 25	
Váš komentář k otázkám č. 6. 1. až 6.3.			
<b>7.1. Převažující délka pracovní doby (§ 78 odst. 1 písm. a) ZP) strávené zaměstnancem na pracovišti je shodná s délkou směny</b>	<b>ano</b> 61	<b>ne</b> 16	
7.2. Převažující délka pracovní doby strávené zaměstnancem na pracovišti je podstatně delší než délka směny	<b>ano</b> 16	<b>ne</b> 38	
Váš komentář k otázkám č. 7.1 a 7.2.			
<b>8.1. Počet zaměstnanců pracujících v kratší pracovní době (§ 80 ZP) celkem</b>	<b>1370</b>		
8.2. Je důvodem kratší pracovní doby péče zaměstnankyň o děti	<b>ano</b> 34	<b>ne</b> 16	
8.3. Je důvodem kratší pracovní doby zaměstnanců zájem zaměstnavatele	<b>ano</b> 43	<b>ne</b> 14	
8.4. Zaměstnanci pracují v kratší pracovní době z jiného důvodu	<b>ano</b> 20	<b>ne</b> 20	
Váš komentář k otázkám č. 8.1 až 8.4.			
<b>9.1. Délka vyrovnávacího období u pružného rozvržení pracovní doby činí týdnů</b>	<b>26</b> 7x	<b>52</b> 8x	<b>Jin</b> <b>á</b> 9x
9.2. Délka vyrovnávacího období u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby činí týdnů	<b>26</b> 19x	<b>52</b> 14x	<b>Jin</b> <b>á</b> 14x
9.3. Délka vyrovnávacího období u konta pracovní doby činí týdnů	<b>26</b> 2x	<b>52</b> 0x	<b>Jin</b> <b>á</b> 9x
Váš komentář k otázkám č. 9. 1. až 9.3.			
<b>10.1. Zaměstnavatel seznamuje zaměstnance s rozvrhem pracovní doby (§ 84 ZP) 2 týdny před začátkem vyrovnávacího období</b>	<b>ano</b> 20	<b>ne</b> 18	
10.2. Zaměstnavatel seznamuje zaměstnance s rozvrhem pracovní doby (§ 84 ZP) 1 týden před začátkem vyrovnávacího období	<b>ano</b> 2	<b>ne</b> 20	
10.3. Zaměstnavatel seznamuje zaměstnance s rozvrhem pracovní doby (§ 84 ZP) pravidelně měsíčně	<b>ano</b> 32	<b>ne</b> 7	
10.4. Zaměstnavatel seznamuje zaměstnance s rozvrhem pracovní doby (§ 84 ZP)	<b>ano</b>	<b>ne</b>	



v jiné době	13	11
Váš komentář k otázkám č. 10. 1. až 10.4.		
<b>11.1. Jaká je délka přestávky v práci na jídlo a oddech - uveďte minutách</b> 48x – 30 minut, 4x 30 až 60 minut, 2x – 45 minut		
Váš komentář k otázce č. 11.1.		
<b>12. 1. Poskytuje Váš zaměstnavatel bezpečnostní přestávky</b>	<b>ano</b> 32	<b>ne</b> 46
12.2. Z jakého druhu rizika poskytuje Váš zaměstnavatel bezpečnostní přestávku 13x řidiči, 2x práce na PC		
12.3. Jakému počtu zaměstnanců poskytuje Váš zaměstnavatel bezpečnostní přestávky	91	
Váš komentář k otázkám č. 12.1 až. 12.3.		
<b>13.1. Doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami (§ 90 ZP) je pravidelně minimálně 11 hodin (§ 90 odst. 1 ZP)</b>	<b>ano</b> 52	<b>ne</b> 14
13.2. Doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami je zkracována na 8 hodin (§ 90 odst. 2 ZP)	<b>ano</b> 25	<b>ne</b> 22
13.3. Doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami je kratší než 8 hodin	<b>ano</b> 44	<b>ne</b> 36
Váš komentář k otázkám č. 13. 1. až 13.3.		
<b>14.1. Doba nepřetržitého odpočinku v týdnu (§ 92 ZP) je pravidelně minimálně 35 hodin (§ 92 odst. 1 ZP)</b>	<b>ano</b> 59	<b>ne</b> 7
14.2. Doba nepřetržitého odpočinku v týdnu je zkracována na 24 hodin (§ 92 odst. 3 ZP)	<b>ano</b> 13	<b>ne</b> 39
<b>14.3. Doba nepřetržitého odpočinku v týdnu je kratší než 24 hodin</b>	<b>ano</b> 5	<b>ne</b> 34
Váš komentář k otázkám č. 14. 1. až 14.3.		
<b>15.1. Váš zaměstnavatel nařizuje práci přesčas (§ 93 ZP) jen výjimečně, méně než 150 hodin ročně</b>	<b>ano</b> 61	<b>ne</b> 11
15.2. Váš zaměstnavatel nařizuje práci přesčas (§ 93 ZP) pravidelně v rozsahu 150 hodin ročně	<b>ano</b> 16	<b>ne</b> 34
15.3. Váš zaměstnavatel nařizuje práci přesčas (§ 93 ZP) pravidelně na základě dohody se zaměstnancem nad limit 150 hodin ročně	<b>ano</b> 9	<b>ne</b> 36
Váš komentář k otázkám č. 15.1 až 15.3.		



<b>16.1. Vyrovnávací období pro práci přesčas (§ 93 odst. 4 ZP) u Vás činí 26 týdnů</b>	<b>ano</b> 20	<b>ne</b> 18
16.2. Vyrovnávací období pro práci přesčas (§ 93 odst. 4 ZP) u vás činí 52 týdnů	<b>ano</b> 34	<b>ne</b> 22
16.3. Vyrovnávací období pro práci přesčas (§ 93 odst. 4 ZP) je jiné	<b>ano</b> 7	<b>ne</b> 18
Váš komentář k otázkám č. 16. 1. až 16.3.		
<b>17.1. Za práci přesčas poskytuje Váš zaměstnavatel příplatek</b>	<b>ano</b> 59	<b>ne</b> 8
17.2. Za práci přesčas poskytuje Váš zaměstnavatel náhradní volno	<b>ano</b> 43	<b>ne</b> 11
17.3. Mzda zaměstnanců je sjednaná s přihlédnutím k práci přesčas	<b>ano</b> 20	<b>ne</b> 16
Váš komentář k otázkám č. 17. 1. až 17.3.		
<b>18.1. Kolik zaměstnanců u Vašeho zaměstnavatele pracuje v noci (§ 78 odst. 1 písm. j) ZP)</b>	385	
Váš komentář k otázce č. 18.1.		
<b>19.1. Mají zaměstnanci pracující v noci zajištěny zdravotní služby (pracovní lékařské prohlídky) (§94 odst. 2 ZP)</b>	<b>ano</b> 32	<b>Ne</b> 16
Váš komentář k otázce č. 19.1.		
<b>20.1. Mají zaměstnanci pracující v noci sociální zajištění, možnost občerstvení (§ 94 odst. 3 ZP)</b>	<b>ano</b> 25	<b>ne</b> 16
Váš komentář k otázce č. 20.1.		
<b>21.1. S jakým počtem zaměstnanců sjednává Váš zaměstnavatel se zaměstnanci pracovní pohotovost (§ 95 ZP)</b>	102	
21.2. V jakém rozsahu sjednává Váš zaměstnavatel ročně pracovní pohotovost	13	
Váš komentář k otázkám č. 21. 1. a 21.2.		
<b>22.1. Délka dovolené u Vašeho zaměstnavatele činí 4 týdny</b>	<b>ano</b> 61	<b>ne</b> 7
22.2. Délka dovolené u Vašeho zaměstnavatele činí 5 týdnů	<b>ano</b> 11	<b>ne</b> 36
22.3. Délka dovolené u Vašeho zaměstnavatele činí 6 týdnů	<b>ano</b> 5	<b>ne</b> 38



22.4. Délka dovolené u vašeho zaměstnavatele je sjednaná v kolektivní smlouvě	<b>ano</b> 22	<b>ne</b> 11
Váš komentář k otázkám č. 22.1 až 22.4.		
<b>23.1. Poskytuje Váš zaměstnavatel dodatkovou dovolenou (§ 215 ZP)</b>	<b>ano</b> 20	<b>ne</b> 51
<b>23.2. Jakému počtu zaměstnanců poskytuje Váš zaměstnavatel dodatkovou dovolenou</b>	<b>1912</b>	
Váš komentář k otázce č. 23.1 a 23.2.		
<b>24.1. Sjednává zaměstnavatel s odborovou organizací hromadné čerpání dovolené (§ 220 ZP)</b>	<b>ano</b> 20	<b>ne</b> 59
Váš komentář k otázce č. 24.1.		
<b>25.1. Počet pracovních úrazů u Vašeho zaměstnavatele v roce 2014</b>	272	
25.2. Počet pracovních úrazů u Vašeho zaměstnavatele v roce 2015	320	
25.3. Počet pracovních úrazů u vašeho zaměstnavatele v roce 2016	178	
Váš komentář k otázkám č. 25.1 až 25.3.		
<b>26.1. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy zapsané v knize úrazů</b>	385	
26.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014 úrazy, o nichž byl sepsán záznam o úrazu	144	
<b>26.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy smrtelné</b>		
Váš komentář k otázkám č. 26. 1. až 26.3.		
<b>27.1. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy zapsané v knize úrazů</b>	324	
27.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy, o nichž byl sepsán záznam o úrazu	195	
27.3. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy smrtelné		
Váš komentář k otázkám č. 27.1 až 27.3.		
<b>28.1. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy zapsané v knize úrazů</b>	147	
28.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy, o nichž byl sepsán záznam o úrazu	81	
28.3. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy smrtelné		
Váš komentář k otázkám č. 28.1 až 28.3.		



<b>29.1.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v ranní směně</b>			166	
29.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v odpolední směně			64	
29.3. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v noční směně			32	
29.4. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v sobotu, neděli a svátek			36	
29.5. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v době práce přesčas				
29.6. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v době přestávky v práci				
Váš komentář k otázkám č. 29. 1. až 29.6.				
<b>30.1.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v ranní směně</b>			253	
30.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v odpolední směně			85	
30.3. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v noční směně			7	
30.4. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v sobotu, neděli a svátek			22	
30.5. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v době práce přesčas			2	
30.6. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v době přestávky v práci				
Váš komentář k otázkám č. 30.1 až 30.6.				
<b>31.1.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v ranní směně</b>			109	
31.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v odpolední směně			33	
31.3. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v noční směně			4	
31.4. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v sobotu, neděli a svátek			13	
31.5. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v době práce přesčas				
31.6. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v době přestávky v práci				
Váš komentář k otázkám č. 31.1.až 31.6.				
<b>32.1.Účastní se odborová organizace pravidelně vyšetřování příčin a okolností pracovních úrazů?</b>			<b>An o 48</b>	<b>Ne 13</b>
Váš komentář k otázce č. 32.1.				
<b>33.1.Kolik kontrol podle § 322 ZP provedla Vaše odborová organizace u zaměstnavatele v roce 2014</b>			79	



33.2. Kolik kontrol podle § 322 ZP provedla Vaše odborová organizace u zaměstnavatele v roce 2015	81	
33.3. Kolik kontrol podle § 322 ZP provedla Vaše odborová organizace u zaměstnavatele v roce 2016	48	
Váš komentář k otázkám č. 33.1. až 33.3.		
<b>34.1. Je možno dovést z šetření Vaší odborové organizace u zaměstnavatele, že podíl na vzniku pracovních úrazů má pracovní doba.</b>	<b>ano</b> 16	<b>ne</b> 54
Váš komentář k otázce č. 34.1.		
<b>35.1. Máte nějaké náměty na změnu právní úpravy pracovní doby v zákoníku práce?</b>	<b>ano</b> 2	<b>Ne</b> 22
Váš komentář k otázce č. 35.1. Bude uveden v celkovém komentáři		



## **Téma č. 1 kratší pracovní doba**

Vzhledem k tomu, že v resortu obchodu obecně pracuje převážná většina žen, zajímala se pracovní skupina KA 01 o to, jak je využívána kratší pracovní doba v tomto odvětví.

Z výše uvedeného dotazníkového šetření vyplynulo, že kratší pracovní dobu má sjednáno 8% zaměstnanců. Je proto třeba se zamyslet nad právní úpravou i jejími důsledky

### **Výhody a nevýhody kratší pracovní doby**

#### **Úvodem**

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

Úvodem je třeba zdůraznit, že obě citované evropské směrnice o pracovní době se odvolávají na tzv. rámcovou směrnici o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, neboť evropské právo vidí ve zkracování pracovní doby a prodlužování délky odpočinku zaměstnance včetně prodlužování délky dovolené na zotavenou základní preventivní opatření v oblasti BOZP, která výrazným způsobem ovlivňují prevenci rizik jako takovou a předcházení pracovním úrazům a nemocem z povolání.

Obecně platí, že zákoník práce je veden záměrem liberalizovat pracovněprávní vztahy tak, aby při zachování specifik pracovněprávní úpravy byl zvýrazněn soukromoprávní charakter úpravy podle zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. Princip liberální právní úpravy je vyjádřen v § 4a ZP. Podle něj platí, že práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje



nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Odchýlení od ustanovení uvedených v § 363 ZP, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství, není možné, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. V oblasti pracovní doby se to týká zejména ustanovení o délce stanovené týdenní pracovní doby, délce směny, délce nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu, délce přestávek v práci, rozsahu práce přesčas.

### **Pracovní doba**

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

Když si uvědomíme, že v § 34b ZP má zaměstnanec v pracovním poměru zajištěno právo na přidělování práce tak tato definice naproti tomu ukládá zaměstnanci povinnost vykonávat práci pro zaměstnavatele v určité době. Znamená to tedy v praxi, že pracovní dobou je i práce přesčas, neboť výkon práce přesčas (ať v rámci limitu 150 hodin ročně nebo v rámci limitu dohodnutého se zaměstnancem) vždy nařizuje podle své potřeby zaměstnavatel. Proto i např. odmítnutí výkonu práce přesčas by bylo porušením povinností, které pro zaměstnance vyplývají z pracovního poměru, neboť práce přesčas je pracovní dobou. Nakonec pracovní dobou jsou i bezpečnostní přestávky, neboť podle výslovného znění § 89 ZP se bezpečnostní přestávky započítávají do pracovní doby. Jako pracovní doba se tedy posuzuje jakákoli doba přítomnosti zaměstnance na pracovišti na základě pokynu zaměstnavatele, s výjimkou doby poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech.

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





## Délka pracovní doby

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

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

V zákoníku práce je pak stanovenou týdenní pracovní doba upravuje následujícím způsobem:

- u zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu činí nejvýše 37,5 hodiny týdně,
- u zaměstnanců s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem činí nejvýše 37,5 hodiny týdně,
- u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem činí nejvýše 38,75 hodiny týdně,
- mladších 18 let 40 hodin týdně s tím, že délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 8 hodin. Délka stanovené týdenní pracovní doby ve více pracovních vztazích zaměstnanec mladšího 18 let nesmí ve svém souhrnu přesáhnout 40 hodin týdně.

Důležité je, že zákon poskytuje mladistvým, tj. osobám mladším 18 let zvláštní ochranu. V souladu s čl. 7 odst. 4 revidované Evropské sociální charty byla upravena zvláště pracovní



doba pro mladistvé do 18 let a do zákona byl transponován požadavek čl. 8 směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků, podle kterého u mladistvého zaměstnance, který je zaměstnán u více zaměstnanců, se musí délka pracovní doby sčítat.

Je třeba připomenout, že zákoník práce již neobsahuje ustanovení o zkrácení pracovní doby ze zdravotních důvodů. Všechny podzákoné předpisy o zkrácení pracovní doby pod výše uvedené limity byly zákoníkem práce zrušeny.

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

Vnitřní předpis dnes může vydávat i zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace. Obecně platí, že vnitřní předpis může stanovit mzdová, platová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec (tedy i zkrácení stanovené týdenní pracovní doby).

Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby však nesmí provést zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 ZP, tj. zaměstnavatel, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo školská právnická osoba zřízená MŠMT, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.

Zákoník práce však nezná pojem „fond pracovní doby“. Fond pracovní doby je pojmem, kterého užívá pouze plánovací kalendář a mzdové účetní. Pro správné určení délky pracovní doby zaměstnance je nezbytné vyjít ze stanovené týdenní pracovní doby a z rozvrhu pracovní doby.

Také je třeba vysvětlit, že vzhledem k tomu, že zákoník práce již neobsahuje zvláštní právní úpravu pro tzv. vedlejší pracovní poměry, neomezuje ani zaměstnance a zaměstnavatele,



aby v případě, kdy se uzavírají druhý pracovní poměr, nesměl být tento sjednán na stanovenou pracovní dobu. Je tedy teoreticky i prakticky možné, že jeden zaměstnanec má uzavřeny dva pracovní poměry na stanovenou týdenní pracovní dobu. Je však věcí zaměstnavatele, aby si při uzavírání pracovního poměru zjistil, zda zaměstnanec nemá uzavřen nějaký další pracovníprávní vztah a v jakém rozsahu, protože otázka pracovní doby totiž bezprostředně souvisí s BOZP a je statisticky dokázáno, že odpočatý zaměstnanec je méně náchylný k pracovním úrazům. Z toho důvodu musí být ve vlastním zájmu zaměstnavatele si před uzavřením pracovního poměru s každým zaměstnancem zjistit, jestli nemá uzavřen nějaký další pracovní poměr, který by mohl ovlivnit výkon práce v jeho pracovníprávním vztahu.

### **Kratší pracovní doba**

Kratší pracovní doba je klasickým příkladem liberální úpravy pracovníprávních vztahů a toho, jak se může zaměstnavatel v dohodě se zaměstnancem odchýlit od zákona, který stanoví týdenní pracovní dobu.

Kratší pracovní doba není stanovenou týdenní pracovní dobou a zaměstnanci přísluší mzda odpovídající takto sjednané či povolené pracovní době. Ustanovení o kratší pracovní době (§80 ZP) bylo zařazeno hned za ustanovení o stanovené týdenní pracovní době, aby byl na první pohled zřejmý rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a kratší pracovní dobou.

Kromě výše mzdy či platu (včetně minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy) má sjednání kratší pracovní doby vliv na práci přesčas, na přestávky ke kojení a na překážky v práci. Zaměstnanci s kratší pracovní dobou nelze výkon práce přesčas nařídit, lze se však s ním na jejím výkonu dohodnout, a to i předem. Práci přesčas se v takovém případě rozumí práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu.

Od r. 2012 (koncepční novely zákoníku práce) je výslovně uvedeno, že se může jednat pouze o individuální dohodu zaměstnance a zaměstnavatele v pracovní smlouvě či jiné individuální dohodě, která nemůže být nahrazena ujednáním v kolektivní smlouvě. Kratší pracovní dobu nelze ani zavést na základě jednostranného aktu zaměstnavatele, byť by se jednalo o vyhovění předchozí žádosti zaměstnance. Doktrína pracovní práva také se ujednotila v názoru, že zaměstnavatel nemůže vzít povolení kratší pracovní doby zpět. Kratší pracovní doba je pracovní dobou sjednanou v pracovní smlouvě nebo v jiné dohodě a takovou dohodu



nelze jednostranně měnit. Nelze také v dohodě o kratší pracovní době sjednat zároveň, že zaměstnavatel může – podle provozních důvodů – opětovně rozšířit zaměstnanci sjednaný úvazek, tím by se zaměstnanec předem vzdal svého práva. Dojde-li např. po čase k opětovnému rozšíření pracovní doby (když odpadnou důvody zkrácení – např. péče o člena rodiny apod.), tak se tak musí zase díť jen na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele.

Nedojde-li k dohodě, je zaměstnanec povinen práci konat ve stanovené týdenní pracovní době a zaměstnavatel je povinen přidělovat v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, čemuž odpovídá i oprávnění zaměstnance na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Pro sjednání kratší pracovní doby nejsou stanovena žádná omezení s výjimkou, že ani při dohodnuté kratší pracovní době či jiné úpravě pracovní doby nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin. Kratší pracovní doba nemusí být ani rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu. Obecně platí, že zaměstnanci s kratší pracovní dobou však náleží mzda odpovídající délce jejich týdenní pracovní doby. Zkrácená pracovní doba je pracovní doba, jejíž délka je upravena již zákonem pro určité typy provozů.

Kratší pracovní dobu je třeba důsledně odlišovat od stanovené týdenní pracovní doby. Platí zásada, že byla-li sjednána kratší pracovní doba, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době. V praxi to znamená, že zaměstnavatel může pro pracovní místa, kde povaha práce nevyžaduje plnou pracovní dobu, sjednat se zaměstnancem v pracovní smlouvě kratší pracovní dobu (např. na pomocné práce). Kratší pracovní dobu může také zaměstnavatel povolit zaměstnanci ze zdravotních nebo jiných vážných důvodů na jeho žádost, jestliže to dovoluje provoz zaměstnavatele. Na sjednání kratší pracovní doby však zaměstnanec nemá právo.

V praxi je třeba důsledně odlišovat pojem „kratší pracovní doba“ obsažený v § 80 ZP od pojmu „zkrácená pracovní doba“ obsaženém v § 79 odst. 3 ZP, kterou jsme objasnili výše.

Institut kratší pracovní doby svou podstatou respektuje vzájemnou dohodu zaměstnance a zaměstnavatele o jiné délce týdenní pracovní doby. Důležité je si uvědomit, že tuto dohodu nelze na jedné či druhé straně pracovněprávního vztahu vynutit. Jedinou výjimkou je ustanovení § 241 ZP. V praxi je institut kratší pracovní doby využíván především okruhem



zaměstnanců uvedených v § 241 ZP a pak zaměstnanci se zdravotním postižením, zejména tzv. částečnými invalidy (invalidy I. nebo II. stupně).

### **Kratší pracovní doba v případě péče o děti**

Speciálním ustanovením o kratší pracovní době je § 241 odst. 2 ZP, podle kterého požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Potřeby každého zaměstnance v péči o dítě mohou být odlišné, a proto se předpokládá, že zaměstnanec zaměstnavateli případnou potřebu přihlídnout k péči o dítě sdělí tak, aby ke konkrétní potřebě mohl zaměstnavatel při zařazování do směn přihlížet.

Zaměstnanci vyjmenovaní v § 241 odst. 2 ZP mají kromě obecné úpravy kratší pracovní doby právo na kratší pracovní dobu, nebo na jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby na základě své žádosti, které je zaměstnavatel povinen vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Na rozdíl od obecné úpravy se jedná o právo, které může oprávněný zaměstnanec v případě záporného stanoviska zaměstnavatele uplatnit u příslušného soudu.

Mzda nebo plat, který oprávněnému zaměstnanci přísluší, i v tomto případě odpovídá této kratší pracovní době. Zaměstnanci se staršími dětmi právo na kratší pracovní dobu nebo na jinou vhodnou úpravu pracovní doby nemají, v jejich případě je možno postupovat pouze podle obecné úpravy § 80 ZP, ale bez povinnosti zaměstnavatele jejich žádosti vyhovět.

Obsahem žádosti zaměstnance musí být určení kratší pracovní doby či jiná navržená úprava pracovní doby, není vyloučeno ani obě možnosti kombinovat.



Pro posouzení vážnosti provozních důvodů na straně zaměstnavatele je rozhodující zejména vyhodnocení, jaký zásah do provozu zaměstnavatele představuje zkrácení pracovní doby zaměstnance ve srovnání se stavem, kdy by pracoval po stanovenou týdenní pracovní dobu. Vážný provozní důvod je dán pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen vážný provoz (plnění úkolů nebo činností) zaměstnavatele.

Pro posouzení vážnosti provozních důvodů vychází soudy ze starého judikátu KS v Ústí nad Labem sp. zn. 7 Co 378/66 (Rc 75/1967), který uvádí: „Nárok na úpravu pracovní doby ženy ve smyslu § 156 zák. práce (dnes § 241 ZP) je nárokem z pracovního poměru, o němž rozhodují odborové orgány v rozhodčím řízení a soudy. Pro posouzení vážnosti takových provozních důvodů je nutno objektivně zjistit v každém konkrétním případě jednak rozsah, organizaci, funkční náplň i rozvrh práce, které má pracovnice dovolávající se oprávnění, daného jí § 156 odst. 2 zák. práce (dnes § 241 odst. 2 ZP), jednak provozní poměry zaměstnavatele, tj. charakter jeho činnosti, možnost zajistit zastupování pracovníkem, vykonávajícím v podniku stejnou funkci, finanční možnosti i vztah a návaznost práce zaměstnanců v jednotlivých útvarech podniku.“

K vlastnímu zhodnocení vážných provozních důvodů uvádí rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1561/2003: „Pro posouzení vážnosti provozních důvodů ve smyslu ustanovení § 156 odst. 2 zák. práce (dnes § 241 odst. 2 ZP) je především rozhodující vyhodnocení, jaký (jak významný) by představovala zásah do provozu zaměstnavatele skutečnost, že by zaměstnankyni byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání se stavem, kdy pracuje (by pracovala) po stanovenou týdenní pracovní dobu. Příkaz k práci přesčas může spočívat také v množství přidělené práce a určeno nejzazšího termínu, do kdy musí být práce hotova, pokud nelze takový úkol splnit v rámci se stavem, kdy pracuje (by pracovala) po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele, lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotné zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele“



### **Kratší pracovní doba a práce přesčas**

Práci přesčas se rozumí práce, jejíž výkon musí současně splňovat tři podmínky. Práce přesčas je práce konaná zaměstnancem

- na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem
- nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby
- konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

Z uvedeného vyplývá, že každému zaměstnanci s výjimkou zaměstnanců s kratší pracovní dobou, těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě mladší 1 rok může zaměstnavatel nařídit výkon práce přesčas až do celkového rozsahu 150 hodin ročně. Podmínkou výkonu práce přesčas je, že jde o práci, k níž dá zaměstnavatel příkaz nebo souhlas. Zákoník práce nestanoví formu příkazu ani souhlasu. Vždy však musí jít o příkaz, z něhož je nepochybné, že má zaměstnanec práci přesčas vykonávat a v jakém rozsahu. Souhlas s výkonem práce přesčas může být učiněn písemně, ale také ústně, případně i mlčky, má-li zaměstnavatel vědomost o tom, že zaměstnanec práci přesčas vykonává, a přitom příkaz k zastavení práce přesčas nedá a výkon práce vezme na vědomí. Příkaz k práci přesčas může spočívat také v množství přidělené práce a určení nejzazšího termínu, do kdy musí být práce hotova, pokud nelze takový úkol splnit v rámci stanovené týdenní pracovní doby. Souhlas zaměstnavatele lze také předpokládat v situaci, kdy zaměstnavatel převezme a využije výsledky práce, kterou zaměstnanec konal po skončení pracovní doby s vědomím zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen předem rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu a seznámit zaměstnance včas s tímto rozvržením. Práci přesčas je totiž práce nad stanovenou týdenní dobu a konaná mimo rámec rozvrhu stanovené týdenní pracovní doby. Práci přesčas není, napracovával-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

Z uvedeného vyplývá, že zaměstnanci s kratší pracovní dobou nelze práci přesčas nařídit. Zaměstnavatel s ním ovšem může dohodnout, že např. v určitém týdnu či z určitých důvodů bude pracovat nad rozsah sjednané kratší pracovní doby. V tom případě se nejprve práce nad rozsah sjednané kratší pracovní doby až do limitu 40 hodin týdně (38  $\frac{3}{4}$  nebo 37  $\frac{1}{2}$  hodin) posuzuje jako další práce a práce, která překročí hranici 40 hodin týdně za práci přesčas



jako u ostatních zaměstnanců. I pro zaměstnance s kratší pracovní dobou však platí obecný limit práce přesčas – maximálně v průměru 8 hodin týdně.

Výjimkou z uvedeného pravidla je zákaz v §241 odst. 3 ZP, podle které se zakazuje zaměstnavateli zaměstnancům pečujícím o dítě mladší 1 rok práci přesčas nařídít. Není ovšem vyloučeno, aby byla práce přesčas s nimi dohodnuta, nakonec i ústně. Protože se ale jedná o zákonný zákaz, tak by musel být zaměstnavatel schopen prokázat dohodu se zaměstnancem na výkonu práce přesčas.

Podle toho je i zaměstnanec odměňován. Práce nad sjednaný rozsah kratší pracovní doby do limitu 40 hodin týdně ( $38\frac{3}{4}$  nebo  $37\frac{1}{2}$  hodin) se odměňuje sjednanou nebo stanovenou mzdou/platem a teprve až za práci nad limit 40 hodin týdně ( $38\frac{3}{4}$  nebo  $37\frac{1}{2}$  hodin) se poskytuje mzda/plat spolu s příplatkem za práci přesčas.

### **Kratší pracovní doba a přestávka v práci**

Přestávka v práci je krátká doba odpočinku v délce minimálně 30 minut, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle u mladistvých zaměstnanců po 4,5 hodinách, resp. u ostatních zaměstnanců po 6 hodinách nepřetržitého výkonu práce. Nezapočítává se do pracovní doby a zaměstnanec během jejího průběhu není povinen plnit pokyny zaměstnavatele (s výjimkou dodržování BOZP) ani není povinen se zdržovat na pracovišti. Jedná se o dobu osobního volna, po kterou dochází k suspenzi pracovního závazku.

Obecně platí, že zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušování provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby. Mladistvému zaměstnanci musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech, tomu nelze poskytovat přiměřenou dobu na oddech a jídlo.

Je-li však sjednána nebo povolena kratší pracovní doba, která dosahuje maximálně délky 6 hodin (u mladistvých 4,5 hodin) v jedné směně, nemá zaměstnavatel povinnost přestávku na jídlo a oddech určit, protože přestávka se neposkytuje na začátku a na konci





směny. Na druhé straně ale jejímu určení i v těchto kratších směnách nic nebrání, protože ničím není stanoveno, že přestávka musí být určena přesně až po 6 hodinách (4,5 hodinách), ale musí být určena maximálně po této době.

Začátek a konec přestávek v práci stanoví zaměstnavatel, což znamená, že v případě, kdy i zaměstnanci pracujícím např. v 6 hodinových směnách zaměstnavatel nařídí přestávku, nelze se proti tomu úspěšně bránit. I přestávka v práci stejně jako nepřetržitý odpočinek mezi směnami a v týdnu je chápána evropskou směrnicí o pracovní době jako institut prevence před pracovními úrazy a za BOZP a za prevenci rizik obecně odpovídá výhradně zaměstnavatel, takže mu nelze toto právo upřít.

### **Kratší pracovní doba a přestávka ke kojení**

I když v praxi nejsou přestávky ke kojení často využívány, protože péči o narozené dítě stále převážně zajišťují ženy tak, že čerpají mateřskou a rodičovskou dovolenou, je třeba se o nich zmínit.

Přestávka ke kojení se poskytuje za podmínky, že matka své dítě kojí a dítě není starší jeden rok a 3 měsíce. Pokud by matka své dítě kojila i po této době, právo na zvláštní přestávku jí dále nevzniká. V závislosti na věku dítěte je také stanoven počet a délka těchto přestávek. Přestávky se v zákonem upraveném rozsahu poskytují při stanovené týdenní pracovní době.

Je-li sjednána kratší pracovní doba, poskytují se pouze v případě, že délka pracovní doby činí alespoň polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Stanovenou týdenní dobou se rozumí 40 hodinová týdenní pracovní doba, resp. 38 ½ či 37 ¾ hodinová týdenní pracovní doba. Při kratší pracovní době se však poskytuje jedna přestávka, a to do konce jednoho roku věku dítěte. Počet přestávek je stanoven vždy pro jednu směnu. Směna je podle definice tohoto pojmu v § 78 odst. 1 písm. c) ZP část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu směn odpracovat. Koná-li zaměstnankyně práci v menším rozsahu, než je polovina stanovené týdenní pracovní doby, přestávky na kojení jí nepřísluší.

Rozhodující pro poskytování přestávek na kojení při kratší pracovní době je celkový rozsah sjednané týdenní pracovní doby, nikoliv délka jednotlivých směn. Pro rozsah povinně



poskytovaných přestávek na kojení není rozhodující, jakým způsobem byla kratší pracovní doba sjednána, zda dohodou nebo na základě žádosti zaměstnankyně.

### **Kratší pracovní doba a rozvržení pracovní doby**

Obecně platí, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel podle zásad obsažených v zákoníku práce. Zaměstnavatel musí nejprve rozhodnout, zda rozvrhne pracovní dobu rovnoměrně, nerovnoměrně či nařídí/sjedná kontu pracovní doby. Pokud se rozhodne uplatnit vůči zaměstnancům pružnou pracovní dobu, pak mu v té souvislosti vznikají další povinnosti jako např. určit vnitřním předpisem tzv. pevnou a volitelnou část pracovní doby. Dále je zaměstnavatel nucen při tvorbě rozvrhu směn stanovit především délku pracovního týdne, pracovní režim zaměstnance, počátek a konec směn, začátek a konec nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu. Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Jistá omezení platí také u mladistvých zaměstnanců.

Zaměstnavatel může své oprávnění jednostranně stanovit a měnit rozvržení pracovní doby částečně nebo zcela omezit tím, že rozvržení pracovní doby (rozvrh směn) učiní předmětem dohody se zaměstnancem. Tak např. pokud bude dohodnuto, že zaměstnanec je povinen pracovat jen v ranních směnách, musí zaměstnavatel takové ujednání respektovat a dodržovat. Dílčí odchylkou stanovit začátek a konec směn je také zavedení pružné pracovní doby. Při uplatnění pružné pracovní doby si totiž zaměstnanec volí sám začátek a konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem (tzv. volitelná pracovní doba).

Skutečnost, že má zaměstnanec uzavřeny např. dva nebo více pracovních poměrů, se při rozvržení pracovní doby a při stanovení nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu neprojevuje a každý zaměstnavatel je oprávněn rozvrhovat pracovní dobu včetně nepřetržitých odpočinků v týdnu samostatně, podle svých potřeb, není-li sjednáno něco jiného. Česká republika totiž nemá plně transponovány směrnici ES o pracovní době v článku týkající se maximální délky pracovní doby včetně přesčasů 48 hodin týdně myšleno ve všech pracovněprávních vztazích.

Dále platí, že platí obecná zásada, že pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do



pětidenního pracovního týdne. Rozvrh pracovní doby na pět dnů v týdnu však není dogma. Dnes, když platí pro všechny způsoby rozvržení pracovní doby (rovnoměrné, nerovnoměrné, konto i pružnou pracovní dobu) jediný limit délky směny 12 hodin, může být sjednáno, že např. zaměstnanec dva dny v týdnu bude pracovat 12 hodin (tedy čisté pracovní doby 11 ½ hodin) a dva dny v týdnu bude pracovat 9 hodin (tedy čisté pracovní doby 8 ½ hodin) aby naplnit během 4 dnů stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin.

Tím spíše se všechny tyto možnosti projevují při sjednání kratší pracovní doby. Jak jsme si uváděli úvodem, potřeby každého zaměstnance žádajícího o zkrácení pracovní doby jsou zcela rozdílné – zaměstnankyně to často potřebují z důvodu péče o dítě (jeho pobytu v mateřské škole, jeho doprovodu do a ze školy), starší zaměstnanci z důvodů péče o staré nebo invalidní rodiče a pak zaměstnanci důchodového věku proto, že nepotřebují pracovat na plný úvazek a stačí jim přivýdělek k důchodu. To se pak plně projevuje při rozvržení pracovní doby. I když jsme si uvedli, že pracovní dobu rozvrhuje zásadně zaměstnavatel, při sjednávání kratší pracovní doby se právě omezuje, neboť když zaměstnavatel sjednává se zaměstnancem kratší pracovní dobu, musí zároveň sjednat její rozvržení. Například zaměstnankyně pečující o dítě bude potřebovat např. odcházet pravidelně nejpozději ve 14 hod. z pracoviště, aby dítě vyzvedla ve školce nebo družině. Naproti tomu zaměstnanec důchodce bude mít zájem na tom prodloužit si nepřetržitý odpočinek v týdnu a bude žádat o zkrácení pracovní doby s tím, že bude pracovat jen čtyři nebo jen tři dny v týdnu. K tomu ale nejde dát žádný obecný návod, to jsou běžné pracovněprávní vztahy, které se řeší mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem s ohledem na sjednaný druh práce, kterou zaměstnanec vykonává a s ohledem na potřeby organizace práce a pracovních postupů zaměstnavatele. Jediné, na co nesmí zaměstnavatel zapomenout, je zásada rovného zacházení se zaměstnanci.

### **Kratší pracovní doba a překážky v práci**

Podstatou každého základního pracovněprávního vztahu je pracovní závazek, který by bylo možno stručně charakterizovat jako smluvní závazek zaměstnance vykonávat sjednanou práci a jemu odpovídající povinnost sjednanou práci přidělovat a platit za její výkon mzdu nebo plat. Obsahem těchto individuálních pracovněprávních vztahů jsou práva a jim odpovídající povinnosti jejich subjektů.



V průběhu realizace vzájemných práv a povinností smluvními stranami základních pracovněprávních vztahů dochází často k situacím, kdy zaměstnanec nemůže plnit část pracovního závazku spočívající ve výkonu práce, neboť nastanou určité skutečnosti, které činí toto plnění nemožným nebo je značně ztěžují. Takové skutečnosti nastávají zcela běžně jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele, a právní úprava s nimi spojuje rozličné důsledky. Jedná se o právní skutečnosti, které souhrnně označujeme jako překážky v práci.

Podstatou těchto skutečností (překážek v práci) je právem, uznaná nemožnost nebo obtížnost plnění základních pracovněprávních povinností. Podstatným rysem překážky v práci je též skutečnost, že musí zasahovat do pracovní doby (čímž brání zaměstnanci v plnění závazku konat práci v pracovní době), odrazem této skutečnosti je např. i částečně odchylná úprava osobních překážek v práci zaměstnanců, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (tzv. domácí zaměstnanci). U zaměstnanců pracujících na pracovištích zaměstnavatele – byť po kratší pracovní dobu – tomu tak není, na ty se vztahuje obecná úprava překážek v práci.

Jako překážky v práci tedy souhrnně označujeme ty případy (právní skutečnosti), kdy zaměstnanec z důvodů (objektivní i subjektivní povahy) uznaných právním předpisem či zaměstnavatelem (např. upravených vnitřním předpisem zaměstnavatele), eventuálně sjednaných (např. v kolektivní smlouvě), nekoná práci, kterou by jinak v daný moment konat měl, tj. s nimiž právní předpisy spojují stanovené právní důsledky.

V důsledku vzniku překážky v práci (zaměstnanec nemůže konat práci a zaměstnavatel mu ji nepřiděluje) nemůže zaměstnanci vzniknout nárok na mzdu či plat za vykonanou práci (neboť on práci nekoná) a zaměstnavatel nemá povinnost mzdu či plat mu vyplatit. Za určitých, zákonem předpokládaných, okolností může zaměstnanci vzniknout při překážkách v práci nárok na náhradu mzdy nebo platu či nárok na jiné plnění.

V závislosti na druhu překážek v práci lze ve vztahu ke způsobu hmotného zabezpečení při překážkách v práci rozlišovat následující situace:

- zaměstnanec má právo na náhradu mzdy či platu od zaměstnavatele (např. náhrada mzdy po dobu prvních 14 dnů pracovní neschopnosti)



- zaměstnanec bude zabezpečen dávkami sociálního zabezpečení (např. při mateřské a rodičovské dovolené)
- zaměstnanec zabezpečí jiný subjekt než zaměstnavatele (např. při dlouhodobém uvolnění zaměstnanec pro výkon veřejné funkce poskytne uvolněnému zaměstnanci odměnu zaměstnavatel, pro kterého je zaměstnanec uvolněn),
- zaměstnanec nebude hmotně zabezpečen (jedná se o „neplacenou“ překážku v práci, se kterou není spojen žádný druh hmotného zabezpečení – např. při nepředvídaném přerušení provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků).

Účelem není probírat jednotlivé druhy překážek v práci, ale je třeba připomenout, že kratší pracovní doba, a hlavně její rozvržení, má bezprostřední vliv na poskytování překážek v práci zejména na straně zaměstnance. Překážka v práci se obecně poskytuje na dobu nezbytně nutnou, kterou zasáhne do pracovní doby zaměstnance. Proto např. zaměstnanci, který pracuje pouze 4 hodiny denně od 8 do 12 hod. a je objednan k zubaři na odpoledne, překážka v práci nevznikne, protože návštěva u lékaře nezasáhne do jeho pracovní doby.

V případě, kdy má zaměstnanec sjednanu kratší pracovní dobu a tuto rozvrženou pouze na tři pracovní dny v týdnu (např. pondělí, úterý a středa) a ve čtvrtek onemocní, se karenční doba počítá až pondělí až středa následující týden a náhradu mzdy od zaměstnavatele obdrží jen za tři dny druhý týden pracovní neschopnosti. V případě, kdy má zaměstnanec sjednanu kratší pracovní dobu a pracuje jen jeden den v týdnu, za první dva týdny pracovní neschopnosti (kdy zaměstnavatel poskytuje náhradu mzdy nebo platu) žádnou náhradu neobdrží, protože ani nevyčerpá karenční dobu.

Kratší pracovní doba a kratší směny se také často projevují při důležitých osobních překážkách v práci, při návštěvě lékaře, doprovodu rodinného příslušníka k lékaři apod. v tom směru, že délka směny zaměstnance je kratší a tomu odpovídá i výše hmotného zabezpečení zaměstnance.



## Téma č. 2 Práce ve svátek

### Úvodem

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

Zákoník práce pak stanovenou týdenní pracovní dobu upravuje následujícím způsobem:

- u zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu činí nejvýše 37,5 hodiny týdně,
- u zaměstnanců s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem činí nejvýše 37,5 hodiny týdně,
- u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem činí nejvýše 38,75 hodiny týdně,
- mladších 18 let 40 hodin týdně s tím, že délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 8 hodin. Délka stanovené týdenní pracovní doby ve více pracovních vztazích zaměstnanec mladšího 18 let nesmí ve svém souhrnu přesáhnout 40 hodin týdně.

Zákoník práce již neobsahuje ustanovení o zkrácení pracovní doby ze zdravotních důvodů. Všechny podzákoné předpisy o zkrácení pracovní doby pod výše uvedené limity byly zákoníkem práce zrušeny. Další zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod zákonný limit je možno dohodnout v kolektivní smlouvě nebo stanovit ve vnitřním předpise. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby však nesmí provést zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 ZP, tj. zaměstnavatel nepodnikatelské sféry.



Zákoník práce nezná pojem „fond pracovní doby“. Fond pracovní doby je pojmem, kterého užívá pouze plánovací kalendář a mzdové účetní. Pro správné určené délky pracovní doby zaměstnance je nezbytné vyjít ze stanovené týdenní pracovní doby a z rozvrhu pracovní doby. Pracovní doba se určuje v týdnech, nikoliv v měsících.

Vzhledem k tomu, že zákoník práce již neobsahuje zvláštní právní úpravu pro tzv. vedlejší pracovní poměry, neomezuje ani zákon zaměstnance a zaměstnavatele v tom směru, aby v případě, kdy se uzavírá další pracovní poměr, nesměl být tento sjednán na stanovenou pracovní dobu. Je tedy možné, že jeden zaměstnanec bude mít uzavřeny dva pracovní poměry na stanovenou týdenní pracovní dobu. Je však věcí zaměstnavatele, aby si při uzavírání pracovního poměru zjistil, zda zaměstnanec nemá uzavřen nějaký další pracovněprávní vztah a v jakém rozsahu., protože to bezprostředně souvisí s bezpečností a ochranou zdraví při práci.

Dále je třeba důsledně odlišovat kratší pracovní dobu od stanovené týdenní pracovní doby. Platí zásada, že byla-li sjednána kratší pracovní doba, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době. V praxi to znamená, že zaměstnavatel může pro pracovní místa, kde povaha práce nevyžaduje plnou pracovní dobu, sjednat se zaměstnancem v pracovní smlouvě kratší pracovní dobu. Kratší pracovní dobu může také zaměstnavatel povolit zaměstnanci ze zdravotních nebo jiných vážných důvodů na jeho žádost, jestliže to dovoluje provoz zaměstnavatele. Institut kratší pracovní doby svou podstatou respektuje vzájemnou dohodu zaměstnance a zaměstnavatele o jiné délce týdenní pracovní doby. Tuto dohodu nelze na jedné či druhé straně pracovněprávního vztahu vynutit. Také je třeba připomenout, že zaměstnavatelé nemohou zaměstnancům s kratší pracovní dobou nařizovat práci přesčas, neboť práce přesčas je pojmově definována jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu.

### **Rozvržení pracovní doby**

Koncepční novela zákoníku práce v r. 2012 přinesla zásadní změnu v části zákoníku práce pojednávající o rozvržení pracovní doby, neboť již se zde výslovně neuvádí zásady rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, i když se v praxi samozřejmě využívají.

Rozlišení rovnoměrně a nerovnoměrně rozvržené pracovní doby působilo historicky v praxi řadu problémů, zejména ve službách a v obchodě. Zde je totiž běžné, že se zaměstnanci střídají – jeden týden pracují i v sobotu od sedmi do dvanácti hodin a druhý týden mají sobotu



volnou. Jejich týdenní pracovní doba činí v „dlouhém týdnu“ např. 43 hodina v „krátkém“ 37 hodin. Pak vznikala otázka, o jaké rozvržení pracovní doby se jedná.

Zákoník práce stanoví zásadu, že pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Obecně totiž nelze stanovit zásadu pětidenního pracovního týdne jako bezvýjimečnou, neboť řada zaměstnavatelů ji nemůže v žádném případě dodržet. Zákon však k tomu dodává, že zaměstnavatel musí při rozvržení pracovní doby přihlédnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce. To odpovídá plně i evropské směrnici o pracovní době, neboť ta se v preambuli odvolává na evropskou směrnici o zavádění opatření směřujících ke zvyšování BOZP a deklaruje tak povinnost přihlížet při stanovení pracovní doby k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zákoník práce již nestanoví zásadu, že při rovnoměrném rozvržení pracovní dny na jednotlivé dny nesmí délka směny přesáhnout 9 hodin. Rovnoměrně rozvržená pracovní doba je podle nyní platné právní úpravy pouze ta pracovní doba, kdy zaměstnanec v rámci týdne, tedy v rámci sedmi po sobě následujících dnů odpracuje svoji stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší pracovní dobu bez ohledu na délku směny. Délka směny obecně totiž nemůže být delší než 12 hodin, protože by zaměstnavatel zaměstnanci nezajistil nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, který je také 12 hodin.

V praxi rovnoměrně rozvržená pracovní doba znamená, že zaměstnanci většinou odpracují stejný počet hodin (rozuměj bez práce přesčas) tak, aby bylo zajištěno odpracování stanovené týdenní pracovní doby např.  $5 \times 8 = 40$  hodin; mohou ale odpracovat i  $4 \times 10$  hodin.

Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby platí zásada, že průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny v rozvrhu směn přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Dále platí, že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Období 26 týdnů odpovídá zhruba polovině roku. Možnost stanovit vyrovnávací období na 52 týdnů je dána pouze kolektivní smlouvě, jak to odpovídá evropské směrnici o pracovní době.





Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny, kdy každý týden je odpracován různý počet hodin, se využívá převážně ve vícesměnných a nepřetržitých pracovních režimech, při sezónních pracích a v odvětví, kde v průběhu roku jsou období s větší a menší potřebou práce.

System nerovnoměrného rozvržení pracovní doby umožňuje práci ve vícesměnném přetržitém i nepřetržitém pracovním režimu, umožňuje tím také různou délku směn, která je však omezena maximální délkou 12hodin. Tím je dána velká variabilita forem nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Průzkumy v minulosti ukázaly na uplatňování asi 40 způsobů nerovnoměrného rozvržení pracovní doby.

Praxe také ukazuje, že často je problém zpracovat harmonogram směn tak, aby bylo dodrženo ustanovení, že týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu za zvolené vyrovnávací období. Nezřídka při tomto rozvrhování pracovní doby dochází k plusovým nebo minusovým odchylkám od stanovené týdenní pracovní doby.

Koncepční novela zákoníku práce proto sjednotila vyrovnávací období pro zaměstnance, dobu seznámení s rozvrhem směn a určení jen jedné maximální délky směny. Přitom vycházela z premisy, že rozvrhování pracovní doby patří do výlučné pravomoci zaměstnavatele. Rozvrh pracovní doby tvoří základ pro určení dalších institutů, jako jsou překážky v práci, počet dní dovolené, rozsah práce přesčas, odpočinky mezi směnami a v týdnu, apod.

Z toho důvodu je poskytnuta zaměstnavateli maximální volnost při rozvrhování pracovní doby podle jeho provozních potřeb a ustanovení o rovnoměrném a nerovnoměrném rozvržení pracovní doby byla vypuštěna s tím, že zaměstnavatel při vypracování rozvrhu pracovní doby sám rozhodne o délce směny (ta nesmí přesáhnout 12 hodin) a počtu hodin týdně.

Zákoník práce proto nyní obsahuje pouze ustanovení o pružném rozvržení pracovní doby a o kontu pracovní doby.



Ve všech režimech rozvržení pracovní doby (rovnoměrném, nerovnoměrném, pružném i v kontu pracovní doby) však platí jedno – zaměstnavatel je povinen zaměstnanci každý týden nebo v průměru každý týden (pokud se pracovní doba rozvrhuje do vyrovnávacího období) přidělit práci po stanovenou nebo dohodnutou kratší pracovní dobu. A to je také jedna ze základních premis, z kterých je třeba vycházet při dalších úvahách o práci ve svátek. Pracovní dobu nepočítáme po měsících, plánovací kalendář není žádným vodítkem, pracovní doba je určena po týdnech a platí jedno – každý zaměstnanec musí každý týden odpracovat.

### **Dny pracovního klidu**

Dny pracovního klidu podle definice tohoto pojmu v zákoníku práce jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky. Platí, že práci ve dnech pracovního klidu (tedy ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu a ve svátek) lze nařídít jen výjimečně. Tuto právní úpravu obsahuje § 91 ZP.

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

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

V den nepřetržitého odpočinku v týdnu lze zaměstnanci nařídít jen tyto nutné práce, které nemohou být provedeny v pracovních dnech:

- naléhavé opravné práce,
- nakládací a vykládací práce,
- inventurní a závěrkové práce,
- práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,
- při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,
- práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva,
- práce v dopravě,
- krmení a ošetřování zvířat.

Ve svátek lze zaměstnanci nařídít mimo uvedené práce jen práce v nepřetržitém provozu



a práce potřebné ke střežení objektů zaměstnavatele.

### **Svátky**

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

Státními svátky jsou:

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

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

- 1. leden – Nový rok
- Velký pátek
- pondělí velikonoční
- 1. květen – Svátek práce
- 24. prosinec – Štědrý den
- 25. prosinec – 1. svátek vánoční
- 26. prosinec – 2. svátek vánoční

Zákoník práce nezná, a tudíž ani nepoužívá pojem fond pracovní doby, délku pracovní doby stanoví v týdnech, jak jsem uvedla výše. Důležité pro pochopení vztahu svátku a pracovní doby je, že stanovená týdenní pracovní doba nebo dohodnutá kratší pracovní doba zaměstnance se v týdnu, na který připadne svátek, nekrátí. Pokud proto zaměstnanci v důsledku svátku odpadne směna a zaměstnanec v tento den nepracuje, posuzuje se tato doba jako výkon práce a ve skutečnosti se zahrnuje do odpracované doby. Vyplývá to z ustanovení § 348 odst. 1 písm. d) ZP, neboť svátek se považuje za výkon práce.

Případne-li naopak svátek na den pracovního volna zaměstnance, tedy na den, kdy podle rozpisu směn nepracuje, nemá to žádný vliv na jeho týdenní pracovní dobu. V praxi tak může dojít k následujícím případům:



- Zaměstnanci případně svátek na dobu jeho pracovního volna (např. na dobu jeho nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny – což v roce 2018 pro zaměstnance pracující v rovnoměrném rozvrhu pracovní doby pondělí až pátek nastane 28. října (neděle) a 17. listopadu (sobota)). V těchto měsících zaměstnanec musí odpracovat plnou pracovní dobu připadající na příslušný kalendářní měsíc, protože mu v důsledku svátku žádná část z pracovní doby neodpadla. Zaměstnanec by stejně nepracoval, i kdyby svátek nebyl.
- Zaměstnanci případně svátek na den, na který má rozepsanu pracovní směnu. Pokud zaměstnanec nemusí v tento den pracovat, protože to např. umožňuje v důsledku svátku omezený provoz daného pracoviště, pak se pracovní doba, která mu v důsledku svátku odpadne, posuzuje jako výkon práce. To znamená, že takto odpadlá pracovní doba se považuje pro účely splnění stanovené pracovní doby za odpracovanou, a tedy se započítává do pracovní doby. Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší podle ustanovení § 115 odst. 3 ZP náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku, resp. se mu podle ustanovení § 135 odst. 1 ZP plat nekrátí. Tito zaměstnanci fakticky odpracují v příslušném kalendářním měsíci z pracovní doby méně o hodiny odpadlé v důsledku svátku. V praxi se to týká především zaměstnanců pracujících v jednosměnném pětidenním provozu, pokud svátek připadne na všední den, ve kterém by jinak pracovali, ale může se týkat i některých zaměstnanců ve směnném provozu, kterým v důsledku omezení provozu ve svátek odpadla směna, např. o Vánocích, kterou měli podle rozpisu směn odpracovat.

Pokud ale zaměstnanec ve svátek musí pracovat (např. se jedná o zaměstnance ve službách, restauracích, nemocnicích, dopravě, ostraze objektů apod.), jde o výkon práce v rámci stanovené pracovní doby. Tato práce mu bude kompenzována podle příslušných ustanovení zákoníku práce náhradním volnem, nebo po dohodě se zaměstnavatelem příplatkem ve výši nejméně průměrného výdělku místo náhradního volna.

Co se týče posouzení, zdali nejde o práci přesčas, je nutné zohlednit, že zaměstnanec by v tento den normálně pracoval, i kdyby svátek nebyl. Práci přesčas by byla proto až práce nad stanovenou délku pracovní směny danou příslušným rozvrhem, kdyby ten den nebyl svátek.



### **Svátek a noční směna**

Dále je třeba také připomenout, že odchýlně od obecného počítání času v kalendářní den, který začíná 00,01 hodinou a končí 24,00 hodinou, je třeba upozornit na začátek dne pracovního klidu u zaměstnavatelů s nočními směnami. Podle § 91 odst. 5 ZP, platí, že den pracovního klidu začíná hodinou odpovídající nástupu směny, která v pracovním týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první. V praxi to znamená, že jestliže u zaměstnavatele podle rozvrhu směn nastupuje první směna v týdnu do práce v pondělí v 6 hodin, pak den pracovního klidu u tohoto zaměstnavatele začíná v 6 hodin příslušného kalendářního dne a končí v 6 hodin následujícího kalendářního dne (např. 1. leden Nový rok začíná u zaměstnavatele v 6 hodin ráno a končí v 6 hodin 2. ledna).

Tato zásada se se zákona použije pouze pro účely omezení nařizování práce ve dnech pracovního klidu. Pokud ji chce zaměstnavatel využít i např. pro účely poskytování příplatku za práci ve svátek, musí tak stanovit ve vnitřním předpise nebo sjednat v kolektivní smlouvě či individuálně s jednotlivými zaměstnanci.

Dále upozorňuji, že tato úprava platí pouze pro dny pracovního klidu. Nelze ji stanovit například pro soboty a neděle. V tom případě zákoník práce výjimku nezná, a tudíž se počítá s normálním kalendářním dnem, který začíná v 0.00 hod. a končí v 23.59 hod., a to jak pro pracovní dobu, tak pro odměňování.

### **Práce ve svátek**

Výše jsme si uvedli, že v den pracovního klidu a ve svátek se nepracuje.

Komplikace někdy nastává v případě, kdy zaměstnanci ve svátek (např. o Vánocích) pracovat musí, neboť pracují např. v nepřetržitém provozu nebo při ostraze objektů. Zde podle právní úpravy § 115 ZP je třeba odlišovat situaci, kdy zaměstnavatel zaměstnanci za tuto práci poskytuje náhradní volno nebo příplatek. Sama Evropská sociální charty zaručuje zaměstnancům právo na placené volno v době veřejných svátků a stanoví, že za práci, kterou je nutno konat v době veřejných svátků, přísluší zaměstnanci přednostně placené náhradní volno a až v případě, že se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou, příplatek za práci ve svátek místo poskytnutí náhradního volna nejméně ve výši průměrného výdělku. Z toho důvodu i naše právní úprava upřednostňuje poskytování náhradního volna za práci ve svátek před poskytnutím příplatku.



V praxi mohou nastat tři situace:

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

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

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

### **Mzdové důsledky práce ve svátek**

Zaměstnanec měl ve svátek pracovat a z důvodu svátku nepracuje. V tom případě se mu započítává se svátek do odpracovaného fondu pracovní doby. Co se týká odměňování, musíme rozlišit zaměstnance odměňované platem a zaměstnance odměňované mzdou.

U zaměstnanců odměňovaných platem (tedy zaměstnanců pracujících u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZP) se zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, plat nekrátí.

Zaměstnancům odměňovaným mzdou přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která jim ušla v důsledku svátku. To se týká jednoznačně zaměstnanců odměňovaných např. hodinovou, případně podílovou mzdou. Jak je to u zaměstnanců s měsíční mzdou viz v dalším dotaze.

Zaměstnance odměňujeme měsíční mzdou. V případě, že na jinak pracovní den připadne státem stanovený svátek a tento zaměstnanec z tohoto důvodu nepracuje, měsíční mzdu mu nekrátíme, protože podle § 115 odst. 3 ZP, dle kterého „zaměstnanci, který nepracoval proto,



že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku“.

Upozorňuji, že se vedou výkladové spory o to, zdali zaměstnanci odměňovanému měsíční mzdou tato mzda v důsledku svátku skutečně ušla, nebo ne. Převažující názory však jsou, že pokud zaměstnavatel mzdu nekrátí, zaměstnanci mzda neuchází a není tedy důvod poskytovat náhradu mzdy. S tímto výkladem ostatně počítá též § 348 odst. 1 písm. d) ZP, dle kterého se jako výkon práce posuzuje doba, kdy „zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho měsíční mzda nebo plat nekrátí“. Výklad, že mzdu je třeba krátit, protože přísluší pouze za odpracovanou dobu, jsou ojedinělé.

Zaměstnanec ve svátek pracuje, pak musíme rozlišit, zda jde o zaměstnance odměňovaného mzdou, nebo o zaměstnance odměňovaného platem.

Zaměstnanci odměňovanému mzdou dle § 115 odst. 1 ZP přísluší za dobu práce ve svátek dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zákoník práce přitom dále připouští, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna. Z výše uvedeného vyplývá:

- primární kompenzací za práci zaměstnance ve svátek je náhradní volno, nikoli příplatek, jako je tomu např. u práce přesčas, zaměstnavatel tedy může toto náhradní volno nařídít,
- náhradní volno by měl zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek (pokud byla práce ve svátek konána např. v měsíci květnu, tedy do konce srpna), ale může se se zaměstnancem dohodnout i na jiné (kratší, či delší) době,
- za dobu čerpání náhradního volna přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku,
- místo náhradního volna může být zaměstnanci na základě dohody se zaměstnavatelem poskytnut k dosažené mzdě příplatek, a to nejméně ve výši průměrného výdělku; zaměstnavatel se tedy nemůže k této formě kompenzace rozhodnout sám a vyloučit tak právo zaměstnance na poskytnutí náhradního volna.

U zaměstnance odměňovaného platem, který konal práci ve svátek, platí, že přísluší za vykonanou práci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí. Stejně jako ve sféře mzdové se i v platové může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna.



## Závěr

Při hodnocení dotazníkového šetření „Dopady práce přesčas ve vybraných odvětvích“ se klíčová aktivita KA 01 zaměřila – jak je uvedeno výše na dvě témata – kratší pracovní dobu a práci ve svátek, neboť je považovala pro odvětví obchodu za charakteristické.

Pokud se týká prvního téma – kratší pracovní doby, tak nebyly zjištěny žádné mimořádné nebo neznámé poznatky. S ohledem na skutečnost, že v rámci obchodu pracuje velké procento žen a žen matek, je kratší pracovní doba také často sjednávána. Vzhledem k tomu, že zákoník práce je postaven na liberálním principu a neomezuje zaměstnavatele i zaměstnankyně při sjednávání kratší pracovní doby, nevyskytly se při vlastním šetření připomínky k právní úpravě. Ke stejnému závěru dospěla i klíčová aktivita KA 01. Právní úprava kratší pracovní doby – je v zákoníku práce upravena pro praxi vyhovujícím způsobem.

Naproti tomu téma práce ve svátek bylo téma, kterým se klíčová aktivita KA 01 zabývala po celou dobu trvání projektu. V roce 2016 byl – jak známo – přijat zákon č. 223/2016 Sb., o prodejní době v maloobchodě a velkoobchodě. Jeho přijetí přineslo s sebou velké diskuse nejen na odborné, ale i veřejné úrovni.

V současné době je Poslaneckou sněmovnou projednáván ve druhém čtení návrh zákona, kterým se mění zákon č. 223/2016 Sb., o prodejní době v maloobchodě a velkoobchodě (sněmovní tisk 200). Jeho cílem je zpřesnit a vyjasnit okruh subjektů, na které spadá ve svátek zákaz prodeje. Důvodová zpráva k tomu konstatuje: *„Vzhledem k právní definici velkoobchodu, jeho ekonomické povaze a sortimentu lze konstatovat, že velkoobchod je zprostředkovatelským článkem mezi výrobou a maloobchodem, neboť nakupuje zboží od výrobce a prodává jej maloobchodu. Velkoobchod tak přetváří sortiment výrobní na obchodní, vytváří zásoby k plynulému zásobování a poskytuje výrobcům informace týkající se poptávky.*

*Stávající právní úprava stanoví z obecného zákazu prodejní doby ve vyjmenované svátky a omezení prodejní doby na Štědrý den výjimku pro prodejny, jejichž prodejní plocha nepřesahuje 200 m<sup>2</sup>, čerpací stanice s palivy a mazivy, lékárny, prodejny na železničních*





*stanicích, autobusových nádražích a letištích nebo pro prodejny ve zdravotnických zařízeních. V této souvislosti je nutné zdůraznit, že maloobchodníci jako vlastníci nebo provozovatelé prodejen, které pod působnost stávající právní úpravy nespádají, zpravidla nakupují u velkoobchodníků nebo jsou jimi zásobováni.*

*Dále je nutné zdůraznit, že maloobchody, zejména ty, které provozují provozovny s prodejní plochou do 200 m<sup>2</sup>, jsou otevřeny jak ve všední dny, tak obvykle i o víkendu. Provozovatelé se tak u velkoobchodníků zásobují zbožím, zejména rychle se kazícím potravinářským zbožím, o státních svátcích, neboť nemají za běžného provozu čas toto zboží nakupovat, a to i vzhledem k tomu, že tyto maloobchody jsou mnohdy rodinnými podniky bez kmenových zaměstnanců.*

*Stávající právní úprava tento problém nijak neřeší, v důsledku čehož je ohroženo zásobování uvedených maloobchodů čerstvými potravinami nebo rychle se kazícím potravinářským zbožím, a to zvláště za situace, kdy stávající právní úprava omezuje prodejní dobu velkoobchodů na Štědrý den a zcela ji zakazuje ve dnech 25. a 26. prosince.*

*Tento problém lze rovněž demonstrovat na gastronomických provozech. Jejich provozovatelé nakupují ve velkoobchodech nebo jsou jimi zásobeni - především čerstvými nebo rychle se kazícími potravinami - na denní bázi. To souvisí s tím, že provozovatelé restaurací, pohostinství nebo bister mnohdy nejsou z objektivních důvodů schopni odhadnout dostatečné množství předzásob, které bude potřeba pro provoz restaurace, pohostinství nebo bistra o státním svátku. Stávající právní úprava tak uvrhává gastronomické provozy do značné nejistoty, neboť jejich možnost dokoupit suroviny potřebné pro provoz v případě jejich nedostatku nebo v případě, že jim tyto suroviny jednoduše dojdou, je omezena, a to i vzhledem k tomu, že i zásobení maloobchodů čerstvými potravinami nebo rychle se kazícím potravinářským zbožím je v důsledku zavření velkoobchodů ohroženo. Jedná se tudíž o zcela nežádoucí jev, protože restaurace, pohostinství nebo bistra jsou o státních svátcích předmětem zvýšeného zájmu domácí klientely i zahraničních turistů, jenž Českou republiky stále více vnímají jako gastronomickou destinaci, která jim nabízí gastronomické služby za velmi příznivé ceny.*

**Klíčová aktivita KA 01 se bude tématem práce ve svátek v obchodě zabývat na svých pravidelných měsíčních jednáních až do konce projektu.**