



Právní úprava odpočinku zaměstnance při práci na směny

Zdroj: shutterstock.com

Dodržování zákoníku práce č [262/2006](#) Sb., (dále ZP) o odpočinku po práci může přispět ke zvýšení ochrany zdraví zaměstnanců. Jedná se o nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami (§ 90 ZP) a o nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 92 ZP).

ZP v § 90 odst.1 stanoví, že zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek na dobu alespoň 12 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin. U zaměstnanců, kteří jsou mladší 18 let, je tato minimální délka nepřetržitého odpočinku zaručena zákonem absolutně a nejsou z ní připuštěny výjimky.

U zaměstnanců starších než 18 let jsou možné výjimky. Jsou situace, kdy není možno zaměstnancům zaručit při rozvržení stanovené pracovní doby nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami v délce nejméně 12 hodin.

ZP bere takové mimořádné situace v úvahu. Připouští některé výjimky, ale omezuje je jen na takové případy, kdy převažuje obecný zájem. Vyjmenovává taxativně případy, v nichž nemusí být dodržena minimální délka odpočinku mezi dvěma směnami 12 hodin, ale současně pro tyto případy stanoví zkrácenou minimální délku tohoto odpočinku při dodržení určitých podmínek.

Zkrácení odpočinku

Odpočinek může být zkrácen až na osm hodin po sobě jdoucích během 24 hodin zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku

- v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,
- v zemědělství,
- ve veřejném stravování, v kulturních zařízeních a při poskytování jiných služeb obyvatelstvu,
- u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,
- při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

Uvedené výjimky pro zkrácení odpočinku je možné rozdělit do dvou skupin. Jednak jsou to havarijní situace nebo živelní a obdobné mimořádné situace, kdy jde o vážné nebezpečí pro ochranu zdraví a za druhé jsou to případy, kdy nezbytnost zajištění provozu vyplývá z povahy práce.

V nepřetržitých provozech, ve veřejném stravování nebo v kulturních zařízeních jde o práci, kterou není možné přerušit, a to ani tehdy, když např. zaměstnanec, který má vystřídat předchozího zaměstnance, onemocní a nedostaví se do práce. Nebo např. v kulturních zařízeních, jako jsou divadla, by po skončení večerního představení nebylo možné ráno konat zkoušky, kdyby se musela dodržet 12hodinová doba odpočinku mezi dvěma směnami. Obdobný příklad je možno uvést z restauračního zařízení, kdy po skončení večerní směny by kuchař ráno nemohl připravovat snídaní s ohledem na odpočinek, který měl trvat, ale netrval 12 hodin.

Nezapočítávání přestávek v práci do pracovní doby se projevuje tak, že i když by - teoreticky - mohl zaměstnanec pracovat během 24 hodin po sobě jdoucích 12 hodin (12 hodin musí mít nepřetržitý odpočinek), odpracuje pouze 11 hodin. Jde o 8 hodin řádné směny, 3 hodiny práce přesčas a dvě 30minutové přestávky na jídlo a oddech.

Právní úprava je v souladu s čl.3 Směrnice ES č. 93/104/EC, který požaduje poskytování " dnu odpočinku" vždy v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

Prodloužení odpočinku mezi směny

O dobu zkrácení nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny v jednom dni musí být ve druhém dni odpočinek prodloužen. Tím se v souladu s čl.17 cit. směrnice zaměstnanci při zkrácení doby odpočinku poskytují rovnocenné náhradní doby. To má opět praktické důsledky, které můžeme rozvést na příkladu. Zaměstnanec byl v jednom dni zkrácen odpočinek na osm hodin a na pracovišti bude celkem 16 hodin. Z toho bude 14,5 hodiny pracovat a jedna hodina budou přestávky na jídlo a oddech. Následující den musí jeho odpočinek mezi dvěma směny trvat 16 hodin (12 hodin za tento den a 4 hodiny z předcházejícího dne). To prakticky znamená, že tento zaměstnanec nemůže odpracovat osm hodin pracovní doby, protože těchto osm hodin bude mít přerušeno přestávkou na jídlo a oddech. Tyto skutečnosti musí vzít zaměstnavatel v úvahu při rozvrhu pracovních směn.

Komplikace mohou nastat v případě přesčasové práce. Příklad: zaměstnanec byla nařízena přesčasová práce v jednom dni delší než 3 hodiny a bude mít zkrácen odpočinek pod limit 12 hodin. Ve druhém dni práce přesčas zaměstnavatel již nemůže nařizovat práci přesčas a může ji nařít zase až ve třetím dni. V klasickém rozvrhu směn od pondělí do pátku to tedy znamená, že nepřetržitý odpočinek v týdnu může být zkrácen pouze v pondělí, ve středu a v pátek.

Nepřetržitý odpočinek a další pracovní poměr

V praxi se často objevují problémy, zda je nutno dodržet zákonný nepřetržitý odpočinek při dalším pracovním poměru nebo při dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr. Sjedná-li zaměstnanec několik pracovních poměrů, posuzují se práva a povinnosti z nich vyplývající samostatně, pokud právní předpisy nestanoví jinak. Znamená to, že např. výkon dalšího pracovního poměru na kratší pracovní dobu nemůže ovlivnit délku nepřetržitého odpočinku. Jeho počátek se posuzuje od skončení směny (pracovní doby) v jednom pracovním poměru, který byl např. sjednán na plně stanovenou týdenní pracovní dobu, do začátku směny v následujícím dni opět v tomto pracovním poměru.

Příklad: Zaměstnanec-řidič z povolání vykonává práci v jednom pracovním poměru a v druhém pracovním poměru vykonává tuto činnost u jiného zaměstnavatele v době od 16 do 20 hodin. Pracovní doba v prvním pracovním poměru mu končí ve 14,30 hodin. Doba nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny se posuzuje od 14,30 hodin do začátku pracovní doby opět v tomto pracovním poměru, nikoliv od 20 hodin, kdy končí zaměstnání ve druhém pracovním poměru.

U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce) předchozí situace prakticky nepřichází v úvahu, neboť v těchto dohodách si zaměstnanec po dohodě se zaměstnavatelem může rozvrhnout pracovní dobu sám. Předmět činnosti v těchto dohodách je zpravidla určen a dohodnut jako výsledek (výkon, provedení) určitého úkolu a pro jeho splnění nebývají přesně určeny pracovní hodiny, v nichž má zaměstnanec tento úkol plnit.

Odpočinek v týdnu

Doba odpočinku zaměstnanců po práci je vymezena nejen právní úpravou nepřetržitého odpočinku mezi směnami, ale i nepřetržitým odpočinkem v týdnu. Pracovněprávní předpisy tak vytvářejí potřebný časový prostor pro regeneraci pracovní síly, uplatňování individuálních zálib a pro rozvoj osobnosti.

Pravidla pro poskytování nepřetržitého odpočinku v týdnu jsou stanovena v § 92 ZP. V tomto ustanovení se uvádí, že zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů v trvání alespoň 35 hodin. Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než 48 hodin. To znamená, že tento odpočinek se musí opakovat v sedmidenních obdobích a nemůže být shromažďován tak, že by si zaměstnanec mohl nahromadit více volna a vyčerpat si je najednou, např. až za tři týdny apod. K tomu, aby nepřetržitý odpočinek byl poskytován vždy během jednoho týdne, jsou důvodem zejména zdravotnická hlediska zohledněná i v právu Evropské unie.

Stanovený počet hodin (35) nepřetržitého odpočinku je více než jeden den, ale nejsou to celé dva dny. Pokud zaměstnanec pracuje např. i v sobotu (např. v obchodě a ve službách), představuje 35 hodin dobu jednoho a půl dne volna v týdnu, takže v praxi na něj musí připadnout většinou i minimálně část soboty.

Příklad: Jestliže má zaměstnanec nepřetržitý odpočinek např. od 12 hodin v sobotu do šesti hodin v pondělí ráno, je doba nepřetržitého odpočinku v týdnu celkem 42 hodiny a zákonem požadovaná doba odpočinku je splněna.

ZP v § 92 odst.2 nestanoví jako nárok, aby neděle byla dnem pracovního klidu. V případě, že to umožňuje provoz zaměstnavatele, měl by být stanoven nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a pokud možno, aby do něho spadala neděle. Žádný zaměstnanec nemá však nárok na to, aby kalendářní neděle byla pro něho dnem pracovního klidu. Je to odůvodněno zejména provozními možnostmi zaměstnavatele (např. naléhavost některých prací), využitím technických a výrobních prostředků ve vícesměnných provozech apod.

Nepřetržitý odpočinek v týdnu není však možné u některých druhů prací poskytnout vždy v plné délce, tedy v délce 35 hodin. Proto, zákoník práce v § 92 odst.3 uvádí druhy prací (profesí), případně obory pracovní činnosti, kdy je možno tento odpočinek "zkrátit" až na 24 hodin. Nejde však o faktické zkrácení, neboť těmto zaměstnancům musí být poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období dvou týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin. "Zkrácení" odpočinku není však možné u zaměstnanců mladších 18 let.

Jde o případy uvedené v § 90 odstavec 2 ZP-nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami. Navíc se jedná o práce při technologických procesech, které nemohou být přerušeny.

Příklad: Zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu 28 hodin. Další týden musí však mít odpočinek v délce 42 hodin, neboť délka tohoto odpočinku musí být v období dvou týdnů celkem 70 hodin (28 hodin z předcházejícího týdne a 42 hodin v daném týdnu, které zbývají do 70 hodin).

Podmínkou pro rozvržení pracovní doby tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý

odpočinek v týdnu tak, aby za období dvou týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin. V tomto směru se i nadále vyžaduje součinnost s odbory.

Další odchylka z délky nepřetržitého odpočinku v týdnu může být sjednána u zaměstnavatelů v zemědělství. Za období tří týdnů může být tento odpočinek v délce alespoň 105 hodin a za 6 týdnů bude činit při sezónních pracích celkem alespoň 210 hodin. Tato výjimka může být sjednána v kolektivní smlouvě nebo individuálně dohodnuta se zaměstnancem. I při této odchylce musí být dodržena zásada, že v každém období sedmi po sobě jdoucích dnů musí mít zaměstnanec v průměru 35 hodin nepřetržitého odpočinku v týdnu. Dohoda může být sjednána se zaměstnancem i ústně.

Příklad: Zaměstnanec v zemědělství měl dva týdny po sobě odpočinek 24 hodin, tedy celkem 48 hodin. Po uplynutí třetího kalendářního týdne musí mít odpočinek nejméně v délce 57 hodin, neboť tento počet hodin zbývá do celkového počtu 105 hodin v období tří týdnů. Průměr hodin odpočinku je pak 35 hodin za týden.

Nerovnoměrný rozvrh pracovní doby

Průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny v rozvrhu směn přesáhnout podle § 83 ZP stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny, kdy každý týden je odpracován jiný (různý) počet hodin, je využíván převážně ve vícesměnných a nepřetržitých pracovních režimech, při sezónních pracích a v odvětvích, kde v průběhu kalendářního roku jsou období s větší a s menší potřebou práce.

Nestejná délka pracovní doby v jednotlivých týdnech může znamenat takové rozvržení pracovní doby, kdy v jednom týdnu je stanovena na všechny dny stejná délka směny, v dalším týdnu rovněž stejná délka směny na jednotlivé dny odlišná od předešlého týdne. Např. při dvousměnném pracovním režimu při ranní směně (první týden) bude stanoveno 5x 8 hodin a při odpolední směně (druhý týden) 5 x 7,5 hodiny. To je v průměru za 2 týdny 38, 75 hodiny, což je stanovená týdenní pracovní doba pro zaměstnance, kteří se vzájemně střídají v ranní a odpolední směně.

Při třisměnném pracovním režimu bude stanoveno, že první týden v ranní směně bude pracovní doba 5 x 8 hodin, v odpolední směně bude 5 x 7, 5 hodiny a v noční směně bude 5 x 7 hodin, což v průměru za 3 týdny představuje 37, 5 hodiny. V jednom týdnu může být stanovena různá délka směn v jednotlivých dnech, v dalším týdnu rovněž, ale tak, že tento další týden má jinou celkovou délku pracovní doby než týden předešlý nebo následující.

Nerovnoměrný rozvrh pracovní doby je variabilním systémem umožňující flexibilní formy zaměstnávání. Může se jednat o několik typů tohoto rozvrhu pracovní doby:

- nepřetržité provozy v průmyslové výrobě s několika způsoby střídání 7,5hodinových směn, které zajišťují, aby v průběhu 4 nebo 8 týdnů se odpracovaná doba jednotlivých čtvy vyrovnala s týdenní pracovní dobou stanovenou pro tato pracoviště v rozsahu 37, 5 hodiny týdně,

- pracovní režimy v 12hodinovými střídavými směny s různým kumulováním tří až sedmi dnů pracovního volna v týdenních či několikátýdenních pracovních cyklech (zejména obslužné provozy, rozvodny, teplárny, vrátní, služby, ústavy sociálních péče apod.),
- 10 či 12hodinové směny odpracované po dobu 10 až 18 dnů, se 4 až 7denním pracovním volnem koncem pracovního cyklu (zejména stavební firmy na odlehlých pracovištích),
- nerovnoměrné rozvržení pracovní doby v průběhu sezóny či celého roku. Přitom v období zvýšené potřeby práce se směna pohybuje v rozmezí 9 až 10 hodin a v období snížené potřeby práce v rozmezí 6 až 7 hodin (zejména zemědělství, potravinářský průmysl, místní služby apod.)

Rovnoměrný rozvrh pracovní doby

Pracovní dobu zaměstnavatel zpravidla rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne. Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny nesmí délka směny podle § 82 ZP přesáhnout devět hodin. Tento rozvrh využívají zejména zaměstnavatelé v jednosměnných pracovních režimech.

V praxi se vyskytuje několik typů rovnoměrného rozvržení pracovní doby. Např.

- na každý z 5 dnů je rozvržena stejná délka směny (např. $5 \times 8 = 40$ hodin nebo $5 \times 7,45 = 37,75$ hodiny anebo $5 \times 7,75 = 37,5$ hodiny),
- na některý den nebo některé dny je rozvržena různá délka denní (např. pondělí a úterý po 8 hodinách, středa a čtvrtek po 8,5 hodinách a v pátek 7 hodin, což je celkem 40 hodin týdně).

Je možná řada různých kombinací v rámci stanovené týdenní pracovní doby. Je nutné vycházet z praktických možností a podmínek u zaměstnavatele, např. návaznost na dopravní spoje, provozní dobu služeb, otevírací doby obchodů pracovní dobu školních a předškolních zařízení apod.

Podle § 94 odst. 2 písm. a) ZP je zaměstnavatel povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci (v době od 22 do 6 hodin) byl vyšetřen lékařem před zařazením na noční práci, pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně a kdykoliv během zařazení na noční práci pro zdravotní poruchy vyvolané výkonem noční práce. Tato vyšetření musí zaměstnavatel zajistit i bez žádosti zaměstnance a nejsou-li hrazena příslušnými zdravotními pojišťovnami hradí je ten, kdo tyto zdravotní úkony vyžaduje, tedy zaměstnavatel.

Působnost odborů při rozvrhu pracovní doby

Nejvýznamnější oprávnění odborů v pracovní době stanoví ZP v § 99. Zejména se jedná o hromadnou úpravu pracovní doby, do níž zařazujeme i rozvrh pracovní doby. Zaměstnavatel by měl tyto otázky projednat s odborovou organizací.

Bez součinnosti s odborovou organizací se neobejde stanovení začátku a konce pracovní doby. Při stanovení začátku pracovní doby může odborová organizace při projednání s vedením uplatňovat zejména skutečnosti, které mohou negativně ovlivňovat zájmy zaměstnanců, jako je např. vzdálenost místa výkonu práce od vstupu na pracoviště, hledisko bezpečnosti práce při cestě z vrátnice na pracoviště, technický stav vnitřních komunikací, chodeb a společných prostor apod.

V rámci zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ může zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem stanovit přiměřeně dlouhou přestávku na jídlo. Jde o přestávku v práci, kterou zaměstnavatel může stanovit i mimo přestávku na jídlo a oddech podle § 88 ZP. Tato přestávka se rovněž nezapočítává do pracovní doby. Odborová organizace při projednávání této otázky hodnotí situaci na pracovišti, nutnost zavedení přestávky na jídlo apod.

Důležitou pravomoc mají odborové organizace při stanovení pracovní doby na dny pracovního klidu (§ 91 ZP). Při projednání těchto otázek s vedením hodnotí, zda jsou splněny podmínky např. pro nařízení práce v neděli, zejména, jde-li o práce uvedené v § 91 zákoníku práce.

Pokud jsou některá opatření v pracovní době, kde se vyžaduje součinnost odborů, upravena v kolektivní smlouvě, nevyžaduje se k jejich uplatnění projednání s příslušným odborovým orgánem. Pokud bude např. v kolektivní smlouvě upraven začátek a konec pracovní doby, nevyžaduje se k těmto otázkám součinnost (např. vyjádření, stanovisko) odborové organizace.



JUDr. Ladislav Jouza,
advokát a rozhodce pracovních sporů