

Problematika pracovní doby a doby odpočinku

JUDr. Jan Vácha, Ph.D. – vedoucí oddělení
kolektivního vyjednávání MPSV ČR

Osnova prezentace

- * 1. Obecný úvod
- * 2. Pracovní doba
- * 3. Práce přesčas
- * 4. Doba odpočinku
- * 5. Pracovní pohotovost
- * 6. Noční práce
- * 7. Co přináší flexinovela
- * 8. Specifika – samorozvrhování pracovní doby a pedagogičtí pracovníci

1. Obecný úvod

Obecný úvod:

- * V rámci právní úpravy pracovní doby existují vlastně pouze dvě kategorie času, a to pracovní doba nebo doba odpočinku
- * Obě tyto kategorie času jsou určitým způsobem právem normované, rozsah pracovní doby je omezen její maximální délkou, doba odpočinku naopak její minimální délkou
- * Pracovní dobu zaměstnance tvoří zejména stanovená týdenní pracovní doba zaměstnance (§ 79 ZP), kterou mu je zaměstnavatel povinen rozvrhnout do písemného rozvrhu směn (§ 84 ZP)

1. Obecný úvod

Obecný úvod:

- * V obecné rovině si je třeba uvědomit, že právní úprava pracovní doby a doby odpočinku obsahuje množství právních norem **s kogentním či s relativně kogentním charakterem, tedy právních norem, od kterých se nelze ani na základě dohody smluvních stran odchýlit**, nebo se od nich lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance v kontextu minimálního standardu obsaženého v zákoníku práce. Lze tak říci, že **v dané oblasti chrání zákon zaměstnance i proti jeho vůli**. To je však jedním ze základních principů práva věnujícího se problematice bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

1. Obecný úvod

Obecný úvod:

- * Definice pracovní doby (§ 78 odst. 1 písm. a) ZP):
- * pracovní dobou 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,
- * Definice doby odpočinku (§ 78 odst. 1 písm. b) ZP:
dobou odpočinku doba, která není pracovní dobou

1. Obecný úvod

Obecný úvod:

- * I další definice obsažené v § 78 ZP jsou pro správné pochopení problematiky pracovní doby a doby odpočinku důležité
- * Definice práce přesčas, pracovní pohotovosti, směny, směnných režimů, noční práce, zaměstnance pracujícího v noci, rovnoměrného rozvržení pracovní doby, nerovnoměrného rozvržení pracovní doby

2. Pracovní doba

Z čeho se skládá pracovní doba zaměstnance?

- * **Z jeho stanovené týdenní pracovní doby** v rozsahu podle § 79 zákoníku práce nebo se **sjednané kratší týdenní pracovní doby** dohodnuté podle § 80 zákoníku práce **a z případné práce přesčas** (resp. z práce vykonané nad rámec sjednané kratší pracovní doby
- * Zákonný rozsah stanovené týdenní pracovní doby – 40 hodin, zvýhodněná 38,75 a 37,5 hodiny

2. Pracovní doba

Co zaměstnanec rozvrhuje do směn v rámci písemného rozvrhu pracovní doby?

- * **Pouze stanovenou týdenní pracovní dobu zaměstnance, popřípadě sjednanou kratší týdenní pracovní dobu, nikoliv práci přesčas!!**
- * Rozvrhuje rovnoměrně nebo nerovnoměrně
- * S písemným rozvrhem pracovní doby či s jeho změnou zaměstnanec musí seznámit 14 dní předem pokud si nedohodne jinou dobu seznámení

2. Pracovní doba

Na co je třeba dbát při rozvrhování pracovní doby?

- * **Nesmí se rozvrhnout více nebo méně než kolik činí stanovená týdenní pracovní doba, resp. sjednaná kratší týdenní pracovní doba**
- * Maximální délka směny může být 12 hodin x zdravotnictví – maximálně 24 hodin - § 83 odst. 2 ZP
- * Musí se dbát na dodržení odpočinků – nepřetržitý denní odpočinek, nepřetržitý odpočinek v týdnu, přestávky v práci na jídlo a oddech

3. Práce přesčas

Obecný úvod:

- * V rámci snahy o umožnění reakce zaměstnavatele na výjimečné provozní situace však zákon umožňuje mimořádně konat práci i ve větším rozsahu, než kolik činní stanovená týdenní pracovní doba zaměstnance, tj. nad rámec stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance a mimo rozvrh pracovních směn, a to právě prostřednictvím práce přesčas
- * I rozsah práce přesčas však není, podobně jako je tomu u stanovené týdenní pracovní doby bezbřehý a je ze zákona omezen
- * Je tomu tak z důvodu ochrany zaměstnance (jeho BOZP) a nutnosti naplnění zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance (§ 1a ZP)

3. Práce přesčas

Definice práce přesčas :

- * § 78 odst. 1 písm. i) ZP
- * Pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku je prací **přesčas práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu** vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a **konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit.** Prací přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost

3. Práce přesčas

Definici práce přesčas je nutno vnímat i v kontextu § 93 ZP a tak dovodit její znaky:

- * Znaky práce přesčas
- * A) výjimečnost a mimořádnost
- * B) při nařízené práci přesčas musí existovat vážné provozní důvody
- * C) jedná se o práci na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem
- * D) práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rozvrh pracovních směn

3. Práce přesčas

A) Výjimečnost a mimořádnost

- * Musí se jednat o práci náhlou, mimořádnou a neočekávanou
- * Pouze v případech, kdy zaměstnavatel na základě provozní situace zjistí, že není možné optimálně zajistit plnění jeho úkolů pouhým výkonem práce v plánovaných směnách, ale je třeba konat práci déle, mimo rozvrh těchto směn
- * Práci přesčas tak není možné v písemném rozvrhu pracovní doby (harmonogramu směn) předem plánovat a rozvrhovat ji

3. Práce přesčas

B) Vážné provozní důvody

- * Tento pojem není zákonem ani judikaturou s ohledem na práci přesčas nikterak blíže definován
- * Dá se dovozovat, že přesčas může být z vážných provozních důvodů realizován zejména pokud je třeba konat práce ve větším časovém rozsahu, provést neodkladné opravné, nakládací a vykládací práce, při živelných událostech a v jiných obdobných mimořádných případech, práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu, inventurní a závěrkové práce apod. (inspirace § 91 ZP)
- * U dohodnuté práce přesčas, tj. nikoliv u nařízené, nemusí být splněna podmínka vážných provozních důvodů

3. Práce přesčas

C) Práce na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem

- * O výkonu práce přesčas rozhoduje zaměstnavatel
- * Buď ji nařídí nebo s ní vysloví souhlas
- * Optimální je jasný, srozumitelný a písemný souhlas před započítáním výkonu práce přesčas, dovolený a představitelný je však i souhlas dodatečný nebo souhlas konkludentní
- * Souhlas či příkaz zaměstnavatele však existovat musí = zaměstnanec nemůže o výkonu práce přesčas svévolně rozhodovat a zaměstnanci by neměli konat práci mimo pracovní směny bez vědomí zaměstnavatele, resp. vedoucího zaměstnance
- * Z judikatury: Souhlas zaměstnavatele s výkonem práce přesčas může být udělen nejen výslovně (písemně nebo ústně), ale i mlčky (konkludentně). Za souhlas zaměstnavatele s výkonem přesčasové práce lze pokládat i to, že mzdu stanovil svým zaměstnancům "s přihlédnutím k případné práci přesčas" (ve stanoveném rozsahu) nebo že má vědomost o tom, že zaměstnanec práci přesčas vykonává, aniž by mu dal příkaz k zastavení práce přesčas, a výkon této práce vezme na vědomí (21 Cdo 4166/2015 NS)

3. Práce přesčas

D) práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rozvrh pracovních směn

- * Obě tyto podmínky, tj. práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rozvrh směn musí být splněny současně
- * Pouhá změna původní délky pracovní směny v písemném harmonogramu směn kompenzovaná změnou délky jiné směny v tomto rozvrhu tedy není prací přesčas, neboť se jedná o výkon práce v rámci stanovené týdenní pracovní doby rozvržené v písemném rozvrhu pracovních směn
- * Také napracování poskytnutého pracovního volna není prací přesčas, neboť nedojde k výkonu práce nad rámec stanovené týdenní pracovní doby, neboť pracovní volno poskytnuté na žádost zaměstnance se nepovažuje za výkon práce
- * Ze skutečnosti, že se v případě práce přesčas musí jednat o práci mimo rozvrh pracovních směn plyne, že se jedná o práci výjimečnou, nahodilou, se kterou není možné předem v rámci rozvrhu směn počítat a plánovat ji – jak ostatně vyplývá i z § 34b ZP, není možné rozvrhovat více hodin, než kolik činí pracovní doba zaměstnance (stanovená týdenní či kratší)
- * Rovnoměrné rozvržení – jednoduché – jakákoliv práce nad rámec stanovené týdenní pracovní doby v konkrétním týdnu konaná mimo rozvrh pracovních směn
- * Nerovnoměrné rozvržení – taktéž, avšak zde je nutné kalkulovat s tím, zda v rámci vyrovnávacího období byla vykonána ve směnách veškerá práce, která být zaměstnancem vykonána měla – problematické zejména u pružné pracovní doby – viz dále

3. Práce přesčas

K rozsahu práce přesčas (§ 93 ZP)

- * Z důvodu ochrany zaměstnance je práce přesčas ve svém rozsahu omezena přímo právním předpisem
- * V aktuálně účinné právní úpravě se rozlišují dvě rozpětí práce přesčas
- * A) rozpětí tzv. obecné (základní) práce přesčas
- * B) rozpětí tzv. další práce přesčas

3. Práce přesčas

A) rozpětí tzv. obecné (základní) práce přesčas

- * § 93 odst. 2 ZP
- * Maximálně 8 hodin v každém týdnu a maximálně celkem 150 hodin v kalendářním roce
- * Dva limity, nesmí být překročen ani jeden z nich – nesmí být nařízeno více než 8 hodin v týdnu (zde žádný průměr!, každý týden se posuzuje zvlášť) a 150 celkově v kalendářním roce
- * Tuto práci může zaměstnavatel zaměstnanci nařídít

3. Práce přesčas

A) rozpětí tzv. další práce přesčas

- * § 93 odst. 3 a 4 ZP
- * Možno požadovat jen se souhlasem zaměstnance
- * V průměru maximálně 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích (KS 52 týdnů)
- * 8 hodin týdně nesmí být překročeno v průměru v rámci konkrétního vyrovnávacího období = v konkrétním týdnu 8 hodin být překročeno může
- * Celkový nejvyšší limit práce přesčas se posuzuje za vyrovnávací období, nikoliv za kalendářní rok – proto je často uváděná věta, že na základě souhlasu může zaměstnanec v kalendářním roce odpracovat maximálně 416 hodin práce přesčas klamná a zavádějící – do tohoto limitu se navíc nezapočítává výkon práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno
- * Výpočet nejvýše přípustné práce přesčas:
8 hodin x počet týdnů vyrovnávacího období (příklady)

3. Práce přesčas

B) rozpětí tzv. další práce přesčas

- * § 93 odst. 3 a 4 ZP
- * Souhlas zaměstnance – více způsobů
- * Ústní, písemný, konkludentní (začne práci přesčas vykonávat, vědom si skutečnosti, že se o práci přesčas jedná)
- * Souhlas zaměstnance získaný před každou hodinou výkonu práce přesčas nad zákonný limit či dohoda učiněná generelně pro veškerou budoucí práci přesčas (v pracovní smlouvě, jiné dohodě), vyloučit nelze ani jednostranné prohlášení zaměstnance, které lze vzhledem k jeho jednostrannosti rovněž jednostranně i odvolat
- * Ze souhlasu, resp. dohody se zaměstnancem by mělo být patrné, s kolika hodinami práce přesčas ve vyrovnávacím období souhlasí
- * Doktrinální spory ohledně možnosti vypovězení dohody obsahující generální souhlas pro veškerou budoucí práci přesčas – možnost aplikace § 1999 odst. 1 občanského zákoníku: Zavazuje-li smlouva ujednaná na dobu neurčitou alespoň jednu stranu k nepřetržité nebo opakované činnosti, anebo zavazuje-li alespoň jednu stranu takovou činnost strpět, lze závazek zrušit ke konci kalendářního čtvrtletí výpovědí podanou alespoň tři měsíce předem. – dle mého názoru ano a lze vypovědět

3. Práce přesčas

B) rozpětí tzv. další práce přesčas

- * § 93 odst. 5 ZP
- * K nezapočítání určité práce přesčas do limitu v § 93 odst. 4 ZP
- * Ta práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci v rámci zvoleného vyrovnávacího období poskytnuto náhradní volno
- * Ohledně možnosti nezahrnování práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno, do určitého maximálního rozsahu práce přesčas je nutné si uvědomit, že uvedené pravidlo se vztahuje pouze na případy, kdy **je se zaměstnancem sjednán výkon práce přesčas nad rámec § 93 odst. 2 ZP.** To vyplývá z dikce tohoto ustanovení. **Jelikož se v případě nařízené práce přesčas a jejích limitů uvedených v odstavci 2 žádné vyrovnávací období neuplatní, je zřejmé, že se pravidlo o nezapočítávání práce přesčas, za kterou bylo poskytnuto zaměstnanci náhradní volno, nebude aplikovat v souvislosti s maximálními limity pro nařízenou práci přesčas.**

3. Práce přesčas

K vztahu obecné základní a další práce přesčas

- * Nemusí se nutně prvotně vyčerpat 150 hodin práce přesčas prostřednictvím nařizování a až teprve následně se zaměstnancem uzavírat dohodu o další přesčasové práci
- * O další přesčasovou práci se naopak může jednat již v začátku kalendářního roku – dohodu o výkonu další práce přesčas lze tedy sjednat kdykoliv, klidně již na začátku kalendářního roku a vyrovnávací období pro práci přesčas může plynout již od začátku roku

3. Práce přesčas

C) tzv. další dohodnutá práce ve zdravotnictví - § 93a

- * Znovu zavedena poslaneckým pozměňovacím návrhem od 1. října 2023
- * Již tu byla v letech 2008 – 2013
- * Po velké nevoli zdravotnické obce za 3 měsíce od 1. ledna 2024 opět zrušena

3. Práce přesčas

K povinnosti konat práci přesčas

- * Postupuje-li zaměstnavatel v souladu s právní úpravou a zaměstnanci výkon práce přesčas nařídí, je zaměstnanec povinen ji konat, shodně tak dohodnutou, pokud je stále účinný souhlas zaměstnance s touto prací
- * Odmítnutí výkonu práce přesčas je nutno hodnotit jako porušení povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru, což může vést až ke skončení pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. g) ZP nebo ve zvlášť závažných případech i k okamžitému zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) ZP

3. Práce přesčas

K oznámení požadavku na výkon práce přesčas

- * Byť je práce přesčas záležitostí mimořádnou a nahodilou, kterou není možné v rozvrhu směn předem plánovat, měl by zaměstnanec s ohledem na jeho zvýšenou ochranu při výkonu práce a na uspokojivé pracovní podmínky být na nutnost práce přesčas upozorněn v přiměřené době před jejím výkonem – vše záleží na skutečnosti, kdy se zaměstnavatel o provozní potřebě výkonu práce přesčas dozví – pokud dostatečně dopředu, měl by to zaměstnanci co nejdříve oznámit a nečekat tedy v zájmu zachování „nahodilosti, výjimečnosti a mimořádnosti,, do posledního okamžiku

3. Práce přesčas

K odměňování výkonu práce přesčas

- * Mzda - § 114 ZP
- * Odst. 1 - Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen "dosažená mzda"), a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.
- * Odst. 2 - Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle odstavce 1.
- * Odst. 3 - Dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno podle odstavců 1 a 2 nepřísluší, je-li mzda sjednána (§ 113) již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců (§ 11) v mezích celkového rozsahu práce přesčas (§ 93 odst. 4).

3. Práce přesčas

K odměňování výkonu práce přesčas

- * Mzda - § 114 ZP
- * Odst. 1 – první formou kompenzace je tedy dosažená mzda + příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku – příplatek může být tedy i vyšší – jako alternativa zde pak figuruje možnost čerpat náhradní volno namísto příplatku = byť zákon stanoví v rozsahu práce konané přesčas = např. 5 hodin náhradního volna za 5 hodin výkonu práce přesčas, v doktríně spory o to, zda může být větší rozsah náhradního volna, byť není uvedeno slovo „nejméně,, = odkaz na § 4a odst. 1 ZP

3. Práce přesčas

K odměňování výkonu práce přesčas

- * Mzda - § 114 ZP
- * Odst. 2 – náhradní volno nutno poskytnout do 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, jinak se vystavuje „sankci,, nutnosti poskytnout zaměstnanci příplatek
- * Jinak dohodnutá doba musí být sjednána v individuální dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem
- * V KS či ve vnitřním předpise pouze za předpokladu, že je sjednaná doba kratší (část právní doktríny)

3. Práce přesčas

K odměňování výkonu práce přesčas

- * Mzda - § 114 ZP
- * Odst. 2 – za dobu čerpání náhradního volna nepřísluší zaměstnanci ze zákona náhrada mzdy – ZP však nevylučuje možnost sjednat nebo stanovit i pro tyto účely náhradu mzdy a její výši či sjednat nebo stanovit, že se mzda zaměstnanci za dobu čerpání náhradního volna nebude krátit

3. Práce přesčas

K odměňování výkonu práce přesčas

- * Mzda - § 114 ZP
- * Odst. 3 – možnost sjednat mzdu již s přihlédnutím k případné práci přesčas – nutno zároveň sjednat rozsah práce přesčas, ke které bylo přihlédnuto! V rámci limitů zde uvedených = 150 hodin nebo u vedoucích zaměstnanců celkový možný rozsah, který vyplývá z § 93 odst. 4 ZP
- * Nelze ve mzdě nezohlednit případný výkon práce přesčas, tj. ji nenavýšit o určitou sumu a vyhnout se kompenzací za práci přesčas, stejně tak jako nelze k práci přesčas ve mzdě přihlédnout a ve skutečnosti po zaměstnanci pak práci přesčas vůbec nevyžadovat – rozpor s § 1a písm. c) a d) ZP a § 110 odst. 1 ZP – základní zásady

3. Práce přesčas

K odměňování výkonu práce přesčas

- * Plat - § 127 ZP
- * Odst. 1 - Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo platu za práci přesčas. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.

3. Práce přesčas

K odměňování výkonu práce přesčas

- * Plat - § 127 ZP
- * Odst. 1 – obdoba mzdy, jen rozdíl v tom, že u platu jsou stanoveny rozdílné sazby příplatku podle toho, koná-li zaměstnanec práci přesčas v obvyklý pracovní den nebo v den, na který mu připadl nepřetržitý odpočinek v týdnu

3. Práce přesčas

K odměňování výkonu práce přesčas

- * Plat - § 127 ZP
- * Odst. 2 – Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního příplatku, zvláštního příplatku, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek podle odstavce 1.
 - obdoba toho, co bylo řečeno u mzdy

3. Práce přesčas

K odměňování výkonu práce přesčas

- * Plat - § 127 ZP
- * Odst. 3 – Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení podle § 124, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti, za kterou je zaměstnavatel povinen plat nebo náhradní volno poskytnout. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.

3. Práce přesčas

K odměňování výkonu práce přesčas

- * Plat - § 127 ZP
- * Odst. 3
- * V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas
- * Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení podle § 124, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce x práva vedoucích zaměstnanců na plat nebo náhradní volno za práci přesčas konanou v noci, v den pracovního klidu nebo při pracovní pohotovosti - k této práci přesčas se v jejich platu nikdy nepřihlíží, za tuto práci přesčas vždy přísluší plat nebo náhradní volno! – zároveň dobu této práce přesčas nelze započítat do limitu přesčasových hodin, ke kterým bylo přihlédnuto (150 hodin)

*

3. Práce přesčas

K problematice práce přesčas ve spojení s kratším úvazkem:

- * u zaměstnanců pracujících na kratší úvazek (§ 80 ZP) je prací přesčas až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, nikoliv tedy již jakákoliv práce nad sjednaný úvazek kratší pracovní doby
- * Zároveň těmto zaměstnancům nelze výkon práce přesčas nařídit, lze se s nimi na něm pouze dohodnout

3. Práce přesčas

K problematice práce přesčas ve spojení s dobou odpočinku:

- * jelikož je práce přesčas prací mimo rozvrh směn, kdy by zaměstnanec za normálních okolností čerpal odpočinek, je zřejmé, že je s to zkrátit dobu odpočinku zaměstnance
- * Při nařizování práce přesčas je tedy nutno dbát zachování alespoň minimálních rozsahů zákonných odpočinků mezi směnami a v týdnu

3. Práce přesčas

K problematice práce přesčas ve spojení s pružnou pracovní dobou:

- * § 98 odst. 1 ZP - Práce přesčas při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby se zjišťuje vždy jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu.
- * - problematické ustanovení - neví se zda měl zákonodárce na mysli možnost určit práci přesčas zaměstnanci nad stanovenou pracovní dobu i v době volitelné pracovní doby – zřejmě ano
- * I zde ji musí zaměstnavatel nařídit, nebo k ní dát souhlas
- * zaměstnanec tedy nemůže ze své vlastní vůle zůstat v práci déle a poté požadovat náhrady za výkon práce přesčas – to platí obecně, tím spíše pak u pružné pracovní doby, kde to k takovému počínání někdy zaměstnance ještě více může svádět

3. Práce přesčas

K problematice práce přesčas ve spojení s kontem pracovní doby:

- * § 98 odst. 2 ZP - Práci přesčas při uplatnění konta pracovní doby je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období podle § 86 odst. 3 nebo podle § 87 odst. 3.
- * Zjištění, zda zaměstnanec pracující v kontu vykonal práci přesčas se tedy provádí odlišným způsobem, než je tomu u klasického rovnoměrného či nerovnoměrného rozvržení pracovní doby
- * Zaměstnavatel je v rámci konta pracovní doby povinen vést u zaměstnance na účtu jeho pracovní doby údaje o skutečně odpracované pracovní době za zvolené vyrovnávací období
- * Pokud při zúčtování pracovní doby po skončení vyrovnávacího období bude údaj o odpracované době vyšší, než je výsledek součinu stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance a počtu týdnů vyrovnávacího období, bude se jednat o práci přesčas
- * Z toho plyne, že v průběhu vyrovnávacího období u konta pracovní doby nelze jednoznačně zjistit výkon práce přesčas, jelikož zaměstnanec neví, na rozdíl od klasického nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, celkový rozsah pracovní doby, který odpracuje během vyrovnávacího období – tudíž zde je možno výkon práce přesčas zjistit až na konci vyrovnávacího období

3. Práce přesčas

K zákazu či omezení práce přesčas:

- * § 241 odst. 3 ZP

- * Zakazuje se zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídít práci přesčas.

- * § 245 odst. 1 Zakazuje se zaměstnávat mladistvé zaměstnance prací přesčas

4. Doba odpočinku

3 základní kategorie odpočinku:

- * nepřetržitý denní odpočinek
- * nepřetržitý odpočinek v týdnu
- * přestávka v práci na jídlo a oddech
- * (dovolená – roční odpočinek)

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý denní odpočinek (§ 90)

- * (1) Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý **denní odpočinek** v trvání alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a mladistvému zaměstnanci v trvání alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý denní odpočinek (§ 90)

- * Předchozí nedokonalá právní úprava se zpřesňuje tak, aby se nepřetržitý odpočinek v rámci 24 hodin po sobě jdoucích nevymezoval jako odpočinek mezi směny, ale jako **denní odpočinek**, protože rozhodujícím kritériem pro poskytování tohoto nepřetržitého odpočinku je cyklus 24 hodin po sobě jdoucích, a nikoliv celková doba mezi koncem jedné směny a začátkem směny následující.

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý denní odpočinek (§ 90)

- * Uvedená změna tak mnohem jasněji a výstižněji naplňuje požadavek článku 3 směrnice o pracovní době, která také upravuje tento nepřetržitý odpočinek a nazývá ho jako denní.

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý denní odpočinek (§ 90)

- * V daném kontextu novelou zákoníku práce zavedená úprava § 90 odst. 1 ZP dle názoru zákonodárce a předkladatele není přelomová, neboť cyklus 24 hodin po sobě jdoucích není žádnou novinkou, ale byl zaveden již mnohem dříve, a sice zákonem č. 155/2000 Sb., který novelizoval zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, a to s účinností od roku 2001.

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý denní odpočinek (§ 90)

- * Uvedený zákoník práce byl zrušen a nahrazen stávajícím zákoníkem práce od roku 2007 s identickou právní úpravou nepřetržitého odpočinku mezi směnami (od 1. 8. 2013 došlo pouze ke zkrácení minimální doby nepřetržitého odpočinku z 12 hodin na 11 hodin). Do cyklu 24 hodin po sobě jdoucích se tak již více než 22 let musela „vejít“ směna, popř. práce přesčas, výkon práce v rámci doby, na kterou bylo určeno zaměstnanci držení pracovní pohotovosti a nezbytný nepřetržitý denní odpočinek zaměstnance (za předchozí právní úpravy označený jako nepřetržitý odpočinek mezi směnami).

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý denní odpočinek (§ 90)

- * Nicméně i přes toto konstatování a argumentaci určitá část právní doktríny za dřívější právní úpravy nesprávně interpretovala ustanovení § 90 odst. 1 ZP tak, že pokud v rámci určitého cyklu 24 hodin po sobě jdoucích nefigurovala žádná směna a byla určena pouze práce přesčas, nemusel být v rámci takového 24hodinového cyklu nepřetržitý odpočinek mezi směnami poskytnut vůbec, jelikož se nejednalo o poskytnutí nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, když se tyto vůbec v rámci dotčených 24 hodin po sobě jdoucích nevyskytovaly.

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý denní odpočinek (§ 90)

- * Nová právní úprava pro takové nesprávné právní výklady vůbec nedává prostor, tj., je nezbytné bez jakýchkoliv pochybností poskytnout zaměstnanci denní nepřetržitý odpočinek i ve dnech, kdy má určenou pouze práci přesčas

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý denní odpočinek (§ 90)

- * Pokud jde o výše uvedený cyklus 24 hodin po sobě jdoucích, zde nedochází k žádné změně, tj., ten začne běžet zpravidla v okamžiku začátku směny a bude končit stejnou hodinou následující den (např. u ranní směny začínající v pondělí v 6.00 končí tento cyklus v úterý v 6.00). Do tohoto 24hodinového cyklu se musí „vejít“ rozvržená směna, případná práce přesčas, případný výkon práce v rámci držení pracovní pohotovosti a nepřetržitý denní odpočinek v rozsahu alespoň 11 hodin, popř. zkrácený v rozsahu alespoň 8 hodin dle ustanovení § 90 odst. 2 ZP.

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý denní odpočinek (§ 90)

- * Dále se zpřesňuje právní úprava tak, aby zaměstnavatel měl povinnost denní odpočinek **skutečně poskytnout**, a nikoliv jen naplánovat (rozvrhnout), což je hlavní podstata právní úpravy odpočinků z hlediska BOZP, a aby se tak předešlo absurdním výkladům předchozí právní úpravy, dle kterých se musel příslušný minimální nepřetržitý denní odpočinek pouze rozvrhnout, avšak následně již nemusel být zaměstnanci reálně poskytnut.

4. Doba odpočinku

Související terminologické změny

- * V souvislosti s popsanou terminologickou změnou provedenou v ustanovení § 90 odst. 1 ZP dochází k terminologickým zpřesněním i v kontextu § 90a ZP a § 93 odst. 2 ZP

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý denní odpočinek (§ 90)

* *Příklad č. 1*

* *Zaměstnanec má naplánovánu v pondělí směnu od 6.00 do 17.30. Následně vykoná od 17.30 do 21.30 práci přesčas. Na další směnu nastupuje v úterý v 6.00. Nepřetržitý denní odpočinek alespoň v délce minimálně 8 hodin podle § 90 odst. 2 ZP bude dodržen, neboť zaměstnanec v rámci 24hodinového cyklu od 6.00 do 6.00 druhého dne bude čerpat nepřetržitý denní odpočinek v rozsahu 8,5 hodiny od 21.30 do 6.00.*

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý denní odpočinek (§ 90)

- * *Příklad č. 2*
- * *Zaměstnanec má naplánovánu v pondělí směnu od 6.00 do 17.30. Následně drží pracovní pohotovost od 17.30 do 6.00. Na další směnu nastupuje v úterý v 6.00. V 22.00 nastane potřeba výkonu práce do 24.00. Nepřetržitý denní odpočinek ani v délce minimálně 8 hodin podle § 90 odst. 2 ZP nebude dodržen, neboť zaměstnanec v rámci 24hodinového cyklu od 6.00 do 6.00 druhého dne sice bude mít v součtu 10,5 hodin odpočinku, avšak žádná z jeho částí nebude činit zákonem požadovaných minimálně 8 hodin (od 17.30 do 22.00 se jedná o 4,5 hodiny, od 24.00 do 6.00 o 6 hodin).*

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý denní odpočinek (§ 90)

* Příklad č. 3

* Zaměstnanec má naplánovanu v pondělí směnu od 6.00 do 17.30. Následně drží pracovní pohotovost od 17.30 do 6.00. Na další směnu nastupuje v úterý v 8.00. V 22.00 nastane potřeba výkonu práce do 24.00. Nepřetržitý denní odpočinek ani v délce minimálně 8 hodin podle § 90 odst. 2 ZP nebude dodržen, neboť zaměstnanec v rámci 24hodinového cyklu od 6.00 do 6.00 druhého dne sice bude mít v součtu 10,5 hodin odpočinku, avšak žádná z jeho částí nebude činit zákonem požadovaných minimálně 8 hodin (od 17.30 do 22.00 se jedná o 4,5 hodiny, od 24.00 do 6.00 o 6 hodin). Někteří zaměstnavatelé se v tomto případě často mylně domnívají, že pokud zaměstnanec nastoupí na další směnu až v úterý v 8 hodin, tj. mezi koncem posledního výkonu práce v 24.00 a začátkem této směny, zaměstnanec odpočívá nepřetržitě 8 hodin, je vše souladné se zákonem. Avšak nesprávnost jejich úvahy spočívá v tom, že zapomenou, že se musí pohybovat v rámci 24hodinového cyklu, tj. v našem příkladu od 6.00 do 6.00 následujícího dne, a nikoliv v cyklu 26hodinovém od 6.00 do 8.00 následujícího dne.

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý denní odpočinek (§ 90)

- * *Příklad č. 4*
- * *Zaměstnanec má naplánovanu směnu v pondělí od 6.00 do 17.30. Na další směnu nastupuje až ve čtvrtek v 6.00. Ve středu zaměstnavatel určí zaměstnanci výkon práce přesčas v souladu s ustanovením § 93 odst. 3 a 4 ZP v rozsahu 17 hodin od 6.00 do 23.00. Nepřetržitý denní odpočinek ani v délce minimálně 8 hodin podle § 90 odst. 2 ZP nebude dodržen, neboť zaměstnanec nebude mít v rámci 24hodinového cyklu od 6.00 do 6.00 následujícího dne nepřetržitý odpočinek v délce alespoň 8 hodin po sobě jdoucích (od 23.00 do 6.00 totiž zbývá pouze 7 hodin).*

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 92)

- * (1) Zaměstnavatel je povinen v rámci týdne zaměstnanci staršímu 18 let poskytnout nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 24 hodin spolu s nepřetržitým denním odpočinkem podle § 90 odst. 1, na který musí bezprostředně navazovat; celková doba trvání těchto odpočinků je nepřetržitým odpočinkem v týdnu.

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 92)

- * (2) Zaměstnavatel je povinen v rámci týdne mladistvému zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 48 hodin.
- * (3) Jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, poskytne zaměstnavatel nepřetržitý odpočinek v týdnu podle odstavce 1 a 2 všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 92)

- * (4) V případech uvedených v § 90 odst. 2 a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, může zaměstnavatel zkrátit nepřetržitý odpočinek v týdnu podle odstavce 1 pouze tak, aby délka jeho trvání činila nejméně 24 hodin. V tomto případě může být nepřetržitý denní odpočinek zkrácen podle § 90 odst. 2, a to za podmínky, že doba, o kterou se zkrátil, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s následujícím nepřetržitým odpočinkem v týdnu tak, aby zaměstnanci byl poskytnut za období 2 týdnů nepřetržitý odpočinek v týdnu v délce alespoň 70 hodin.

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 92)

- * (5) V zemědělství je možné dohodnout zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu. V tomto případě může být nepřetržitý denní odpočinek zkrácen podle § 90 odst. 2, a to za podmínky, že doba, o kterou se zkrátil, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s jiným nepřetržitým odpočinkem v týdnu tak, aby zaměstnanci byl poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu za období:
 - a) 3 týdnů v délce alespoň 105 hodin,
 - b) 6 týdnů v délce alespoň 210 hodin při sezónních pracích.

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 92)

- * **K původní změně § 92 odst. 1 až 4 ZP**
- * V původní verzi novely ZP MPSV navrhovalo pouze zpřesnění ustanovení tak, aby se zamezilo absurdním právním výkladům, které tvrdily, že zaměstnavatel je na základě zákoníku práce pouze povinen rozvrhnout pracovní dobu takovým způsobem, aby zde byl obsažen minimálně 35hodinový odpočinek v týdnu, avšak žádné ustanovení zákoníku práce nenutilo zaměstnavatele tento odpočinek posléze zaměstnanci skutečně poskytnout. Po precizaci textu novelou zákoníku práce už podobné výklady nebudou možné.

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 92)

- * K následnému přepracování textu § 92 na základě pozměňovacího poslaneckého návrhu
- * Schválený poslanecký návrh měl za cíl reagovat na právní závěry Soudního dvora Evropské unie k výkladu směrnice o pracovní době plynoucí z rozsudku MÁV-START. Nad rámec výše uvedeného tedy došlo v rámci legislativního procesu v § 92 ZP prostřednictvím novely k dalším podstatným změnám.

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 92)

- * **K následnému přepracování textu § 92 na základě pozměňovacího poslaneckého návrhu**
- * Odstavec 1 vymezuje, že u zaměstnance staršího 18 let musí denní odpočinek v rozsahu alespoň 11 hodin bezprostředně předcházet 24hodinovému nepřetržitému odpočinku, tak jak vyžaduje zmíněný rozsudek MÁV-START. Ohledně minimálního rozsahu nepřetržitého odpočinku v týdnu v předchozí právní úpravě se tedy nic nemění, tj., zaměstnanec stále bude čerpat nepřetržitý odpočinek v rozsahu 35 hodin.

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 92)

- * **K následnému přepracování textu § 92 na základě pozměňovacího poslaneckého návrhu**
- * Podstatný rozdíl oproti stávající právní úpravě je však v tom, že zaměstnavatel bude muset zaměstnanci poskytnout nepřetržitý denní odpočinek v rámci 24hodinového cyklu vždy, nehledě na to, že jde o poslední směnu v týdnu, po které následuje nepřetržitý odpočinek v týdnu. Při případném nařizování přesčasové práce po poslední směně v týdnu bude tedy nově limitován v tom směru, že bude muset u denního odpočinku v rozsahu 11 hodin (resp. nejméně 8 hodin) vždy sledovat jeho poskytnutí v rámci 24hodinového cyklu počítaného od začátku poslední směny.

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 92)

- * **K následnému přepracování textu § 92 na základě pozměňovacího poslaneckého návrhu**
- * *Příklad č. 1*
- * *Zaměstnanec pracující od pondělí do pátku ve směnách od 8.00 do 16.30 v současnosti po skončení páteční směny, po které následuje nepřetržitý odpočinek v týdnu v rozsahu 35 hodin, za předchozí právní úpravy neměl právo na samostatný nepřetržitý denní odpočinek po směně, po které následoval nepřetržitý odpočinek v týdnu. Zaměstnavatel mu tudíž mohl např. bezprostředně po skončení páteční směny nařídít výkon práce přesčas v rozsahu 10 hodin a zaměstnanec tak během cyklu 24 hodin počítaného od 8.00 v pátek do 8.00 v sobotu neměl nepřetržitý denní odpočinek ani v rozsahu 11, resp. ani 8 hodin. Dle právní úpravy zavedené novelou zákoníku práce toto nově možné nebude, neboť zaměstnavatel bude muset poskytnout zaměstnanci alespoň 11hodinový (resp. alespoň 8hodinový) nepřetržitý denní odpočinek bezprostředně po páteční směně, neboť takový nepřetržitý denní odpočinek musí předcházet 24hodinovému nepřetržitému odpočinku, jak to vyžadují právní závěry obsažené v rozsudku MÁV-START.*

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 92)

- * **K následnému přepracování textu § 92 na základě pozměňovacího poslaneckého návrhu**
- * Odstavec 2 upravuje délku minimálního odpočinku v týdnu pro mladistvé zaměstnance shodně jako u předchozí právní úpravy.
- * Odstavec 3 je v zásadě beze změny převzat z předchozí právní úpravy. Jedná se o deklaratorní ustanovení plynoucí z Evropské sociální charty, úmluv Mezinárodní organizace práce a směrnice o mladistvých zaměstnancích.

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 92)

- * **K následnému přepracování textu § 92 na základě pozměňovacího poslaneckého návrhu**
- * Odstavec 4 v zásadě zachovává stávající pojetí možnosti zkrátit v rámci jednoho z týdnů dvoutýdenního vyrovnávacího období nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, že v druhém z týdnů bude zaměstnanci takové zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu vykompenzováno jeho prodloužením. Novelou zavedená změna tak reflektuje pouze koncepční změnu nepřetržitého odpočinku v týdnu u zaměstnanců starších 18 let a bylo tedy nutné legislativně reagovat na možnost, že týdenní nepřetržitý odpočinek, který bude nově složen ze dvou samostatných odpočinků, bude moci být zkrácen prostřednictvím i denního nepřetržitého odpočinku, tudíž bylo nutné vyřešit odlišně lhůtu pro poskytování náhradní doby při jeho zkrácení, než jak je uvedeno pro mechanismus poskytování náhradní doby v případě „standardního“ nepřetržitého denního odpočinku v § 90 odst. 2 ZP.

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 92)

- * **K následnému přepracování textu § 92 na základě pozměňovacího poslaneckého návrhu**
- * Odstavec 4 je výkladově v praxi problematický, neboť není především zcela zřejmé, jak se má postupovat v případě, kdy dojde v rámci nepřetržitého odpočinku v týdnu ke zkrácení jeho části prostřednictvím zkrácení nepřetržitého denního odpočinku dle § 90 odst. 2 ZP.

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 92)

- * **K následnému přepracování textu § 92 na základě pozměňovacího poslaneckého návrhu**
- * Zaměstnanec pracuje od pondělí do pátku ve směnách od 8.00 do 16.30. Po páteční směně mu zaměstnavatel nařídí od 16.30 do 24.00 výkon práce přesčas v rozsahu 7 hodin a 30 minut. Nepřetržitý denní odpočinek tak zaměstnanci bude zkrácen na 8 hodin (od 24.00 do 8.00 sobotního rána). V sobotu od 24:00 do neděle do 7:00 určí zaměstnavatel zaměstnanci výkon práce přesčas. Jelikož v sobotu od 8:00 do 24:00 měl zaměstnanec odpočinek 16 hodin, který navazoval na 8hodinový zkrácený nepřetržitý denní odpočinek podle § 90 odst. 2 ZP, měl zaměstnanec nepřetržitý týdenní odpočinek v rozsahu 24 hodin po sobě jdoucích, tj. přesně na úrovni minimálního standardu, který stanoví § 92 odst. 4 ZP a který odpovídá závěrům Soudního dvora Evropské unie v rozsudku MÁV-START, tj. systematice, na základě které část tohoto odpočinku musí vždy tvořit nepřetržitý denní odpočinek, na nějž bezprostředně navazuje další část odpočinku, kdy tyto části společně tvoří nepřetržitý odpočinek v týdnu, jak je požadováno v § 92 odst. 1 ZP. V pondělí v 8.00 nastupuje zaměstnanec na rozvrženou směnu. Zaměstnavatel zaměstnanci opět hodlá rozvrhovat směny od pondělí do pátku vždy od 8.00 do 16.30 s tím, že v pátek po směně hodlal zaměstnanci ještě určit výkon práce přesčas od 16.30 do 18.30. Dále by zaměstnanec měl naplánovanu zaměstnavatelem směnu opět na pondělí na 8.00. Ve druhém týdnu je v souladu s dikcí § 92 odst. 4 ZP zřejmé, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu musí činit minimálně 46 hodin po sobě jdoucích, neboť první nepřetržitý odpočinek v týdnu činil pouze 24 hodin po sobě jdoucích a v součtu tyto odpočinky v jednotlivých týdnech musejí činit minimálně 70 hodin.

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 92)

- * **K následnému přepracování textu § 92 na základě pozměňovacího poslaneckého návrhu**
- * Z dikce § 92 odst. 4 ZP je také zřejmé, že se doba 3 hodin, o které byl zkrácen páteční nepřetržitý denní odpočinek (z 11 na 8 hodin) v prvním týdnu, musí přičíst k následujícímu nepřetržitému odpočinku v týdnu. Zde však přichází sporný moment. Není totiž zcela zřejmé, zda zákonodárci v podobě poslanců při tvorbě pozměňovacího návrhu měli na mysli, že se musí tato doba 3 hodin přičíst ke standardnímu pátečnímu odpočinku v trvání alespoň 11 hodin v souladu s pravidly, která se stanoví v § 90 odst. 2 ZP, tj., zda v rámci 24hodinového cyklu od pátku 8.00 do soboty 8.00 musí být zaměstnanci poskytnut nepřetržitý denní odpočinek v rozsahu minimálně 14 hodin, na který bude bezprostředně navazovat další část odpočinku v rozsahu minimálně 32 hodin, tak aby společně tvořily tyto doby nepřetržitý odpočinek v týdnu v rozsahu alespoň 46 hodin, anebo naopak postačí, že je zaměstnanci v rámci 24hodinového cyklu od pátku 8.00 do soboty 8.00 poskytnut „standardní“ nepřetržitý denní odpočinek v rozsahu minimálně 11 hodin, na který bude bezprostředně navazovat další část odpočinku v rozsahu minimálně 35 hodin, jejíž součástí by byly ony 3 hodiny, o které byl zkrácen páteční nepřetržitý denní odpočinek v prvním týdnu.

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 92)

- * **K následnému přepracování textu § 92 na základě pozměňovacího poslaneckého návrhu**
- * U této varianty by totiž bylo možno také hovořit o tom, že hodiny, o které byl nepřetržitý denní odpočinek v prvním týdnu zkrácen, byly poskytnuty zaměstnanci v následujícím týdnu „s následujícím nepřetržitým odpočinkem v týdnu“. Je otázkou, k jakému výkladu se přiklonit, tj., zda lze vnímat § 92 odst. 4 ZP pouze jako výjimku z § 90 odst. 2 ZP v tom smyslu, že kompenzace zkrácení nepřetržitého denního odpočinku nebude učiněna v rámci bezprostředně následujícího, avšak až v rámci nepřetržitého denního odpočinku, na nějž bude navazovat další odpočinek, se kterým bude společně tvořit nepřetržitý odpočinek v týdnu, nebo naopak flexibilněji tak, že § 92 odst. 4 ZP představuje výjimku z § 90 odst. 2 ZP ve smyslu výše uvedeném, ale také současně výjimku v tom smyslu, že kompenzace zkrácení nemusí být poskytnuta v rámci prodloužení standardního nepřetržitého denního odpočinku (tedy v rámci určitého cyklu 24 hodin po sobě jdoucích), a postačí, že bude poskytnuta jako součást odpočinku, se kterým společně tvoří standardní nepřetržitý denní odpočinek nepřetržitý odpočinek v týdnu.

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 92)

- * **K následnému přepracování textu § 92 na základě pozměňovacího poslaneckého návrhu**
- * Vysvětleno v číslech a na příkladech v rámci našeho obecného příkladu – při použití první výkladové varianty by byl § 92 odst. 4 ZP porušen, neboť v době od 8.00 v pátek do 8.00 v sobotu by zaměstnanci zaměstnavatel musel poskytnout nepřetržitý denní odpočinek minimálně v rozsahu 14 hodin (11+3), k čemuž by přirozeně v situaci, kdy by měl zaměstnanec rozvrženou směnu na pátek od 8.00 do 16.30, kterou by odpracoval, a následně ještě odpracoval zaměstnavatelem určený přesčas od 16.30 do 18.30, nemohlo dojít, neboť od 18.30 v pátek do 8.00 v sobotu by se jednalo pouze o časový úsek 13 hodin a 30 minut. Je tak zřejmé, že práci přesčas by mohl zaměstnanec vykonávat pouze do pátečních 18.00. Při použití druhé výkladové varianty by vše bylo v souladu s § 92 odst. 4 ZP, zaměstnavatel by naopak mohl zaměstnanci určit v pátek přesčas od 16.30 až do 21.00.

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 92)

- * **K následnému přepracování textu § 92 na základě pozměňovacího poslaneckého návrhu**
- * Odstavec 5 obdobně jako odstavec 4 v podstatě zachovává stávající pojetí možnosti zkrátit nepřetržitý odpočinek v týdnu v rámci 3 nebo 6týdenního vyrovnávacího období v zemědělství. Novelou provedená změna tak reflektuje pouze koncepční změnu nepřetržitého odpočinku v týdnu ve smyslu výše uvedeného odstavce 1. I u tohoto odstavce však lze narazit na obdobné výkladové nejasnosti, které byly popsány u odstavce 4 § 92 ZP.

4. Doba odpočinku

Nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 92)

- * **K následnému přepracování textu § 92 na základě pozměňovacího poslaneckého návrhu**
- * Změna § 92 ZP učiněná poslaneckým pozměňovacím návrhem bude prostřednictvím novely účinná od 1. ledna 2024, neboť bylo dle předkladatele pozměňovacího návrhu potřeba, aby zaměstnavatelé měli dostatek času na implementaci této věcné změny v praxi.

4. Doba odpočinku

Přestávka v práci na jídlo a oddech (§ 88 ZP)

- * Jakkoliv se právní úprava institutu přestávky v práci na jídlo a oddech může jevit jako nesporná a jasná, dochází při jejím výkladu a aplikaci k častým omylům a nedorozuměním. Desítky dotazů na téma „proč musím napracovávat přestávku v práci na jídlo a oddech“ nebo „proč mi zaměstnavatel rozvrhne směnu od 6:00 do 14:30, ale proplatí mi jenom 8 hodin“ i několik soudních sporů řešených na toto téma soudy nejvyšších instancí jsou toho důkazem.

4. Doba odpočinku

Přestávka v práci na jídlo a oddech (§ 88 ZP)

- * Právní úprava stanovuje zaměstnavateli povinnost poskytnout zaměstnanci přestávku na jídlo a oddech nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce v trvání nejméně 30 minut. Uvedme si příklad: zaměstnanci začíná směna v 6:00 a skončí ve 14:30. Přestávku musí zaměstnavatel poskytnout nejpozději od 12:00 do 12:30. V případě mladistvých zaměstnanců pak platí, že jim je nutné poskytnout výše uvedenou alespoň 30minutovou přestávku v práci na jídlo a oddech nejdéle již po 4,5 hodinách nepřetržitého výkonu práce.

4. Doba odpočinku

Přestávka v práci na jídlo a oddech (§ 88 ZP)

- * Dále zákon v souvislosti s přestávkou v práci na jídlo a oddech stanoví, že přestávku v práci na jídlo a oddech lze rozdělit do více částí, přičemž alespoň jedna z nich musí být poskytnuta v nepřetržité délce 15 minut. Zákon tedy stanoví jak minimální délku přestávky v práci na jídlo a oddech, tak minimální délku jedné z jejích částí, pokud je rozdělena.

4. Doba odpočinku

Přestávka v práci na jídlo a oddech (§ 88 ZP)

- * Zaměstnanec se nemůže práva na čerpání přestávky v práci na jídlo a oddech vzdát. Zaměstnanec se tak nemůže se zaměstnavatelem dohodnout, že přestávku v práci na jídlo a oddech vůbec čerpat nebude a že si směnu, v rámci které je nutno zaměstnanci přestávku v práci poskytnout, odpracuje nepřetržitě bez přestávky, a o to dříve posléze odejde z práce domů. Projevuje se zde ochranný charakter pracovního práva, který v mnohých případech chrání zaměstnance i proti jeho vůli.

4. Doba odpočinku

Přestávka v práci na jídlo a oddech (§ 88 ZP)

- * Zaměstnavatel může určit přesný časový úsek čerpání přestávky (např. od 12:00 do 12:30), nebo může určit delší časové období, ve kterém může zaměstnanec přestávku v práci na jídlo a oddech v zaměstnavatelem určeném rozsahu čerpat (např. v době od 12:00 do 14:00 je zaměstnanec povinen čerpat přestávku v práci na jídlo a oddech v rozsahu 30 minut). Zákon rovněž stanoví, že přestávku v práci není možné zaměstnanci poskytnout na začátku a na konci směny.

4. Doba odpočinku

Přestávka v práci na jídlo a oddech (§ 88 ZP)

- * Důležitá je v souvislosti s charakterem přestávky v práci na jídlo a oddech (při srovnání s charakterem tzv. přiměřené doby na oddech a jídlo) skutečnost, že se doba poskytnuté přestávky na jídlo a oddech nezapočítává do pracovní doby zaměstnance. V tomto kontextu je třeba říci, že kvalita odpočinku v rámci přestávky na jídlo a oddech musí skutečně odpovídat charakteru přestávky v práci na jídlo a oddech. To znamená, že zaměstnavatel nemůže se zaměstnancem v rámci doby přestávky v práci na jídlo a oddech jakkoliv disponovat, omezovat ho v rozhodnutí, kde bude tuto přestávku na jídlo a oddech čerpat a jakým způsobem ji bude čerpat, či po něm v době přestávky v práci na jídlo a oddech požadovat výkon určitých prací (např. nutnost zkontrolovat každé 2 minuty řídicí panel, hlídat po celou dobu tržbu či nástroje potřebné k výkonu práce atd.).

4. Doba odpočinku

Přestávka v práci na jídlo a oddech (§ 88 ZP)

- * V tomto ohledu významně judikoval Ústavní soud, když ve svém nálezu II. ÚS 1854/20 negoval předchozí závěry Nejvyššího soudu vyjadřující se k rozlišení přestávky v práci na jídlo a oddech od tzv. přiměřené doby na oddech a jídlo. Stalo se tak v souvislosti s posouzením charakteru doby, ve které je hasič povinen po celou dobu jeho fyzické přítomnosti na pracovišti zasáhnout nejpozději do 3 minut na nejvzdálenějším místě letiště, a to i v době, kterou zaměstnavatel vyhradil na „přestávky na jídlo“. Tito zaměstnanci tedy byli v režimu neustálé připravenosti vázáni limitem akceschopnosti i v rámci doby, ve které se na pracovišti stravovali.

4. Doba odpočinku

Přestávka v práci na jídlo a oddech (§ 88 ZP)

- * Podle názoru Ústavního soudu se tedy jedná v daném ohledu ve smyslu dikce § 88P o „práce, které nemohou být přerušeny“. Pro závěr, zda práce mohou či nemohou být během domnělé přestávky na jídlo a oddech přerušeny, není směrodatný charakter případného zásahu, nýbrž charakter pracovní povinnosti v podobě neustálé připravenosti s určitým limitem akceschopnosti. Důležitým faktorem je v daném ohledu intenzita omezení vyplývajících z podřízení zaměstnance pokynům zaměstnavatele, zejm. pak reakční doba, v níž musí být zaměstnanec po povolání k výkonu práce schopen práci vykonávat. Naopak zcela irelevantní je skutečnost, zda během doby domnělých přestávek v práci na jídlo a oddech došlo či nedošlo k potřebě zásahu. Směrodatná je tedy pouhá připravenost k zásahu, nikoliv případná realizace samotného zásahu.

4. Doba odpočinku

Přestávka v práci na jídlo a oddech (§ 88 ZP)

- * V souladu s judikaturou pak taktéž platí, že na skutečnost, zda jde či nejde o přestávku v práci, nemá vliv, o jaký provoz se jedná. I v nepřetržitém provozu, který se vyznačuje tím, že z důvodu technologického či provozního neumožňuje přerušit práci, může dojít k tomu, že zaměstnanec má možnost přerušit práci a čerpat přestávku v práci na jídlo a oddech (je vystřídán druhým zaměstnancem). Jestliže má tedy zaměstnanec objektivní možnost práci přerušit a přestávku čerpat, nezáleží na charakteru provozu. Směrodatná je vždy vlastní povaha vykonávané práce. Ta může spočívat v nutnosti pouhé přítomnosti některého ze zaměstnanců na pracovišti, kontrole přístrojů a občasné „obhlídce“ zařízení, což může na přechodnou dobu čerpání přestávky v práci na jídlo a oddech ostatních zaměstnanců např. zastat a zvládnout i jeden zaměstnanec, který zrovna přestávku v práci na jídlo a oddech v daném časovém úseku nečerpá a bude ji čerpat až později.

5. Pracovní pohotovost

K definici pracovní pohotovosti:

- * Podle aktuálně účinné definice pracovní pohotovosti v zákoníku práce se za pracovní pohotovost považuje „doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn“, kdy současně musí být splněna i podmínka, že „Pracovní pohotovost může být (držena) jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele.“ (§ 78 odst. 1 písm. h) ZP)

5. Pracovní pohotovost

K definici pracovní pohotovosti:

- * V současnosti účinný zákoník práce tak již neobsahuje možnost držet pracovní pohotovost na pracovišti zaměstnavatele, neboť zákonodárce musel reagovat na relevantní judikaturu SDEU, zejména pak na rozsudky ve věcech SIMAP, Jaeger, Dellas a Vorel, kde soud rozhodl, že určitá doba v rámci plynutí tzv. pracovní pohotovosti v případě, kdy jsou zaměstnanci zároveň povinni v rámci této pracovní pohotovosti být přítomni na pracovišti zaměstnavatele, se musí jako celek považovat za pracovní dobu ve smyslu směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „směrnice o pracovní době“), a tedy i ve smyslu našeho zákoníku práce, neboť definice pojmu pracovní doby v evropském kontextu je autonomním právním pojmem, od kterého se členské státy nemohou v rámci vnitrostátního definování pracovní doby odchýlit.

5. Pracovní pohotovost

K definici pracovní pohotovosti:

- * Ve výše zmíněných rozsudcích SDEU taktéž dospěl k závěru, že pokud v rámci držení pracovní pohotovosti nemusí být zaměstnanci přítomni na pracovišti k dispozici zaměstnavateli s cílem poskytovat případné odborné služby, avšak musí být mimo pracoviště zaměstnavatele „pouze“ takzvaně „kontaktovatelní“ pro případ, kdyby zaměstnavatel zjistil, že je potřeba výkonu jejich práce, znamená to, že si zaměstnanci mohou s menšími omezeními organizovat čas podle svého uvážení a věnovat se tak vlastním zájmům. I proto dříve judikoval, že je nutné dobu, kterou zaměstnanec tráví mimo pracoviště zaměstnavatele pouhou připraveností na případné povolání zaměstnavatelem k výkonu práce, považovat za dobu odpočinku zaměstnance. Tento závěr však dostal v souvislosti s nedávným rozhodnutím SDEU, se kterým se blíže seznámíme dále, výrazné trhliny.

5. Pracovní pohotovost

K definici pracovní pohotovosti:

- * Z uvedeného tedy plyne, že je plně dostačující pouhá přítomnost zaměstnance na pracovišti, kterou po něm zaměstnavatel požaduje, aby byl připraven k případnému výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, aby se jednalo o pracovní dobu, nejedná se tedy v tomto případě o dobu pracovní pohotovosti, jejíž neaktivní část, tj. doba určeného držení pracovní pohotovosti zaměstnancem, v rámci které nedojde k výkonu práce, je naopak považována za dobu odpočinku zaměstnance, neboť v souladu se současnou definicí pracovní doby obsažené v § 78 odst. 1 písm. a) ZP platí, že za pracovní dobu se považuje i „doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti zaměstnavatele připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele“, ve které nemusí k „přímému“ výkonu práce vůbec dojít.

5. Pracovní pohotovost

K definici pracovní pohotovosti:

- * Příklad: Zaměstnavatel – lékařské zařízení po lékaři požaduje, aby bezprostředně po výkonu práce v rámci jemu rozvržené směny držel po určitou dobu tzv. pohotovostní službu na lékařském pokoji situovaném přímo v lékařském zařízení. V takovém případě se však lékaři celá tato doba držení pohotovostní služby musí započíst jako výkon práce do jeho stanovené či sjednané kratší pracovní doby, a to neohledně na skutečnost, jaká byla intenzita výkonu jeho práce či zda se po celou dobu na lékařském pokoji věnoval např. pouze odpočinku či přípravě na atestaci. Rozhodující je v daném ohledu skutečnost, že zaměstnavatel po lékaři požadoval připravenost k výkonu práce podle jeho pokynů na pracovišti a tato doba svým charakterem tedy jednoznačně spadá do definičního ustanovení pracovní doby podle § 78 odst. 1 písm. a) ZP.

5. Pracovní pohotovost

K definici pracovní pohotovosti:

- * V souvislosti s tzv. pracovní pohotovostí na pracovišti, kterou je nutno považovat za pracovní dobu zaměstnance, je ještě vhodné zdůraznit, že za pracovní dobu se musí považovat celá doba držení pracovní pohotovosti na pracovišti, a nelze tedy jako pracovní dobu započítávat pouze určitou část výkonu pracovní pohotovosti na pracovišti. K tomu se jasně vyjádřil SDEU v rozsudku Dellas, který jednoznačně říká, že nelze uplatňovat na zápočet doby pracovní pohotovosti na pracovišti do pracovní doby určitý poměrný systém

5. Pracovní pohotovost

K definici pracovní pohotovosti:

- * Příklad: Po hasiči je požadováno držení pracovní pohotovosti na pracovišti v hasičské stanici, během které hraje po většinu času se svými kolegy v hlavní místnosti karetní hry a čeká na případné povolání k zásahu. Zákonná právní úprava ani interní předpis zaměstnavatele nemohou stanovit, že vzhledem k intenzitě pracovní činnosti v době držení pracovní pohotovosti na pracovišti zavádí mezi hodinami přítomnosti na pracovišti v rámci držení pracovní pohotovosti a hodinami následně skutečně započtenými jako výkon práce do pracovní doby např. poměr 3:1 pro prvních 9 hodin, a následně poměr 2:1 pro další hodiny držení pracovní pohotovosti na pracovišti, tj. že se jako pracovní doba v rámci držení pracovní pohotovosti na pracovišti v časovém rozsahu 11 hodin, při které nedojde k výkonu práce, hasiči do stanovené týdenní pracovní doby či sjednané kratší pracovní doby započtou pouze 4 hodiny výkonu práce. Za každou hodinu držení pracovní pohotovosti na pracovišti se tedy zaměstnanci musí započíst stejný počet hodin výkonu práce.

5. Pracovní pohotovost

K definici pracovní pohotovosti:

- * v souladu s dikcí zákoníku práce tedy platí, že skutečnou pracovní pohotovost může zaměstnanec držet pouze na jiném, mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnutém místě, avšak odlišném od pracovišť zaměstnavatele
- * za použití jazykového výkladu jednoznačně dovodit, že v dohodě o držení pracovní pohotovosti sjednané mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je nutné vždy uvést konkrétní místo nebo případně místa, kde bude zaměstnanec sjednanou pracovní pohotovost držet
- * obecná česká právní úprava v zákoníku práce nezná a nepočítá s dalším, v zahraničí běžně užívaným typem pracovní pohotovosti, tj. s pracovní pohotovostí zaměstnance vyznačující se tím, že zaměstnanec musí být pro zaměstnavatele v určité době dostupný na telefonu, popř. na jiném komunikačním prostředku, aniž by s ním muselo být sjednáno konkrétní místo, na kterém bude pracovní pohotovost držet. Pro tento typ pohotovosti se vžilo obecné označení on-call time neboli, přeloženo do naší mateřštiny, dostupnost zaměstnance na telefonu

5. Pracovní pohotovost

K definici pracovní pohotovosti:

- * Zásadní otázkou zůstává, zda tato, poměrně rigidní právní úprava, dostatečně správně reaguje na možnosti moderní doby a zda je jejím účelem být takto rigidní, či naopak jen již není schopna tzv. jít s dobou. Lze totiž zcela objektivně dojít k závěru, že v rámci smluvního ujednání by bylo jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele mnohdy výhodnější, pokud by jim právní úprava umožňovala sjednat si takovou pracovní pohotovost, v rámci které se zaměstnanec zaváže být pro zaměstnavatele pouze dosažitelný na mobilním telefonu, aniž by při svolení k dosažitelnosti musel být nutně fixován na jedno či více konkrétně sjednaných míst.

5. Pracovní pohotovost

K definici pracovní pohotovosti:

- * Zaměstnanec by tak měl v rámci takto sjednané pracovní pohotovosti širší možnosti z hlediska trávení a využití tohoto času, kdy by měl na výběr z většího množství alternativ, kde bude na případné povolání k výkonu práce čekat, zaměstnavatel by profitoval ze spokojeného zaměstnance, přičemž by pro něj byla zásadní pouze skutečnost, zda se do určitého sjednaného času dostaví na pracoviště, resp. zda po zavolání okamžitě začne vykonávat zadanou zaměstnavatelem požadovanou práci, a nikoliv skutečnost, odkud se v rámci v dohodě o držení pracovní pohotovosti sjednaného časového horizontu bude a pracovišti přepravovat, resp. z jakého místa bude okamžitě pro zaměstnavatele vykonávat požadovanou práci.

5. Pracovní pohotovost

K definici pracovní pohotovosti:

- * Ostatně i zákon č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě a o změně některých zákonů (zákon o zahraniční službě), ve znění pozdějších předpisů, počítá v § 47 odst. 2 písm. f) s tím, že „Diplomatický, administrativní nebo technický pracovník vyslaný k výkonu služby nebo práce v zahraničí je (mimo jiné) povinen dodržovat stanovenou dosažitelnost na služebním mobilním telefonu mimo služební nebo pracovní dobu“ s tím, že „při stanovení dosažitelnosti se ustanovení o řízení ve věcech služby, ustanovení správního řádu o správním řízení ani ustanovení zákona o státní službě a zákoníku práce o odměně za služební nebo pracovní pohotovost nepoužijí.“ Jedná se tak v diskutovaných souvislostech o první „vlastovku“ v českém právním řádu

5. Pracovní pohotovost

K definici pracovní pohotovosti:

- * Příklad: V dohodě o držení pracovní pohotovosti si zaměstnavatel se zaměstnancem alespoň tzv. pro forma musejí sjednat konkrétní místo nebo místa, kde bude zaměstnancem pracovní pohotovost držena, odlišná od pracoviště nebo pracovišť zaměstnavatele. V dohodě tak např. musí figurovat aktuální kontaktní adresa zaměstnance, adresa jeho trvalého bydliště či např. konkrétní adresa místa, kde zaměstnanec obvykle tráví volný čas – adresa chaty, zahrady, oblíbeného sportoviště či restauračního zařízení atp. či vícero těchto míst současně. Jen tak zaměstnavatel v daném ohledu sjedná se zaměstnancem dohodu souladnou s požadavky zákoníku práce

5. Pracovní pohotovost

K definici pracovní pohotovosti:

- * V dané souvislosti je však třeba poznamenat, že ZP zároveň nezakazuje smluvním stranám, aby si při sjednání bližších podmínek pracovní pohotovosti nemohly upravit povinnost zaměstnance být kdykoliv dostupný během doby pracovní pohotovosti na mobilním telefonu pro případ nutnosti výkonu práce

5. Pracovní pohotovost

K definici pracovní pohotovosti:

- * V souladu s dikcí příslušné definice pracovní pohotovosti v zákoníku práce lze taktéž dovodit, že jedním z předpokladů držení pracovní pohotovosti je objektivní možnost případného výkonu práce zaměstnance, pokud bude mít zaměstnavatel naléhavou potřebu, aby byla zaměstnancem vykonána práce v době mimo rozvrh jeho směn, na kterou bylo původně naplánováno držení pracovní pohotovosti.

5. Pracovní pohotovost

K dohodě o držení pracovní pohotovosti:

- * Z ustanovení § 95 ZP plyne, že pracovní pohotovost lze realizovat pouze na základě dohody o držení pracovní pohotovosti sjednané mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
- * Zákoník práce formu této dohody nepředepisuje. V souladu s dikcí § 559 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník,“) tak platí, že se může jednat o písemnou, ústní i konkludentní formu uzavření dohody. Z hlediska právní jistoty smluvních stran lze přirozeně doporučit písemnou formu dohody, která může být součástí jak pracovní smlouvy, tak být na pracovní smlouvě zcela nezávislá.

5. Pracovní pohotovost

K dohodě o držení pracovní pohotovosti:

- * Kromě sjednání místa, kde bude zaměstnanec pracovní pohotovost držet, mohou být obvyklou součástí dohody o držení pracovní pohotovosti tyto instituty:
- * doba, na kterou se dohoda o držení pracovní pohotovosti uzavírá – na dobu určitou „od-do“, neurčitou atd.,
- * celkový rozsah sjednané pracovní pohotovosti vázaný i jednotlivě k určitým časovým úsekům,
- * způsob kontaktování zaměstnance (telefonem, e-mailem atd.),
- * minimální časový interval, ve kterém musí zaměstnavatel zaměstnance o požadavku na držení pracovní pohotovosti předem informovat,
- * reakční doba, tedy maximální doba, v jejímž rámci je zaměstnanec povinen dostavit se na pracoviště k výkonu práce (maximální dojezdová doba) či na jiném místě začít vykonávat práci,
- * způsob dopravy zaměstnance z místa držení pracovní pohotovosti do místa výkonu práce,
- * výše odměny za pracovní pohotovost,
- * výpovědní doba dohody o držení pracovní pohotovosti

5. Pracovní pohotovost

K výpovědní době dohody o držení pracovní pohotovosti:

- * Co se problematiky výpovědní doby u dohody o držení pracovní pohotovosti týče, její nesjednání v dohodě o držení pracovní pohotovosti ještě neznamená, že by zmíněná dohoda byla tzv. nevypověditelná a zaměstnanec se tak zavázal k držení pracovní pohotovosti na „věčnost“, tedy až do okamžiku, dokud zaměstnavatele a zaměstnance určitá kvalifikovaná pracovněprávní skutečnost nerozdělí. Zejména při sjednání dohody o držení pracovní pohotovosti na dobu neurčitou lze totiž při absenci výslovné zákonné právní úpravy o výpovědní době této dohody v zákoníku práce dovodit, že se bude aplikovat obecná právní úprava výpovědi závazků obsažená v § 1999 občanského zákoníku. Podle odstavce 1 tohoto ustanovení totiž platí, že „Zavazuje-li smlouva ujednaná na dobu neurčitou alespoň jednu stranu k nepřetržité nebo opakované činnosti, anebo zavazuje-li alespoň jednu stranu takovou činnost strpět, lze závazek zrušit ke konci kalendářního čtvrtletí výpovědí podanou alespoň tři měsíce předem.“ Smyslem tohoto ustanovení je ochránit unáhlené kontrahenty závazkových vztahů proti neúměrným dalekosáhlým a svazujícím důsledkům smluvního slibu, které si při uzavření dohody nemuseli uvědomit a který jimi byl dán bez jakéhokoliv časového omezení.

5. Pracovní pohotovost

K výpovědní době dohody o držení pracovní pohotovosti:

- * Závazek z dohody o pracovní pohotovosti tedy zaměstnanci nezaniká ihned doručením výpovědi zaměstnavateli, nýbrž až uplynutím zákonné výpovědní doby. Ta je stanovena takovým způsobem, že činí minimálně 3 měsíce od doručení výpovědi druhé smluvní straně. Závazek z dohody pak v souladu s výslovnou dikcí § 1999 občanského zákoníku skončí vždy až ke konci příslušného kalendářního čtvrtletí. Od doručení výpovědi je tedy třeba podle obecných pravidel počítání času určit uplynutí 3 měsíců, přičemž závazek poté skončí posledním dnem kalendářního čtvrtletí, do kterého takto určený den spadá. Zjednodušeně vyjádřeno, závazek z dohody zanikne vždy koncem kalendářního čtvrtletí následujícího po čtvrtletí, ve kterém byla zaměstnavateli doručena výpověď z dohody. Pro určení okamžiku doručení výpovědi lze využít domněnku doby dojití podle § 573 občanského zákoníku. Lze tedy v daném smyslu uzavřít, že závazek z dohody o držení pracovní pohotovosti uzavřené na dobu neurčitou lze podle výše zmíněného ustanovení občanského zákoníku vypovědět, a to i bez udání důvodu.

5. Pracovní pohotovost

K výpovědní době dohody o držení pracovní pohotovosti:

- * Příklad:
- * Zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřeli dohodu o držení pracovní pohotovosti na dobu neurčitou. Pro zaměstnance jsou však po roce povinnosti vyplývající z dohody o držení pracovní pohotovosti značně omezující a chtěl by ji zrušit. V pracovním poměru nemá zájem jinak končit, jen již nechce nad rámec rozvržené pracovní doby držet pracovní pohotovost a následně případně na základě povolání zaměstnavatelem k výkonu práce vykonávat práci přesčas. Zaměstnavatel ale nemá zájem na zrušení dohody o držení pracovní pohotovosti se zaměstnancem. Zaměstnanec může v tomto případě podat výpověď z této dohody v souladu s dikcí § 1999 občanského zákoníku. Pokud např. podá tuto výpověď dne 3. srpna, závazek zaměstnance z dohody zanikne ke dni 31. prosince, neboť nejdříve musí uplynout tříměsíční výpovědní doba, která uplyne v průběhu čtvrtého kalendářního čtvrtletí a závazek zaměstnanci zanikne v souladu s dikcí § 1999 občanského zákoníku s koncem tohoto příslušného čtvrtého čtvrtletí.

5. Pracovní pohotovost

K výpovědní době dohody o držení pracovní pohotovosti:

- * Obecně lze ještě problematice dohody o držení pracovní pohotovosti a možnosti jejího uzavření říci, že zaměstnavatel zaměstnance nemůže rozhodně do uzavření této dohody nutit, či dokonce neochotu k jejímu uzavření považovat za porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance, které by mohlo vést v extrémním případě až ke skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. Zákoník práce totiž bezpodmínečně vždy vyžaduje dohodu o držení pracovní pohotovosti. Neumožňuje tedy zaměstnavateli zaměstnanci jednostranně pracovní pohotovost nařídit, podobně jako to tomu např. v případě § 101 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, který umožňuje služebnímu orgánu státnímu zaměstnanci držení služební pohotovosti jednostranně nařídit a odmítnutí držení služební pohotovosti ze strany státního zaměstnance by se dozajista dalo považovat za porušení jeho služebních povinností.

5. Pracovní pohotovost

K předpokladům držení pracovní pohotovosti:

- * Jedním ze základních předpokladů možnosti držení pracovní pohotovosti je předpoklad naléhavého výkonu práce, přičemž takovou práci nelze zaměstnanci předem naplánovat a je ji nutno vykonat na základě povolání zaměstnavatelem v rámci držení pracovní pohotovosti mimo rozvrh směn.
- * Povoláním zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu takové neodkladné nutné práce mimo rozvrh směn se zaměstnanci doba držení pracovní pohotovosti v některých případech přerušuje.
- * Vše je závislé na skutečnosti, kdy zaměstnanec od povolání zaměstnavatelem začne pro něj skutečně vykonávat onu naléhavou práci

5. Pracovní pohotovost

K předpokladům držení pracovní pohotovosti:

- * Dalším předpokladem možnosti konat nutnou práci mimo rozvrh směn je přirozeně sjednání možnosti případného **výkonu takové práce** mimo rozvrh směn v dohodě o držení pracovní pohotovosti, **která svým charakterem odpovídá sjednanému druhu práce v pracovní smlouvě.**

5. Pracovní pohotovost

K právnímu charakteru jednotlivých dob v rámci doby, na kterou je držení pracovní pohotovosti sjednáno:

- * Pokud k výkonu práce v rámci doby držení pracovní pohotovosti nedojde, považuje se celá doba držení pracovní pohotovosti za dobu odpočinku zaměstnance, a to i přesto, že je zřejmé, že v době držení pracovní pohotovosti nemůže zaměstnanec zcela volně nakládat se svým časem, neboť se musí vyskytovat pouze na určitém místě nebo v jeho blízkosti a musí být po celou dobu pracovní pohotovosti připraven k výkonu naléhavé práce, kterou po něm zaměstnavatel může případně požadovat.
- * jedná se tedy o objektivní snížení jeho kvality odpočinku, nad kterým v minulosti panovaly a nadále panují bouřlivé diskuze

5. Pracovní pohotovost

K právnímu charakteru jednotlivých dob v rámci doby, na kterou je držení pracovní pohotovosti sjednáno:

- * Ne veškerý výkon práce, ke kterému je pak zaměstnanec v rámci doby držení pracovní pohotovosti mimo rozvrh směn povolán, lze považovat za výkon práce přesčas. Pouze takový výkon práce, který splňuje kumulativně podmínky výkonu práce mimo rozvrh směn a nad stanovenou pracovní dobu, lze totiž považovat za práci přesčas.
- * Zatímco první z těchto podmínek je u výkonu práce v rámci doby držení pracovní pohotovosti z logiky věci splněna vždy, neboť doba držení pracovní pohotovosti může být zaměstnanci zaměstnavatelem určena pouze na dobu nepřetržitého odpočinku mezi směnami nebo na dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu, tedy pouze na dobu mimo rozvrh směn, tudíž k výkonu práce v rámci doby držení pracovní pohotovosti musí jednoznačně dojít také pouze v době mimo rozvrh směn, u druhé z podmínek již nelze říci, že by automaticky vyplývala z pouhého charakteru výkonu práce v rámci doby, na kterou bylo sjednáno držení pracovní pohotovosti.
- * Zda se tedy u výkonu práce, ke kterému dojde v rámci doby držení pracovní pohotovosti, jedná o výkon práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu, je třeba v každém individuálním případě řádně posoudit, neboť tomu tak vždy být nemusí

5. Pracovní pohotovost

K právnímu charakteru jednotlivých dob v rámci doby, na kterou je držení pracovní pohotovosti sjednáno:

- * Jelikož není doba pracovní pohotovosti ze zákona nikterak omezena, mohlo by se v případě, kdy si ji smluvní strany nějak neomezí ani v dohodě o držení pracovní pohotovosti, zdát, že zaměstnavatel bude mít možnost zaměstnanci ukládat držení pracovní pohotovosti mimo rozvrh směn v podstatě neomezeném rozsahu
- * Takový názor je ale značně nepřesný. Je třeba si totiž uvědomit, že je zaměstnavatel i v kontextu držení pracovní pohotovosti a případného výkonu práce v rámci doby držení pracovní pohotovosti povinen zajistit u zaměstnance nepřetržitý odpočinek v týdnu a mezi směnami, a to při naplnění taxativně vymezených důvodů v § 90 odst. 2 a § 92 odst. 3 ZP alespoň v jejich minimální výši, a to vždy v rámci 24 hodin po sobě jdoucích nebo v rámci období 1 týdne. Zaměstnavatel by se tedy vystavoval značnému riziku nedodržení ustanovení zákoníku práce v případě, kdy by směna a následující doba držení pracovní pohotovosti pokrývaly celých 24 hodin po sobě jdoucích.

5. Pracovní pohotovost

K právnímu charakteru jednotlivých dob v rámci doby, na kterou je držení pracovní pohotovosti sjednáno:

- * Pokud by totiž nastala naléhavá potřeba výkonu práce v rámci určité doby držení pracovní pohotovosti, nemusel by dodržet požadované nepřetržité odpočinky.
- * Někteří zaměstnavatelé se snaží poskytnout tento odpočinek tak, že ho určí zaměstnanci až po skončení výkonu práce během pracovní pohotovosti např. tím, že mu posunou začátek směny v následující den tak, aby mohl tento odpočinek nepřetržitě vyčerpat.
- * Tento postup však neodpovídá zákonnému požadavku, že každý zaměstnanec musí v rámci 24 hodin po sobě jdoucích čerpat alespoň 8 hodin nepřetržitého odpočinku mezi směnami, neboť v uvedeném případě dochází k tomu, že se nepřetržitý odpočinek zčásti či zcela „přesouvá“ do následujícího 24hodinového cyklu, což zákon nepřipouští.
- * Proto je pro zaměstnavatele vždy praktičtější nastavit dobu držení pracovní pohotovosti zaměstnanci tak, aby v určitý čas skončila a po ní následovala standardní doba alespoň minimálního odpočinku mezi směnami nebo v týdnu.

5. Pracovní pohotovost

K právnímu charakteru jednotlivých dob v rámci doby, na kterou je držení pracovní pohotovosti sjednáno:

- * Dále je třeba brát v úvahu i limity práce přesčas, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit nebo se na ni může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout, neboť výkon práce v době držení pracovní pohotovosti bude zpravidla výkonem práce přesčas.
- * V obou případech je přirozeně zřejmé, že držení pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec drží právě kvůli možnosti v případě naléhavosti vykonat pro zaměstnavatele práci, by postrádalo zcela smysl, když by zaměstnavatel nemohl vůbec nařídit tento výkon naléhavé práce v rámci doby držení pracovní pohotovosti.
- * Příklad: Zaměstnanec konal od 6:00 do 18:00 směnu a zaměstnavatel se s ním ještě dohodl na držení pracovní pohotovosti, kterou mu určil držet ihned od 18:00 do 6:00 následujícího dne. V 0:15 vyvstala potřeba výkonu naléhavé práce, která má trvat 75 minut, tedy do 1:30. Pokud by zaměstnavatel po zaměstnanci výkon této práce požadoval, nemohl by dodržet požadavek na poskytnutí minimálního nepřetržitého odpočinku mezi směnami, neboť v době od 6:00 do 6:00 hodin následujícího dne, tedy v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, by zaměstnanec nevyčerpal minimálních 8 hodin po sobě jdoucích nepřetržitého odpočinku mezi směnami.

5. Pracovní pohotovost

K odměně za držení pracovní pohotovosti:

- * Byť se doba držení pracovní pohotovosti, během níž nedojde k výkonu práce, považuje za dobu nepřetržitého odpočinku zaměstnance, zákonodárce se rozhodl zaměstnance za tuto dobu určitým způsobem odměnit.
- * Zákonodárce si je zde snad vědom výše zmíněných omezení, která držení pracovní pohotovosti pro zaměstnance přináší. Proto v § 140 ZP figuruje odměna za držení pracovní pohotovosti ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku.
- * V případě odměny za pracovní pohotovost se nejedná o mzdu ani plat zaměstnance. Jde tedy pouze o určitou kompenzaci zaměstnance za jeho omezení v době odpočinku, nikoliv o kompenzaci zaměstnance za výkon práce, tudíž nepožívá odměna za pracovní pohotovost takové ochrany jako mzda nebo plat. Odměňování pracovní pohotovosti upravuje zákoník práce v § 140 shodně jak pro zaměstnance odměňované mzdou, tak i pro zaměstnance odměňované platem, a to tak, že stanoví pouze nejnižší přípustnou výši této odměny v podobě zákonného minima 10 % průměrného výdělku zaměstnance. Vyšší odměnu za pracovní pohotovost může poté zaměstnavatel sjednat v individuální smlouvě se zaměstnancem nebo v kolektivní smlouvě, sám stanovit vnitřním předpisem, příp. o jejím poskytnutí rozhodnout ad hoc.

5. Pracovní pohotovost

K odměně za držení pracovní pohotovosti:

- * Zákoník práce nedovoluje, aby bylo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnuto, že je výše odměny za pracovní pohotovost nižší než zákonem stanovené minimum nebo například to, že v měsíční mzdě je již přihlédnuto k odměně za pracovní pohotovost.
- * Odměna za pracovní pohotovost totiž jednak není součástí mzdy, a jednak je ustanovení o odměně za pracovní pohotovost kogentní, tj. takové, které nedovoluje se od něj odchýlit.
- * Jelikož pak není možnost sjednání nižší výše odměny za pracovní pohotovost nebo možnost přihlédnutí k odměně za pracovní pohotovost v měsíční mzdě tímto ustanovením výslovně dovolena, není ji tedy možné mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v rozporu s dikcí tohoto ustanovení sjednat.

5. Pracovní pohotovost

Ke mzdě a platu za výkon práce v rámci doby držení pracovní pohotovosti:

- * Pokud v rámci doby držení pracovní pohotovosti dojde k výkonu práce, přísluší za něj zaměstnanci mzda nebo plat, nikoliv i odměna za pracovní pohotovost.
- * Je tomu tak proto, že se okamžikem výkonu práce, ke kterému musí v případě naléhavé potřeby na základě povolání zaměstnavatelem u zaměstnance dojít, doba držení pracovní pohotovosti přerušuje. Je však třeba upřesnit, že odměna za pracovní pohotovost přísluší zaměstnanci za celou dobu držení pracovní pohotovosti, avšak právě s výjimkou výkonu práce, ke kterému dojde v rámci této doby

5. Pracovní pohotovost

Ke mzdě a platu za výkon práce v rámci doby držení pracovní pohotovosti:

- * To znamená, že v rámci doby držení pracovní pohotovosti se za dobu držení pracovní pohotovosti, a to minimálně, musí považovat i doba, kterou zabere přesun zaměstnance na pracoviště po jeho povolání k výkonu naléhavé práce a doba cesty po výkonu práce zpět do místa držení pracovní pohotovosti. Zaměstnavatel tedy nemůže jednostranně určit, ani se se zaměstnancem dohodnout, že se doba přesunu k výkonu práce v rámci doby držení pracovní pohotovosti a po tomto výkonu práce zpět do jiného dohodnutého místa, kde se pracovní pohotovost drží, bude považovat za dobu odpočinku.

5. Pracovní pohotovost

Ke mzdě a platu za výkon práce v rámci doby držení pracovní pohotovosti:

- * Při takovém jednání by totiž šlo usuzovat na rozpor s dobrými mravy a ostatně i s ratiem legis, spíše než na naplnění zvláštní zákonné ochrany zaměstnance. Zákaz ujednání mezi smluvními stranami, které porušuje dobré mravy, je výslovně zmíněn v § 1 odst. 2 větě za středníkem občanského zákoníku. Na rozpor s ratiem legis by šlo usuzovat zejména z toho titulu, že pokud by k potřebě naléhavé práce nedošlo, zaměstnanec by přirozeně obdržel odměnu za pracovní pohotovost za celou dobu držení pracovní pohotovosti, kdežto při potřebě naléhavého výkonu práce v rámci držení pracovní pohotovosti by byl paradoxně znevýhodněn za to, že se dostaví tuto naléhavou práci na pracoviště zaměstnavatele vykonat

5. Pracovní pohotovost

Ke mzdě a platu za výkon práce v rámci doby držení pracovní pohotovosti:

- * Pokud se u výkonu práce v rámci doby, na kterou bylo sjednáno držení pracovní pohotovosti, bude jednat o práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu, půjde čas, která musí být odměněna v souladu s § 114 a § 127 ZP a řádně zahrnuta do zákonných limitů práce uvedených v § 93 odst. 2 až 4 ZP.
- * **Příklad:** Lékař operatér drží pracovní pohotovost ve svém bydlišti od 22:00 do 6:00. V 1:35 je povolán z nemocnice, aby asistoval u naléhavé operace člověka po dopravní nehodě, a je pro něj poslána sanitka, která ho odveze na pracoviště v 1:57. Operace skončí ve 3:19 a poté je lékař odvezen sanitkou zpět do bydliště, kam dorazí ve 3:45 a do 6:00 drží pracovní pohotovost. Jako doba držení pracovní pohotovosti, za kterou mu přísluší odměna za pracovní pohotovost podle § 140 ZP, se lékaři započte jak doba od 22:00 do 1:35 a od 3:45 do 6:00, tak doba od 1:35 do 1:57 a doba od 3:19 do 3:45, kdy se veze v sanitce na pracoviště a z pracoviště

5. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost a den svátku:

- * Co se týče vztahu dne svátku a pracovní pohotovosti, způsobuje tato situace často výkladové problémy.
- * Mohou nastat následující situace:
 - * A) V den svátku buď zaměstnanec nepracuje, jelikož nemá směnu vůbec na den svátku rozvrženu,
 - * B) má naplánovanou směnu, která mu odpadne z důvodu svátku,
 - * C) vykonává práci ve směně.

5. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost a den svátku:

- * Pokud zaměstnanec na den svátku směnu vůbec naplánování nemá, lze s ním na tento den sjednat držení pracovní pohotovosti v rámci sjednaných limitů bez jakýchkoliv omezení s tím, že zaměstnavatel samozřejmě musí dbát na skutečnost, že je třeba dodržet při případném výkonu práce v rámci sjednané doby držení pracovní pohotovosti minimální odpočinky v týdnu a mezi směnami, o kterých bylo detailněji pojednáno výše.

5. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost a den svátku:

- * Pokud zaměstnanec ve svátek směnu odpracuje, není taktéž situace komplikovaná. Zaměstnavatel může po zaměstnanci požadovat držení pracovní pohotovosti mimo dobu odpracované směny, přičemž musí opět dbát na skutečnost, že je třeba dodržet při případném výkonu práce v rámci sjednané doby držení pracovní pohotovosti minimální odpočinky v týdnu a mezi směnami.

5. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost a den svátku:

- * Interpretačně poměrně komplikovaná je však situace, kdy zaměstnanci v den svátku odpadne původně zaměstnavatelem na den svátku naplánovaná směna právě z důvodu svátku.
- * V případě, že směna zaměstnanci odpadne z důvodu svátku, ať již ze zákona, nebo na základě rozhodnutí zaměstnavatele, tak se celá její délka započítává jako výkon práce podle § 348 odst. 1 písm. d) ZP a plat nebo mzda se mu nekrátí, resp. mu přísluší náhrada mzdy v souladu s dikcí § 115 odst. 3 ZP. Z toho vyplývá, že na časové období směny, která odpadla z důvodu svátku, nelze určit pracovní pohotovost zaměstnance na jiném dohodnutém místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele, jelikož to odporuje nejen definici pracovní pohotovosti v § 78 odst. 1 písm. h) ZP, tj. že pracovní pohotovost lze držet jen mimo rozvrh směn, ale i samotným základním definicím pracovní doby a doby odpočinku podle § 78 odst. 1 písm. a) a b) ZP, a to zejména proto, že nemůže být stejná doba během dne posouzena jako pracovní doba, za niž je považována odpadá směna na základě právní fikce podle § 348 odst. 1 písm. d) ZP, a zároveň i jako doba odpočinku, kdy, jak již bylo řečeno, pouhá pracovní pohotovost bez výkonu práce není pracovní dobou v souladu s § 95 odst. 3 ZP, a tudíž je dobou odpočinku zaměstnance.

5. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost a den svátku:

- * Z toho tedy vyplývá, že doba pracovní pohotovosti může být v tomto rozebíraném případě určena zaměstnanci pouze na dobu mimo časové období směny, která odpadla z důvodu svátku. Odměna za pracovní pohotovost pak v souladu s § 140 ZP zaměstnanci může přirozeně příslušet pouze za dobu, ve které lze pracovní pohotovost vůbec určit, tj. pouze za dobu pracovní pohotovosti určené v době mimo časové období směny, která odpadla z důvodu svátku.
- * Je tedy možné shrnout, že pracovní pohotovost nelze držet v rámci směny, a to ani odpadlé, neboť i odpadlá směna je stále rozvrženou směnou, přičemž tím nejzásadnějším argumentem pro tento závěr je skutečnost, že jeden a tentýž časový úsek nelze zároveň považovat za pracovní dobu v podobě fikce výkonu práce a současně i za dobu odpočinku zaměstnance v podobě držení pracovní pohotovosti

5. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost a den čerpání dovolené:

- * V praxi je taktéž často řešena otázka, zda lze se zaměstnancem sjednat a následně po něm požadovat držení pracovní pohotovosti v době, kdy čerpá dovolenou, a to zejména na dobu mimo směnu zaměstnance, za kterou zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy a která se nepovažuje na základě právní fikce uvedené v § 348 odst. 1 písm. b) ZP za výkon práce. V daném ohledu lze dospět k závěru, že souběh pracovní pohotovosti a čerpání dovolené možný není. Je tomu tak primárně proto, že účelem dovolené je zotavení zaměstnance a jeho oproštění se od pracovních povinností. K naplnění tohoto účelu by mělo docházet vcelku v určitém, prací nepřerušném, časovém úseku, a to neohledně na skutečnost, že je náhrada mzdy za čerpání dovolené vázána na časový úsek směny rozvržené zaměstnanci zaměstnavatelem. Účel dovolené by tak byl souběžným držením pracovní pohotovosti s možností výkonu práce zaměstnancem v případě naléhavé potřeby výrazně narušen. Pouze v jednom případě by snad bylo možno čerpání dovolené a následné držení pracovní pohotovosti dovolit. Zde by se však již nejednalo o jejich souběh. Jde o případ, kdy zaměstnanec bude čerpat půlden dovolené, po skončení dovolené bude vykonávat práci v rámci části zaměstnavatelem rozvržené směny a po skončení práce v rámci směny bude držet pracovní pohotovost.

5. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost a pružné rozvržení pracovní doby:

- * Častým problémem v praxi a spornou otázkou v pracovněprávní doktríně je možnost určení držení sjednané pracovní pohotovosti na dobu časového úseku volitelné pracovní doby v rámci pružného rozvržení pracovní doby.
- * Pružné rozvržení pracovní doby lze charakterizovat jako specifický pracovní režim, při kterém se zaměstnavatel částečně vzdává své výlučné pravomoci rozvrhovat pracovní dobu do směn včetně určení jejích začátků a konců ve prospěch zaměstnance v podobě volitelné pracovní doby.
- * Zaměstnanec se tak vlastně podílí na rozhodování o rozvržení své pracovní doby, což představuje podstatný rozdíl od klasického rozvržení pracovní doby, u kterého zákon svěřuje rozvrhování pracovní doby zaměstnanců do výlučné pravomoci zaměstnavatele. V rámci volitelné pracovní doby, která je určitou součástí zaměstnavatelem vymezené provozní doby, je tedy v dispozici zaměstnance rozhodnout, jak dlouhá bude v konečném důsledku směna a odkdy dokdy bude určitá část směny trvat.

5. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost a pružné rozvržení pracovní doby:

- * Jak již bylo řečeno výše, z definice pracovní pohotovosti obsažené v § 78 odst. 1 písm. h) ZP mimo jiné jasně vyplývá, že pracovní pohotovostí je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. V rámci pružného rozvržení pracovní doby však, v důsledku částečného přenesení dispozice rozvrhovat pracovní dobu na zaměstnance, nelze předem jasně a přesně vymezit, kdy se bude jednat o časový úsek mimo rámec rozvrhu pracovních směn, neboť toto určení je v rámci volitelného úseku pracovní doby v dispozici zaměstnance.
- * A právě to je pro určitou část pracovněprávní doktríny problém, jelikož je toho názoru, že u doby držení pracovní pohotovosti je v rámci právní jistoty obou stran nutné dostatečně určitě a srozumitelně vymezit, kdy má být pracovní pohotovost zaměstnancem přesně držena. A to si lze v případě institutu pružného rozvržení pracovní doby jen stěží představit, neboť o dostatečně určité a srozumitelné vymezení by rozhodně nešlo v případě, kdy by se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodl, že pracovní pohotovost bude zaměstnanec držet vždy v době od jeho odchodu z práce do jeho příchodu do práce na základě jeho vůle v rámci volitelné pracovní doby.

5. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost a pružné rozvržení pracovní doby:

- * V neposlední řadě pak není definice pracovní pohotovosti kompatibilní s režimem volitelného úseku pracovní doby v rámci pružného rozvržení pracovní doby, neboť na jednu stranu má zaměstnavatel v dohodě o pracovní pohotovosti se zaměstnancem povinnost sjednat, kde mimo pracoviště zaměstnavatele bude pracovní pohotovost držena, a na druhou stranu má zaměstnanec v rámci volitelného úseku pracovní doby, ve kterém by mohla již plynout doba držení pracovní pohotovosti, na základě své svobodné vůle, možnost setrvat na pracovišti zaměstnavatele. Mohlo by se tak stát, že zaměstnavatel bude zaměstnance v rámci nutnosti výkonu práce v případě naléhavé potřeby kontaktovat na pracovišti, což odporuje principu držení pracovní pohotovosti na dohodnutém místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele. A v případě takového kontaktování zaměstnance s žádostí o výkon práce v případě naléhavé potřeby by měl zaměstnanec svou standardní práci, kterou v rámci volitelné pracovní doby na pracovišti vykonává, přerušit a začít takzvaně vykonávat v rámci časového úseku volitelné pracovní doby práci na naléhavém úkolu, která by vlastně byla v souladu s definicí pracovní pohotovosti vykonána nad rámec rozvrhu pracovních směn a nespádala by tedy do směny zaměstnance?

5. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost a pružné rozvržení pracovní doby:

- * Za stávající právní úpravy lze tedy v rámci právní jistoty zaměstnavatelům doporučit dvojitý postup. Za prvé využít možnost, kterou skýtá § 85 odst. 5 písm. f) ZP, a na den, kdy bude zaměstnavatel vyžadovat po zaměstnanci držení pracovní pohotovosti, určit zaměstnanci namísto pružného rozvržení pracovní doby tzv. pevné rozvržení pracovní doby do směny jasně určené jejím začátkem a koncem. Pokud zaměstnavatel nevyužije možnosti, kterou skýtá § 85 odst. 5 písm. f) ZP a na daný den se u zaměstnance bude aplikovat možnost pružného rozvržení pracovní doby, je pro zaměstnavatele druhou možností, aby se se zaměstnancem dohodl na držení pracovní pohotovosti pouze v době mimo provozní dobu, v rámci které může být práce v režimu pružného rozvržení pracovní doby vykonávána.
- * V rámci objektivit je však nutno zmínit, že určitá část právní doktríny zastává názor, že si lze držení pracovní pohotovosti se zaměstnancem sjednat i tak, že tato může být držena i ve volitelné pracovní době, a to v čase, kdy zaměstnanec nevykonává v tomto časovém úseku na základě jeho vlastní vůle na pracovišti práci, a to třeba tak, že v rámci smluvního ujednání bude dohodnuto, že pracovní pohotovost bude zaměstnanec držet vždy v době od jeho odchodu z pracoviště do jeho příchodu na pracoviště v rámci volitelné pracovní doby, které jsou závislé na jeho volném rozhodnutí

5. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost a pružné rozvržení pracovní doby:

- * Příklad: Provozní doba je zaměstnavatelem určena tak, že časové úseky volitelné pracovní doby jsou stanoveny na dobu od 7:00 do 9:00 a od 15:00 do 19:00 a časový úsek základní pracovní doby je určen na dobu od 9:00 do 15:00. Zaměstnavatel by tedy měl určit dobu držení pracovní pohotovosti pouze na dobu od 19:00 do 7:00, a to ještě vhodně tak, aby dodržel minimální nepřetržitý odpočinek mezi směnami, nebo by mohl na tento den pružné rozvržení pracovní doby zaměstnanci zrušit a ve vnitřním předpise zaměstnanci určit směnu s pevným začátkem a koncem např. od 8:00 do 17:00. V takovém případě by mohl zaměstnanci určit držení pracovní pohotovosti od 17:00 do začátku následující směny, samozřejmě taktéž s vědomím, že je nutno dodržet minimální zákonné nepřetržité odpočinky mezi směnami.

5. Pracovní pohotovost

Ovlivnění české právní úpravy problematiky pracovní pohotovosti evropskou právní úpravou:

- * Je zřejmé, že vnitrostátní právní úprava nežije svým životem v právním vakuu, ba naopak je výrazně ovlivňována požadavky evropského a mezinárodního právního rámce, ze kterého plynou České republice povinnosti, k nimž se zavázala vstupem do Evropské unie či ratifikací příslušných mezinárodních smluv
- * Po sérii rozsudků Soudního dvora EU ve věcech SIMAP, Jaeger, Dellas a Vorel, sejevilo jako stěžejní tzv. prostorové kritérium držení pracovní pohotovosti, tj. místo, na kterém je pracovní pohotovost držena
- * To narušil rozsudek Matzak, kde byla přisuzována stěžejnost kvality příslušného času a rozsahu možností zaměstnance věnovat se soukromým aktivitám v době držení pracovní pohotovosti – povinnost být za 8 minut na hasičské základně, byť lze pohotovost držet jinde = pracovní doba

5. Pracovní pohotovost

Ovlivnění české právní úpravy problematiky pracovní pohotovosti evropskou právní úpravou:

- * Je zřejmé, že vnitrostátní právní úprava nežije svým životem v právním vakuu, ba naopak je výrazně ovlivňována požadavky evropského a mezinárodního právního rámce, ze kterého plynou České republice povinnosti, k nimž se zavázala vstupem do Evropské unie či ratifikací příslušných mezinárodních smluv
- * Krásný příklad výše uvedeného: **nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 1854/20 – charakter ‘přestávek v práci’ hasičů na letišti – doporučuji k přečtení**

5. Pracovní pohotovost

Ovlivnění české právní úpravy problematiky pracovní pohotovosti novými trendy:

- * Rozvoj informačních technologií – rozvoj teleworkingu – stírá se rozdíl mezi pracovním a soukromým životem, hovoří se o právu odpojit se
- * Je otázkou, jakým způsobem by pak případně byla ovlivněna i úprava pracovní pohotovosti ve vnitrostátním právním řádu
- * **Zatím nemá koncepce práva odpojit se jasné právní kontury**

6. Noční práce

Definice týkající se problematiky noční práce:

- * Noční práce je zákonem definována jako práce konaná mezi 22 a 6 hodinou - § 78 odst. 1 písm. j) ZP
- * Zaměstnancem pracujícím v noci se pak rozumí zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období, uvedeném v § 94 odst. 1 ZP = v období 26 týdnů po sobě jdoucích - § 78 odst. 1 písm. k) ZP

6. Noční práce

Definice týkající se problematiky noční práce:

- * Jen na zaměstnance, který splní veškerá kritéria z definice „zaměstnance pracujícího v noci,, se budou vztahovat zvláštní pracovní podmínky uvedené v § 94 ZP
- * = ne každého zaměstnance někdy pracujícího v noční době lze považovat za „zaměstnance pracujícího v noci,,

6. Noční práce

Definice týkající se problematiky noční práce:

- * Příklad: Zaměstnanec odpracuje během vyrovnávacího období 4 týdnů po sobě jdoucích 5 směn, které zasáhly do noční doby více než 3 hodinami – jedná se o zaměstnance pracujícího v noci, neboť v průměru na týden připadá 1,25 směny, která zasáhla do noční doby alespoň 3 hodinami

6. Noční práce

Speciální úprava noční práce - § 94 ZP:

- * Odst. 1 - Délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích; není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.

6. Noční práce

Speciální úprava noční práce - § 94 ZP:

- * *K odst. 1 - V souladu s požadavky směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby nesmí délka směny zaměstnance pracujícího v noci překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, a pokud toto není možné, je zaměstnavatel povinen zajistit, aby pracovní doba byla rozvržena tak, že průměrná délka směny nepřekročí 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích.*

6. Noční práce

Speciální úprava noční práce - § 94 ZP:

- * **K odst. 1** - dikce odstavce 1 neodpovídá požadavkům směrnice 2003/88/ES, neboť díky právní fikci v podobě poslední věty tohoto odstavce (při výpočtu průměrné délky směny se vychází z pětidenního pracovního týdne) není zaručen požadavek na průměrování rozsahu délky směn v reálných směnách. Není tak v zásadě v daném ohledu rozdíl mezi zaměstnancem vykonávajícím práci v rámci nerovnoměrného rozvržení pracovní doby a zaměstnancem, na něhož se vztahuje § 94 odst. 1 ZP. Jediný rozdíl spočívá v maximální délce vyrovnávacího období, kdy u zaměstnanců pracujících v noci nelze maximální délku vyrovnávacího období v rozsahu 26 týdnů ani na základě ujednání v kolektivní smlouvě překročit.

6. Noční práce

Speciální úprava noční práce - § 94 ZP:

- * Odst. 2 - Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb v případech a za podmínek stanovených pro pracovnělékařské služby zákonem o specifických zdravotních službách. Úhrada poskytnutých zdravotních služeb nesmí být na zaměstnanci požadována.

6. Noční práce

Speciální úprava noční práce - § 94 ZP:

- * **K odst. 2** - Směrnice 2003/88/ES ukládá členským státům přijmout nezbytná opatření, aby noční pracovníci měli nárok na bezplatné posouzení svého zdravotního stavu v pravidelných odstupech, ale neukládá striktně jejich frekvenci. Lhůta periodických prohlídek zaměstnanců pracujících v noci je na základě přílohy č. 2 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, stanovena na jedenkrát za 2 roky. Opatrný, resp. předvídavý zaměstnavatel jistě podle charakteru činností posoudí, zda se mu „vyplatí“ takovému zaměstnanci uhradit zdravotní prohlídku jedenkrát ročně a předejít tak možným excesům při případném pracovním úrazu apod. Zde vzniká prostor pro kolektivní vyjednávání a zakotvení častější frekvence prohlídek. Skutečnost, že zůstalo v platnosti ustanovení o úhradě těchto prohlídek zaměstnavatelem, je důsledkem směrničního ustanovení, konkrétně čl. 9.

6. Noční práce

Speciální úprava noční práce - § 94 ZP:

- * Odst. 3 a 4
- * Zaměstnavatel je povinen zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení.
- * Pracoviště, na kterém se pracuje v noci, je zaměstnavatel povinen vybavit prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.

6. Noční práce

Speciální úprava noční práce - § 94 ZP:

- * K odst. 3 a 4
- * *Nastolení specifických pracovních podmínek pro zaměstnance pracující v noci je výsledkem transpozice čl. 12 výše uvedené směrnice 2003/88/ES.*

6. Noční práce

Odměňování noční práce:

- * **Mzda za noční práci - § 116**
- * Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.
- * Za každý výkon práce v noční době přísluší příplatek – smluvní strany ho nemohou podmínit například odpracováním určitého rozsahu noční práce
- * Odchýlit se však lze pokud jde o výši příplatku a způsob jeho určení – například pevnou částkou shodnou pro všechny zaměstnance, nikoliv procentem z PHV – lze sjednat i v kolektivní smlouvě, nikoliv jen ve smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem
- * Může být sjednána i nižší částka, než by příslušela ze zákona

6. Noční práce

Odměňování noční práce:

- * Příplatek za noční práci - § 125
- * Zaměstnanci přísluší za hodinu noční práce příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku
- * Za každý výkon práce v noční době přísluší příplatek – smluvní strany ho nemohou podmínit například odpracováním určitého rozsahu noční práce
- * Odchýlit se nelze ani co se výše příplatku týče a ani co se týče způsobu jeho určení, a to ani ve prospěch zaměstnance

6. Noční práce

Zákaz a omezení noční práce:

- * § 245 odst. 1 - Zakazuje se zaměstnávat mladistvé zaměstnance prací přesčas a **prací v noci**. **Výjimečně mohou mladiství zaměstnanci starší než 16 let konat noční práci nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný. Noční práce mladistvého zaměstnance musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu.**

6. Noční práce

Zákaz a omezení noční práce:

- * § 239 odst. 1 a 2 ZP - Koná-li těhotná zaměstnankyně práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. **Požádá-li těhotná zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.**
- * Ustanovení odstavce 1 platí obdobně pro zaměstnankyni-matku do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyni, která kojí.

7. Co přináší do oblasti pracovní doby flexinovele ZP?

§ 90 odst. 3 – možnost zkrácení nepřetržitého denního odpočinku až na 6 hodin při mimořádných událostech

(3) Je-li to nezbytné k odvrácení havárie, živelní události nebo jiné mimořádné události, popřípadě k odstranění či zmírnění jejich bezprostředních následků, může být odpočinek podle odstavce 1 zkrácen až na 6 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

7. Co přináší do oblasti pracovní doby flexinovele ZP?

Výkon práce mladistvých starších 14 let a související nutné limity:

- * (1) U mladistvého zaměstnance mladšího než 15 let nebo u mladistvého zaměstnance, který neukončil povinnou školní docházku, nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 7 hodin a délka týdenní pracovní doby nesmí překročit 35 hodin týdně.
- * (2) U mladistvého zaměstnance neuvedeného v odstavci 1 nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a délka týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně.

7. Co přináší do oblasti pracovní doby flexinovele ZP?

Výkon práce mladistvých starších 14 let a související nutné limity:

- * § 90
- * (1) Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý denní odpočinek v trvání alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, mladistvému zaměstnanci v trvání alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a **mladistvému zaměstnanci uvedenému v § 79a odst. 1 po dobu alespoň 14 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.**

7. Co přináší do oblasti pracovní doby flexinovele ZP?

Výkon práce mladistvých starších 14 let a související nutné limity:

- * § 245
- * (1) **Zakazuje se zaměstnávat mladistvé zaměstnance prací přesčas a prací v noci; mladistvé zaměstnance mladší než 15 let nebo mladistvé zaměstnance, kteří neukončili povinnou školní docházku, se dále zakazuje zaměstnávat prací v době mezi 20. a 22. hodinou.** Výjimečně mohou mladiství zaměstnanci starší než 16 let konat noční práci nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný. Noční práce mladistvého zaměstnance musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu.

8. Specifika - Samorozvrhování pracovní doby, pedagogičtí pracovníci

§ 87a zákoníku práce - zaměstnanec se zaměstnavatelem mají možnost mezi sebou uzavřít písemnou dohodu o tom, že si zaměstnanec bude rozvrhovat pracovní dobu do směn sám, a to za podmínek, které byly se zaměstnavatelem sjednány (např. zaměstnanec si nebude moci rozvrhovat pracovní dobu na víkendy, v noční době atd.). Tato úprava je obecná, je tedy uplatnitelná jak **v případě výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele**, tak mimo něj (tj. při výkonu práce na dálku).

8. Specifika - Samorozvrhování pracovní doby, pedagogičtí pracovníci

Dohodu o rozvrhování pracovní doby do směn zaměstnancem může uzavřít zaměstnavatel nejen se zaměstnancem v pracovním poměru, nýbrž i se zaměstnancem činným na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (viz § 77 odst. 2 zákoníku práce).

V § 87a odst. 1 zákoníku práce se v souvislosti s obsahem dohody o samorozvrhování předpokládá, že budou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuty podmínky, za kterých si bude zaměstnanec moci sám rozvrhovat pracovní dobu do směn. Zaměstnavatel by tak měl například zejména se zaměstnancem sjednat, že je zaměstnanec při rozvrhování pracovní doby do směn povinen dodržovat minimální standardy obsažené v části čtvrté zákoníku práce.

8. Specifika - Samorozvrhování pracovní doby, pedagogičtí pracovníci

- I v případě zaměstnance, který si pracovní dobu rozvrhuje do směn sám, mohou nastat překážky v práci, které mu budou bránit ve výkonu práce, bude realizováno čerpání dovolené, zaměstnanec může být vyslán na pracovní cestu či je žádoucí, aby měl takovýto zaměstnanec právo na náhradu mzdy či platu za odpadlou směnu z důvodu svátku.
- bude se vycházet z tzv. záložního rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen předem určit. Zaměstnavatel tak předem stanoví rozvrh pracovní doby, který pak může v odůvodněných případech i dále měnit (ostatně někdy to bude i žádoucí, aby se tento rozvrh co nejvíce blížil realitě, resp. tomu, jak by zaměstnanec pracoval, kdyby překážka v práci nenastala, nečerpal dovolenou atd.).

8. Specifika - Samorozvrhování pracovní doby, pedagogičtí pracovníci

- Zaměstnanec s 30hodinovou kratší pracovní dobou se záložním rozvrhem, který je určen na dny pondělí až pátek od 8.00 do 14.00, si sám rozvrhl pracovní dobu od 7.00 do 8.30, a následně od 9.30 v souladu s určenými podmínkami pracovní cesty zahájil pracovní cestu (nastupuje do auta). Do 10.00 se pak přepravuje na místo jednání, tedy od 9.30 do 10.00 trvá překážka v práci podle § 210 zákoníku práce. Od 10.00 do 11.00 probíhá výkon práce a od 11.00 do 11.45 se zaměstnanec přepravuje zpět, tedy od 11.00 do 11.45 trvá překážka v práci podle § 210 zákoníku práce. Od 11.45 se zaměstnanec vrací do režimu samorozvrhování.
- Popřípadě zaměstnanec s tímto záložním rozvrhem v souladu s určenými podmínkami pracovní cesty zahájil pracovní cestu od 11.00 a do 12.00 se přepravoval na místo jednání (od 11.00 do 12.00 tedy trvá překážka v práci podle § 210 zákoníku práce). Od 12.00 do 14.30 zaměstnanec vedl jednání (od 12.00 do 14.30 jde o výkon práce, přičemž od 14.00 do 14.30 se bude jednat o výkon práce přesčas). Od 14.30 do 16.00 se přepravuje nazpět, přičemž se již nejedná ani o překážku v práci podle § 210 zákoníku práce, ani o výkon práce. Po skončení pracovní cesty se zaměstnanec vrací zpět do režimu samorozvrhování.

8. Specifika - Samorozvrhování pracovní doby, pedagogičtí pracovníci

- * Není vyloučeno, že zaměstnavatel pro různé instituty určí odlišný záložní rozvrh. Například pro překážky v práci se bude aplikovat odlišný záložní rozvrh od záložního rozvrhu, který se bude aplikovat v případech pracovní cesty zaměstnance.
- * Právní úprava samorozvrhování pracovní doby také nevylučuje, aby se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli jinak, přičemž může jít o dohodu vztahující se ke konkrétnímu případu, anebo dohodu pro budoucí obecně vymezené případy.

8. Specifika - Samorozvrhování pracovní doby, pedagogičtí pracovníci

S ohledem na administrativní náročnost a organizační úskalí spojená se sjednáváním dohod o samorozvrhování či dodatků k nim podle nových podmínek vymezených v § 87a zákoníku práce, pozměňovací návrh zavedl a do právní úpravy prosadil i přechodné ustanovení, podle něhož se dohody o samorozvrhování uzavřené do 31. prosince 2024 podle § 317 odst. 4 zákoníku práce i po tomto datu řídí tímto ustanovením (byť je § 317 odst. 4 zákoníku práce s účinností od 1. ledna 2025 zrušen a nahrazen obecnou právní úpravou obsaženou v § 87a zákoníku práce), avšak nejdéle do 31. prosince 2025. Nehraje přitom roli, zda je taková dohoda o samorozvrhování uzavřena samostatně (což v praxi není příliš časté), anebo bude vtělena do dohody o práci na dálku, pracovní smlouvy či některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

8. Specifika - Samorozvrhování pracovní doby, pedagogičtí pracovníci

Zaměstnanec se zaměstnavatelem 1. dubna 2024 uzavřeli dohodu o práci na dálku, v jejímž rámci si podle § 317 odst. 4 zákoníku práce sjednali, že si zaměstnanec pracovní dobu rozvrhuje sám. Od 1. ledna 2025 sice dochází ke zrušení § 317 odst. 4 zákoníku práce, nicméně takto sjednaná dohoda se až do 31. prosince 2025 bez dalšího bude řídit § 317 odst. 4 zákoníku práce z předchozí právní úpravy obsažené v zákoníku práce. Použití § 87a zákoníku práce v novém znění by smluvní strany musely aktivně iniciovat dohodou, resp. dodatkem ke předchozí dohodě o práci na dálku uzavřené podle § 317 odst.4 zákoníku práce. Od 1. ledna 2026 se pak již tento vztah vždy bude muset řídit § 87a zákoníku práce, a to včetně odstavce 3 tohoto nového ustanovení, který umožňuje zaměstnanci i zaměstnavateli předmětnou dohodu o samorozvrhování vypovědět (nikoliv tedy samotnou dohodu o práci na dálku), aniž by to muselo být dříve sjednáno.

8. Specifika - Samorozvrhování pracovní doby, pedagogičtí pracovníci

Zaměstnanec se zaměstnavatelem dne 15. prosince 2024 sjednali dohodu o provedení práce, v jejímž rámci se podle § 317 odst. 4 zákoníku práce dohodli na tom, že si zaměstnanec při výkonu práce na dálku sám rozvrhuje pracovní dobu. Zaměstnanec sice reálně na základě předmětné dohody začne fakticky vykonávat práci od 2. ledna 2025, přičemž je sjednána na dobu určitou od 1. ledna do 30. června 2025 (k 1. lednu 2025 vzniká pracovněprávní vztah). I na tento případ nicméně bude dopadat přechodné ustanovení, neboť dohoda byla uzavřena mezi stranami pracovněprávního vztahu do 31. prosince 2024 podle § 317 odst. 4 zákoníku práce. Právní vztah se tak bude v souladu s přechodným ustanovením řídit § 317 odst. 4 zákoníku práce, ledaže se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou na tom, že se řídí § 87a zákoníku práce. Rovněž je možné, aby zaměstnanec se zaměstnavatelem v tomto případě 15. prosince 2024 uzavřeli rovnou dohodu podle nových podmínek, tj. již uzavřenou podle nového § 87a zákoníku práce, jelikož tato dohoda bude účinná až od 1. ledna 2025, kdy vzniká pracovněprávní vztah.

8. Specifika - Samorozvrhování pracovní doby, pedagogičtí pracovníci

Pedagogičtí pracovníci –

**Specifika v zákoně o pedagogických pracovnících - § 22a a § 23
tohoto zákona**

Nařízení vlády 75/2005 Sb.

**Podpůrně se vždy použije zákoník práce v otázkách, které výše
uvedené speciální zákony neupravují odlišně**

Prostor na Vaše otázky

- * Děkuji Vám za pozornost.
- * JUDr. Jan Vácha, Ph.D. - jan-vacha@centrum.cz
- * Vedoucí oddělení kolektivního vyjednávání MPSV ČR