

## ***Sborník příspěvků***

*z mezinárodní vědecké konference*

### ***PRACOVNÍ PRÁVO 2009***

*na téma*

### ***Pracovní doba – teorie a praxe***



***Zámecký hotel Třešť***

***30. září – 2. října 2009***

### ***Spolupořadatelé***

*Právnická fakulta Masarykovy univerzity*

*Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze*

*Právnická fakulta Západočeské univerzity v Plzni*

*Ústav státu a práva Akademie věd ČR*

*Společnost pro pracovní právo a sociální zabezpečení*

*ve spolupráci*

*s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR*

Recenzent: doc. JUDr. Zdeňka Gregorová, CSc.

© Masarykova univerzita, 2009  
ISBN 978-80-210-5095-2

**Pracovní právo 2009**  
Pracovní doba – teorie a praxe

Ed.: JUDr. Dana Hrabcová, Ph.D.

Vydala Masarykova univerzita roku 2009  
Spisy Právnické fakulty MU č. 369 (řada teoretická)

Ediční rada: J. Kotásek (předseda), J. Bejček, V. Kratochvíl,  
N. Rozehnalová, P. Mrkývka, J. Hurdík, R. Polčák, J. Šabata

Zhotovitel: SICO Brno s.r.o., Blatnická 14, 628 00 Brno

1. vydání, 2009  
Náklad 80 ks CD ROM

Publikace Pr-30/09-02/58  
ISBN 978-80-210-5095-2

## *Z recenzního posudku doc. JUDr. Zdeňky Gregorové CSc.*

V posuzovaném sborníku jsou zahrnuty základní referáty, které odezněly na tradiční mezinárodní konferenci pracovního práva – Pracovní právo 2009, která se konala ve dnech 30. 9. – 2. 10. 2009 v Třešti. Předmětem konference bylo tentokrát zkoumání institutu pracovní doby v jejích teoretických a praktických souvislostech, včetně návaznosti na odměňování. Ve sborníku jsou dále zahrnuty některé další diskusní příspěvky, které byly v rámci konference předneseny a písemně zpracovány ještě dále doplněny. Velmi kladně je nutno ocenit to, že ve sborníku jsou zařazena i vystoupení sociálních partnerů (Svaz průmyslu a dopravy a ČMKOS) a jejich pohled na institut pracovní doby. V roce 2009 se konference zúčastnili i mladí vědečtí pracovníci z Právnické fakulty v Białymstoku, jejichž diskusní příspěvky jsou rovněž zařazeny ve sborníku. Je proto potěšující, že lze při hodnocení sborníku konstatovat, že institut pracovní doby byl zkoumán nejen z pohledu českého práva a evropského práva, ale rovněž i z pohledu polského práva.

Celkově lze konstatovat, že posuzovaný sborník představuje komplex prací soustředěných na téma pracovní doby, což hodnotím velmi kladně, protože málokdy se setkáme s rozбором různých aspektů pracovní doby na jednom místě. Je proto podle mého názoru nutno hodnotit velmi kladně snahu organizátorů a uspořadatelů konference, jakož i všech referujících a diskutujících, že pracovní době věnovali takovou dlouhou pozornost. Pracovní doba je sice klasickým institutem pracovního práva, ale i zde platí – pod svícnem bývá tma – institut je to sice klasický, ale stejně tak dlouho s sebou nese nejasnosti a výkladové i aplikační problémy. Je proto velmi záslužné, že tato konference věnovala svou pozornost právě jí.

## **ANOTACE**

Odborníci, kteří se zabývají pracovním právem a právem sociálního zabezpečení z vědecké a teoretické sféry, soudci soudů všech stupňů, zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí, zástupci odborů, svazů zaměstnavatelů, advokáti a další právníci z aplikační praxe se ve dnech 30. září až 2. října 2009 sešli na již tradiční mezinárodní konferenci, tentokrát na téma **Pracovní právo 2009 – Pracovní doba – teorie a praxe**. Jednání konference v Zámeckém hotelu Třešť se tentokrát vedle účastníků z České republiky aktivně zúčastnili představitelé právnických fakult ze Slovenska a Univerzity v Białymstoku.

Tento sborník se skládá z hlavních referátů přednesených na konferenci k jednotlivým okruhům témat podle programu, z příspěvků na tato témata reagujících a písemně zpracovaných a doplněných vystoupení z návazné diskuse. Sborník je rozdělen do čtyř bloků, z nichž první se zabývá úpravou pracovní doby v zákoníku práce a v právu EU. Ve druhém bloku jsou začleněny zahraniční zkušenosti s institutem pracovní doby. Ve třetím bloku se tento sborník zabývá citlivým tématem pracovní doba a odměňování. Poslední téma, zařazené do čtvrtého bloku bylo nazváno Pracovní doba očima sociálních partnerů. V jeho rámci přednesli svá stanoviska a poznatky představitelé zaměstnavatelů a ČMKOS.

## **ANNOTATION**

Experts dealing with the labour law and the social security law from the scientific and theoretical community, judges of courts of all instances, representatives of the Ministry of Labour and Social Affairs, representatives of trade unions and employers' confederations, legal advisors and other practitioners in law met from September 30 to October 2 2009. The topic of this edition of the traditional international conference was **Labour Law 2008 – Working Hours – Theory and Practice**. In addition to participants from the Czech Republic, the representatives of faculties of law from the Slovak Republic and the University of Białystok actively took part in the session held in the Castle Hotel Třešť.

The present conference proceedings consists of main papers presented at the conference concerning particular topics according to the programme, contributions discussing these topics and written presentations from the discussion. The conference proceedings is divided into four parts. The first part deals with regulation of the working hours in the Labour Code and in the EU law. The second part includes foreign experience relating to working hours institutes. In its third part, this conference proceedings deals with susceptible issue of working hours and remuneration. The last topic included into the fourth part was named Working Hours from the Point of View of Social Partners. This part involves the knowledge and opinions of employers' representatives and representatives of ČMKOS.

## *Obsah sborníku*

### **Blok I. Úprava pracovní doby v zákoníku práce a v právu EU**

**JUDr. Věra Bognárová: Úprava pracovní doby v zákoníku práce – kogentnost či dispozitivnost?**

**JUDr. Jana Komendová, Ph.D.: Požadavky komunitárního práva v oblasti úpravy pracovní doby**

**Mgr. Jaroslav Stránský: Několik poznámek k právní úpravě pracovní doby v zákoníku práce**

**JUDr. Jana Zachovalová, Ph.D.: Rozvržení pracovní doby v českém pracovním právu**

**Mgr. Bc. Dominik Ženatý: Zákonná regulace pracovní doby ve vztahu k ekonomickým výkonům podnikatelských subjektů**

**JUDr. Libor Šnědar, Ph.D.: Krátké zamyšlení nad pracovní pohotovostí zaměstnance**

### **Blok II. Zahraniční zkušenosti s instituty pracovní doby**

**Iwona Sierocka: Praca w godzinach nadliczbowych w świetle polskiego prawa pracy**

**Dr. Aneta Giedrewicz-Niewińska: Zasady organizacji czasu pracy w ustawodawstwie antykryzysowym**

### **Blok III. Pracovní doba a odměňování**

**JUDr. Bohuslav Kahle: Pracovní doba a odměňování**

**JUDr. Dana Hrabcová Ph.D.: K uvažovaným změnám současné právní úpravy odměňování práce**

### **Blok IV. Pracovní doba očima sociálních partnerů**

**JUDr. Libuše Brádlarová: Pracovní doba – pohled zaměstnavatelů**

**JUDr. Vít Samek: Pracovní doba očima ČMKOS**

### **Seznam účastníků konference podle prezenční listiny**

## ***Blok I. Úprava pracovní doby v zákoníku práce a v právu EU***

### **ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY V ZÁKONÍKU PRÁCE - KOAGENTNOST ČI DISPOZITIVNOST?**

*JUDr. Věra Bognárová\**

#### **ÚVODEM**

Ve svém příspěvku se chci zaměřit na některá ustanovení zákoníku práce upravující pracovní dobu (§ 78 až 100 ZP), která podle mého názoru někdy nadbytečnou a v řadě případů navíc i kogentní úpravou, aniž by tuto úpravu vyžadovala příslušná směrnice EU, stanoví pravidla, která zaměstnavatel musí při rozvržení pracovní doby dodržet a od kterých se nemůže odchýlit. Celkově úprava pracovní doby tak při některých institutech omezuje účastníky pracovního poměru a zamýšlený záměr nového zákoníku práce upravit pouze nezbytná (povinná) pravidla a v ostatním ponechat účastníkům smluvní volnost, nebyl v této části ještě bezezbytku realizován. Právní úprava pracovní doby není proto tak dispozitivní, jak by tato právní úprava mohla podle mého názoru být. Navíc se u některých ustanovení domnívám, že obecně přijímaný výklad není jediným možným a že setrvačnost při výkladech „kogentně“ nad rámec zákona vykládat pravidla, která obsahem právní úpravy ani nejsou, omezuje nejen zaměstnavatele, ale ve svém důsledku i zaměstnance. Setrvačnost při výkladu je podle mého názoru způsobena i tím, že i při úpravě pracovní doby v novém zákoníku práce byla řada ustanovení převzata z předchozí právní úpravy, tím byla jaksi automaticky převzata i zaužívaná stanoviska a výklady, ačkoliv se základní koncepce nového zákoníku práce zcela změnila.

Je nepochybné, že právní úprava pracovní doby musí zohlednit evropskou legislativu a musí transponovat všechna povinná pravidla vztahujících se směrnic o pracovní době. Jejím cílem musí být jak dostatečná ochrana zaměstnance, tak aby byl chráněn před nepřiměřeným tlakem zaměstnavatele na délku pracovní doby, ovšem na druhou stranu musí umožnit zaměstnavateli reagovat na měnící se potřeby v rozsahu konané práce. V každém případě by měla existovat rovnováha mezi kogentní a dispozitivní úpravou, protože kogentní úprava v zákoníku práce při úpravě pracovní doby má své opodstatnění především tehdy, má - li zaměstnance ochránit. Z toho plyne, že naopak dispozitivní úprava musí být připuštěna při všech úpravách, u nichž

---

\* advokátka, Praha

chránit práva zaměstnance není nutné. Kogentní úprava je proto na místě při stanovení maximální délky pracovní doby, při stanovení minimálních odpočinků mezi směnami a v týdnu, při úpravě povinně poskytovaných přestávek v práci po určité maximální době a v určitém minimálním rozsahu. Závaznost právní úpravy a nepřipuštění možnosti odchylek musí být i pro případ nařizování práce ve dnech pracovního klidu, tedy během dnů nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu a ve svátcích. Kogentní úprava musí upravovat nepřetržitý odpočinek nejenom v týdnu, ale i mezi směnami, a jejím obsahem musí být i stanovení maximální přípuštěné délky směny, včetně maximálně přípuštěného rozsahu práce přesčas, a ačkoliv to směrnice doposud neupravují, měla by možná obsahovat i omezení rozsahu pracovní pohotovosti.

Podle mého názoru však za dodržení shora uvedených zásad není potřebné zaměstnavatele při rozvržení pracovní doby omezovat tak, že by mu měl být přikázán určitý způsob chování. Závazná, kogentní úprava, od níž není možné se odchýlit, by měla být obsahem právní úpravy pouze tam, kde buď zajišťuje transpozici závazných pravidel vyplývajících z příslušných směrnic EU nebo tam, kde státní úprava chce zaměstnanci zajistit určitou minimální ochranu či minimální standard.

Při dalším výkladu vycházím z § 78 až 100 ZP, tj. zák. č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, také z § 2 ZP a § 363 ZP, upravující možnost odchylné úpravy od jednotlivých ustanovení zákoníku práce, a ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Cílem příspěvku je vyvolat také diskuzi o aplikaci některých ustanovení zákoníku práce, u nichž mi připadá, že reálná aplikační praxe u zaměstnavatelů je odchylná od výkladu obecně zastávaného především státními orgány. Domnívám se, že u většiny mnou uvedených sporných problémů, obecný výklad z právní úpravy nedostatečně vyplývá, a mám za to, že je možné i v rámci příslušného znění právní úpravy nalézt výklad odchylný.

Na základě shora uvedených principů se zaměřím na několik sporných problémů z úpravy pracovní doby.

1. Musí být při rozvržení pracovní doby zvoleno vyrovnávací období vždy výhradně v násobcích týdnů? Zakazuje zákoník práce stanovit vyrovnávací období pro rozvrhování pracovní doby jinak než jako násobek týdnů?
2. Definice pracovních režimů.
3. Písemný rozvrh týdenní pracovní doby u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby.



4. Definice pružné pracovní doby a maximální délka vyrovnávacího období.
5. Dohody o nadlimitním výkonu přesčas obecně a ve zdravotnictví.

## I.

### **VYROVNÁVACÍ OBDOBÍ V POUZE V NÁSOBČÍCH TÝDNŮ?**

Délka pracovní doby je zákoníkem práce stanovena jako týdenní a nikoliv jako denní či měsíční. Pokud zákoník práce omezuje délku týdenní pracovní doby, činí tak vždy v rámci týdne, a to bez práce přesčas, a to v různé délce v závislosti na zvoleném pracovním režimu, druhu vykonávané práce anebo věku zaměstnanců (viz § 79 a 79a ZP). Maximální délka týdenní pracovní doby stanovená zákoníkem práce nemůže být prodloužena kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem ani v dohodě se zaměstnancem. Jedná se o maximálně možnou přípuštěnou délku. Zákoník práce nestanoví „denní“ pracovní dobu, nestanoví tak ani její denní délku. Pokud zákoník práce omezuje délku pracovní doby v jednotlivých dnech, činí tak odlišně v závislosti na zvoleném způsobu rozvržení týdenní pracovní doby a to tak, že stanoví maximálně přípuštěnou délku směny. Délka směny nesmí přesáhnout stanovený počet hodin podle zvoleného způsobu rozvržení pracovní doby, 9 hod. při rovnoměrném rozvržení pracovní doby a 12 hod. při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Maximální délka směny v jednotlivém dnu se však ani tímto omezením nestává „denní“ pracovní dobou. Zásada, že délka pracovní doby je stanovena v týdnu, a nikoliv jako denní pracovní doba, je proto zcela zřejmá.

Takto zřejmou oporu v právní úpravě však již nemá obecně prosazovaný výklad, především Ministerstvem práce a sociálních věcí, že rozvrhuje-li se pracovní doba nerovnoměrně anebo pružně, zvolené období, v němž zaměstnavatel zvolenou formu rozvržení pracovní doby musí vyrovnávat, musí být vždy stanoveno v násobcích týdnů. Podle mého názoru žádná takováto zásada z ustanovení zákoníku práce nevyplývá a nevyplývá ani ze shora zmíněné směrnice 2003/88/ES. Např. v ustanovení § 83 ZP, které upravuje podmínky nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, je vyjádřena zásada, že průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny v rozvrhu směn přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Týdnem zákoník práce podle § 78 odst. 1 písm. j) ZP rozumí každé období na sebe navazujících 7 dnů. Formulace použitá v § 83 ZP (stejně tak i v dalších používajících maximální přípuštěnou délku „vyrovnávacího“ období, např. § 85 odst. 3, 93 odst. 4 ZP), že vyrovnávací období může činit nejvýše 26 týdnů, však znamená jeho maximální možný

rozsah, může však činit i méně a podle mého názoru z právní úpravy nevyplývá omezení, že toto období musí činit výhradně násobky týdnů. Zaměstnavatel může při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby zvolit nejenom délku vyrovnávacího období v násobku týdnů, ale může také zvolit období, které bude kratší než těchto 26 týdnů, a které bude vymezeno např. kalendářním měsícem. Domnívám se, že není pravdou, že by zákoník práce tomuto postupu bránil, protože pokud by tomu chtěl zabránit, musela by úprava vyrovnávacího období obsahovat nejenom maximálně přípuštěnou délku, ale také výslovný postup při jeho kratším stanovení než je maximálně přípuštěné. Jestliže právní úprava pravidlo neobsahuje, nebrání nic tomu rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně i v kratším období než je maximálně přípuštěné a toto období nemusí být stanoveno jako násobky týdnů. Záleží na rozhodnutí zaměstnavatele, v jakém období chce pracovní dobu nerovnoměrně rozvrhovat, požadavek na to, aby vyrovnací období činilo pouze násobky týdnů není ničím odůvodněno, a to ani často uváděnou nemožností přepočítat týdenní pracovní dobu na dny. Skutečnost, že zákoník práce délku pracovní doby vymezuje jako týdenní, a nikoli jako denní, tomu však rozhodně nebrání, protože lze (a běžně se tak činí) spočítat délku pracovní doby jako poměr týdenní pracovní doby k počtu pracovních dnů tak, aby zaměstnavatel mohl při volbě vyrovnávacího období v jiném vymezení než násobku týdnů dodržet zásadu, že maximální délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit podle § 79 a 79a ZP stanovené limity. Ostatně ke stejné situaci zpravidla dochází běžně při skončení pracovního poměru zaměstnance v průběhu předem stanoveného vyrovnávacího období. Argument použitý pro výklad Ministerstva práce a sociálních věcí, že lze dovodit povinnost zvolit délku vyrovnávacího období výhradně jako násobek týdnů z toho, že je délka stanovené týdenní pracovní doby také upravena jako týdenní, není správný a také se domnívám, že tato zásada nevyplývá ani ze směrnice, protože směrnice počítání vyrovnávacího období výhradně na týdny u pracovní doby nevyžaduje, naopak referenční období stanoví v kalendářních měsících.

Podle čl. 6 Směrnice je pro maximálně přípuštěnou délku pracovní doby sice stanoveno období týdne, referenční období jsou však Směrnicí stanovena jako měsíční. Každý členský stát musí zajistit, aby průměrná délka pracovní doby pro každé období 7 dnů včetně přesčasů nepřekračovala 48 hodin. Při stanovení referenčního období podle č. 16 písm. b) Směrnice mohou členské státy stanovit pro použití čl. 6 referenční období nepřesahující 4 měsíce. I v dalších člancích Směrnice nejsou referenční období stanovována jako násobky týdnů, ale jednotlivá omezení jsou stanovena také v měsících (např. v čl. 17 bod 5. v konci textu, čl. 19 odst. 1 a 2, kdy je stanoveno referenční období 6, resp. 12 měsíců apod.)

Nejen samotný text zákoníku práce, který nic takového nepřikazuje, ale ani nezakazuje, ale ani Směrnice nevyžaduje, aby bylo vyrovnávací období stanoveno výhradně jako násobek týdnů. Jsem tak přesvědčena, že současné znění zákoníku práce umožňuje, aby při dodržení maximálního možného rozsahu vyrovnávacího období zaměstnavatel zcela legálně zvolil vyrovnávací období při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby kratší podle svého uvážení, a to nikoliv povinně pouze v násobcích týdnů, ale v jakémkoliv časovém rozsahu, který nepřevyšší maximální přípustnou délku vyrovnávacího období, která je stanovena na 26 týdnů obecně, a je-li sjednána kolektivní smlouva, až na dobu 52 týdnů .

Obdobný závěr je nutné vztáhnout na všechna ustanovení zákoníku práce při úpravě pracovní doby, která upravují v násobcích týdnů pouze maximálně stanovenou délku přípustného vyrovnávacího období, nestanoví však žádné omezení při stanovení kratšího vyrovnávacího období. Podle mého názoru je nepřípustné výkladem omezit odchylnou úpravu, protože odchylná úprava je možná podle § 2 ZP v případech zde uvedených.

## II.

### DEFINICE PRACOVNÍCH REŽIMŮ

V § 77 odst. 1 písm. d) a e) zákoník práce v souladu se Směrnicí definuje pojmy dvousměnného a třisměnného pracovního režimu. Zkráceně řečeno, o dvou nebo třisměnné pracovní režimy se jedná za podmínky, že se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve dvou nebo třech směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Vzájemné střídání znamená, že zaměstnanci další směny navazují na ukončenou práci zaměstnanců směny předchozí. Za vzájemné střídání se podle § 78 odst. 2 ZP považuje i souběžný výkon práce navazující směny s předchozí, ale toto překrytí obou směn může činit maximálně 1 hodinu. Ustanovení § 78 ZP, které definuje dále při úpravě pracovní doby používané pojmy, je nutné považovat za ustanovení kogentní a nelze se od něj odchýlit. Odchýlit se tak nelze ani od definice pracovních režimů. Definice pracovního režimu má však zcela zásadní význam pro maximální rozsah stanovené délky týdenní pracovní doby, protože ve dvousměnném a třisměnném pracovním režimu je podle § 79 ZP maximální délka pracovní doby pouze 38,75 hod. týdně, resp. 37,5 hod. týdně. Definice pracovního režimu tak přímo ovlivňuje kogentní ustanovení, které musí zaměstnavatel pro délku pracovní doby dodržet. Někteří zaměstnavatelé nebo pouze některá pracoviště u zaměstnavatelů však používají takový způsob rozvržení pracovní doby, že k souběžnému výkonu práce navazujících směn dochází ve vyšším rozsahu než je jedna hodina. Častý je tento způsob rozvržení pracovní doby např.

v ústavech sociální péče, v kulturních zařízeních nebo při stravování nebo v zařízeních obecně uvedeno poskytujících služby, kdy je v některých časových úsecích vyšší potřeba práce. Zaměstnavatelé proto rozvrhují pracovní dobu tak, aby po určité době byl k dispozici větší počet zaměstnanců, a směny se tak překrývají, ale v rozsahu vyšším než je jedna hodina. Podle shora uváděné kogentní definice pracovních režimů to však znamená, že zaměstnanci, kteří se zpravidla zcela reálně střídají, např. v ranní a odpolední směně, nejsou považováni za zaměstnance v dvousměnném pracovním režimu a týdenní délka jejich pracovní doby je 40 hodin, stejně tak jako u zaměstnanců v jednosměnném pracovním režimu. Podle výkladu, který k tomuto problému Ministerstvo práce a sociálních věcí zaujalo, se jedná v případech překrytí dvou směn ve vyšším rozsahu než je 1 hodina o „posunutý“ nástup rozvrhu pracovní doby, nikoliv s vícesměnný pracovní režim. Vzhledem ke kogentnosti právní úpravy definice pracovních režimů a délce týdenní pracovní doby, nelze než s tímto názorem souhlasit, domnívám se však, že při novelizaci zákoníku práce by rozhodně bylo vhodné připustit delší překrytí směn. Mám za to, že této úpravě nebrání ani směrnice a jí používané pojmy, protože vzhledem k dopadu, který by tato právní úprava pro zaměstnance měla, se jedná podle mého názoru o úpravu, která zaměstnance zvýhodňuje tím, že by došlo ke zkrácení týdenní pracovní doby, kterou by bylo zcela reálně v kontextu se záměrem této úpravy ohodnoceno, že pracují ve směnách.

### III.

#### **PÍSEMNÝ ROZVRH TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBY U NEROVNOMĚRNÉHO ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY**

Podle § 84 ZP je zaměstnavatel povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny, a v případě konta pracovní doby 1 týden, před počátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. Ustanovení je kogentní v tom, že zaměstnavateli ukládá povinnost vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby v případě jejího nerovnoměrného rozvržení a současně obsahuje i dispozitivní úpravu v možnosti se dohodnout se zaměstnancem na jiné době seznámení. Odchylna se však nevztahuje na to, že by zaměstnavatel mohl dohodnout se zaměstnancem, že mu bude písemný rozvrh týdenní pracovní doby dán na kratší období než je vyrovnávací období. Právní úprava je v tomto směru zcela jasná, nicméně podle mých zjištění se v praxi často nedodrhuje. Zaměstnavatelé mají zájem na tom, aby délka vyrovnávacího období, v němž budou pracovní dobu nerovnoměrně rozvrhovat, byla co nejdelší, zpravidla při využití maximálně připuštěných 26

týdnů nebo při sjednání v kolektivní smlouvě až 52 týdnů. Nicméně reálná možnost vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby na celé vyrovnávací období je možná zpravidla pouze v provozech, které mají jasně definován rozsah konané práce, jejíž rozsah se během vyrovnávacího období nemění. Důvodem pro zavedení nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je však většinou nejenom odlišný požadavek na rozsah výkonu práce v jednotlivých týdnech, ale spíše v období delším, např. s jinou potřebou práce podle ročních období. Domnívám se proto, že výslovně stanovený požadavek na vypracování rozvrhu dopředu na celé vyrovnávací období do určité míry způsobuje jeho časté porušování. Je proto otázkou, zda nezvolit rozsah povinnosti vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby nikoliv pro celé období, ale v dohodě se zaměstnancem v období kratším. Kogentní právní úprava znamená, že zaměstnavatelé formálně vypracují písemný rozvrh pracovní doby a tento rozvrh týdenní pracovní doby v průběhu vyrovnávacího období mění. Zaměstnavatel může v průběhu vyrovnávacího období rozvrh týdenní pracovní doby změnit, a to bez omezení, aniž by pro tuto změnu u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby existovala jakákoliv garance pro zaměstnance, že tak může být učiněno pouze v určitém období nebo určitým způsobem, jak je tomu u konta pracovní doby jako zvláštního způsobu nerovnoměrného rozvržení pracovní doby po novelizaci § 84 odst. 2 ZP provedené zák. č. 362/2007 Sb.

Pokud jde o povinnost vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby, mám za to, že by se tato povinnost měla týkat jakéhokoliv rozvržení pracovní doby nejenom nerovnoměrného, protože např. u rovnoměrného rozvržení pracovní doby tato povinnost zaměstnavateli uložena není.

#### IV.

### **DEFINICE PRUŽNÉ PRACOVNÍ DOBY A MAXIMÁLNÍ DÉLKA VYROVNÁVACÍHO OBDOBÍ**

Při pružném rozvržení pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek, popř. i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem (volitelná pracovní doba). Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti (základní pracovní doba). Citované ustanovení § 85 odst. 1 ZP je podle mého názoru kogentní, protože definuje pojem pružné pracovní doby. Nicméně mám za to, že zvolená definice zaměstnavatele omezuje při využití pružné pracovní doby, protože povinně ukládá postupovat tak, že základní pracovní doba musí být vždy vložena mezi dva úseky volitelné pracovní doby. Směna tak nemůže začínat základní pracovní dobou a nemůže jí ani končit. Definice pružné pracovní doby mi však připadá

zbytečně omezující a zdá se i zcela nadbytečná, protože je věcí zaměstnavatele, jakým způsobem pružnou pracovní dobu rozvrhne. Základní pracovní doba je dobou, kdy je zaměstnanec povinen být na pracovišti a zaměstnavatel může mít s ohledem na svůj provoz zájem na tom, aby zaměstnanci byli povinně na pracovišti např. ihned na počátku směny anebo na jejím konci. Zaměstnavatel při stanovení začátku a konce směny musí dodržet ustanovení § 85 odst. 2 ZP, že celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Bylo by proto vhodné při novelizaci zákoníku práce zvážit i úpravu tohoto ustanovení a posoudit, zda nadbytečně kogentní zásadou nezasahuje do úpravy, která by mohla být brána jako dispozitivní při dodržení kogentních zásad při rozvržení pracovní doby.

Při pružném rozvržení pracovní doby musí být týdenní pracovní doba naplněna nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Tato zásada je kogentní, protože zaměstnavateli ukládá, v jakém maximálním rozsahu může stanovit vyrovnávací období pro pružnou pracovní dobu. Podle mého názoru však délka vyrovnávacího období není zvolena zdařile. Tzv. technická novela k novému zákoníku práce, která byla provedena zák. č. 362/2007 Sb. zásadním způsobem uvolnila možnost rozvrhovat pružnou pracovní dobu a řadu do té doby povinných zásad zrušila. Délka vyrovnávacího období, která je zvolena v maximu 4 týdnů, však není ničím odůvodněna. Pokud vezmeme, že obecně je přípustěno u nerovnoměrného rozvržení týdenní pracovní doby, aby vyrovnávací období bylo stanoveno až na 26 týdnů, není důvod pružné rozvržení pracovní doby takto podstatně omezovat. Česká republika v tomto směru není ani vázána směrnicí, protože je určitě možné stanovit vyrovnávací období delší, podle mého názoru maximálně 4 měsíční, jak to obecně směrnice v těchto případech připouští. Také se domnívám, že není ani v tomto případě jako u ostatních vyrovnávacích období nutné vyžadovat, aby vyrovnávací období bylo stanoveno výhradně v násobcích týdnů. Pružná pracovní doba se v praxi zpravidla využívá nikoliv u zaměstnanců odměňovaných hodinou mzdou, ale u zaměstnanců odměňovaných měsíční mzdou nebo platem a maximální přípustěná délka vyrovnávacího období na 4 týdny zaměstnavateli neumožňuje sjednotit, pokud by tak chtěl, poskytovanou mzdu či plat a délku pracovní doby. Je sice pravdou, že toto oddělení poskytování mzdy či platu a rozvržení pracovní doby může existovat, protože nemusí bezprostředně existovat přímá souvislost s odměňováním a délkou pracovní doby v jednom čase. Na druhou stranu však neexistuje důvod, pro který by bylo nutné toto oddělení zaměstnavateli právní úpravou vnutit. Bylo by proto přínosné připustit delší vyrovnávací období a ponechat na zaměstnavateli, zda zvolí vyrovnávací období tak, aby odpovídalo i jím zvolenému způsobu odměňování.

## V.

### **DOHODY O NADLIMITNÍM VÝKONU PRÁCE PŘESČAS OBECNĚ A VE ZDRAVOTNICTVÍ**

Na posledním místě chci uvést pár poznámek ke sjednávání dohod o nadlimitním výkonu práce přesčas obecně pro všechny zaměstnance podle § 93 ZP, a to v porovnání s úpravou přijatou jednou z posledních novel zákoníku práce č. 294/2008 Sb. s účinností od 1.10. 2008 upravené v § 93a ZP. Nad zákonem stanovené limity může zaměstnavatel požadovat práci přesčas pouze na základě dohody se zaměstnancem. I při výkonu dohodnuté práce přesčas je zaměstnavatel omezen, protože práce přesčas nesmí činit více než 8 hodin týdně v období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Pouze u zaměstnavatelů, u kterých působí odborová organizace, je možné vymežit kolektivní smlouvou toto období až na 52 týdnů po sobě jdoucích. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno (§ 114 a § 127 ZP).

Pokud jde o můj názor na výklad délky vyrovnávacího období i pro případ dohody o výkonu nadlimitní práce přesčas, mám za to, že zákon stanoví v kontextu s příslušnou směrnicí maximální rozsah délky vyrovnávacího období, nicméně pro zvolenou délku kratšího období nestanoví žádné vymežující období a je možné podle mého názoru zvolit vyrovnávací období v jiném rozsahu než výhradně v násobku týdnů. Dokonce se domnívám, že právě u výkonu nadlimitní práce přesčas by bylo jednoznačně vhodné evidovat i nadlimitní práci přesčas v kalendářním roce. Nařídít práci přesčas lze pouze v zákonem stanovených limitech týdne a kalendářního roku. Týdenní limit je stanoven maximálně na 8 hodin, pro tento limit je jednoznačné, že se začne počítat prvním dnem období sedmi dnů na sebe navazujících, roční limit je však stanoven na 150 hodin a není stanoven v běžném roce, ale v kalendářním roce, tedy v období od 1.1. do 31.12. Dochází-li k dohodě o nadlimitním výkonu přesčas, i při využití maximální délky vyrovnávacího období, bude-li sjednána kolektivní smlouva, může toto vyrovnávací období stanovit pouze na 52 týdnů. Zákon tak zaměstnavateli stanoví dvě různá období, jedno pro počítání limitní práce přesčas, a druhé pro dohodnutý nadlimitní výkon práce přesčas.

Dohoda o výkonu práce přesčas nad zákonem připuštěné limity nemusí být písemná, může být sjednána ústně nebo konkludentně tak, že zaměstnavatel zaměstnanci navrhne výkon práce přesčas a zaměstnanec s tímto výkonem práce přesčas souhlasí anebo začne práci přesčas fakticky vykonávat. Písemné sjednání dohody o možném výkonu práce přesčas má

význam zpravidla pro zaměstnavatele, který tak má jistotu, že v případě potřeby může po zaměstnanci v rámci dohodnutého rozsahu výkon práce přesčas požadovat. Jestliže bude sjednána písemná dohoda o výkonu práce přesčas nad zákonem povolené limity, je však nutné tuto dohodu sjednávat maximálně na období kalendářního roku, v němž jsou stanoveny zákonné limity. Jestliže by se zaměstnanec obecně zavázal k výkonu dohodnuté práce přesčas v pracovní smlouvě bez jakéhokoliv omezení anebo i v jiné písemné smlouvě, která by měla trvat po celou dobu existence pracovního poměru, bylo by možné považovat takto sjednanou dohodu za neplatnou, protože se zaměstnanec předem vzdává svých práv a zavazuje se k výkonu práce přesčas nad zákonem povolené limity bez jakéhokoliv omezení.

Dohodu o výkonu nadlimitní práce přesčas je optimální podle mého názoru sjednávat na dobu kalendářního roku. Tím se sjednotí posuzování jak zákonem připuštěného limitu práce přesčas, tak i dohodnutého rozsahu práce přesčas. V případě volby kalendářního roku pro sjednání dohody o možném výkonu přesčas musejí být s ohledem na kogentní právní úpravu připouštějící maximální délku vyrovnávacího období na 52 týdnů, a to ještě pro případ, že je tak dohodnuto v kolektivní smlouvě, stanovena dvě vyrovnávací období, případně i tři, tak aby pokryla období celého kalendářního roku.

Skutečně poslední poznámkou, kterou bych z tohoto místa chtěla učinit, je spíše otázka, zda zvolená právní úprava další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví, kterou obsahuje § 93a ZP, je vzhledem ke své kogentnosti a značné detailnosti dobře zvolenou cestou právní úpravy tohoto institutu a zda nedošlo k nepřiměřené nerovnosti v úpravě pracovněprávních vztahů. Domnívám se, že výkon další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví sice umožňuje Směrnice, protože ta připouští v ojedinělých případech učinit zákonem omezenou výjimku ve větším rozsahu vykonávané práce, avšak při volbě tohoto řešení mám za to, že byla zcela opomenuta zásada rovných podmínek upravená jak zákoníkem práce, tak i antidiskriminačním zákonem. Výjimka připouštějící další výkon práce přesčas podle mého názoru není odůvodněna „podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce“, ale výhradně nedostatkem zaměstnanců anebo neochotou zaměstnanců v normální pracovní době za menší mzdu či plat než při výkonu práce přesčas práci konat. Tyto skutečnosti byly hlavními důvody pro přijetí právní úpravy. Navíc podle mého názoru není vůbec odůvodněn rozdíl mezi dohodou o možném výkonu práce přesčas podle § 93 ZP a dohodou podle ustanovení § 93a ZP. Úprava je podle mého názoru zcela nepřipustně zformalizovaná. Sice chápu důvody, které při přijetí této úpravy existovaly, a to snaha zamezit tomu, aby zaměstnanci mohli být nuceni k výkonu další dohodnuté práce přesčas, a aby se připuštěním



možnosti výpovědi této dohody nebo právem odstoupení od ní zaměstnanci garantovalo právo na její ukončení. Mám však za to, že volba právní úpravy je zcela nepřípadná.

# POŽADAVKY KOMUNITÁRNÍHO PRÁVA V OBLASTI ÚPRAVY PRACOVNÍ DOBY

*JUDr. Jana Komendová, Ph.D.\**

## ÚVOD

Úprava pracovní doby patří mezi základní pracovní podmínky. Mezinárodní standardy uznávají právo na odpočinek, zotavení, rozumné vymezení pracovních hodin a pravidelnou placenou dovolenou za součást práva na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky.<sup>1</sup> Délka pracovní doby a způsob jejího rozvržení úzce souvisí s bezpečností a ochranou zdraví při práci. Kromě toho vhodně zvolená organizace pracovní doby ovlivňuje pracovní výkon zaměstnanců. Tento příspěvek se zabývá právním rámcem, Evropské unie (dále jen EU), který klade požadavky na vnitrostátní úpravu pracovní doby a který významně ovlivnil podobu současné právní úpravy tohoto institutu v České republice.

## I.

### VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY

Počátky úpravy pracovní doby v komunitárním právu sahají do poloviny 70. let minulého století, kdy bylo přijato doporučení Rady 75/457 ze dne 22. července 1975 o zásadě čtyřicetihodinového pracovního týdne a o zásadě čtyřtýdenní placené dovolené. Obě tyto zásady měly být aplikovány v právních rádech členských států nejpozději do 31. prosince 1978 a pokud možno před tímto datem. V roce 1979 přijala Rada resoluci o přizpůsobení pracovní doby, kde mimo jiné zdůraznila nutnost přijetí omezení systematického využívání prací přesčas.

K přijetí právně závazného rámce pro úpravu pracovní doby však došlo až v podobě směrnice Rady 1993/104/EHS ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby, která stanovila minimální bezpečnostní a zdravotní požadavky na úpravu pracovní doby v souvislosti s denní dobou odpočinku, přestávkami v práci, týdenní dobou odpočinku, maximální délkou týdenní pracovní doby, dovolenou za kalendářní rok a aspekty noční práce, práce na směny a rozvržením práce. Uvedená směrnice vycházela z Charty

---

\* Odborná asistentka katedry pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty Masarykovy univerzity.

<sup>1</sup> Srov. např. čl. 7 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech nebo čl. 2 Revidované Evropské sociální charty.

Společenství základních sociálních práv pracujících přijaté na zasedání Evropské rady ve Štrasburku 9. prosince 1989, podle níž musí dotvoření vnitřního trhu vést ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků v Evropském společenství. Tento proces musí vyplývat z přibližování těchto podmínek při zachování dosaženého zlepšení, zejména pokud jde o délku a organizaci pracovní doby a jiné formy zaměstnání, než je pracovní poměr na dobu neurčitou, jako jsou pracovní poměr na dobu určitou, práce na zkrácený úvazek, dočasné práce a sezónní práce.<sup>2</sup> Každý pracovník v Evropském společenství má právo na odpočinek v týdnu a na placenou dovolenou za kalendářní rok, jejichž trvání musí být postupně harmonizováno v souladu s vnitrostátními zvyklostmi.<sup>3</sup> Směrnice Rady 93/104/EHS o některých aspektech úpravy pracovní doby se rovněž odvolávala na zásady Mezinárodní organizace práce týkající se této oblasti.<sup>4</sup>

## II.

### PLATNÁ ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY V KOMUNITÁRNÍM PRÁVU

Protože směrnice Rady 1993/104/EHS ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby byla významně pozměněna, byla z důvodu přehlednosti přijata směrnice Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen směrnice). Stejně jako předchozí úprava vychází nová směrnice z myšlenky, že zlepšení bezpečnosti práce, pracovní hygieny a ochrany zdraví při práci je cíl, který by neměl být podřízen úvahám ryze ekonomické povahy.<sup>5</sup> Zdůrazňuje právo všech pracovníků na dostatečnou dobu odpočinku, přičemž pojem „odpočinek“ musí být vyjádřen v jednotkách času, tj. ve dnech, hodinách nebo ve zlomcích uvedených jednotek. Pracovníkům ve Společenství musí být poskytnuty minimální denní, týdenní a roční doby odpočinku a přiměřené přestávky v práci. V této souvislosti je rovněž nezbytné stanovit maximální délku týdenní pracovní doby.<sup>6</sup>

#### 1. PŘEDMĚT ÚPRAVY A ROZSAH PŮSOBNOSTI SMĚRNICE

Podle čl. 1 směrnice stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby. Vztahuje se na minimální doby denního odpočinku, odpočinku

---

<sup>2</sup> Bod. 7 Charty Společenství základních sociálních práv pracujících.

<sup>3</sup> Bod 8 Charty Společenství základních sociálních práv pracujících.

<sup>4</sup> Otázky spojené s pracovní dobou a dobou odpočinku jsou předmětem úpravy např. úmluvy č. 132 o placené dovolené za kalendářní rok nebo úmluvy č. 171 o noční práci.

<sup>5</sup> Srov. bod 4 odůvodnění směrnice.

<sup>6</sup> Srov. bod 5 odůvodnění směrnice.

v týdnu a dovolenou za kalendářní rok, na přestávky, maximální týdenní pracovní dobu, některé aspekty noční práce, práce na směny a rozvržení práce a pracovní doby.

Rozsah působnosti směrnice je upraven zejména v čl. 1 odst. 2, podle něhož se směrnice vztahuje na všechna odvětví činností, veřejná i soukromá s odvoláním na čl. 2 směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Jedná se tedy o všechny činnosti veřejného i soukromého sektoru (průmysl, zemědělství, obchod, administrativní činnosti, služby, vzdělání, kulturu, zábavu atd.). Směrnice Rady 89/391/EHS se ale nevztahuje na činnost určitých veřejných služeb, například ozbrojených sil nebo policie, nebo na určité činnosti civilní ochrany, jejichž zvláštní povaha této směrnicí odporuje.

Z minimálních standardů úpravy pracovní doby jsou dále vyloučeni námořníci v rozsahu, v jakém jsou definováni ve směrnici Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST), což vyplývá z čl. 2 odst. 3 směrnice. Kromě toho čl. 14 stanoví, že se směrnice nepoužije, pokud jiné nástroje Společenství obsahují specifitější požadavky týkající se úpravy pracovní doby pro některá povolání nebo pracovní činnosti. Jako příklad takovéto činnosti lze uvést mobilní pracovníky v civilním letectví, na něž se vztahuje směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA) nebo zaměstnance vykonávající mobilní činnost v silniční dopravě, na něž se vztahuje směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě.

Jedním z nejdůležitějších a nejčastěji diskutovaných pojmů směrnice je vymezení pracovní doby obsažené v čl. 2 odst. 1. Pracovní dobou se rozumí jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Na pojetí pracovní doby navazuje negativní vymezení doby odpočinku, již se rozumí každá doba, která není pracovní

dobou.<sup>7</sup> Vymezení pracovní doby bylo předmětem výkladu ze strany Evropského soudního dvora (dále jen ESD), který pro tyto účely chápe pojmy „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ jako pojmy práva Společenství, které nesmějí být vykládány na základě požadavků různých právních úprav členských států,<sup>8</sup>

V této souvislosti řešil ESD několikrát otázku, zda do vymezení pracovní doby spadá i čas strávený čekáním na výkon práce v době pracovní pohotovosti. Za rozhodující kritérium považuje ESD skutečnost, zda je zaměstnanec po dobu pracovní pohotovosti na pracovišti, nebo, zda je připraven pro výkon práce na jiném místě, které podléhá jeho výběru. Pracovník, který je k dispozici v místě určeném zaměstnavatelem, nemůže být považován za pracovníka, který je na odpočinku během doby pracovní pohotovosti, během níž skutečně nevykonává profesní činnost.<sup>9</sup> Pohotovostní službu vykonávanou pracovníkem v režimu fyzické přítomnosti v zařízení zaměstnavatele považuje ESD jako celek za pracovní dobu bez ohledu na práci skutečně vykonanou dotčenou osobou v průběhu pohotovostní služby. Skutečnost, že pohotovostní služba zahrnuje určitá období nečinnosti, je tedy v této souvislosti zcela irelevantní.<sup>10</sup>

## 2. MINIMÁLNÍ DOBY ODPOČINKU

Jak již bylo uvedeno výše, upravuje směrnice minimální doby odpočinku. Konkrétně jde o denní odpočinek, přestávky v práci, týdenní dobu odpočinku a dovolenou za kalendářní rok. Denní odpočinek je upraven v čl. 3 směrnice ukládajícímu členským státům přijmout nezbytná opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin. Přestávky jsou upraveny v čl. 4 velmi obecně tak, že členským státům je uložena povinnost přijmout nezbytná opatření k tomu, aby měl při pracovní době delší než šest hodin každý pracovník nárok na přestávku na odpočinek. Úprava délky přestávky a podmínek pro její přiznání je ponechána na kolektivních smlouvách nebo dohodách uzavřených mezi sociálními partnery nebo nejsou-li takovéto dohody uzavírány, na vnitrostátních právních předpisech. Týdenní dobu odpočinku upravuje čl. 5, ukládající členským státům přijetí nezbytných opatření, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc

---

<sup>7</sup> Ze stejného vymezení pracovní doby a doby odpočinku vycházela také směrnice Rady 1993/104/EHS.

<sup>8</sup> Srov. např. rozsudek ESD ze dne 9. září 2003 ve věci Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger (c - 151/02), par. 58.

<sup>9</sup> Op. Cit. par. 65.

<sup>10</sup> Srov. např. Rozsudek ESD ze dne 1. prosince 2005 ve věci Abdelkader Dellas a další v. Premier ministre, Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité (c - 14/04), par. 46, 47.

jedenáctihodinový denní odpočinek. Je-li to zdůvodněno objektivními technickými nebo organizačními podmínkami, může být uplatňována minimální doba odpočinku v délce 24 hodin.

Od ustanovení upravujících denní odpočinek, přestávky a týdenní odpočinek se mohou členské státy odchýlit na základě čl. 17 směrnice tj., pokud se vzhledem ke zvláštní povaze dotyčných činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci, Směrnice uvádí demonstrativní výčet, případů, ve kterých může dojít k odchýlení od uvedených ustanovení. V případě, že členský stát tuto možnost zvolí, musí být dodrženy obecné zásady bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků.

Dovolená za kalendářní rok je upravena v čl. 7 směrnice ukládajícímu členským státům povinnost přijmout nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů. Stanovení podmínek pro získání a přiznání této dovolené je ponecháno na vnitrostátních předpisech nebo zvyklostech. Minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru. Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok považuje ESD za zásadu sociálního práva Společenství, jež má zvláštní význam a od níž se nelze odchýlit.<sup>11</sup>

Ve své rozhodovací praxi řešil ESD otázku, zda nárok zaměstnance na dovolenou zaniká, pokud nedojde k jeho uplatnění podle pravidel vyplývajících z vnitrostátní právní úpravy například proto, že byl dočasně práce neschopný. V této souvislosti ESD poznamenal, že účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok je umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul a aby měl volný čas a čas na oddych. Tento účel se liší od účelu nároku na pracovní volno z důvodu nemoci. Posledně uvedený nárok je přiznán pracovníkovi za účelem zotavení se z nemoci.<sup>12</sup> Čl. 7 odst. 1 směrnice musí být podle názoru ESD vykládán tak, že brání vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem, které stanoví, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká uplynutím referenčního období nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem i tehdy, pokud pracovník měl pracovní volno z důvodu nemoci během celého referenčního období a jeho pracovní neschopnost

---

<sup>11</sup> Srov. rozsudek ESD ze dne 26. června 2001 ve věci *BECTU v. the Queen and Secretary of State for Trade and Industry* (c – 173/99) par. 43.

<sup>12</sup> Rozsudek ESD ze dne 20. ledna 2009 ve spojené věci *Schultz-Hoff* (c – 350/06 a *Stringer a další* (c – 520/06), par. 25.

přetrvávala do ukončení jeho pracovního poměru, což bylo důvodem, že nemohl uplatnit svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok.<sup>13</sup>

Právo na dovolenou, je považováno za základní sociální právo každého zaměstnance. Směrnice vyžaduje, aby každý zaměstnanec skutečně čerpal roční placenou dovolenou alespoň v minimálním rozsahu a snaží se zamezit tomu, aby čerpání dovolené bylo nahrazeno finanční kompenzací. Jediným případem, kdy místo čerpání dovolené může být zaměstnanci poskytnuta finanční náhrada je skončení pracovního poměru. Nárok na dovolenou za kalendářní rok a nárok na získání proplacení této dovolené představují podle názoru ESD dvě části jednoho nároku. Cílem tohoto požadavku proplatit tuto dovolenou je umístit pracovníka, během zmíněné dovolené, do situace, pokud jde o mzdu, srovnatelné s obdobím, kdy pracuje.<sup>14</sup>

Výše finanční náhrady za minimální dobu nebo doby placené dovolené za kalendářní rok v případě skončení pracovního poměru ani způsob jejího určení nejsou směrnicí upraveny. ESD v této souvislosti vyslovil závěr, že finanční náhrada, na niž má nárok pracovník, který nemohl z důvodů nezávislých na své vůli uplatnit svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok před ukončením pracovního poměru, musí být vypočítána tak, aby uvedený pracovník byl v situaci, která je srovnatelná se situací, ve které by byl, pokud by uplatnil uvedený nárok během trvání svého pracovního poměru. Z toho vyplývá, že obvyklá mzda pracovníka, což je ta, která musí být zachována po dobu odpočinku odpovídající placené dovolené za kalendářní rok, je rovněž určující, pokud jde o výpočet finanční náhrady za dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru.<sup>15</sup> Na závěr k problematice roční placené dovolené je třeba poznamenat, že na rozdíl od ostatních ustanovení směrnice upravujících minimální doby odpočinku a maximální délku týdenní pracovní doby se od úpravy minimální délky roční placené dovolené nelze odchýlit.

S úpravou minimálních dob odpočinku souvisí rovněž omezení maximální délky stanovené týdenní doby podle čl. 6 směrnice, ukládajícímu členským státům povinnost přijmout nezbytná opatření, aby v souladu s potřebou chránit bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků:

---

<sup>13</sup> Op. Cit., par. 49.

<sup>14</sup> Rozsudek ESD ze dne 16. března 2006 ve spojené věci Robinson-Steele (c - 131/04) a Clarke (C-257/04), par. 58.

<sup>15</sup> Rozsudek ESD ze dne 20. ledna 2009 ve spojené věci Schultz-Hoff (c – 350/06 a Stringer a další (c – 520/06), par. 61.

- byla délka týdenní pracovní doby omezena právními a správními předpisy nebo kolektivními smlouvami nebo dohodami mezi sociálními partnery;
- nepřekračovala průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů 48 hodin.

### 3. NOČNÍ PRÁCE

Úprava noční práce podle směrnice vychází z poznatků, že lidský organismus je v noci citlivější na rušivé vnější vlivy a také na určité ztížené způsoby organizace práce, a že dlouhá doba noční práce může škodit zdraví pracovníků a může ohrozit bezpečnost na pracovišti.<sup>16</sup> Situace nočních pracovníků a pracovníků na směny tedy vyžaduje, aby úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci byla přizpůsobena povaze jejich práce a aby organizace a fungování služeb a prostředků pro ochranu a prevenci byly účinné.<sup>17</sup>

Noční doba je definována v čl. 2 odst. 3 jako každá doba v délce nejméně sedmi hodin, vymezená vnitrostátními právními předpisy, která ve všech případech musí zahrnovat dobu mezi půlnocí a pátou hodinou ranní. Členským státům je tak dán prostor pro přesnější vymezení noční doby tak, aby mohly vzít v úvahu například kulturní tradice nebo zvyklosti související s dobou, ve které je obvykle vykonávána většina činností zajišťujících chod společnosti.

Nočním pracovníkem je podle čl. 2 odst. 4 jednak každý pracovník, který během noční doby pracuje nejméně tři hodiny své běžné denní pracovní doby, a jednak každý pracovník, který pravděpodobně odpracuje během noční doby určitou část své roční pracovní doby. Ta může být podle volby dotyčného členského státu vymezena

- buď vnitrostátními právními předpisy po konzultaci se sociálními partnery, nebo
- kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery na vnitrostátní nebo regionální úrovni.

V souvislosti s noční prací stanoví směrnice zejména omezení její délky. Čl. 8 ukládá členským státům povinnost přijetí nezbytných opatření, aby běžná pracovní doba pro noční pracovníky nepřesahovala v průměru osm hodin za 24 hodin a aby noční pracovníci, jejichž práce je spojena se zvláštními riziky nebo těžkou fyzickou nebo duševní námahou,

<sup>16</sup> Srov. bod 7 odůvodnění směrnice.

<sup>17</sup> Srov. bod 10 odůvodnění směrnice.



nepracovali více než osm hodin za období 24 hodin, během kterého vykonávají noční práci.<sup>18</sup> Dále je čl. 9 směrnice uložena členským státům povinnost přijmout nezbytná opatření, aby noční pracovníci měli nárok na bezplatné posouzení svého zdravotního stavu před zařazením na noční práci a poté v pravidelných odstupech a aby noční pracovníci trpící zdravotními obtížemi, které byly uznány jako obtíže spojené s výkonem noční práce, byli převedeni, kdykoli je to možné, na práci ve dne, pro kterou mají předpoklady.

Zvláštní pozornost věnuje směrnice bezpečnosti a ochraně zdraví nočních pracovníků. Čl. 12 ukládá členským státům povinnost přijmout nezbytná opatření, aby byla nočním pracovníkům a pracovníkům na směny poskytnuta ochrana bezpečnosti a zdraví odpovídající povaze jejich práce a aby kdykoli byly k dispozici ochranné a preventivní služby nebo prostředky na ochranu bezpečnosti a zdraví nočních pracovníků a pracovníků na směny rovnocenné službám a prostředkům, které se vztahují na ostatní pracovníky.

#### **4. ROZVRŽENÍ PRÁCE – PRÁCE NA SMĚNY**

Směrnice je založena na obecném předpokladu, že zvláštní pracovní podmínky mohou mít škodlivé účinky na bezpečnost a zdraví pracovníků. Organizace práce podle určitého rozvrhu musí přihlížet k obecné zásadě, že práce musí být přizpůsobena člověku.<sup>19</sup> Problematika rozvržení práce je ve směrnici upravena poměrně obecně, a to v čl. 15, který zakládá povinnost členských států přijmout nezbytná opatření, aby zaměstnavatel, který zamýšlí organizovat práci podle určitého rozvrhu, přihlédl k obecné zásadě, že práce má být přizpůsobena člověku, s cílem zejména omezit monotónní práce a práce s vnuceným pracovním tempem, v závislosti na typu pracovní činnosti a na požadavcích bezpečnosti práce a ochrany zdraví, zejména pokud jde o přestávky během pracovní doby.

### **III.**

#### **ZÁVĚR**

Komunitární úprava týkající se organizace pracovní doby obsahuje poměrně striktní pravidla týkající se maximální délky týdenní pracovní doby, minimálních dob odpočinku a noční práce. Zároveň se však vyznačuje značným množstvím výjimek umožňujícím členským státům, aby se od těchto pravidel ve stanovených případech odchýlili. Za nejvíce problematické se jeví vymezení pracovní doby a na ně navazující doby odpočinku, které

---

<sup>18</sup> Práci spojenou se zvláštními riziky nebo těžkou fyzickou nebo duševní námahou mají vymezit vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti nebo kolektivní smlouvy či dohody uzavřené mezi sociálními partnery, s přihlédnutím ke zvláštním účinkům a rizikům spojeným s noční prací.

<sup>19</sup> Srov. bod 11 odůvodnění směrnice.

nepočítá s určitým mezistupněm v podobě pracovní pohotovosti nebo obdobného institutu, což potvrzuje bohatá judikatura ESD zabývající se výkladem příslušných ustanovení směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby nebo již zrušené směrnice Rady 93/104/EHS, která obsahovala autentickou definici obou pojmů.

# NĚKOLIK POZNÁMEK K PRÁVNÍ ÚPRAVĚ PRACOVNÍ DOBY V ZÁKONÍKU PRÁCE

*Mgr. Jaroslav Stránský\**

## ÚVOD

Ve svém příspěvku chci shrnout některé poznámky a závěry vztahující se k platné právní úpravě pracovní doby obsažené především v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce), a to zejména ve vztahu k vybraným problematickým oblastem, které byly na konferenci v Třešti diskutovány.

Ještě v úvodu považuji za nutné zmínit některou novou a překvapivou skutečnost, tedy že právní úprava pracovní doby je v praxi spojena se spoustou aplikačních nejasností. Zaměstnavatelé ani zaměstnanci si nejsou zcela jistí, jaké povinnosti jim zákoník práce ukládá a dochází jak k tomu, že zcela nedodržují některé ze základních pravidel k pracovní době se vztahujících (kupříkladu povinnost zaměstnavatele rozvrhnout zaměstnanci před začátkem výkonu práce pracovní dobu do směn), tak i ke snaze vyhovět jakýmsi tradovaným pravidlům, které v zákoně postrádají jakoukoli oporu (jak často se lze například setkat s tím, že se zaměstnavatel snaží při pracovní době nerovnoměrně rozvržené na vyrovnávací období trvající 26 nebo 52 týdnů dodržet „měsíční fond pracovní doby“, zaklínaje se přitom jakýmsi „plánovacím kalendářem“).

Proto je jistě dobře, že se vědecká konference na téma pracovní doby konala. Žel, je možné konstatovat, že sice přinesla řadu zajímavých a originálních názorů a nápadů, ale k vyjasnění toho, jak má být právní úprava pracovní doby správně a v souladu se zákonem aplikována, příliš nepřispěla.

## I.

### **DISPOZITIVNÍ NEBO KOGENTNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY?**

Jedním ze základních problémů, který byl v průběhu konference diskutován, byla otázka míry dispozitivnosti nebo naopak kogentnosti právní úpravy pracovní doby.

K tomuto problému je samozřejmě nutné přistoupit v první řadě optikou ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce, které stanoví, kdy se smluvní strany mohou od práv a povinností upravených v zákoníku práce odchýlit. Může k tomu dojít tehdy, pokud zákon smluvní odchylku výslovně nezakazuje, pokud jiné než zákonem předepsané řešení není možné

---

\* Asistent, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení, Právnická fakulta Masarykovy univerzity

z povahy věci nebo pokud by se jednalo o práva a povinnosti vyplývající z ustanovení, obsaženého ve výčtu § 363 odst. 2 zákoníku práce. Navíc platí, že od práv a povinností stanovených ustanoveními, na která pamatuje výčet provedený v § 363 odst. 1 zákoníku práce, se lze odchýlit pouze tak, že bude v důsledku této odchýlné úpravy zaměstnanci přiznáno více práv nebo výhodnější právní postavení, než stanoví zákon.

Uvedená pravidla jsou vlastně vytknuta před závorkou každého jednotlivého ustanovení zákoníku práce, a proto je třeba právě na jejich základě usuzovat, zda se od práv či povinností stanovených tím kterým pravidlem zákoníku práce mohou smluvní strany odchýlit.

Konkrétním pravidlem, ohledně něž byla možnost odchýlení se smluvních stran diskutována, bylo například právo zaměstnavatele rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu a určit začátek a konec směn, které vyplývá z ustanovení § 81 odst. 1 zákoníku práce. Jedná se bezpochyby o významné pravidlo, s jehož využitím mohou zaměstnavatelé efektivně využívat svou dispoziční pravomoc vůči zaměstnancům. Je navíc zcela logické, že zákon toto právo zaměstnavatelům přiznává. Pokud od nich totiž na jednu stranu vyžaduje, aby nesli odpovědnost, náklady a hospodářské riziko spojené s výkonem práce, musí jim přiznávat právo rozhodovat o tom, jakým způsobem bude výkon práce organizován a mimo jiné tedy v jakém rozvržení a v jakých směnách budou zaměstnanci vykonávat práci.

Podíváme-li se ovšem na toto pravidlo z hlediska možnosti smluvně se od něj odchýlit, zjistíme, že ustanovení § 81 odst. 1 zákoníku práce není začleněno ani v jednom z výčtů obsažených v ustanovení § 363 zákoníku práce, a ani z jeho dikce nevyplývá jednoznačný zákaz (užití dikce neříká, že pracovní doba „musí“ být rozvržena jedině zaměstnavatelem nebo že zaměstnanec „nesmí“ rozhodnout o začátku a konci své směny). Rozhodně není možné usuzovat na kogentnost § 81 odst. 1 zákoníku práce vzhledem k dikci „zaměstnavatel rozvrhuje“ a „zaměstnavatel určí“. Jedná se pouze o standardní jazykový způsob vyjádření vlastního pravidla obsaženého v právní normě (dispozici), který sám o sobě ještě nic nevyovídá o tom, zda se jedná o pravidlo kogentní nebo dispoziitivní.

Definitivní závěr o takovéto vlastnosti posuzovaného pravidla můžeme vzhledem k metodě vyplývající z § 2 odst. 1 zákoníku práce učinit pouze na základě jeho povahy. Dle mého názoru pravidlo umožňující zaměstnavateli rozhodovat o způsobu rozvržení pracovní doby a začátku a konci směn rozhodně není takové povahy, aby neumožnilo dojednání odchýlného řešení. Argumentem pro tento závěr může být i to, že zákoník práce s odlišným řešením na některých místech sám počítá. Kupříkladu v případě pružného rozvržení pracovní

doby je právo rozhodovat o začátku a konci směn částečně přeneseno ze zaměstnavatele na zaměstnance, kteří mohou v rámci volitelné pracovní doby sami rozhodovat o tom, kdy jejich směna začne a kdy skončí. Zcela sám si pracovní dobu rozvrhuje zaměstnanec pracující v režimu ustanovení § 317 zákoníku práce, tedy vykonávající práci nikoli na pracovišti zaměstnavatele, ale s ohledem na sjednané podmínky na jiném místě, třeba u sebe doma. Právní úprava rozvržení pracovní doby se dále vzhledem k § 74 odst. 2 a 77 odst. 1 písm. b) zákoníku práce vůbec nevztahuje na pracovněprávními vztahy založené dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce, v jejichž rámci jsou tedy pravidla rozvržení pracovní doby bezpochyby v úplné dispozici smluvních stran.

Popsanou metodu posuzování kogentnosti nebo dispozitivnosti je samozřejmě nutné aplikovat na všechna pravidla obsažená v právní úpravě pracovní doby. Pravdou je, že metoda usuzování na možnost odchýlit se od konkrétní právní normy založená vedle jiných kritérií zejména na základě její povahy není zrovna jednoduchá. Rozhodně nevystačíme se slovním výkladem a naopak musíme zapojit i správnou dávku výkladu zejména logického, systematického a historického, mnohdy je pak nezbytné propojit znalost pravidel obsažených v zákoníku práce i s pravidly práva Evropských společenství, v případě pracovní doby zejména se Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech pracovní doby (dále jen „směrnice o pracovní době“). Ani tak ovšem v mnoha případech ke zcela jednoznačnému závěru nedojdeme.

Dobrym příkladem toho byla diskuse účastníků konference týkající se například takových problémů, jako je možnost stanovit délku vyrovnávacího období při nerovnoměrně rozvržené pracovní době nebo při pružném rozvržení pracovní doby v jiných jednotkách než týdnech, možnost změny vypracovaných rozvrhů směn v případě rovnoměrného i nerovnoměrného rozvržení, možnost stanovit při pružném rozvržení pracovní doby pouze jedno volitelné období tak, aby předcházelo, případně následovalo základní pracovní dobu, apod. Ve vztahu k těmto výkladovým nejasnostem sice byla vznesena řada názorů a argumentů podporujících ten nebo onen výklad, ale k jednoznačnému závěru nedošlo snad ani jedinkrát.

V souvislosti s tím samozřejmě vyvstává otázka, jak si s uvedenými nejasnostmi, na jejichž jednoznačném řešení se neshodnou ani účastníci vědecké konference o pracovní době, poradí běžní zaměstnavatelé, případně i zaměstnanci, pro které rozvrhování pracovní doby, stanovování délky vyrovnávacího období, změny vypracovaných rozvrhů apod. nepředstavují témata k akademické diskusi, ale každodenní úkol, který nezbytně musí být splněn.

Odpověď je vlastně jednoduchá. Poradí si vždycky. Nějak. Jde o to jak. Představa, že zaměstnavatel, resp. jeho zaměstnanec stojící před nutností skloubit vhodné a efektivní rozvržení pracovní doby s provozními potřebami svého podniku či organizace, zabádá nad správným uplatněním jednotlivých výkladových metod, což ho přivede k jasnému poznatku o dispozitivnosti či kogentnosti toho kterého pravidla tak, aby mohl rozvrh pracovní doby vystavět s použitím přípustné míry smluvní svobody a vždy v souladu se zákonem, je poněkud zvrácená. Realita bude spíše blíže tomu, že dotyčný zaměstnavatel veden v první řadě snahou, aby rozvrh pracovní doby odpovídal jeho provozním potřebám, tento rozvrh udělá, aniž by se příliš zatěžoval právní úpravou. Ono popravdě řečeno, některá pravidla s ohledem na konkrétní provozní podmínky některých zaměstnavatelů vlastně ani dost dobře dodržet nelze.

Na každém kroku se tak v praxi setkáváme se zjevným a vědomým porušováním či obcházením zákoníku práce. Tomu nakonec nasvědčovala i některá vystoupení, která v rámci konference zazněla a jejichž obsahem byl ve vztahu k jednotlivým aplikačním nejasnostem vlastně návod, jak lze zákon „šikovně“ porušit či obejít tak, aby v souvislosti s tím nemohl být zaměstnavatel sankcionován, i kdyby se na to náhodou přišlo.

Bohužel se tak dostáváme do situace, kdy právní úprava pracovní doby zůstává pouze jakousi virtuální realitou. Samozřejmě nikoli pouze v důsledku nejasnosti závěru o dispozitivnosti či kogentnosti jednotlivých pravidel zákoníku práce, ale i k vzhledem ke zjevné zastaralosti a neživotnosti některých pravidel (kupříkladu povinnost zaměstnavatele vypracovat rozvrh pracovní doby na celé období, na které pracovní dobu nerovnoměrně rozvrhuje, a to i v případě vyrovnávacího období v délce 52 týdnů, která v praxi není jen terčem kritiky, ale spíše posměchu).

Je známo, že četnost případů porušování právní normy má významně negativní vliv na efektivitu jejího působení na společenské vztahy, potažmo i na všeobecnou autoritu a respekt k právu jako takovému. Závadnost a nebezpečnost výše popsaného stavu je tedy nasnadě, neboť právě u něj může začínat proces vedoucí ruku v ruce s nedostatečnou a neefektivní kontrolou k tomu, že se zákoník práce stane naprosto neefektivním a nerespektovaným předpisem.

Přítom by řadu těchto negativních jevů bylo možné konkrétně i v oblasti pracovní doby odstranit. Prvním krokem by podle mého názoru měla být koncepční a věcná úvaha nad tím, která pravidla a v jaké podobě musí být v oblasti pracovní doby bezpodmínečně

dodržována, například s ohledem na směrnici o pracovní době, která pravidla by měla platit pouze subsidiárně pro případ, že si smluvní strany nesjednají něco jiného, a která pravidla by bylo vhodné jako zastaralá a přežitá buď změnit nebo úplně zrušit. Následně pak pravidla, která je nutně třeba dodržovat, a právě jen ona, musí být jednoznačným způsobem identifikovatelná jako kogentní, a to buď prostřednictvím důsledného legislativního přístupu založeného na jejich slovním vyjádření (za použití dikce „musí“, „nesmí“, „smí být jen“, „nejvýše“, „nejméně“ apod.), případně s využitím výčtové metody. Ostatní pravidla by měla zůstat dispozitivní a umožňovat zaměstnancům a zaměstnavatelům přizpůsobovat svá práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích svým potřebám na základě uplatnění autonomní vůle.

## II.

### **ROZVRH SMĚN A MOŽNOST PROVEDENÍ JEHO ZMĚNY**

Zkusme výše naznačený přístup demonstrovat například na jedné z konkrétních diskutovaných otázek, a to na možnosti změn rozvrhu směn vypracovaného zaměstnavatelem a minimální lhůtě pro oznámení provedených změn zaměstnancům.

Právní úprava stanoví, že v případě nerovnoměrného rozvržení musí být rozvrh vypracován na celé období, na které je pracovní doba rozvržena, a zaměstnanec s tímto rozvrhem musí být seznámen nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, nedohodne-li se se zaměstnancem na jiné době seznámení<sup>20</sup>. Pokud se týká rovnoměrného rozvržení pracovní doby, zákon žádnou lhůtu, ve které musí být zaměstnanci s rozvrhem směn předem seznámeni, neupravuje.

Ve vztahu ke změnám jednou již vypracovaného rozvrhu směn stanoví zákoník práce výslovnou úpravu jen u konta pracovní doby. Tato výslovná úprava byla doplněna tzv. technickou novelou zákoníku práce, účinnou od 1. ledna 2008. Představuje ji ustanovení § 84 odst. 2 zákoníku práce, které stanoví, že pokud v průběhu období, na které bylo konto pracovní doby rozvrženo, dojde ke změně rozvrhu týdenní pracovní doby, nesmí být tato změna provedena tak, aby zahrnovala období kratší než 4 týdny po sobě jdoucí. Zaměstnanec

---

<sup>20</sup> Tento dovětek, který zaměstnavateli a zaměstnanci výslovně umožňuje sjednat si jinou dobu seznámení s rozvrhem směn, je důkazem legislativní nedůslednosti zákoníku práce v otázce dispozitivnosti či kogentnosti jednotlivých pravidel. Možnost sjednat si jiné řešení by totiž s ohledem na ustanovení § 2 odst. 1 a 3 zákoníku práce měla být dána u každého pravidla v zákoníku práce, na které se nevztahuje některá z výjimek. Výslovné zdůraznění dispozitivnosti některých norem svádí k výkladu, že zákoník práce umožňuje smluvní odchylku pouze tam, kde to explicitně stanoví, což je ovšem ve zřejmém rozporu s obecným soukromoprávním principem smluvní svobody, která se má v pracovněprávních vztazích prosazovat podle pravidel uvedených zejména v § 2 odst. 1 a 3 zákoníku práce.

musí být s touto změnou seznámen zpravidla alespoň 1 týden předem. Pokud se týká rovnoměrného a obecného nerovnoměrného rozvržení, tedy nikoli konta pracovní doby, zákoník práce neobsahuje žádné pravidlo, které by umožňovalo rozvrh pracovní doby změnit.

V praxi v souvislosti s tím panuje značná nejistota ohledně toho, zda tedy rozvrhy směn mohou nebo nemohou být po jejich vypracování, např. v průběhu vyrovnávacího období u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, měněny. Referát a diskusní příspěvky, které se v rámci průběhu konference tohoto bodu dotkly, vyzněly převážně v tom smyslu, že vypracované rozvrhy směn měněny být mohou, a to navzdory chybějícímu pravidlu, resp. výslovnému pravidlu o možnosti změn rozvrhu jen u konta pracovní doby.

Pokud bychom se však na tuto aplikační nejasnost podívali optikou výkladové metody stavějící na předpokladu „racionálního zákonodárce“, museli bychom dospět k opačnému závěru. Proč by totiž zákonodárce výslovně upravoval poměrně restriktivní pravidla změn vypracovaného rozvrhu směn u konta pracovní doby, pokud by byla možnost změny dána bez dalšího již z povahy věci u všech typů rozvržení pracovní doby? V tu chvíli by přece takové zvláštní pravidlo bylo zcela nadbytečné. Navíc, pokud by zákonodárce počítal s právem zaměstnavatele změnit vypracovaný rozvrh směn při uplatnění jakéhokoli typu rozvržení pracovní doby, proč by zrovna u konta pracovní doby, které se má jakožto zvláštní způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby vyznačovat vyšší mírou pružnosti a operativnosti, stanovoval poměrně omezující pravidla takové změny (změna musí být provedena vždy nejméně na období 4 týdnů), a u jiných způsobů rozvržení pracovní doby ponechal tato bližší pravidla v dispozici stran pracovněprávního vztahu, resp. zaměstnavatele samotného, což by v důsledku znamenalo mnohem větší míru smluvní svobody a flexibility?

Výklad založený na argumentu e ratione legis a vnitřní logice právní úpravy tedy jednoznačně vede k závěru, že vypracovaný rozvrh směn lze změnit pouze u konta pracovní doby a v případě jiných typů rozvržení pracovní doby změnu provést nelze.

Na druhou stranu je ovšem třeba brát do úvahy princip smluvní volnosti, vyjadřovaný úslovím „co není zakázáno, je dovoleno“, a v neposlední řadě cosi jako „selský rozum“. Se zřetelem na princip smluvní svobody můžeme argumentovat, že není-li zakázáno vypracovaný rozvrh změnit, je to dovoleno. Navíc je naprosto jasné, že zaměstnavatelé běžně vypracované rozvrhy mění a měnit je musí, neboť zejména v případě rozvrhování pracovní doby na desítky týdnů trvající vyrovnávací období prostě a dobře není možné předpokládat a přesně zohledňovat skutečnosti jako jsou výkyvy v poptávce po zboží či službách, počet



zakázek, překážky v práci na straně zaměstnanců, rozvazování starých a navazování nových pracovních poměrů, apod. Zřejmě tedy nezbyvá než nad princip racionality zákonodárce povýšit princip racionality zákona a možnost změn vypracovaných rozvrhů směn připustit.

Pokud tedy připustíme uplatnění tohoto velmi účelového přístupu k výkladu zákona, který povyšuje „praktické hledisko“ nad úmysl zákonodárce a vnitřní logiku předpisu, zbývá vyřešit, s jakým předstihem musí být zaměstnanci se změnou rozvrhu seznámeni. Jediné výslovné pravidlo obsažené v zákoníku práce se vztahuje opět jen ke kontu pracovní doby. Existuje výklad, podle kterého je možné nebo dokonce nutné toto pravidlo aplikovat analogicky, a změnu rozvrhu lze v případě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby učinit tak, že zahrnuje období nejméně 4 týdnů a zaměstnanci jsou s touto změnou seznámeni ve lhůtě podle § 84 odst. 1 zákoníku práce, tedy zpravidla nejméně 2 týdny předem. Tento výklad ovšem není přijímán obecně a lze se setkat i s názorem, podle kterého lze zaměstnance se změnou rozvrhu s ohledem na neexistující pravidlo seznámit v jakékoli lhůtě, tedy i tzv. ze dne na den. Někdy dochází i k tomu, že je se zaměstnanci lhůta pro seznámení se změnou rozvrhu sjednána s poukazem na ustanovení § 84a zákoníku práce, které upravuje institut jiné úpravy pracovní doby. Toto řešení je velmi rozporuplné<sup>21</sup>, nicméně právě proto dobře demonstruje tvořivost, se kterou se praxe s výkladovými problémy spojenými s právní úpravou pracovní doby vypořádává, a představuje jeden z výsledků této tvořivosti, který nebezpečně balancuje na hraně zákona.

Zvláštní kapitolou je pak rovnoměrné rozvržení pracovní doby. Zřejmě v důsledku opomenutí zákonodárce totiž ve vztahu k němu chybí jakékoli pravidlo týkající se doby, ve které musí být zaměstnanci předem seznámeni s rozvrhem směn<sup>22</sup>. Lze se pak setkat s případy, kdy zaměstnavatelé s rozvržením pracovní doby a jeho případnými následnými změnami seznamují zaměstnance ve zcela nepřiměřených lhůtách, například jen jediný den

---

<sup>21</sup> Využívání institutu jiného rozvržení pracovní doby k úpravě možnosti změn vypracovaných rozvrhů zřejmě nebylo úmyslem zákonodárce. Původně bylo toto pravidlo součástí ustanovení § 82 zákoníku práce, upravujícího rovnoměrné rozvržení pracovní doby, a jeho podstatou bylo podle všeho zejména rozšířit možnost naplánování směny v trvání až 12 hodin, když v rámci rovnoměrného rozvržení pracovní doby smí zaměstnancem pracovat nejdéle v 9 hodinové směně.

<sup>22</sup> V rámci diskuse se na konferenci objevil názor, že takové pravidlo vyplývá z ustanovení § 37 odst. 1 písm. e) zákoníku práce. Tato norma, která zaměstnavateli ukládá povinnost předat zaměstnanci nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru písemnou informaci o rozvržení jeho pracovní doby, není-li tento údaj obsažen již v pracovní smlouvě, ale bohužel problém neřeší. Smyslem této povinnosti totiž je, aby byl zaměstnanec informován, jakým způsobem mu bude rozvrhována pracovní doba. Zaměstnavatel svou povinnost uloženou mu citovaným ustanovením tedy bezpochyby splní i pokud sdělí zaměstnanci storohou informaci, podle které mu bude pracovní doba rozvrhována rovnoměrně. Povinnost v určité lhůtě před začátkem výkonu práce zaměstnance informovat o konkrétním začátku a konci směn z ustanovení § 37 zákoníku práce nedovodíme.

předem. Jednou obranou zaměstnanců je pak poukaz na principy zákazu zneužití výkonu práva a souladu výkonu práv s dobrými mravy.

Vidíme tedy, že na základě nejasné úpravy a neseznatelného rozlišení kogentních a dispozitivních norem dochází k vzniku závažných výkladových a aplikačních pastí, z nichž není jednoznačné cesty ven. Oč by byla situace jednodušší a přehlednější, pokud by základní ustanovení zákoníku práce ve vztahu ke všem typům rozvržení pracovní doby, snad kromě pružného rozvržení, stanovilo například následující:

*„(1) Zaměstnavatel rozvrhuje pracovní dobu a určuje začátek a konec směn.*

*(2) Zaměstnavatel musí zaměstnance s rozvrhem směn nebo se změnou tohoto rozvrhu seznámit před začátkem výkonu práce.*

*(3) Zaměstnavatel seznámí zaměstnance s rozvrhem směn nebo s jeho změnou alespoň 2 týdny předem. Dojde-li v odůvodněných případech ke zkrácení této lhůty, nesmí být kratší než 5 dnů.*

*(4) Mění-li zaměstnavatel rozvrh pracovní doby, provede tuto změnu tak, aby zahrnovala období alespoň 4 týdnů po sobě jdoucích.“*

Podstatné nejsou konkrétní lhůty seznámení s rozvrhem směn a s jejich změnou, nýbrž základní jasné rozvržení práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele, které by nikoho nemělo nechávat na pochybách z hlediska kogentnosti či dispozitivnosti. Zákon by měl nadále vycházet z podpůrně se uplatňujícího pravidla, podle kterého o rozvržení pracovní doby rozhoduje jednostranně zaměstnavatel, který rovněž určuje začátek a konec směn. Pokud by smluvní strany měly zájem na jiném řešení, není důvod jim v tom bránit.

Dále by bylo jasně stanoveno, že zaměstnanec musí být s rozvrhem směn předem seznámen. Dispozitivní pravidlo by určovalo, že se tak má stát zpravidla nejpozději 2 týdny před začátkem výkonu práce. V odůvodněných případech, jejichž vymezení by z povahy věci bylo primárně v dispozici smluvních stran, případně zaměstnavatele samotného, by mohla být lhůta pro seznámení kratší. Kogentní norma (dikce „nesmí“) by ovšem určovala, že lhůta nikdy nemůže být kratší než (například) 5 dnů.

Základní ustanovení by mohlo být doplněno ještě o dispozitivní pravidlo, podle kterého má být změna zpracována tak, aby zahrnovala období alespoň 4 týdnů. Tato norma by se mohla subsidiárně uplatnit pouze v případě, kdy není dohodnuto nebo stanoveno jiné řešení, kterému podle mého názoru není nutné bránit.

### III.

#### **PRACOVNÍ DOBA A DOBA „NEAKTIVNÍ“ PŘÍTOMNOSTI ZAMĚSTNANCE NA PRACOVIŠTI**

Problémem, který byl na konferenci živě diskutován a který má rovněž poněkud obecnější rozměr, je posuzování neaktivní doby přítomnosti zaměstnance na pracovišti (doba připravenosti k případnému výkonu práce, ještě do konce roku 2006 považovaná podle tehdy platného zákoníku práce za pracovní pohotovost na pracovišti) jako pracovní doby a zejména odměna, která má zaměstnanci za tuto dobu příslušet.

Posuzujeme-li dobu, kdy je zaměstnanec podle pokynů zaměstnavatele přítomen na pracovišti a připraven k výkonu práce de lege lata, nenechává nás zákoník práce s ohledem na definici pracovní doby provedenou v § 78 odst. 1 písm. a) na pochybách v tom, že tuto dobu je nutné považovat za pracovní dobu, a to i přesto, že zaměstnanec pro zaměstnavatele nevykonává práci.

Pokud tato doba připravenosti k případnému výkonu práce spadá do předem rozvržené směny, musí za ni zaměstnanci příslušet mzda nebo plat. Pokud bychom tento závěr zpochybnili prostřednictvím pravidla, podle kterého mzda přísluší výhradně za práci, museli bychom současně s tím konstatovat, že za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy. V důsledku rozhodnutí zaměstnavatele, že zaměstnanci nepřidělí „práci“ a zaměstnanec bude na pracovišti podle jeho pokynů k případnému výkonu práce pouze připraven, totiž zaměstnanec nemůže vykonávat práci z důvodů na straně zaměstnavatele a jedná se tedy o překážku v práci na straně zaměstnavatele.

Jestliže setrvání na pracovišti a připravenost k případnému výkonu práce zaměstnavatel nařídí zaměstnanci mimo rámec jeho směny a nad stanovenou týdenní pracovní dobu, bude se jednat o práci přesčas. Tato práce přesčas pak zaměstnanci musí být kompenzována podle pravidel uvedených v § 114, resp. § 127 zákoníku práce, tedy zaplacením dosažené mzdy a příplatku, případně poskytnutím náhradního volna. Nic na tom podle mého názoru nemůže změnit skutečnost, že zaměstnanec v této době fakticky nevykonává práci. Sice je třeba ctít pravidlo, podle kterého je mzda nebo plat peněžitým plněním poskytovaným zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, ovšem nelze k němu přistupovat dogmaticky. Je tedy nezbytné vyjít z toho, že doba, kdy je zaměstnanec již nad rozsah své stanovené týdenní pracovní doby přítomen na pracovišti zaměstnavatele a podle jeho pokynů připraven k případnému výkonu práce, musí být považována za pracovní dobu. Z pohledu de lege lata je i s ohledem na doslovné znění první věty § 114 odst. 1 zákoníku

práce patrné, že za tuto dobu přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek, případně náhradní volno.

Z pohledu de lege ferenda byl na konferenci diskutován návrh, podle kterého by neaktivní doba přítomnost zaměstnance na pracovišti zaměstnavatele, která podle zákoníku práce musí být považována za pracovní dobu, byla odměňována nižší částkou než mzdou zaměstnance, tedy náhradou mzdy ve výši nižší nežli je průměrný výdělek zaměstnance. K těmto úvahám do značné míry vyzval Evropský soudní dvůr, který již v několika judikátech vztahujících se ke směrnici o pracovní době nezapochoval o tom, že doba, kdy je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce, musí být považována za pracovní dobu, nicméně konstatoval, že je věcí členských států, jakým způsobem upraví odměnu, která má zaměstnanci za tuto dobu příslušet.

Konstatování Evropského soudního dvora, podle něž by odměna poskytovaná zaměstnanci za dobu neaktivní přítomnosti zaměstnance na pracovišti mohla být nižší než jeho standardní mzda, aniž by došlo k porušení komunitárního práva, není překvapivé, neboť směrnice o pracovní době na otázku odměňování skutečně nedopadá. Nelze ovšem podle mého názoru uvažovat tak, že je-li určité řešení přípustné z pohledu evropského práva, které jak známo dopadá pouze určité fragmenty pracovněprávních vztahů, pak je toto řešení také automaticky správné a přípustné z hlediska pracovního práva jako uceleného právního odvětví konkrétního státu a jeho základních zásad.

Z tohoto pohledu považuji úvahu, podle které by zaměstnanec za dobu, kdy je na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, měl být odměňován jakousi sazbou náhrady mzdy nižší než průměrný výdělek, za naprosto nepřijatelnou.

Zákoník práce výslovně označil za jednu ze svých základních zásad pravidlo, podle kterého má zaměstnanec v pracovním poměru právo na to, aby mu byla přidělena práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (srov. § 13 odst. 3 zákoníku práce). Toto pravidlo je třeba vnímat v kontextu s definicí závislé práce, podle které je práce konána na odpovědnost zaměstnavatele, a se zásadou, která stanoví, že zaměstnavatel nese riziko spojené s výkonem práce, jež nesmí být přenášeno na zaměstnance. Zaměstnavatel tedy mimo jiné odpovídá za to, že zaměstnancům zajistí práci, kterou jim přidělí a rozvrhne tak, aby ji mohli odpracovat a dostat za tuto práci mzdu nebo plat. Právě v tomto důsledku spočívá hlavní smysl uvedené povinnosti zaměstnavatele, související rovněž s principem ochrany mzdy a její alimentární funkcí.

Pokud by zaměstnavatel svou povinnost přidělit zaměstnanci práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nesplnil, jednalo by se o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Zákoník práce tento institut konstruuje v úzké vazbě na princip práva zaměstnance na přidělení práce, když stanoví, že kromě případů, kdy zaměstnavatel nepřidělil práci z kvalifikovaných a zvláštního zřetele hodných důvodů, přísluší zaměstnanci v souvislosti s nepřidělením práce v důsledku překážky v práci na straně zaměstnavatele náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Zákoník práce tedy zřetelně vychází z předpokladu, že nenastane-li překážka v práci na straně zaměstnance nebo některá z překážek v práci na straně zaměstnavatele, při níž zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nižší než jeho průměrný výdělek, musí zaměstnanec obdržet od zaměstnavatele mzdu nebo plat, případně jejich náhradu, odpovídající stanovené týdenní pracovní době (s výjimkou sjednané kratší pracovní doby nebo uplatnění konta pracovní doby). Pravidlo, podle kterého by zaměstnanec za dobu, kdy v rámci stanovené týdenní pracovní doby nevykonává práci a je pouze přítomen na pracovišti a připraven k výkonu práce, měl být odměňován nižší odměnou, než která odpovídá jeho mzdě nebo platu nebo průměrnému výdělku, by ve vztahu k výše popsaným koncepčním východiskům pracovněprávních vztahů působilo zcela destruktivně. Otevírala by se tím cesta k možnosti zaměstnavatele i bez jakéhokoli kvalifikovaného důvodu<sup>23</sup> rozhodnout o tom, že zaměstnancům nepřidělí práci s tím, že zaměstnancům v návaznosti na toto rozhodnutí významným způsobem poklesne úroveň jejich příjmu, což by znamenalo velmi nebezpečné rozmělnění základů, na nichž musí pracovněprávní vztahy pevně stát.

Jestliže je nutné odmítnout myšlenku, že by zaměstnanec mohl být za dobu neaktivní přítomnosti na pracovišti spadající do stanovené týdenní pracovní doby odměňován jakousi náhradou mzdy nižší než průměrný výdělek, je tím spíše nutné odmítnout takovou odměnu v souvislosti s dobou jdoucí nad stanovenou týdenní pracovní dobu, tedy s prací přesčas. Jedná se o ukázkou logického úsudku a *minori ad maius*. Totiž je-li nepřípustné snížit v souvislosti s dobou neaktivní přítomnosti zaměstnance na pracovišti jeho odměnu v rámci stanovené týdenní pracovní doby, tím spíše to musí být nepřípustné v rámci práce přesčas, za kterou zaměstnanci přísluší a musí příslušet vyšší odměna, než kterou dostává za práci ve stanovené týdenní pracovní době<sup>24</sup>.

---

<sup>23</sup> Takovýmito kvalifikovanými důvody je v současné době prostoj, přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a částečná nezaměstnanost.

<sup>24</sup> Toto právo zaměstnanců je garantováno i v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 1 o pracovní době v průmyslu, která byla publikována pod č. 80/1922 Sb.

Úvahy pohrávající si s myšlenkou, že by zaměstnanec v době, kdy je na pracovišti zaměstnavatele pouze připraven k výkonu práce, aniž by skutečně pracoval, měl být odměňován nižší sazbou než je jeho standardní mzda, evidentně mají jakési hlubší pozadí. Je jím jednoduše řečeno hledání způsobů možného prodlužování doby, kdy by mohl být zaměstnanec vázán pracovními povinnostmi, ovšem v ideálním případě tak, aby s tím zaměstnavatel neměl žádné další náklady. Jasně s tímto přístupem konvenují mimo jiné i návrhy týkající se možnosti, aby mzda, resp. plat zaměstnanců mohly být nejen na vedoucích pozicích stanoveny již s přihlédnutím k určitému rozsahu práce přesčas a jiné.

Bezprostřední souvislost s tímto myšlenkovým pozadím z mého pohledu jednoznačně má i skutečnost, že stále neúspěšně vyznívá snaha shodnout se na úrovni členských států Evropských společenství na jednoznačném pravidle o nejdéle 48 hodinovém pracovním týdnu.

Závazek usilovat o nejdéle 48 hodin trvající pracovní týden zaměstnanců se přitom objevil už v tak významném dokumentu, jakým byla Mírová smlouva mezi spojenými mocnostmi a Německem, podepsaná dne 28. června 1919 ve Versailles. Bez nadsázky tedy lze požadavek nejdéle 48 hodinového pracovního týdne považovat za jakýsi civilizační výdobytek a předpoklad dosažení a trvání sociálního smíru.

Logice společenského rozvoje, s nímž souvisí i značný růst efektivity práce, by spíše odpovídala tendence k dalšímu zkracování standardní délky pracovního týdne. Z nějakého důvodu se ovšem k všeobecně sdílenému nadšení spojenému s budováním maximálně flexibilního a liberálního pracovního práva přimyká představa, že je správné, nebo snad i „cool“, pracovat co nejdéle to jen jde, zatímco trvat na dodržování 48 hodinové týdenní pracovní doby je beznadějně „out“.

Více či méně zřetelně nebo mezi řádky takové přesvědčení, podle něž je normální a správné nedodržovat limity stanovené týdenní pracovní doby a práce přesčas a nechtít za to od zaměstnavatele žádné peníze, vyplývalo i z některých diskusních vystoupení na konferenci. Skutečností navíc je, že úprava další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví (ustanovení § 93a zákoníku práce) v českém pracovním řádu pravidlo o nejdéle 48 hodinovém pracovním týdnu prolomila, když je na jejím základě možné vykonávat v jednom pracovním poměru práci až 56, resp. dokonce až 60 hodin týdně.

Osobně vůbec nejsem přesvědčen o tom, že prodlužování rozsahu pracovní doby má nebo musí být průvodním znakem procesu modernizace pracovního práva, po kterém

nezanedbatelná část odborné veřejnosti již dlouhou dobu volá. Troufám si říci, že by skutečné modernizaci pracovního práva mnohem více slušel důraz kladený na lepší organizaci a větší efektivitu práce, s nimiž by ruku v ruce mělo jít nikoli prodlužování, ale naopak snižování rozsahu doby, kdy je zaměstnanec pro zaměstnavatele povinen vykonávat práci, případně být na jeho pracovišti k výkonu práce podle jeho pokynů připraven.

Proto se domnívám, že je naprosto správné, je-li pracovní doba zaměstnance nad rámec jejího standardního rozsahu, v řeči zákoníku práce vyjádřeného jako stanovená týdenní pracovní doba, pro zaměstnavatele „drahá“. Spíše než vymýšlení způsobů, jak dosáhnout co nejdelšího možného rozsahu pracovní doby za co nejnižší odměnu, by tedy návrhy směřující k dalšímu vývoji směřování pracovního práva měly věnovat pozornost opravdu moderním trendům, jako je například sladění osobního (rodinného) a pracovního života zaměstnance. Moderní právní úprava pracovní doby by tedy rozhodně měla zaměstnavatelům zajistit dostatečnou flexibilitu z hlediska jejich možnosti rozhodovat o rozvržení pracovní doby, nicméně na druhou stranu musí trvat na dodržování rozumných nejvyšších přípustných limitů pracovní doby a tím nepřímo vyvíjet tlak na lepší a efektivnější rozvrhování pracovní doby a organizaci práce.

Konkrétně například ve vztahu ke zdravotnickým pracovníkům v nemocnicích a dalších zdravotnických zařízeních by rozumnému a modernímu přístupu k jejich pracovní době mnohem více než umožnit vykonávat další přesčasovou práci odpovídalo zamyslet se nad možnostmi efektivnější organizace práce tak, aby tito zaměstnanci nemuseli trávit desítky hodin na pracovišti připraveni k případnému výkonu práce, ale mohli místo toho například držet pracovní pohotovost na jiném místě odlišném od pracoviště, aniž by v souvislosti s tím došlo k poklesu jejich příjmu. Stávající situace v těchto zařízeních je totiž dlouhodobě neúnosná. Někomu snad lékař, který i několik desítek hodin v kuse tráví ve zdravotnickém zařízení, a s ohledem na těžko překonatelné potřeby lidského organismu se tedy v rámci této doby musí i vyspat, připadá být výborným terčem britkých bonmotů. Osobně nicméně považuji tento stav s ohledem na zodpovědnost těchto zaměstnanců za zdraví a životy jiných osob za děsivý.

#### 4. ZÁVĚR

Je těžko popíratelným faktem, že právní úprava pracovní doby obsažená v platném zákoníku práce je v řadě svých institutů přežitá, zastaralá a nevyhovující. Považuji nicméně za nutné ještě jednou zdůraznit, že řešení tohoto stavu není možné nacházet v setrvalém

obcházení, porušování a ignorování příslušných právních norem. Důsledky takového jednání by totiž z dlouhodobého hlediska mohly být velmi nešťastné.

Podmínkou rozumného východiska je v první řadě zásadní odpolitizování zákoníku práce a hledání nové koncepce, která by umožnila naplňovat jak organizační, tak i ochrannou funkci pracovního práva, tedy představovala kompromis mezi právem zaměstnavatele rozhodovat o rozvržení a organizaci pracovní doby zaměstnanců tak, aby výsledek odpovídal jeho nutným provozním potřebám, a garancí možnosti sladit výkon práce s osobním a rodinným životem pro zaměstnance. Snad právě v souvislosti s takovou právní úpravou bychom mohli hovořit o uplatnění modelu flexicurity. Hlavní úlohu a největší díl odpovědnosti při jejím hledání pak podle mého názoru musí sehrát sociální partneři.



# ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

*JUDr. Jana Zachovalová, Ph.D.\**

Pracovní doba je v platném zákoníku práce definována jako doba, kdy je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele vykonávat práci a doba, kdy je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Právní úprava pracovní doby zahrnuje, kromě jiného, úpravu délky pracovní doby a jejího rozvržení.

## I.

### ZÁKLADNÍ POJMY

Pracovní doba a doba odpočinku jsou upraveny v části čtvrté zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“). Ta je uvozena definováním základních pojmů, z nichž, vzhledem k tématu tohoto příspěvku, je důležité definování pojmů stanovená pracovní doba, směna, týden.

**Pojem stanovená týdenní pracovní doba** ovšem není v zákoníku práce výslovně definován, avšak vyvozuje se, že jde o tzv. úplnou pracovní dobu, resp. též o zkrácenou pracovní dobu. „Úplná pracovní doba je obecně stanovenou délkou pracovní doby a vyjadřuje míru účasti zaměstnance na pracovním procesu.“<sup>25</sup> Zákoník práce stanovuje maximální délku stanovené týdenní pracovní doby, která se pro lepší pochopení označuje také jako „normativní pracovní doba“<sup>26</sup>, a to obecně 40 hodin týdně.

**Zkrácená pracovní doba** je zkrácená stanovená týdenní pracovní doba bez snížení mzdy. Zkrátit stanovenou týdenní pracovní dobu je možné pouze kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem. Jedná se tedy vlastně také o stanovenou týdenní pracovní dobu, tzv. úplnou pracovní dobu, která je zvláštní v tom, že je kratší<sup>27</sup>.

Od zkrácené pracovní doby je nutno odlišit **kratší pracovní dobu**, kterou lze podle ustanovení § 80 ZP sjednat, avšak zaměstnanci přísluší pouze mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době. V takovém případě tedy nejde o stanovenou (úplnou) týdenní pracovní dobu, ale o neúplnou pracovní dobu.

---

\* odborná asistentka, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení, Právnická fakulta MU Brno

<sup>25</sup> Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vydání. Brno: Masarykova univerzita : Doplněk, 2004, s. 476

<sup>26</sup> Jakubka, J. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2007, s. 153

<sup>27</sup> Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vydání. Brno: Masarykova univerzita : Doplněk, 2004, s. 477

Směna je v zákoníku práce definována tak, že jí je část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat. Zaměstnancovou povinností pak je být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.

V zákoníku práce, na rozdíl od předchozí právní úpravy, se definuje i pojem týden, což je potřebné z hlediska stanovené týdenní pracovní doby, rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, vymezení práce přesčas atd. Týdnem je každé období na sebe navazujících 7 dnů.

## II.

### **PRÁVNÍ ÚPRAVA ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY**

Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele vykonávat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době (§ 38 ZP). Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, a to zpravidla do pětidenního pracovního týdne a určí začátek a konec směn.

Platný zákoník práce upravuje v rámci právní úpravy rozvržení pracovní doby rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, jinou úpravu pracovní doby, pružné rozvržení pracovní doby a konto pracovní doby. Pro dobrou orientaci v uvedených možnostech rozvržení pracovní doby je důležité si uvědomit, že základním rozlišením je rozlišení na rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby; konto pracovní doby je jen jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. U rovnoměrného i nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je možné i pružné rozvržení pracovní doby. Navíc je v § 84a ZP upravena možnost sjednání jiné úpravy pracovní doby.

#### **Rovnoměrné rozvržení pracovní doby**

Nejjednodušší je rovnoměrné rozvržení pracovní doby, o němž stanoví zákoník práce, že jde o rovnoměrné rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny, přičemž délka směny nesmí přesáhnout 9 hodin. Rovnoměrné rozvržení týdenní pracovní doby znamená, že jednotlivé týdny po sobě jdoucí mají stále stejný počet hodin předem rozvržené týdenní pracovní doby. Délka směny v rámci rozvržení pracovní doby v týdnu do směn, nesmí přesáhnout 9 hodin. Jen pro doplnění je třeba uvést, že vzhledem k definici směny, uvedené v § 78 odst. 1 písm. c) ZP, která nezahrnuje práci přesčas, může přesto zaměstnanec v konkrétním případě, kdy mu např. byla nařízena práce přesčas, nebo práce přesčas byla dohodnuta, odpracovat více než 9 hodin, a přesto je zaměstnancem v rovnoměrném rozvržení

pracovní doby.<sup>28</sup> Charakteristickými znaky rovnoměrného rozvržení týdenní pracovní doby tedy je totožný počet hodin v jednotlivých týdnech s tím, že délka směny v takto rozvržené pracovní době nesmí nikdy přesáhnout 9 hodin. „Definice rovnoměrně rozvržené pracovní doby je kogentní a nelze se od ní odchýlit ani dohodou smluvních stran“<sup>29</sup>.

### **Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby**

Právní úprava nerovnoměrného rozvržení pracovní doby doznala oproti předchozí první úpravě jistých změn, resp. zpřesnění. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby znamená, že pracovní doba je zaměstnavatelem rozvržena na jednotlivé týdny v rozvrhu směn sice nerovnoměrně, avšak tak, aby průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas za vyrovnávací období nepřesáhla stanovenou týdenní pracovní dobu. Vyrovnávacím obdobím může být maximálně 26 týdnů po sobě jdoucích; jen v kolektivní smlouvě může být sjednáno vyrovnávací období delší, nejvýše ovšem 52 týdnů po sobě jdoucích. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin.

### **Konto pracovní doby**

Jak výslovně uvádí § 86 odst. 1 ZP, je konto pracovní doby jiným způsobem nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, které může obsahovat jen kolektivní smlouva, popř. vnitřní předpis, a které nemůže být uplatněno u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3. Jde o takové rozvržení pracovní doby, kdy práce je vykonávána nerovnoměrně v rámci vyrovnávacího období, během kterého náleží zaměstnanci za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stále stejné výši (stálá mzda), která nesmí být nižší než 80% jeho průměrného výdělku. Vyrovnávací období je stanoveno ve vnitřním předpisu zaměstnavatele a nesmí přesáhnout 26 týdnů, popř. je sjednáno v kolektivní smlouvě – v tomto případě nesmí přesáhnout 52 týdnů. Zaměstnanci přísluší za vyrovnávací období mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd. Pokud po uplynutí vyrovnávacího období (nebo po skončení pracovního poměru) je souhrn práva na dosaženou mzdu za jednotlivé kalendářní měsíce vyšší než součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vzniklý rozdíl doplatit. Zaměstnavatel je povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance. Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje stanovená týdenní pracovní doba, příp. kratší pracovní doba, rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny a odpracovaná pracovní doba v jednotlivých dnech a za týden. Za

---

<sup>28</sup> Brůha, D. Nový zákoník práce a praktické dopady změn v oblasti pracovní doby. *Práce a mzda*. 2007, roč. 55, č. 2, s. 23 an.

<sup>29</sup> Bělina, M. a kol. *Zákoník práce*. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 311

každý týden je zaměstnavatel povinen vykazovat rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a skutečně odpracovanou pracovní dobou.

### **Pružné rozvržení pracovní doby**

Podle § 85 odst. 1 ZP si při pružném rozvržení pracovní doby zaměstnanec volí sám začátek, popř. i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem. Podstatou pružného rozvržení pracovní doby je, že pracovní doba je rozdělena celkem na 3 úseky, na dva úseky tzv. volitelné pracovní doby, mezi kterými je další časový úsek, kterým je tzv. základní pracovní doba.

Základní pracovní dobu, resp. její začátek a konec (§ 85 odst. 2 ZP), určuje zaměstnavatel a v takto stanoveném časovém úseku je zaměstnanec povinen být na pracovišti a buď vykonávat práci, nebo být připraven práci vykonávat. Je pouze na uvážení zaměstnavatele, jak dlouhý časový úsek jako základní pracovní dobu stanoví.

Volitelnou pracovní dobu určí zaměstnavatel na začátek a konec základní pracovní doby tak, že celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. V rámci této volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek, příp. i konec pracovní doby v jednotlivých dnech.

Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období, tzn., že vyrovnávací období může být týdenní, dvoutýdenní, třítýdenní nebo čtyřtýdenní.

Pružné rozvržení pracovní doby se může uplatnit jak při rovnoměrném, tak při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Pro rovnoměrné rozvržení pracovní doby, jak je uvedeno výše, je charakteristickým znakem totožný počet hodin v jednotlivých týdnech, což platí i při rovnoměrném pružném rozvržení pracovní doby, ač to není nyní v ustanoveních o pružné pracovní době výslovně stanoveno. Znamená to, že při rovnoměrném pružném rozvržení pracovní doby je vyrovnávacím obdobím týden. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období.

Pružné rozvržení pracovní doby se v některých případech, uvedených v § 85 odst. 4 ZP, neuplatní. V těchto případech platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tento účel určit.

Shrneme-li uvedenou současnou právní úpravu rozvržení pracovní doby, pak se zaměstnavatel může rozhodnout rozvrhnout pracovní dobu rovnoměrně nebo nerovnoměrně.

Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby může ještě zvolit rovnoměrné pružné rozvržení pracovní doby. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby může zvolit rovněž i pružné rozvržení pracovní doby, nebo má možnost zavést konto pracovní doby. Kromě tohoto jednostranného rozvržení pracovní doby zaměstnavatelem je možné dohodou sjednat jinou úpravu pracovní doby, např. jiné začátky a konce pracovní doby, kratší pracovní dobu atd., vždy ovšem tak, aby délka směny nepřesáhla 12 hodin.

### III.

## NĚKOLIK ÚVAH O PRÁVNÍ ÚPRAVĚ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

### Týdenní rovnoměrně rozvržená pracovní doba

Zaměstnavatel může pracovní dobu rozvrhnout jednostranně rovnoměrně nebo nerovnoměrně. Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby ovšem musí zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu tak, aby jednotlivé směny nepřesáhly 9 hodin.

Pokud by zaměstnavatel potřeboval jednostranně rozvrhnout čtyřicetihodinovou stanovenou týdenní pracovní dobu zaměstnancům např. jen na 4 dny v týdnu, přičemž by se stanovená pracovní doba opakovala pravidelně v jednotlivých týdnech a v rámci nich i v jednotlivých dnech, musel by stanovit minimálně dvě směny delší než 9 hodin, mohl by též např. stanovit všechny 4 směny desetihodinové.

S ohledem na výše uvedený rozbor právní úpravy, konkrétně na definici rovnoměrně rozvržené pracovní doby, která, jak se uvádí, je kogentní<sup>30</sup>, by se tedy v takovém případě nejednalo o rovnoměrné rozvržení pracovní doby, protože jeden charakteristický rys rovnoměrného rozvržení pracovní doby není naplněn (směny jsou delší než 9 hodin), ale jednalo by se o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, i když by fakticky byla pracovní doba naprosto rovnoměrně rozvržená.

### Jiná úprava pracovní doby rovnoměrně rozvržená

Ve výše uvedeném případě (pracovní doba pravidelně rozvržená jen na 4 dny v týdnu se směny delšími než 9 hodin, která se bude v jednotlivých týdnech opakovat) by se mohlo jednat i o jinou úpravu pracovní doby podle § 84a ZP, samozřejmě pouze tehdy, pokud by takové rozvržení pracovní doby nebylo jednostranně stanoveno zaměstnavatelem, ale dohodnuto.

---

<sup>30</sup> Bělina, M. a kol. *Zákoník práce*. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 311

Podle § 84a ZP lze totiž sjednat jinou úpravu pracovní doby, při níž délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Tato dohodnutá jiná úprava pracovní doby může být rozvržena onou dohodou rovnoměrně nebo nerovnoměrně.

I v tomto případě však zůstává otázka, zda tato dohodnutá jiná úprava pracovní doby rozvržená rovnoměrně by mohla mít délku směny delší než 9 hodin, maximálně 12 hodin, jak by to odpovídalo úpravě uvedené v § 84a ZP, nebo zda by směny mohly být dlouhé jen maximálně 9 hodin, jak to odpovídá ustanovení § 82 o rovnoměrně rozvržené pracovní době.

Pokud je tedy ustanovení § 82 ZP o rovnoměrném rozvržení pracovní doby kogentní, tzn., že musí být splněny oba charakteristické znaky takového rozvržení – stejná délka pracovní doby v jednotlivých týdnech a délka směny maximálně 9 hodin, pak tedy dohodnutá jiná úprava pracovní doby s některou ze směn delší než 9 hodin (maximálně dvanáctihodinovou), ač rovnoměrně rozvržená na jednotlivé týdny, by byla považována za nerovnoměrně rozvrženou.

Mohli bychom také uvažovat o tom, že oba charakteristické rysy rovnoměrného rozvržení pracovní doby musí být splněny jen při rovnoměrném rozvržení pracovní doby jednostranně stanoveném zaměstnavatelem, avšak při dohodnuté jiné úpravě pracovní doby rovnoměrně rozvržené může být směna delší než 9 hodin, ale nesmí přesáhnout 12 hodin. Pak bychom takovou jinou dohodnutou úpravu pracovní doby mohli také považovat za rovnoměrně rozvrženou. Jak vysvětluje V. Sládek, budeme při rovnoměrném rozvržení pracovní doby rozlišovat mezi délkou směny stanovenou zaměstnavatelem (nejvýše 9 hodin) a délkou směny dohodnutou – sjednanou jako jiná úprava pracovní doby (nejvýše 12 hodin).<sup>31</sup> Takový závěr bychom mohli vyvozovat i z toho, že v rámci úpravy pracovní doby v ZP díl druhý hlavy druhé (Rozvržení pracovní doby) upravuje, a je tak i nadepsán, rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby a jinou úpravu pracovní doby, že tedy rozlišuje vlastně 3 způsoby rozvržení pracovní doby a každý má svou vlastní právní úpravu, svá vlastní vymezení a omezení. K takovému závěru, totiž že právní úprava nyní rozlišuje tyto tři různé způsoby rozvržení pracovní doby, dospěl i B. Šubrt<sup>32</sup>.

### **Jiná úprava pracovní doby jako další samostatný typ rozvržení pracovní doby**

Po novele zákonku práce provedené zák. č. 361/2007 Sb. s účinností od 1. 8. 2008 je totiž možné uvažovat o tom, jak uvádí B. Šubrt<sup>33</sup>, že dalším, samostatným typem rozvržení

<sup>31</sup> Sládek, V. Jak pracovat s pracovní dobou, *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 11, s. 24 – 30.

<sup>32</sup> Šubrt, B. Jiná úprava pracovní doby. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 7, s 19 - 22

<sup>33</sup> Šubrt, B. Jiná úprava pracovní doby. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 7, s 19 an.

pracovní doby, je „jiná úprava pracovní doby“, jak je upravena v § 84a ZP. V textu zákoníku práce před uvedenou novelou byla totiž jiná úprava pracovní doby řešena výlučně v rámci právní úpravy rovnoměrného rozvržení pracovní doby. Novelou pak byla možnost sjednat jinou úpravu pracovní doby z § 82 vypuštěna a uvedena v novém ustanovení § 84a ZP, byla tedy zařazena až za právní úpravu jak rovnoměrného rozvržení pracovní doby, tak nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, a celý díl druhý hlavy druhé (Rozvržení pracovní doby) byl nově nadepsán „Rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby a jiná úprava pracovní doby“. Lze tedy jinou úpravu pracovní doby považovat za další samostatný typ rozvržení pracovní doby, jak uvádí B. Šubrt?

Podle § 81 ZP je rozvržení pracovní doby právem a povinností zaměstnavatele, pracovní dobu rozvrhuje jednostranně zaměstnavatel – není zde, v těchto základních ustanoveních (dílu 1 v rámci hlavy druhé zabývající se rozvržením pracovní doby), zmínka o tom, že si rozvržení domlouvá se zaměstnancem, to je upraveno až v § 84a ZP, který je zařazen do dílu druhého, který upravuje rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby a jinou úpravu pracovní doby. Právo zaměstnavatele rozvrhnout pracovní dobu do směn vyplývá z jeho dispoziční pravomoci, z jeho potřeby a nutnosti organizovat a řídit pracovní proces, z čehož logicky vyplývá i právo zaměstnavatele měnit rozvržení pracovní doby, je-li to nutné z hlediska organizování a řízení pracovního procesu.

Je však také možné nerozvrhovat pracovní dobu jednostranně, ať už rovnoměrně či nerovnoměrně, ale lze sjednat jinou úpravu pracovní doby, jak je upraveno v § 84a ZP. Zaměstnavatel se ovšem takovou dohodou o jiné úpravě pracovní doby sám omezuje ve svém oprávnění jednostranně stanovit a měnit rozvržení pracovní doby<sup>34</sup>. To znamená, že pokud by v budoucnu např. z provozních důvodů potřeboval rozvrhnout pracovní dobu jinak, než jak byla dohodou sjednána jiná úprava pracovní doby, mohlo by k takové změně dojít opět jen dohodou, resp. její změnou.

### **Smluvní strany dohody o jiné úpravě pracovní doby**

Další otázkou je, zda lze dohodnout jinou úpravu pracovní doby jen mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, nebo též v kolektivní smlouvě. V komentáři zákoníku práce zpracovaném pod vedením M. Bělina se uvádí, že „jinou vhodnou úpravu pracovní doby lze sjednat v pracovní smlouvě nebo jiné dohodě zaměstnance a zaměstnavatele“<sup>35</sup>. Vycházíme-li striktně ze znění § 84a ZP, který subjekty takové dohody nespecifikuje, nýbrž

<sup>34</sup> Bělina, M. a kol. *Zákoník práce*. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 309

<sup>35</sup> Bělina, M. a kol. *Zákoník práce*. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 314

stanoví jen „byla-li sjednána jiná úprava pracovní doby ...“, a vycházíme-li ze zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, tak by bylo možné dospět snad i k závěru, že jinou úpravu pracovní doby by bylo možné sjednat i v kolektivní smlouvě. I v tomto případě by mohly směny být delší než 9 hodin, maximálně však 12 hodin.

### **Rovnoměrné rozvržení kratší pracovní doby**

V návaznosti na výše uvedené pak lze podobně posuzovat i rovnoměrné rozvržení kratší pracovní doby na jednotlivé týdny naprosto rovnoměrně, a to i v jednotlivých dnech. Opět se navozuje otázka, zda by mohla některá ze směn být delší než 9 hodin, maximálně však 12 hodin. Situace je odlišná jen v tom, že kratší pracovní dobu lze podle § 80 ZP pouze sjednat, ne stanovit, a v tom případě tedy jde, z hlediska rozvržení pracovní doby, o jinou úpravu pracovní doby podle § 84a ZP, i když naprosto rovnoměrně rozvrženou. To ovšem znamená, jak opět uvádí V. Sládek, že délka směny může být v tomto případě až dvanáctihodinová.<sup>36</sup> Bylo by tedy možné dohodou rozvrhnout např. třicetihodinovou týdenní pracovní dobu na 3 dny v týdnu po deseti hodinách denně. I v tomto případě by ovšem ke změně rozvržení pracovní doby mohlo dojít opět jen dohodou.

### **Týdenní rovnoměrně rozvržená pružná pracovní doba**

Zaměstnavatel má možnost se rozhodnout, že pracovní doba bude rozvržena rovnoměrně pružně, tzn., že stanoví začátek a konec základní pracovní doby a současně stanoví volitelnou pracovní dobu na začátek a konec základní pracovní doby. Znamená to, že vyrovnávací období bude týden, v každém týdnu zaměstnanec bude povinen odpracovat týdenní pracovní dobu s tím, že v rámci volitelné pracovní doby si bude sám určovat začátek či konec nebo začátek i konec pracovní doby.

Otázkou opět zůstává, zda při rovnoměrném rozvržení pružné pracovní doby nesmí jednotlivé směny přesáhnout 9 hodin, což je charakteristické pro rovnoměrné rozvržení pracovní doby, nebo zda by tuto hranici 9 hodin přesáhnout mohly, ale nesměly by přesáhnout 12 hodin, což lze při pružném rozvržení pracovní doby.

Pokud bychom brali ustanovení o rovnoměrném rozvržení pracovní doby za kogentní<sup>37</sup>, že totiž pracovní doba musí být v jednotlivých týdnech stejná a že směna nesmí přesáhnout 9 hodin, pak při týdenní pružné pracovní době musí zaměstnavatel určit volitelnou pracovní dobu tak, aby délky směn nemohly přesáhnout 9 hodin. Na druhé straně však § 85

---

<sup>36</sup> Sládek, V. Ekonomická krize a pracovní doba. *Práce a mzda*, 2009, roč. 57, č. 9, s. 17 an

<sup>37</sup> Bělina, M. a kol. *Zákoník práce*. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 311



odst. 2 ZP stanoví, že rozhodne-li se zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu pružně, celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin, aniž to omezuje jen na delší než jednotýdenní vyrovnávací období. Vyrovnávací období upravuje § 85 odst. 3 ZP tak, že průměrná pracovní doba musí být naplněna nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období bez konkrétního rozlišování různých vyrovnávacích období. Mohli bychom tedy dojít k závěru, že i při jednotýdenním vyrovnávacím období rovnoměrně rozvržené pružné pracovní doby, by mohla délka směny být i více než 9 hodin, maximálně však 12 hodin. Šlo by tedy o rovnoměrně nebo nerovnoměrně rozvrženou týdenní pružnou pracovní dobu? Musí být striktně dodrženo kogentní ustanovení § 82 ZP o rovnoměrném rozvržení pracovní doby i v případě rovnoměrného pružného rozvržení pracovní doby s týdenním vyrovnávacím obdobím? Zpřesnění zákoníku práce za účelem správné aplikace by pravděpodobně bylo namístě.

### **Písemný rozvrh týdenní pracovní doby**

Podle § 81, zařazeného v zákoníku práce v základních ustanoveních v rámci právní úpravy rozvržení pracovní doby, pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátky a konce směn. Není zde však stanoveno, že je povinen tak činit písemně. To je zaměstnavateli uloženo až v ustanovení § 84 odst. 1 ZP v rámci právní úpravy nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Z uvedeného vyplývá, že písemně vypracovat rozvrh týdenní pracovní doby je zaměstnavatel povinen jen u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, tedy i u konta pracovní doby i u nerovnoměrného pružného rozvržení pracovní doby. Jak to však je u rovnoměrného rozvržení pracovní doby a rovnoměrného pružného rozvržení pracovní doby?

I při rovnoměrném rozvržení pracovní doby zaměstnavatel rozvrhuje pracovní dobu na jednotlivé týdny, a to tak, aby žádná ze směn takto rozvržených nepřesáhla 9 hodin a aby byl v jednotlivých týdnech vždy tentýž počet hodin. Zaměstnavatel stanoví začátek a konec směn, přičemž v rámci právní úpravy rovnoměrného rozvržení pracovní doby v § 82 ZP může také stanovit různou dobu začátku a konce pracovní doby v různých dnech v týdnu. U rovnoměrného pružného rozvržení pracovní doby stanoví zaměstnavatel začátek a konec základní pracovní doby a současně stanoví volitelnou pracovní dobu, a to tak, aby celková délka směny nepřesáhla 12 hodin (případně jen 9 hodin?). O tom všem je povinen informovat každého zaměstnance, jak ostatně vyplývá z § 37 zákoníku práce. V něm se uvádí, že zaměstnavatel je povinen písemně informovat zaměstnance, kromě jiného, o týdenní pracovní době a jejím rozvržení, pokud tato informace není obsahem pracovní smlouvy, a že takové informování může zaměstnavatel provést i odkazem na právní předpis, kolektivní smlouvu nebo na vnitřní předpis. Z toho lze vyvodit, že i v těchto případech zpracovává zaměstnavatel

rozvrh pracovní doby vlastně písemně, jen by bylo vhodné, aby to bylo, též z důvodu právní jistoty zejména zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů, výslovně stanoveno v zákoníku práce.

Závěrem je tedy třeba konstatovat, že, pokud se týká různých typů rozvržení pracovní doby, je nutno rozlišovat mezi rovnoměrným a nerovnoměrným rozvržením pracovní doby a jinou úpravou pracovní doby, neboť základní rozdíl je v tom, že rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby je rozvržení pracovní doby provedené zaměstnavatelem jednostranně v rámci jeho dispoziční pravomoci a v rámci jeho práva a povinnosti řídit a organizovat pracovní proces, zatímco jiná vhodná úprava pracovní doby není jednostranné rozvržení pracovní doby zaměstnavatelem, nýbrž jde rozvržení pracovní doby na základě dohody.

„Správné uplatnění ustanovení zákoníku práce o rozvrhu pracovní doby může vytvářet vhodné podmínky pro flexibilní zaměstnávání“<sup>38</sup>, proto nad některými ustanoveními zákoníku práce ohledně rozvržení pracovní doby je třeba se stále zamýšlet právě s ohledem na jejich správnou aplikaci v praxi, a uvažovat případně i o potřebě upřesnění právní úpravy.

---

<sup>38</sup> Jouza, L. Rozvrh pracovní doby umožňuje flexibilní zaměstnávání. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2009, roč. 18, s. 15 - 19

# ZÁKONNÁ REGULACE PRACOVNÍ DOBY VE VZTAHU K EKONOMICKÝM VÝKONŮM PODNIKATELSKÝCH SUBJEKTŮ

*Mgr. Bc. Dominik Ženatý \**

Příspěvek se zaměřuje na popsání vazby mezi regulací pracovní doby, nejvíce ve vztahu k její délce, a výkonem ekonomiky daného státu, ponejvíce skrze výkony podnikatelských subjektů. V rámci této vazby se pak snaží dovodit příčinné souvislosti a možná ohrožení či naopak doporučení pro dlouhodobé záměry zákonodárců.

## I.

### PRACOVNÍ DOBA V ČR

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, stanovuje velkou řadu omezení pro oblast pracovní doby a limituje zároveň možnost se od těchto ustanovení odchylovat. Pro účely tohoto příspěvku nám postačí orientace v základním nastavení limitu pracovní doby; tedy 40 hodin týdně, jak stanovuje zákoník práce v §79 odst. 1. Samozřejmě existuje několik typů výjimek, od kterých pro účely tohoto příspěvku odhlédnu. Obecný limit stanovené týdenní pracovní doby je častým komparativním ukazatelem ekonomických analýz a jako takový nám bude postačovat.

Srovnání množství odpracovaných hodin nám ilustruje následující tabulka (tab.1). Přestože data nejsou zcela aktuální, je možné si udělat představu o počtu ročně odpracovaných hodin v jednotlivých zemích. V kontextu komparace délky pracovní doby v ČR a v jiných zemích, zejména pak v zemích EU, je možné si udělat představu o možných trendech.

Je tedy možné konstatovat, že obecně je délka pracovní doby v EU kratší než v zemích ostatních. Zároveň je zajímavé se zaměřit na země s nejvyšším počtem odpracovaných hodin, kde se objevují země jako Korea, Japonsko, USA, tedy země s dlouhodobým vysokým výkonem ekonomiky (samozřejmě pro tuto úvahu je nutno odhlédnout od aktuální hospodářské krize).

---

\* Doktorand katedry pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty MU, Brno.



Tab.1. Počet ročně odpracovaných hodin, průměrné hodnoty roku 2002<sup>39</sup>

## II.

### HISTORICKÉ POZADÍ – EVROPA - SVĚT

Pracovní doba je historicky často řešeným sporem mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (ebeny. Státem). Připomeňme za všechny stávkou dělníků v Chicagu dne 1. května 1886, která dala vzniknout Svátku práce.

Zároveň je její zkracování, z historického hlediska, „žhavou novinkou“. Ještě v 18. století byla délka pracovní doby často i 16 hodin denně a dělníci ročně odpracovali přes 4000 hodin. V průběhu 19. století se po častých demonstracích a sjednoceném tlaku dělníků snížila pracovní doba k průměrným 12 hodinám. Současných „osm hodin“ bylo uzákoněno v ČR

<sup>39</sup> <http://dx.doi.org/10.1787/174615513635>

teprve „nedávno“ a to zákonem č. 91 dne 19. prosince 1918. Stále však v rámci 6 pracovních dní týdně. Trend zkracování pracovní doby pokračoval roku 1956 snížením na maximálních 46 hodin týdně a v 90. letech pak na 42,5 hodin a dle nového zákoníku práce maximálních 40 hodin týdně.

Evropský trend je v tomto ohledu velmi podobný. Nejdále je v tomto směru Francie s pětatřicetihodinovým pracovním týdnem, Dánsko se zákonnou limitací na 37 hodinách týdně nebo Belgie s limitem 38 hodin.

Ve zbytku vyspělého světa je situace diametrálně odlišná. USA zákonem pracovní dobu nelimituje (jen v okrajových oblastech) a stejně tak ani země Asie. Z přehledu je patrné, že tato skutečnost ústí v delší pracovní dobu.

Dá se tedy vyvodit, že menší limitace délky pracovní doby zákonem vede k delšímu průměrnému počtu odpracovaných hodin zaměstnanců. Dá se tedy předpokládat, že omezení zákonné regulace délky pracovní doby by i v ČR vedlo k delší odpracované době zaměstnanců.

### **III.**

#### **PRACOVNÍ DOBA A VÝKON EKONOMIKY**

Vazba délky pracovní doby a výkonu ekonomických subjektů se sama nabízí. Pakliže mi zákon nedovoluje, aby zaměstnanec pracoval delší dobu, tak na stejné výkony bude muset ekonomický subjekt zaměstnat více zaměstnanců, což jednoznačně povede k navýšení nákladů. A to zcela opomíjíme druhou stranu mince – možnost zaměstnance následně propouštět; která je tradičně v zemích s vysokou mírou limitace délky pracovní doby silně omezována (např. výpovědními důvody, odstupným apod.)

Z výše uvedeného je tedy možno dovodit, že evropský (i český) trend snižování délky pracovní doby povede ke zvyšování nákladů ekonomických subjektů. Při presumpci zachování současného stavu v ostatních vyspělých zemích světa docházíme k nutnému modelu jejich nižších nákladů a tím i vyšší konkurenceschopnosti vůči evropské (české) výrobě.

### **IV.**

#### **ZÁVĚR**

V závěru tohoto příspěvku bych se rád věnoval dvěma otázkám, které navazují na výše uvedené a zároveň obsahují určitá obecně platná konstatování. Jedná se o rozpor mezi

zákonem předpokládaným a faktickým stavem v otázkách pracovní doby v ČR a za druhé se jedná o absenci strategie oblasti pracovního práva ČR (nejen v oblasti pracovní doby).

Rozpor mezi stavem, který předpokládá zákonodárce (tj. v základu 40 hodinový pracovní týden) a stavem, který je vytvářen praxí, je patrný na první pohled. Mnohokrát již na pracovním pohovoru padne otázka, zdali je zaměstnanec eventuálně ochoten pracovat více nežli 8 hodin denně s tím, že bude „vykazováno“ a „placeno“ 8 hodin. Zaměstnanec v drtivé většině případů souhlasí a následně pracuje déle a nenaplnuje se tak „vůle“ zákonodárce. Otázkou tedy zůstává, zdali by zákonodárce neměl na daný stav reagovat. Ať již formou změn zákonné regulace anebo naopak „zprísňením“ kontroly stávajících zákonných požadavků.

Obecněji pojato je celkově patrna z činnosti zákonodárce absence strategie (myšleno dlouhodobé) oblasti pracovního práva. Úpravy zákoníku práce a souvisejících předpisů (nejen v oblasti pracovní doby) nesou jasné stopy „politiky“. Snaha „zavděčit se“ voliči<sup>40</sup> a zároveň plnit požadavky Evropské Unie vede ke snižování délky pracovní doby bez odpovědi na otázku, co nám to přinese a jaká to má negativa. Nezbyvá tedy než doufat na tlak odborníků a snad i osvícených novinářů, aby byla modelována budoucnost, která po podobných změnách nastane a byly následně přijímány kroky jiné a nebo byla vytvořena i „návazná“ strategie, která pomůže limitovat případná negativa.

---

<sup>40</sup> Nezávislý pozorovatel by si mohl myslet, že zaměstnavatelé nevolí, protože programově jejich požadavky strategicky dlouhodobě žádný politický subjekt nepreferuje.

## **KRÁTKÉ ZAMYŠLENÍ NAD PRACOVNÍ POHOTOVOSTÍ ZAMĚSTNANCE**

**JUDr. Libor Šnédar, Ph. D.\***

Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce přinesl oproti předchozí právní úpravě zásadní změnu v pojetí pracovní pohotovosti. Ta spočívá zejména v tom, že zatímco dřívější právní úprava nevymezovala a nespecifikovala místo pracovní pohotovosti -tou mohlo být jak pracoviště, tak i jakékoli jiné místo, na kterém se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli s tím, že zaměstnanec bude připraven k výkonu práce a zároveň byla připouštěna v určitých případech možnost nařízení pracovní pohotovosti zaměstnavatelem.

Současná právní úprava daná zákonem č. 262/2006 Sb. zákoníkem práce ustanovením § 95 vychází z toho, že pracovní pohotovost může být po zaměstnanci požadována jen v případě, že se tak zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnou.

Další zásadní změnou je to, že podle výkladového ustanovení § 78 odstavce 1/ písmena h/ cit. zákoníku práce je v tom, že pracovní pohotovost může být vykonávána jen na jiném místě, dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele. Pokud by pracovní pohotovost měla byla vykonávána na pracovišti, resp. zaměstnanec byl přítomen na pracovišti a připraven k výkonu práce, nelze hovořit o pracovní pohotovosti, ale o běhu pracovní doby dle výkladového ustanovení § 78 odstavce 1/ písmeno a/ zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce.

Filozofií této právní úpravy je to, že zaměstnanec který je přítomen na pracovišti a je připraven k výkonu práce dle druhu práce uvedeném v pracovní smlouvě je plně k dispozici zaměstnavateli již není v pracovní pohotovosti, nýbrž již ve stavu, kdy je plně způsobilý k výkonu práce. Tedy tato doba je již pracovní dobou.

*Zde nelze nezmínit precedenční rozhodnutí v případě C-151/02 ZEMSKÉ MĚSTO KIEL VERSUS NORBERT JAEGER ze dne 9. 9. 2003. Meritem tohoto sporu je skutečnost, zda lékař, který pravidelně vykonává pohotovostní službu, která ho nutí pobývat v nemocnici a pracovat podle okamžité potřeby zaměstnavatele je posuzována jako částečně volný čas a částečně, kdy koná práci jako pracovní doba. Německé pracovní právo přitom rozlišuje mezi připraveností k práci, službou na zavolání a pohotovostí. Pouze v případě připravenosti*

---

\* Fakulta managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně

*k práci je toto považováno za pracovní dobu a v ostatních případech se za pracovní dobu považuje jen skutečný výkon práce v tuto uvedenou dobu.*

*Direktiva ES týkající se některých aspektů organizace pracovní doby se snaží zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci tím, že zajistí dostatečnou minimální dobu na odpočinek a adekvátní přestávky v práci. Tato direktiva chápe a definuje pracovní dobu jako jakoukoli dobu, kdy zaměstnanec pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a provádí svou činnost nebo povinnost. S ohledem na precedenční případy měl soud za zato, že rozhodujícím faktorem v rozhodování o charakteristických rysech pracovní doby je ve smyslu Direktivy 93/104 je to, zda lékař tráví čas v nemocnici při pohotovostní službě na místě určeném zaměstnavatelem a je zaměstnavateli k dispozici, aby poskytl své služby pokud to bude třeba. Podle soudu tato nutnost, která danému lékaři znemožňuje si zvolit místo, kde bude trávit dobu čekání na práci, musí být posuzována jako spadající do výkonu jeho pracovních povinností. Tento výklad se nemění ani faktem, že zaměstnavatel poskytne danému lékaři odpočinkovou místnost, kde může pobývat, pokud nejsou požadovány jeho odborné služby.*

*Soud dále dodává, že lékař, který musí být k dispozici na místě určeném zaměstnavatelem je ve větší stresové zátěži než zaměstnanec, který tento čas tráví na místě, které si sám určí /například u své rodiny/. Za těchto podmínek nemůže být lékař, od kterého je požadováno, aby byl k dispozici na místě určeném zaměstnavatelem, považován za odpočívajícího v době své pohotovostní služby, i když právě neprovádí svou odbornou činnost.*

*Soud tedy uzavírá, že národní legislativa, která podobně jako zákon SRN považuje dobu pohotovosti za dobu odpočinku kromě doby, po kterou zaměstnanec skutečně a fakticky koná svou odbornou práci – tj. rozlišuje faktický výkon práce od nekonání práce – je v rozporu s direktivou společenství.<sup>41</sup>*

V zásadě lze konstatovat, že současná právní úprava daná zákonem č. 262/2006 Sb. zákoníku práce koresponduje s rozhodnutím Evropského soudního dvora ve shora uvedeném případě a to v tom, že pracovní dobu, kdy je zaměstnanec přítomen na pracovišti a je připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele je považována za pracovní dobu (ustanovení § 78 odstavec 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce). Zároveň však považuje pracovní pohotovost mimo pracoviště za jistou dobu odpočinku a rozlišuje, zda

---

<sup>41</sup> Převzato z [www.curia.eu.int/](http://www.curia.eu.int/)



v této pracovní pohotovosti dojde či nedojde k výkonu práce (ustanovení § 95 odstavec 3 cit. zákoníku práce).<sup>42</sup>

Pracovní pohotovost mimo pracoviště, při které nedojde k výkonu práce se do pracovní doby nezapočítává (§ 95/3 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce) a jde tedy, jak již bylo řečeno, o jistou dobu odpočinku zaměstnance. Důkazem z opaku tak lze dovodit, že pokud se nejedná o pracovní dobu, jde o dobu odpočinku. Domnívám se však, že hovořit zde o době odpočinku není správné ani z pohledu faktického ani právního. Tomu odpovídá i ustanovení § 140 cit. zákoníku práce, kdy po dobu pracovní pohotovosti zaměstnanci nepřisluší ani mzda ani plat, (zaměstnanec nepracuje), nýbrž pouze odměna a to ve výši nejméně 10% průměrného výdělku, pokud není v kolektivní smlouvě sjednáno jinak. Tato odměna vyjadřuje omezení v subjektivních právech, které musí zaměstnanec strpět z důvodů pracovní pohotovosti a nelze proto dle mého hovořit o době odpočinku.

Z uvedeného je zřejmé, že význam zde hraje místo výkonu práce zaměstnance. Podle toho se bude posuzovat, zda se bude jednat o pracovní pohotovost nebo pracovní dobu, a to i když zaměstnanec nekoná práci.

Jestliže ustanovení § 34 odstavec 2 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce umožňuje sjednat místo výkonu práce poměrně široce, například jako obec, potom je možnost sjednání dohody o pracovní pohotovosti se zaměstnanci mající bydliště v této obci prakticky vyloučena. Má se přitom za to, že vzdálenost od pracoviště by měla být poměrně malá, aby se zaměstnanec v případě potřeby mohl poměrně rychle dostavit na pracoviště k výkonu práce. Rychlá dosažitelnost zaměstnance je důležitá. Sjednání pracovní pohotovosti se zaměstnancem, který by se mohl dostavit k výkonu práce až po několika hodinách od výzvy zaměstnavatele je problematická a pro zaměstnavatele neefektivní. Pokud je jako místo výkonu práce uvedeno v pracovní smlouvě také bydliště zaměstnance, je dohoda o sjednání pracovní pohotovosti také prakticky vyloučena, pokud by nebylo vysloveně uvedeno v které dny bude zaměstnanec konat práci doma.

Domnívám se, že toto prakticky jediné kritérium rozlišování není správné. Zaměstnavatel může určit místo výkonu práce velmi úzce (například konkrétním pavilonem zdravotnického zařízení) a lékař konající pohotovost bude v sousedním pavilonu vzdáleném několik metrů od svého místa výkonu práce a toto bude považováno za pracovní pohotovost,

---

<sup>42</sup> Případ rozebírá také Průcha, D., Tomek, V: Pracovní právo ve zdravotnictví a sociálních službách. Praha ASPI 2005. Šlo však o pohled k tehdy účinnému zákoníku práce.

neboť je již mimo místo výkonu práce, ale zaměstnanec je fakticky zaměstnavateli plně k dispozici. Nebo, co když sám zaměstnanec bude chtít mít pracovní pohotovost na pracovišti a to z důvodů například komplikované dopravy pro případ, že by se musel v nočních hodinách dostavit k výkonu práce atp.

Mám za to, že vhodným řešením by bylo dát institut pracovní pohotovosti plně do dispozice zaměstnance a zaměstnavatele a to tak, že v dohodě o pracovní pohotovosti dle ustanovení § 95 odstavce 1 věty první by bylo možno sjednat a dohodnout i další náležitosti jako je odměna z pracovní pohotovosti, místo kde bude realizována, popřípadě další ujednání (zvýšené náklady na dopravu). Je rozdíl, zda-li je pracovní pohotovost realizována ve dne či v noci, v pracovní dny či v dny pracovního klidu atp. Tato skutečnost by se měla projevit také v odměňování této pracovní pohotovosti..

Institut pracovní pohotovosti má v pracovním právu své opodstatnění a v některých profesích je zcela nezbytný a nezastupitelný a liberalizace tohoto institutu by byla dle mého ku prospěchu věci.

## *Blok II. Zahraniční zkušenosti s instituty pracovní doby*

### **PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH W ŚWIETLE POLSKIEGO PRAWA PRACY**

**Iwona Sierocka**

Wydział Prawa

Uniwersytet w Białymstoku

#### **WPROWADZENIE**

Czas pracy jest instytucją, która z jednej strony chroni pracowników, z drugiej zaś organizując pracę, służy realizacji interesów pracodawcy. W ustawodawstwie polskim przewiduje się, że czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 k.p.). W świetle regulacji kodeksowych czasem pracy jest zatem zarówno okres faktycznego wykonywania pracy, jak i czas, w którym pracownik nie wykonuje obowiązków wynikających ze stosunku pracy, pozostaje jednak do dyspozycji pracodawcy. Spośród zagadnień związanych z czasem pracy na szczególną uwagę zasługują problemy dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych. W tym względzie godnym rozważenia są zwłaszcza dwie kwestie, mianowicie dopuszczalność powierzania pracy w nadgodzinach oraz zasady wynagradzania pracowników świadczących pracę ponad ustalone limity czasu pracy.

#### **I.**

#### **POJĘCIE PRACY W GODZINACH NADLICZBOWYCH**

W myśl art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Z treści cytowanego przepisu wynika, że godziny nadliczbowe występują w razie przekroczenia przez pracownika normy czasu pracy lub przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy.

Zasadniczo, zgodnie z art. 129 § 1 k.p. podstawowa norma czasu pracy wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy. Ze względu na rodzaj pracy i jej organizację w przepisach kodeksu pracy dopuszcza się przedłużenie czasu pracy do 12 godzin na dobę w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca, w szczególnie uzasadnionych przypadkach okres ten może być przedłużony do 3 miesięcy. W przypadku prac uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych – okres ten może wynosić 4 miesiące. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy równoważony jest krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub czasem wolnym (art. 135 k.p.). Przy pracach

polegających na dozorze urzędów lub związanym z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy istnieje możliwość przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy do 16 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. W tym przypadku pracownikowi przysługuje, bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w dłuższym dobowym wymiarze czasu pracy, odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin niezależnie od odpoczynku przewidzianego dla wszystkich pracowników (art. 136 k.p.). W przypadku pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych dopuszcza się przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin w okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 1 miesiąc (art. 137 k.p.). Analiza art. 151§ 1 k.p. w kontekście regulacji kodeksu pracy dotyczących dobowego wymiaru czasu pracy prowadzi do wniosku, że w systemach, w których nie przewiduje się przedłużanie dobowego wymiaru czasu pracy powyżej 8 godzin, pracę w godzinach nadliczbowych stanowi praca świadczona w wymiarze przekraczającym obowiązującą pracownika normę czasu pracy. W przypadku pracowników w odniesieniu, do których dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru (do 12, 16, 24 godzin), pracą nadliczbową jest praca świadczona po przekroczeniu przedłużonego wymiaru. Przedłużenie wymiaru czasu pracy w ciągu doby do 12, 16, 24 godzin zobowiązuje pracodawcę do skrócenia czasu pracy w inne dni. W związku z tym wydaje się, że pracą nadliczbową jest praca wykonywana ponad krótszy dobowy wymiar czasu pracy (także poniżej 8 godzin), służący zrównoważeniu przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy w niektóre dni<sup>43</sup>.

W art. 151§ 1 k.p. zastrzega się ponadto, że pracą w nadgodzinach jest także praca świadczona ponad obowiązującą pracownika normę czasu pracy. W przepisach prawa pracy przewiduje się, że czas pracy wynosi co do zasady przeciętnie 40 godzin na tydzień. Przy pracach, które ze względu na technologię produkcji nie mogą być wstrzymane (praca w ruchu ciągłym), dopuszcza się zastosowanie normy wyższej, nieprzekraczającej jednak 43 godzin przeciętnie na tydzień (art. 138 § 1 k.p.) w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 tygodni. „Pracą w ruchu ciągłym” jest praca, która ze względu na proces produkcyjny, technologie powinna być wykonywana przez 24 godziny na dobę przez 7 dni w tygodniu. W wyroku z 29 września 1975 r., I PRN 23/ 75<sup>44</sup> Sąd Najwyższy stwierdził, że o tym czy praca ma charakter pracy w „ruchu ciągłym”, nie decyduje ani zakres wykorzystania mocy produkcyjnych zakładu pracy, ani możliwości produkcyjnych pracownika, lecz okoliczność, czy wykonywanie pracy przez 24 godziny na dobę i przez 7 dni w tygodniu jest konieczne z punktu widzenia zabezpieczenia prawidłowego procesu produkcyjnego oraz prawidłowej działalności urzędów produkcyjnych. Dokonując zatem interpretacji art. 151§ 1 k.p. zgodnie z zasadami przewidzianymi w art. 129 § 1 k.p. oraz art. 138 k.p., należy przyjąć, że godzinami nadliczbowymi z tytułu przekroczenia normy czasu pracy są godziny w wymiarze przekraczającym przeciętnie 40 godzin tygodniowo. W systemach czasu pracy, w których dopuszcza się podwyższoną, 43-godzinną normę tygodniową, za pracę w nadgodzinach uznaje się pracę wykonywaną po przekroczeniu tej podwyższonej normy. W art. 138 § 1 k.p. zastrzega się, że jednego dnia w niektórych tygodniach w przyjętym okresie rozliczeniowym

---

<sup>43</sup> Zob. W. Sanetra, [w:] J. Iwulski, W. Sanetra: *Komentarz do kodeksu pracy*, Warszawa 2009, s. 824.

<sup>44</sup> OSNCP nr 6/ 1976, poz. 144.

dobowy wymiar czasu pracy może być przedłużony do 12 godzin. Za każdą godzinę powyżej 8 godzin na dobę pracownikowi przysługuje dodatek jak za godziny nadliczbowe. W konsekwencji należy stwierdzić, praca wykonywana w wymiarze 40-43, mimo iż nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych, wynagradzana jest jak tego rodzaju prace.

Ustalenie, czy w okresie rozliczeniowym została zachowana zasada przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, wymaga porównania liczby dni faktycznie przepracowanych z liczbą dni, którą pracownik powinien był przepracować zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Nieco inaczej kwestia godzin nadliczbowych kształtuje się w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Stosownie do art. 151§ 5 k.p., strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika niepełnoetatowego, do dodatku do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Przepis ten oznacza, że pracownik zatrudniony na części etatu uprawniony będzie oprócz normalnego wynagrodzenia także do dodatku za nadgodziny dopiero po przekroczeniu liczby godzin ustalonych w umowie o pracę.

Przy ustalaniu norm czasu pracy, których przekroczenie oznacza pracę w godzinach nadliczbowych, uwzględnienia wymagają zasady przewidziane w art. 130 §2 i §3 k.p. Przepisy te stanowią, że wymiar czasu pracy ulega obniżeniu o 8 godzin w związku ze świętem występującym w okresie rozliczeniowym i przypadającym w innym dniu niż niedziela, oraz o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności.

W praktyce niejednokrotnie pracodawcy podejmują próby obchodzenia przepisów o godzinach nadliczbowych, zawierając z pracownikami dodatkowe umowy o pracę lub umowy o charakterze cywilnym. W uchwale SN z 12 kwietnia 1994 r., I PZP 13/94<sup>45</sup> orzeczono, że umowa zlecenia zawarta z sanitariuszem, zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, przewidująca wykonywanie przez niego po godzinach pracy – za ustalonym w niej wynagrodzeniem – tego samego rodzaju, co określony w umowie o pracę, stanowi umowę uzupełniającą umowę o pracę. Za pracę wykonaną na podstawie tej umowy pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia nie niższego określone w art. 134 k.p. (obecnie art. 1511 k.p.). W podobnym duchu wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 30 czerwca 2000 r., II UKN 523/ 99<sup>46</sup>, w którym stwierdził, że zatrudnienie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju, co objęte stosunkiem pracy, stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych. Podzielając poglądy SN należy stwierdzić, że praca taka sama rodzajowo, świadczona na rzecz pracodawcy na podstawie umowy cywilnej ponad normy czasu pracy obowiązujące danego pracownika, jest pracą w godzinach nadliczbowych<sup>47</sup>.

## II.

### **DOPUSZCZALNOŚĆ PRACY W GODZINACH NADLICZBOWYCH**

---

<sup>45</sup> OSNP nr 3/ 1994, poz. 39.

<sup>46</sup> OSNP nr 1/ 2002, poz. 22.

<sup>47</sup> Zob. B. Cudowski: *Dodatkowe zatrudnienie*, Warszawa 2007, s. 164.

Wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych jest obowiązkiem pracownika wynikającym ze spoczywającej na nim konieczności dbania o dobro pracodawcy. Dotyczy to nie tylko sytuacji, gdy praca w godzinach nadliczbowych została zlecona przez właściwego przełożonego, lecz także wtedy, gdy praca wykonywana była tylko za zgodą lub wiedzą kompetentnego przełożonego lub nawet bez jego wiedzy, gdy skutek rozmiaru zadań pracownik nie zdołał wypełnić wszystkich obowiązków w normalnym czasie pracy. W polskim prawie pracy przewidziane są jednak regulacje chroniące pracownika przed pracą w nadgodzinach. Wyróżnia się w tym względzie: a) ograniczenie dopuszczalności zatrudniania pracowników ponad ustalony wymiar czasu pracy, b) zakazy pracy w nadgodzinach, c) dopuszczalną liczbę godzin nadliczbowych.

Ustawodawca w sposób ścisły określił sytuacje, w których możliwe jest powierzenie pracownikowi pracy w nadgodzinach. Stosownie do art. 151 § 1 zdanie drugie k.p. działania w tym zakresie dopuszczalne są w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Z treści wskazanego przepisu jednoznacznie wynika, że pracownik zobligowany jest do wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w razie zaistnienia takich zdarzeń jak powódź, pożar katastrofy drogowe, kolejowe, lotnicze oraz wszelkiego rodzaju awarie maszyn i urządzeń. Przez określenie „awaria” należy rozumieć sytuację nadzwyczajną i nieprzewidzianą. Awarii nie można zatem łączyć z konserwacją maszyn i urządzeń, pracami przy remontach, planowanymi remontami kapitalnymi<sup>48</sup>. Należy podkreślić, że w przypadku pracowników, dla których udział w akcjach ratowniczych lub usuwanie awarii mieści się w zakresie obowiązków wynikających ze stosunku pracy, działania w tym względzie powinny być podejmowane w ramach normalnego czasu pracy. Oznacza to tym samym, że w przypadku osób trudniących się zawodowo usuwaniem awarii, ratownictwem praca nadliczbową dopuszczalna jest wyłącznie w razie wystąpienia szczególnych potrzeb pracodawcy.

W myśl regulacji kodeksowych za dopuszczalnością powierzenia pracy w nadgodzinach przemawiać mogą także „szczególne potrzeby pracodawcy”. Sformułowanie to oznacza, że działania pracodawcy powinny dotyczyć sytuacji wyjątkowych, nieoczekiwanych, trudnych do przewidzenia<sup>49</sup>, niebędących normalnymi, typowymi elementami procesu pracy. Stąd powszechnie przyjmuje się, że praca w godzinach nadliczbowych nie powinna być zlecona w celu wykonywania normalnych, planowych zadań, nie powinna też być stałym elementem organizacji pracy wykorzystywanym w związku z nieprawidłową organizacją pracy. W ocenie K. Rączki<sup>50</sup> szczególne potrzeby pracodawcy zachodzą także wówczas, gdy dla realizacji normalnych zadań pracodawcy konieczne jest ponadwymiarowe zatrudnienie pracownika, byleby nie dotyczyło to w sposób względnie stały

---

<sup>48</sup> Zob. A. Chobot: *Czas pracy w znowelizowanym kodeksie pracy. Stan prawny na 1 stycznia 2003 z projektowanymi zmianami*, Poznań 2003, s. 255.

<sup>49</sup> Zob. J. Stępnik: *Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy. Czas pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 3/2009, s. 41.

<sup>50</sup> Zob. K. Rączka: *Praca w godzinach nadliczbowych i w porze nocne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 7/1996, s. 50; K. Rączka: *Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 1/2004, s. 16.

konkretnej osoby.

Ocena, czy wystąpiły szczególne potrzeby uzasadniające powierzenie pracy nadliczbowej, należy do wyłącznych kompetencji pracodawcy.

W kodeksie pracy wyróżnia się zakazy o charakterze bezwzględny oraz zakazy względne. Te pierwsze dotyczą: kobiet w ciąży (art. 178 § 1 k.p.), pracowników młodocianych (art. 203 § 1 k.p.), pracowników posiadających zaświadczenie lekarskie o potrzebie czasowego wstrzymania się od pracy w godzinach nadliczbowych, wydane na podstawie przepisów szczególnych. Ponadto stosownie do art. 151 § 2 k.p. szczególne potrzeby pracodawcy nie są okolicznością umożliwiającą stosowanie godzin nadliczbowych w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.

Zakazami o charakterze względnym objęci są pracownicy opiekujący się dzieckiem w wieku do 4 lat oraz pracownicy niepełnosprawni. Osoby te mogą być zatrudniane w nadgodzinach za zgodą: pracownika - w przypadku osób opiekujących się małym dzieckiem (art. 178 § 2 k.p.) lub - w odniesieniu do pracowników niepełnosprawnych - lekarza przeprowadzającego badania profilaktyczne, a w razie jego braku lekarza sprawującego opiekę nad tymi osobami (art. 15 ust. 3 oraz art. 16 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych<sup>51</sup>).

Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym. W układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, jest dopuszczalne ustalenie innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym. Przy czym ustalony czas pracy nie może przekraczać łącznie z godzinami nadliczbowymi przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Wskazany limit wynika z obowiązku zapewnienia pracownikowi 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. W konsekwencji dobowy limit godzin nadliczbowych uzależniony będzie od tego, ile godzin danego dnia pracownik był zobowiązany świadczyć pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Pracownikowi, który zgodnie z rozkładem czasu pracy miał pracować danego dnia 8 godzin, można powierzyć 5 godzin nadliczbowych, natomiast pracownikowi, który miał zaplanowane 12 godzin pracy - jedną godzinę.

Ustalony w kodeksie limit godzin nadliczbowych dotyczy każdego stosunku pracy, w którym jednocześnie pozostaje pracownik.

Generalnie pracownik odmawiający świadczenia pracy w nadgodzinach naraża się na kary porządkowe. W szczególnych sytuacjach zatrudniony może jednak odmówić podjęcia pracy nadliczbowej. Zatrudniony może to np. uczynić, jeżeli pracodawca korzysta ze swojego uprawnienia w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub

---

<sup>51</sup> Tekst jedn. Dz. U. z 2008 r. nr 14, poz. 92 ze zm.

zasadami współżycia społecznego<sup>52</sup>.

W zasadzie przyczyną odmowy nie może być zmęczenie pracownika. W wyroku z 16 grudnia 1987 r., I PRN 68/ 87<sup>53</sup> Sąd Najwyższy stwierdził, że fakt, iż praca w godzinach nadliczbowych wykonywana jest w warunkach określonego już zmęczenia pracownika nie uzasadnia odmowy pracownika wykonywania polecenia pozostawania poza godzinami pracy w celu zakończenia usuwania awarii, nawet jeżeli pracownik uważa, że pozbawiony został premii. Zmęczenie może uzasadniać odmowę pracy w nadgodzinach tylko w wyjątkowych przypadkach, gdy stan zmęczenia pracownika zagrażałby bezpieczeństwu procesu pracy. Podobnie, odmowa może być uzasadniona ogólnym stanem zdrowia zatrudnionego<sup>54</sup>.

Pracownik może ponadto odmówić wykonania polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, jeśli nie występują przesłanki jej powierzenia, pracownik należy do grup szczególnie chronionych, objętych zakazem pracy nadliczbowej lub zostały już przekroczone dopuszczalne limity godzin nadliczbowych<sup>55</sup>. Polecenie pracodawcy, jako niezgodne z prawem, nie jest dla pracownika wiążące (art. 100 § 1). Jeśli jednak pracownik zdecyduje się polecenie takie wykonać, przysługują mu wszystkie uprawnienia z tytułu pracy nadliczbowej<sup>56</sup>.

### III.

#### WYNAGRODZENIE ZA GODZINY NADLICZBOWE

W myśl art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
  - a) w nocy,
  - b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
  - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- 2) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Z treści cytowanych przepisów *expressis verbis* wynika, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych składa się z dwóch składników: normalnego wynagrodzenia za pracę oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Za każdą godzinę pracy nadliczbowej pracownikowi należy więc przede wszystkim wypłacić jego normalną stawkę godzinową, stanowiącą dopłatę z tytułu świadczenia pracy w wymiarze wyższym niż pierwotnie ustalony. Prezentowany wniosek znajduje potwierdzenie w wyroku SN z 5

---

<sup>52</sup> Zob. W. Sanetra [w:] J. Iwulski, W. Sanetra: *Kodeks pracy. Komentarz. Wydanie poszerzone i uaktualnione*, Warszawa 2003, s. 508-509.

<sup>53</sup> OSNCP nr 10/ 1989, poz. 164.

<sup>54</sup> Zob. B. Bury, *Uprawnienia kierownicze pracodawcy a polecenie pracy w godzinach nadliczbowych – artykuł dyskusyjny*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 7/ 2005, s. 11.

<sup>55</sup> Zob. A. Bydłoń: *Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 12/ 2008, s. 39.

<sup>56</sup> W. Sanetra [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy...*, s. 508-509.



listopada 1999 r., I PKN 348/99<sup>57</sup>, w którym stwierdzono, że dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych uzupełnia wynagrodzenie za pracę wykonaną i w związku z tym nie może być jedynym składnikiem wynagrodzenia.

Mianem normalnego wynagrodzenia za pracę określa się przede wszystkim wynagrodzenie zasadnicze, wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, stanowiące podstawowy ekwiwalent z tytułu wykonanej pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z 23 czerwca 1986 r., I PRN 40/86<sup>58</sup>, orzekł, że pod pojęciem normalnego wynagrodzenia za pracę należy rozumieć takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmujące zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli pracownik ma do nich prawo na podstawie przepisów płacowych obowiązujących w danym zakładzie pracy. Z kolei w uchwale SN z dnia 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86<sup>59</sup>, stwierdzono, że wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, o którym mowa w przepisach o wynagrodzeniu za pracę nadliczbową, obejmuje oprócz wynagrodzenia zasadniczego również dodatek funkcyjny, który to dodatek – będąc ściśle i bezpośrednio związany z zajmowanym stanowiskiem – jest po prostu faktycznym zwiększeniem stawki wynagrodzenia zasadniczego. Innymi stałymi elementami wynagrodzenia, które należy brać pod uwagę przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę mogą być dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, a nawet premia, jeśli ma charakter stały i nie jest uzależniona od określonych efektów pracy. Związku z wykonywaną pracą nie ma natomiast dodatek stażowy, dlatego wliczanie go do normalnego wynagrodzenia za pracę budzi wątpliwości<sup>60</sup>.

Drugim elementem wynagrodzenia za pracę nadliczbową jest dodatek. Zgodnie a uregulowaniem art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. wysokość dodatku zależy po pierwsze od tego, kiedy godziny nadliczbowe przypadały. Generalnie z tytułu pracy w nadgodzinach pracownik uprawniony jest do dodatku w wysokości 50% wynagrodzenia. Wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy upoważnia pracownika do dodatku w wysokości 100% wynagrodzenia.

Dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w podanej wysokości (art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p.). Ustawodawca pozbawił zatem pracownika prawa do podwójnej rekompensaty.

Podstawą obliczenia wskazanego dodatku stanowi wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną,

---

<sup>57</sup> OSNAP 2001, nr 6, poz. 191.

<sup>58</sup> OSNCP 1987, nr 9, poz. 140.

<sup>59</sup> OSNCP 1987, nr 8, poz. 106.

<sup>60</sup> Zob. A. Kijowski: *Pojęcie normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 134 § 1 k.p.)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 10/ 1996, s. 36.

a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia.

Zgodnie z § 4 rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę do obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy<sup>61</sup> do ustalania tego wynagrodzenia stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego.

W stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem tytułu wykonywania pracy w nadgodzinach może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Przepisy określające wysokość wynagrodzenia za pracę nadliczbową mają charakter jednostronnie bezwzględnie obowiązujący, wobec czego mogą być modyfikowane jedynie na korzyść pracownika.

Na tle przepisów dotyczących wynagrodzenia za godziny nadliczbowe uwagę zwraca art. 151<sup>11</sup> k.p., który stanowi, że pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta pracodawca zobowiązany jest zapewnić inny dzień wolny od pracy (§ 1). W razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego pracownikowi przysługuje dodatek do wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1 k.p., za każdą godzinę pracy w niedziele (§ 2) lub święto (§ 3). Na tym tle powstała wątpliwość, czy wykonywanie pracy w niedziele i święto w godzinach nadliczbowych upoważnia pracownika do dwóch dodatków<sup>62</sup>. W uchwale SN z 15 lutego 2006 r., II PZP 11/05<sup>63</sup> Sąd ten stwierdził, że w razie nieudzielenia przez pracodawcę w okresie rozliczeniowym innego dnia wolnego od pracy w zamian za dozwoloną pracę świadczoną w niedzielę i święto, pracownikowi przysługuje za każdą godzinę takiej pracy tylko jeden dodatek przewidziany w art. 151<sup>11</sup> § 2 in fine lub § 3 k.p.

Na podstawie art. 151<sup>2</sup> § 1 k.p. w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy (§ 2). Udzielenie czasu wolnego zwalnia pracodawcę z obowiązku wypłaty stosownego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Wymiar czasu wolnego udzielanego na wniosek pracownika powinien

---

<sup>61</sup> Dz. U. nr 62 poz. 298 ze zm.

<sup>62</sup> O konieczności wypłaty dwóch dodatków wypowiedział się T. Nycz: *Granice wykładni prawa pracy*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej”, pod red. A. Świątkowskiego, nr 1/ 2007, s. 35; K. Rączka, zob. G. Ordak: *Ile dodatku za nadgodziny, relacja z dyżuru K. Rączki zamieszczona w „Dobrej Firmie”*, dodatku do „Rzeczpospolitej” z 28 lipca 2004 r., s. F3. Przeciwny pogląd reprezentowała M. Gersdorf: *Wynagrodzenie za pracę w dniu wolnym od pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 10/ 2004, s. 26-27.

<sup>63</sup> OSNP nr 11-12/ 2006, poz. 170.

odpowiadać co najmniej wymiarowi przepracowanych godzin nadliczbowych. Ustawodawca nie określił natomiast w jakim terminie czas wolny powinien być wykorzystany. Oznacza to, że może to nastąpić nawet po zakończeniu okresu rozliczeniowego.

W celu uelastycznienia procesu pracy oraz zmniejszenia kosztów związanych z pracą w nadgodzinach w przepisach prawa pracy dopuszcza się udzielanie czasu wolnego także bez wniosku pracownika. W tym przypadku zastrzega się jednak, że pracodawca musi udzielić czasu wolnego od pracy najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego. Nie ma zatem możliwości przeniesienia rekompensaty w postaci czasu wolnego na kolejny okres rozliczeniowy, nawet jeśli z wnioskiem w tym względzie wystąpi sam pracownik. Pracownik uprawniony jest do czasu wolnego w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

Dzień wolny stanowi także rekompensatę z tytułu wykonywania pracy nadliczbowej w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Artykuł 151<sup>3</sup> k.p. ma charakter imperatywny, co oznacza, że pracodawca nie może w zasadzie zwolnić się z obowiązku udzielenia dnia wolnego wypłacając pracownikowi stosowny dodatek. Naruszenie powyższej zasady stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracowniczym. Wypłata dodatku dopuszczalna jest absolutnie wyjątkowo<sup>64</sup>, gdy pracodawca nie miał możliwości uzgodnienia z pracownikiem terminu, w którym zostanie mu udzielony dzień wolny<sup>65</sup>.

Na podstawie art. 151<sup>3</sup> k.p. dzień wolny powinien być udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

Stosownie do art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p., pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy (§ 2).

Zgodnie z legalną definicją przewidzianą w art. 128 § 2 pkt 2 k.p. pracownikami zarządzającymi w imieniu pracodawcy zakładem pracy są pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy lub pracownicy wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz główni księgowi. Kodeks pracy nie wyjaśnia natomiast pojęcia „kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej”. Należy przyjąć, że chodzi w tym przypadku o pracownika kierującego jednostką, która charakteryzuje się odrębnością w ramach struktury organizacyjnej. Powinna to być więc komórka wyraźnie wskazana w akcie ustrojowym jako odrębna od innych wewnętrzna jednostka organizacyjna<sup>66</sup>. Cechy tej nie posiadają zarówno zespoły pracowników, niebędące odrębnymi komórkami organizacyjnymi (stąd art. 151<sup>4</sup> nie dotyczy np. kierownika zmiany),

---

<sup>64</sup> Zob. M. Gersdorf, op.cit., s. 25.

<sup>65</sup> Zob. W. Sanetra[w:] J. Iwulski, W. Sanetra: *Komentarz...*, op.cit., s. 833.

<sup>66</sup> Zob. A. Nowak: *Glosa do wyroku SN z 12 lipca 2005 r., II PK 383/ 04*, OSP nr 3/ 2008, poz. 33; E. Szemplińska: *Konsultacje i wyjaśnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 7-8/ 1997, s. 59.

jak również struktury tworzone jedynie przejściowo dla realizacji doraźnych zadań. W wyroku z 13 stycznia 2005 r., II PK 114/04<sup>67</sup> SN orzekł, że przedmiotem zadań pracownika stojącego na czele odrębnej komórki organizacyjnej powinno być kierowanie zespołem pracowników. Jeżeli natomiast wykonuje on pracę na równi z innymi członkami zespołu, nie będzie traktowany jako pracownik na stanowisku kierowniczym. Z kolei w wyroku z 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04<sup>68</sup> SN stwierdził, że oceniając zakres obowiązków takiego pracownika, należy brać pod uwagę nie tylko postanowienia umowy o pracę, lecz również faktyczny sposób realizacji stosunku pracy, w szczególności to, czy pracownik ten organizował i nadzorował pracę innych członków zespołu, czy ustalał ich czas pracy, udzielał im zwolnień od pracy, wreszcie, czy podejmował decyzje w sprawie zatrudniania nowych pracowników.

W wyroku z 4 czerwca 2008 r., II PK 326/07<sup>69</sup> Sąd Najwyższy orzekł, że pojęcie kadry zarządzającej (art. 151<sup>4</sup> k.p.) obejmuje nie tylko „pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy”, czyli zarząd *sensu stricte*, ale także „kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych”, czyli pracowników podległych formalnie i organizacyjnie pierwszej z wymienionych grup. Ocena zajmowanego stanowiska jako kierowniczego ma świetle art. 151<sup>4</sup> k.p. przede wszystkim to znaczenie, że przepis ten dotyczy pracowników, których stanowisko pozwala na wydawaniu poleceń związanych z pracą innym pracownikom, przede wszystkim dotyczących wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych pod nadzorem zlecającego. Brak podwładnych i współpraca z podmiotem zewnętrznym przemawia przeciwko uznaniu stanowiska za kierownicze.

Zastrzeżenie przewidziane w art. 154<sup>4</sup> k.p., nie pozbawia pracowników zarządzający zakładem pracy oraz kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych dodatku za nadgodziny, jeżeli przekroczenie dobowych i tygodniowych norm czasu pracy ma powtarzający się charakter. Prezentowany wniosek znajduje potwierdzenie w wyroku SN z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04<sup>70</sup>, w którym Sąd ten stwierdził, że osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy. W podobnym duchu wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 grudnia 2004 r., II PK 106/04<sup>71</sup>, w którym orzekł, iż powodowane względami organizacyjnymi, stałe wykonywanie pracy ponad normę czasu pracy przez pracownika zajmującego stanowisko kierownicze nie pozbawia go prawa do dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Znajdują w tych przypadkach zastosowanie zarówno przepisy określające dopuszczalność zatrudnienia w godzinach nadliczbowych, jak też zasady wynagradzania pracy nadliczbowej.

Należy zauważyć, że zgodnie z uchwałą SN z 8 kwietnia 2009 r., II PZP 2/09<sup>72</sup> sędziemu sądu powszechnego nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie na zasadach wynikających z art. 151<sup>1</sup> k.p. w razie świadczenia pracy w wymiarze wykraczającym poza

---

<sup>67</sup> OSNP 2005, nr 16, poz. 245

<sup>68</sup> OSNP 2005, nr 5, poz. 65

<sup>69</sup> LEX nr 494026

<sup>70</sup> OSNP nr 5/2005, poz. 65.

<sup>71</sup> OSNP 2005, nr 15, poz. 221

<sup>72</sup> LEX nr 487999

normy czasu pracy ustanowione w art. 129 § 1 k.p.

Należy podkreślić, że art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. ma charakter jednostronnie bezwzględnie obowiązujący, co oznacza, że zarówno w układzie zbiorowym pracy, jak i umowie o pracę dopuszczalne jest uzgodnienie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych osobom zatrudnionym na stanowiskach kierowników wyodrębnionych jednostek organizacyjnych zakładu pracy, ale nie jest prawnie skuteczne wyłączenie prawa do takiego wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych innych niż określone w tym przepisie<sup>73</sup>.

W myśl art. 151<sup>6</sup> § 1 k.p., w razie ustania stosunku pracy przed upływem okresu rozliczeniowego pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, prawo do dodatku z tytułu nadgodzin, jeżeli w okresie od początku okresu rozliczeniowego do dnia ustania stosunku pracy pracował w wymiarze godzin przekraczającym ustalone normy czasu pracy. Powyższe zasady winny być respektowane także w razie nawiązania stosunku pracy w trakcie okresu rozliczeniowego.

#### IV.

### ZAKOŃCZENIE

Przedstawione zasady obowiązują wszystkich pracodawców, niezależnie od formy organizacyjnej oraz profilu działalności. W ustawie z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców<sup>74</sup> legislator umożliwił pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą, którzy znaleźli się w trudnej sytuacji gospodarczej, wprowadzenie w tym zakresie określonych zmian. Stosownie do art. 9 tej ustawy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technologicznymi, lub dotyczącymi czasu pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia pracownika. W okresie stosowania przedłużonego okresu rozliczeniowego indywidualny rozkład czasu pracy pracownika może przewidywać zróżnicowanie liczby godzin do przepracowania w poszczególnych miesiącach. Okresy dłuższej pracy powinny być zrównoważone okresami krótszej pracy lub okresami niewykonywania pracy w ramach obowiązującego pracownika wymiaru czasu pracy. Jednocześnie w przepisach zastrzega się, że stosowanie przedłużonego okresu rozliczeniowego nie może naruszać prawa pracownika do nieprzerwanego dobowego (11godzin) i tygodniowego odpoczynku (35 godzin). Ponadto na podstawie art. 10 wskazanej ustawy, indywidualny rozkład czasu pracy pracownika ustalany przez przedsiębiorcę może przewidywać różne godziny rozpoczynania i kończenia pracy; w takim przypadku ponowne wykonywanie pracy przez pracownika w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Wprowadzenie przez ustawodawcę zmiany w zakresie regulacji dotyczących czasu pracy, w tym szczególności godzin nadliczbowych, służyć obniżeniu kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników i tym samym powinny ułatwić przedsiębiorcom wyjście z zapaści ekonomicznej.

---

<sup>73</sup> Wyrok SN z 12 lipca 2005 r., II PK 383/04, OSNP nr 7-8/2006, poz. 112.

<sup>74</sup> Dz. U. nr 125, poz. 1035.

# ZASADY ORGANIZACJI CZASU PRACY W USTAWODAWSTWIE ANTYKRYZYSOWYM

*Dr Aneta Giedrewicz-Niewińska*

Katedra Prawa Pracy  
Uniwersytet w Białymstoku

## UWAGI WSTĘPNE

Jednym z elementów ograniczenia niekorzystnych skutków kryzysu gospodarczego, obserwowanego także na polskim rynku pracy, było uchwalenie 1 lipca 2009 r. ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców<sup>75</sup>. Przyjęte rozwiązania mają przede wszystkim przyczynić się do obniżenia kosztów pracy i związanej z tym poprawy sytuacji finansowej przedsiębiorcy oraz utrzymania poziomu zatrudnienia. W tym celu ustawodawca wprowadza nowe rozwiązania w zakresie: 1) organizacji czasu pracy, 2) zasad zawierania umów na czas określony, 3) tzw. przestoju ekonomicznych, 4) przyznawania, wypłaty i zwrotu świadczeń finansowanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, 5) przyznawania, wypłaty i zwrotu środków na dofinansowanie kosztów szkoleń i studiów podyplomowych pracowników oraz wypłaty stypendiów dla pracowników finansowanych ze środków Funduszu Pracy (art. 1 ustawy antykryzysowej).

Na szczególną uwagę zasługują przepisy dotyczące czasu pracy. Powszechnie czas pracy jest uznawany za użyteczny instrument ograniczenia bezrobocia. Elastyczne zasady zarządzania czasem pracy pozwalają bowiem dostosować czas pracy do rzeczywistych potrzeb pracodawcy<sup>76</sup>. Oznacza to przede wszystkim takie rozłożenie godzin pracy pracownika, aby w okresach popytu na oferowane przez pracodawcę usługi lub produkty można było zwiększyć liczbę godzin, a zmniejszyć w wypadku obniżonej liczby zamówień. Czynnikiem elastyczności w obrębie regulacji czasu pracy, wskazanymi w ustawie antykryzysowej, są przedłużone okresy rozliczeniowe, indywidualny rozkład czasu pracy oraz obniżenie wymiaru czasu pracy. Wymienione rozwiązania znane były już wcześniej, zliberalizowano jednak warunki ich stosowania.

W dalszej części rozważań analizie zostaną poddane rozwiązania przyjęte w ustawie antykryzysowej z uwzględnieniem dotychczasowej regulacji kodeksowej w zakresie elastycznych form kształtowania czasu pracy. W szczególności przedmiotem badań będą

---

<sup>75</sup> Dz. U. Nr 125, poz. 1035, dalej jako „ustawa antykryzysowa”.

<sup>76</sup> E. Bąk, *Elastyczne formy zatrudnienia*, Warszawa 2006, s. 20; P. Śmigielski, *Wady i zalety elastycznego kształtowania czasu pracy z punktu widzenia pracobiorcy* [w:] *Flexicurity – między elastycznością a bezpieczeństwem na rynku pracy*, pod red. A. Kamińskiej, Warszawa 2008, s. 105.

różnice istniejące pomiędzy tymi regulacjami. Nowe przepisy zostaną ocenione także pod względem zachowania gwarancji bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

## I.

### ZAKRES PODMIOTOWY USTAWY ANTYKRYZYSOWEJ

Przepisów ustawy antykryzysowej nie stosuje się do wszystkich pracodawców w rozumieniu art. 3 k.p. Oznacza to, że nie każda jednostka organizacyjna lub osoba fizyczna zatrudniająca pracowników może skorzystać z mechanizmów łagodzenia skutków kryzysu. Unormowaniom ustawy **podlegają jedynie pracodawcy będący przedsiębiorcami** w rozumieniu art. 4 ustawy z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej<sup>77</sup>. Przedsiębiorcą w rozumieniu tej ustawy jest osoba fizyczna, osoba prawna i jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną – wykonująca we własnym imieniu działalność gospodarczą. Natomiast przez działalność gospodarczą rozumie się zarobkową działalność wytwórczą, budowlaną, handlową, usługową oraz poszukiwanie, rozpoznawanie i wydobywanie kopalin ze złóż, a także działalność zawodową, wykonywaną w sposób zorganizowany i ciągły (art. 2 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej). Z tak określonego kręgu podmiotów wynika, że regulacji antykryzysowej nie stosuje się do pracodawców, którzy prowadzą działalność gospodarczą, ale nie są przedsiębiorcami w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej<sup>78</sup>. Przykładowo chodzi tutaj o samodzielne publiczne i niepubliczne zakłady opieki zdrowotnej, czy szkoły wyższe.

Jeżeli chodzi o przedsiębiorców, to ustawa antykryzysowa także wśród nich wprowadza rozróżnienie na **„przedsiębiorców w przejściowych trudnościach finansowych”** oraz „pozostałych przedsiębiorców”, wobec których nie wymaga się spełnienia warunku określonej kondycji finansowej. Uzyskanie statusu przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych związane jest przede wszystkim: 1) z występowaniem spadku obrotów gospodarczych, nie mniej jednak niż o 25%, liczonym w ujęciu ilościowym lub wartościowym w ciągu trzech kolejnych miesięcy po 1 lipca 2008 r. w porównaniu do tych samych trzech miesięcy w okresie od 1 lipca 2007 r. do 30 czerwca 2008 r. oraz 2) z opracowaniem programu naprawczego uprawdopodobniającego poprawę kondycji finansowej przedsiębiorcy na najbliższy rok. Ustawa wymaga spełnienia także szeregu innych,

<sup>77</sup> Dz. U. 2007, Nr 155, poz. 1095 z późn. zm.

<sup>78</sup> J. Stelina, M. Zieleniecki, *Ustawa antykryzysowa*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 10, s. 3-4.

szczegółowych warunków potwierdzonych zaświadczeniem uzyskanym od właściwego ministra lub marszałka województwa<sup>79</sup>.

Zasadą jest stosowanie wszystkich przepisów ustawy do przedsiębiorców pozostających w przejściowych trudnościach finansowych. Natomiast do pozostałych przedsiębiorców odnoszą się jedynie konkretne regulacje, wyraźnie wskazane w ustawie. Podobna dyferencjacja podmiotów występuje także w kwestii czasu pracy. Przepisy dotyczące przedłużania okresów rozliczeniowych (art. 9) oraz ustalania indywidualnego rozkładu czasu pracy (art. 10 i 11) dotyczą wszystkich przedsiębiorców w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. Z regulacji odnoszącej się do kwestii obniżenia wymiaru czasu pracy (art. 12) mogą skorzystać jedynie przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych.

## II.

### **ZASADY PRZEDŁUŻANIA OKRESU ROZLICZENIOWEGO CZASU PRACY**

Instytucja okresu rozliczeniowego ma istotne znaczenie dla prawidłowego stosowania przepisów o czasie pracy. Pozwala bowiem ustalić i rozplanować w harmonogramie pracy liczbę godzin przypadających do przepracowania w tym okresie oraz ustalić, czy nie nastąpiło przekroczenie średniotygodniowej normy czasu pracy<sup>80</sup>.

Przepisy kodeksu pracy przewidują różną długość okresów rozliczeniowych. Podstawowy okres rozliczeniowy nie powinien przekraczać 4 miesięcy (art. 129 § 1 k.p.). Jest to maksymalna długość okresu rozliczeniowego, który może być skrócony przez partnerów społecznych lub strony stosunku pracy. Na gruncie kodeksu pracy ustalenie przedłużonego okresu rozliczeniowego, nie więcej niż do 6 miesięcy, jest dopuszczalne w rolnictwie, hodowli, przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób. Jeżeli jest to dodatkowo uzasadnione nietypowymi warunkami organizacyjnymi lub technicznymi mającymi wpływ na przebieg procesu pracy, wówczas w rolnictwie, hodowli, a także przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób można wydłużyć okres rozliczeniowy nie więcej niż do 12 miesięcy (art. 129 § 2 k.p.). Wyjątki od podstawowego okresu rozliczeniowego dotyczą także określonych systemów czasu pracy:

- równoważnego systemu czasu pracy (art. 135, 136, 137 k.p.),
- pracy w ruchu ciągłym (art. 138 k.p.),

---

<sup>79</sup> Zob. art. 3 ustawy antykryzysowej.

<sup>80</sup> E. Szemplińska [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. L. Florcka, Warszawa 2005, s. 777.



- skróconego tygodnia pracy (art. 143 k.p.),
- pracy weekendowej (art. 144 k.p.).

**Szczególne postanowienia w kwestii długości okresu rozliczeniowego** wprowadziła do systemu prawa pracy ustawa antykryzysowa. Artykuł 9 ust. 1 tej ustawy umożliwił przedłużenie okresu rozliczeniowego maksymalnie do 12 miesięcy. Zgodnie z treścią przepisu, działanie takie powinno być **uzasadnione przyczynami** obiektywnymi lub technologicznymi lub dotyczącymi organizacji czasu pracy. Przykładowo dotyczy to sytuacji, w których zapotrzebowanie na świadczone usługi ma charakter sezonowy, występują znaczne wahania koniunktury czy też wydajność stosowanej technologii jest zmienna<sup>81</sup>. W praktyce powyższa regulacja nie zawsze okaże się korzystna dla pracownika. Przykładowo na wypłatę dodatku za nadgodziny średniotygodniowe pracownik będzie musiał czekać aż rok w związku z tym, że wypłacane są one pod koniec okresu rozliczeniowego<sup>82</sup>. Dodatkowym warunkiem przedłużenia okresu rozliczeniowego jest sporządzenie przez pracodawcę **harmonogramu czasu pracy**, określającego indywidualny rozkład czasu pracy pracownika. Artykuł 9 ust. 4 pkt 2 ustawy upoważnia pracodawcę do zaplanowania czasu pracy pracownika na krótszy okres niż okres rozliczeniowy, tj. obejmujący co najmniej 2 miesiące. Jak się wydaje, harmonogram powinien być podany do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Niekiedy wspomniany wymóg posiadania dwumiesięcznych harmonogramów może okazać się trudny do zrealizowania, w szczególności przy niestabilnym popycie na usługi danego pracodawcy. Jednak brak takiego harmonogramu może rodzić po stronie pracodawcy odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika związanym z czasem pracy (art. 281 pkt 5 k.p.).

Wprowadzenie dłuższego okresu rozliczeniowego ma na celu uelastyczenie gospodarowania czasem pracy. Oznacza „faktyczne bilansowanie dni i godzin pracy”<sup>83</sup>. Zgodnie z art. 9 ust. 2 ustawy antykryzysowej, rozkład czasu pracy pracownika może w tym okresie przewidywać **zróżnicowanie liczby godzin do przepracowania w poszczególnych miesiącach**. Pozwala to lepiej organizować pracę, zwłaszcza tym pracodawcom, u których zapotrzebowanie na pracę jest zmienne. W związku z tym w niektórych miesiącach pracodawca może zaplanować okresy dłuższej pracy (np. przez 6 dni w tygodniu), aby w

---

<sup>81</sup> I. Rakowska-Boroń, *Pracownicy nie muszą w każdym miesiącu mieć tyle samo godzin*, „Rzeczpospolita” z 23.09.2009 r.

<sup>82</sup> M. Gadomska, *Luźne godziny zajęć dla wszystkich, ale zgodnie z decyzją szefa*, „Rzeczpospolita” z 14.08.2009 r.

<sup>83</sup> Uchwała SN z 14.11.2001 r., III ZP 20/01, OSNP 2003, z. 6, poz. 141.

innych obniżyć wymiar czasu pracy (np. do 3 dni w tygodniu) lub wprowadzić okresy niewykonywania pracy.

Stosując przedłużony okres rozliczeniowy pracodawca ma obowiązek zapewnienia pracownikowi w każdej dobie co najmniej 11 godzin i w każdym tygodniu minimum 35 godzin **nieprzerwanego odpoczynku** (art. 9 ust. 3 ustawy antykryzysowej). Przykładowo pracownik, który kończy pracę w jednym dniu o godz. 20.00, nie może jej zacząć wcześniej niż o godz. 7.00 następnego dnia. Jedynie w sytuacjach szczególnych mogą być skrócone wskazane powyżej dobowe i tygodniowe okresy odpoczynku. Zgodnie z regulacją zawartą w kodeksie pracy dotyczy to m. in. pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii (art. 132 § 2 k.p. i art. 133 § 2 k.p.).

Przedłużenie okresu rozliczeniowego i stosowanie zasady kompensacji nie będzie miało wpływu na wysokość wynagrodzenia ryczałtowego, przy którym podstawę obliczeniową stanowi miesiąc. Bez względu na liczbę przepracowanych godzin w miesiącu, pracownik otrzyma swoje stałe **wynagrodzenie**. Jeżeli wynagrodzenie za pracę określone jest stawką godzinową, jego wysokość może być zróżnicowana w poszczególnych miesiącach. Zgodnie jednak z art. 9 ust. 4 pkt 1 ustawy antykryzysowej, w takiej sytuacji nie powinno być ono niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Zastosowanie przedłużonego okresu rozliczeniowego w praktyce może negatywnie wpływać na wysokość wynagrodzenia pracownika. W literaturze prawa pracy zwraca się uwagę na okoliczność, w której pracownik w wydłużonym okresie rozliczeniowym nie przepracował pełnego wymiaru czasu pracy<sup>84</sup>. Przyjmuje się, że należy ten czas traktować jako gotowość do pracy, za którą przysługuje wynagrodzenie określone w art. 81 k.p. Obniżenie wynagrodzenia wystąpi także w sytuacji, w której pracownik ten wynagradzany jest premiowo, gdyż wówczas wynagrodzenie za przestój nie obejmuje dodatków premiowych. Jeszcze mniej korzystne okaże się dla pracownika wprowadzenie przedłużonego okresu rozliczeniowego, jeżeli w jego pierwszej części świadczył pracę w niższym wymiarze, a następnie stosunek pracy rozwiązano.

---

<sup>84</sup> K. Baran, *Ogólna charakterystyka ustawodawstwa antykryzysowego na tle funkcji prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 9, s. 19.

### III.

#### USTALENIE INDYWIDUALNEGO ROZKŁADU CZASU PRACY PRACOWNIKA

Kodeks pracy przewiduje możliwość ustalenia, w ramach przyjętego systemu czasu pracy, indywidualnego rozkładu czasu pracy pracownika. Artykuł 142 k.p. nie określa szczegółowych warunków wprowadzenia tego rozkładu. Decydować o tym mogą różne okoliczności, np. trudności w dotarciu do pracy lub w powrocie z pracy pracownika w weekendy, gdyby świadczył pracę w ramach rozkładu czasu pracy obowiązującego w dni powszednie. Ponadto uzasadnieniem może być podnoszenie kwalifikacji, czy sprawy zdrowotne<sup>85</sup>. Obowiązek wprowadzenia indywidualnego rozkładu czasu pracy może wynikać także z obowiązującej regulacji prawnej. Przykładowo pracodawca obowiązany jest ustalić taki rozkład na prośbę pracownika należącego do kościoła lub innego związku wyznaniowego, którego święta religijne nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy, aby umożliwić mu obchodzenie świąt religijnych przypadających w określonym dniu każdego tygodnia (§ 1 ust. 2 rozporządzenia Ministrów Pracy i Polityki Socjalnej oraz Edukacji narodowej z dnia 11 marca 1999 r. w sprawie zwolnień od pracy lub nauki osób należących do kościołów i innych związków wyznaniowych w celu obchodzenia świąt religijnych niebędących dniami ustawowo wolnymi od pracy<sup>86</sup>). Warto podkreślić, że art. 142 k.p. zezwala pracodawcy na wprowadzenie indywidualnego rozkładu czasu pracy tylko wówczas, gdy pracownik złożył w tej kwestii pisemny wniosek.

Ustawa anty kryzysowa wprowadziła możliwość ustalania indywidualnego rozkładu czasu pracy na szczególnych zasadach, innych niż przewidziane w kodeksie pracy. Artykuł 10 ustawy umożliwia **wprowadzenie tego rozkładu bez zgody pracownika**, a jedynie w porozumieniu z partnerami społecznymi. Oznacza to narzucenie pracownikowi różnych godzin rozpoczynania i kończenia pracy w poszczególnych dniach. Niewątpliwie przepis ten ma na celu umożliwienie pracodawcom dostosowanie rozkładu czasu pracy do rytmu funkcjonowania danego zakładu pracy.

Przyjęcie indywidualnego rozkładu czasu pracy może prowadzić do **naruszenia doby pracowniczej**. Zgodnie z art. 128 § 3 k.p., przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Przykładowo jeżeli pracownik przez cztery dni w tygodniu pracuje w

---

<sup>85</sup> P. Ciborski, *Czas pracy w 2007 roku*, Gdańsk 2007, s. 25.

<sup>86</sup> Dz. U. Nr 26, poz. 235.

godzinach 7.00 – 15.00, a piątego dnia od 6.00 – 14.00, to oznacza, że w tej samej dobie rozpoczyna pracę dwa razy. Powstaje pytanie, czy w takiej sytuacji pracodawca powinien wypłacić za pracę wykonywaną piątego dnia w godzinach 6.00 – 7.00 dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Przyjęcie wspomnianej tezy nie znajduje uzasadnienia na gruncie ustawy antykryzysowej. Artykuł 10 ust. 1 tej ustawy wyraźnie stanowi, że ponowne wykonywanie pracy przez pracownika w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Biorąc pod uwagę, że omawiany rozkład czasu pracy może być wprowadzony bez zgody pracownika, nie jest to dla niego szczególnie korzystna regulacja. Artykuł 10 ustawy zawiera jednak pewne mechanizmy chroniące pracownika przed nadużyciami ze strony pracodawcy. Zgodnie z jego treścią, wykonywanie pracy we wskazanym rozkładzie czasu pracy nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133 k.p. Odpoczynek taki powinien więc przypadać bezpośrednio po okresie wykonywanej pracy i trwać kolejne 11 godzin (odpoczynek dobowy) lub 35 godzin (odpoczynek tygodniowy).

#### IV.

### OBNIŻENIE WYMIARU CZASU PRACY

Zgodnie z art. 12 ustawy antykryzysowej, pracodawca może obniżyć wymiar czasu pracy pracownika określony w umowie o pracę. Powyższe prawo nie przysługuje jednak każdemu przedsiębiorcy. Dotyczy ono wyłącznie podmiotów posiadających status przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych (art. 3 ust. 2 ustawy). Uzyskanie takiego statusu wymaga spełnienia kryteriów określonych w ustawie, potwierdzonych zaświadczeniem wydanym przez właściwy organ.

Obniżenie wymiaru czasu pracy **nie może trwać dłużej niż przez okres 6 miesięcy i nie powinno być większe niż do połowy etatu** (art. 12 ust. 1 ustawy). Przykładowo dopuszczalne jest więc skrócenie czasu pracy w podstawowym systemie do 5 godzin dziennie przez okres 4 miesięcy. Wraz ze zmianą czasu pracy pracownika proporcjonalnemu obniżeniu ulega także jego wynagrodzenie. Pracownikowi, który znajdzie się w takiej sytuacji ustawodawca przewidział możliwość **częściowego zrekompensowania** obniżenia wymiaru czasu pracy. Poza zmniejszonym wynagrodzeniem pracownik taki może otrzymać dopłatę do wysokości 70 % zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w art. 72 ust. 1 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>87</sup> (art. 14 ust. 1 pkt 1 lit. b

---

<sup>87</sup> Dz. U. Nr 99, poz. 1001 ze zm. Wysokość zasiłku wynosi 504,20 zł miesięcznie.

ustawy antykryzysowej). Wysokość tego świadczenia uzależniona jest od stopnia obniżenia wymiaru czasu pracy pracownika, stąd maksymalną kwotę w wysokości 70 % zasiłku dla bezrobotnych pracownik otrzyma jedynie za najwyższe dopuszczalne zmniejszenie wymiaru czasu pracy, czyli o pół etatu. Wskazane powyżej świadczenie wypłacane jest na wniosek przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych<sup>88</sup>. Od tego świadczenia przedsiębiorca odprowadza należne składki na ubezpieczenie społeczne i zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, zgodnie z obowiązującymi przepisami (art. 18 ustawy antykryzysowej).

Pracownik, któremu obniżono wymiar czasu pracy może także otrzymać stypendium, jeżeli został skierowany przez przedsiębiorcę na szkolenie lub studia podyplomowe. Z art. 24 ust. 1 ustawy wynika, że stypendium finansowane jest ze środków Funduszu Pracy i wypłacane w wysokości 100 % zasiłku dla bezrobotnych<sup>89</sup>. Oznacza to, że kwota tego świadczenia jest stała, a nie uzależniona od wymiaru czasu pracownika. W razie zbiegu prawa pracownika do świadczenia na częściowe zrekompensowanie obniżenia wymiaru czasu pracy ze stypendium należy się wyłącznie jedno wyższe świadczenie, a w przypadku ich jednakowej wysokości - świadczenie przyznane wcześniej (art. 5 ust. 1 ustawy). Ustawodawca zastrzega także, iż łączna wysokość wynagrodzenia oraz wspomnianego powyżej świadczenia (albo stypendium) nie może przekraczać minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 4 ustawy).

## V.

### **POROZUMIENIA ANTYKRYZYSOWE**

Ustawodawca zastrzega szczególny tryb wprowadzenia u danego przedsiębiorcy nowych zasad antykryzysowych dotyczących czasu pracy. Z regulacji ustawowej wynika, że niedopuszczalne jest wprowadzenie tych zasad w drodze jednostronnej decyzji pracodawcy. Z drugiej jednak strony pracodawca nie ma obowiązku indywidualnego konsultowania planowanych zmian w zakresie organizacji czasu pracy z każdym z pracowników. Ustawa zasadniczo nie wymaga w tej kwestii zawierania z pracownikami porozumień ani

---

<sup>88</sup> Więcej na ten temat zob. rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z 24 sierpnia 2009 r. w sprawie przyznawania i wypłaty świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przedsiębiorcom w przejściowych trudnościach finansowych (Dz. U. Nr 135, poz. 1112).

<sup>89</sup> Więcej na ten temat zob. rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z 24 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków dofinansowania ze środków Funduszu Pracy kosztów szkoleń i studiów podyplomowych oraz szczegółowych warunków finansowania stypendiów i składek na ubezpieczenia społeczne (Dz. U. Nr 136, poz. 1119).

przedstawiania wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy. Wyjątek dotyczy stosowania indywidualnego rozkładu czasu pracy wobec **pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 14 roku życia lub opiekującego się członkiem rodziny wymagającym jego osobistej opieki**. W tym wypadku zmiana rozkładu czasu pracy dokonywana jest na mocy porozumienia z pracownikiem. W myśl art. 11 ustawy antykryzysowej, pracownik może złożyć przedsiębiorcy pisemny wniosek o stosowanie wobec niego indywidualnego rozkładu, przewidującego różne godziny rozpoczynania i kończenia pracy. Wniosek ten jest dla przedsiębiorcy wiążący. Odmowa uwzględnienia wniosku jest dopuszczalna wyłącznie w sytuacji, w której nie jest możliwe ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika (art. 11 ust. 2 ustawy). O przyczynie odmowy pracownik powinien zostać poinformowany na piśmie, przy czym przepis nie wskazuje terminu na dokonanie tej czynności. Celowe wydaje się doręczenie uzasadnienia odmowy łącznie z samą odmową<sup>90</sup>. Wydaje się także, że zasadność odmowy może być przedmiotem badania w postępowaniu przed sądem<sup>91</sup>.

Pozostałe zasady przedłużania okresów rozliczeniowych (art. 9), ustalania indywidualnych rozkładów czasu pracy (art. 10) oraz obniżania wymiaru czasu pracy (art. 12), zawarte w regulacji antykryzysowej, wprowadza się u danego przedsiębiorcy w trybie porozumienia zbiorowego. Z jego istoty wynika, że powinno być ono oparte na kompromisie pomiędzy pracodawcą a reprezentantami interesów załogi zakładu pracy. Wobec trzech powyższych przypadków stosuje się w zasadzie identyczną procedurę. Polega ona na wprowadzeniu wspomnianych rozwiązań **w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi**. Jeżeli pracodawca nie jest w stanie uzgodnić treści porozumienia ze wszystkimi organizacjami związkowymi podejmuje negocjacje tylko z organizacjami reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p. Przy czym należy podkreślić, że przy braku organizacji zrzeszających 10% lub 7% załogi organizacją reprezentatywną będzie organizacja najliczniejsza<sup>92</sup>. Wspomniane organizacje powinny przedstawić pracodawcy wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalenia i przedstawienia tego stanowiska przez wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe (art. 30 ust. 4 ustawy z 23 maja 1991 r. o

---

<sup>90</sup> G. Orłowski, *Pracę wolno zaczynać i kończyć o różnych porach, ale 11 godzin odpoczynku musi być*, „Rzeczpospolita” z 4.09.2009 r. Zob. także I. Rakowska-Boroń, *W czasie kryzysu podwładny może wnioskować o indywidualne godziny*, „Rzeczpospolita” z 4.09.2009 r.

<sup>91</sup> K. W. Baran, *Ogólna charakterystyka ...*, op. cit., s. 20.

<sup>92</sup> J. Stelina, M. Zieleniecki, *Ustawa ...*, op. cit., s. 7.

związkach zawodowych<sup>93</sup>). Jeżeli w sprawie zawarcia porozumienia antykryzysowego nie zostanie przedstawione wspólnie uzgodnione stanowisko, nie dojdzie do wprowadzenia wspomnianych regulacji antykryzysowych u danego przedsiębiorcy.

Jeżeli u danego przedsiębiorcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, to zastosowanie rozwiązań w zakresie organizacji czasu pracy może nastąpić **w porozumieniu z przedstawicielami pracowników**. Wyłanianiem są oni w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Przepisy antykryzysowe nie precyzują, jakie zasady obowiązują podczas wyboru przedstawicieli pracowników. Jednak z istoty samego przedstawicielstwa wynika, że nie powinny być to osoby delegowane przez pracodawcę. Ponadto pracodawca w żaden sposób nie może ograniczać uprawnień poszczególnych kategorii pracowników do wyłaniania swoich przedstawicieli. W przeciwnym razie naraża się na zarzut dyskryminacji. Pracodawca jest upoważniony do ustalenia regulaminu wyłaniania przedstawicieli pracowników<sup>94</sup>. Pożądane wydaje się zawarcie w nim takich kwestii, jak zawiadomienie o wyborach, terminy czy sposób zgłaszania kandydatów na przedstawicieli, powołanie komisji wyborczej, zasady ważności głosów, czy reguły sprawowania funkcji przez przedstawicieli. Uregulowanie wspomnianych zagadnień może przyczynić się do usprawnienia współpracy między stronami podczas zawierania porozumienia antykryzysowego. Jeżeli brakuje regulacji wewnętrznych w tej materii wydaje się, że o regułach wyłaniania przedstawicieli pracowników przesądzi zwyczaj, o ile taki istnieje<sup>95</sup>. W literaturze prawa pracy dopuszcza się także u niewielkich pracodawców konsultacje ze wszystkimi pracownikami bez wyłaniania reprezentacji pracowniczej<sup>96</sup>.

Ustawa antykryzysowa zasadniczo nie wskazuje, jakie kwestie powinny znaleźć się w **treści porozumienia z przedstawicielami pracowników**. Wyjątek dotyczy jedynie porozumień dotyczących obniżenia wymiaru czasu pracy. W myśl art. 12 ust. 4 ustawy antykryzysowej, we wspomnianym powyżej porozumieniu określa się co najmniej: 1) grupy zawodowe objęte zamiarem obniżenia wymiaru czasu pracy; 2) obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników; 3) okres, przez jaki obowiązuje obniżony wymiar czasu pracy. Wyliczenie to zawiera jedynie minimum treści. W efekcie przedmiotem porozumienia mogą być wszelkie zagadnienia odnoszące się do projektowanego obniżenia wymiaru czasu pracy pracownika. Nie ulega wątpliwości, że pozostałe porozumienia w sprawie przedłużenia

---

<sup>93</sup> Dz. U. 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późn. zm.

<sup>94</sup> K. W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2007, s. 460.

<sup>95</sup> A. Sobczyk, *Przedłużone okresy rozliczeniowe czasu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 10, s. 18.

<sup>96</sup> Tamże, s. 19.

okresu rozliczeniowego oraz ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy także powinny precyzować rozwiązania zawarte w ustawie antykryzysowej. Dotyczy to w szczególności ustalenia długości okresu rozliczeniowego, daty jego obowiązywania, zakresu podmiotowego porozumienia, godzin rozpoczynania i kończenia pracy. Po zawarciu porozumienia w sprawie wprowadzenia przedłużonego okresu rozliczeniowego przedsiębiorca jest zobowiązany przekazać kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 3 dni roboczych od dnia jego zawarcia (art. 9 ust. 7 ustawy antykryzysowej).

## VI.

### WNIOSKI

Regulacje zawarte w ustawie antykryzysowej podlegają zróżnicowanej ocenie. Szczegółowa analiza nowych przepisów ujawnia wiele wątpliwości interpretacyjnych. Przykładowo nie jest do końca jasne, do jakich systemów czasu pracy stosuje się przepisy o wydłużeniu okresu rozliczeniowego. Jak się wydaje, problemy wynikają przede wszystkim z pominięcia w ustawie antykryzysowej regulacji, która wprost określałaby relacje między konkretnymi przepisami ustawy a przepisami kodeksu pracy dotyczącymi czasu pracy.

Nie ulega wątpliwości, że ustawa antykryzysowa służy bezpośrednio interesom pracodawcy. Wskazuje na to chociażby prawo do przedłużania okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy i związana z tym możliwość bilansowania tygodniowych norm czasu pracy w długich okresach. Podobną rolę odgrywa także regulacja dopuszczająca wyznaczenie pracownikowi kolejnych zadań w tej samej dobie pracowniczej, bez traktowania tego jako pracy w godzinach nadliczbowych. W związku z tym szczególnie istotne jest zagwarantowanie pracownikom niezbędnej ochrony przed postawieniem ich w niekorzystnej sytuacji. W tym kontekście jako zaletę ustawy należy traktować konieczność uzgodnienia planowanych zmian w zakresie organizacji czasu pracy ze związkami zawodowymi lub z przedstawicielami pracowników. Należy podkreślić rolę tych podmiotów w stosowaniu nowych regulacji, ponieważ to od ich aktywności zależeć będzie treść konkretnych porozumień antykryzysowych. Swoboda pracodawcy w organizacji i rozliczaniu czasu pracy jest ograniczona także dzięki zachowaniu, wynikającego z kodeksu pracy, prawa pracowników do dobowego i tygodniowego okresu odpoczynku. Ponadto pewną gwarancją ochrony pracowników jest przepis, w myśl którego miesięczne wynagrodzenie osoby objętej przedłużonym okresem rozliczeniowym nie może być niższe niż wynagrodzenie minimalne.

Podsumowując przeprowadzone rozważania należy stwierdzić, że generalnie rozwój elastycznych form organizacji czasu pracy jest w stosunkach pracy chyba procesem



nieodwracalnym. W związku z tym nie tyle należy przeciwdziałać mu za wszelką cenę, co raczej zapewnić faktyczną ochronę pracowników przed ujemnymi skutkami stosowania tych form<sup>97</sup>. Dwuletni okres obowiązywania ustawy antykryzysowej (obowiązuje do 31 grudnia 2011 r.) pozwoli, jak się wydaje, ocenić, które z nowych form organizacji czasu pracy zasługują na poparcie, a które z nich, zwłaszcza z powodu nadużywania, na krytykę. Skuteczne rozwiązania, którym nie będą sprzeciwiali się pracownicy i związki zawodowe będą mogły dalej funkcjonować i mieć zastosowanie nawet do poszerzonego kręgu podmiotów.

---

<sup>97</sup> J. Wratny, *Problemy ochrony pracowników w elastycznych formach zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 7, s. 2.

## ***Blok III. Pracovní doba a odměňování***

### **PRACOVNÍ DOBA A ODMĚŇOVÁNÍ - DVA ATRIBUTY PRACOVNÍHO PRÁVA, KTERÉ SPOLU SOUVISEJÍ VÍCE NEŽ JINÉ**

*JUDr. Bohuslav Kahle*

Nynější charakteristika závislé práce v § 2 odst. 4 ZP jasně vyjadřuje, že se jedná o výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele za mzdu, plat nebo odměnu za práci v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době.

Souvislost mezi pracovní dobou a odměňováním zaměstnance je evidentní v teorii a především v praxi. V jednom odborném článku jsem se dočetl, že čím delší doba, po kterou zaměstnanec pracuje, tím větší odměnu by měl dostat, neplatí to však obecně. V zásadě by to mělo platit při porovnání výdělků u plných a částečných pracovních úvazků, kde platí teoreticky přímá úměra (viz § 80 ZP, týkající se kratší pracovní doby, který zdůrazňuje, že této kratší pracovní době má odpovídat mzda nebo plat). To však platí nebo by mělo platit jen u určité srovnatelné profese u jednoho zaměstnavatele a jednoho zaměstnance. Obecně to však neplatí, protože nelze srovnávat výši mezd za stejně dlouhou pracovní dobu – byť u stejných profesí – u více zaměstnavatelů ani v rámci určitého územního celku (být s tím původně počítal – nesmyslně – návrh nového ZP). Neplatí to ani v oblasti platů – tedy v rozpočtové sféře, kde by to teoreticky platit mělo alespoň v oblasti tarifních základních platů. Všude jinde na světě, kde mají zákon o státní službě – na rozdíl od ČR – v účinnosti vě. generálního ředitelství státní služby, které provádí kontrolu v tomto smyslu (nebo v Irsku, kde všechny státní zaměstnance platí přímo ministerstvo financí), je tato výše platu u jednotlivých zaměstnanců státu i ve srovnání se stanovenou pracovní dobou stejná, alespoň platové zařazení podle pracovní systemizované pozice.

Nepřímá úměra mezi pracovní dobou a mzdou se projeví i při aplikaci § 70 odst. 2 ZP ohledně zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy, např. při porovnání stejného objemu prací u dvou zaměstnavatelů, kdy při zkrácení pracovní doby zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele dostanou na 1 hod. mzdu vyšší než u toho druhého, který zkrácení pracovní doby neprovedl. Významná v této souvislosti je dosažená úroveň produktivity práce.

Pracovní doba, o které bylo pojednáno zevrubně dopoledne, se nekryje s pojmem odpracovaná doba. V pracovní době je však možno pobírat mzdu či plat, i když práci

zaměstnanec nekonal, oficiálně jen výjimečně – za podmínek stanovených ZP a prováděcími předpisy k němu, pojednávajících o překážkách v práci či uznávající určitou část pracovní doby za výkon práce.

Shrneme-li, v době pracovní zaměstnanec může pobírat buď:

- mzdu nebo plat za výkon práce nebo
- náhradu mzdy nebo platu nebo
- nepobírá nic – má tzv. volno bez náhrady mzdy nebo platu neboli neplacené volno.

Chybná je v praxi a někdy i v teorii uváděná přímá úměra mezi pracovní dobou a odměňováním, protože neodměňujeme za pracovní dobu, ale za práci, tedy za odpracovanou pracovní dobu. V souladu s ustanovením § 109 ZP, podle kterého je mzda i plat plněním poskytovaným zaměstnanci za vykonanou práci, je možné poskytovat mzdu či plat, aniž by zaměstnanec konal práci podle pracovní smlouvy nebo na základě jmenování, pouze výjimečně pokud tak stanoví právní předpisy (např. účast při školení či studiu za účelem prohlubování kvalifikace či pracovní doba strávená na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů, za nevykonávání práce ve státní svátky či při náhradním volnu). V praxi se mzda či plat poskytuje i v jiných případech, např. při krátkodobé návštěvě lékaře, aniž by se jednalo o pracovní lékařskou prohlídku či pravděpodobně i při takovémto semináři v Třešti. A to pomíjím excesy – u některých zaměstnavatelů a hlavně zaměstnanců je bohužel časté, kdy zaměstnanec bere plat či mzdu za to, že se v pracovní době věnuje vlastním zálibám či práci ve svůj prospěch. Dále jsem pro přehlednost rozdělil svůj příspěvek na několik tématických pasáží:

## I.

### **VZTAH STANOVENÉ ČI SJEDNANÉ TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBY VE VÍCE PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH A ODMĚŇOVÁNÍ**

Jinak než v úvodu vzpomenutých případů je tomu v případě existujících více pracovních vztahů u jednoho zaměstnance, kdy součet stanovené a vykázané pracovní doby, na které je závislá časová forma mzdy, je často zkreslený a neodpovídá skutečnosti. Tradičně se uvádí uklízečka – podle dřívější právní úpravy vykonávající souběžně několik pracovních poměrů na kratší pracovní dobu. Je to evidentní i v médiích často vzpomínaných lékařů na univerzitních klinikách, kteří mají dva pracovní poměry – jeden s nemocnicí a druhý s příslušnou fakultou a stanovenou pracovní dobu nedodržují ani v jednom pracovním

poměru a za tutéž pracovní dobu berou dvojnásobek plat či mzdu. Ani ji fyzicky dodržovat nemohou a často mají ještě soukromou praxi (někdy i za účelem prodeje pohotovostních služeb svému zaměstnavateli). Můžeme ale zůstat i v naší oblasti právnické a skutečné pracovní době učitelů na vysokých školách ve vztahu k advokacii či jiné právnické poradenské činnosti pro další zaměstnavatele. (I já – pracoval jsem na plný úvazek na ministerstvu a ještě na částečný jako šéfredaktor odborného časopisu.) Samozřejmě souhlasím s tím a jsem téhož názoru jako jiní solidní vedoucí pracovníci, že především je důležitý pracovní výsledek a nikoliv odpracovaná doba. (I já jsem samozřejmě pracoval v druhém – tehdy vedlejším pracovním poměru sjednaném na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu, vykonával často po nocích a především o víkendech.) Přesto se nelze ve všech těchto případech vyhnout tomu, že se překrývá rozvrh směn v jednotlivých pracovněprávních vztazích, a tudíž v daný okamžik dochází ve stejné pracovní době k dvojnásobnému i vícenásobnému odměňování za práci.

Někdy však je počet hodin nasmlouvané práce a s tím spojené pracovní doby u jednoho zaměstnance ve snaze o co nejvyšší výdělek naprosto nereálný. Před léty jsem dělal posudek pro soud, týkající se výpočtu průměrného výdělku pro účely odškodnění nemoci z povolání. Přitom jsem zjistil, že dotyčný zaměstnanec – žalobce měl tři pracovní poměry a v jednom konkrétním kalendářním dni odpracoval celkem 25 hodin. (Zde bych si dovilil poznámku, že tito rekordmani v odpracované době mají svůj vzor již v poslancích a zastupitelích, kteří vedle plného uvolnění z dosavadního zaměstnání pro výkon veřejné funkce po zvolení dále ještě mají několik členství ve správních a dozorčích radách – což je obchodně právní vztah, ale někdy i pracovních poměrů, např. jako koncipienti v AP. Příjem z těchto činností přitom někdy několikanásobně překračuje plat poslance či zastupitele. Rovněž výkon několika funkcí ve veřejné správě, tedy odměňovaných platem s povinností rozvržení pracovní doby, není žádnou zvláštností.)

## II.

### **VZTAH MZDY ČI PLATU VEDOUČÍCH ZAMĚSTNANCŮ K JEJICH PRACOVNÍ DOBĚ**

Úvodem třeba zdůraznit, že i na tyto zaměstnance – byť zastávající i funkce statutárních orgánů zaměstnavatele – se vztahuje obecná úprava, týkající se pracovní doby i odměňování s jedinou výjimkou – nemohou sami sobě stanovit vyšší mzdy (§ 113 odst. 2 ZP) či platu (§ 122 odst. 2 ZP). To se v praxi často úmyslně či z nedbalosti obchází, např. prémie či bonusy nebo odchodné či odstupné si nechávají vedoucí zaměstnanci přiznávat podle vnitřního předpisu (či KS), který si sami vydávají (sám jsem byl vyslýchán na policii jako

svědek ve věci generálního prokurátora, který si nechal schválit mimořádnou odměnu od svého zástupce).

Především i na tyto vedoucí zaměstnance ve funkci statutárních orgánů se vztahují veškeré předpisy o pracovní době jako na řadové zaměstnance. Tedy § 81 odst. 1 ZP o tom, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, který zároveň určí začátek a konec směn, § 84 odst. 1 ZP o tom, že zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny předem, § 93 o tom, že práci přesčas je možno konat jen výjimečně a zaměstnanci ji nařizuje nebo schvaluje zaměstnavatel atd. atd. V praxi samozřejmě – protože to jinak ani nejde – činí tyto právní úkony vůči své osobě vedoucí zaměstnanec sám. Je mi znám judikát NS, že ani vedoucí zaměstnanec si sám nemůže nařídít pracovní cestu, o určování pracovní doby vč. práce přesčas mi však žádný rozsudek znám není. Praxe si nějak poradila, a to i při schvalování pracovních cest vedoucích zaměstnanců – statutárních orgánů i jiných vedoucích zaměstnanců na vzdálených pracovištích, např. vedoucích zastupitelských úřadů v zahraničí.

Ve vztahu k odměňování těchto vedoucích zaměstnanců je třeba si připomenout, že i oni mají nárok na mzdu za práci přesčas včetně přesčasového příplatku nebo poskytnutí náhradního volna, pokud s nimi není dohodnuta mzda včetně práce přesčas do 150 hod. ročně (§ 114 odst. 3 ZP). Nový ZP neobsahuje ustanovení, podle kterého ve mzdě vedoucího zaměstnance – statutárního orgánu je přihlédnuto již k veškeré práci přesčas, což by bylo jistě nejpraktičtější. Ještě horší situace je u vedoucích zaměstnanců ve státní a veřejné správě a službě, kde nový ZP nepřevzal úpravu ze zákona o platu, podle které u statutárních orgánů v platu bylo přihlédnuto k veškeré práci přesčas, a u zaměstnanců s příplatkem za vedení k event. práci přesčas do 150 hod. ročně. Tudiž všichni vedoucí zaměstnanci (náměstci ministrů, vrchní ředitelé sekcí, ředitelé organizačních složek státu, generální ředitelé příspěvkových organizací, velvyslanci atd.) mají nárok na proplacení každé minuty práce přesčas, kterou si sami nařídí, nebo na náhradní volno za ni (počítání pracovní doby ve zlomcích hodin ve vztahu k odměňování viz § 141 odst. 2 ZP). To se týká i všech příplatků ke mzdě či platu, navazujících na pracovní dobu (sobota + neděle, svátky, noc).

Pro úplnost podotýkám, že i na vedoucí zaměstnance – stat. orgány – se vztahuje povinnost evidence pracovní doby podle § 96 ZP, což se v praxi zhusta nedodrží.

### III.

#### **PRACOVNÍ DOBA, PRACOVNÍ POHOTOVOST NA PRACOVIŠTI A ODMĚŇOVÁNÍ**

Za pracovní pohotovost je nyní v novém ZP považována pouze připravenost zaměstnance k výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn, a to na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele. Do pracovní doby se tato doba čekání samozřejmě nepočítá, i když pamětníci možná vzpomenou na to, že v dávné minulosti se – vzhledem k tomu, že v této době zaměstnanec nepracuje - mohlo namísto odměny za pracovní pohotovost po dohodě se zaměstnancem poskytnout placené náhradní volno v rozsahu, který stanovily rezortní předpisy (např. 3 : 1). Odměňování pracovní pohotovosti mimo pracoviště je nyní jednotně upraveno v ZP odměnou za pracovní pohotovost (§ 140 - odměna nejméně ve výši 10% průměrného výdělku).

Pohotovost na pracovišti však samozřejmě de facto v praxi nezmizela. S řadou povolání nadále přímo souvisí – např. ve zdravotnictví, dopravě, při vykládce vagónů či kamiónů, v diplomacii a konzulární službě, při odstraňování havárií, nutných opravách. De jure se nyní nazývá dobou, v níž je zaměstnanec na pracovišti zaměstnavatele připraven k výkonu práce podle pokynu zaměstnavatele a zahrnuje se nyní do pracovní doby (viz § 78 odst. 1 písm. a) ZP). Co to způsobilo v praxi – nárůst přesčasové práce, při které však k žádné práci v době připravenosti zaměstnance nedochází – a tudíž je to i v rozporu s charakteristikou práce přesčas (viz § 78 odst. 1 písm. i) - „prací přesčas je práce konaná zaměstnancem ...“), je dostatečně známo.

Zásadní problém však nastal v odměňování této části pracovní doby, která se započítává do pracovní doby a ve které zaměstnanec vůbec nepracuje, čili jde o neodpracovanou pracovní dobu. Podle sdělení MPSV, o které jsem požádal ještě v době legisvagance nového ZP, se má i tato doba honorovat jako výkon práce. I v publikaci „Pracovní doba podle zákoníku práce“, vydal ANAG 2009, autor této části Ing. Sládek, je uvedeno na str. 46: „To, že pracovní doba je i doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynu zaměstnavatele, má za následek, že i doba bez výkonu práce na pracovišti je odměňována stejně jako doba, ve které zaměstnanec pro zaměstnavatele práci koná“.

S tím samozřejmě zásadně nesouhlasím. Podle § 109 odst. 1 ZP přísluší zaměstnanci mzda nebo plat za vykonanou práci, nikoliv tedy za dobu strávenou čekáním na práci. Je

základním tradičním postulátem pracovního práva, že odměňujeme zaměstnance nikoliv za pracovní dobu, ale za práci!

Podnikatelská sféra, kde jsou zaměstnanci odměňováni mzdou, si s tímto problémem v praxi často poradila. Několikrát jsem se setkal s tím, že si zaměstnavatel řekl, že je samozřejmě nemožné, aby svého zaměstnance, který čeká, až přijdou vagóny či přijede kamión, platil stejně, jako když vagón nebo kamión vykládá. Poskytují mu tedy nějakou procentní část mzdy, samozřejmě bez limitů minimální mzdy nebo minimální úrovně zaručené mzdy. Vždyť přece de facto o mzdu nejde, když zaměstnanec nedělá. Touto quasi mzdou však může být zaměstnanec citelně postižen i při poskytovaných náhradách mzdy včetně dovolené a nemocenské, výpočtu odstupného i příplatků ke mzdě, neboť i tato nízká mzda se bere v úvahu při výpočtu průměrného výdělku.

Podstatně horší je však situace v platové oblasti, tedy ve veřejných službách a správě. Zde žádná „lidová tvořivost“ v odměňování neexistuje, brání tomu § 122 odst. 1, druhá věta ZP, podle které plat není možno určit jiným způsobem, v jiném složení a v jiné výši, než stanoví ZP a právní předpisy vydané k jeho provedení. A ty žádnou odměnu ani plat za dobu pracovní pohotovosti na pracovišti neobsahují. Takže z veřejných prostředků se tato doba odměňuje plným platem, tedy přinejmenším platovým tarifem, osobním příplatkem a příplatkem za vedení. Že jde o plýtvání s veřejnými prostředky, je nábíledni.

Pro svoje přesvědčení, že za dobu nicnedělání na pracovišti – za dobu čekání na práci – nelze poskytovat mzdu nebo plat, jako kdyby zaměstnanec vykonával práci, nacházím oporu v rozsudku Evropského soudního dvora z roku 2007 v kauza Vorel. ESD dospěl k názoru, že není v rozporu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, pokud členské státy odlišně odměňují dobu, kdy zaměstnanec skutečně vykonává práci během pracovní pohotovosti na pracovišti, a dobu, kdy zaměstnanec čeká jen na případný výkon práce během pracovní pohotovosti na pracovišti. Dotčená směrnice totiž vůbec odměňování neupravuje, neobsahuje ani samostatnou definici pracovní pohotovosti na pracovišti. Jednoznačně však z výše uvedeného stanoviska ESD vyplývá, že je v odměňování nutno odlišovat tu část pracovní doby, kdy zaměstnanec nepracuje, ač je připraven k výkonu práce na pracovišti, od té převážné části pracovní doby, kdy pracuje. Kdyby tomu tak nebylo, šlo by i podle českého ZP k porušení zásady, že mzda či plat musí být diferencovány podle srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle pracovní výkonnosti a výsledků práce.

Je tedy nanejvýš vhodné upravit i u nás odměňování pracovní pohotovosti na pracovišti, např. jako další překážku v práci na straně zaměstnavatele (vedle prostoje a přerušování práce z důvodů povětrnostních) či jako odměnu za pracovní pohotovost na pracovišti, jako tomu bylo v právní úpravě před uplatněním nového ZP. Absence této právní úpravy v odměňování u nás budí podezření hraničící s jistotou, že ti, co koncipovali v novém zákoníku práce nově institut pracovní doby, prostě dali pokyn mzdářům, aby vyškrtli odměňování pracovní pohotovosti na pracovišti (odměna za tuto dobu v návrhu nového ZP byla), aniž by si uvědomili, že tento problém je třeba řešit a stanovit, jak tato doba čekání na pracovišti bude hrazena.

Při formulaci budoucí nové překážky v práci z důvodu čekání zaměstnance na pracovišti k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele třeba vzít v úvahu, že se nemůže týkat těch povolání, kde čekání na práci – tedy nikoliv na pokyn zaměstnavatele, resp. svého nadřízeného vedoucího zaměstnance – je nezbytnou součástí výkonu práce. Jde např. o prodavače, který čeká na zákazníka, aby ho obsloužil, či řidiče automobilu, který čeká u závor, aby mohl pokračovat v jízdě, až odjede vlak.

Vzhledem ke známému v tisku publikovanému případu, když u nás v jednom obchodním řetězci chtěli, aby si zaměstnankyně napracovávaly nadlimitní čas strávený na toaletě, případně jim jej nezahrnovali do pracovní doby a neplatili jako výkon práce, by bylo vhodné i v našem ZP uvést, co se považuje za výkon práce pro účely odměňování - např. již zmíněné přirozené lidské potřeby. Jinak i tato součást pracovní doby a hrazená jako výkon práce změřená je, to vám řekne každý normovač (já jsem ho také dělal – je to 8,74 min. za osmihodinovou směnu).

#### IV.

### **PROBLEMATIKA PRACOVNÍ DOBY A ODMĚŇOVÁNÍ V NĚKTERÝCH SPECIFICKÝCH POVOLÁNÍCH**

Jak s oblibou i lítostí konstatuji, i nový zákoník práce stále vychází z podmínek soustružníka středně velkého strojírenského podniku v období budování socialismu odměňovaného úkolovou mzdou a kdy odbory byly převodovou pákou strany. Evidentní je to právě ve vztahu pracovní doby a odměňování.

Je samozřejmé, že zákoník práce jako jakýkoliv jiný kodex musí být koncipován obecně a nemůže vyhovovat všem zaměstnavatelům a zaměstnancům, kteří si jej musí v jeho intencích přizpůsobovat pomocí vnitřních předpisů, tedy zejména v pracovních řádech



a vnitřních mzdových předpisech. Zvláštní úprava pracovní doby a tomu přizpůsobené odměňování v ZP je pouze pro některé zaměstnance v dopravě a u hasičů.

Ale obdobná problematika, tedy jiné než obvyklé předem stanovené rozvržení pracovní doby a s tím související odměňování i doby odpočinku, existuje i u jiných – pravděpodobně méně významných povolání. Jde např. o umělce – herce i hudebníky. Tam se střídá práce doma (učení se role, cvičení na nástroj) s prací na pravidelném pracovišti (v divadle, v hudební síni). U orchestrálních hráčů se pracovní doba s přítomností na pracovišti určeném pro zkoušky a koncerty (tzv. „frekvence“) střídá s domácí přípravou. Počet „frekvencí“ v měsíci bývá dohadován v kolektivních smlouvách. Střídání práce doma a na pracovištích zaměstnavatele je rovněž obvyklé u pedagogických pracovníků. Významné je určení míry vyučovací povinnosti, výchovné práce, dozoru atd.

Další kategorií specifických profesí z hlediska rozvržení pracovní doby a odměňování včetně evidence odpracované doby jsou novináři, reportéři i trenéři a sportovci vykonávající práci v pracovním poměru. Jak rozvrhnout předem pracovní dobu novináři referujícím o sportovních utkáních, která se konají někdy dopoledne, jindy pozdě večer či v noci, a on je navštěvuje podle momentální důležitosti a po návratu z nich ještě v redakci nebo doma na počítači píše referáty do novin či do rozhlasu.

Zvláštní kategorií v této oblasti jsou domovníci. Ti často bydlí v objektu a vykonávají práci podle momentální potřeby, čili vedle výkonu práce mají pořád pracovní pohotovost. Asi nebylo zbytečné, když dříve existoval samostatný zákon o pracovní době domovníků. (Uvědomil jsem si to plně, když jsem zpracovával znalecký posudek na domovníka služební vily Čs. rozhlasu, který žaloval proplacení přesčasů, neboť podle svého názoru pracoval 24 hodin denně.)

Specifická problematika je u zaměstnanců vykonávajících práci u zákazníka – tedy u dealerů, obchodních cestujících, opravářů apod. Rovněž tak domácí pracovníci, tedy slovy zákona zaměstnanci, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale na jiném dohodnutém místě v pracovní době, kterou si zaměstnanci sami rozvrhují. Právní úprava v § 317 ZP spíše stále vychází z pracovních podmínek domácího navlékače korálků na Jablonecku v roce 1965, než ze současných podmínek třeba práce na počítači z domova. Navíc v tomto ustanovení chybí, že se na tyto pracovníky nemá vztahovat právní úprava poskytování příplatku za práci v sobotu a v neděli. Je zde pouze uvedeno, že jim nepřísluší mzda ani plat nebo náhradní volno za práci přesčas a ve svátek. Když byl novým ZP zaveden nový příplatek

ke mzdě za práci v sobotu a v neděli (viz § 118 ZP), tak někdo zapomněl upravit i odchylky pro zaměstnance pracující mimo pracoviště zaměstnavatele, kteří si sami rozvrhují pracovní dobu.

## V.

### PRÁCE PŘESČAS A ODMĚŇOVÁNÍ

Podle mezinárodních úmluv má být práce přesčas vykonávána jen výjimečně, a proto má být pro zaměstnavatele dražší, a na druhé straně pro zaměstnance finančně výhodnější než práce v normální pracovní době. Tomu v zásadě odpovídá i právní úprava v našem ZP.

Problémy a nejasnosti se stále vyskytují v možnosti zahrnout tuto zvýhodněnou odměnu do mzdy či platu zaměstnanců.

Vedle této již zmíněné problematiky ve vztahu k vedoucím zaměstnancům, kde existuje právní úprava u těch, kteří jsou odměňováni mzdou, jsem toho názoru, že je možno – v rámci zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ – i s řadovými zaměstnanci mzdou včetně práce přesčas dohodnout za předpokladu, že po odpočtu dohodnuté zahrnuté práce přesčas nesmí být mzda nižší než minimální či nejnižší úroveň zaručené mzdy stanovené vládou pro určitou profesi. Mělo by k tomu tedy docházet – i z morálního hlediska – jen u řadových zaměstnanců s vyššími či vysokými mzdami (např. nad 25 000 Kč měsíčně).

Jak u vedoucích, tak i řadových zaměstnanců by bylo vhodné zvýšit dosavadní hranici 150 hod. ročně, tj. 12,5 hod. měsíčně, až na 416 hod. ročně, tj. 34,5 hod. měsíčně. Je totiž nelogické, když mohu se zaměstnancem např. v pracovní smlouvě dohodnout, že souhlasí s nařízením práce přesčas i nad 150 hod. ročně (max. 8 hod. v ročním průměru na týden při existenci KS), ale nemohu s ním dohodnout, že i tato práce přesčas je zahrnuta v dostatečně vysoké mzdě (např. 50 i více tisíc měsíčně).

Závažný problém v odměňování přesčasové práce existuje v rozpočtové sféře, když na základě poslaneckého návrhu bylo z návrhu nového ZP vypuštěno tradiční ustanovení, že vedoucí zaměstnanci odměňováni platem a pobírající příplatek za vedení mají nárok na placení práce přesčas či náhradní volno za ni až za práci přesčas nad 150 hod. ročně (s výjimkou práce přesčas v noci, ve volných dnech a při pracovní pohotovosti). Zatím si tito zaměstnanci proplácení práce přesčas často nenárokují. Kdyby ano, tak např. náměstkové ministra by často měli vyšší plat než ministr. Při právní úpravě se u zaměstnanců státní a veřejné služby zapomnělo, že nejde o zedníky, kterým „padla“, ale charakter práce občas vyžaduje pracovat déle. Ale jak sleduji z denního tisku, je obdobný problém i s policisty, kteří

se stále nehodlají smířit s tím, že práci přesčas do 150 hod. ročně mají již zahrnutou v platu. Ale i dříve – před novým služebním zákonem – platilo podle zákona o platu, že nejen příplatek za vedení vylučuje hrazení práce přesčas do 150 hod., ale i příplatek za hodnost.

Další problémy a sporné nároky se vyskytují z přítomnosti zaměstnanců na pracovišti po pracovní době. Nejde totiž de jure o práci přesčas, protože jim to nikdo nenařídil, ani dodatečně neschválil. Často se samozřejmě jedná i o nelegální činnost po pracovní době ve svůj prospěch, např. na počítači či na soustruhu, ale často jde jen o zaměstnance pomalejší (ale často i pečlivější), kteří nejsou schopni v řádné pracovní době splnit zadané úkoly jako ostatní zaměstnanci, a proto na pracovišti zůstávají na základě rozhodnutí vlastního děle, aniž by současně nárokovali tuto dobu uznat jako práci přesčas. Kapitolou samo o sobě jsou tzv. workholici, prý je to již uznáno za nemoc.

Problematika práce přesčas velice úzce souvisí s používanou mzdovou formou. Jestliže zaměstnanec pracuje v úkolové, podílové či dokonce akordní mzdě, není rozhodné, jak dlouho zaměstnanec pracoval, protože jeho mzda je z převážné části vázána na výkon, nikoliv na dobu strávenou na pracovišti jako při časové formě mzdy. Specifikou je práce hrazená z grantů. Vyprávět by o tom mohli zejména pracovníci vědecké fronty, např. v akademii věd. Jde často o pracovní poměry na dobu určitou, odhadnutou k vyřešení určitého úkolu a honorovanou převážně z prostředků k tomu určeného grantu. Tito vědečtí pracovníci pracují často bez ohledu na svůj osobní volný čas, bez vykazování práce přesčas – kde by jim zákonné limity nestačily – protože jsou slušně zaplacení z grantových peněz.

## VI.

### **PŘEKÁŽKY V PRÁCI A JEJICH ODMĚŇOVÁNÍ**

Po pracovní dobu by měl být zaměstnanec v pracovním poměru odměňován za dobu, kdy pracoval, a za dobu, kdy nepracoval z důvodů uznaných pracovněprávními předpisy vč. kolektivních smluv a vnitřních předpisů, by měl dostávat nebo nedostávat náhradu mzdy či platu. Ve druhém případě se jedná o překážky v práci, členěné na překážky v práci na straně zaměstnance či na straně zaměstnavatele, další členění je na překážky placené a překážky neplacené. Překážkou sui generis je dovolená, která má zvláštní právní úpravu i režim, ale odměňování je ve výši průměrného výdělku, tedy stejně jako většina překážek v práci.

Zásadní problém a česká specifika je v tom, že tyto doby, kdy zaměstnanec nepracuje, jsou až na výjimky odměňovány ve výši průměrného výdělku, který je zpravidla vyšší než mzda či plat zaměstnance. Dochází tak k českému paradoxu, že po dobu, kdy zaměstnanec

nepracuje, má vyšší příjem než kdyby pracoval. Průměrný výdělek jako reparace ušlého příjmu je na místě u úkolové a podílové mzdy, případně smíšené, nikoliv však u mzdy časové a platu. Zde by bylo na místě užít analogii hrazení svátků, kdy se zaměstnanci z důvodu odpadlé pracovní doby ve svátek mzda ani plat nekrátí, neboť mu v důsledku svátku žádná mzda ani plat neušel. Obdobně doba strávená na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby zaměstnance, se považuje za překážku na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí, pokud mu v důsledku této situace a v důsledku způsobu odměňování mzda ani plat neušel. (V případě pracovních cest se však nabízí neřešený problém v tom, že při cestování mimo stanovenou pracovní dobu, což často představuje mnoho hodin v noci, o svátcích a víkendech, by zaměstnanci měli dostávat určitou náhradu za ztrátu času, alespoň jako při pracovní pohotovosti mimo pracoviště, jinak to vede k nevyužívání pracovní doby, neboť zaměstnanci se snaží cestovat v pracovní době.)

Způsob odměňování překážek v práci a dovolené průměrným výdělkem při odměňování časovou mzdou a platem, který zvýhodňuje nepracující zaměstnance proti těm, co vykonávají práci, je nejen neekonomický, ale i vyloženě diskriminační a nemotivační. Např. dvě mzdové účetní pracují ve stejné kanceláři, obě mají stejný měsíční plat a v předchozím kalendářním čtvrtletí dostaly obě mimořádnou odměnu, takže jejich průměrný hodinový výdělek je vyšší než jejich plat na 1 hodinu. Jedna navštěvuje obden lékaře, kde stráví 2 – 3 hodiny, druhá pracuje často i za tu první, která v práci často chybí. Příjem té první, navštěvující často lékaře, však bude vyšší než druhé, která stále pouze pracuje. Mohu uvést i další příklad z praxe, kdy po dobu prostoje byli řidiči a závozníci převedeni na jinou pomocnou práci do autodílen, aby pomohli automechanikům s odstraněním závad na automobilu tak, aby automobily mohly brzy opět jezdit. Po dobu převedení na jinou méně placenou práci tito zaměstnanci dostávali doplatek do průměrného výdělku (viz nyní § 139 odst. 1 písm. d) ZP). Místo intenzivní práce na odstranění závad a zkrácení prostojů převedení zaměstnanci do dílen práci automechaniků ještě brzdili, dobu prostojů ještě prodlužovali, neboť „průměr je průměr, tak na co pracovat“. Dříve se v těchto případech mohla krátit mzda, jestliže převedený zaměstnanec nedosahoval obvyklých výkonů jako ostatní. Nyní tato možnost v ZP chybí (rovněž chybí ustanovení, že za vadnou práci, kterou způsobil svým zaviněním, mzda ani plat nepřísluší).

V případě prostojů se vyskytuje ve vztahu k odměňování ještě další problém, zákoníkem práce neřešený. Jde o problematiku prostojů zaviněných zaměstnanci. ZP určuje, že v případě prostojů přísluší při převedení zaměstnance na méně placenou práci doplatek do

průměrného výdělku a v případě nepřevedení (resp. pokud zaměstnanec s převedením nesouhlasí) náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80% průměrného výdělku. V ustanovení § 207 odst. a) ZP je podle mého názoru správně, i když z dnešního pohledu archaicky, uvedeno, že se jedná o prostoj „pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou zaměstnanec nezavinil“ (opět formulace vhodná pro soustružníka, méně již pro řidiče automobilu a nevhodná pro obsluhu počítače). Není však řešena situace, kdy zaměstnanec prostoj zavinil (nenalil příslušné mazadlo do stroje či způsobil autohavárii vlastní vinou). Podle mého názoru v tomto případě nepřísluší při tomto prostoji zaměstnanci náhrada mzdy (platu) žádná, a v případě převedení na jinou práci jen mzda či plat za tuto práci, nikoliv však doplatek do průměrného výdělku.

Rovněž tak zákoník práce neřeší, zda za pracovní dobu považovat či nepovažovat některé úkony, resp. plnění pracovních úkolů, které zaměstnanec vykonává v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů a kdy zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem (viz § 356 odst. 1 ZP). Jako příklad bych třeba uvedl účast diplomata na recepci, která se koná mimo jeho pracovní dobu. Ale nemusí se jednat o diplomaty, služební večere či večírky též nejsou ničím neobvyklým, rovněž jako charitativní akce.

Obecně snad na závěr k přesčasům, příplatkům a náhradám za překážky v práci bych chtěl jen vzpomenout praxi v některých státech, kdy na určitou pozici je určena roční mzda či plat, která v sobě obsahuje vše, vč. náhrady za dovolenou.

## VII.

### **PŘÍPLATKY ZA NEVÝHODNOU PRACOVNÍ DOBU**

Vedle příplatku za práci přesčas, o kterém jsem již hovořil, existují povinné příplatky, které souvisejí s nevýhodnou pracovní dobou. Pomineme-li zatím příplatek za práci ve svátek, kde má přednost poskytování volna za práci ve svátek, jedná se především o příplatek za práci v noci a v zásadě nový příplatek ke mzdě za práci o sobotách a nedělích.

Nový zákoník práce pro mne a další nepochopitelně v případě příplatků za práci v noci opustil zcela vyhovující stejnou minimální výši paušálních příplatků na hodinu pro všechny zaměstnance, bez ohledu na jejich funkční zařazení a výši mzdy či platu s tím spojenou. Dříve stejně jako v případě příplatků za ztížené pracovní prostředí minimální příplatek v Kč za hodinu práce v noci vyhlášovala vláda svým nařízením. Nyní se odvíjí od průměrného výdělku, čili jeho výše se odvozuje od výše mzdy či platu zaměstnance, a mění se tedy

v závislosti na tom, zda v rozhodujícím období zaměstnanec dostal např. mimořádnou odměnu či nikoliv. V praxi vznikají závažné interpersonální problémy v důsledku této vazby příplatku za práci v noci na výši dosahovaných výdělků. Vždyť jde o zvýhodnění toho, že nemohu v noci spát a musím pracovat, ať jsem vedoucí nebo podřízený, ať jsem mistr nebo pomocný dělník. Jsem rozhodný zastávce toho, aby právní úprava příplatků za práci v noci, ale i za práci o sobotách a nedělích, tedy za nevýhodnou pracovní dobu, se opět odvíjela od minimálních částek stanovených ZP a valorizovaných vládním nařízením, tedy stejně jako u příplatků za práci ve ztíženém pracovním prostředí a zvláštních příplatků za práci s obtížnými pracovními režimy či neuropsychickou zátěží.

## VIII.

### **DÉLKA PRACOVNÍ DOBY V TROPECH A ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VYKONÁVAJÍCÍCH PRÁCI V TĚCHTO OBLASTECH**

Na rozdíl od jiných států nemá ČR uzákoněnou kratší pracovní dobu v tropických zemích, ačkoliv je prokázáno, že ze zdravotních důvodů není vhodné a někdy ani možné pracovat po stanovenou týdenní pracovní dobu jako v zemích mírného pásu či v subtropích. Podnikatelská sféra si může pomoci tím, že v těchto oblastech zavede zkrácenou pracovní dobu bez snížení mzdy, bude-li však chtít. Nepodnikatelská sféra odměňující své zaměstnance platem to provést nemůže (viz § 79 odst. 3 ZP), takže je třeba vzít v úvahu, že se stanovená čtyřicetihodinová týdenní pracovní doba zpravidla nedodrží. Navrhoval jsem několikrát MPSV, aby se to vyřešilo stanovením kratší týdenní pracovní doby v těchto oblastech po vzoru Německa či Švýcarska, avšak marně. Byli toho názoru, že při zkrácení pracovní doby by tam bylo nutno vyslat více zaměstnanců.

Přitom i v našich podmínkách, když udeří vedra, je téma pracovní doby velice aktuální a probírané v médiích i v odborném tisku. Ač to v zákoníku práce jako překážka v práci definované není – pokud se nepřikloníme k tomu, že jde o přerušení práce způsobené povětrnostními vlivy – existují právní předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, které vedle poskytování ochranných nápojů upravují i maximální dobu pracovního výkonu v závislosti na vnější teplotě. Jsem však toho názoru, že lépe by bylo upravit maximální délku týdenní pracovní doby a maximální délku směny přímo v zákoníku práce, a to jak pro tropické oblasti, tak pro případ vysokých teplot – případně i mrazů – u nás, samozřejmě při ponechání mezd a platů jako při stanovené týdenní pracovní době podle § 79 ZP.

## IX.

### PRACOVNÍ DOBA, VÝKON PRÁCE A ODMĚŇOVÁNÍ

Pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku, jak je uvedeno již v úvodu § 78 odst. 1 ZP, jsou na tomto místě charakterizovány základní pojmy z této oblasti. Dále zákoník práce na různých místech používá pojmy jako výkon práce, odpracovaná doba, výkon nepřetržité práce, rozsah práce, stejná práce atp., tedy pojmy, které se používají nejen v oblasti úpravy pracovní doby a doby odpočinku, ale i v oblasti odměňování. Celá část šestá, týkající se odměňování za práci, jak již z jejího nadpisu vyplývá, je koncipována jako mzda, plat či odměna za vykonanou práci. Co není poskytováno za vykonanou práci, je nemzdové plnění (např. náhrady při překážkách v práci, jubilejní odměny, odstupné). Tyto pojmy rovněž používá i právní úprava průměrného výdělku, která za odpracovanou dobu považuje dobu, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nebo plat (§ 353 odst. 2 ZP).

Významný a podle mého názoru i trochu komplikovaný je § 348 ZP, který uvádí, jaká doba se posuzuje jako výkon práce. Neuvádí však přesně, pro jaké účely je to takto vymezeno. Jsem toho názoru, že toto vymezení je nepoužitelné např. pro účely zkušební doby (§ 35 odst. 2 – a o dobu překážek – tedy všech – pro které nekoná zaměstnanec práci v průběhu zkušební doby, se zkušební doba prodlužuje). Rovněž tak pro účely dovolené existuje specifická právní úprava v § 216 odst. 3 a 4 (co se pro účely dovolené považuje jako výkon práce). Pouze v § 348 odst. 2 je negativní vymezení, že předchozí vymezení výkonu práce se nepoužije pro účely práva na mzdu nebo plat nebo odměnu z dohody a ani na zjišťování průměrného výdělku. Ještě že tak. Ale i na jiném místě v ZP je možno najít jiný pohled na dobu, kdy zaměstnanec nevykonává práci podle pracovní smlouvy. Např. již zmíněná účast na školení nebo jiných formách přípravy nebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat (§ 230 odst. 3 ZP).

ZP nikde nestanoví, že bezpečnostní přestávky se považují za výkon práce (jak se někteří autoři mylně domnívají), v § 89 odst. 1 je pouze uvedeno, že se bezpečnostní přestávky podle zvláštních předpisů započítávají do pracovní doby. Jak se odměňují, rovněž ZP neřeší, většinou to asi bude uvedeno přímo v těch zvláštních předpisech, podle kterých se tyto přestávky poskytují. Ale např. ve vyhlášce č. 478/2000 Sb., kterou se provádí zákon o silniční dopravě, je upravena nejrozšířenější bezpečnostní přestávka – 45 minut nejdéle po uplynutí 4,5 hod. řízení vozidla, jsem nenašel zmínku o tom, jak tuto přestávku odměňovat.

## X.

### PRACOVNÍ POKOTOVOST A DOSAŽITELNOST

Zatímco pracovní pohotovost mimo pracoviště ZP definuje jako dobu, v níž je zaměstnanec připraven na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být vykonána v případě naléhavé potřeby nad rámec jeho rozsahu směn (§ 78 odst. 1 písm.h) ZP), a stanoví odměňování pracovní pohotovosti odměnou nejméně ve výši 10% průměrného výdělku (viz § 140 ZP, který však byl novelou k 1: 1. 2008 zákonem č. 362/2007 Sb., okleštěn o možnost dohodnout jinou výši v kolektivní smlouvě, což podle mne nepochopitelně omezuje smluvní princip a důležitost KS), pouhá dosažitelnost zaměstnance na služebním mobilním telefonu, tolik v současné době využívaná v řadě povolání, upravena v ZP není. Nemám na mysli klasickou výše uvedenou pracovní pohotovost mimo pracoviště, kdy jedním ze způsobů vyzvání zaměstnance k výkonu práce podle pracovní smlouvy je jemu svěřený mobilní telefon. Jde mi o případy, kdy zpravidla nejde o vyzvání k dostavení se na pracoviště, ale k pouhé konzultaci vzniklé situace (na úseku zásobování ve firmě nebo v konzultární službě dotaz občana) nebo o výkonu práce v příští řádně směně (kam se má opravář dostavit) nebo projednání dalších důležitých provozních záležitostí s příslušným vedoucím zaměstnancem určitého pracoviště po telefonu v mimopracovní době. Dle mého názoru se v těchto případech nejedná o pracovní pohotovost honorovanou odměnou za pracovní pohotovost, ale o pouhou dosažitelnost zaměstnance, který není připraven k výkonu práce podle pracovní smlouvy na pracovišti zaměstnavatele mimo rozsah pracovních směn. Může tedy požívat alkohol a vzdalovat se i hodně daleko od svého pracoviště. Dle mého názoru je možné tuto dosažitelnost na služebním mobilním telefonu dohodnout se zaměstnancem smluvně a i případnou kompenzaci za to (což se v praxi zpravidla neděje, neboť kompenzace je již v tom, že zaměstnanec má při sobě služební telefon i v mimopracovní době a může jej používat do určitého limitu i pro svoji osobní potřebu).

Další nevyjasněná situace je při aplikaci zákona č. 312/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti. Ten vyžaduje, aby v objektu, kde se nalézají utajované dokumenty typu „Přísně tajné“, byly 24 hodin přítomny stále alespoň dvě osoby, a v objektu s dokumenty typu „Tajné“ alespoň jedna osoba. Co s tím? O pracovní dobu s výkonem práce by se jednalo při střežení objektu. O pracovní pohotovost mimo pracoviště asi těžko. Za splnění podmínky se považuje i to, když v objektu někdo ze zaměstnanců bydlí. Ale jaký právní úkon je možné učinit, aby tam skutečně celou noc



pobýval? O pracovní dobu se jednat nebude a nabízí se závažná otázka, jak tuto dobu „přítomnosti“ odměňovat.

## **XI.**

### **VYROVNÁVACÍ OBDOBÍ PRACOVNÍ DOBY A ODMĚŇOVÁNÍ**

V současných podmínkách, kdy je většina zaměstnanců odměňována měsíční mzdou nebo platem, nevyhovuje v ZP v oblasti pracovní doby uváděné vyrovnávací období v týdnech, ve starém ZP to bylo zpravidla v měsících. Např. podle § 85 odst. 3 ZP při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněná nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Každý měsíc je delší než 4 týdny, takže posun vyrovnávacích období a rozdíl mezi měsíčním odměňováním je nasnadě a v praxi často nerealizovatelný. Jedná se však o kogentní právní normu a zároveň se jedná o předpis ES (viz § 361 odst. 1 ZP), od kterého se lze však odklonit ve prospěch zaměstnance (viz § 2 odst. 1 ZP). Jistě je i pro zaměstnance výhodnější a pochopitelnější vzhledem k jeho měsíčnímu odměňování platem nebo mzdou, aby se smluvně v KS nebo stanovením ve vnitřním předpisu uvedlo, že vyrovnávací období je kalendářní měsíc. Obdobně by se dle mého názoru mohlo postupovat i u konta pracovní doby a účtu pracovní doby a účtu mzdy zaměstnance, pokud by tato novinka nového ZP byla v praxi zavedena.

## **XII.**

### **Z Á V Ě R Y**

#### **A DOPORUČENÍ DE LEGE FERENDA**

Ve svém referátu jsem se zaměřil pouze na nedostatky v odměňování ve vztahu k pracovní době, tedy na téma dnešní konference. Kdybych měl uvést všechny nedostatky v právní úpravě odměňování, bylo by to rozhodně na dobu delší. V předmětné oblasti tak předkládám následující doporučení:

1. Je nutno vyřešit odměňování po tu část pracovní doby nad rozvrh pracovních směn, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynu zaměstnavatele neboli po dobu pracovní pohotovosti na pracovišti; při tom vycházet z toho, že nemůže jít o plat či mzdu, neboť ty se poskytují za práci a nemůže se jednat o práci přesčas, neboť v této době zaměstnanec nepracuje.
2. Je nutno vyřešit odchylky pro rozvržení, vykazování a placení práce po pracovní dobu, kterou si sami rozvrhují a nařizují zaměstnanci ve vrcholných manažerských funkcích,

3. Je nutno v rozpočtové oblasti, která odměňuje své zaměstnance platem, opět alespoň u vedoucích zaměstnanců s poskytovaným příplatkem za vedení, neposkytovat ještě odměnu za práci přesčas do 150 hodin ročně (12,5 hod. měsíčně) a u zaměstnanců ve funkci statutárních orgánů a u náměstků člena vlády považovat, že k veškeré práci přesčas, event. o sobotách a nedělích a v noci bylo přihlédnuto při stanovení jejich platu.
4. Obdobně jako pro zaměstnance v dopravě a hasiče zmocnit vládu ke stanovení odchylek pro pracovní dobu, příp. i odměňování, umělců a domovníků, příp. dalších specifických profesí.
5. Uvést souhrnně v zákoníku práce, co se považuje za výkon práce v pracovní době (např. prohlubování kvalifikace, bezpečnostní přestávky, práce odpadlá v důsledku svátku, přirozené lidské potřeby apod.) s tím, že za tuto dobu přísluší mzda nebo plat; dosavadní právní úprava některých dob pouze s tím, že se zahrnuje nebo nezahrnuje do pracovní doby, je z hlediska odměňování nedostatečná.
6. Zjednodušit odměňování té části pracovní doby, kdy zaměstnanec nepracuje v důsledku dovolené či překážek v práci, za které přísluší náhrada mzdy či platu tak, aby se v jejich důsledku měsíční mzdy ani plat nekrátily, resp. aby byla poskytována náhrada mzdy (platu) v alikvótní výši mzdy (platu).
7. Vymezit v zákoníku práce, že za prostoj zaviněný zaměstnancem nepřísluší žádná náhrada mzdy (platu), pouze při převedení na jinou práci přísluší zaměstnanci mzda či plat za tuto náhradní práci.
8. Zvážit, zda doba strávená na pracovní cestě mimo pracovní dobu, která výrazně zkracuje dobu odpočinku, by se neměla odměňovat alespoň ve výši odměny za pracovní pohotovost mimo pracoviště s cílem zlepšit využívání pracovní doby k výkonu práce a zainteresování zaměstnanců, aby cestovali převážně mimo svoji pracovní dobu.

# K UVAŽOVANÝM ZMĚNÁM PRÁVNÍ ÚPRAVY ODMĚŇOVÁNÍ PRÁCE

*JUDr. Dana Hrabcová Ph.D.\**

## ÚVODEM

S některými z názorů, které zazněly v hlavním referátu v této sekci konference, zabývajícím se pracovní dobou ve vztahu k otázkám odměňování práce, se při vší úctě ke zkušenosti a erudici referenta nemohu ztotožnit, zejména s již opakovaně diskutovaným kritickým názorem na institut náhrady mezd (zpravidla) ve výši průměrného výdělku v případě překážek v práci. Vzhledem k tomu, že institut náhrady mezd při odměňování práce považuji za neoddelitelnou součást současné koncepce právní úpravy posuzování pracovní doby a návazně i celé koncepce právní úpravy odměňování práce, považuji za nutné, abych v intencích příslibu v závěru mého diskusního vystoupení při jednání své poněkud zkratkovitě přednesené názory doplnila a podrobněji odůvodnila.

Pochybnosti o vhodnosti naší koncepce odměňování závislé práce konané v pracovním poměru s rozlišením doby práce a doby neaktivní připravenosti k ní s návaznou koncepcí poskytování mzdy (nebo platu) jako odměny za práci a jejích náhrad ve výši průměrného výdělku (příp. stanovené části průměrného výdělku) v případě překážek v práci, ale i připomínky k dalším institutům souvisejícím s odměňováním práce, nejsou nové. Vyskytovaly se občas, ať již k promítnutí objektivně existujících potřeb, mnohdy však s bezpochyby politicky podbarvenou snahou vyhovět požadavkům či potřebám společenské poptávky po úpravě či „vylepšení“ v té době platné právní úpravy. V poslední době se ozvaly v souvislosti se snahami o „konzervativnější“ podobu „příliš levicové“ právní úpravy pracovníprávních vztahů ze strany expertní skupiny odborníků, vzniklé z podnětu ministra práce a sociálních věcí, jejímž úkolem bylo vytipovat v zákoníku práce místa, která by se dala novelizovat tak, aby se „umožnilo širší využití pružných způsobů výkonu práce.“<sup>98</sup> Je pochopitelné, že vedle návrhů na uvolnění některých kogentních institutů současné právní úpravy (převážně ochranného charakteru) tyto návrhy na změny směřovaly zásadním

---

\* Odborná asistentka Katedry pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty MU.

<sup>98</sup> Srv. Bezouška, Petr, *Náměty ke koncepčním změnám v ZP*, in *Sborník z konference Pracovní právo 2008*, ZP po nálezu ÚS, MU, 2008, ISBN 978-80-210-4770-9, dostupný na : V oblasti odměňování jsme se zamýšleli nad několika dílčími úpravami: Zrušit institut „náhrady mzdy“ a stanovit, že mzda nebo plat se zaměstnanci poskytuje i za dobu, kdy nepracuje, ... jako základnu pro výpočet příplatků za noční práci a za práci v sobotu a v neděli, včetně odměny za pracovní pohotovost využít minimální mzdu a zrušit ochranu zaměstnanců proti poskytování nepřiměřeně nízkých mezd prostřednictvím nejnižších úrovní zaručené mzdy.

způsobem i do právní úpravy odměňování s jeho přímou vazbou na cenu práce, výši osobních nákladů zaměstnavatelů a návazně na jejich ekonomické výsledky. Je pak přirozené, že s ohledem na relativní protichůdnost zájmů<sup>99</sup> se takovým návrhům dostalo výrazné podpory ze strany zaměstnavatelů a stejně ostrého nesouhlasu ze strany odborů. Pokud mám aktuální informace, bylo sice výsledně při zpracování návrhu koncepční novely zákoníku práce od předmětných sporných změn upuštěno, nicméně, myšlenka sama má, jak je zřejmé i z jednání této konference, stále příznivce. Abych ve svém příspěvku přesvědčila o správnosti, účelnosti, spravedlivosti, a nesporně progresivní podobě současné právní úpravy této relativně specifické výšece pracovněprávních vztahů, dovoluji si její relevantní součásti (nebo alespoň s jejich částí) připomenout nejprve jednotlivě, a teprve poté ve vzájemných souvislostech. Můj příspěvek tak zřejmě v určitém smyslu nabude podoby jakéhosi koreferátu.

## I.

### SPECIFIKA PRÁVNÍ ÚPRAVY ODMĚŇOVÁNÍ

Jak již bylo řečeno, je současná koncepce právní úpravy pracovní doby a návazná právní úprava odměňování práce výslednou podobou historicky ustálených vzájemně provázaných institutů. Není žádnou novinkou konstatování, že vztahy související s výkonem závislé práce mají vedle individuální roviny i velmi významný ekonomický a společensko politický aspekt. Společenskou poptávku po způsobu jejich regulace právem proto významnou měrou ovlivňuje společenské prostředí, v němž se v té které době realizují. Z celé velmi spletité a variabilní množiny pracovněprávních vztahů je odměňování práce s jejím výrazným motivačním a regulačním potenciálem oblastí, která právní rámec realizace závislé práce v rovině individuálních vztahů spojuje s ekonomickými, účetními, daňovými a v celospolečenské rovině dokonce s makroekonomickými aspekty. Právní úprava odměňování práce má v důsledku uvedených vazeb vedle klasické regulace chování účastníků pracovněprávních vztahů v tomto smyslu řadu specifických funkcí, které je třeba při jejím posuzování a vytváření právního rámce pro její aplikaci v praxi vzít v úvahu. Na druhé straně je pak žádoucí tuto specifickou vlastnost odměny za práci, spočívající vedle alimentární a kompenzační funkce zejména v jejím regulačním a stimulačním potenciálu, umět využít, neboť správně nastavený mzdový systém může být jedním z nejučinnějších nástrojů řízení. K tomu však je nezbytná existence optimálního právního rámce, možnosti zdrojů k dosažení

---

<sup>99</sup> Více: Hrabcová a kol.: Sociální dialog – vyjednávání v teorii a praxi, MU a Doplněk, Brno, 2008, str. 17-20.

sociálně ekonomického optima,<sup>100</sup> dostatek znalostí a v neposlední řadě i vůle těchto nástrojů využít.

## II.

### K PRÁVNÍ ÚPRAVĚ MZDY JAKO PROTIPLNĚNÍ ZA PRÁCI

Již v úvodu bylo řečeno, že změna společenského a ekonomického prostředí neodmyslitelně vyvolává nutnost změny právní úpravy posuzování systémů odměňování práce jako právní a současně i ekonomické kategorie. Abychom mohli objektivně posoudit, nakolik platná právní úprava odměňování společenské objednávce vyhovuje, považujeme za nezbytné se vrátit k základním principům pracovněprávních vztahů jako vztahů, vznikajících při výkonu závislé práce a do doby předcházející vzniku současné právní úpravy jejího odměňování.

Uzavřením pracovní smlouvy (jmenováním) vzniká mezi jejími účastníky pracovní poměr, tedy pracovněprávní vztah se vzájemnými právy a povinnostmi. Zaměstnavatel má právo za podmínek, stanovených obecně platnými a vnitřními předpisy a v rozsahu své dispoziční pravomoci, vymezené pracovní nebo jinou smlouvou, vyžadovat od zaměstnance pravidelný výkon určitých prací a zaměstnanec povinnost tyto práce vykonávat. Charakteristickým rysem pracovního poměru je uvedené dispoziční oprávnění zaměstnavatele a dalším neméně významným rysem skutečnost, že v tomto závislém vztahu nese riziko práce zaměstnavatel. Vedle dalších, podle názoru autorky již odvozených, znaků závislé práce, jak je vymezuje ust. § 2 odst. 4 zákoníku práce, jsou právě tyto dva zásadní, neboť právě ony principiálně odlišují výkon závislé práce od práce konané v pozici osoby samostatně výdělečně činné, tedy podnikatele se svým uměním nějakou práci (činnost) konat s cílem dosáhnout výdělku, práci sám organizovat, vykonávat na svoje náklady a zejména na vlastní riziko. V závislém pracovněprávním vztahu je proto využití dispozičního oprávnění po stanovenou pracovní dobu zcela na zaměstnavateli. Je tedy na něm, zda zaměstnanci práci uloží či nikoliv. Zaměstnanec, který se vzdal práva svoji práci sám organizovat aby se podřídil dispozičnímu oprávnění zaměstnavatele, uzavřel závislou formu výkonu práce aby nenesl její riziko, to vše především s cílem dosáhnout mzdy (platu), nemůže nést následky, pokud zaměstnavatel svého dispozičního oprávnění nevyužije. Na tomto základě je postavena koncepce mzdy jako plnění za práci vykonanou s odlišením situací, kdy práce z důvodů na

---

<sup>100</sup> Více: Hrabcová a kol.: Sociální dialog – vyjednávání v teorii a praxi, MU a Doplněk, Brno, 2008, str. 19 a 28.

straně zaměstnavatele nebo na straně zaměstnance práce konána není nebo konána být nemůže, které se považují za překážky v práci, při nichž přísluší zaměstnanci v případech a rozsahu stanoveném zákonem náhrada mzdy nebo platu.

Tato koncepce, která je v našem pracovním právu uplatňována již od doby jeho vyčlenění z práva občanského, byla některými autory považována za překonaný pozůstatek minulého chápání pracovního poměru jako vztahu účasti občanů na společenské práci a stala se předmětem polemik již v době transformace plánovitěho socialistického hospodářství na hospodářský model tržní.<sup>101</sup> V minulém společenském režimu byl ovšem za vykonanou práci zaměstnanec odměňován podle socialistických principů, tj. podle množství, kvality a společenského významu práce. Prostřednictvím principu odměny za práci podle jejího společenského významu, postavenému na roveň (a v praxi vesměs nadřazenému množství a kvalitě práce) se do finální výše odměny za práci dostával prvek politického vlivu, významně mzdovou politiku podle stranických direktiv té které doby ovlivňující. V intencích těchto principů řídily státní orgány mzdové nároky zaměstnanců prostřednictvím velmi podrobných obecně závazných předpisů. Tehdejší centrálně řízený plně kogentní systém odměňování byl složen z několika stovek právních předpisů různé právní síly, které upravovaly odměňování zaměstnanců rozdílně podle tzv. kategorií se specifickou úpravou pro jednotlivé rezorty, obory, a dokonce i pro jednotlivé zaměstnavatele. Tyto právní předpisy byly doplněny závaznými pravidly pro používání a jejich plné dodržování a zejména promítnutí do vnitřních mzdových předpisů jednotlivých zaměstnavatelů bylo velmi přísně kontrolováno. Systém kogentních mzdových předpisů byl navíc v tehdejší plánovitě hospodaření doplněn striktně závaznými mzdově regulačními pravidly tvorby a použití celkového objemu prostředků na mzdy z celkových finančních zdrojů státních podniků, jejichž překročení mělo pro zaměstnavatele za následek citelné sankční odvody a další postihy.

Přechod k tržnímu ekonomickému systému vyžadoval nové pojetí mzdy jako ceny práce. V oblasti odměňování zaměstnanců bylo proto třeba vytvořit takovou právní úpravu, která umožní tržní chování všech subjektů (zaměstnavatelů, zaměstnanců, organizací zaměstnavatelů a příslušných odborových orgánů) s minimalizovanými státními zásahy, omezujícími se, až na malé výjimky, pouze na ochranu minimální výše mzdy zaměstnanců garantovanou mezinárodními závazky. Realizaci zásadní liberalizace mezd bylo nutné zrušit všechny podzákoné normy upravující odměňování v podnikatelské sféře, které odpovídaly

---

<sup>101</sup> Např. Kostečka, J.: Mzda jako plnění podle pracovní smlouvy, Sborník ze symposia Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu, AUBI No 138, 1994, str. 41 a násl.

systemu centrálního řízení mezd, a umožnit tak zásadní liberalizaci v této oblasti. Novou právní úpravou bylo zrušeno cca 400 podzákoných norem.<sup>102</sup>

Pro tržně ekonomické prostředí, v němž se pracovněprávní vztahy měly v budoucnu odehrávat, byla již v té době některými autory jako vhodnější považována koncepce, používaná dlouhodobě v západoevropských právních systémech. V těchto právních úpravách pracovního poměru (ať románských, vycházejících z Code civil či germánských, opírajících se o Všeobecný zákoník občanský) je tento právní vztah chápán jako synallagmatický závazkový právní poměr nájmu služeb ve smyslu římské locatio conductio operarum, v němž jedním synallagmatem je pracovní závazek zaměstnance a druhým mzda placena ve smluvené výši zaměstnavatelem. Koncepce mzdy jako plnění sjednaného pracovní smlouvou má ten důsledek, že pro její poskytování je rozhodující smluvní závazek a nikoli sama vykonávaná práce.<sup>103</sup>

Koncepce chápání mzdy jako plnění za vykonanou práci a návazný institut překážek v práci a náhrad mezd zpravidla ve výši průměrného výdělku však byl jako historicky ustálený, plně funkční a praktický a koncepčně vyhovující obhájen a zachován i pro liberalizovanou právní úpravu. Odborníci, kteří tuto zásadní liberalizaci odměňování připravovali, si byli zřejmě vědomi, že plné uplatnění koncepce odměny za práci jako plnění ze smlouvy bez ohledu na to, zda je práce konána či nikoliv, by v našem pracovním právu vyvolalo nezbytnost tak zásadních a výrazných změn v koncepčních základech právní úpravy pracovněprávních vztahů, v návazných právních vztazích a institutech, tak i při jejich praktické aplikaci, že by mohlo dojít k destrukci celého systému.

Současně je třeba se k dokreslení provázanosti a složitosti právní úpravy odměňování alespoň rámcově zmínit také o plněních, poskytovaných zaměstnavatelem zaměstnanci, která platná právní úprava za mzdové (platové) plnění nepovažuje. Zaměstnanci může totiž v souvislosti s pracovněprávním vztahem vzniknout vedle plnění za vykonanou práci právo na další plnění finanční povahy, jejichž charakter a tudíž i režim návazných vztahů<sup>104</sup> je odlišný. Jedná se o shora zmíněné náhrady mzdy, kdy zaměstnanec nepracuje vůbec, nebo plnění, jejichž charakter nespočívá ve výkonu práce samotné, ale pouze s ním souvisí, jako je zejména odstupné, cestovní náhrady a odměna za pracovní pohotovost.

---

<sup>102</sup> Podrobněji Kocourek, J. Trylč. L.: Mzda a plat a jiné formy odměňování za práci v ČR, ANAG 1996, str. 122.

<sup>103</sup> Kostečka, J.,: Mzda jako plnění podle pracovní smlouvy, Sborník ze symposia Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu, AUBI No 138, 1994, str. 40.

<sup>104</sup> Pozn.: Těmito návaznými vztahy rozuměj např. oddělené a odlišné účtování, danění, nezahrnutí do průměrného výdělku pro pracovněprávní účely apod.

Právními předpisy není vyloučena možnost poskytovat zaměstnancům ještě další obdobná plnění na rozhraní právní úpravy, která nelze považovat jednoznačně za mzdu, ani je nelze podřadit pod některé ze shora uvedených plnění, za mzdu nepovažovaných. U těchto plnění je obtížné jednoznačně stanovit, zda se poskytují za práci či nikoliv. Jedná se zejména o stále oblíbenější tzv. benefity, věrnostní a různé stabilizační odměny či výhody a některá naturální plnění, jako je dopravné, ošatné, slevové či režijní jízdenky a další plnění různého charakteru (zaměstnanecké akcie, půjčky, výpomoci apod.). Sporné posouzení se projevuje i při vyplácení ročních odměn či podílů z hospodářského výsledku, jejichž vyplácení a účtování do nákladů bývá chápáno jako účelové snížení výnosů a tím návazně i zisku jako základu pro výpočet daně z příjmu. Jejich poskytování je přes nesporné motivační působení často rizikové, neboť podle některých výkladů účetní metodiky by takto vyplacené částky měly být účtovány proti zisku až po zdanění, čímž se pro zaměstnavatele stávají "dražšími".<sup>105</sup> Vzhledem k tomu, že je sporné, zda se v tomto případě jedná o plnění za práci nebo o plnění v podobě jakéhosi daru navíc, tj. bezpochyby v souvislosti s pracovněprávním vztahem a výsledky práce, ovšem za výsledky práce již jednou odměněné, je v praxi toto plnění předmětem nejistot a sporů s orgány finančních kontrol.

### III.

#### PŘEKÁŽKY V PRÁCI A NÁHRADA MZDY (PLATU)

Za předpokladu existence pracovního poměru vzniká zaměstnanci právo v rozsahu a za podmínek, které stanoví zákon, jiný obecně platný právní předpis, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis zaměstnavatele, aby mu zaměstnavatel nahradil odměnu, kterou by obdržel, kdyby mu ve výkonu práce nebránila zákonem předpokládaná tzv. "překážka v práci". V případech, kdy při překážce v práci právo na náhradu mzdy (platu) podle uvedených předpisů zaměstnanci nevzniká, je zaměstnavatel povinen mu poskytnout pracovní volno, tedy nekonání práce podle pracovní smlouvy omluvit.

Institut náhrady mzdy i existence překážek v práci, tvořících titul pro její poskytování, byly již v minulosti některými autory zpochybnovány. Oba instituty jsou navzájem propojeny, neboť existence institutu náhrady mzdy je podmíněna právní existencí institutu překážek v práci a oba vycházejí z téhož již zmíněného základu - ústavní zásady, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci<sup>106</sup> - a české koncepce ne zcela dotaženého smluvního principu v pracovněprávních vztazích, který z ní vychází. Jako překážku v práci lze označit

---

<sup>105</sup> Pozn.: Výnosy, pokrývající výplatu těchto částek jako mezd, vyplácených ze zisku po zdanění, musí být o zaměstnavatelem zaplacenou daň z příjmu vyšší než běžné nákladové mzdy.

<sup>106</sup> Srv. Hlava čtvrtá, čl. 28 Listiny základních práv a svobod.



situaci, kdy za trvání tohoto závazkového vztahu na základě právem uznaných, zpravidla sociálních situací a jevů objektivní i subjektivní povahy dochází k dočasnému přerušení plnění pracovního závazku, aniž by pracovněprávní vztah byl ukončen. S ohledem na specifika pracovněprávních vztahů, zejména na již dříve zmiňovanou ochrannou funkci norem pracovního práva, je dočasná nemožnost plnění závazku, vyplývajícího z pracovněprávního vztahu, řešena tzv. dočasnou suspenzí pracovního závazku.<sup>107</sup> V odborné literatuře se vyskytl názor, že náhrady mezd mají v podstatě sankční povahu.<sup>108</sup> S tímto názorem lze v určitém smyslu souhlasit v případě náhrady mezd, vyplácených zaměstnavatelem z důvodu překážek v práci na jeho straně, nikoliv však při překážkách v práci na straně zaměstnance. Ty vznikají v podstatě kolizí povinnosti pracovat podle pracovní smlouvy s jinými povinnostmi, právem chráněnými zájmy či občanskými či lidskými právy, jejichž výkon či realizace jsou s výkonem pracovních povinností neslučitelné.

Náhrady mezd mají svůj význam také pro výpočet průměrného výdělku a při stanovení procentních sazeb nebo kritérií při výpočtu podmínek a průběhu některých mzdových forem. Co je však třeba zdůraznit, je skutečnost významná pro aplikační praxi, a to, že existence institutu náhrad mezd při překážkách v práci je bezpochyby nástrojem jednoduchého oddělení přímých mezd za odpracovanou dobu. Jsou tak mzdově technickým nástrojem, zajišťujícím spravedlivé promítnutí výdělku, dosaženého skutečným výkonem práce, zejména v případě výplaty podílů na hospodářském výsledku zaměstnavatele, prémie vyplácených v závislosti na produktivitě práce, příp. jiných nadtarifních složek, stimulačních snížení absence zaměstnanců.

V případech některých překážek v práci umožňuje platná právní úprava sjednat v kolektivní smlouvě nebo v dohodě s odbory vyšší náhrady mezd, než by činil průměrný výdělek, v případě tzv. částečné nezaměstnanosti pak jeho snížení až na 60% průměrného výdělku. Této možnosti by bylo velmi obtížné se stejným efektem ošetřit v oblasti přímých mezd, snad pouze jakousi variantní smluvní mzdou s předem nejistou dobou, kdy a zda vůbec bude uplatněna a po jakou dobu bude vyplácena. Při úvahách o srovnávání výše příjmu z náhrad a mezd při odměňování překážek v práci by namísto destrukce stávající koncepce posuzování pracovní doby a rušení institutu náhrad mezd ve výši průměrného výdělku byl

---

<sup>107</sup> Viz Galvas, M., a kol. Pracovní právo, Masarykova univerzita Brno, Doplněk, 1993, str.195, kde současně poznamenává: V odborné literatuře se v této souvislosti hovoří o "suspenzi pracovní smlouvy". Toto označení nepovažujeme za přesné, neboť dočasnou nemožností plnění pracovního závazku nepřestává působit pracovní smlouva ale pozastavuje se výkon některých práv a povinností z pracovněprávního vztahu, přestává se tedy v určitém rozsahu realizovat pracovní závazek.

<sup>108</sup> Srovnej: Kostečka, J., cit. op., str. 41

obdobný postup se současným posílením smluvní volnosti a zakotvením optimálního rozsahu garancí podle mého názoru schůdnější.

#### IV.

### MZDOVÉ FORMY JAKO NÁSTROJ REALIZACE ZÁSADY SPRAVEDLIVÉ ODMĚNY

Zaměstnavatele odměňujícího v režimu mzdy zákon neomezuje ve volbě formy odměňování. Může tedy relativně volně podle svého uvážení, resp. podle svého mzdově taktického záměru rozhodnout o druhu použité mzdové formy a o struktuře základních (tarifních) a pohyblivých (nadtarifních) složek mzdy. Může volit mezi několika základními mzdovými formami, z nichž každá upravuje závislost finální výše základní mzdy na různých faktorech, a tím různě motivačně působí na práci zaměstnance a může je kombinovat s celou škálou doplňkových mzdových forem, které tvoří tzv. nadtarifní či pohyblivé složky celkové (v takovém případě tzv. dvousložkové nebo i vícesložkové) mzdy zaměstnanců. Pro účely tohoto příspěvku se nebudeme zabývat motivačním potenciálem jednotlivých mzdových forem ani podrobnostmi a úskalími jejich stanovení a průběhu, ale pouze jejich konstrukcí, vztahem k odpracované době a způsobem výpočtu finální mzdy zaměstnance, který je tou kterou z nich odměňován.

Nejrozšířenější, pro účastníky nejsrozumitelnější a pro administrativní zpracování mezd nejjednodušší formou mzdy je **časová mzda**, která jediná je přímo závislá na odpracované době. Může být stanovena buď jako měsíční časová mzda s měsíčními mzdovými tarify nebo jako hodinová s tarify stanovenými za hodinu práce. Celkově dosažená mzda zaměstnance se pak zjistí součinem odpracovaných časových jednotek a příslušného mzdového tarifu zaměstnance.

Mzda zaměstnance odměňovaného **úkolovou mzdou** je přímo úměrná počtu realizovaných výrobků nebo výkonů, za něž je stanovena tzv. úkolová sazba za výkonovou jednotku. Je používána na pracovištích, kde převládá zájem zaměstnavatele na množství produkce a zaměstnanci mohou zvýšením intenzity práce toto množství přímo ovlivnit. Je možno ji zavést, pokud je možno stanovit objektivní a přesné normy výkonu (normy spotřeby práce na jeden výrobek) a současně je pracovní proces organizován tak, že je zaměstnancům zajištěn trvalý a pravidelný přísun materiálu a odvoz výrobků či produktu práce a jejich naprosto přesná evidence. Úkolová mzda má řadu variant, pro všechny však platí, že růst výdělků mohou zaměstnanci ovlivnit vyšší intenzitou práce, tj. zkrácením doby, za kterou je výrobek či produkt zhotoven. Při odměňování touto mzdovou formou je pracovní doba

relevantní pouze pro vymezení časového prostoru k práci, celkově dosažená mzda zaměstnance se však zjistí součinem počtu vyrobených produktů a příslušné úkolové sazby za výkonovou jednotku.

**Podílová mzda** je mzdovou formou, používanou v obchodě a v odvětví služeb, kde mzda takto odměňovaného zaměstnance je určena podílem, vyjádřeným v procentech - tzv. procentní sazbou - na tržbách dosažených za prodej zboží nebo poskytované služby, vyjádřených v penězích, realizovaných za určité, většinou měsíční období. Její nevýhodou je obtížnost a složitost stanovení procentních sazeb spolu s povinností zaměstnavatele stanovit je vždy předem. Při jejich výpočtu je nutno totiž vycházet z předpokládaného výdělku zaměstnance daného příslušným tarifem vykonávané práce (zaručenou mzdou) a z předpokládaného objemu dosažených tržeb s ohledem na prodávaný sortiment výrobků, neboť výše mzdy musí vždy zohledňovat pracnost dosažení tržby.<sup>109</sup> Ani při odměňování touto mzdovou formou není pracovní či odpracovaná doba relevantní a slouží pouze pro vymezení časového prostoru k práci. Celkově dosažená mzda zaměstnance se zjistí součinem dosaženého obratu za stanovené období a příslušné procentní sazby.

Konstrukce **smíšené mzdy** spočívá v rozdělení mzdy zaměstnance na dvě složky, z nichž každá má jiný režim (např. 50/50%). Je kombinací shora uvedených mzdových forem, může tedy jít o dvě varianty smíšené mzdy, a to smíšenou mzdu úkolovou a smíšenou mzdu podílovou. Smíšené mzdy se používá ke zmírnění nevýhod pobídkových mzdových forem při zachování částečného působení jejich přímých motivačních předností, pokud se zaměstnavatelé rozhodnou vystačit s takto strukturovanou mzdou bez zvláštních nadtarifních složek. V takovém případě má dvojí režim i výpočet finální mzdy zaměstnance, když její časová složka je závislá na odpracované době a druhá se vypočítá součinem příslušné sazby a dosaženého výkonu (v ks. nebo v Kč).

Z uvedeného je zřejmé, že v úvahách o zrušení institutu náhrad mezd je třeba vzít na vědomí, že vyplácení přímé mzdy jako smluvního plnění i v případě překážek v práci, by bylo možné pouze u mzdy časové, resp. u časové složky smíšené mzdy. V případě mzdy úkolové nebo podílové a jejich variant není takový způsob odměňování při překážkách práci v podstatě možný, protože tarif vykonávané práce zaměstnance je pouze jedním z výchozích činitelů pro výpočet sazeb a jejich mzda je výhradně odvislá od výkonu. Mohlo by se sice uvažovat o nějaké variantě tzv. náhrady procentního výdělku, která byla kdysi používána

---

<sup>109</sup> Pozn.: Např. při dosažení obratu 100 tis. Kč, z nichž je sazbou např. 1% vypočtena procentní mzda, je prodejem pečiva a prodejem automobilů je pracnost evidentně rozdílná.

v případě, kdy zaměstnanec odměňovaný mzdou odvozenou od výkonu pracuje, ovšem nerealizuje obrat (např. při inventarizacích), ovšem i v tomto případě by bylo třeba výši takové náhrady složitě spočítat, proto náhrada mzdy při překážkách v práci takto odměňovaných zaměstnanců ve výši průměrného výdělku, který zaměstnavatel musí povinně zjišťovat i pro jiné účely, je daleko transparentnější a jednodušší.

Základní mzdové formy mohou mít, jak bylo zmíněno i další varianty, častěji však bývají dle zvoleného mzdově taktického záměru zaměstnavatele kombinovány s řadou tzv. **doplňkových či nadtarifních mzdových forem**, které zpravidla nejsou nárokové a tvoří další složku či složky celkové mzdy zaměstnance. Nadtarifní mzdové složky mohou být podle záměru, kterého chce zaměstnavatel jejich použitím dosáhnout, vázány na různé ukazatele či kritéria k jejich přiznání. Mohou být vyhlášeny v absolutních částkách (tzv. cílové odměny či prémie) nebo v % ze základního mzdového tarifu nebo jejich součtu za stanovené období - měsíc, čtvrtletí či rok (např. osobní ohodnocení zaměstnance, které se každé čtvrtletí podle výsledků jeho práce přehodnocuje). Použití nadtarifních složek odměny za práci je velmi variabilní a pokud je dobře koncipováno, je velmi účinným nástrojem řízení. Tak např. vyhlášením pobídkové mzdové složky (např. podíly na ročním hospodářském výsledku, pololetní nebo měsíční výkonová prémie), jejímž výpočtovým základem je dosažená výše přímých mezd za odpracovanou dobu bez náhrad mezd (nebo jejich součtu podle délky prémiového období), lze motivovat na co nejvyšší účasti zaměstnanců na pracovním procesu a snižování krátkodobých absencí apod.

Zaměstnavatel má také možnost zvolit vhodnou strukturu tarifních a nadtarifních mezd ve vztahu k celkovému výdělku zaměstnance<sup>110</sup>, v případě nadtarifních mzdových forem může dokonce mzdový předpis obsahovat mzdovou sankci v podobě kritérií (např. porušení pracovních povinností, neomluvená absence apod.), které zaměstnavateli umožňují krácení či dokonce odejmutí doplňkové složky mzdy, na kterou by zaměstnanci jinak vznikl nárok. S ohledem na obecně platnou zákonnou povinnost zaměstnavatele seznámit zaměstnance se způsobem odměňování nebo s jeho změnami vždy před výkonem práce, za kterou je poskytována<sup>111</sup>, nelze si využití popsaného motivačního potenciálu mzdových forem představit jinak, než na základě fundovaně zpracovaných vnitřních mzdových předpisů.

---

<sup>110</sup> Např. nízká základní mzda na úrovni nepodkročitelného minimálního tarifu zaručené mzdy a k ní vysoké procento některé z motivačních nadtarifních doplňkových mzdových forem.

<sup>111</sup> Viz ustanovení § 113 odst. 3 zákoníku práce.

**Vnitřní mzdové předpisy** jsou také jediným nástrojem jimiž může zaměstnavatel v případě pohybnosti o rovném zacházení a tvrzeného diskriminačního jednání při odměňování unést důkazní břemeno v případech soudního sporu.<sup>112</sup> Povinnost poskytovat stejnou odměnu za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty - tedy **spravedlivou odměnu** - tak bezpochyby zaměstnavatele v budoucnu donutí k důslednějšímu využívání platné právní úpravy odměňování práce jak v oblasti tarifních mezd, příslušejících zaměstnanci podle vykonávané práce, tak při využívání popsaných možných mzdových forem<sup>113</sup>. Zásada spravedlivé odměny je v širším kontextu projevem realizace obecnějšího principu povinnosti rovného zacházení a zákazu diskriminačního jednání a zkušenosti z poradenství napovídají, že právě oblast odměňování je v diskriminačních sporech převažující. I když se nejedná o zcela novou zásadu, neboť i předchozí právní úprava ji měla podobou svých ustanovení zajišťovat, současná právní úprava povinnost poskytování spravedlivé odměny za práci výslovně zakotvuje<sup>114</sup> a současně také stanoví základní kritéria k jejímu naplnění<sup>115</sup>, podle nichž se rozdílnost nebo totožnost práce posuzují, když definuje povinnost zaměstnavatele poskytovat odměnu za práci podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných výsledků. Právní úprava odměňování zaměstnanců však ve své koncepci ponechává k realizaci principu spravedlivé odměny zaměstnavateli dostatečný prostor pro tzv. **mzdovou diferenciaci**, když ji definuje jako stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Jestliže je tato zásada základním postulátem rovného, zacházení, je jejím projevem také zásada opačná, která je rubem téže mince, podle níž za nestejnou práci či práci rozdílné hodnoty přísluší odměna rozdílná, ovšem z důvodů, které spočívají ve shora popsané povaze a výsledcích práce a nikoliv z důvodů, které jsou diskriminační.<sup>116</sup>

## V.

### PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK

Ke komplexnímu posouzení naší koncepce odměňování závislé práce konané v pracovním poměru s rozlišením doby práce a doby neaktivní připravenosti k ní s návaznou koncepcí poskytování mzdy (nebo platu) jako odměny za práci a v případě překážek v práci

---

<sup>112</sup> Srv.: Ustanovení § 133a občanského soudního řádu, podle něhož má skutečnosti, tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován, soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.

<sup>113</sup> Viz ustanovení § 109 odst. 4 zákoníku práce.

<sup>114</sup> Viz ustanovení § 13 odst. 2 písm. c) zákoníku práce.

<sup>115</sup> Srv.: Ustanovení § 110 zákoníku práce

<sup>116</sup> Srv. ustanovení § 2 odst. 3 a násl. Zákona č.198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

jejích náhrad ve výši průměrného výdělku je třeba se zabývat také právě způsobem jeho zjišťování (výpočtu). Používání průměrného výdělku k náhradám mezd vzbuzuje pochybnosti o spravedlivosti náhrady mzdy (platu), když za „nepráci dostává zaměstnanec vyšší odměnu, než když pracuje“ a návazně ke zpochybnění celé současné koncepce.

Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely se podle ustálené právní úpravy, kterou převzal i nový zákoník práce<sup>117</sup> zjistí z hrubé mzdy nebo platu (tedy bez promítnutí srážek, ale **ze skutečně vyplacených tarifních i nadtarifních složek** – viz výše), zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a **z odpracované doby**, tj. doby, za kterou v tomto rozhodném období přísluší mzda nebo plat (tedy bez překážek v práci s náhradami mezd). Průměrný výdělek se zjišťuje (kromě zaměstnanců, u nichž je uplatněno konto pracovní doby) vždy k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po čtvrtletí, které je rozhodným obdobím.<sup>118</sup> Jestliže je zaměstnanci zúčtována k výplatě **složka mzdy, která je poskytována za delší období než kalendářní čtvrtletí** (např. již zmíněné pololetní prémie, roční podíl na hospodářském výsledku apod.), započte se do průměrného výdělku její poměrná část, která připadá na jedno čtvrtletí.

Tento postup zaručuje spravedlivé promítnutí mzdových složek, vyplácených za delší než měsíční či čtvrtletní období rovnoměrně do průměrných výdělků za rozhodná období, za něž byly vypláceny.<sup>119</sup> Tím, že se odvíjí od **skutečně dosažených příjmů** toho kterého zaměstnance, tedy **tarifních i pobídkových složek odměny za práci**, promítá se jeho prostřednictvím do návazných institutů, při jejichž stanovení je ho právní úpravou používáno, v tomto smyslu i princip spravedlivé odměny.<sup>120</sup>

Z uvedeného je zřejmé, že shodnou výši měsíčního a průměrného výdělku může mít pouze zaměstnanec, který je odměňován pouze jedním tarifem fixní měsíční mzdy (příp. platu). Jakmile je zaměstnanec odměňován vícesložkovou mzdou (platem) a dokonce s případnými nadtarifními složkami za delší časové období, je v jeho průměrném výdělků zobrazena jeho pracovní výkonnost a dosahované výsledky (množství a kvalita) jeho práce. Takto stanovený průměrný výdělek tedy podle mého přesvědčení plně odpovídá principu spravedlivé odměny a jiný postup při náhradách mezd by byl jejím porušením.

---

<sup>117</sup> Srv. ustanovení § 351 – 362 zákoníku práce.

<sup>118</sup> Z toho vyplývá, že zaměstnavatel zjišťuje (pře počítává) průměrný výdělek každého zaměstnance vždy k 1.1., 1.4., 1.7. a k 1.10. v kalendářním roce.

<sup>119</sup> To znamená, že pololetní mzdová složka se rozdělí na dva díly, roční na čtyři a připočte k výdělkům, dosaženým ve čtvrtletí, které je pro výpočet průměrného výdělku rozhodným obdobím.

<sup>120</sup> Pozn.: Např. příplatek nebo doplatek stanovený zákonem v % z průměrného výdělku automaticky diferuje hodnotu této práce mezi jejím výkonem špičkovým odborníkem a nekvalifikovaným zaměstnancem.

## V. ZÁVĚREM

Závěrem bych chtěla v této souvislosti uvést několik možná nepříliš vědeckých, nicméně podle mého názoru zásadních poznámek, ke kterým mě vedou nejen letité zkušenosti s praktickou aplikací pracovněprávních a zejména mzdových předpisů v různých dobách jejich vývoje v minulosti, ale stále naléhavěji vnímané poznatky z poradenské a konzultační činnosti v současnosti. Jedná se o požadavky na podobu právní úpravy pracovněprávních vztahů a odměňování práce z pohledu potřeb jejich uživatelů.

Ke specifickým právní úpravy pracovněprávních vztahů bezpochyby patří její relativně plošné používání v praxi, když se dotýkají značného počtu laických subjektů v pozici zaměstnanců a řady zaměstnavatelů, z nichž jen někteří mají k dispozici dostatečně fundované vlastní znalosti nebo odborný aparát. Oproti jiným oborům jsou tak na pracovní právo a speciálně na předpisy, upravující odměňování s již shora zmíněnou vazbou na účetní a daňové operace, kladeny ve zvýšené míře specifické požadavky. Zaměstnanci a jejich zástupci, ale zejména zaměstnavatelé a těmi, kteří se u nich praktickou aplikací pracovněprávních norem zabývají, je tak kladen zvýšený důraz na srozumitelnost, jednoznačnost, přehlednost a pokud možno i předvídatelnost, relativní stálost a historickou kontinuitu právní úpravy. V důsledku rozdílných a chybných postupů při aplikaci často se měnících, nejednoznačně formulovaných a zbytečně komplikovaných pracovněprávních předpisů může pak při návazných účetních operacích a ve způsobu zdanění docházet k rozdílnému posuzování a postihům při kontrolní činnosti finančních úřadů.

K obtížím při aplikaci pracovněprávních předpisů podle stížností zaměstnavatelů nemalou měrou přispívají i předpisy v dalších oblastech, týkajících se přímo či návazně zaměstnaneckých vztahů, zejména změny právní úpravy nemocenské pojištění, placení pojistného na sociální zabezpečení, na všeobecné zdravotní pojištění, placení daní a záloh na daně ze závislé činnosti. Přizpůsobení se aplikační praxe změnám je o to složitější, že v poslední době dochází ke změnám velmi často, přičemž interpretační pravidla a příp. prováděcí předpisy v řadě případů neexistují nebo jsou uveřejněny pozdě či v tak malém předstihu před účinností nové úpravy, že se odborní pracovníci, kteří personální, mzdovou a účetní problematiku zpracovávají, nejsou schopni s ní dostatečně seznámit.

Samostatnou kapitolou potíží aplikační praxe při změnách právní úpravy jsou (mj. značně nákladné) problémy, související se změnou softwarového vybavení, bez něhož se v současnosti v oblasti personální a mzdové agendy a promítnutí návazných vazeb do agend

účetních a daňových, žádný zaměstnavatel neobejde. Odborné dodavatelské společnosti, připravující potřebné software pro zpracování personální, mzdové a účetní agendy, často nestačí úpravy ani fundovaně připravit a přeprogramovat a už vůbec ne řádně odzkoušet.

Aplikační praxe při odměňování práce a návazných operacích přitom nemůže s ohledem na jejich sociální a ekonomickou citlivost ani zpracování agend ani dořešení konkrétních problémů či nejasností odkládat, ale vždy si musí „nějak poradit“ a v případě, že dojde k chybnému postupu nést riziko pozdějších postihů. Praxe tak neočekává dokonalou právní úpravu řešící všechny detaily možných situací aplikační praxe odměňování (takovou jsme tu měli za minulého režimu), ale právní úpravu pokud možno koncepčně kontinuální, dlouhodobě stabilní, jednoznačnou a srozumitelnou.

Vedle aspektů právních by proto měly být také tyto aspekty důsledně vzaty odborníky na pracovní právo v potaz při úvahách de lege ferenda.

V době, kdy zaměstnavatelská veřejnost volá po posílení smluvní volnosti, kterou lze bezpochyby považovat za nosnou zásadu budoucího vývoje pracovního práva, je namístě se stále ještě zamýšlet také nad skutečnou smluvní svobodou, s níž zaměstnanec na trhu práce v současných podmínkách do takového prostředí vstupuje. Očekávání rovného postavení účastníků pracovněprávních se podle mého názoru jaksi stále nekoná a ani s ohledem na samotný základ pracovněprávních vztahů ho ani plně dosáhnout nelze.

Na straně jedné není sice důvodu nastavovat další kogentní pravidla odměňování, ale na druhé straně by bylo zcela nezodpovědné se dopustit totálního rozbití toho, co je historicky ověřené jako vysoce funkční včetně návazných účetních operací a ekonomických vazeb vč. skutečnosti, že se jedná o zdroj informací pro dlouhodobě sledované statistické ukazatele s vysokou vypovídací hodnotou. Jak jsem se snažila dokázat, současná koncepce odměňování práce je koncepcí progresivní a navíc vytváří při správné aplikaci dostatečný prostor pro mzdovou diferenciaci jako jednoho z nejučinnějších nástrojů řízení a zejména naprosto bezpečný prostor pro plné dodržení zásad rovného zacházení a zákazu diskriminace v oblasti odměňování (vč. možnosti zajištění důkazních prostředků), a to v podobě fundované aplikace mzdově technických nástrojů, které zajišťují praktickou realizaci principu spravedlivé odměny za vykonanou práci. Jsem přesvědčena, že výše uvedené skutečnosti dokumentují význam a alespoň nejdůležitější právní a faktické vazby náhrad mezd na další instituty pracovního práva. Měly by doložit oprávněnost názoru autorky, že náhrady mezd jsou v



našich podmínkách tradiční, provázanou a funkční součástí právní úpravy odměňování zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.

## ***Blok IV. Pracovní doba očima sociálních partnerů***

### **PRACOVNÍ DOBA – POHLED ZAMĚSTNAVATELŮ**

*JUDr. Libuše Brádlarová \**

Vážené kolegyně a kolegové, dovoluji, abych se s Vámi společně věnovala problematice pracovní doby očima sociálních partnerů, jak program konference uvádí.

Z pohledu vymezení sociálního partnerství budu hovořit za část zastupující zájmy zaměstnavatelů, tedy těch, kteří v aplikační praxi řeší otázky pracovní doby a jsou za tato řešení odpovědní. Pokud jde o zaměstnavatele zaměřím se pouze na ty, kteří působí v tzv. podnikatelské sféře, tedy na ty kteří vytvářejí hodnoty, jak je v logu instituce, jejíž jménem vystupují, uvedeno.

K samotné dané problematice snad jen malé obecné připomenutí té skutečnosti, že v pracovněprávním vztahu to jsou právě zaměstnavatelé, kteří pouze v časově vymezeném a zejména právní úpravou daném časovém prostoru jsou nejen oprávněni disponovat s časem zaměstnance, ale též povinni zaměstnancům přidělovat práci. To lze považovat v této souvislosti za základní obecné vymezení institutu pracovní doby, které je v praxi naplňováno.

Zaměstnavatelé však v rámci tohoto obecného vymezení nemohou zcela vždy nakládat s institutem pracovní doby pouze podle svých potřeb. Pro jejich postupy jsou právní úpravou uvedenou především v příslušných ustanoveních zákoníku práce stanovena pravidla, která jsou zaměstnavatelé povinni naplňovat. Jde např. o postupy při rozvržení pracovní doby, včetně stanovení její délky, postupy při uplatnění pružné pracovní doby nebo konta pracovní doby, při poskytování přestávek v práci jakož i doby odpočinku, určitá specifika postupů zaměstnavatelů v souvislosti s prací přesčas, noční prací nebo pracovní pohotovostí.

Do výčtu těchto právní úpravou stanovených postupů zaměstnavatelů v oblasti pracovní doby nepochybně zasahuje i celá oblast překážek v práci, problematika odměňování včetně poskytování různých příplatků a odměn za práci přesčas, práci v noci, v sobotu a v neděli, při pracovní pohotovosti.

---

\* Odborný poradce, Svaz průmyslu a dopravy ČR

Jak tyto stanovené postupy v oblasti pracovní doby ve své každodenní činnosti vidí zaměstnavatelé? Jak je aplikují v praxi? Odpovídají vždy jejich potřebám? Odpověď na tyto otázky tedy pohled zaměstnavatelů si dovolím zprostředkovat a rozdělit na dvě části:

- pohled zaměstnavatelů vzhledem k právní úpravě (stávající, navrhované a požadované),
- pohled zaměstnavatelů vzhledem k aktuálním problémům současnosti, tedy v době krize.

Několik slov k té první části, tedy k právní úpravě.

Problematika pracovní doby byla zaměstnavateli velmi diskutována v souvislosti s přípravou tzv. nového zákoníku práce, kdy zaměstnavatelé obecně požadovali větší liberalizaci, maximální možnou míru zjednodušení spolu s reflexí ekonomického vývoje a tržních podmínek. Tyto požadavky se však podařilo uplatnit jen v malém rozsahu. Nic zásadně nového nový kodex v této oblasti nepřinesl, a to co bylo znamenalo pro zaměstnavatelskou obec spíše problémy, zejména v počátečním období aplikace – např. nová úprava institutu pracovní pohotovosti.

Úprava tzv. hitu nového kodexu kont pracovní doby, pro složitost úpravy a problémy s aplikací právní úpravy byla prakticky nevyužívána. Dále též poskytování různých příplatků apod. Některé tyto problémy, na které zaměstnavatelé poukazovali byly dílčím způsobem řešeny až tzv. technickou novelou zákoníku práce.

Zaměstnavatelé proto uvítali, když byly zahájeny přípravné práce na koncepční novele zákoníku práce v loňském roce a bylo jí věnováno i naše minulé jednání v Třešti. V obsahu tohoto návrhu byly řešeny též některé problémy vztahující se k danému tématu. Žádná novela však není a těžko lze předpokládat, že v blízké době bude.

Požadavky zaměstnavatelů však stále přetrvávají. Oč zaměstnavatelům v této souvislosti šlo a stále jde? Pokud jde o naše téma = pracovní doba – tak obecně jde stále zejména o zjednodušení stanovených postupů, neboť mnohé způsobují v aplikační praxi problémy. O tom jsme ostatně měli možnost se přesvědčit včera a to jak v rámci přednesených velmi fundovaných vystoupení jednotlivých referujících, tak v rámci diskuse.

Pokud jde o věcné okruhy, jde zejména o

- zjednodušení právní úpravy u kont pracovní doby včetně prodloužení možnosti vyrovnávacího období s tím, aby byla zvýšena využitelnost tohoto institutu k dlouhodobějšímu udržení zaměstnanosti, zejména v nestabilních ekonomických podmínkách,

- možnosti většího využití institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zvýšením stanovených limitů (např. na dobu sezónních prací u dohod o pracovní činnosti až do rozsahu stanovené pracovní doby),
- umožnění ve větší míře zaměstnávání na kratší pracovní dobu i prostřednictvím poskytování různých forem určitých „úlev“, např. v oblasti daňové a sociálního pojištění,
- zakotvením nových forem úpravy pracovní doby – např. sdílení pracovního místa, práce na zavolanou, telework, které jsou v zahraničí běžně používány,
- přehodnocení, s cílem zúžit výčet, překážek v práci na straně zaměstnance, které zasahují do pracovní doby, ale v některých případech není zcela důvodné, aby zaměstnavatelé po dobu takové překážky v práci poskytovali zaměstnanci mimo pracovního volna též náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku – a jak včera ve svém vystoupení Dr. Kahle zcela správně poukázal na to, že za „nepráci“ obdrží vlastně zaměstnanec více než když pracuje. V tom jsme ostatně ve světě raritou!

V souvislosti s daným tématem lze zmínit též opakující se požadavky zaměstnavatelů týkající se např. příplatků za práci přesčas, ve svátek, za noční práci, v sobotu a v neděli, jejichž nominální výše je odvozována z průměrného výdělku. Požadavek byl na změnu takto stanovené základny, neboť není důvodné vycházet z průměru a navyšovat tak dál náklady zaměstnavatele a dále též řešit tyto situace administrativně poměrně náročným způsobem.

Společným jmenovatelem požadavků zaměstnavatelů při přípravě návrhů nových právních úprav nebo jejich změn přitom vždy bylo, že by takové návrhy měly reflektovat požadavky těch, kteří je v praxi uplatňují a nesou odpovědnost za jejich naplnění, zejména ve světle možných hrozících postihů. Tj. především důsledné provedení analýzy stávajícího stavu a na základě jejího kvalifikovaného vyhodnocení přistoupit k zpracování návrhů nových.

Dále dovoluji, vážené kolegyně a kolegové, abych nastínila několik otázek týkajících se možností řešení stávajících problémů v souvislosti s ekonomickými problémy některých zaměstnavatelů. Tedy problematika navýsost aktuální a týkající se i našeho tématu. Zaměřím se zejména na problematiku právní úpravy

- kratší pracovní doby – ustanovení § 80 zákoníku práce,
- překážky v práci na straně zaměstnavatele – ustanovení § 209 zákoníku práce.

V současném „krizovém období“ zaměstnavatelé začali ve větší míře využívat tyto instituty v případech, kdy se jejich situace ještě nedostala do kritického stadia, které by znamenalo propouštění zaměstnanců, tj. likvidaci pracovních míst a „přesun“ zaměstnanců na úřady práce, včetně pobírání podpory v nezaměstnanosti.

Zaměstnavatelé, kteří se dostali do ekonomických potíží se snažili a stále se snaží na prvním místě, když je to jen trochu možné, udržet pracovní místa ve spojení s redukcí pracovní doby. Nebudu uvádět nic převratně nového, ale na jednom z předních míst řešení, je podle mého názoru, využití možnosti sjednání kratší pracovní doby. Znamená to tedy uzavřít dohodu se zaměstnancem s těmi důsledky, že je kratší nejen pracovní doba, ale i mzda. Předpoklad je souhlas zaměstnance, sjednání obvykle na dobu určitou a vymezení pracovního zapojení může být různé. Zaměstnavatelé využívají této možnosti s tím, že po zlepšení situace bude opět navrácen předchozí stav. Z dosavadních poznatků nejsou známy zásadní problémy, které by nasvědčovaly o nějakém zneužívání, spíše je to odraz situace s možností zachování stávajícího zaměstnání do budoucna.

Dalším využívaným institutem je „částečná nezaměstnanost“ podle ustanovení § 209 zákoníku práce. Včera tato problematika byla dosti obšírně diskutována. Dovolte několik poznámek – jak je to z pohledu zaměstnavatelů v aplikační praxi. Mnohé jsme slyšeli ve vystoupení Dr. Steinichové. Dovolím si uvést další doplnění. V minulých obdobích ustanovení § 209 nebylo nijak masově využíváno, bylo to téměř mrtvé ustanovení. Při jeho aplikaci se dostali do nerovného postavení zaměstnavatelé se stejnými problémy podle toho, zda u nich působily odbory či nikoliv. Mnohem snazší pozici měli ti, kteří měli možnost postupovat podle ustanovení § 209 odst. 2, tj. uzavřít dohodu s odbory o výši náhrady mzdy poskytované zaměstnanci – minimum 60% průměrného výdělku. Dosti komplikovanou a někdy až trnitou, zejména v počátečním období letošního roku, měli zaměstnavatelé „bez odborů“ a postup byl dán podle ustanovení § 209 odst. 3.

Problémy měly příčinu v nejednotných přístupech úřadů práce pokud jde zejména o požadované podklady od zaměstnavatele, dlouhou dobu rozhodování apod. Zaměstnavatelům začaly vznikat problémy, neboť neměli možnost ustanovení § 209 využít k operativnímu řešení těchto problémů. V obou případech však poskytování náhrady mzdy poskytuje vždy pouze zaměstnavatel a nikoli stát prostřednictvím svých institucí, ale právní úprava svěřila toto rozhodování jim. Na základě zjištěných poznatků lze uvést, že „stát“ – úřady práce – byl touto situací téměř zaskočen a nepříliš připraven k požadovanému řešení. Až následně byly např. vypracovány nějaké metodiky pro úřady práce, které měly řešení napomoci.

Ve světle těchto zkušeností lze plně přisvědčit tomu, že stávající úprava § 209 odst. 3 zákoníku práce není nejvhodnějším řešením, jak již včera na tomto fóru zaznělo, a měla by být změněna tak, aby bylo pouze v gesci zaměstnavatele, který „částečnou nezaměstnanost“ řeší. Využít přitom všech dalších příslušných institutů, aby nedocházelo k případnému zneužívání, jak bylo také konstatováno. To vše zejména i z toho pohledu, že pouze zaměstnavatel je za takové řešení odpovědný a jen on nese i náklady s tím spojené tím, že poskytuje náhradní mzdu svým zaměstnancům.

Za poněkud úsměvné si však dovoluji v této souvislosti označit sdělení, které jsme zde včera zaznamenali, že ustanovení § 209 odst. 3 zákoníku práce by mělo být zrušeno. Důvod tohoto řešení lze dovést tvrzením: „protože s ním neumíme pracovat“.

V souvislosti s řešením těchto situací lze naopak pozitivně hodnotit protikrizová opatření MPSV vyhlášená v první polovině letošního roku a sice programy „vzdělávejte se“, které zaměstnavatelé využívali a využívají s tím, že jim pomáhají k překonávání momentálních ekonomických potíží.

V návaznosti na toto opatření dovoluji, abych se ještě závěrem zmínila o institutu v poslední době diskutovaném na různých úrovních jednání příslušných institucí – o možnosti zavedení tzv. kurzarbeitu - tj. práce na kratší pracovní úvazek. Jde o opatření či formu pracovního zapojení, která je v některých zemích v rámci EU využíváno jako protikrizové opatření.

V oblasti trhu práce je prioritní a zásadní zajištění zaměstnanosti, omezování propouštění a podpora kvalifikace. Např. Německo pro pracovníky, kteří dále pracují na kratší pracovní dobu, zavedlo možnost dorovnání jejich mzdy a jejich zaměstnavatelům refundovat v plné výši sociální pojištění na tyto zaměstnance v případě, že je doba, po kterou zaměstnanec nepracuje využívána k jejich vzdělávání.

Protože předpokládám, že podrobnější pojednání o tomto opatření má ve svém vystoupení zakomponován druhý sociální partner, zástupce ČMKOS JUDr. Vít Samek, nebudu mu toto téma dále brát a přenechávám další časový prostor k využití jemu.

# PRACOVNÍ DOBA OČIMA ČMKOS

*JUDr. Vít Samek\**

## I.

### ÚVOD

Českomoravská konfederace odborových svazů (dále jen „ČMKOS“) vnímá pracovní dobu jako jednu z nejdůležitějších pracovních podmínek, která má z pohledu zaměstnavatele důležitý ekonomický rozměr a pro zaměstnance vymezuje čas k práci a čas k odpočinku a rozvíjení osobních aktivit, rodinného života a zájmů. Stanovení pracovní doby, její rozvržení, délka dovolené, přestávky v práci ad témata týkající se pracovní doby jsou pro zaměstnance důležité a právní jistota v těchto záležitostech je zcela zásadní.

Význam pracovní doby podtrhuje fakt, že jí je věnována mimořádná pozornost také Mezinárodní organizací práce, která jí věnovala svoji první úmluvu (Pracovní doba v průmyslu), i skutečnost, že snaha o novou úpravu pracovní doby na úrovni Evropské unie byla předmětem mimořádného zájmu národních vlád, evropských institucí, sociálních partnerů i jednotlivých zaměstnanců a zaměstnavatelů.

## II.

### FLEXIBILITA PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNÍ DOBY

Pokud se dnes v souvislosti s modernizací evropského pracovního práva i národních legislativ, včetně českého zákoníku práce hovoří o flexibilitě, má se tím na mysli vedle volného pohybu na společném evropském trhu práce a na národních trzích právě změna podmínek pracovní doby a hledání takového jejího rozvržení, které by z pohledu zaměstnavatelů umožnilo zajistit výkon práce zaměstnancem podle potřeb zaměstnavatele v takovém režimu, který by zaměstnavateli umožňoval operativně reagovat na jeho potřeby.

Požadavky zaměstnavatelů směřují v krajním případě k tomu, aby jim byl zaměstnanec k dispozici prakticky po celý den v režimu jakési pohotovosti v místě svého pobytu nebo v dosahu zaměstnavatele, který by jej mohl v případě potřeby kdykoliv povolát k výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele (např. mobilním telefonem). Někteří zaměstnavatelé v této souvislosti usilují o to, aby zaměstnanec měl z tohoto důvodu svůj mobilní telefon neustále u sebe a zapnutý, a aby byl připraven na vyzvání zaměstnavatele v co možná nejkratší době se dopravit na pracoviště zaměstnavatele k výkonu práce. Implicitně

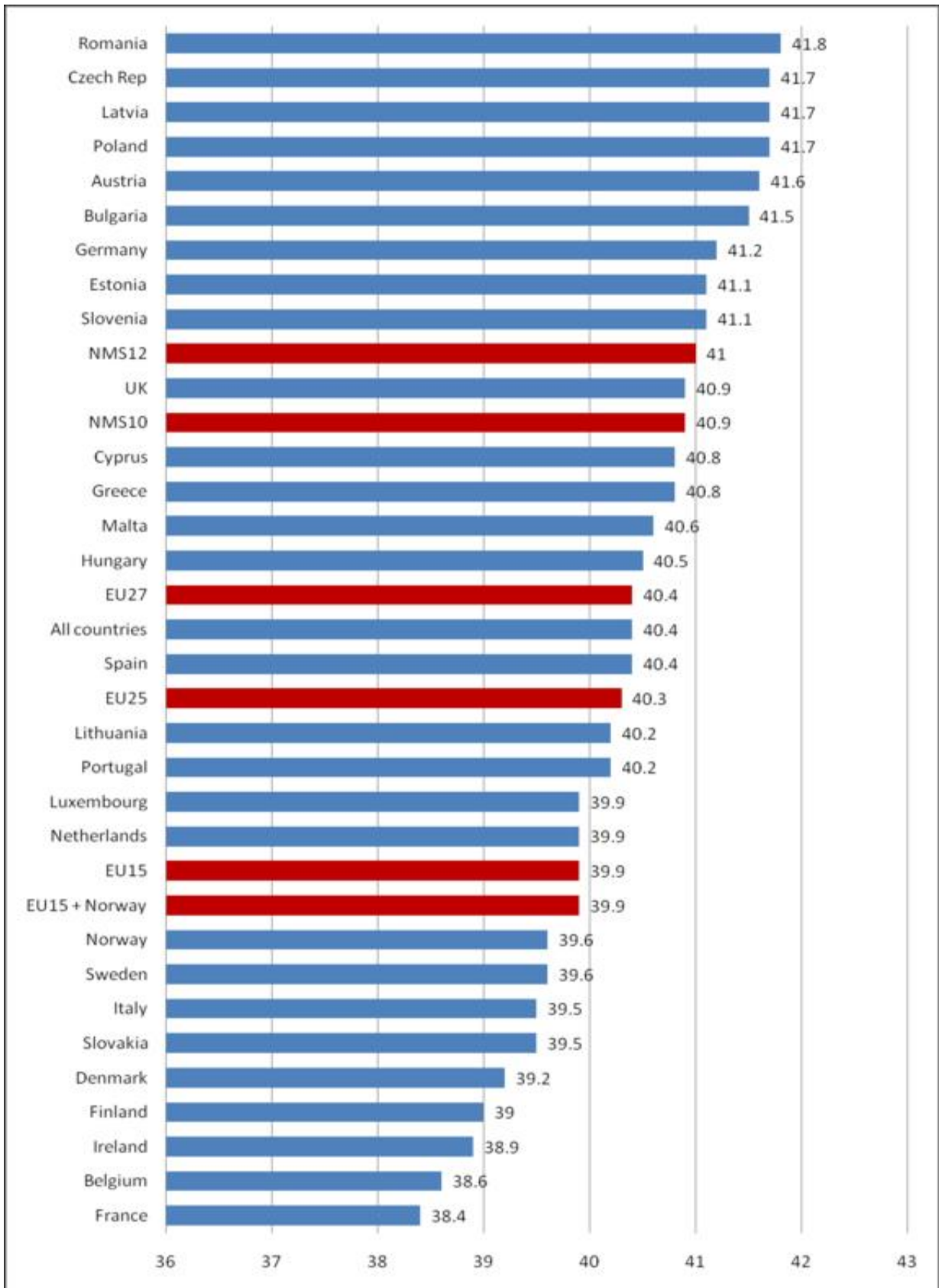
---

\* Vedoucí právního oddělení ČMKOS

předpokládají, že zaměstnanec má svůj mobilní telefon, a že sdělí zaměstnavateli jeho číslo, že bude mít vždy k dispozici dopravní prostředek nebo dopravní spojení, které mu umožní v kteroukoliv dobu podle přání zaměstnavatele během velmi krátké doby (nejdéle v řádu několika málo desítek minut) dostavit se na pracoviště ve stavu způsobilosti k výkonu práce podle pracovní smlouvy.

I méně liberálně orientovanému čtenáři přijde logické, že zaměstnanec by měl rovněž mít právo na odpočinek nerušený zaměstnavatelem, kdy se bude moci bez omezení věnovat své rodině, přátelům, koníčkům či odpočinku, aniž by nemusel být neustále „ve stěhu“, že nesmí např. vypít ani jediné pivo či vypnout svůj mobilní telefon. Proto ČMKOS prosazuje takovou ochranu zaměstnanců v otázkách pracovní doby, která mu to umožní. Mezinárodní srovnání délky skutečně odpracované pracovní doby ukazuje, že si to naši zaměstnanci zaslouží:





Z uvedeného přehledu (přehled průměrné skutečně odpracované týdenní pracovní doby v jednotlivých členských zemích v roce 2008 vychází z údajů: EUROSTATu – zaměstnanci na plný úvazek, včetně přesčasů) vyplývá, že čeští zaměstnanci odpracují pro své zaměstnavatele druhou největší „porci“ pracovní doby týdně, a že tudíž není důvodné měnit právní úpravu pracovní doby způsobem, který by umožňoval její další prodlužování, ať již prodloužením délky stanovené týdenní pracovní doby, povolením vyššího rozsahu přesčasové práce, omezováním překážek v práci apod.

Proto se také brání ČMKOS v jednáních na pracovní úrovni se sociálními partnery, odbornými i vedoucími pracovníky Ministerstva práce a sociálních věcí aj., požadavkům na zásadní změny právní úpravy pracovní doby, se kterými např. počítal bývalý ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas v materiálu, který pro něj zpracoval tzv. expertní panel vedený JUDr. Bezouškou z katedry občanského a obchodního práva plzeňské právnické fakulty, popř. změnám, které některé současné právní instituty v oblasti pracovní doby, jako např. konto pracovní doby, mají měnit natolik, že zaměstnance významně poškodí v jejich právech.

Tyto návrhy obsahoval jak návrh tzv. koncepční novely zákoníku práce, který počátkem roku 2009 rozeslalo Ministerstvo práce a sociálních věcí do meziresortního připomínkového řízení (které dosud nebylo uzavřeno), tak i požadavky, s nimiž v rámci bilaterálních (odvětvových) jednání, popřípadě v rámci tripartitních odborných týmů přicházejí zaměstnavatelé (např. návrh na zavedení čtyřletého vyrovnávacího období u konta pracovní doby, který by zaměstnance neúměrně vystavoval riziku jak velmi nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, tak velkým výkyvům v příjmové oblasti i riziku, že část mzdy mu popř. nebude vůbec vyplacena).

Na druhé straně se ČMKOS ani odborové svazy v ní sdružené nebrání takovým změnám či doplněním současné platné právní úpravy pracovní doby, které odstraní nejasnosti vedoucí různým problémům v praxi, zjednoduší právní úpravu nebo ji doplní o další flexibilní formy organizace pracovní doby, bude-li tato úprava vyvážená z hlediska základních práv a povinností zaměstnanců i zaměstnavatelů v pracovněprávních vztazích a nenaruší ochranu právního postavení zaměstnance (viz dále v části 4). ČMKOS pak rozhodně podporuje přijetí takové právní úpravy, která by poskytla všestrannou výhodu oběma stranám, jako je tomu v případě takové úpravy tzv. „částečné nezaměstnanosti“, která je spojena s poskytováním příspěvku nahrazujícího částečně mzdu zaměstnance, kterému byla v důsledku přechodných odbytových potíží či obdobných problémů na straně zaměstnavatele zkrácena pracovní doba a poklesl výdělek (tzv. kurzarbeit; viz dále v části 5).

V návaznosti na změnu vlády, před polovinou roku 2009, vyzval nový ministr práce a sociálních věcí, Petr Šimerka, sociální partnery na národní úrovni, aby zahájili jednání, které

by směřovalo k uzavření dohody o některých věcných změnách zákoníku práce, včetně změn v oblasti pracovní doby. Sociální partneři taková jednání průběžně vedou na pracovní úrovni již od úspěšně uzavřené dohody o některých úpravách návrhu tzv. technické novely zákoníku práce před dvěma roky. Ukazuje se však, že v současné době je na obou stranách jen velmi malý prostor pro dosažení takové dohody v otázce zásadních věcných změn, kterými z pohledu odborů a zaměstnanců chtějí zaměstnavatelé přenést významnou část svého podnikatelského rizika na zaměstnance bez potřebných kompenzací.

Proto se sociální partneři na národní úrovni dohodli neuzavřít uvedenou dohodu a ponechat tuto problematiku zatím v z hlediska případných legislativních změn a při vědomí pasivity Ministerstva práce a sociálních věcí v době „prozatímní vlády“ na období po volbách do Poslanecké sněmovny v příštím roce. Nicméně problematika pracovní doby je i v současné době živá v rámci kolektivního vyjednávání, kde spolu sociální partneři dojednávají takové pracovní režimy, které jsou oboustranně přijatelné.

Následující tabulka ukazuje výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti pracovní doby v mezinárodním srovnání. Oproti předchozímu grafu je vidět, že odbory v oblasti kolektivního vyjednávání dosáhly při ochraně zaměstnanců nezanedbatelného úspěchu.

### Průměrná roční pracovní doba dohodnutá v kolektivních smlouvách, 2008

Země	A. Týdenní pracovní doba	B. Roční pracovní doba (Ax52)	C. Roční dovolená (dny)	D. Svátky (dny)	E. Volno celkem (C+D) vyjádřené v hodinách	F. Roční pracovní doba
Rumunsko	40.0	2,080.0	21.0	7.0	224.0	1,856.0
Estonsko	40.0	2,080.0	20.0	9.0	232.0	1,848.0
Maďarsko	40.0	2,080.0	20.0*	10.0	240.0	1,840.0
Polsko	40.0	2,080.0	20.0*	10.0	240.0	1,840.0
Bulharsko	40.0	2,080.0	20.0*	11.0	248.0	1,832.0
Slovinsko	40.0	2,080.0	20.0*	11.0	248.0	1,832.0
Lotyšsko	40.0	2,080.0	20.0*	12.0	256.0	1,824.0
Řecko	40.0	2,080.0	23.0	10.0	264.0	1,816.0
Litva	40.0	2,080.0	20.0*	13.0	264.0	1,816.0
Malta	40.0	2,080.0	24.0*	11.0	280.0	1,800.0
Irsko	39.0	2,028.0	24.0	9.0	257.4	1,770.6
Rakousko	38.8	2,017.6	25.0	11.0	279.4	1,738.2
Lucembursko	39.0	2,028.0	28.0	10.0	296.4	1,731.6
Belgie	37.6	1,955.2	20.0*	10.0	225.6	1,729.6
Slovensko	38.4	1,996.8	21.2	14.0	270.3	1,726.5
Kypr	38.0	1,976.0	20.0	13.0	250.8	1,725.2
Španělsko	38.3	1,991.6	22.0*	14.0	275.8	1,715.8
Nizozemsko	37.5	1,950.0	25.6	6.0	237.0	1,713.0
<b>Česká republika</b>	<b>38.0</b>	<b>1,976.0</b>	<b>25.0</b>	<b>10.0</b>	<b>266.0</b>	<b>1,710.0</b>
Portugalsko	38.2	1,986.4	24.5	13.0	286.5	1,699.9
Velká Británie	37.3	1,939.6	24.7	8.0	243.9	1,695.7
Norsko	37.5	1,950.0	25.0	9.0	255.0	1,695.0
Finsko	37.5	1,950.0	25.0	10.0	262.5	1,687.5
Itálie	38.0	1,976.0	28.0	11.0	296.4	1,679.6
Německo	37.6	1,955.2	30.0	10.5	304.6	1,650.6
Švédsko	37.5	1,950.0	33.0	9.0	315.0	1,635.0
Dánsko	37.0	1,924.0	30.0	10.0	296.0	1,628.0
Francie	35.0	1,820.0	25.0	11.0	252.0	1,568.0
EU27	38.6	2,008.2	23.7	10.5	264.0	1,744.2
EU25	38.5	2,002.4	23.9	10.6	265.7	1,736.7
EU15	37.9	1,970.1	25.9	10.2	273.6	1,696.5

### III.

#### **SMĚRNICE O NĚKTERÝCH ASPEKTECH PRACOVNÍ DOBY**

ČMKOS věnuje značnou pozornost problematice revize evropské legislativy v oblasti pracovní doby. Pracovní doba a otázky s ní související jsou komunitárním právem regulovány od roku 1993, kdy byla Evropským parlamentem a Radou EU přijata Směrnice 93/104/ES o úpravě některých aspektů pracovní doby. Tato směrnice byla několikrát novelizována a v roce 2003 vydána pod novým číslem 2003/88/ES (dále jen „směrnice o pracovní době“). V zásadě však jde stále o stejnou směrnici, jejíž nejdůležitější části zůstávají od roku 1993 nezměněny.

Při přijetí uvedené směrnice o pracovní době bylo uloženo Radě EU (dále jen „Rada“), aby do 23. listopadu 2003 přezkoumala 12 měsíční referenční období pro stanovení týdenní pracovní doby a ustanovení o vyvázání se z úpravy obsažené ve směrnici o pracovní době (opt-out) a rozhodla o dalším postupu. Postupující liberalizace evropské ekonomiky a zájem zaměstnavatelů o zvyšování flexibility pracovní doby spolu s rozsudky Evropského soudního dvora v otázkách doby pohotovosti vyvolaly tlak na revizi směrnice o pracovní době.

Po řadě jednání vedených od roku 2003 byl dne 11. června 2008 přijat v Bruselu Pozměněný návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby – Politická dohoda o společném postoji. K této Politické dohodě učinily do zápisu z jednání Rady společné prohlášení belgická, kyperská, maďarská, řecká a španělská delegace a samostatné prohlášení francouzská delegace, v nichž vyjádřily názor, že tento sjednaný kompromis řadu zemí neuspokojuje a daly tak signál, že tyto země budou v závěrečné fázi legislativního procesu usilovat o úpravy dohodnutého textu.

Uvedené země zejména vyjádřily politování nad tím, že by měla ve směrnici o pracovní době být ponechána na neomezenou dobu odchylka z limitu týdenní pracovní doby, a že je v rámci systému rozhodnutí o neúčasti možná další odchylka nad rámec 60 a 65 hodin a konečně Francie nesouhlasila s tím, že se povoluje v kolektivní smlouvě i ve vnitrostátních právních předpisech po konzultacích se sociálními partnery odchylka od zásady, že se do výpočtu denní či týdenní doby odpočinku nezahrnuje část pracovní pohotovosti, při které nedojde k výkonu práce.

Česká republika přes nesouhlas ČMKOS pozměněný návrh směrnice o pracovní době akceptovala v plném rozsahu (ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas dohodu o pracovní

době uvítal, neboť České republice podle něj pomůže vyřešit problémy s přesčas, zejména ve zdravotnictví).

Z pohledu evropských odborů i ČMKOS byl návrh revize směrnice o pracovní době schválený Radou nepřijatelný, zejména vzhledem k tomu, že otevíral prostor pro výrazné prodlužování pracovní doby s ohledem na novou úpravu týkající se pracovní pohotovosti a opt-outu.

Rada ČMKOS se problematikou revize směrnice o pracovní době zabývala na základě materiálu připraveného Právním oddělením ČMKOS, který obsahoval podrobný výklad navrhovaných změn a jejich dopadů do české pracovněprávní úpravy s tím, že z pohledu ČMKOS by bylo nepřijatelným důsledkem uplatnění změn vyplývajících z dohodnuté revize směrnice v české právní úpravě zejména zkrácení nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny z 12 hodin na 11 hodin denně, zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu z 35 hodin na 24 hodin týdně a rozšíření rozsahu práce přesčas ze současných 8 hodin na 20 hodin týdně.

ČMKOS v tomto smyslu v návaznosti na to jednala s některými poslanci Evropského parlamentu o podpoře stanoviska Evropské odborové konfederace (dále jen „EOK“) k návrhu revize směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby a usilovala v těchto jednáních o získání podpory pro takové úpravy návrhu na revizi směrnice, které by eliminovaly nebo alespoň podstatně zmírnily jejich výše uvedené negativní dopady na zaměstnance.

Návrh revize směrnice o pracovní době byl poté projednáván Evropským Parlamentem. Rozhodující fáze těchto jednání spadala do doby probíhajícího Českého předsednictví EU, které bylo poznamenáno výše uvedeným vstřícným postojem ministra práce a sociálních věcí Petra Nečase k změnám navrhovaným Radou. ČMKOS se v této době soustředila na podporu stanoviska EOK, která usilovala v dohodě se svými spojenci v Evropském Parlamentu o odmítnutí předložené revize, popř. alespoň o změnu navrhovaných úprav.

Dohoda dosažená v Radě EU v červnu 2008 obsahovala tři hlavní návrhy:

- zachovat individuální „vyvázání se“ (opt-out), podle kterého se zaměstnavatelé mohou se svými pracovníky dohodnout, že nebudou uplatňována ustanovení o maximální pracovní době;
- definovat tzv. neaktivní části doby pohotovosti tak, že nepůjde o pracovní dobu, a to i v případě, že pracovník bude muset být k dispozici na pracovišti;

- prodloužit referenční období pro počítání průměrného maximálního pracovního týdne, který činí 48 hodin, ze 4 na 12 měsíců, aniž by existovala jakákoli ochranná opatření.

EOK se postavila proti návrhům Rady EU na revizi směrnice o pracovní době, protože tyto návrhy nedbají základních principů EU a neberou v potaz ani nechrání práva a zájmy pracovníků a jejich rodin. Směřují ke zhoršení ochrany pracovníků a k oslabení možností odborů vyjednávat ve prospěch svých členů.

EOK varovala, že pokud by tyto návrhy byly přijaty, šlo by z pohledu Evropské unie o první krok zpět v oblasti sociální politiky, což předtím nikdy v evropské legislativě neučinila. Ve své výzvě z konce roku 2008 EOK požadovala moderní organizaci práce a pracovní doby, která splní potřeby pracovníků týkající se zdravé pracovní doby, lepší rovnováhy mezi prací a soukromým životem a důstojných mezd. Proto vyzvala:

- aby byly odmítnuty návrhy Rady EU na revizi směrnice o pracovní době, protože jsou od základu nevyvážené a škodlivé;
- aby Evropský parlament při druhém čtení sehrál svou nezávislou a demokratickou roli a navrhl zásadní změny, které budou moci být přijaty přesvědčivou většinou;
- aby evropské instituce úzce spolupracovaly s Evropským parlamentem při procesu revize s cílem zachovat základní sociální práva v EU a podpořit rozvoj trvale udržitelné Evropy.

EOK dále vyzvala Evropský parlament, aby při druhém čtení souhlasil jen se změnami, které jsou v souladu se skutečnými cíli směrnice, tj.:

- chránit zdraví a bezpečnost pracovníků;
- podporovat rovnováhu mezi pracovním a osobním životem;
- prosazovat sociální dialog;
- zlepšit organizaci práce.

ČMKOS se ztotožnila se závěry a hodnocením Evropské odborové konfederace, pokud jde o revidovaný návrh směrnice o pracovní době s tím, že promítnutí navrhovaných změn do české pracovněprávní úpravy by vedlo ke zhoršení pracovněprávní ochrany zaměstnanců v oblasti pracovní doby. Na podporu postojů EOK a ČMKOS zajistila ČMKOS v listopadu 2008 odborné stanovisko z Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze, které bylo využito jako podklad EOK pro jednání ve Výboru pro zaměstnanost Evropského Parlamentu dne 2. prosince 2008. Zúčastnila se i protestní demonstrace proti postoji Rady

k návrhu revize směrnice o pracovní době, která se uskutečnila před jednáním Evropského Parlamentu ve Štrasburku a jednala v tomto duchu i s některými českými poslanci Evropského Parlamentu (JUDr. Richard Falbr ad.).

Bylo proto významným úspěchem i aktivit ČMKOS, když se Evropský Parlament se na plenárním zasedání dne 17. prosince 2008 přiklonil ve prospěch změn společné pozice, kterou zaujala Rada v otázce revize Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby. Úkolem Rady bylo poté připravit svoji pozici k dalšímu vyjednávání o možném kompromisu v důležitých otázkách týkajících se změn uvedené směrnice, které se uskutečnilo za doby českého předsednictví EU.

Předseda ČMKOS Milan Štěch se proto počátkem ledna 2009 obrátil na ministra práce a sociálních věcí Petra Nečase, se žádostí, aby svým osobním jednáním přispěl k dosažení kompromisu a dohody mezi Radou a Evropským parlamentem v klíčových otázkách novelizace směrnice o pracovní době, zejména v otázce započítávání práce na zavolání a individuálního opt-outu.

Jednání mezi vyjednávacími týmy Rady a Evropského Parlamentu probíhající v první polovině českého předsednictví EU, kterých se uskutečnilo celkem šest, skončila dne 27. dubna 2009 neúspěchem pro tvrdošíjně setrvávání Rady na ideji umožnění „opt-outu na věčné časy“ a odmítání kompromisního návrhu Evropského Parlamentu nabízejícího úpravu definice pracovní pohotovosti (práce na zavolání) při zajišťování nepřetržitých pohotovostních služeb, který by umožnil model opt-outu opustit.

Ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas, který vedl vyjednávání za členské státy EU, se pokoušel nezdar jednání omluvit tím, že na poslancích Evropského Parlamentu bylo zřetelně vidět, že jsou ovlivněni termínem blížících se voleb, kdy na jedné straně nechtěli prohloubit pracovněprávní ochranu zaměstnanců v oblasti pracovní doby, ale na druhé straně nechtěli připustit ani větší prostor pro flexibilitu na trhu práce, kterou podle jeho názoru Evropa potřebuje. Současně Evropský Parlament obvinil, že dal přednost ideologii před politickou a ekonomickou realitou.

To, že se nepodařilo nalézt oboustranně přijatelný kompromis, ve svém důsledku znamená, že převážil hlas Evropského Parlamentu, který mj. ukončil dlouholetou britskou výjimku (opt-out) a dal tak za pravdu hlasům vyjadřujícím obavy z důsledků prodlužování délky pracovní doby pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci. Potvrdila se tak



rovněž pozice Evropského Parlamentu považující 48 hodin stanovené týdenní pracovní doby za nepřekročitelné maximum právě z důvodů vyplývajících z požadavků BOZP.

EOK byla poté počátkem června 2009 informována Komisí, že Komise připravuje nové kolo konzultací týkajících se dalších kroků v otázce úpravy pracovní doby po nezdaru jednání mezi Radou a Evropským Parlamentem. Půjde o oficiální konzultace v souladu s články 136 až 138 Smlouvy, což znamená, že prvním stupněm konzultací bude vyhodnocení situace a formulování základních otázek, včetně povinného vyžádání si stanoviska sociálních partnerů, zda budou mít zájem o těchto otázkách vyjednávat spolu. Druhý stupeň pak bude představovat vlastní vyjednávání, k němuž Komise připraví propracovanější návrhy, k nimž se budou strany vyjadřovat.

Komise chce zejména vědět, zda by mohla tyto konzultace zjednodušit, popřípadě, zda by mohla zkrátit i vyjednávací období s ohledem na skutečnost, že tato problematika byla již rozsáhle po delší dobu diskutována. Zdá se, že by ráda měla za sebou první diskuse a nové návrhy na stole již za švédského předsednictví.

EOK trvá na zachování standardní konzultační procedury a dává si záležet na tom, aby Komisi bylo zřejmé, že EOK neusiluje v žádném případě, aby byly formulovány nové návrhy již nyní, a že dává přednost tomu, aby toto bylo přenecháno až nové Komisi. EOK rovněž vyjádřila svůj jasný postoj, že by dnes Komise ve své práci měla dát jednoznačně přednost plné implementaci a prosazení současné směrnice o pracovní době, včetně rozsudků Evropského soudního dvora týkajících se přesčasové práce.

Na druhé straně, pokud se Komise nebo budoucí Komise rozhodnou pokračovat v otázce revize úpravy pracovní doby, jsou podle smluv povinny konzultovat jakýkoliv návrh v oblasti sociální politiky, a stejně tak jsou povinny požádat odbory (sociální partnery) o stanovisko, zda chtějí tuto otázku projednávat samy. Za současné situace se tak otevírá určitý malý prostor pro společnou akci sociálních partnerů, který se pokusí EOK využít k prosazení odborových názorů na úpravu pracovní doby.

Výkonný výbor EOK na svém zasedání dne 8. července 2009 konstatoval, že po neúspěchu jednání k dosažení kompromisu o revizi směrnice o pracovní době ve smířčím řízení mezi evropskými institucemi, zaznívá ze všech stran požadavek, aby byl poskytnut čas pro reflexi. Výkonný výbor EOK souhlasí, aby byl poskytnut čas pro reflexi před jakoukoliv budoucí revizí směrnice o pracovní době, ovšem, pokud jde o současnou směrnici, vyzývá

k energické akci zajišťující, aby tato směrnice byla řádně a plně implementována členskými státy EU.

Současně pak EOK vyzvala Komisi, aby iniciovala zvláštní řízení proti členským státům, které tuto směrnici neimplementovaly. Komise již připravila návrhy na zvláštní řízení proti členským státům, které tuto směrnici neimplementovaly, ale otálela s jejich odesláním s ohledem na probíhající vyjednávání týkající se revize směrnice.

EOK znovu zdůraznila svůj postoj, že budoucí kroky směřující ke změně směrnice o pracovní době musí zahrnovat ukončení možnosti individuálního opt-outu a plného započítávání pracovní pohotovosti na pracovišti do pracovní doby, stejně tak jako poskytování volna bezprostředně poté, kdy zaměstnanec plnil takovou povinnost v souladu s rozhodnutími Evropského soudního dvora.

V této souvislosti EOK připomíná pozici Evropského Parlamentu a vyzývá, aby absolutní většina hlasování, které v něm proběhlo dne 17. listopadu 2008 byla respektována. Závěrem své deklarace ze dne 8. července 2009 ke směrnici o pracovní době Výkonný výbor EOK zdůrazňuje svůj závazek k plné implementaci směrnice o pracovní době jako klíčového nástroje ochrany BOZP evropských zaměstnanců i těch, s nimiž přicházejí do kontaktu.

#### IV.

### **FLEXIBILNÍ FORMY ORGANIZACE PRACOVNÍ DOBY**

ČMKOS se a priori nebrání debatě o změnách v zákoníku práce, které by vedly k přijetí právní úpravy některých dalších flexibilních forem organizace pracovní doby. Návrhy na úpravu takových nových institutů se objevovaly v rámci materiálů a diskusí vztahujících se k tzv. koncepční novele zákoníku práce. Tato novela podle všeho nebude v bezprostředně následujících měsících přijata, nicméně některé projednávané body navrhované právní úpravy jistě mohou sloužit jako východisko pro další úvahy.

ČMKOS k možnosti úpravy některých flexibilních forem organizace práce přistupuje v první řadě z toho pohledu, že se v praxi řada z nich fakticky v jakési divoké podobě objevuje, bez ohledu na absenci příslušné právní úpravy. Právě tento stav vede k významnému narušování ochrany právního postavení zaměstnance, a proto považujeme za vhodnější nevyhýbat se diskusi o jejich rozumné úpravě. Zajímavý zdroj inspirace může v těchto případech představovat právní úprava obdobných institutů, existující v zahraničí.

#### **4.1 Job-sharing**

Job-sharing (sdílení pracovního místa) je flexibilní forma výkonu práce, která se v rámci evropských států začíná poměrně často vyskytovat, a to zřejmě i s ohledem na skutečnost, že představuje dobrý příklad realizace konceptu flexicurity.

Podstata sdílení pracovního místa je ta, že se více zaměstnanců dělí o jedno pracovní místo, a to jak z hlediska pracovní náplně a plnění pracovních úkolů, tak z hlediska přítomnosti na pracovišti. Realizace této formy zaměstnání vyžaduje dohodu sdílejících zaměstnanců a jejich vzájemnou koordinaci. Zaměstnavatel totiž netrvá na tom, aby práci v danou chvíli vykonával konkrétní zaměstnanec, neboť je pro něj dostačující, vykonává-li ji některý ze zaměstnanců sdílejících pracovní místo.

Pokud by měla být právní úprava institutu sdílení pracovního místa začleněna do zákoníku práce, mělo by být východiskem této právní úpravy pravidlo umožňující zaměstnavateli a zaměstnancům sjednat, že bude více zaměstnanců sdílet jedno pracovní místo. V souvislosti s tím pak bude zřejmě třeba specifikovat pravidla týkající se rozvrhování pracovní doby sdílejícím zaměstnancům (primárně by mělo být právo rozhodnout o tom, kdy bude který ze sdílejících zaměstnanců pracovat, zřejmě ponecháno na rozhodnutí samotných zaměstnanců) a zastupování zaměstnanců v případě, že některému z nich brání ve výkonu práce překážka v práci. Pozornost by měla být věnována rovněž vlivu rozvázání pracovního poměru s jedním ze sdílejících zaměstnanců na pracovní poměry ostatních, pravidlům týkajícím se odpovědnosti za škodu, čerpání dovolené, odměňování atd.

#### **4.2 Práce na zavalanou**

Práce na zavalanou je institut známý například německému pracovnímu právu. Jedná se zde o zvláštní formu výkonu práce, v rámci níž zaměstnavatel nerozvrhuje zaměstnanci standardním způsobem předem pracovní dobu do směn, a to s ohledem na specifické podmínky a provozní důvody, které takové rozvrhování neumožňují. Práce na zavalání funguje tak, že zaměstnanec a zaměstnavatel si dohodnou určitý minimální rozsah pracovní doby (konkrétně nejméně 10 hodin týdně), kterou pak zaměstnavatel zaměstnanci rozvrhuje podle své potřeby, přičemž zaměstnavatel oznámí zaměstnanci potřebu práce vždy určitou stanovenou dobu předem (nejpozději 4 dny).

Platný zákoník práce v souvislosti s výkonem práce v pracovním poměru ve všech případech trvá na tom, že zaměstnavatel zaměstnanci předem rozvrhne jeho pracovní dobu do směn. Uplatnění práce na zavalanou je tedy vyloučeno. Jinak je tomu ovšem v případě výkonu práce na základě pracovněprávního vztahu založeném dohodou o provedení práce

nebo dohodou o pracovní činnosti. Na tyto vztahy se totiž vůbec nevztahuje úprava pracovní doby, a tedy ani povinnost zaměstnavatele předem zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu.

S ohledem na to, že rozsah práce na základě dohody o pracovní činnosti je zákonem omezen na nejvýše polovinu stanovené týdenní pracovní doby, se mnohdy práce na základě dohod ukazuje jako nedostačující. V případech, kdy zaměstnanec vykonává práci v pracovním poměru, ale zaměstnavatel mu z vážných provozních důvodů nemůže předem rozvrhnout pracovní dobu do směn, k práci na zavalanou často fakticky dochází, byť za cenu obcházení nebo porušování zákona. S tím pak často souvisí významné zhoršení právního postavení zaměstnanců.

ČMKOS se proto nebrání diskusi o takové právní úpravě institutu práce na zavalanou, na jejímž základě by s ohledem na vážné provozní důvody bylo možné legálně vykonávat práci i bez předem vypracovaného rozvrhu směn. Z našeho pohledu by taková úprava ovšem musela splňovat některé podmínky. V první řadě by měl zákon stanovit, že práce na zavalanou může být uplatněna pouze v případech, kde je to nutné s ohledem na objektivní nemožnost zaměstnavatele standardně zaměstnanci předem rozvrhnout pracovní dobu do směn.

Zákon by dále měl zaměstnanci zajišťovat, že mu zaměstnavatel přidělí alespoň určitý minimální rozsah práce vyjádřený určitým počtem hodin týdně. Jestliže by zaměstnavatel této své povinnosti nedostál, jednalo by se o překážku v práci na jeho straně. Dále by musel zákon jednoznačně stanovit nejkratší přípustnou lhůtu, ve které musí být zaměstnanec předem seznámen s tím, že od něj bude zaměstnavatel požadovat výkon práce.

#### **4.3 Práce z domova a telework**

Tato forma výkonu práce není v danou chvíli českému právu neznámá. Platná právní úprava obsažená v ustanovení § 317 zákoníku práce je nicméně příliš kusá na to, aby ji bylo možné považovat za komplexní a vyhovující. Zde uvedené pravidlo totiž pouze vymezuje vlastně pouze okruhy právní úpravy, které se na zaměstnance vykonávajícího práci na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele, nevztahují.

ČMKOS proto považuje za nutné uvažovat o způsobech, jakými by právní úprava práce z domu a teleworku měla být doplněna. Vzorem zde může být slovenská právní úprava, obsažená v ustanovení § 52 zákona č. 311/2001 Z.z., zákonník práce (za inspirativní lze z našeho pohledu považovat zejména odstavce 2 a 3). V neposlední řadě by pak měl zákoník práce důsledněji zohlednit pravidla vztahující se k práci z domova, zakotvená v Rámcové

dohodě o práci na dálku, uzavřenou mezi evropskými sociálními partnery, tedy Evropskou odborovou konfederací a zaměstnavatelskými organizacemi UNICE, UEAPME a CEEP.

Česká úprava by tedy v první řadě měla být doplněna o výslovné stanovení povinnosti zaměstnavatele přijímat opatření, která předcházejí izolaci zaměstnance vykonávajícího domácí práci od ostatních zaměstnanců a dávají mu možnost setkávat se s ostatními zaměstnanci. Zákon by rovněž měl stanovit, že zaměstnanec vykonávající práci z domova nesmí být znevýhodňován oproti ostatní srovnatelným zaměstnancům vykonávajícím práci na pracovišti.

Za velmi významné pak ČMKOS považuje upozornit na skutečnost, že i když zaměstnanec pro zaměstnavatele pracuje doma, musí platit pravidlo, podle kterého nese náklady spojené s výkonem práce zaměstnavatel. Zákoník práce by proto měl stanovit, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci proplácet výdaje, které mu v souvislosti s výkonem práce doma prokazatelně vzniknou.

Na první pohled se snad může zdát, že by taková úprava byla nadbytečná s ohledem na smluvní svobodu, která se v pracovněprávních vztazích uplatňuje a v jejímž důsledku zaměstnanci a zaměstnavateli nic nebrání si pravidla proplácení nákladů spojených s výkonem práce i při absenci výslovné právní úpravy dojednat. Taková úvaha ovšem platí pouze pro zaměstnavatele, kteří své zaměstnance odměňují mzdou (zaměstnavatelé tzv. podnikatelské sféry). Zaměstnavatelé, kteří odměňují své zaměstnance platem, jsou nicméně v odlišném postavení. Možnost dojednat se zaměstnanci proplácení nákladů spojených s výkonem práce mimo jakoukoli zákonnou úpravu totiž může být velmi problematické, ne-li zcela nemožné, nemluvě o tom, jestli by pak tento zaměstnavatel v rámci svého rozpočtu našel dostatek prostředků k faktickému proplácení těchto náhrad.

Přitom se v praxi s výkonem práce doma u zaměstnavatelů odměňujících platem lze setkat poměrně často. Příkladem mohou být například pedagogičtí pracovníci škol, kteří na základě dohody s ředitelem školy často vykonávají činnosti spojené s tzv. nepřímou pedagogickou činností na jiném místě než na svém pracovišti, kterým je škola. Nejasnosti ohledně proplácení nákladů spojených s výkonem této práce pak u těchto zaměstnavatelů vedou k různým výsledkům. Lze se setkat i s tím, že ředitelé proto, aby se problémům s neexistující úpravou proplácení nákladů souvisejících s výkonem práce doma vyhnuli, zaměstnancům výkon nepřímé pedagogické činnosti raději neumožňují. Dochází i k tomu, že pedagogičtí pracovníci podepisují s ředitelem dohodu, kde se zavazují, že od zaměstnavatele

nebudou náhradu nákladů souvisejících s výkonem práce doma vyžadovat. Takováto dohoda je nicméně příkladem úkonu, jímž se zaměstnanec předem vzdává svých práv, a je z tohoto důvodu neplatná.

ČMKOS proto považuje za nutné uvažovat o přijetí takové úpravy, která by zaměstnancům výslovně přiznala právo na náhradu nákladů bezprostředně souvisejících s výkonem práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele, tedy v rámci domácí práce nebo teleworku. Nejenže by tím došlo k naplnění požadavků obsažených ve výše zmíněné Rámcové dohodě evropských sociálních partnerů, ale otevřela by se tím cesta k jasnému a průhlednému řešení problému s proplácením těchto nákladů zejména u zaměstnavatelů tzv. nepodnikatelské sféry.

## V.

### **NÁVRH NA ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI PROSTŘEDNICTVÍM PRÁVNÍ ÚPRAVY TZV. KURZARBEITU**

Vzhledem k tomu, že podle názoru sociálních partnerů, je Ministerstvo práce a sociálních věcí nečinné při hledání cest, které by mohly zmírnit tempo stále rostoucí nezaměstnanosti a současně zlepšit mzdové a sociální podmínky zaměstnanců a zachránit jejich pracovní místa, přišla ČMKOS s vlastním návrhem na Zachování zaměstnanosti prostřednictvím „kurzarbeitu“ s úsporami na straně státu a s podporou zaměstnavatelů.

Tento návrh je založen na zkušenosti z Německa a Rakouska, že je výhodnější spolufinancovat zachování pracovních míst, než zaměstnance propustit s tím, že výrazně vzrostou náklady na straně státu spojené s tím, že musí zaměstnanci vyplácet po stanovenou dobu podporu v nezaměstnanosti a současně přijde o daňové příjmy a příjmy z pojistného na sociální a zdravotní pojištění apod. Fungování tohoto modelu „zkrácení pracovní doby“, který je v současné době nazýván na půdě OECD podle německého vzoru kurzarbeit není mimořádně náročné a přináší úspory jak na straně státu, tak zaměstnavatelů i pomoc zaměstnancům. OECD považuje kurzarbeit za účelný nástroj, který může pomoci řešit problémy nezaměstnanosti zejména v době krize.

**Model kurzarbeitu podle ČMKOS** je zřejmý z následujícího schéma:

I. Kurzarbeit - doplatek zaměstnanci je v modelu navržen ve výši 25 % mzdy včetně příslušného pojistného od státu s tím, že průměrná mzda zaměstnance činí pro účely následujících výpočtů 23 600 Kč:

- **Náklady zaměstnavatele na plnou mzdu:** 23 600 Kč + 8 024 Kč = **31 624 Kč** (odvod pojistného ve výši 34 %)
- **Náklady zaměstnavatele snížené o doplatek státu ve výši 25 %** = 23 600 Kč - 5 900 Kč (tj. 25 % doplatek státu) = 17 700 Kč + 6 018 (pojistné) = **23 718 Kč**
- **Měsíční úspora na straně zaměstnavatele:** (31 624 - 23 718) = **7 906 Kč/měsíc**
- **Doplatek státu v rámci kurzarbeitu,** tj. 5 900 Kč + 2 006 Kč (pojistné) = **7 906 Kč.**

II. Výdaje státu na podporu v nezaměstnanosti<sup>121</sup> při ztrátě zaměstnání zaměstnance s průměrnou mzdou činí 23 600 Kč měsíčně (čistá mzda zaměstnance: 18 319 Kč - bezdětný zaměstnanec). Stát mimo výdajů na výplatu podpory v nezaměstnanosti musí uhradit zdravotní pojištění za nezaměstnaného, navíc se sníží inkaso pojistného a daně z příjmu<sup>122</sup>, které ze mzdy zaměstnance náleží.

Celkové dopady:

- **za dobu 1 měsíce** = 11 907 Kč (podpora v nezaměstnanosti) + 727 Kč (zdravotní pojištění) + 13 305 Kč (ztráta na pojistném a dani) = **25 939 Kč**
- **po dobu 5 měsíců** = 50 378 Kč (podpora v nezaměstnanosti) + 3 635 Kč (odvod na zdravotní pojištění) + 5 x 13 305 Kč (ztráta na pojistném a dani) = **celkem 120 538 Kč**
- **po dobu 11 měsíců** = 99 842 (podpora v nezaměstnanosti) + 7 997 Kč (zdravotní pojištění) + 11 x 13 305 Kč (ztráta na pojistném a dani) = **celkem 254 194 Kč**

<b>Dopady kurzarbeitu u jednoho zaměstnance s průměrnou mzdou ve výši 23 600 Kč/měsíc s doplatkem státu 25 % jeho mzdy</b>			
včetně odvodu na sociální a zdravotní pojištění z tohoto doplatku			
v Kč	<b>Náklady státu při Kurzarbeitu = úspora zaměstnavatele</b>	<b>Náklady státu při nezaměstnanosti</b>	<b>Úspora státu při zavedení kurzarbeitu</b>
<b>Za 1 měsíc</b>	<b>7 906</b>	<b>25 939</b>	<b>18 033</b>
<b>Za 5 měsíců celkem</b>	<b>39 530</b>	<b>120 538</b>	<b>81 008</b>
<b>Za 11 měsíců celkem</b>	<b>86 966</b>	<b>254 194</b>	<b>167 228</b>

<sup>121</sup> **Délka podpůrčí doby podpory v nezaměstnanosti** je 5 měsíců pro osobu mladší 50 let, 8 měsíců u zaměstnance staršího 50 let a 11 měsíců u zaměstnance staršího 55 let. **Výše podpory v nezaměstnanosti:** 2 měsíce 65 %, 2 měsíce 50 %, zbytek 45 % předcházejícího čistého příjmu - max. však 0,58 násob. průměrné čisté mzdy v NH, tj. 13 307 Kč v roce 2009.

<sup>122</sup> **Stát přijde o inkaso pojistného ze mzdy zaměstnance,** a to jak od zaměstnance (2 596 Kč), tak i od zaměstnavatele (8 024 Kč), stejně jako i o daň z příjmu zaměstnance (2 685 Kč), tj. měsíčně stát přijde celkem o 13 305 Kč.

Pozn.: **Další negativní dopady při ztrátě zaměstnání do veřejných financí** (snížení kupní síly, které se projeví v nepřímých daních, tlak na sociální systémy atd.) **nejsou ve výpočtech promítnuty.**

Že jde o model, který může být velmi efektivní, ukazuje následující shrnutí: Při **100 000 „zachráněných“ pracovních místech stát v krizi získá za rok 16,7 mld. Kč a sníží nezaměstnanost téměř o 2 %!** Zaměstnavatelé současně získají podporu v celkové výši **8,7 mld Kč!** Je zřejmé, že **Kurzarbeit by se vyplatil všem.** ČMKOS proto tento model představila jak na Mezinárodní konferenci o pracovním právu v Třešti, tak i na několika tiskových konferencích. Je vyvěšen i na webu ČMKOS ([www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz)) a byl předán i Ministerstvu práce a sociálních věcí s výzvou, aby byl zapracován do aktuálních legislativních aktivit pro nejbližší období.



## *Seznam účastníků konference podle prezenční listiny*

Adamová Helena, JUDr.  
Barinková Milena, doc. JUDr., CSc.  
Bělina Miroslav, prof. JUDr., CSc.  
Blažková Andrea, Mgr.  
Bognárová Věra, JUDr.  
Brůha Dominik, JUDr.  
Břeská Naděžda, JUDr.  
Cuc Radek, Mgr.  
Dolobáč Marcel, Ph.D.  
Drápal Ljubomír, JUDr.  
Fadrhonsová Ivona, Mgr.  
Fialová Jindřiška, Mgr.  
Galvas Milan, doc. JUDr., CSc.  
Giedrewicz-Niewińska Aneta, Dr.  
Gregorová Zdeňka, doc. JUDr., CSc.  
Gogová Radana, Mgr.  
Havlík Antonín, JUDr.  
Havlůj Josef, JUDr.  
Hejduková Jitka, JUDr., CSc.  
Heppnerová Denisa, Mgr.  
Herzánová Eva, JUDr.  
Hrabcová Dana, JUDr., Ph.D.  
Hrdličková Andrea, JUDr.  
Hůrka Petr, JUDr., Ph.D.  
Chowaniec Jan, JUDr.  
Jakubka Jaroslav, JUDr.  
Janičová Eva, JUDr., CSc.  
Kahle Bohuslav, JUDr.  
Kajánková Martina  
Kindlová Zdeňka, JUDr.  
Knebl Pavel, Mgr.  
Komendová Jana, JUDr., Ph.D.  
Križan Viktor, JUDr., Ph.D.  
Letková Renata, JUDr.  
Macková Zuzana, JUDr., Ph.D.  
Marko Vladislav, JUDr.  
Mazánková Ivana, JUDr.  
Mezei Juraj, JUDr.  
Mládek Antonín, JUDr., Ph.D.  
Mojžíš Otto, Mgr.  
Musil Lukáš, Mgr.  
Novotný Zdeněk, JUDr.  
Pavelková Lenka, Mgr.  
Pavlátová Jarmila, doc. JUDr., CSc.  
Pelikán Milan, JUDr., Ph.D.  
Píchová Irena, JUDr., Dr.  
Putna Mojmír, JUDr.  
Randlová Nataša, JUDr.  
Sádková Věra, JUDr.  
Samek Vít, JUDr.  
Schweiner Petr, Mgr.  
Sierocka Iwona, Dr.  
Sládek Václav, Ing.  
Smetáček Vojtěch, Mgr.  
Steinichová Ladislava, JUDr.  
Stránský Jaroslav, Mgr.  
Šimečková Eva, JUDr., Ph.D.  
Šnědar Libor, JUDr., Ph.D.  
Šturmová Ivana, JUDr.  
Šubrt Bořivoj, JUDr.  
Šulc Petr, JUDr.  
Švec Marek, Mgr.  
Tkáč Vojtech, prof. JUDr., CSc.  
Trojan Ján, JUDr., CSc.  
Tröster Petr, prof. JUDr., CSc.  
Trylč Ladislav, JUDr.  
Vernerová Brigita, Mgr.  
Witoszko Wioletta, Dr.  
Zachovalová Jana, JUDr., Ph.D.  
Zvánovec Vít, Mgr. et Mgr.  
Ženatý Dominik, Mgr.