

VIII.2 Délka pracovní doby

Délka pracovní doby je určena časovými jednotkami – hodinami ve vztahu k období – týdnu. Přestávky v práci na jídlo a oddech se do pracovní doby nezapočítávají (§ 88 odst. 4), jde proto o tzv. čistou pracovní dobu. Nejvyšší přípustný rozsah stanovené týdenní pracovní doby činí v souladu s § 79 odst. 1 40 hodin. V § 79 odst. 2 je dále vymezen nejvyšší přípustný rozsah stanovené týdenní pracovní doby pro určité kategorie zaměstnanců, u kterého se vychází ze zvláštních podmínek výkonu práce na určitých pracovištích a pracovních režimů. Pracovní doba zaměstnanců:

- pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu činí 37,5 hodiny týdně,
- s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem činí 37,5 hodiny týdně,
- s dvousměnným pracovním režimem činí 38,75 hodiny týdně.

Tato přímo v zákoníku práce vymezená maximální délka pracovní doby, se nazývá stanovená týdenní pracovní doba.

U zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

Zákoník práce dále v § 79 odst. 3 vymezuje tzv. zkrácení stanovené týdenní pracovní doby, tedy případy, kdy může dojít ke zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod zákonný rozsah vymezený v § 79 odst. 1 a 2. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy lze dohodnout v kolektivní smlouvě nebo stanovit vnitřním předpisem. To se týká jen zaměstnavatelů, kteří odměňují zaměstnance mzdou, tedy převážně těch, kteří provozují podnikatelskou činnost. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby nesmí provést zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 (zaměstnavatel, který poskytuje zaměstnanci za práci plat – typicky stát, územní samosprávný celek, státní fond atd.).

Vedle stanovené týdenní pracovní doby a možnosti zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy rozlišuje zákoník práce i tzv. kratší pracovní dobu (§ 80). Kratší pracovní doba je založena na smluvním základě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Kratší pracovní dobu tedy nelze sjednat v kolektivní smlouvě nebo stanovit vnitřním předpisem, ale vždy jedinečně individuální dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V případě sjednání kratší pracovní doby náleží zaměstnanci mzda nebo plat, odpovídající této sjednané pracovní době, tedy mzda nebo plat poměrně snížená v závislosti na poměru rozsahu sjednané kratší pracovní doby a stanovené týdenní pracovní doby.

Zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) mají právní nárok na to, aby jim na jejich žádost byla umožněna kratší pracovní doba nebo jinak vhodně upravena stanovená týdenní pracovní doba (například adekvátně posunut začátek i konec směny), pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele (§ 241 odst. 2).

Porušením právní úpravy na úseku pracovní doby ze strany zaměstnavatele může být přestupkem nebo správním deliktem podle § 15 nebo 28 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Judikáty NS:

21 Cdo 1821/2013

21 Cdo 1561/2003

21 Cdo 612/2006