

Pracovní doba

a její souvislosti v praxi

- rozvrhování pracovní doby
- flexibilní formy rozvržení práce
- minimální odpočinky a přestávky
- práce přesčas
- evidence pracovní doby
- pracovní pohotovost
- souvislosti s dovolenou a jejím výpočtem
- odchylky – zdravotnictví, zemědělství, doprava, mládež
- kontroly a sankce
- nejčastější chyby a praktické příklady

Jednotlivé kapitoly zpracovali:

JUDr. Bc. Michal Peškar – kapitoly 1, 2.1, 3.1, 3.2., 3.6, 3.7 a 5

JUDr. Jan Vácha, Ph.D. – kapitoly 2.2 až 2.6, 3.3 až 3.5, 4, 6 až 8

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.

OBSAH

Úvod	7
Zkratky a definice	8
Právní předpisy	9
1. Pracovní doba a doba odpočinku	10
1.1 Pracovní doba	10
1.1.1 Pracovní doba podle zákoníku práce	10
1.1.2 Pracovní doba podle směrnice o pracovní době	11
1.2 Doba odpočinku	13
1.2.1 Co se dále považuje za pracovní dobu	14
1.2.1.1 Nepříznivé povětrnostní vlivy	15
1.2.2 Dovolená z pohledu pracovní doby	16
1.2.2.1 Podmínky vzniku dovolené	16
1.2.2.2 Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část	18
1.2.2.3 Za jaké doby vzniká dovolená	21
1.2.3 Neomluvená absence	23
1.2.3.1 Krácení mzdy, platu či odměny	24
1.2.3.2 Krácení dovolené	24
1.2.3.3 Porušení povinností a možnost ukončení pracovního poměru (DPP nebo DPČ)	25
2. Základní pojmy pracovní doby	27
2.1 Týdenní pracovní doba, směna a směnnost	27
2.1.1 Směna	27
2.1.2 Směnné režimy	28
2.1.2.1 Vzájemné pravidelné střídání	31
2.1.2.2 Souběžný výkon práce	32
2.1.3 Kratší a zkrácená pracovní doba	34
2.1.3.1 Zkrácená týdenní pracovní doba	34
2.1.3.2 Kratší pracovní doba	37
2.1.4 Dopad změn týdenní pracovní doby na dovolenou	38
2.2 Noční práce	41
2.2.1 K definicím týkajícím se problematiky noční práce	41
2.2.2 Ke speciální právní úpravě pro zaměstnance pracujícího v noci	41
2.2.3 K odměňování práce v noci	43
2.2.4 K zákazu nebo omezení noční práce	44
2.3 Pracovní pohotovost	44
2.3.1 Úvodem	44
2.3.2 Další souvislosti s pracovní pohotovostí na pracovišti v kontextu judikatury Soudního dvora EU	47

2.3.3	Podrobněji k definici pracovní pohotovosti	48
2.3.4	K dohodě o pracovní pohotovosti	50
2.3.5	K výpovědní době u držení pracovní pohotovosti	51
2.3.6	K předpokladům držení pracovní pohotovosti	53
2.3.7	K charakteru a limitům dob v rámci doby držení pracovní pohotovosti	53
2.3.8	K odměně za držení pracovní pohotovosti	55
2.3.9	Ke mzdě nebo platu za výkon práce v rámci doby pracovní pohotovosti	56
2.3.10	Pracovní pohotovost a den svátku	57
2.3.11	Pracovní pohotovost a den čerpání dovolené	59
2.3.12	Pracovní pohotovost a pružné rozvržení pracovní doby	60
2.3.13	K ovlivnění české právní úpravy pracovní pohotovosti evropskou právní úpravou a judikaturou Soudního dvora EU	62
2.4	Pracovní doba na pracovní cestě	63
2.4.1	Obecně k právní úpravě pracovní doby na pracovní cestě	63
2.4.2	K problematickým aspektům posuzování pracovní doby na pracovní cestě	64
2.5	Evidence pracovní doby	65
2.5.1	Obecně k evidenci pracovní doby	65
2.5.2	Bližší k obsahu evidence pracovní doby	67
2.5.3	K problematice archivace evidence pracovní doby	68
2.5.4	K problematice evidence pracovní doby u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	69
2.5.5	K problematice započtení osobní očišty a převlékání do pracovní doby zaměstnance	70
2.5.6	K nejčastějším otázkám a chybám spojeným s evidencí pracovní doby	70
2.6	Informační povinnost zaměstnavatele a pracovní doba	72
3.	Rozvrhování pracovní doby	73
3.1	Rozvrh pracovní doby	74
3.1.1	Povinnost zaměstnance ohledně rozvržení pracovní doby a rozvrhu ..	78
3.2	Rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení	79
3.2.1	Rovnoměrné rozvržení	80
3.2.2	Nerovnoměrné rozvržení	81
3.2.2.1	Délka a běh vyrovnávacího období	83
3.2.2.2	(Ne)specifika nerovnoměrného rozvržení – práce přesčas a práce ve svátek	86
3.3	Pružná pracovní doba	89
3.3.1	Obecně k pružné pracovní době	89
3.3.2	Bližší k pružné pracovní době	90
3.3.3	K překážkám v práci u pružné pracovní doby	92

3.4	Samorozvrhování	94
3.4.1	Obecně k samorozvrhování pracovní doby	94
3.4.2	K možnosti písemné dohody o samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem do směn	96
3.4.3	K nepoužití obecné právní úpravy rozvržení pracovní doby	98
3.4.4	K výslovnému stanovení vyrovnávacího období	99
3.4.5	K tzv. záložnímu rozvrhu při aplikaci samorozvrhování	99
3.4.6	K postupu při jiných důležitých osobních překážkách v práci	104
3.4.7	K rozvazování závazku z dohody o samorozvrhování	104
3.5	Sdílené pracovní místo	105
3.5.1	Obecně ke sdílenému pracovnímu místu	105
3.5.2	Bližší k fungování sdíleného pracovního místa	106
3.6	Konto pracovní doby	111
3.6.1	Rozvrhování práce v kontu pracovní doby	112
3.6.2	Účet pracovní doby a účet mzdy zaměstnance	114
3.6.3	Problematické aspekty u konta pracovní doby	115
3.7	Pracovní doba dohodáří	116
3.7.1	Rozsah práce na DPP	117
3.7.2	Rozsah práce na DPČ	118
4.	Práce přesčas	120
4.1	Úvodem	120
4.2	K definici práce přesčas	120
4.3	K výjimečnosti práce přesčas	121
4.4	K vážným provozním důvodům u nařizované práce přesčas	122
4.5	K výkonu práce přesčas na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem	124
4.6	K nutnosti výkonu práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rozvrh pracovních směn	124
4.7	K rozsahu práce přesčas	126
4.8	K souhlasu zaměstnance s další (dohodnutou) prací přesčas	128
4.9	K možnosti výpovědi generálního souhlasu s další dohodnutou prací přesčas uděleného na dobu neurčitou	128
4.10	Ke vztahu základní obecné a další dohodnuté práce přesčas	129
4.11	K povinnosti konat práci přesčas	129
5.	Doby odpočinku	130
5.1	Přestávky	130
5.1.1	Přestávka na jídlo a oddech	130
5.1.2	Přiměřená doba na oddech a jídlo	131
5.1.3	Bezpečnostní přestávka	132

5.2	Nepřetržitě odpočinky	134
5.2.1	Nepřetržitý denní odpočinek	135
5.2.1.1	Počátek 24hodinového úseku pro denní odpočinek	137
5.2.1.2	Krácení denního odpočinku	140
5.2.2	Nepřetržitý odpočinek v týdnu	142
5.2.2.1	Referenční období týden	144
5.2.2.2	Krácení nepřetržitého odpočinku v týdnu	146
5.3	Odpočinky dohodářů a při souběhu více pracovněprávních vztahů	150
5.4	Svátky a dny pracovního klidu	151
6.	Speciální úprava	154
6.1	Mladiství zaměstnanci	154
6.1.1	Obecně k mladistvým zaměstnancům	154
6.1.2	K maximální týdenní a denní pracovní době mladistvých zaměstnanců	154
6.1.3	K přestávce v práci na jídlo a oddech mladistvých zaměstnanců	157
6.1.4	K minimálnímu nepřetržitému dennímu odpočinku mladistvých zaměstnanců	157
6.1.5	K minimálnímu nepřetržitému odpočinku v týdnu mladistvých zaměstnanců	158
6.1.6	K dalším omezením pro mladistvé zaměstnance souvisejícím s právní úpravou pracovní doby	159
6.2	Zaměstnanci ve zdravotnictví	160
6.2.1	Obecně k aktuálním výjimkám v oblasti zdravotnictví	160
6.2.2	K možnosti konat až 24hodinovou směnu	160
6.2.3	K možnosti konat práci až 24 hodin v rámci 26 hodin po sobě jdoucích	161
6.2.4	K minimálnímu dennímu odpočinku ve zdravotnictví	164
6.2.5	K minimálnímu nepřetržitému odpočinku v týdnu ve zdravotnictví a možnostem jeho zprůměrování	166
6.2.6	K příplatku za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví	169
6.3	Zaměstnanci v dopravě	173
6.3.1	Obecně k zaměstnancům v dopravě	173
6.3.2	Ke změnám u zaměstnanců vnitrostátní drážní dopravy	174
6.3.3	K tzv. čekání mezi spoji a k odměně za čekání mezi spoji	176
6.3.4	K problematice maximální délky výkonu práce u zaměstnanců – členů osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě	179
6.4	Zaměstnanci v zemědělství	181
6.5	K pracovní době a době odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku	182
7.	Interakce s odbory v oblasti pracovní doby	186
8.	Kontroly inspekce práce a pokuty	188

ÚVOD

Tato kniha se snaží poskytnout ucelené a praktické vysvětlení problematiky pracovní doby a doby odpočinku podle zákoníku práce, a to s přesahem do práva EU, které taktéž stanoví pravidla ohledně pracovní doby a doby odpočinku, kterými se v České republice musíme řídit a jež je nutné zohlednit při aplikaci a interpretaci české právní úpravy. Následující stránky vychází nejen z textů právních předpisů, ale též z bohaté soudní rozhodovací praxe (judikatury), a to jak českých soudů – především Nejvyššího soudu, tak i Soudního dvora EU.

První vydání této knihy si však neklade za cíl zcela vyčerpávajícím způsobem vysvětlit a ozřejmit celé uvedené téma se všemi jeho detaily a možnými situacemi. Na základě praktických zkušeností popisuje a vysvětluje běžné i méně běžné případy a možnosti a zároveň upozorňuje na situace, kdy dochází k nejčastějším chybám.

autoři

Jedná se o tři kritéria, která se sice posuzují samostatně, ale musí být splněna vždy najednou. Tato kritéria však nejsou pokaždé vykládána v úzkém jazykovém slova smyslu, někdy naopak poměrně široce.

Ad a) Zaměstnanec pracuje

Byť směrnice o pracovní době jako první kritérium uvádí, že zaměstnanec (pracovník) „pracuje“, nejedná se pouze o samotný výkon práce, jak by se po prvním přečtení mohlo zdát. Soudní dvůr EU toto kritérium vykládá poněkud volněji, když ho vnímá z prostorového hlediska. Jeho výklad totiž spočívá v tom, že zaměstnanec je přítomen na pracovišti, resp. na místě určeném zaměstnavatelem.

Zaměstnanec nemusí vykonávat přímo činnosti, které jsou podstatou jeho sjednaného druhu práce. Typickým příkladem je obsáhlá judikatura k pracovní pohotovosti, přesněji, co se ještě považuje za pracovní pohotovost a co již za pracovní dobu. Soudní dvůr EU v ní zdůrazňuje jednak to, že se zaměstnanec nachází na místě určeném zaměstnavatelem, a jednak to, že zaměstnanci jsou uložena významná omezení, jak může trávit svůj volný čas. K pracovní pohotovosti viz kapitola 2.3.

Ad b) Zaměstnanec je zaměstnavateli k dispozici

Druhé kritérium spočívá v určitém stavu připravenosti zaměstnance a jeho schopnosti konat práci. Konkrétně podle judikatury Soudního dvora EU, že zaměstnanec:

„je povinen být fyzicky přítomen na místě určeném zaměstnavatelem a být mu k dispozici, aby mohl v případě potřeby okamžitě poskytnout odpovídající služby“.²⁾

Převedeno do lidské řeči, zaměstnanec musí být připraven kdykoli během pracovní doby začít pracovat.

Znak připravenosti zaměstnance začít pracovat obsáhle rozebírá judikatura Soudního dvora EU, která v různých případech posuzovala zejména držení pracovní pohotovosti. Doba držení pracovní pohotovosti je totiž ve své podstatě dobou odpočinku. Zaměstnanec není povinen pracovat, ale pouze reagovat na případné pokyny. Existuje však poměrně tenká hranice, při jejímž překročení se již nejedná o držení pracovní pohotovosti, ale právě o pracovní dobu. K pracovní pohotovosti viz kapitola 2.3.

²⁾ Usnesení Soudního dvora EU ze dne 11. ledna 2007 ve věci Vorel, C-437/05, odst. 28.

K tomu, jakou minimální délku odpočinku musí zaměstnavatelé svým zaměstnancům poskytnout, viz kapitola 5.2.

1.2.1 Co se dále považuje za pracovní dobu

Ustanovení § 348 odst. 1 zákoníku práce stanoví, které doby se považují za výkon práce (tzv. fikce pracovní doby). Konkrétně se jedná o následující doby, kdy zaměstnanec:

- nepracuje pro překážky v práci, s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy,
- čerpá dovolenou,
- vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek,
- nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popř. za který se mu jeho mzda nebo plat nekrátí.

Smysl tohoto ustanovení je především v řešení omluvených absencí v práci v kontextu dodržení a naplnění týdenní pracovní doby. Kdyby totiž neexistovalo ustanovení § 348 odst. 1 v zákoníku práce, zaměstnanec by si musel uvedené doby takzvaně „napracovat“. Tyto doby by se mu nezapočítaly jako odpracované v rámci jeho týdenní pracovní doby (někdy též ne zcela přesně označované jako „fond pracovní doby“) a vlastně by do značné míry ztratily svůj smysl. Nejmarkantnější je to v případě čerpání dovolené, která by tak zcela ztratila na svém významu – zaměstnanec by musel dobu jejího čerpání odpracovat jindy.

Příklad

Zaměstnanec s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou musí každý týden odpracovat 40 hodin, které má rozvrženy do 5 směn od pondělí do pátku vždy po 8 hodinách.

Kdyby neexistovalo ustanovení § 348 odst. 1 zákoníku práce a zaměstnanec by si chtěl vzít v pátek dovolenou (8 hodin), zaměstnavatel by po něm mohl a vlastně musel chtít, aby těchto 8 hodin odpracoval jindy, např. aby od pondělí do čtvrtka vždy pracoval 10 hodin, a tedy celkem 40 hodin za týden.

Zajímavou a ne zcela jednoznačnou otázkou je, zda lze tyto doby rovněž považovat za dobu odpočinku pro účely dodržení nepřetržitých odpočinků. Objevuje se názor, že i toto by mohlo být možné.⁶⁾

⁶⁾ Blíže viz např. PEŠKAR, M., NERAD, M.: Pracovní doba a doba odpočinku, in *Práce a mzda*, 2025, č. 3.

1.2.3 Neomluvená absence

I když zákoník práce formálně hovoří o neomluveném zameškání práce, běžně se používá zaužívané spojení neomluvená absence. Jedná se o případy, kdy zaměstnanec měl konat práci (měl rozvrženu směnu), ale neodpracoval ji, aniž by k tomu měl ospravedlnitelný či právními předpisy uznaný důvod. Jedná se především o překážky v práci, které konkrétně stanoví zákoník práce a další právní předpisy (např. nemoc, návštěva lékaře, svatba, pohřeb, ošetřování člena rodiny, darování krve, dětské tábory a soustředění, výkon veřejné funkce, účast ve volební komisi, odborová činnost a mnohé další), včetně neplaceného volna nebo různých forem pracovního volna, které zaměstnavatelé zaměstnancům poskytují, jako jsou např. tzv. sick-days, a dále čerpání dovolené, čerpání náhradního volna za práci přesčas nebo ve svátek a pracovní volno na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování.

Zákoník práce neomluvenou absenci zmiňuje v § 348 odst. 3, když stanoví, že ji určuje zaměstnavatel. Zároveň dodává, že tak zaměstnavatel činí po projednání s odborovou organizací. Pokud odborová organizace u zaměstnavatele nepůsobí, není nutné žádné projednání a ani informování kohokoli jiného. Když odborová organizace u zaměstnavatele působí, musí s ní zaměstnavatel situaci, kterou považuje za neomluvenou absenci zaměstnance, dopředu projednat a snažit se nalézt shodu na tom, že se o neomluvenou absenci skutečně jednalo. To ovšem neznamená, že odborová organizace má právo veta na určení, co je a co není neomluvená absence.¹¹⁾ I když nebude odborová organizace souhlasit, může zaměstnavatel určit, že se jedná o neomluvenou absenci. Ve všech případech si pak bude muset umět svůj postoj obhájit, a to jak před kontrolními orgány, tak i případně před soudy. Neomluvená absence má totiž celou řadu negativních dopadů na zaměstnance.

Za neomluvenou absenci však nelze považovat zameškání práce přesčas, a proto za takové zameškání především nelze krátit dovolenou a neposkytnout/krátit „základní“ mzdu, plat či odměnu. Stále se však jedná o porušení pracovních povinností zaměstnance. K práci přesčas viz kapitola 4.

¹¹⁾ Konkrétně projednání definuje zákoník práce v § 278 odst. 3: „Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.“

Zvýhodnění v podobě nižší stanovené týdenní pracovní doby by pak mělo náležet i zaměstnancům pracujícím v noci. Za dnešní úpravy se zaměstnanec, který pracuje výhradně jen v noci (a nestřídá se tak s jinými zaměstnanci v jiných typech směn), nepovažuje za zaměstnance ve směnném nebo nepřetržitém pracovním režimu, takže jeho týdenní pracovní doba činí plných 40 hodin.

2.1.3 Kratší a zkrácená pracovní doba

Zákoník práce uvádí dvě možnosti, kdy mohou zaměstnanci konat práci v menším rozsahu, než je plná stanovená týdenní pracovní doba – 40 hodin, anebo ve směnných režimech a ve speciálních případech 38,75 či 37,5 hodiny. Je to nejspíše nezamýšlený jazykový „oříšek“, protože se jedná o velice podobné pojmy, které se snadno pletou (a např. jednoduchý překlad do cizích jazyků je prakticky vyloučen):

- zkrácená týdenní pracovní doba a
- kratší pracovní doba.

Pro úplnost je třeba dodat, že zákoník práce zkrácenou pracovní dobu považuje poměrně nově taktéž za stanovenou týdenní pracovní dobu²⁷⁾. To znamená, že je-li kdekoli v zákoníku práce uvedena stanovená týdenní pracovní doba, je tím myšlena jak „standardní“ stanovená týdenní pracovní doba (viz kapitola 2.1), tak zkrácená týdenní pracovní doba (podrobněji dále).

Bohužel zkratku týdenní pracovní doba, na rozdíl od této knihy, zákoník práce neuvádí. Bylo by to však velmi vhodné, protože by se tím mohla zásadně zjednodušit mnohá ustanovení, která by tak byla pro běžného uživatele čtivější a hlavně lépe pochopitelná (viz především ustanovení ohledně dovolené, např. § 213 zákoníku práce).

2.1.3.1 Zkrácená týdenní pracovní doba

Zkrácená týdenní pracovní doba znamená, že zaměstnavatel zaměstnanci přiděluje práci v menším rozsahu, než by odpovídalo jeho pracovnímu režimu (směnnosti), ovšem nedochází ke snížení jeho mzdy – jinými slovy je mu hrazena mzda, jako kdyby pracoval ve „standardní“ stanovené týdenní pracovní době (40 / 38,75 / 37,5 hodiny). V této souvislosti je na místě mluvit pouze

²⁷⁾ Viz novela zákoníku práce provedená zákonem č. 285/2020 Sb., účinná od 30. července 2020, která pozměnila § 79 odst. 3 zákoníku práce a přidala poslední větu: „*Takto zkrácená týdenní pracovní doba je stanovenou týdenní pracovní dobou.*“

denního odpočinku, 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 denního nebo týdenního odpočinku.

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 (k práci přesčas viz kapitola 4).

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, kdyby zaměstnavatel nemohl vůbec nařídit tento výkon naléhavé práce v rámci doby držení pracovní pohotovosti.

Příklad

Zaměstnanec odpracoval 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, jež nemá charakter mimořádnosti podle § 90 odst. 3 zákoníku 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 denního odpočinku, neboť v době od 6:00 do 6:00 následujícího dne, tedy v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, by zaměstnanec nevyčerpal minimálních 8 hodin po sobě jdoucích nepřetržitého denního odpočinku.

2.3.8 K odměně za držení pracovní pohotovosti

Byť se doba držení pracovní pohotovosti, během níž nedojde k výkonu práce, považuje za dobu nepřetržitého odpočinku, zákonodárce se rozhodl zaměstnance za tuto dobu určitým způsobem odměnit.

Zákonodárce si byl zřejmě vědom výše zmíněných omezení, která držení pracovní pohotovosti pro zaměstnance přináší. Proto v § 140 zákoníku práce 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, nikoli o kompenzaci zaměstnance za výkon práce.

ného času a rozsahu možností zaměstnance věnovat se soukromým aktivitám v době držení pracovní pohotovosti. Povinnost být za 8 minut na hasičské základně, byť bylo možné pracovní pohotovost držet jinde mimo pracoviště zaměstnavatele, byla posouzena jako pracovní doba. Na rozsudek ve věci Matzak však dosud bohužel nebylo ve vnitrostátní právní úpravě reagováno.

O silné vazbě mezi vnitrostátním a evropským právem pak svědčí např. nález Ústavního soudu ze dne 18. října 2021, sp. zn. II. ÚS 1854/20, kde se řešil v souvislosti s pojmy pracovní doba nebo doba odpočinku charakter „přestávky v práci“ hasičů na letišti, které měly podobné atributy pro zaměstnance velmi omezující pracovní pohotovosti jako v případě ve věci Matzak.

2.4 PRACOVNÍ DOBA NA PRACOVNÍ CESTĚ

2.4.1 Obecně k právní úpravě pracovní doby na pracovní cestě

V souvislosti s dobou strávenou na pracovní cestě obsahuje zákoník práce zvláštní ustanovení § 210. Zde se stanoví, že:

„Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do směny, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda ušla, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.“

Pro lepší pochopení si výše uvedené rozklíčujeme na příkladu.

Příklad

Zaměstnanec je zaměstnavatelem vyslán na pracovní cestu. I v případě zaměstnance na pracovní cestě se aplikuje zaměstnavatelem na konkrétní den rozvržená směna. Zaměstnavatel rozvrhl zaměstnanci na úterý směnu od 8:00 do 16:30. Zaměstnanec ve 4:30 vyrazil z bydlíště městskou hromadnou dopravou, tak jak mu určil zaměstnavatel, na letiště. Let trval od 6:30 do 8:30. Následně se z letiště přemísťoval na místo jednání, kam dorazil v 9:30. Od 9:30 do 17:30 absolvoval jednání. Po jednání se přepravil zpět na letiště, odkud odletěl v 19:30 s příletem v 21:30. Do bydlíště dorazil v 23:00. Zaměstnanci se na základě právní fikce (§ 210 zákoníku práce ve spojení s § 348 odst. 1 písm. a) zákoníku práce) započte do pracovní doby jako výkon práce doba od 8:00 do 9:30, neboť v této době mu trvala směna a zaměstnanec ji na pracovní cestě strávil jinak než plněním pracovních úkolů, dále doba od 9:30 do 17:30, kterou strávil reálným výkonem práce, přičemž

3. ROZVRHOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY

Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel. Od chvíle, kdy zaměstnanec vstoupí do pracovněprávního vztahu, je tedy zaměstnavatel „pánem“ pracovní doby a určuje, kdy zaměstnanec pracuje a kdy má volný čas. Toto zásadní oprávnění zaměstnavatele má však svá omezení, takže zaměstnanec není otrokem ani nevolníkem zaměstnavatele.

Oprávnění rozvrhovat pracovní dobu zaměstnavatel pozbývá jen pouze v případě, kdy se se zaměstnancem na určitém rozvržení pracovní doby dohodne.⁵³⁾ Může se jednat o zcela konkrétní dohodu, že zaměstnanec bude pracovat od pondělí do pátku od 9:00 do 17:30, ale též jen o dohodu na některých parametrech pracovní doby, např. že zaměstnanec bude pracovat jen v denních směnách, jen od pondělí do pátku nebo ve dvousměnném pracovním režimu. Obdobný dopad má podle autorů i to, když se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na konkrétní délce týdenní pracovní doby, která odpovídá určitému pracovnímu režimu, např. dohodnou-li si 38,75 hodiny za týden, zaměstnavatel mu fakticky může rozvrhovat pracovní dobu pouze ve dvousměnném pracovním režimu.

Omezení zaměstnavatele ohledně rozvrhování pracovní doby spočívají v následujícím:

- Rozvržení má být zpravidla do 5denního pracovního týdne.⁵⁴⁾ Podstatné je slovo „zpravidla“, které v právním jazyce neznamená povinnost, ale jen určitý ideální stav, ke kterému by se mělo směřovat. Jeho nedosažení pak není nijak postižitelné. Pokud tedy zaměstnavatel rozvrhuje z provozních důvodů pracovní dobu do jiného pracovního týdne (např. 3denního, 4denního nebo 6denního), je to stále v souladu se zákoníkem práce a nehrozí mu žádný postih. Nakonec je dobré si uvědomit, že 5denní pracovní týden neznamená pondělí až pátek, jak má většina zafixované, ale může se klidně jednat o úterý až sobotu či jiných 5 dnů v rámci týdne.

⁵³⁾ Toto potvrdila i judikatura – viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 7. února 2023, sp. zn. 21 Cdo 2536/2022: „Součástí pracovní smlouvy mohou účastníci učinit i rozvržení pracovní doby kupř. pouze na jednosměnný denní provoz (režim). Takové ujednání účastníků nic nemění na oprávnění zaměstnavatele podle ustanovení § 81 odst. 1 zák. práce rozvrhnout pracovní dobu; zaměstnavatel se takovým ujednáním pouze zaváže, že ve vztahu k dotčenému zaměstnanci bude pracovní dobu rozvrhovat určitým způsobem. Na takovém rozvržení pracovní doby (případně na dalších pracovních podmínkách) se mohou účastníci dohodnout i dodatečně (následně po uzavření pracovní smlouvy) na základě dohody o změně pracovní smlouvy podle ustanovení § 40 odst. 1 zák. práce.“

⁵⁴⁾ § 81 odst. 2 zákoníku práce.

straně. Smluvní strany si přitom mohou sjednat výpovědní dobu kratší, či naopak delší, avšak výpovědní doba musí být pro zaměstnance a zaměstnavatele stejně dlouhá. Sjednají-li si kratší dobu, nesmí být nepřiměřeně krátká či žádná (fakticky okamžité zrušení).

Jakmile je závazek z dohody rozvázán, platí, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel. Rozvázání dohody o rozvrhování pracovní doby zaměstnancem pochopitelně nemá vliv na trvání samotného pracovního vztahu.

3.5 SDÍLENÉ PRACOVNÍ MÍSTO

3.5.1 Obecně ke sdílenému pracovnímu místu

Takzvané sdílené pracovní místo představuje společně s institutem pružného rozvrhování pracovní doby (viz kapitola 3.3) a tzv. samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem (viz kapitola 3.4) výjimku z obecného pravidla, že je v pracovních vztazích disponentem s pracovní dobou a jejím rozvrhováním výhradně zaměstnavatel. V rámci sdíleného pracovního místa je možné určit domlouvání dvou nebo více zaměstnanců na tom, v jakém čase se budou v rámci konkrétního dne střídat ve výkonu práce a jakým způsobem si tedy sami bez jakékoli ingerence a posledního slova zaměstnavatele mezi sebou flexibilně podle svých osobních potřeb rozvrhnou výkon práce.

Institut sdíleného pracovního místa je obsažen v části třinácté hlavy IX zákoníku práce, která upravuje mimo jiné i zvláštní povahu práce některých zaměstnanců, konkrétně pak v § 317a. Sdílené pracovní místo představuje flexibilní možnost výkonu práce s cílem přispět k lepšímu sladování osobního a pracovního života zaměstnanců. Mělo by tak pomáhat určitým, na trhu práce více znevýhodněným skupinám, zaměstnancům s potřebou výkonu práce na kratší pracovní dobu se značnou flexibilitou k úspěšnému návratu do pracovního procesu nebo umožnit kontinuální výkon práce díky nastavení specifických flexibilních podmínek.

V souvislosti s tímto v pracovním právu stále poměrně novým institutem je třeba zdůraznit, že zavádět sdílená pracovní místa na základě dohody se zaměstnanci není povinností zaměstnavatelů, nýbrž pouze možností, jak zaměstnancům pomoci k lepšímu sladění jejich pracovního a osobního života a jak částečně snížit administrativní zátěž zaměstnavatelů v souvislosti s tím, že přenesou povinnost tvorby rozvrhu pracovní doby na samotné sdílející zaměstnance.

Problematickými aspekty jsou zejména:

- výpočet průměrného výdělku, který se počítá z nestandardního rozhodného období – 12 předchozích kalendářních měsíců,⁹⁰⁾
- započítání odměny za práci přesčas do průměrného výdělku,
- samotné rozvrhování práce a nařízení práce nad rámec rozvrhu pracovní doby (viz kapitola 3.6.1),
- výrazný propad průběžného příjmu, pokud je zaměstnancům vyplácena stálá mzda pouze v minimální výši,
- krácení stálé mzdy za neodpracovanou dobu – stálá mzda totiž nepřísluší za dobu, která byla zaměstnanci rozvržena, avšak on ji neodpracoval, např. pro překážky v práci na straně zaměstnance nebo čerpání dovolené.

3.7 PRACOVNÍ DOBA DOHODÁŘŮ

S účinností od 1. října 2023 došlo k zásadní změně právní úpravy pracovní doby dohodářů – zaměstnanců pracujících na základě DPP a DPČ. Nově je zaměstnavatel povinen těmto zaměstnancům předem rozvrhnout pracovní dobu stejně jako zaměstnancům v pracovním poměru. Tento rozvrh musí být písemný a zaměstnavatel s ním musí zaměstnance seznámit nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena. Stejně jako u zaměstnanců v pracovním poměru je možné se dohodnout na kratší době seznámení (k charakteru rozvrhu, seznamování s ním a počítání času nazpět viz kapitola 3.1).

Mezi odbornou veřejností se vedou bouřlivé diskuze, jak krátká tato kratší doba může být. Nesmí se totiž jednat o nepřiměřeně krátkou dobu, jinak by se jednalo o práci na zavalanou (viz též judikatura Soudního dvora EU k pracovní pohotovosti – viz kapitola 2.3). Jelikož počítání dnů nazpět je nejasné a komplikované, autoři doporučují sjednávat kratší dobu v hodinách, jejichž počítání je jednoznačné a pochopí ho i běžní zaměstnanci bez znalosti pracovního práva. U dohodářů autoři souhlasí se stanoviskem AKV, že nejkratší doba může činit i jen 24 hodin.⁹¹⁾ Definitivní rozřešení této odborné diskuse mohou přinést až soudy, které mohou považovat za ještě přípustné i jiné doby. Přestože autoři věří, že se nebude jednat o zásadně jinou dobu, doporučují z opatrnosti sjednávat spíše delší doby a ne vždy ty minimální, které jsou v odborné diskusi zmiňovány.

⁹⁰⁾ § 354 odst. 4 zákoníku práce.

⁹¹⁾ Viz výkladová stanoviska kolegia expertů AKV XXXI./7 ze dne 10. a 11. listopadu 2023.

Např. zda je možné referenční období nastavit od neděle 22:00 do další neděle 22:00. Na tuto otázku existují různé odborné názory. První vychází z § 350a zákoníku práce, který definuje týden pro účely zákoníku práce, tj. i pro účely právní problematiky pracovní doby a doby odpočinku, jako „7 po sobě následujících kalendářních dnů“. Jelikož kalendářní den začíná v 00:00 a končí v 23:59, tak podle tohoto názoru posun co do hodin není možný. Druhý názor vychází buď ze směrnice o pracovní době, která dovoluje, aby se za časové období týdne považovalo jakýchkoli po sobě jdoucích 168 hodin, tj. např. uvedené časové období od neděle 22:00 do další neděle do 22:00, nebo z § 91 odst. 6 zákoníku práce, jenž stanovuje, že zaměstnanec, který koná práci v nočních směnách, začíná den pracovního klidu hodinou odpovídající nástupu zaměstnanců té směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první. Z tohoto ustanovení je poté dovozováno, že posun i co se týče hodin, a sice právě a jen u zaměstnanců konajících práci v nočních směnách, je možný.¹¹⁹⁾

Vzhledem k tomu, že definice týdne nastavená v zákoníku práce způsobuje zaměstnavatelům v praxi při rozvrhování pracovní doby a doby odpočinku značné problémy, zasloužila by si rozhodně do budoucna změnit tak, aby odpovídala flexibilnímu pojetí týdne, které směrnice o pracovní době dovoluje.

5.2.2.2 Krácení nepřetržitého odpočinku v týdnu

Krácení nepřetržitého odpočinku v týdnu funguje obdobně jako krácení denního odpočinku. Pro krácení je nutné naplnit alespoň jeden z důvodů stanovených zákoníkem práce. Většina těchto důvodů je stejná jako pro krácení denního odpočinku:

- v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,
- v zemědělství,
- při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména ve veřejném stravování, v kulturních zařízeních, v telekomunikacích a poštovních službách, ve zdravotnických zařízeních, v zařízeních sociálních služeb,
- při odvrácení havárie,
- při odvrácení živelní události nebo jiné mimořádné události,
- k odstranění či zmírnění bezprostředních následků havárie, živelní události nebo jiné mimořádné události.

Navíc je krácení týdenního odpočinku možné ještě z jednoho dalšího důvodu, a to u technologických procesů, které nemohou být přerušeny.

¹¹⁹⁾ Viz výkladová stanoviska kolegia expertů AKV XVII./6 ze dne 23. a 24. října 2015.

8. KONTROLY INSPEKCE PRÁCE A POKUTY

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, obsahuje v § 15 a § 28 celou řadu skutkových podstat přestupků fyzických osob nebo právnických osob a podnikajících fyzických osob v oblasti pracovní doby a doby odpočinku. Byť jsou příslušné přestupky vymezeny v písmenech a) až x), tj. dalo by se říci v poměrně široké škále, ne vždy zcela odpovídají veškerým povinnostem, které jsou obsaženy v části čtvrté zákoníku práce. I přesto však není radno kontroly inspekce práce v dané oblasti podceňovat.

Ze zpráv o činnosti Státního úřadu inspekce práce je zřejmé, že problematika pracovní doby a doby odpočinku je oblastí, na kterou se inspektoráty práce pravidelně při kontrolách zaměřují, a to nejen v souvislosti s obecnou právní úpravou obsaženou v zákoníku práce, ale i v souvislosti se speciální právní úpravou pracovní doby a doby odpočinku v oblasti dopravy se zaměřením na pracovní dobu řidičů.

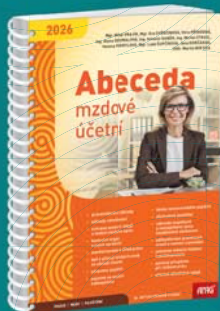
Pracovní doba a s ní spojená doba odpočinku totiž pro inspektoráty práce představují zásadní oblasti, které upravují pracovněprávní předpisy. Pracovní doba a způsob jejího rozvržení má významný dopad na sociálně-ekonomické aspekty pracovněprávního vztahu, zejména pokud jde o odměňování, ale také o bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Právě při porušování stanovených limitů odpracované doby v rámci směny, výkonu práce přesčas nebo v rámci týdne pak může docházet k pracovním úrazům z únavy nebo nepozornosti, případně k přepracování zaměstnance či částečnému poškození jeho zdraví. Inspektoráty práce tedy mají za to, že je třeba důsledně na všech pracovištích, a zvláště pak na těch rizikových, kontrolovat zejména dodržování maximální délky směn a minimální doby odpočinku a předcházet tím vzniku nebezpečných situací z pohledu bezpečnosti práce.

Problematika této oblasti představuje významnou část podnětů ke kontrole u zaměstnavatelů a bývá rovněž častým tématem dotazů jak ze strany zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů. V průběhu roku 2025 se jí oblastní inspektoráty práce poměrně intenzivně věnovaly a uskutečnily celkem 424 kontrol zaměřených na pracovní dobu a dobu odpočinku. Porušení pracovněprávních předpisů bylo zjištěno u 88 z kontrol.

Cílem kontrol na úseku pracovní doby a doby odpočinku v roce 2026 bude, stejně jako v předchozích letech, odhalovat a eliminovat porušování právních předpisů v oblasti rozvrhování pracovní doby, dodržování zákonem stanovených dob odpočinku, dodržování délky směn, pravidel pro přesčasovou



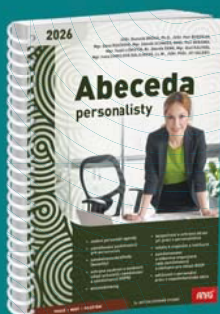
MĚSÍČNÍK
MZDOVÁ ÚČETNÍ



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



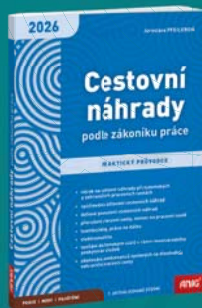
DVOUMĚSÍČNÍK
PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



MĚSÍČNÍK
ÚČETNÍ A DANĚ



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ

