Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Hlavní instituty ochrany zaměstnance v pracovním právu České republiky

Studentská vědecká a odborná činnost

Kategorie: magisterské

Autoři: Petr Kmínek

Kristýna Kodešová

Konzultant: doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

2013

VI. ročník

Anotace: **Hlavní instituty ochrany zaměstnance v pracovním právu České republiky**

Autoři: Petr Kmínek, Kristýna Kodešová

V této práci se autoři zabývají hlavními instituty ochrany zaměstnance v pracovním právu České republiky. Ochrana zaměstnance patří mezi hlavní účely pracovního práva, proto stojí za další rozpracování. Protože má ochrana mnoho podob a rozsah práce je omezen, rozhodli jsme se zaměřit hlavně na dvě oblasti ochrany, a to úpravu pracovní doby a doby odpočinku a na ochranu zaměstnance při skončení pracovního poměru dohodou, výpovědí a okamžitým zrušením. Práce se nezabývá pouze popisem současné ochrany, ale obsahuje i možnou úpravu de lege ferenda tak, jak by si ji představovali autoři.

Klíčová slova: ochrana, zaměstnanec, instituty

Annotation: **Main institutes of protection of employees in the labour law of the Czech Republic**

In this paper authors deal with the main institutes of protection of employees in the labour law of the Czech Republic. We have chosen this topic because the protection of employees is one of main purposes of the labour law. Considering the large number of protection mechanisms and limited extent and scope of this paper we have decided to focus on two of its components, i.e. the regulation of working hours and time of rest and the protection in termination of the employment contract in means described in the Czech labour code. This paper does not only describe present situation of protection, but includes possible regulations in the way that the authors see fit.

Key words: protection, employee, institutes

Čestné prohlášení a souhlas s publikací práce

Prohlašuji, že jsem práci předkládanou do VI. ročníku Studentské vědecké a odborné činnosti (SVOČ) vypracoval(a) samostatně za použití literatury a zdrojů v ní uvedených. Dále prohlašuji, že práce nebyla ani jako celek, ani z podstatné části dříve publikována, obhájena jako součást bakalářské, diplomové, rigorózní nebo jiné studentské kvalifikační práce a nebyla přihlášena do předchozích ročníků SVOČ či jiné soutěže.

Souhlasím s užitím této práce rozšiřováním, rozmnožováním a sdělováním veřejnosti v neomezeném rozsahu pro účely publikace a prezentace PF UK, včetně užití třetími osobami.

V Praze dne 15. 4. 2013

…….

Petr Kmínek

…….

Kristýna Kodešová

Obsah

Úvod 1
1. Hlavní instituty ochrany zaměstnanců 2
2. Skončení pracovního poměru 3
2.1. Dohoda 3
2.2. Výpověď 3
3. Pracovní doba a doba odpočinku 8
3.1. Délka a rozvržení pracovní doby 8
3.2. Doba odpočinku 11
Závěr 15
Seznam zdrojů 16

Úvod

Instituty ochrany zaměstnanců patří mezi hlavní funkce pracovního práva. Cílem ochranné funkce je dosažení faktické rovnováhy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jelikož právně si rovni jsou. Pro účely ochrany zaměstnance jako slabší strany zákon často stanoví kogentní ustanovení, od kterých neumožňuje odchylné ujednání, a to ani při souhlasu zaměstnance. Různé potřeby ochrany zaměstnance se postupem času mění, v závislosti na společenské a ekonomické situaci.

Tato práce psaná v rámci SVOČ je svým obsahem limitována, proto zde nemáme bohužel prostor zabývat se všemi instituty ochrany práva. Vybrali jsme tedy dva okruhy ochrany zaměstnance, které jsme považovali za základní a nejdůležitější. Budeme se podrobně zabývat skončením pracovní poměru a pracovní dobou a dobrou odpočinku. Pokusíme se popsat tyto instituty, zhodnotit dosavadní právní úpravu a případně přidat náš názor de lege ferenda.

Práci rozdělíme do tří kapitol. V rámci první kapitoly vymezíme všechny instituty ochrany práva v pracovním právu ČR.

Následující dvě kapitoly jsou v rámci celé práce považovány za stěžejní. Druhá kapitola bude věnována skončení pracovního poměru jako jedné ze základních ochran zaměstnanců.

Poslední třetí kapitola se bude zabývat další důležitou právní ochranou zaměstnanců, a to pracovní dobou a dobou odpočinku.

Naším cílem bylo pojmout dané téma co nejkomplexněji, proto jsme se rozhodli vycházet převážně z komentářů k Zákoníku práce a z literatury. Ke stanovení konceptu práce jsme použili knihu Ochrana zaměstnance flexibilita zaměstnávání od doc. Hůrky, která podává jasnou a srozumitelnou formou problematiku ochrany zaměstnanců. Nevýhoda této publikace byla její neaktuálnost, ovšem jako koncept k naší práci posloužila výborně. Pro lepší a přesnější pochopení zákona jsme používali komentáře, z nichž jako nejlépe sepsaný a srozumitelný byl komentář Zákoníku práce od profesora Běliny.

1. Hlavní instituty ochrany zaměstnanců

Hlavními instituty ochrany zaměstnance jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, náhrada škody, odměňování zaměstnanců, péče o zaměstnance, pracovní doba a doba odpočinku, skončení pracovního poměru, překážky v práci vznik pracovního poměru a změna pracovního poměru.

Ochrana zaměstnance v případě dohod konaných mimo pracovní poměr je především v omezení rozsahu výkonu práce a v určení minimální výše odměny. V případě náhrady škody je zaměstnanec chráněn limitací výše náhrady škody a je třeba zhodnotit i subjektivní odpovědnost zaměstnance. Odměna zaměstnance je chráněna stanovením minimální výše mzdy a minimální výše příplatků. Mzda je zaměstnanci vždy zaručena. Ochrana v oblasti péče o zaměstnance spočívá v zákazech práce a zvýšenou ochranou některých zaměstnanců. Zaměstnanec je chráněn i v některých případech, kdy se u něj objeví překážka v práci. Za některé překážky náleží náhrady mzdy či nárok na pracovní volno. Zákoník chrání zaměstnance při vzniku pracovního poměru tím, že stanovuje minimální výši odměny nebo omezuje sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou.

Nicméně, vhledem k omezenému rozsahu této práce není možné detailněji prozkoumat všechny tyto oblasti, a proto jsme se rozhodli zaměřit na dvě oblasti, a to na pracovní dobu a dobu odpočinku a na ochranu zaměstnance při skončení pracovního poměru.

2. Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru je upraveno v hlavě IV. zákoníku práce v § 48-73. Pracovní poměr lze ukončit několika způsoby. Nejméně konfliktním způsobem založeným na vzájemném konsensu zaměstnance a zaměstnavatele je dohoda, kterou upravuje ustanovení § 49 zákoníku práce (dále jen ZP). Další nástroj, který v praxi vyvolává asi nejvíc otázek a odborných diskusí, je výpověď. Její úpravu nalezneme v § 50-54 ZP. Poslední, zřejmě nejméně využívaný způsob, jak rozvázat pracovní poměr, představuje okamžité zrušení upravené ustanoveními § 55-56 ZP. Tímto jsme shrnuli klasifikaci metod skončení pracovního poměru, v následujících podkapitolách jednotlivé způsoby dále rozvedeme.

2.1. Dohoda

Dohoda o rozvázání pracovního poměru (lidově nazývaná též výpověď dohodou - byť jde už z povahy věci o logický oxymoron) představuje jediný dvoustranný pracovněprávní úkon, jehož cílem je ukončit stávající pracovní poměr mezi kontrahenty, většinou se jedná o nejpoklidnější variantu v případě, že ukončení pracovního poměru je v zájmu zaměstnance i zaměstnavatele. Z pohledu ochrany zaměstnance jako slabší smluvní strany však nesmíme zapomínat na to, že pokud nedojde k ukončení pracovního poměru dohodou z důvodů uvedených § 52 písm. a) až c) ZP, nemá zaměstnanec nárok na odstupné.

Mezi další aspekty směřující k větší ochraně smluvních stran a právní jistotě patří také obligatorně písemná forma dohody pod sankcí relativní neplatnosti, zde je jasně vidět snaha o ochranu zaměstnance před neoprávněným vyhozením, zároveň ale vidíme snahu zákonodárce o pokud možno minimální zásahy do smluvní svobody stran, proto je nedodržení formy sankcionováno pouze relativní neplatností. Skončení pracovního poměru dohodou z organizačních a zdravotních důvodů umožňuje zaměstnanci dostat odstupné (§ 52 písm. a), b), c), d) a § 67 ZP).

Vzhledem k tomu, že se jedná o dvoustranný právní úkon založený na vůli obou kontrahentů, je celkem logicky a dle mého názoru správně posílena smluvní volnost na úkor zásady ochrany slabší smluvní strany, proto považuji právní úpravu skončení pracovního poměru dohodou s nižším standardem ochrany zaměstnance za vhodnou a dostatečnou.

2.2. Výpověď

Výpověď je jednostranné rozvázání pracovního poměru, jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Zatímco zaměstnanec může podat výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo též bez udání důvodu, zaměstnavatel je v této věci velmi omezen taxativním výčtem

výpovědních důvodů uvedených v ustanovení § 52 ZP. Zde jasně vystupuje do popředí ochranářský charakter pracovního práva. Pro výpověď je navíc obligatorně předepsána písemná forma, nedodržení formy má za následek absolutní neplatnost právního úkonu. Takovou výpověď pak logicky nelze konvalidovat použitím § 20 ZP. Dále je výpověď třeba doručit druhému účastníkovi pracovního poměru podle ustanovení o doručování, uvedených v zákoníku práce. Odvolat výpověď lze jen se souhlasem druhé strany a odvolání i souhlas musí být písemné. K odvolání může dojít i poté, co začala běžet výpovědní doba. K vyšší ochraně zaměstnance oproti dohodě o skončení pracovního poměru přispívá i fakt, že zaměstnavatel nemůže zaměstnanci dát výpověď, když se zaměstnanec nachází v tzv. ochranné době (§ 53 ZP). V § 54 ZP nicméně najdeme výjimky ze zákazu výpovědi v ochranné době pro specifické situace, tím je ochrana zaměstnance jako slabší smluvní strany částečně snížena.

Zcela zásadním omezením chránícím zaměstnance před možnou libovůlí zaměstnavatele je již zmíněný seznam taxativně vymezených výpovědních důvodů v § 52. Možnost jednostranného ukončení pracovního poměru výpovědí bez udání důvodu ze strany zaměstnavatele by zaměstnance stavěla do značně nejisté situace a posílila by už tak poměrně dobrou a silnou pozici zaměstnavatele. Zde je omezení vůle stran (zaměstnavatele) velmi žádoucí.

Podstatným prvkem u výpovědi je také výpovědní doba. Jedná se o „časový úsek mezi doručením výpovědi, resp. započetím jejího běhu, a dnem skončení pracovního poměru jejím uplynutím.“[1] Výpovědní doba slouží převážně k ochraně zaměstnance, protože pracovní poměr nezaniká okamžitě, ale trvá ještě určitou dobu od doručení výpovědi. Umožňuje tak zaměstnanci získávat mzdu a dá mu více času k hledání nového zaměstnání, zároveň ho ale nezbavuje jeho pracovních povinností. Ze stejných důvodů je paradoxně výpovědní doba i nástrojem ochrany zaměstnavatele, kterému dává možnost hledat bez unáhlení náhradu za odcházejícího pracovníka (pro zaměstnavatele s menším počtem zaměstnanců by výpověď ze strany více zaměstnanců spojená s jejich okamžitým odchodem mohla být likvidační). Výpovědní doba trvá nejméně dva měsíce, dohodou je ale možné sjednat ji i v delším rozsahu. Tuto dobu považuji za přiměřenou, nicméně do budoucna by podle mého názoru bylo vhodné uvažovat i o povolení kratší doby, pokud se tak strany dohodnou, protože najde-li si zaměstnanec jinou práci a zaměstnavatel jiného zaměstnance jako náhradu, považuji za výhodnější nevázat je výpovědní dobou v původním pracovněprávním vztahu, dlouhá

[1] HŮRKA, Petr. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 179. ISBN 978-80-7380-316-2.

výpovědní doba je pak oběma stranám paradoxně víc ke škodě než k užitku. Proto bych považoval za šťastnější řešení umožnit místo výpovědní doby například variantu finanční kompenzace z jedné či druhé strany. Za zaměstnance by tuto kompenzaci mohl zaplatit budoucí zaměstnavatel. Na druhou stranu, podobná situace by se dala vyřešit i skončením pracovního poměru dohodou.

Výpovědní důvody

Jak již bylo zmíněno, zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci pouze z taxativně vymezených důvodů.

Organizační důvody

Pod organizačními důvody se skrývají důvody uvedené v §52 písm. a)-c). Jedná se o důvody, kdy dochází ke změnám na straně zaměstnavatele, k jeho rušení, přemístění nebo k nadbytečnosti dotčeného zaměstnance, přičemž základními předpoklady naplnění tohoto důvodu jsou „organizační změna, o níž bylo rozhodnuto před dáním výpovědi, nadbytečnost zaměstnance a existence příčinné souvislosti mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance.“[2] Vzhledem k tomu, že se jedná o důvody čistě na straně zaměstnavatele, je zde zaměstnanci poskytnuta zvýšená ochrana ve formě odstupného, stanovená v § 67 odst. 1 ZP.

Zdravotní důvody

Pod zdravotními důvody se skrývá § 52 písm. d) a e) ZP. Zde se jasně projevuje ochrana zaměstnance, konkrétně ochrana jeho života a zdraví. Písmeno d) hovoří o neschopnosti dále konat dohodnutou práci v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. U písmene e) se jedná o dlouhodobou obecnou zdravotní nezpůsobilost. Je zřejmé, že život a zdraví zaměstnance má přednost před pracovněprávním vztahem, proto je v tomto případě možné jak převedení zaměstnance na jinou práci, tak dání výpovědi. V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodu písmene d) náleží zaměstnanci odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. Vzhledem ke ztíženému budoucímu uplatnění zaměstnance považuji toto opatření za přiměřené, zároveň podle mého názoru vytváří tlak na zaměstnavatele ke zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců v oblasti BOZP, čímž chrání zaměstnance ještě více.

[2] HŮRKA, Petr. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 181. ISBN 978-80-7380-316-2.

Ostatní důvody

Tyto důvody jsou skryté pod §52 písm. f), g), h). Tyto důvody spočívají v nějakém chování na straně zaměstnance, proto se zde neposkytuje žádné odstupné. Mezi hlavní ochranu zaměstnance u těchto důvodů patří při důvodu uvedeném v písmenu f) nutnost dokazování neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance, stejně tak je nutné zaměstnance písemně upozornit jak na neuspokojivé pracovní výsledky, tak na možnost výpovědi podle tohoto paragrafu, a dále poskytnout zaměstnanci přiměřenou lhůtu k jejich odstranění. Pokud je neodstraní, ačkoliv k tomu byl v posledních 12 měsících povinen, může dojít k podání výpovědi. Písmeno g) se zabývá porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Zde se jako ochrana zaměstnance dá teoreticky uvažovat pouze o tom, že podle judikatury musí být každý případ posuzován individuálně a nesmí docházet k zobecněním. Písmeno h) je v zákoníku práce novinka od 1. 1. 2012. Zde je nutné porušení léčebného režimu zvlášť hrubým způsobem. Zde leží důkazní břemeno na straně zaměstnavatele. Bližší vymezení však stanoví až judikatura.

Ochrana před výpovědí

Vzhledem k tomu, že ztráta zaměstnání způsobuje zaměstnanci velký zásah do životní úrovně, je potřeba výpověď korigovat právem, a to zejména pro osoby, které se ocitnou v obtížné životní situaci, způsobené činnostmi v zájmu společnosti, nebo zdravotními důvody. Tyto osoby se nacházejí v ochranné době a není možné jim dát výpověď. Osoby, které se nacházejí v ochranné době, jsou vyjmenované v § 53 odst. 1 ZP. Zároveň, pokud se osoby ve výpovědní době dostanou do ochranné doby, výpovědní doba se o tu ochrannou posunuje, protože v ochranné době je velmi ztížená možnost nalezení nové práce.
Tato ochrana se však nevztahuje pro případy stanovené § 54 ZP, protože po zaměstnavateli nelze v takovémto případě spravedlivě žádat další zaměstnávání zaměstnance.

Návrhy de lege ferenda

S výhledem do budoucna tedy považuji za rozumné zkrácení délky výpovědní doby po vzájemné dohodě a možnost vykoupení se ze zaměstnání. Dále bych přidal možnost výpovědi ze strany zaměstnavateli z důvodu, kdy nelze po zaměstnavateli další zaměstnávání zaměstnance spravedlivě požadovat. Vzhledem k tomu, že by tento důvod mohl znamenat snížení ochrany zaměstnance, zavedl bych u tohoto důvodu zvýšené odstupné, které bych stanovil na šestinásobek průměrného výdělku zaměstnance, čímž by došlo k omezení nadužívání tohoto důvodu a zároveň by se liberalizoval trh práce.

Okamžité zrušení pracovního poměru

Jedná se o jednostranný právní akt v situaci, kdy není možné pracovní poměr dále realizovat, resp. nelze po jedné ze smluvních stran takové pokračování spravedlivě požadovat. Vzhledem k tomu, že se pracovní poměr ukončuje okamžitě bez nároku na odstupné, a tedy představuje výrazný zásah do života zaměstnance, je zde stanovena také přiměřená ochrana. Okamžité zrušení pracovní poměru lze použít pouze ve výjimečných případech, taxativně vymezených v §55 odst. 1 (zaměstnavatelem) a §56 odst. 1 (zaměstnancem). V případě okamžitého zrušení zaměstnavatelem je v odst. 2 stanoven okruh osob, kterým takto nelze rozvázat pracovní poměr. Vzhledem k tomu, že tyto osoby patří mezi nejohroženější skupiny zaměstnanců, ve stavu důležitém pro budoucí vývoj společnosti, je toto ochranné ustanovení na místě. Přestože se činnost vyjádřená v odst. 1 písm. a) u těchto chráněných osob nepředpokládá, možná by stálo za úvahu zúžení ochrany pouze na písmeno b) tohoto odstavce.

3. Pracovní doba a doba odpočinku

Právní úprava pracovní doby a doby odpočinku je nepochybně jednou z nejdůležitějších oblastí pracovního práva, která by měla zajišťovat, co možná největší ochranu zaměstnance. Platná právní úprava ČR vychází především z práva EU. EU v oblasti pracovní doby stanovuje minimální standardy prostřednictvím směrnic, z nichž nejdůležitější je směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. 11. 2003 o některých aspektech úpravy pracovní dob (dále jen „směrnice o pracovní době“).[3]

Úprava pracovní doby a doby odpočinku má za cíl ochranu zdraví zaměstnance před dlouhotrvajícím výkonem práce a také tvorbu nových pracovních míst. Právní úprava ČR je relativně kogentní, zaměstnavatel nemůže nařídit výkon práce, aniž by nerespektoval limity omezující délku pracovní doby a minimální doby odpočinku, § 78 ZP je kogentní a nelze se od něj odchýlit ani ku prospěchu zaměstnance.[4]

Ochrana zaměstnance v této oblasti se projevuje především omezením délky a rozvržením pracovní doby zaměstnance, poskytováním dob odpočinku, omezením práce přesčas a samozřejmě úpravou noční práce a dovolené.

Pojďme se tedy podívat, jestli platná právní úprava chrání zaměstnance v dostačující míře či nikoli.

3.1. Délka a rozvržení pracovní doby

Pracovní dobou se rozumí zaměstnavatelem určený a rozvržený časový úsek, během kterého je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci nebo k ní být na pracovišti připraven.[5] Dle právní úpravy ČR je zaměstnanec chráněn stanovením maximální délky týdenní pracovní doby, která činí 40 hodin týdně. Směrnice EU o pracovní době stanovuje maximální rozsah týdenní pracovní doby, který nesmí přesáhnout 48 hodin, včetně práce přesčas. [6] ČR se s touto směrnicí vypořádala tak, že stanovila týdenní pracovní dobu ve výši 40 hodin s podmínkou, že práce přesčas nesmí překročit v průměru 8 hodin.

Navíc, zákon chrání určité skupiny zaměstnanců tím, že jim stanovuje nižší týdenní pracovní dobu. Zaměstnanci pracující v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin,

---

[3] BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 361 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

[4] BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, 1616 s. ISBN 978-807-1792-512.

[5] *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1.1.2013*. 7. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, c2013, 1239 s. Práce, mzdy, pojištění. Str. 171. ISBN 978-80-7263-796-6.

[6] RADA EU. *Směrnice Evropského parlamentu a Rady* 2003/88/ES. 4. 11. 2003. Brusel. [on-line].[cit. 13.4.2013]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1425/sr_2003_088.pdf

v důlní výstavně a na bánských pracovištích geologického průzkumu mohou pracovat maximálně 37,5 hodin týdně, stejně jako pracovníci třísměnných a nepřetržitých pracovních režimů. Zaměstnanci dvousměnných pracovních režimů mají stanovenou horní mez ve výši 38,75hodin týdně. V případě mladistvých zaměstnanců je intenzita ochrany výraznější. Také pro ně sice platí stanovená týdenní pracovní doba, ale s tím omezením, že mohou denně odpracovat max. 8hodin. Navíc, pracovní doba mladistvého zaměstnance nesmí přesáhnout 40 hodin týdně ve všech pracovněprávních vztazích, v nichž souběžně vykonává práci. [7] Zaměstnavatel nemůže vyžadovat od svých zaměstnanců informace o jejich dalších zaměstnáních, nicméně v tomto případě by však bylo na místě, aby zaměstnavatel měl povinnost tuto skutečnost od mladistvých zjišťovat.

Zákonná úprava ČR chrání rozsah práce konané zaměstnancem v jednom pracovním poměru. Pracovní doba rozvržená v ostatních pracovněprávních vztazích zaměstnance se však nesčítá. V praxi tak může docházet k tomu, že zaměstnanec bude mít uzavřených několik pracovněprávních vztahů, čímž by mohl překročit stanovenou týdenní pracovní dobu. V tomto směru shledávám ochranu zdraví zaměstnance jako nedostačující. Navíc, ČR tímto ustanovením dostatečně nezajistila provedení směrnice o pracovní době, která jasně stanovuje max. délku týdenní pracovní doby včetně přesčasů na 48 hodin.[8]

Stejně důležitá jako délka pracovní doby je z pohledu ochrany zaměstnance i její rozvržení. Rozvržení pracovní doby chrání zaměstnance před nárazovým přetěžováním. Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí její začátek a konec. Je povinen dbát potřeb zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti a mladistvých. Ochrana zde především spočívá v povinnosti zaměstnavatele seznámit zaměstnance s jejich rozvrženou pracovní dobou nejpozději 2 týdny před obdobím, na niž se pracovní doba rozvrhuje. Rozvrženou pracovní dobou je zaměstnavatel i zaměstnanec vázán. Zaměstnanec má právo vyžadovat po zaměstnavateli, aby mu přiděloval práci v rozvržené pracovní době a naopak je povinen vykonávat pro zaměstnavatele smluvenou práci.

Zákon chrání zaměstnance tím, že stanovuje maximální délku směny na 12 hodin a délku týdenní pracovní doby na 40 hodin.[9] Institut pružné pracovní doby přináší zaměstnancům značné výhody. Zaměstnavatel určí začátek a konec základní a volitelné pracovní doby.

---

[7] HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnáván. Princip flexijistoty v českém pracovním právu.* 1. vyd. Praha: Auditorium. 2009. str. ISBN. 978-80-87282-04-9

[8] BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář.* 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, s. 487. ISBN 978-807-1792-512.

[9] HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnáván. Princip flexijistoty v českém pracovním právu.* 1. vyd. Praha: Auditorium. 2009. str. 118. ISBN. 978-80-87282-04-9

V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti, ale začátek a konec volitelné pracovní doby si zaměstnanec určuje sám. Zaměstnanec má tak větší možnost lépe skloubit svůj osobní život s životem pracovním. [10] Celková délka směny nesmí přesáhnout 12h.

Práce přesčas

Práce přesčas je definovaná jako práce, jejíž výkon musí současně splňovat tři podmínky. Musí to být práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem, nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržené pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Ochrana se zde projevuje formou zákonných limitů této práce. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin ročně a nařídit ji lze je výjimečně, jde- li o vážné provozní důvody. Práci přesčas nelze nařídit mladistvému zaměstnanci ani se s ním na výkonu nelze dohodnout. Obě strany pracovního poměru mohou dohodnout na výkonu práce nad rámec stanovených 150 hodin, celkový rozsah práce přesčas nesmí být v průměru více než 8 hodin týdně. Na takovéto ujednání zaměstnanec není povinen přistoupit a nemůže být za svůj nesouhlas jakkoliv potrestán. Za práci přesčas náleží zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo, a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna. Je správné, že zaměstnanec dostane za práci navíc připlaceno, ale v praxi je mi znám případ nejmenované firmy, která se snaží ušetřit na výplatách zaměstnanců tím, že jim dává k pracovní smlouvě každý rok podepsat dohodu o provedení práce, aby hodiny, které napracují navíc, se nepočítali jako práce přesčas, ale jako práce, která je ujednaná v dohodě.

Zákoník nestanovuje dobu, kdy zaměstnavatel je povinen zaměstnanci sdělit, že mu nařizuje práci přesčas. Lze jen snad doporučit, aby v případě nutnosti práce přesčas, zaměstnavatel informoval zaměstnance bez zbytečného odkladu.[11]

Noční práce

Noční prací se rozumí práce konaná v době mezi 22. a 6. hodinou, a to bez ohledu na délku této práce. [12] V souladu se směrnicí o pracovní době nesmí délka směny zaměstnance

[10] HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnáván. Princip flexijistoty v českém pracovním právu.* 1. vyd. Praha: Auditorium. 2009. str. 119. ISBN. 978-80-87282-04-9
[11] Tamtéž. str. 123.
[12] BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář.* 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, s. 479. ISBN 978-807-1792-512.

pracujícího v noci překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. [13]Práci v noci mohou bez omezení vykonávat jak muži, tak i ženy, pokud to ovšem jejich zdravotní stav dovolí. Zákaz pracovat v noci mají mladiství zaměstnanci. Mladiství zaměstnanci starší 16 let mohou výjimečně konat noční práci nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to potřeba pro jejich výchovu k povolání. Noční práce mladistvého pak musí bezprostředně navazovat na jeho denní směnu. Těhotné zaměstnankyně vykonávající noční práci, mají právo požadovat na zaměstnavateli převedení na denní práci a ten jim následně musí vyhovět. Pokud zaměstnankyně převedením na denní práci dosahuje nižšího výsledku než na dosavadní práci, náleží ji za účelem vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek v těhotenství.

Zákoník chrání zaměstnance kogentními ustanoveními, které stanoví, že zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovněprávních služeb před zařazením k výkonu noční práce a pravidelně podle potřeby, i bez své žádosti. [14] Úhrada poskytnutých zdravotních služeb nesmí být na zaměstnanci požadována. Dále je zaměstnavatel povinen umožnit občerstvení, vybavit pracoviště prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.

3.2. Doba odpočinku

Doba odpočinku je každá doba, která není pracovní dobou. Doba odpočinku zajišťuje ochranu zdraví zaměstnance před důsledky déle trvajícího výkonu práce. Ustanovení právní úpravy doby odpočinku jsou převážně kogentní, nelze se proto jakýmkoli způsobem od nich odchýlit, a to ani v případě, že by s tím zaměstnanec souhlasil. Pouze za výjimečných podmínek může zaměstnanec konat v době odpočinku práci. Doba odpočinku se rozlišuje *na přestávky na jídlo a oddech, nepřetržitý odpočinek mezi směnami, nepřetržitý odpočinek v týdnu, svátky a dovolenou.* [15]

Přestávka v práci zajišťuje zaměstnanci odpočinek v době výkonu práce. Tuto dobu odpočinku je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce. Poskytnutá přestávka na jídlo a oddech by měla trvat nejméně 30 minut. Přestávka v práci může být rozdělena na několik částí, ale alespoň jedna z nich musí trvat 15

[13] *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1.1.2013*. 7. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, c2013, 1239 s. Práce, mzdy, pojištění. Str. 191. ISBN 978-80-7263-796-6.
[14] BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, s. 516. ISBN 978-807-1792-512.
[15] BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 276 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

minut. Mladistvým zaměstnancům musí být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce.

Úprava poskytování přestávek na jídlo a oddech se nevztahuje na práce, které nemohou být přerušeny. Zaměstnavatel musí v tomto případě zajistit přiměřenou dobu na oddech a jídlo aniž by přerušil provoz nebo práci. Není ovšem stanovena délka přiměřené doby na oddech a jídlo. Přiměřená přestávka na jídlo a oddech musí být poskytnuta a je považována za pracovní dobu, protože se předpokládá, že zaměstnanec během této přestávky práci koná. Ovšem mladistvým zaměstnancům, kteří vykonávají práci, která nemůže být přerušena, musí být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech (nejdéle po 4,5 hodinách).[16] Neposkytnutí přestávky v práci je správním deliktem podle InspPr.[17] Zaměstnancům vykonávající práce spojené s monotonií, práce ve vnuceném pracovním tempu atd. musí zaměstnavatel poskytnout bezpečnostní přestávku. Tato přestávka není dobou odpočinku, ale zahrnuje se do pracovní doby. Pokud by bezpečnostní přestávka byla nařízena v době, kdy má zaměstnanec nárok na přestávku na jídlo a oddech, bude přestávka na jídlo na oddech započítaná do pracovní doby. Tuto právní úpravu shledávám, jako spravedlivou a dostačující. Další dobu odpočinku, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout je nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami. Jeho úprava je kogentní a zaměstnavatel je povinen, tuto úpravu respektovat při tvorbě směn. Délka nepřetržitého odpočinku musí být alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let z taxativně daných důvodů. Musí být však dodržena podmínka, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.[18] Delší dobou odpočinku je nepřetržitý odpočinek v týdnu trvající minimálně 35 hodin a pro mladistvé zaměstnance 48hodin. Je určena k regeneraci sil zaměstnance. Tato úprava platí pouze v případě vykonávání práce na základě pracovního poměru, nevztahuje se však na pracovněprávní vztahy založené dohodami. Nepřetržitý odpočinek v týdnu by měl být stanoven všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.[19]

Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá dle rozhodnutí zaměstnavatele nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, státní svátky a tzv. ostatní svátky. Různé kategorie svátků nemají na pracovní právo zásadní vliv. Navzdory faktu, že převážná většina

---

[16] BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 278 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
[17] BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, s. 498. ISBN 978-807-1792-512.
[18] Tamtéž. str. 502
[19] Tamtéž. str. 507

tzv. ostatních má své kořeny v křesťanství. Tato úprava nechrání zaměstnance odlišné náboženské víry, kteří se nemohou u zaměstnavatele domáhat dne pracovního klidu určeného jejich vírou. De lege ferenda v rámci nediskriminace jiných náboženství, by mělo být těmto zaměstnancům poskytnuto minimálně pracovní volno. Stávající právní úpravu z toho hlediska považuji za zastaralou a neodpovídající současným společenským a ekonomickým podmínkám.[20]

Pracovní pohotovost je specifickou dobou odpočinku zaměstnance, v níž je zaměstnanec připraven na pokyn zaměstnavatele k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby provedena nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Zaměstnanec je částečně omezován ve svém svobodném nakládání s volným časem. Dojde- li v rámci pracovní pohotovosti k výkonu práce, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. Do pracovní doby se nezapočítává pracovní pohotovost, při níž nedochází k výkonu práce. Pracovní pohotovost lze vykonávat pouze na základě předchozí dohody se zaměstnancem nebo na základě kolektivní smlouvy. Právní úprava pracovní pohotovosti v rámci ochrany zaměstnance je nedostačující, protože zaměstnanec na základě dohody nabídne zaměstnavateli své služby nad rámec své pracovní doby, načež je pak znevýhodňován ve svém svobodném rozhodování a žití, protože musí dbát zájmů zaměstnance. Nemůže při držení pracovní pohotovosti např. odcestovat z města, nebo požít alkohol. Přitom za držení pracovní pohotovosti nebude nijak odměněn, odměny se dočká pouze v případě vykonání dohodnuté práce v rámci pracovní pohotovosti.

Dovolená

Dovolená se považuje za nejdelší časový úsek pracovního volna. Účelem právní úpravy je totiž poskytnout zaměstnanci určitý počet dnů pracovního volna v závislosti na době trvání pracovního poměru a odpracované doby. Z hlediska míry flexibility a ochrany představuje institut dovolené pro zaměstnance zejména funkci ochrannou, kdy je stanovena právním předpisem minimální délka dovolené, ochrana jejího poskytování a plánovanost jejího nástupu. Charakteristický prvek flexibility spočívá v definování dovolené a také jejího ukončení ze strany zaměstnavatele. Dále je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci v pracovním poměru dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou. Standardní délka dovolené zaměstnance činí čtyři týdny v kalendářním roce. Jiná délka dovolené je dána zaměstnancům zaměstnavatelů, kteří

[20] BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, s. 505. ISBN 978-807-1792-512. 505

neprovozují podnikatelskou činnost a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol. Délka dovolené těchto zaměstnanců činí pět týdnů, respektive osm týdnů v kalendářním roce. Zaměstnavatel má možnost na základě kolektivní, či jiné smlouvy navýšit délku dovolené. V případě zaměstnance, jehož pracovní poměr trvá celý kalendářní rok, vzniká právo na dovolenou až po odpracování minimální hranice 60 dnů. U zaměstnanců, jejichž pracovní poměr trvá po část kalendářního roku, vzniká právo na dovolenou také po odpracování alespoň 60 dnů. Navíc, dovolená za poměrnou část kalendářního roku představuje jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok za celý kalendářní měsíc trvání pracovního poměru. V případě zaměstnance, kterému nevznikl nárok na dovolenou v důsledku netrvání pracovní poměru po celý kalendářní rok a který ani neodpracoval alespoň 60 dnů, vzniká právo na dovolenou alespoň po 21 odpracovaných dnech. Dovolená poté činí jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů zaměstnance. Zvláštní typ dovolené představuje dodatková dovolená, která je poskytována zaměstnancům, kteří vykonávají zvlášť obtížné a zdraví škodlivé práce po celý kalendářní rok. Tento specifický typ dovolené musí být však vždy vyčerpán, a to přednostně bez možnosti náhrady v případě nevyčerpání.

Pokud jde o poskytování dovolené, považuje zákoník práce v zájmu ochrany zaměstnance za konání práce i některé další doby, kdy zaměstnanec práci nevykonával, protože u něho existovala překážka v práci. Nicméně právní předpis nemá v úmyslu vzhledem k povaze této překážky omezovat právo zaměstnance na dovolenou. Příkladem může být doba čerpání mateřské dovolené, či doba pracovní neschopnosti způsobené v důsledku pracovního úrazu.

V rámci ochrany zaměstnance je povinností zaměstnavatele zajistit, aby zaměstnanec dovolenou vyčerpal. Tuto dobu čerpání určuje zaměstnavatel, přičemž by měl postupovat se souhlasem odborového dle rozvrhu čerpání dovolené. Dovolenou by měl určit takovým způsoben, aby ji zaměstnanec mohl vyčerpat zpravidla vcelku do konce roku, v němž náleží.[21]

[21] HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnáván. Princip flexijistoty v českém pracovním právu.* 1. vyd. Praha: Auditorium. 2009. str. 173. ISBN. 978-80-87282-04-9

Závěr

Cílem naší práce bylo popsat, zhodnotit a přidat vlastní názor de lege ferenda k institutům ochrany zaměstnance. Naše práce je zaměřena hlavně na institut ochrany v oblasti skončení pracovní poměru a pracovní doby a doby odpočinku. Nesnažili jsme se podrobně popsat a vysvětlit tyto oblasti, snažili jsme se poukázat na ta ustanovení, kde je ochrana zaměstnance přímo nebo nepřímo zmíněna. Tato práce není komplexním zhodnocením všech institutů, a proto do budoucna navrhujeme kompletní zpracování této problematiky.

Nejčastější formou ochrany zaměstnance jsou kogentní ustanovení Zákoníku práce, další častý způsob vyjádření ochrany zaměstnance spočívá v taxativním výčtu a používání příkazových a zákazových norem. Zákoník nastavuje pro ochranu zaměstnance i zákonné limity od kterých se lze odchýlit jen výjimečně a v některých případech dokonce vůbec.

Ze závěru naší práce vyplývá, že instituty právní ochrany zaměstnanců ukotvené v právní úpravě ČR považujeme v některých oblastech za nedostatečné. Navíc, právní úprava ČR v některých oblastech není v souladu se Směrnicí Evropského parlamentu a Rady EU o pracovní době. Právě zde shledáváme ochranu zaměstnanců jako nejslabší a očekáváme v nebližší době napravení tohoto nedostatku.

Seznam zdrojů

Literatura

[1] BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, xviii. Velké komentáře. ISBN 978-807-1792-512.

[2] HŮRKA, Petr. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, ISBN 978-80-7380-316-2.

[3] HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-903786-04-9.

[4] *Zákoník práce 2012: redakční uzávěrka 20. 12. 2011*. Ostrava: Sagit, 2012. ÚZ. ISBN 978-80-7208-886-7.

[5]*Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1.1.2013*. 7. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, c2013, 1239 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-796-6.

Elektronické zdroje

[6] RADA EU. *Směrnice Evropského parlamentu a Rady* 2003/88/ES. 4. 11. 2003. Brusel. [on-line].[cit. 13.4.2013]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1425/sr_2003_088.pdf