



VÝKON PRÁCE V NEPŘETRŽITÉM PROVOZU

Ačkoliv v průběhu posledních desetiletí dochází k postupnému přesunu pracovní síly ze zemědělství a průmyslu do sektoru služeb (tzv. terciárního sektoru), s čímž souvisí též volnější přístup k pracovní době, i nadále řada zaměstnanců pracuje v nepřetržitých provozech. S výkonem práce v nepřetržitém provozu pak zákoník práce spojuje některá specifika, kterým je věnován tento článek.

NEPŘETRŽITÝ PROVOZ

Nepřetržitý provoz je definován v § 78 odst. 1 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), jako **provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu**. Jde tedy o tzv. nonstop provoz, jenž funguje neustále včetně nocí, víkendů či státních svátků. V praxi se nepřetržité provozy vyskytují především v některých **průmyslových odvětvích**, u nichž způsob průmyslové výroby neumožňuje jiný než nepřetržitý provoz (nebo by takový provoz byl neekonomický), a dále v některých **odvětvích služeb**, u nichž je nezbytné zajistit jejich provoz rovněž bez ustání, tedy nonstop.

PŘÍKLAD 1

Příkladem průmyslového odvětví s nepřetržitým provozem může být provoz slévárenské pece. Fungování takové pece neumožňuje, aby přes noc byla nevyužitá, nebo aby byla večer „uhašena“ a „zchlazena“ a ráno znovu rozpalována. Je tedy v provozu nepřetržitě.¹⁾

PŘÍKLAD 2

Příkladem odvětví služeb s nepřetržitým provozem může být poskytování zdravotních služeb ve zdravotnickém zařízení lůžkové péče. Pacienti jsou v takovém zařízení hospitalizováni a nedochází tedy jen ambulantně. Protože pacienti tráví v takovém zařízení 24 hodin denně, je nutno zabezpečit též nepřetržitý provoz tohoto zdravotnického zařízení.

¹⁾ Autor na tomto místě pro jistotu uvádí, že nemá technické vzdělání, a proto je tento výklad pochopitelně pouze povšechný.

NEPŘETRŽITÝ PROVOZ VS. NEPŘETRŽITÝ PRACOVNÍ REŽIM

Vedle nepřetržitého provozu definuje zákoník práce též **nepřetržitý pracovní režim**, a to v § 78 odst. 1 písm. f) a § 78 odst. 2 tak, že nepřetržitým pracovním režimem je takový režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. To platí i v případě, kdy při pravidelném střídání zaměstnanců ve směnách dojde k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn, avšak jen po dobu nejvýše 1 hodiny.

Zatímco **nepřetržitý provoz** charakterizuje povahu provozu jako takového, **nepřetržitý pracovní režim se vztahuje k zaměstnanci**. To znamená, že i v nepřetržitém provozu mohou pracovat zaměstnanci s jednosměnným či dvousměnným pracovním režimem. Ještě jinak řečeno: Jestliže zaměstnanec pracuje v nepřetržitém pracovním režimu, pracuje nutně též v nepřetržitém provozu. Naopak to však neplatí: V nepřetržitém provozu zpravidla neppracují jen zaměstnanci s nepřetržitým pracovním režimem, ale též s režimem jednosměnným, dvousměnným nebo třisměnným.

PŘÍKLAD 3

Výše uvedené lze nejlépe vysvětlit na příkladu nemocnice s lůžkovým oddělením. Tato nemocnice představuje z důvodů popsaných v příkladu 2 nepřetržitý provoz. Na lůžkovém oddělení pracuje několik zdravotních sester a jiný zdravotnický personál, který zabezpečuje chod oddělení v nepřetržitém pracovním režimu. To znamená, že se vzájemně střídají ve směnách tak, že daná pozice je obsazena 24 hodin denně 7 dní v týdnu. Na daném oddělení je dále jedna staniční sestra nebo vrchní sestra. Tato sestra na oddělení dohlíží, má řadu úkolů spíše administrativní povahy a má fixní pracovní dobu od pondělí do pátku od 7:00 do 15:30 s tím, že ji na její pozici nikdo nestřídá. Tato sestra tedy pracuje v jednosměnném pracovním režimu, přestože je zařazena v nepřetržitém provozu lůžkového oddělení nemocnice.

Z výše uvedeného je patrné, že **zvláštní pracovní podmínky** se netýkají všech zaměstnanců zařazených v nepřetržitém provozu, ale **jen těch, kteří jsou zařazeni v nepřetržitém pracovním režimu**. Další výklad bude proto věnován právě těmto zaměstnancům.

SEZNÁMENÍ ZAMĚSTNANCE SE ZAŘAZENÍM DO NEPŘETRŽITÉHO PRACOVNÍHO REŽIMU

Na výše uvedený výklad logicky navazuje otázka, jak se zaměstnanec dozví o svém zařazení do nepřetržitého pracovního režimu. Především je třeba uvést, že údaj o týdenní pracovní době, jejím rozvržení ani pracovním režimu **není podstatnou náležitostí pracovní smlouvy** a ani **nelze doporučit tento údaj do pracovní smlouvy uvádět**. Důvod je prostý. Podle příslušných ustanovení zákoníku práce (zejm. § 81 a násl.) **pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel** a činí tak jednostranně. Zaměstnance s rozvržením pracovní doby zaměstnavatel pouze seznamuje.

Podle judikatury Nejvyššího soudu nicméně mohou být v pracovní smlouvě obsažena též „*ujednání o mzdě, o zkušební době, o době trvání pracovního poměru a není vyloučeno ani ujednání o pracovní době obsahující její bližší vymezení (např. délku pracovní doby, příp. její rozvržení)*, pokud na tom mají účastníci zájem. Tyto další dohodnuté podmínky zaměstnavatel (ani zaměstnanec) není oprávněn jednostranně měnit, jejich změna je možná pouze dohodou účastníků o změně sjednaných pracovních podmínek.“²⁾

Jinými slovy, jestliže zaměstnavatel v pracovní smlouvě se zaměstnancem sjedná, že např. týdenní pracovní doba zaměstnance činí 40 hodin a je rozvržena rovnoměrně

²⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. května 2011, sp. zn. 21 Cdo 1395/2010.

od pondělí do pátku, je tímto ujednáním zaměstnavatel vázán a změnit ho smí jen dodatkem k pracovní smlouvě. Zaměstnavatel se tím oproti zákoníku práce podstatně omezuje, a **proto nelze podobné ujednání v pracovní smlouvě zaměstnavateli doporučit.**

Zaměstnanec nicméně musí být podle § 37 zákoníku práce **nejpozději do 1 měsíce** od vzniku pracovního poměru (resp. od účinnosti jakékoliv změny) **písemně informován mimo jiné o týdenní pracovní době a jejím rozvržení.** Tato informace může být nahrazena odkazem na vnitřní předpis nebo kolektivní smlouvu. Touto informací se tedy zaměstnanec dozvídá o své pracovní době, o jejím rozvržení a zprostředkovaně tedy i o pracovním režimu.

PŘÍKLAD 4

Písemná informace tak bude obsahovat např. tento údaj: „Vaše týdenní pracovní doba činí v souladu s § 79 odst. 2 písm. b) zákoníku práce 37,5 hodiny, neboť jste zařazen do nepřetržitého pracovního režimu. Vaše týdenní pracovní doba je rozvržena nerovnoměrně.“ Pokud jsou údaje o pracovní době obsaženy ve vnitřním předpise, může písemná informace znít takto: „Vaše týdenní pracovní doba a způsob jejího rozvržení je stanoven v čl. 5.2.2. písm. b) vnitřního předpisu zaměstnavatele „Pracovní doba a její rozvrhování“.“

ODCHYLKY V PRACOVNÍCH PODMÍNKÁCH ZAMĚSTNANCŮ V NEPŘETRŽITÉM PRACOVNÍM REŽIMU

Z hlediska pracovních podmínek má zařazení zaměstnance do nepřetržitého pracovního režimu dopady především v oblasti pracovní doby a doby odpočinku, dále v oblasti odměňování (a to jak ve mzdové, tak v platové sféře) a v oblasti dovolené. Tyto dopady budou rozebrány dále.

TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBA, JEJÍ ROZVRŽENÍ A ROZVRH SMĚN

Zařazení do nepřetržitého pracovního režimu má vliv především na délku **stanovené týdenní pracovní doby**, která u zaměstnanců s nepřetržitým pracovním režimem činí **37,5 hodiny týdně** (viz § 79 odst. 2 písm. b) zákoníku práce). Protože jde o pracovní dobu **stanovenou**, nelze ani v pracovní smlouvě, ani jiným způsobem tuto pracovní dobu prodloužit.

Zařazení do nepřetržitého pracovního režimu naopak samo o sobě ještě nevyplývá o **rozvržení pracovní doby**, nicméně je v praxi typické, že zaměstnanci v nepřetržitém pracovním režimu mají pracovní dobu rozvrženou **nerovnoměrně**, tedy tak, že se počet směn v jednotlivých týdnech liší a pracovní doba se naplní teprve v průměru za vyrovnávací období. Toto vyrovnávací období stanoví zaměstnavatel **až na 26 týdnů po sobě jdoucích**, resp. může být sjednáno v kolektivní smlouvě **až na 52 týdnů po sobě jdoucích**.

Násobek počtu týdnů vyrovnávacího období a stanovené týdenní pracovní doby 37,5 hodin pak představuje **fond pracovní doby**, tedy maximální počet hodin, které zaměstnavatel smí zaměstnanci na vyrovnávací období rozvrhnout do směn.

PŘÍKLAD 5

Vyrovnávací období je v kolektivní smlouvě sjednáno na 52 týdnů po sobě jdoucích. Zaměstnanci v nepřetržitém pracovním režimu tak může být na 52 týdnů rozplánováno do směn maximálně $52 \times 37,5 = 1\,950$ hodin práce. Autor se setkal s rozvrhem směn, v němž bylo na takové období rozplánováno celkem 183 jedenáctihodinových směn, tj. 2 013 hodin práce. Takový rozvrh směn je však automaticky v rozporu se zákonem, protože o 63 hodin přesahuje maximální fond pracovní doby zaměstnance a de facto je tak zaměstnanci předem rozvrhována i práce přesčas, což odporuje

její definici podle § 78 odst. 1 písm. i) a § 93 odst. 1 a 2 zákoníku práce. Správně lze danému zaměstnanci rozvrhnout nanejvýš 177 jedenáctihodinových směn.

U nepřetržitého pracovního režimu pak nabývá na důležitosti povinnost zaměstnavatele podle § 84 zákoníku práce **vypracovat písemný rozvrh směn a seznámit s ním** (nebo s jeho změnou) **zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období**, na něž je pracovní doba rozvržena, ledaže je se zaměstnancem dohodnuta jiná (tj. delší nebo kratší) doba seznámení. Kratší doba seznámení by nicméně neměla být méně než **3 dny** tak, aby měl zaměstnanec reálně možnost se na nový rozvrh směn připravit.

Zatímco u běžného rovnoměrného rozvržení pracovní doby „od pondělí do pátku“ do osmihodinových směn stačí vydat jeden rozvrh, který je „neměnný“ a funguje zpravidla i několik let, u nepřetržitého pracovního režimu se zaměstnanci střídají ve směnách (zpravidla dvou, třech nebo čtyřech), a **musí proto včas vědět, zda mají na příslušný den nařízenou směnu**, a pokud ano, tak jakou – jestli ranní, odpolední, noční apod.

DOBA ODPOČINKU

Práce v nepřetržitém pracovním režimu má pak významné dopady též na **doby odpočinku** zaměstnance. Konkrétně ve vztahu k **nepřetržitému odpočinku mezi dvěma směnami** platí obecně pro všechny zaměstnance pravidlo, že mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny musí mít nepřetržitý odpočinek nejméně po dobu 11 hodin (u zaměstnanců mladších 18 let 12 hodin). Pokud však zaměstnanec pracuje **v nepřetržitém provozu**, může být tento odpočinek **zkrácen až na 8 hodin**, a to za podmínky, že jde o zaměstnance staršího 18 let a zároveň že **následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení** (viz § 90 odst. 2 písm. a) zákoníku práce).

PŘÍKLAD 6

Zaměstnanec pracuje v nepřetržitém pracovním režimu ve směnách ranní 6:00–14:00, odpolední 14:00–22:00, noční 22:00–6:00. V pondělí má zaměstnanec noční směnu z pondělí na úterý a ukončí tak směnu v úterý v 6:00. Následně v úterý má zaměstnanec odpolední směnu a musí tedy do práce v úterý ve 14:00. Protože jde o zaměstnance pracujícího v nepřetržitém provozu, je takové rozvržení směn v souladu se zákonem – odpočinek mezi směnami byl zkrácen na 8 hodin. Nejbližší další odpočinek mezi směnami však musí činit nejméně $11 + (11 - 8) = 14$ hodin, takže zaměstnanec nesmí po úterní odpolední směně do práce přijít dříve než ve středu na odpolední směnu. Teoreticky by samozřejmě zaměstnanec mohl nastoupit do práce ve středu ve 12:00, ale protože jsou směny rozvrženy výše popsáním způsobem, nedává takový nástup do práce smysl.

Obdobně pak funguje též **nepřetržitý odpočinek v týdnu**. Ten obecně činí alespoň 35 hodin (a u mladistvého nejméně 48 hodin), nicméně u zaměstnanců **v nepřetržitém provozu** smí být **zkrácen až na 24 hodin**, a to rovněž za podmínky, že jde o zaměstnance staršího 18 let a zároveň že **následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení** tak, aby celkový odpočinek za 2 týdny činil nejméně 70 hodin (viz § 92 odst. 3 zákoníku práce).

PŘÍKLAD 7

Okolnosti jako v příkladu 6. Zaměstnanec má v jednom týdnu poslední směnu odpolední v sobotu. Práci tedy končí v sobotu ve 22:00. Další týden začíná noční směnou z neděle na pondělí a nastupuje tak do práce v neděli ve 22:00. Protože jde o zaměstnance pracujícího v nepřetržitém provozu, je takové rozvržení směn v souladu se zákonem – odpočinek v týdnu byl zkrácen na 24 hodin. Nejbližší další odpočinek v týdnu však musí činit nejméně $35 + (35 - 24) = 46$ hodin. Zaměstnanec

tedy musí v daném týdnu skončit nejpozději páteční odpolední směnou tak, aby od pátku od 22:00 nejméně do neděle do 20:00 měl nepřetržitý odpočinek v týdnu. Uvedené by se nepoužilo jen v případě, že by měl zaměstnanec v důsledku rozvržení směn volno např. celou středu a čtvrtek, tj. už během týdne by měl odpočinek nejméně 46 hodin.

Další specifikum se pak týká **dnů pracovního klidu**, což jsou dny nepřetržitého odpočinku v týdnu a státní a ostatní svátky podle zákona č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státních svátcích“). V tyto dny lze obecně práci nařizovat **jen výjimečně**, přičemž některé výjimky se týkají i zaměstnanců v nepřetržitých provozech:

- zaměstnancům v nepřetržitém provozu **lze bez omezení nařídit práci ve svátek** (viz § 91 odst. 4 zákoníku práce);
- zaměstnancům v nepřetržitém provozu **lze nařídit práci i na den nepřetržitého odpočinku v týdnu**, avšak **jen pokud jde o práce za zaměstnance, který se nedostavil na směnu** (viz § 91 odst. 3 písm. d) zákoníku práce). Je tomu tak proto, že dny nepřetržitého odpočinku v týdnu vyplývají z **rozvrhu směn** pro konkrétního zaměstnance a tento zaměstnanec tedy může počítat s tím, že v daný den nemusí do práce. Práci tak lze nařídit jen jako urgentní zások za zaměstnance, který v daný den měl být v práci a z různých důvodů se do práce nedostavil.³⁾ Není přitom relevantní, zda se zaměstnanec nedostavil na směnu omluveně (např. v důsledku náhlé zdravotní indispozice), nebo neomluveně.

Výše uvedená pravidla lze shrnout tak, že **zaměstnancům v nepřetržitém pracovním režimu lze vzhledem k povaze práce v nepřetržitém provozu nařídit směny neomezeně na denní i noční hodiny, na běžné pracovní dny i víkendy, a dokonce i na státní svátky**. Vydaným rozvrhem směn je nicméně zaměstnavatel i zaměstnanec vázán.

NOČNÍ PRÁCE

S nepřetržitým provozem je pojmově spojen též **výkon práce v noci**, tj. v době od 22:00 do 6:00 (viz § 78 odst. 1 písm. j) zákoníku práce). Ačkoliv předmětem tohoto článku není detailní rozbor pravidel pro noční práci, lze alespoň stručně shrnout, že zaměstnanec pracující v nepřetržitém pracovním režimu **zpravidla bude i zaměstnancem pracujícím v noci**, protože zpravidla podle rozvrhu svých směn odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně (počítáno za období 26 týdnů po sobě jdoucích).

Pracoviště těchto zaměstnanců tak musí být vybaveno **prostředky pro poskytnutí první pomoci a prostředky umožňujícími přivolat rychlou lékařskou pomoc** (viz § 94 odst. 3 a 4 zákoníku práce). Zaměstnavatel musí pro tyto zaměstnance zajišťovat přiměřené sociální zajištění a možnost občerstvení. Vzhledem k povaze provozu a noční doby nelze možnost občerstvení zaměňovat s poskytnutím stravenek, ale jde o skutečnou možnost občerstvení např. zajištěním noční káfény či dovozu jídla.

Noční práce konečně představuje **riziko ohrožení zdraví** podle Přílohy č. 2 části II. bodu 13. vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druhých posudkových péčích, ve znění pozdějších předpisů, a proto je stanovena **zvláštní lhůta periodických prohlídek 1x za 2 roky**, a to bez ohledu na kategorizaci práce podle rizik. Pracovnělékařské prohlídky těchto zaměstnanců dále musí být konány výlučně u smluvního

³⁾ Pohledem zaměstnance, který zaskakuje za nepřítomného kolegu, půjde navíc o mimořádnou cestu v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště ve smyslu § 152 písm. c) zákoníku práce, tudíž zaměstnanci vznikne právo na cestovní náhrady jako při tuzemské pracovní cestě.

poskytovatele pracovnělékařských služeb a nelze využít registrujícího poskytovatele (tj. praktického lékaře) zaměstnance (viz § 54 odst. 2 písm. b) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů).

ODMĚŇOVÁNÍ

Práce v nepřetržitém pracovním režimu má rovněž (i když spíše nepřímo) dopady do oblasti odměňování. Ve **mzdové sféře** (tedy u zaměstnavatelů odměňujících zaměstnance mzdou) tyto dopady spočívají v tom, že v důsledku rozvržení směn na všech 7 dní v týdnu včetně svátků a na denní i noční dobu bude zaměstnanec vznikat právo na **zákonné příplatky ke mzdě, příp. na náhradní volno**, a to za práci ve svátek, za noční práci a za práci v sobotu a v neděli.

Pokud jde o noční práci, práci v sobotu a v neděli, zde zákoník práce stanoví právo zaměstnance na **příplatek ke mzdě** ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku zaměstnance s tím, že je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku. K tomu lze odkázat na judikaturu Nejvyššího správního soudu, podle níž *„jinou minimální výši a způsob určení příplatku za noční práci nebo práci v sobotu a neděli je však podle výše uvedených ustanovení zákoníku práce možné výhradně sjednat – zejména formou kolektivní nebo individuální smlouvy (nejčastěji pracovní smlouvou, příp. dodatkem k pracovní smlouvě). Podstatné je to, aby způsob a výše příplatku byly skutečně sjednány, tj. byly výsledkem dvoustranného právního jednání ... Odchylná úprava výše příplatků je tedy možná, avšak podstatné je, aby nedošlo k vyprázdnění smyslu uvedených příplatků, jímž je poskytnutí zaměstnanci určité kompenzace na to, že koná práci v časově ztíženém pracovním režimu. Nebylo by tedy možné sjednat příplatek jen v nepatrné či symbolické výši.“*⁴⁾

Zejména ve vztahu k výkonu práce **ve svátek** je pak nutno upozornit, že **povinnost** zaměstnavatele **poskytnout za práci ve svátek dosaženou mzdu a placené náhradní volno** dopadá na všechny případy práce ve svátek, tedy **i na případy, kdy zaměstnanec v nepřetržitém pracovním režimu koná ve svátek nařízenou směnu**. Pouze po dohodě se zaměstnancem lze za práci ve svátek namísto placeného náhradního volna poskytnout příplatek nejméně ve výši průměrného výdělku.

PŘÍKLAD 8

Zaměstnanci v nepřetržitém pracovním režimu je rozvržena směna na 5. a 6. července, což jsou státní svátky podle § 1 zákona o státních svátcích. Zaměstnanec tyto dvě směny odpracuje a má tak právo jednak na dosaženou mzdu za tyto dvě směny, a jednak na náhradní volno v rozsahu dvou směn. Toto náhradní volno zaměstnanec čerpá namísto práce, tj. ve dny, kdy by jinak měl rozvrženou směnu, a je placeno průměrným výdělkem. Pouze po dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem zaměstnanec namísto náhradního volna pracuje a za dvě sváteční směny obdrží od zaměstnavatele příplatek ve výši 100 % průměrného výdělku.

V **platové sféře** (tedy u zaměstnavatelů odměňujících zaměstnance platem) pak dopady zařazení zaměstnance do nepřetržitého pracovního režimu spočívají jednak obdobně v tom, že zaměstnanci bude vznikat právo na příplatek za **noční práci** (20 % průměrného hodinového výdělku), na příplatek za **práci v sobotu a v neděli** (25 % průměrného hodinového výdělku) a na plat a náhradní volno za **práci ve svátek** (přičemž za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí), ledaže se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na poskytnutí příplatku ve výši 100 % průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna.

⁴⁾ Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 18. ledna 2018, sp. zn. 4 Ads 176/2017.

Vedle toho pak **zařazení zaměstnance do nepřetržitého pracovního režimu automaticky zakládá právo na zvláštní příplatek** podle Přílohy č. 6, II. skupina prací, bod 1. nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě“). Výše tohoto příplatku aktuálně činí 750 až 2 500 Kč měsíčně (viz § 8 odst. 2 písm. b) nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě).

PŘÍKLAD 9

Protože zvláštní příplatek je pravidelně měsíčně poskytovanou složkou platu, musí jej zaměstnavatel uvést též v platovém výměru zaměstnance. Zaměstnanec zařazený v nepřetržitém pracovním režimu tak bude mít ve svém platovém výměru kromě platového tarifu uveden též zvláštní příplatek.

DOVOLENÁ

Poslední specifikum práce v nepřetržitém pracovním režimu, které bude zmíněno v tomto článku, se týká oblasti **dovolené**, konkrétně **čerpání dovolené ve svátek**. U „běžných“ zaměstnanců je čerpání dovolené ve svátek vyloučeno § 219 odst. 2 zákoníku práce, podle nějž připadne-li v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené.

PŘÍKLAD 10

Pokud tedy zaměstnanec pracující v běžném jednosměnném pracovním režimu od pondělí do pátku čerpá dovolenou od 23. prosince 2019 do 29. prosince 2019, vyčerpá jen 2 dny dovolené, a to pondělí 23. prosince 2019 a pátek 27. prosince 2019. Zbývající dny jsou buď svátky, nebo dny nepřetržitého odpočinku v týdnu.

U zaměstnanců pracujících v nepřetržitém pracovním režimu však tato úprava podle názoru autora **neplatí, protože těmto zaměstnancům lze výkon práce ve svátek nařídit, tj. lze jim na svátky neomezeně rozvrhovat směny**. Z toho pak ale vyplývá, že pokud je zaměstnanec nařazen na svátek a zaměstnanec chce namísto toho být doma, musí za tímto účelem buď po dohodě se zaměstnavatelem dosáhnout přeplánování směn, nebo čerpat dovolenou (příp. náhradní volno např. za práci přesčas). Kdyby totiž zaměstnanec ve svátek jen „zůstal doma“, i když měl rozvrženou směnu, dopouští se tím neomluvené absence. Tento názor nicméně není odbornou veřejností jednoznačně přijímán a lze se setkat též s opačným názorem, tedy že ve svátek mu budou muset být kompenzovány v souladu se zákonem, tedy poskytnutím dosažené mzdy či platu, a dále placeného náhradního volna. Zaměstnanec tedy sice oproti „běžnému“ zaměstnanci podle příkladu 10 přijde o 3 dny dovolené, ale získá 3 dny placeného náhradního volna.

PŘÍKLAD 11

Zaměstnanec pracuje v nepřetržitém pracovním režimu a je mu rozvrženo 5 směn od pondělí 23. prosince do pátku 27. prosince 2019. Tři z těchto směn tak připadají na vánoční svátky. Jestliže zaměstnanec chce být celý týden doma s rodinou, musí podle názoru autora za tímto účelem čerpat dovolenou (ledaže bude čerpat např. náhradní volno za práci přesčas nebo mu zaměstnavatel směny přeplánuje) a vyčerpá tak 5 dní dovolené. Zaměstnanec na tomto nicméně „nebude bit“, protože 3 odpracované směny ve svátek mu budou muset být kompenzovány v souladu se zákonem, tedy poskytnutím dosažené mzdy či platu, a dále placeného náhradního volna. Zaměstnanec tedy sice oproti „běžnému“ zaměstnanci podle příkladu 10 přijde o 3 dny dovolené, ale získá 3 dny placeného náhradního volna.

ZÁVĚR

Při práci v nepřetržitém pracovním režimu tedy vzniká řada odchylek oproti ostatním pracovním režimům. Nepřetržitý pracovní režim patří k nejméně pravidelným režimům práce a zahrnuje v sobě zpravidla nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, práci v noci, o víkendu i ve svátek. Zákoník práce proto vůči zaměstnancům zařazeným do nepřetržitého pracovního režimu jednak zkracuje jejich týdenní pracovní dobu a jednak stanoví opatření k organizaci jejich práce ze strany zaměstnavatele, jakož i opatření k ochraně jejich práv.

Mgr. Michal VRAJÍK,
samostatný advokát