

**MUNI**  
**PED**

# **Pracovní doba a doba odpočinku**

Ing. Nikola Straková

# Pracovní doba - pojmy

- **Pracovní dobou** je doba, v níž je zam-nec povinen vykonávat pro zam-tele práci, a doba, v níž je zam-nec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zam-tele.
- **Dobou odpočinku** je doba, která není pracovní dobou.
- **Směnou** je část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zam-nec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat.
- **Pracovní režim** je režim práce, v němž se zam-ci vzájemně pravidelně střídají v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.
  - Dvousměnný, třisměnný, nepřetržitý (vyžadující práce 24 hod. 7 dní v týdnu)

# 3 typy týdenní pracovní doby podle délky

## a) Normální pracovní doba

- v rozsahu nejvýše 40 hodin týdně
  - nejvýše 37,5 hodin týdně – pracující při těžbě, v důlní výstavbě, geologický průzkum na báňských pracovištích
  - nejvýše 37,5 hodin týdně - třísměnný a nepřetržitý pracovní režim
  - nejvýše 38,75 hodin týdně - dvousměnný pracovní režim
  - u zaměstnanců mladších 18 let nesmí délka pracovní směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin (40 hodin týdně)

## b) Zkrácená pracovní doba bez snížení mzdy

- Zkrácení lze dohodnout v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise, ale pouze u zaměstelů, kteří provozují podnikatelskou činnost.

## c) Kratší pracovní doba se snížením mzdy

- sjednaná v pracovní smlouvě nebo povolena na žádost zaměstnance, kterému náleží mzda odpovídající kratší pracovní době

# Rozvržení pracovní doby

- Pracovní dobu rozvrhuje zam-tel a určí začátek a konec směn
- Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne
- Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin
- Rozvržení pracovní doby může být:
  - rovnoměrné (nesmí přesáhnout týdenní pracovní dobu, týdenní pracovní doba se rozvrhuje tak, aby délka jedné směny nepřesáhla 9 hodin)
  - nerovnoměrné (nesmí přesáhnout týdenní pracovní dobu za období na které se pracovní doba rozvrhuje tj. max. 26 týdnů)

Př.: Zaměstnanec vykonává práci v pracovním poměru u zam-tele.  
Jeho pracovní doba činí 40 hodin a je rozvržena na 5 dní v týdnu.  
Může zam-tel v rovnoměrném rozvržení pracovní doby přesáhnout  
8hodinovou pracovní směnu a 40hodinový pracovní týden?

# Pružná pracovní doba

- Lepší využívání pracovní doby
- Uspokojování osobní potřeby zam-ců
- Denní pracovní doba se dělí na:
  - Základní – povinnost být na pracovišti, určuje zam-tel
  - Volitelnou – určuje zam-tel, ale začátek a konec si stanoví zam-nec

Př.: Pracovní doba zaměstnance je rozvržena v rámci pružného pětidenního období tak, že základní úsek pracovní doby je každý den od 9:00 do 14:30 hodin včetně přestávky v práci v délce 30 min. Volitelný úsek pracovní doby je od 7:00 do 19:00 hodin. Kolik hodin je zaměstnanec povinen každý den odpracovat a jak by se posuzovala překážka v práci – ošetření u lékaře od 8:00 do 10 hod.

# Konto pracovní doby

- Jiný způsob nerovnoměrně rozvržené pracovní doby
- K zavedení je třeba ujednání v kolektivní smlouvě/vnitřním předpisu
- Umožňuje podnikatelům pružně reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na odbytu jejich produkce
- Uplatněn jen se souhlasem zam-ce
  - Zam-tel musí vyplácet stálou mzdu v rámci tzv. vyrovnávajícího období (max. 26 týdnů/52 týdnů)
  - Zam-tel musí vést účet pracovní doby a účet mzdy zam-ce



# Pracovní pohotovost

- doba, v níž je zam-nec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby provedena nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn
- Pouze na základě dohody se zam-cem
- Rozsah není stanoven
- Zejména u lékařů, policistů, zam-ců údržby

# Pracovní pohotovost

- dojde k výkonu práce
  - přísluší za výkon práce mzda (nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby se jedná o práci přesčas)
- nedojde k výkonu práce
  - doba pohotovosti se nezapočítává do pracovní doby a přísluší odměna, nejméně 10 % průměrného hodinového výdělku

# Práce přesčas

- Práce přesčas je práce konaná zam-cem
  - na příkaz zam-tele nebo s jeho souhlasem
  - nad stanovenou týdenní pracovní dobu, vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby
  - mimo rámec rozvrhu pracovních směn
- U zam-ců s kratším úvazkem se za práci přesčas považuje práce přesahující stanovenou týdenní dobu (plný úvazek).
  - Těmto zam-cům nelze práci přesčas nařídit.
- Práci přesčas může zam-tel nařídit jen ve výjimečných případech, jsou-li pro to vážné důvody

- Práce přesčas lze nařídít:
  - max. 8 hodin týdně
  - max. 150 hodin ročně
- Nad stanovený rozsah může zaměstnavatel požadovat jen se souhlasem zaměstnance a to v průměru nejvýše 8 ho. Týdně za období nejvýše 26 týdnů (52 týdnů)
- Do ročního limitu 150 hodin se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.
- Práci přesčas nesmí vykonávat:
  - mladiství (absolutní zákaz)
  - těhotné ženy (absolutní zákaz)
  - zaměstnankyně a zaměstnanci, kteří pečují o dítě do 1 roku věku

# Noční práce

- Práce konaná v noční době, tj. mezi 22 a 6 hodinou
- Zam-cem pracujícím v noci se rozumí zam-nec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin
- Právní úprava umožňuje práci v noci bez rozlišení pohlaví
- Zákaz noční práce platí pro mladistvé
- Zam-tel má uloženy další specifické povinnosti, týkající se BOZP

# Doba odpočinku

- Časový úsek, kdy zam-tel není oprávněn požadovat po zam-ci výkon sjednané práce
- Druhy odpočinku:
  - Přestávky v práci
  - Nepřetržitý odpočinek
  - Dny pracovního klidu
- Liší se délkou, účelem a umístěním v čase pracovní doby

# Přestávky v práci

- Zam-**tel** je povinen poskytnout zam-**nci** pracovní přestávku na jídlo a oddech, která se nezapočítává do pracovní doby a to:
  - nejdéle po každých 6 hodinách (u mladistvých po 4,5 hodinách) nepřetržité práce v trvání nejméně 30 minut
- Neposkytuje se na začátku a na konci pracovní doby
- Způsob a místo trávení přestávky je plně v dispozici zam-**ce**
- Zvláštní druh přestávek – přestávky na kojení

# Nepřetržitý odpočinek

- Poskytován buď:
  - 1) Mezi dvěma směny nebo
  - 2) V týdnu



# 1) Mezi dvěma směny

- Zam-tel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zam-nec měl **mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin (12 hodin u zam-ců mladších 18 let) po sobě jdoucích během 24 hodin**
- Může být zkrácen až na 8 hodin (ne u zam-ců mladších 18 let) za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku, a to v případech taxativně uvedených (např. nepřetržité provozování, naléhavé opravy, živelné události)

Př.: Zaměstnanec má uzavřen u zaměstnavatele pracovní poměr na stanovenou týdenní pracovní dobu. Je možné u jiného zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr rovněž na stanovenou týdenní pracovní dobu ? V jakém rozsahu je možné uzavřít další pracovní poměr u jiného zaměstnavatele?

## 2) V týdnu

- Během každého období 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů musí mít Zam-nec nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 35 hodin (u mladistvého 48 hodin)
- Výjimečně 24 hodin s tím, že v období následujících 7 kalendářních dní po sobě jdoucích bude o toto snížení prodloužen
- Volno se poskytuje zásadně hromadně, je-li to možné všem zaměstnancům a tak aby tam spadala neděle

# Dny pracovního klidu

=dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zam-ce v týdnu a svátky

- V tyto dny lze nařídit práci jen výjimečně, a to
  - v zákonem taxativně určených případech, kdy lze nařídit nutné práce ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu (např. naléhavé opravné práce, inventura, živelné události, doprava, krmení zvířat)
  - práce v nepřetržitém provozu a
  - práce při střežení objektu zam-tele.
- Za dobu práce ve svátek přísluší zam-nci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, případně dohodnutý příplatek ve výši průměrného výdělku (100 %) místo náhradního volna hodinového Zam-nci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se plat nekrátí.

# Dovolená

- Zaměstnanec, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za podmínek stanovených v zákoníku práce právo na:
  - a) dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část,
  - b) dovolenou za odpracované dny,
  - c) dodatkovou dovolenou,
  - d) dovolená nad rámec zákona

## a) Dovolena za kalendářní rok a její poměrná část

- Výkon práce alespoň 60 dnů v roce u téhož zam-vatele
  - 1) pracovní poměr trval nepřetržitě celý kalendářní rok u téhož zaměstnavatele, pak náleží dovolená za kalendářní rok.
  - 2) pracovní poměr trval jen po část roku, pak náleží poměrná část dovolené, která činí  $1/12$  celkové dovolené za každý celý kalendářní měsíc

- Základní výměra dovolené činí 4 týdny (tj. 20 pracovních dnů)
- U zam-telů, kteří provozují podnikatelskou činnost, lze v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu dovolenou prodloužit o další týdny
- u zam-telů, kteří neprovozují podnikatelskou činnost, přísluší zaměstnancům dovolená o 1 týden delší než je základní výměra (tj. 5 týdnů)
- dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků 8 týdnů

Př.: Zaměstnanec odpracoval u téhož zaměstnavatele 9 měsíců v roce. Jeho celoroční nárok na dovolenou činí 4 týdny.

Jaký má nárok na dovolenou (kolik dní)?



## **b) Dovolena za odpracované dny**

- Zam-nec neodpracuje 60 dnů v roce u téhož zam-tele
- Náleží mu dovolena v délce  $1/12$  z celkové dovolené za každých 21 odpracovaných dnů

Př: Zam-nec nastoupil do pracovního poměru u zam-tele dne 2.11.2013 a jeho pracovní poměr trval do 31.12.2013. Zam-nec odpracoval 42 dnů.

Kolik činí výměra dovolené?

Př.: Zam-nec pracoval v lednu 23 dnů a v únoru 21 dnů. Základní výměra dovolené činí 6 týdnů za rok.

Kolik činí výměra dovolené?

## c) Dodatková dovolená

- Činí 1 týden pro zam-ce, který pracuje u téhož zam-tele po celý kalendářní rok a vykonává:
  - práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů
  - práce zvláště obtížné nebo zdraví škodlivé, vyjmenované v zákoníku práce
- Musí být vždy vyčerpána, a to přednostně

## c) Dovolena nad rámec zákona

- Lze smluvně sjednat podmínky nároku na poskytování dalšího typu dovolené dle zásad rovného zacházení a zákazu diskriminace
- Ujednání v kolektivní smlouvě nebo i v individuální smlouvě se zam-cem

Př.: Zam-tel na základě ujednání v kolektivní smlouvě poskytuje další dovolené pro zam-ce, kteří jsou v pracovním poměru alespoň 5 let, dále pro zam-ce starší 50 let, pro zam-ce pracujících v kontu pracovní doby, a pro zam-ce, kteří pečují o děti do 15 let věku.

Je možné poskytovat takovouto dovolenou nad rámec ZP?

# Čerpání dovolené

- Dobu čerpání (nástup) dovolené určuje zam-tel
  - Měl by tak činit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené
- Dobu čerpání je zam-tel povinen písemně oznámit zam-ci alespoň 14 dnů předem
- Poskytuje-li se zam-ci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit 2 týdny (pokud se účastníci nedohodnou jinak)
- Zam-tel může určit hromadné čerpání dovolené (je-li to nutné z provozních důvodů), které však nesmí činit více než 2 týdny

# Čerpání dovolené

- Zam-tel může určit zam-ci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou (předpokládá, že podmínky splní)

# Čerpání dovolené § 218

- Čerpání dovolené je zam-tel povinen zam-ci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zam-ci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zam-teli brání překážky v práci na straně zam-ce nebo naléhavé provozní důvody.
- Nemůže-li být dovolená vyčerpána, je zam-tel povinen určit ji zam-ci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku
- Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zam-nec. Čerpání dovolené je zam-nec povinen písemně oznámit zam-teli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zam-telem na jiné době oznámení.
- Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zam-nec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zam-tel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.



# Náhrada za dovolenou

- Zam-ci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku
- Zam-ci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru
- Náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou není možné poskytnout; tato dovolená musí být vždy vyčerpána, a to přednostně

Př.: Zaměstnanec čerpal v roce 2013 2 týdny dovolené z roku 2012 a 1 týden z roku 2013. Délka dovolené u zaměstnavatele činí 5 týdnů.

Jaký bude zákonný postup?

V případě, že zaměstnanec nevyčerpá dovolenou za roku 2013 do konce roku 2014 zaniká tento nárok? Může jí zaměstnavatel proplatit?