

DOVOLENÁ

Základní informace

- **Právní úprava:** § 211 a následující zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Právo na dovolenou mají všichni zaměstnanci v pracovním poměru založeném pracovní smlouvou nebo jmenováním. Právo zaměstnance, který je činný na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, na dovolenou je možné sjednat, popř. stanovit vnitřním předpisem.

Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

- **Délka:** nejméně 4 týdnů³, 5 týdnů⁴, 8 týdnů⁵.
- U zaměstnanců, kteří pobírají mzdu, může zaměstnavatel stanovit i delší dovolenou (a to i jen pro určitou skupinu zaměstnanců, musí však respektovat zásadu rovného zacházení)⁶.
- **Nárok** má zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce (pokud pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého roku, poskytne se poměrná část dovolené za kalendářní rok).
- Čerpání dovolené: dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené, se souhlasem odborové organizace (pokud u zaměstnavatele působí), zpravidla tak, aby ji zaměstnanec mohl čerpat vcelku (nebo alespoň 2 týdny vcelku) a do konce kalendářního roku, v němž nárok na dovolenou vznikl, ovšem s přihlédnutím k provozním důvodům zaměstnavatele a oprávněným zájmům zaměstnance (zaměstnavatel musí toto dát vědět zaměstnanci písemně alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem

³Zaměstnanci, kteří pobírají mzdu (podnikatelská sféra).

⁴Nárok na 5 týdnů dovolené ze zákona mají zaměstnanci, kteří pobírají plat, nikoliv mzdu. Okruh zaměstnavatelů, kteří odměňují své zaměstnance platem je uveden v § 109 odst. 3 zákoníku práce.

⁵8 týdnů dovolené v kalendářním roce náleží pedagogickým pracovníkům a akademickým pracovníkům vysokých škol.

⁶Ta nebude porušena např. při stanovení delší dovolené jen pro zaměstnance pracující v nočním provozu, směnném provozu, ve ztížených pracovních podmínkách apod.

na kratší době). Není-li čerpání dovolené určeno do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec.

- **Náhrada za dovolenou:**
 - zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku,
 - zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru.
- **Krácení dovolené:** v případě, že je zaměstnanec nepřítomen v práci z důvodů překážek v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, dovolená se mu krátí za prvních 100 zameškaných směn (pracovních dnů) o 1/12 a za každých dalších 21 zameškaných směn (pracovních dnů) rovněž o 1/12.

Dovolená za odpracované dny

- **Délka:** 1/12 dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce.
- **Nárok** má zaměstnanec, jemuž nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů.

Dodatková dovolená

- **Nárok:** zákoníkem práce vymezená skupina zaměstnanců konajících zvláště obtížné práce podle ustanovení § 215 zákoníku práce, kteří u téhož zaměstnavatele konali práci celý kalendářní rok nebo jeho část.
- **Délka:** koná-li zaměstnanec práci celý kalendářní rok, náleží mu 1 týden dodatkové dovolené, koná-li práci část roku, náleží mu za každých 21 odpracovaných dnů 1/12.

Stžijní ú ad inspekce práce
Kolářská 13, 746 01 Opava 1
© květen 2014

PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU, PRÁCE PŘESČAS A DOVOLENÁ

PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU, PRÁCE PŘESČAS

Základní informace

- **Právní úprava:** § 78 a následující zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Pracovní doba a její rozvržení je především otázkou organizace práce a řízení v rámci každého jednotlivého zaměstnavatele.
- **Pracovní doba** je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.
- **Doba odpočinku** je doba, která není pracovní dobou.
- **Směna** je část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat.
- **Dvousměnný pracovní režim** je režim, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.
- **Třisměnný pracovní režim** je režim, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.
- **Nepřetržitý pracovní režim** je režim, v němž se zaměstnanci pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.
- **Nepřetržitý provoz** je provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu.
- **Týden** je každé období na sebe navazujících 7 dnů.
- **Noční práce** je práce konaná v noční době, noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou.

- **Zaměstnanec pracující v noci** je zaměstnanec, který během noční doby odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru, alespoň 1x týdně v období 26 týdnů.

Stanovená týdenní pracovní doba

- **Délka** stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně.
- U zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodin týdně.
- U zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu a zaměstnanců s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodin týdně.
- U zaměstnanců mladších 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.

Rozvržení pracovní doby

- Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směny.
- Délka směny nesmí přesáhnout 12 h.
- Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.
- **Pružné rozvržení pracovní doby:** začátek a konec základní pracovní doby určí zaměstnavatel, zaměstnanec si pak sám volí příchod a odchod z práce.
- **Konto pracovní doby:** je způsob rozvržení pracovní doby, který volí zaměstnavatel v případě, že chce přidělovat zaměstnancům práci podle objemu, který odpovídá jeho aktuální potřebě v konkrétním období, a za toto vyplácí stálou mzdu nejméně ve výši 80 % průměrného výdělků. Zaměstnavatel jej smí zavést jen kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem.

Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka

- **Přestávka v práci:** nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce v trvání nejméně 30 minut¹, přestávka se **nezapočítává do pracovní doby** a neposkytuje se na začátku a na konci pracovní doby.
- Jde-li o práce, které nemožno být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby.
- **Bezpečnostní přestávka:** je stanovena dle zvláštních právních předpisů a započítává se do pracovní doby.
- Dojde-li k souběhu bezpečnostní přestávky a přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby.

Doba odpočinku

Zaměstnavatel musí respektovat při stanovení rozvrhu pracovní doby:

- **nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami:** alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích (za určitých podmínek může být zkrácen až na 8 hodin)²,
- **dny pracovního klidu:** dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu, a svátky,
- **nepřetržitý odpočinek v týdnu:** během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů má zaměstnanec právo na odpočinek v trvání alespoň 35 hodin³, v nutných případech nesmí být odpočinek kratší než 70 hodin během 14 dnů.

Práce přesčas

- Jen ve výjimečných situacích zaměstnavatel může nařídít z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami a za určitých podmínek i na dny pracovního klidu.
- Nesmí činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce (více jen na základě dohody se zaměstnancem).
- Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích; kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

¹U mladistvých zaměstnanců se tato přestávka poskytuje vždy nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce.

²U mladistvých zaměstnanců alespoň 12 hodin.

³U mladistvých zaměstnanců nesmí být odpočinek kratší než 48 hodin.

Noční práce

- Délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, není-li to možné z provozních důvodů, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období 26 týdnů po sobě jdoucích.
- Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům pracujícím v noci přiměřené sociální zajištění (zejména možnost občerstvení) a je rovněž povinen vybavit pracoviště prostředky pro poskytnutí a přivolání první pomoci.
- Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

Pracovní pohotovost

- Pracovní pohotovost je doba, 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.
- Může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracoviště zaměstnavatele.
- Sjednává se pouze po dohodě se zaměstnancem.
- Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna.
- Za výkon práce v době pracovní pohotovosti pak zaměstnanci přísluší mzda nebo plat.
- Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.

Odchylná úprava pracovní doby

- Vláda stanovila nařízením vlády č. 589/2006 Sb., odchylnou úpravu pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.
- Vláda stanovila odchylnou úpravu pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku nařízením vlády č. 182/2007 Sb..