

PRACOVNÍ DOBA V SOUVISLOSTECH

- S DOVOLENOU
- MZDOU ČI PLATEM
- PŘEKÁŽKAMI V PRÁCI
a s dalšími aspekty

- způsoby a vzory rozvržení
- odpočinky
- práce přesčas
- evidence
- zvláštnosti u některých činností
- chyby, kontrola a sankce

Případné zásadní legislativní změny, k nimž dojde v období mezi jednotlivými vydáními, budou ošetřeny formou vkládané aktualizace, která bude po dobu prodejnosti publikace volně ke stažení na www.anag.cz. Nutnost aktualizace posuzuje na základě legislativních změn výhradně autor ve spolupráci s nakladatelstvím.
Aktualizace však v žádném případě nemohou nahradit nová vydání knihy.

Aktualizaci zašleme zdarma na vyžádání



anag@anag.cz, tel.: 585 757 411

Obsah

Úvod.....	7
1. Vymezení základních pojmů a některá všeobecná pravidla	8
1.1 Pojmy definované přímo zákonem a délka týdenní pracovní doby	8
1.2 Ostatní pojmy používané zákonem	10
1.3 Pracovní doba mladistvých.....	11
1.4 Pracovní doba při změně času	11
1.5 Pracovní doba při vyslání zaměstnanců do jiných členských států Evropské unie	12
2. Základní povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců	14
3. Hlavní chyby zaměstnavatelů	15
4. Kdy se lze od zákona odchýlit?	16
5. Způsoby rozvrhování pracovní doby, zpracování rozvrhů a jejich změny	20
6. Rovnoměrné rozvržení pracovní doby	22
7. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby	23
8. Pružné rozvržení pracovní doby	27
9. Konto pracovní doby	29
9.1 Obecná pravidla	29
9.2 Takzvané dlouhodobé konto.....	30
10. Co je výkonem práce pro naplnění fondu pracovní doby	32
11. Přestávky v práci a bezpečnostní přestávky	33
12. Nepřetržitý odpočinek	35
12.1 Nepřetržitý odpočinek mezi směny	35
12.2 Nepřetržitý odpočinek v týdnu	36
12.3 Práce v dny pracovního klidu	37
12.4 Dny pracovního klidu u zaměstnance s nočními směny	38
13. Pracovní doba a dovolená.....	41
13.1 Dovolená v souvislosti s pracovní dobou podle právního stavu do konce roku 2020	41
13.2 Přehled změn od 1. ledna 2021	44
13.3 Přehled dob s různým významem pro vznik práva na dovolenou podle novely zákoníku práce	53
14. Pracovní pohotovost	55
15. Práce přesčas a její kompenzace	60
15.1 Práce přesčas v jednotlivých typech pracovní doby.....	60
15.2 Omezení práce přesčas	61
15.3 Práce přesčas u pružného rozvržení pracovní doby	65
15.4 Práce přesčas u konta pracovní doby.....	65

15.5 Práce přesčas při kratší pracovní době.....	66
15.6 Kompenzace práce přesčas	67
15.6.1 Při odměňování mzdou	67
15.6.2 Mzda sjednaná s přihlédnutím k práci přesčas	69
15.6.3 Poměrná část složek platu za práci přesčas	70
15.6.4 Kdy je třeba práci přesčas zaplatit?.....	71
15.6.5 Náhradní volno za práci přesčas.....	72
16. Práce v noci.....	75
17. Oprávnění odborů v oblasti pracovní doby	77
18. Evidence odpracované doby a zúčtování mzdy a platu	79
18.1 Základní pravidla	79
18.2 Zúčtování mzdy a platu podle odpracované doby	82
18.3 Evidence přestávek v práci, překážky v práci a jejich zaplacení v souvislosti s přestávkami v práci.....	82
18.4 Problémové otázky	86
18.5 Odpracovaná doba a zúčtování složek mzdy či platu	88
18.6 Práce mimo pracoviště a jiné případy, kdy si zaměstnanec sám rozvrhuje pracovní dobu.....	90
18.7 Evidence odpracované doby na pracovní cestě.....	91
18.8 Zvláštnosti evidence odpracované doby u konta pracovní doby.....	94
19. Práce ve svátek a takzvaný placený svátek, práce v noci, v sobotu a neděli a jejich mzdová či platová kompenzace.....	95
19.1 Práce ve svátek	95
19.2 Souběh práce ve svátek a práce přesčas.....	96
19.3 Takzvaný placený svátek	97
19.4 Takzvaný placený svátek při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby a v kontu pracovní doby.....	98
19.5 Placený svátek a neomluvená absence	99
19.6 Příplatky za práci v noci a v sobotu a neděli.....	100
19.7 Další příplatky vázané na pracovní dobu.....	102
20. Informační povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnancům, co s nimi lze sjednávat smlouvou.....	103
21. Zvláštnosti v některých činnostech – doprava, školství, zemědělství, podnikoví hasiči, služební vztahy a další	105
21.1 Přehled případů	105
21.2 Odchytky v dopravě (kromě dopravy vodní)	106
21.2.1 Automobilová doprava	106
21.1.2 Údržba pozemních komunikací	109
21.2.3 Zaměstnanci drážní dopravy	110
21.2.4 Městská hromadná doprava	111
21.2.5 Zajišťování provozování letiště	112
21.2.6 Členové posádky letadla.....	113

21.3 Pracovní doba v zemědělství.....	114
21.4 Podnikoví hasiči	115
21.5 Pracovní doba pedagogických pracovníků škol	115
21.6 Pracovní doba akademických pracovníků vysokých škol	117
21.7 Zaměstnanci s pravidelným pracovištěm v zahraničí	117
21.8 Zaměstnanci ve vnitrozemské vodní dopravě.....	118
21.9 Zaměstnanci v námořní plavbě	119
21.10 Služební doba zaměstnanců ve státní službě	120
22. Pracovní doba u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	121
23. Odpracovaná doba a průměrný výdělek.....	123
24. Pracovní doba u sdíleného pracovního místa	124
25. Pracovní doba při práci mimo pracoviště.....	125
26. Pracovní doba a překážky v práci, neomluvená absence	126
26.1 Překážky v práci	126
26.2 Neomluvená absence.....	129
27. Pracovní doba na pracovní cestě	130
28. Pracovní doba a pracovnělékařské prohlídky.....	132
29. Kontrolní a sankční oprávnění inspekce práce	133

PŘÍLOHA

Nepřetržitý pracovní režim zabezpečený na 3 směny (R, O, N) po 7,5 hodinách	138
Nepřetržitý pracovní režim zabezpečený na 2 směny (D, N) po 11 hodinách	139
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.....	140
Nařízení vlády č. 227/2010 Sb., o odchylné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí	153
Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.....	154
Nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku....	168
Nařízení vlády č. 363/2016 Sb., o zavedení letního času v letech 2017 až 2021	169
Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu.....	171
Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů	173
Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách).....	175

Úvod

Problematika pracovní doby a doby odpočinku je jednou z nejzásadnějších součástí pracovního práva. V praxi zaměstnavatelé v této oblasti často chybují, a tudíž se dopouštějí i přestupků podle zákona o inspekci práce, za což jim pak hrozí pokuty. S účinností od 1. ledna 2021 nabývá problematika pracovní doby ještě většího významu vzhledem k nové právní úpravě dovolené podle novely zákoníku práce provedené zákonem č. 285/2020 Sb. Právě chybné rozvrhování a posuzování pracovní doby ze strany zaměstnavatele může vést k chybnému výpočtu práva zaměstnanců na dovolenou, které bude vázáno na odpracování násobků celých týdenních pracovních dob (ve stanovené týdenní pracovní době nebo v kratší pracovní době).

Někteří zaměstnavatelé tápou i v jiných otázkách, např. jak posuzovat tzv. placené svátky apod.

Kniha má čtenáře seznámit s celou problematikou pracovní doby a doby odpočinku, s jejími souvislostmi pro poskytování mzdy a platu, jakož i s dalšími souvislostmi, včetně již zmíněného práva na dovolenou. Především kvůli dovolené by zaměstnavatelé měli do konce roku 2020 odstranit všechny závady a pochybení v rozvrhování pracovní doby.

Publikace se nezabývá služební dobou vojáků a příslušníků bezpečnostních sborů.

JUDr. Bořivoj Šubrt, listopad 2020

1.3 Pracovní doba mladistvých

Stanovená týdenní pracovní doba zaměstnanců mladších než 18 let je stejná, jako u dospělých osob, avšak s ohledem na zákaz práce v noci (až na dílčí výjimku u starších 16 let, kteří mohou konat noční práci nejvýše 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem dospělého zaměstnance, pokud je tento dohled pro ochranu mladistvého nezbytný – viz § 245 odst. 1 ZP) nemůže jít o nepřetržitý nebo vícesměnný pracovní režim. Tito zaměstnanci tak mohou být zařazeni v jednosměnném nebo dvousměnném režimu v denní době (od 6 do 22 hodin).

Délka směny mladistvého zaměstnance **nesmí** v jednotlivých dnech podle § 79a ZP **překročit 8 hodin** (bez přestávek v práci). Ve více základních pracovněprávních vztazích (včetně práce na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti) nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně. Jde o implementaci směrnice 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků. Zaměstnavatel by však pro dodržení posledního uvedeného pravidla musel zjišťovat, zda tento zaměstnanec nemá další pracovněprávní vztah ještě u jiného zaměstnavatele. To mu však zákon neukládá, takže je vhodnější, aby zaměstnavatel u mladistvých zaměstnanců takovou záležitost vůbec neřešil (navíc takové případy nejsou v praxi ani obvyklé).

1.4 Pracovní doba při změně času

Důsledky přechodu na letní čas a z něj na obvyklý středoevropský čas na pracovní dobu řeší nařízení vlády č. 363/2016 Sb., o zavedení letního času v letech 2017 až 2021. Jsou stanoveny dny, kdy letní čas začíná (v roce 2021 dnem 28. března) a kdy končí (v roce 2020 dnem 25. října a v roce 2021 dnem 31. října).

Při počátku letního času se v uvedený den o druhé hodině posunou hodiny na třetí hodinu letního času a naopak při jeho ukončení se o třetí hodině letního času posunou hodiny zpět na druhou hodinu středoevropského času.

Stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnanců, kterým počátek letního času v roce 2021 připadne do jejich směny (zpravidla noční), pokud se tato směna v důsledku zavedení letního času zkrátí, bude v příslušném týdnu o jednu hodinu kratší.

Stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnanců, kterým konec letního času v roce 2020 nebo v roce 2021 připadne do jejich směny, pokud se tato směna v důsledku ukončení letního času prodlouží (zpravidla noční), bude v příslušném týdnu o jednu hodinu delší.

Tato pravidla mají význam i pro zjištění práva na dovolenou v roce 2021, neboť stanovená týdenní pracovní doba je v příslušných měsících buď o hodinu kratší, nebo delší. Pro účely odměňování je třeba brát v úvahu, že při

3. Hlavní chyby zaměstnavatelů

Jako **nejzávažnější pochybení zaměstnavatelů** v oblasti pracovní doby lze označit následující:

- Nezvládnutí pravidel pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby – v rozvrhu jsou často skryté přesčas, což znamená, že zaměstnavatel rozvrhl více hodin za vyrovnávací období, než je vyjádřeno vzorcem uvedeným v kapitole 7, někdy rozvrhl hodin i méně.
- Nesprávné vycházení u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby z fondu pracovní doby uvedeném v plánovacím kalendáři.
- Plánování směn u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby na měsíc.
- Nesprávné posuzování, co je prací přesčas.
- Nesprávné placení práce přesčas, např. právní „pověra“, že lze mzdu za práci přesčas poskytnout až po 3 kalendářních měsících, nebo dokonce až při ukončení vyrovnávacího období. V takovém případě zaměstnavatel používá pravidla platná u konta pracovní doby u běžného nerovnoměrného rozvržení.
- Nevhodné stanovení vyrovnávacího období u pružné pracovní doby (zbytečně dlouhého).
- Nesprávné vedení evidence odpracované doby, včetně neuvádění začátků a konců příslušných časových úseků, či dokonce uplatňování „trestných minut“ při pozdním příchodu zaměstnance.
- Nesprávné posouzení nepřetržitého odpočinku v týdnu.
- Nesprávné plánování a čerpání dovolené ve vztahu k pracovní době, např. přeřazením zaměstnance s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou do pětidenního pracovního týdne po dobu dovolené (což novela zákoníku práce provedená zákonem č. 285/2020 Sb. sice nepředpokládá, ale chyby zaměstnavatelů nelze vyloučit).
- Nesprávné posouzení tzv. placených svátků.

7. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Nerovnoměrným rozvržením pracovní doby (§ 78 odst. 1 písm. m) ZP) je takové, při němž je pracovní doba rozvržena nerovnoměrně na jednotlivé týdny tak, že v některých týdnech je delší a v jiných kratší, než je délka stanovené týdenní pracovní doby (takže je mezi jednotlivými týdny rozdíl, který může být i nepatrný).

Podmínkou však je, že v rámci příslušného **vyrovnávacího období**, které může být až 52 týdnů, je-li tak dohodnuto v kolektivní smlouvě, resp. až 26 týdnů v ostatních případech, se stanovená týdenní pracovní doba v **průměru** na týden vyrovná. Přitom není rozhodující, zda délka jednotlivých směn v rámci téhož kalendářního týdne je stejně či různě dlouhá, záleží výlučně na délce týdenní pracovní doby, nikoliv na délce jednotlivých směn. Typickým příkladem nerovnoměrného rozvržení jsou **nepřetržitě provoz**y.

Délka směny i při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí přesáhnout 12 hodin (např. 16hodinové směny jsou – až na některé výjimky v dopravě a u podnikových hasičů – zakázány).

Zaměstnavatel musí jak u rovnoměrného, tak u nerovnoměrného rozvržení vypracovat písemný **rozvrh týdenní pracovní doby** podle § 84 ZP (u nerovnoměrného rozvržení na celé vyrovnávací období) a seznámit s ním zaměstnance zásadně nejpozději 2 týdny předem (u nerovnoměrného před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena a v němž dochází k vyrovnání stanovené týdenní pracovní doby). **Se zaměstnancem je možné dohodnout jinou (kratší) dobu seznámení.** Protože pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, je nutné mu přiznat právo **provádět v rozvrhu změny**, jestliže s nimi budou zaměstnanci seznámeni podle výše uvedených pravidel. Se zaměstnancem je také možné dohodnout, že s těmito změnami bude seznamován v **kratší době než 2 týdny předem** a takovou dohodu je možné učinit např. i v pracovní smlouvě – může být tedy dohodnuto, že změnu rozvrhu směn lze zaměstnanci oznámit v kratší době před začátkem rušené nebo nově plánované směny, např. i jen 24 hodin předem. Má-li však jít o přesun směny na den pracovního klidu, je nutné dát pozor na § 91 ZP – nelze-li směnu takto nařídit, je třeba to se zaměstnancem dohodnout (lze i dlouhodobě).

Tato pravidla **platí i při rovnoměrném rozvržení pracovní doby** (při něm ovšem vyrovnávací období neuplatňujeme, neboť nemá žádný význam).

Pro správné zpracování rozvrhu pracovní doby při jejím nerovnoměrném rozvržení je třeba nejprve vypočítat **použitelný fond pracovní doby (směn) za příslušné vyrovnávací období**. Ten je dán vzorcem:

$$\text{PFPPDvo} = \text{TPD} \times \text{PTvo}, \text{ přitom}$$

PFPPDvo - použitelný fond pracovní doby za vyrovnávací období

11. Přestávky v práci a bezpečnostní přestávky

Přestávky v práci na jídlo a oddech se do pracovní doby nezapočítávají, a nejsou tudíž ani placeny (viz další výklad o bezpečnostních přestávkách). Musí ovšem být poskytovány, a to v délce nejméně 30 minut po každých nejdéle 6 hodinách nepřetržité práce, s výjimkou mladistvých, u nichž je to nejpozději po 4,5 hodinách (§ 88 ZP). Výjimkou jsou pouze **práce, které nemohou být přerušeny**, pokud i bez přerušení provozu nebo práce mají zaměstnanci přiměřenou dobu na jídlo a oddech. Tato doba není přestávkou v práci, neboť i při odpočinku a jídle takový zaměstnanec pracuje (např. noční recepční v hotelu). Jestliže je přestávka v práci **rozdělena na více částí**, musí být alespoň jedna její část nejméně 15minutová. Rozdělená přestávka musí být vyčerpána tak, aby povinných 30 minut bylo ukončeno nejpozději po 6,5 hodinách od začátku práce.

Příklad

✎ Zaměstnanci v údržbě, jejichž pracovní doba začíná v 6:00, mají stanovenou přestávku v práci na jídlo a oddech od 12:00 do 12:30, tj. po 6 hodinách od začátku směny. Protože však musí v této době vyjet k havárii, jejich práce nemůže být přerušena. Po odstranění poruchy ve 13:00 hodin budou mít možnost si odpočinout a najíst se. Nejde však o přestávku v práci – ta by musela být poskytnuta nejpozději po 6 hodinách nepřetržité práce, nikoliv později. Byla jim tedy poskytnuta pouze přiměřená doba na jídlo a oddech, která ani nemusí činit půl hodiny a započítává se do pracovní doby. Práce v době, kdy měla být stanovená přestávka v práci, je prací přesčas.

Zaměstnavatel musí stanovit začátek a konec pracovních směn, a to po jednání s odborovou organizací, pokud u něho odbory působí (§ 81 odst. 1, § 99 ZP). Zákoník práce nepožaduje, aby zaměstnavatel určil začátek a konec přestávek v práci. Ty mohou být určeny 3 způsoby, a to:

- určením pevně dané doby, nebo
- určením vedoucím zaměstnancem v konkrétní směně podle podmínek provozu, např. ve stavebnictví, nebo
- volbou samotným zaměstnancem, typicky v administrativě.

Chybou zaměstnavatelů někdy bývá, že zaměstnancům „sražejí“ půl hodinu na přestávku v práci, ačkoliv ji vůbec nečerpali, popřípadě ani čerpat nemohli (nemohla jim být poskytnuta jako ve výše uvedeném příkladu, nebo měla být poskytnuta v rámci práce přesčas, ale nestalo se tak). Jde o protiprávní postup, protože zaměstnanec musí za vykonanou práci dostat zaplacen, a to i tehdy, pokud by zaměstnavatel neposkytnutím přestávky porušil zákon. Přitom za odečtení této doby od pracovní doby hrozí zaměstnavateli pokuta od inspekce práce až do výše 2 milionů Kč podle § 15 odst. 1 písm. g) a § 28 odst. 1 písm. g) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

13. Pracovní doba a dovolená

13.1 Dovolená v souvislosti s pracovní dobou podle právního stavu do konce roku 2020

Dovolená je v praxi přepočítávána na pracovní dny, takže při 5denním pracovním týdnu a 5 týdnech dovolené má zaměstnanec právo na 25 směn dovolené.

Čerpá-li ale dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou, **přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru podle rozvržení pracovní doby** (§ 213 odst. 4 ZP ve znění do 31. prosince 2020). Nárok na dovolenou těchto zaměstnanců se tedy přepočítává na pracovní dny (směny) podle jejich rozvrhu (harmonogramu) na příslušný kalendářní rok, a to podle vzorce:

$$DPD = \frac{PS \times DT}{PT}, \text{ přitom}$$

DPD – nárok na dovolenou v pracovních dnech

PS – počet plánovaných pracovních směn v kalendářním roce vycházející ze stanovené týdenní pracovní doby (tj. bez ohledu na eventuální „směny“ přesčasové) bez ohledu na plánované čerpání dovolené (uvažuje se, jako by zaměstnanec žádnou dovolenou neměl mít); u zaměstnanců s kratší pracovní dobou se vychází z této pracovní doby

DT – počet týdnů dovolené, na které má zaměstnanec v roce nárok (bez ohledu na to, zda tomu tak skutečně v konkrétním roce bude)

PT – počet týdnů v roce – je vhodné použít číslo 52,143 v nepřestupném roce, resp. 52,286 v roce přestupném (např. 2020), i když není ani vyloučeno použít zaokrouhlený počet 52 týdnů. Při trvání pracovního poměru jen po část roku bude použito číslo vyjadřující příslušný počet týdnů

U zaměstnanců pracujících v 11 až 12hodinových směnách jim za rok vychází 16,5 nebo 17 dnů, popřípadě 17,5 dnů dovolené (po zaokrouhlení na půlden), což je ovlivněno délkou směn, která může činit 11, 11,25, 11,5 nebo 12 hodin.

Přestože nemůže být pracovní doba rozvržena na celý rok (vyrovnávací období může být maximálně 52, resp. 26 týdnů), je třeba výpočet počtu směn modelovat, např. podle algoritmu rozvržení pracovní doby na celý kalendářní rok. Po jeho skončení by měl být rozsah nároku zaměstnance přepočten s ohledem na případné změny rozvržení pracovní doby – rozhodující však stále budou plánované směny, tj. bez ohledu na nepřítomnost zaměstnance v práci, např. pro překážky v práci, čerpání dovolené nebo neomluvenou absenci, a také bez ohledu na případnou práci přesčas. Z takto stanoveného počtu pracovních dnů dovolené se vypočtou i její dvanáctiny, je-li to potřebné v případech dále

14. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost není výkonem práce, ale dobou, v níž je zaměstnanec mimo svou pracovní dobu připraven, že bude v případě naléhavé potřeby povolán k výkonu práce (§ 78 odst. 1 písm. h), § 95 ZP). Pracovní pohotovost může být držena (zastávána) jen na základě dohody, popřípadě i dlouhodobější (např. obsažené i v pracovní smlouvě) mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Taková dohoda může uvádět i určité časové parametry pracovní pohotovosti, např. jak často v rámci určitých období (třeba měsíce) ji může zaměstnavatel požadovat.

Zákoník práce **neumožňuje pracovní pohotovost na pracovišti, ale jen na jiném dohodnutém místě**. V rámci této dohody může zaměstnavatel po zaměstnanci pracovní pohotovost požadovat (nejde však o nařizování). Po dobu pracovní pohotovosti nepřísluší zaměstnanci mzda (nejde o výkon práce), ale odměna za pracovní pohotovost. Ta přísluší nejméně ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku, a to jak u zaměstnavatelů odměňujících mzdou, tak i odměňujících platem. **Výkon práce v rámci pracovní pohotovosti je zásadně prací přecházejícím.** Nebude tomu tak jen u zaměstnance s kratší pracovní dobou, pokud touto prací v souhrnu nepřekročí stanovenou týdenní pracovní dobu, nebo ve svátek, jestliže je taková práce konána v době směny, která ale zaměstnanci v důsledku svátku odpadla.

Dotaz

? Pohotovost všední den – směny zaměstnance:

- pondělí směna od 12:00 do 20:00 a poté pohotovost od 20:00 do úterý 7:00
- úterý směna od 7:00 do 14:00
- středa směna od 12:00 do 20:00 a poté pohotovost od 20:00 do čtvrtku 7:00
- čtvrtek směna od 7:00 do 14:00
- pátek směna od 12:00 do 20:00 a poté pohotovost od pátku 20:00 do pondělí 7:00
- pondělí směna od 7:00 do 14:00

Výjezd a práce v rámci pohotovosti:

- úterý od 00:00 do 2:00
- čtvrtek od 3:00 do 7:00
- neděle od 23:00 do pondělí 3:00

Jak lze ošetřit výjezdy v rámci pohotovosti při dodržení požadavků zákoníku práce na pracovní dobu a přestávky při zachování současného režimu držení pohotovosti? Jak se máme se zaměstnancem domluvit po nočním zásahu? Pokud např. zásah v rámci pohotovosti končí ve 2:00 ráno, může jet domů a po 8 hodinách se vrátit a dokončit směnu do 14:00? Pokud zásah končí v 7:00 a zaměstnanec pošle domů, jde o překážku na straně zaměstnavatele na celou směnu (od 7:00 do 14:00)?

před a po výkonu práce nějaký (zpravidla nemzdový) **benefit** nebo se odchýlí od právní úpravy v tom smyslu, že **za výkon práce s právem na mzdu (plat) označí rovněž časové úseky doby přepravy, které by jinak byly „pouze“ pracovní pohotovosti.**

Stanovisko AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů č. XVIII/14 ze dne 2. února 2016

Pracovní pohotovost a home office

Pokud zaměstnanec vykonává práci z jiného místa, než jsou pracoviště zaměstnavatele, a ve smyslu ustanovení § 317 ZP **si sám rozvrhuje pracovní dobu, může po dohodě se zaměstnavatelem ve stejný den držet pracovní pohotovost** a pobírat v té souvislosti odměnu dle ustanovení § 140 ZP?

Stanovisko

Podle názoru Kolegia **může pracovní pohotovost držet i zaměstnanec v režimu „home office“**. Protože je ale pracovní pohotovost definována v ustanovení § 78 odst. 1 písm. h) ZP jako doba, v níž je zaměstnanec na jiném místě, než jsou pracoviště zaměstnavatele, připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána **nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn**, je třeba, aby si tento zaměstnanec rozvrhl pracovní dobu **na jinou dobu, než tu, v níž má po dohodě se zaměstnavatelem držet pracovní pohotovost.**

Za tímto účelem lze doporučit, aby **v dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o výkonu práce z jiného místa, než jsou pracoviště zaměstnavatele** (nejčastěji z místa bydliště zaměstnance), bylo na tuto záležitost pamatováno a **zaměstnanec byl částečně omezen ve svém právu rozvrhovat si pracovní dobu** – např. tak, že konec pracovní doby případně nejpozději na 18.00 hodin a v době od 18.00 hodin do 24.00 hodin bude eventuálně držet pracovní pohotovost. V této souvislosti nutno poznamenat, že **výkonem práce v rámci pracovní pohotovosti může u zaměstnance vzniknout práce přesčas**. Na její kompenzaci se přitom nebude vztahovat ustanovení § 317 písm. c) ZP o tom, že zaměstnanci nepřísluší za takovou práci mzda, plat nebo náhradní volno, protože k práci přesčas nedošlo v režimu „home office“, ale **v době, kdy k výkonu práce musel být zaměstnanec podle potřeby zaměstnavatele připraven a byl k ní povolán.**

Pracovní pohotovost může být dohodnuta a k výkonu práce může dojít **i u zaměstnanců pracujících na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti**. Odměna za ni je, tak jako odměna za práci, smluvní. Ta však musí činit nejméně 10 % průměrného hodinového výdělku.

15.3 Práce přesčas u pružného rozvržení pracovní doby

Práci přesčas u pružné pracovní doby (§ 98 odst. 1 ZP) je práce **nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu**. Zaměstnanec si v rámci volitelných úseků sám volí začátek a konec směn. Skutečnost, že může nastat práce přesčas, je zpravidla seznatelná, až se blíží konec vyrovnávacího období (26 týdnů, nebo na základě kolektivní smlouvy až 52 týdnů). Jestliže tedy zaměstnanec v rámci vyrovnávacího období pracuje v jednotlivých směnách déle, než je průměrná délka směny, měl by jeho nadřízený sledovat, zda zaměstnanec nevykáže více odpracovaných hodin, než je jeho fond pracovní doby za vyrovnávací období – práce přesčas by tím ovšem automaticky nevznikla, protože i zde platí, že je to práce konaná na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem, a nikoliv, že si ji zaměstnanec může bezdůvodně vykázat. Není-li pro práci přesčas důvod, měl mu nadřízený dát pokyn, ať ve zbytku vyrovnávacího období odpracuje menší počet hodin. Zaměstnavatel také nesmí připustit, aby si zaměstnanec volil délku směny přesahující 12 hodin. Může však být předem stanoveno, že se práce přesčas připouští nad 12 hodin – v tomto rozsahu již nejde o směnu.

15.4 Práce přesčas u konta pracovní doby

Pro konto pracovní doby je rovněž stanovena povinnost posuzovat odpracovanou dobu ve vyrovnávacím období, které také může činit až 26 týdnů a podle kolektivní smlouvy až 52 týdnů. Teprve po ukončení vyrovnávacího období bude zjištěno, nakolik byla stanovena týdenní pracovní doba naplněna a **zda eventuálně vznikla práce přesčas. Ta je definována odchýlně, a to tak, že je to práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu danou násobkem její délky** (např. 40 hodin) **a počtu týdnů vyrovnávacího období** (§ 98 odst. 2 ZP). Z toho vyplývá, že na rozdíl od rovnoměrného či nerovnoměrného rozvržení pracovní doby zaměstnavatel nevidí v jednotlivých dnech, zda nastala práce přesčas, protože práce, která je konána nad rámec rozvrhu pracovních směn, může být „vymazána“ nedostatkem práce, kdy plánované směny odpadnou, čímž ale nevznikají překážky v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 ZP).

Zaměstnavatelé, kteří konto pracovní doby neuplatňují, si někdy nesprávně osvojují toto pravidlo u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby a domnívají se, že skutečnost, zda vznikla práce přesčas, bude zjištěna až na konci vyrovnávacího období. To je v rozporu s pravidly uvedenými v podkapitole 15.1.

16. Práce v noci

Práce v noci je práce konaná v době mezi 22. a 6. hodinou (§ 78 odst. 1 písm. j) ZP). Za dobu této práce vždy přísluší příplatek za práci v noci, a to i kdyby šlo jen o práci po část hodiny.

Zákon stanoví zvláštní pracovní podmínky **zaměstnanců pracujících v noci** (§ 78 odst. 1 písm. k) ZP). Těmi jsou ti, kteří odpracují během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, v průměru alespoň jednou týdně v období až 26 týdnů. Pro toto zjištění by zaměstnavatel měl sečíst hodiny práce v noci podle rozvrhu směn a dělit číslem 26. Sčítají se jen ucelené úseky práce v noci v délce alespoň 3 hodiny, nikoliv kratší, neboť zákon vyžaduje 3 hodiny v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Jestliže např. zaměstnanci pracují od 5:00, tak hodina noční práce má význam jen pro právo na příplatek za práci v noci. Zaměstnavatel může tento výpočet provést i zpětně, přičemž by se brala v úvahu i eventuální práce přesčas konaná v noci. Avšak i v tomto případě, pokud by zaměstnanec zůstal v práci např. do 23:00, má hodina noční práce význam pouze pro příplatek.

Pokud jde o pracovní podmínky těchto zaměstnanců, upravuje je § 94 ZP. Zákon zejména předepisuje **periodické lékařské prohlídky** (§ 94 odst. 2 ZP, bod 13 části II. přílohy č. 2 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče, ve znění pozdějších předpisů). Tyto lékařské prohlídky jsou **jednou za 2 roky**.

Dále zákon omezuje délky směny zaměstnance pracujícího v noci, a to že nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, což by byla nejen noční směna, ale jakákoliv směna tohoto zaměstnance. Pokud to z provozních důvodů není 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 se při výpočtu průměrné délky směny tohoto zaměstnance vychází z 5denního pracovního týdne. Tím je umožněno, aby zaměstnanci pracovali i v 11 až 12hodinových směnách. Jejich průměrná délka směny se vypočte následovně:

$$\text{PrůmDS} = \text{STPD za 26 týdnů} : 26 \times 5, \text{ přitom}$$

PrůmDS - průměrná délka směny

STPD - stanovená týdenní pracovní doba podle rozvrhu (při kratší pracovní době nemá tento požadavek praktický význam)

Výsledné číslo nesmí překročit hodnotu 8 hodin.³⁾

³⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby jde trochu jinou cestou, když uvádí rozsáhlý seznam výjimek, u kterých se délka směny 8 hodin nevyžaduje. Česká právní úprava nechtěla těmito rozsáhlými výjimkami zatížit rozsah textu zákoníku práce.

Z výkladu v předchozí podkapitole jasně vyplývá, že předmětem evidence je **odpracovaná pracovní doba, včetně práce přesčas** (resp. též doba držené pracovní pohotovosti). Práci přesčas je práce zaměstnavatelem nařízená nebo konaná s jeho souhlasem. Jestliže se ale zaměstnanec sám rozhodne – bez příkazu zaměstnavatele a bez jeho souhlasu – že určitou práci vykoná po skončení své směny nebo před ní, nejde o práci přesčas, a tudíž ani o součást pracovní doby. Přitom není relevantní skutečnost, zda zaměstnavatel zaměstnanci umožňuje, aby byl na pracovišti i mimo pracovní dobu – příkaz nebo souhlas by se musel týkat výkonu konkrétní práce nad rámec směny. Přestože zaměstnanec vykonává v uvedené době pro zaměstnavatele práci, **není tato doba předmětem evidence, a proto za ni zaměstnanci ani nepřísluší mzda**. Přitom jde jen o zdánlivý rozpor s § 109 ZP, že mzda či plat přísluší za vykonanou práci. Zaměstnavatel je totiž oprávněn po zaměstnanci požadovat, aby uloženou práci stihl ve své pracovní době (samozřejmě za předpokladu, že příslušné množství práce může zaměstnanec stihnout v této době vykonat).

18.6 Práce mimo pracoviště a jiné případy, kdy si zaměstnanec sám rozvrhuje pracovní dobu

Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou v případě, že zaměstnanec nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, dohodnout na tom, jak si bude zaměstnanec sám rozvrhovat pracovní dobu (§ 317 ZP) (viz kapitola 25).

Pokud jde o **evidenci pracovní doby**, § 96 ZP, který tuto evidenci ukládá, se vztahuje i na práci mimo pracoviště zaměstnavatele (tzv. home office). Je však výlučně věcí zaměstnavatele, aby určil, kdo tuto evidenci vede. Z logiky věci vyplývá, že by odpracovanou pracovní dobu měl evidovat sám zaměstnanec a v dohodnutých termínech předkládat zaměstnavateli. Není však ani vyloučeno, aby byla zaměstnanci uložena povinnost vždy zaměstnavateli nahlásit začátek a konec práce s tím, že by evidenci těchto dob průběžně vedl zaměstnavatel (jím určený pracovník).

Zákoník práce nebrání ani tomu, aby – jako odchylka od zákona – bylo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuto, že si zaměstnanec sám podle sjednaných podmínek rozvrhuje pracovní dobu, ačkoliv pracuje na pracovišti zaměstnavatele. I v těchto případech o evidenci pracovní doby platí, co bylo uvedeno výše, nicméně zaměstnavatel může pro tuto evidenci využít i svůj zavedený elektronický systém, jehož prostřednictvím zaměstnanci vyznačují svůj nástup do práce a odchod z ní.

Určitým problémem je evidence odpracované doby u **pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol**. U těchto profesí je obvyklé, že zaměstnanci nemusí odpracovat celou svoji pracovní dobu na pracovišti. U pedagogických pracovníků škol zřizovaných státem nebo územními

24. Pracovní doba u sdíleného pracovního místa

Právní úprava sdíleného pracovního místa (§ 317a ZP) byla do zákoníku práce vložena jeho novelou provedenou zákonem č. 285/2020 Sb. s účinností od 1. ledna 2021. Zaměstnavatel může **se 2 nebo více zaměstnanci s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce uzavřít dohody, podle nichž si zaměstnanci budou sami rozvrhovat pracovní dobu do směn** po vzájemné dohodě tak, aby každý z nich na základě společného rozvrhu pracovní doby naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle v 4týdenním vyrovnávacím období. Souhrn délky týdenní pracovní doby těchto zaměstnanců nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby (např. 40 hodin). To se však netýká případu zastupování nepřítomného zaměstnance (který se sdíleného pracovního místa nezúčastní).

Zaměstnanci jsou povinni předložit zaměstnavateli společný rozvrh pracovní doby, a to nejméně 1 týden před počátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena (vyrovnávacího období). Nepředložili-li zaměstnanci společný rozvrh pracovní doby, určí bez zbytečného odkladu rozvržení pracovní doby do směn zaměstnavatel. S případnými změnami rozvrhu jsou zaměstnanci povinni zaměstnavatele písemně seznámit nejméně 2 dny předem, nedohodnou-li se se zaměstnavatelem na jiné době seznámení.

Zaměstnavatel může po zaměstnanci požadovat zastupování nepřítomného zaměstnance na témže sdíleném pracovním místě pouze tehdy, dal-li k tomu zaměstnanec v dohodě se zaměstnavatelem nebo pro konkrétní případ souhlas.

Pokud by byl závazek z dohody o sdíleném pracovním místě rozvázán písemnou dohodou nebo **vypovězen alespoň u jednoho zaměstnance (výpověď může být dána z jakýchkoliv důvodů nebo bez uvedení důvodu jak ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnance, s 15denní výpovědní dobou, která začíná běžet dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně)**, pracovní režim sdíleného pracovního místa se u ostatních zaměstnanců uplatní do konce probíhajícího vyrovnávacího období. Jestliže se však „sdíleli“ jen 2 zaměstnanci a jeden z nich dá výpověď, uvedený režim končí uplynutím výpovědní doby.

V dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci o sdíleném pracovním místě musí být sjednány zejména bližší podmínky, jak si zaměstnanci budou pracovní dobu společně rozvrhovat, včetně délky vyrovnávacího období.

Přestupky na úseku náhrad

Jedná se o případy neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu nebo náhrady výdajů spojených s výkonem práce, zejména cestovních náhrad, s možnou pokutou do výše 200 tisíc Kč.

Přestupky na úseku pracovní doby

Jde o relativně konkrétní a podrobné vymezení skutkových podstat pro případy, kdy zaměstnavatel:

- nestanoví jednotlivým zaměstnancům pracovní dobu podle režimu jejich práce nebo nedodrží délku směny, ačkoliv k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu, tj. zákoníku práce nebo např. nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů (možná pokuta do 2 milionů Kč),
- nezajistí splnění podmínek při rozvržení pracovní doby, ačkoliv k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu, tj. zejména § 78 odst. 1 písm. l) a m), § 83 až § 87 ZP (do 2 milionů Kč),
- započte překážky v práci na straně zaměstnance při pružné pracovní době v rozporu se zvláštním právním předpisem, tj. § 97 ZP (do 300 tisíc Kč),
- nestanoví začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn (do 2 milionů Kč),
- nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti (do 300 tisíc Kč),
- neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku (do 1 milionu Kč),
- odečte u prací, které nemohou být přerušeny, z pracovní doby přiměřenou dobu na jídlo a oddech (do 2 milionů Kč),
- nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek mezi 2 směnami, ačkoliv k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu, tj. § 90 ZP, popřípadě nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů (do 1 milionu Kč),
- nařídí zaměstnanci výkon práce ve dnech pracovního klidu v jiných než stanovených případech, tj. § 91 ZP (do 1 milionu Kč),
- zahrne nesprávně svátky do pracovní doby (do 1 milionu Kč),
- nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek v týdnu, ačkoliv k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu, tj. § 92 ZP, popřípadě nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů (do 1 milionu Kč),

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

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

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

§ 89

(1) Má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních předpisů, započítává se tato přestávka do pracovní doby.

(2) Případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby.

DOBA ODPOČINKU

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

§ 90

(1) Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin, zaměstnanec mladší 18 let po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

(2) Odpočinek podle odstavce 1 může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku

- a) v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,
- b) v zemědělství,
- c) při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména
 1. ve veřejném stravování,
 2. v kulturních zařízeních,
 3. v telekomunikacích a poštovních službách,
 4. ve zdravotnických zařízeních,
 5. v zařízeních sociálních služeb^{22a)},
- d) u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,
- e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

^{22a)} Zákon č. 108/206 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

§ 90a

Odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny, zkrácený v rozsahu podle § 90 odst. 2, může být zaměstnanci staršímu 18 let nahrazen při sezónních pracích v zemědělství tak, že mu bude poskytnut v období následujících 3 týdnů od jeho zkrácení.



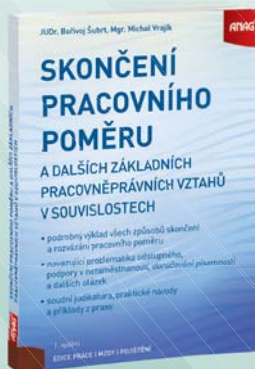
MĚSÍČNÍK
MZDOVÁ ÚČETNÍ



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



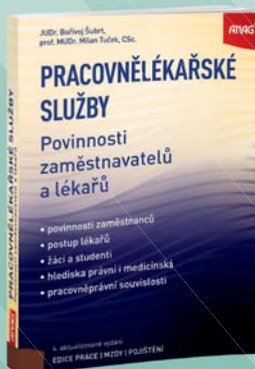
DVOUMĚSÍČNÍK
PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



MĚSÍČNÍK
ÚČETNÍ A DANĚ



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ

