

## VÝVOJOVÉ TENDENCE PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNÍCH PODMÍNEK

EVA NOVOTNÁ

Pojem „pracovní podmínky“ je v pracovněprávní legislativě, literatuře i praxi jedním z nejčastěji používaných termínů, a to nejen u nás, ale i v zahraničí. Výklad tohoto pojmu však zdaleka není jednoznačný, neboť je používán v různých významových odstínech, zahrnujících různě široký rozsah otázek. Přesto je možné konstatovat, že do pracovních podmínek je zahrnována zejména problematika pracovní doby a doby odpočinku a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Také problematika odměňování za práci a otázek s tím souvisejících je často pojímána jako tematický celek tvořící součást pracovních podmínek, někdy je však chápána jako samostatný okruh problémů, označovaný též jako mzdové či platové podmínky. Kromě toho se ovšem setkáváme i s tím, že pracovními podmínkami se rozumí všechny otázky, jež tvoří předmět pracovněprávní úpravy, ať již legislativní či kolektivně smluvní, a to zejména ve vztahu k určitým skupinám pracovníků (pracovníci), které požívají zvýšené ochrany, jako jsou ženy, mladiství, osobně zdravotně postižené aj. Smysl pojmu pracovní podmínky tedy může být tak široký, že je možné položit rovnítko mezi pojmy pracovní právo a pracovní podmínky.

V následujícím textu budeme pojmu pracovní podmínky zásadně používat v užším významovém rozsahu, tj. ve smyslu práv a povinností účastníků pracovněprávních vztahů týkajících se pracovní doby a doby odpočinku a dále bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pro oba tyto tematické celky je typické, že patří k nejvíce dynamickým součástem pracovněprávní úpravy. Jejich vývoj od 19. století přes 20. století se vyznačuje zásadní kontinuitou, lze v něm však nalézt i určité prvky diskontinuity.<sup>1)</sup>

Kontinuitu lze spatřovat v soustavném, i když ne přímočarém zlepšování úrovně pracovních podmínek ve smyslu zvýhodňování postavení pracovníků, tj. zlepšování úrovně jejich práv i růstu počtu těchto práv. Toto zvýhodňování však neznamenalo zároveň znevýhodňování postavení jejich zaměstnavatelů, ačkoliv se to tak v průběhu 19. století a ještě do jisté míry v první polovině 20. století jevílo. Vývoj

<sup>1)</sup> Srov. Eva Novotná: Pracovní podmínky na přelomu tisíciletí, Právo a zaměstnání č. 11/1997, str. 13 a násl.

ukázal, že proces zlepšování úrovně pracovních podmínek není jen větším finančním zatěžováním pro zaměstnavatele, ale je výhodný i pro ně, neboť umožňuje dokonalejší regeneraci pracovní síly, vytváří předpoklady pro lepší pracovní výsledky pracovníků po stránce kvantitativní i kvalitativní a pozitivně je motivuje v jejich vztahu k práci, resp. k výkonu povolání. To vše se pak ovšem odráží i v lepší konkurenční schopnosti zaměstnavatelů, kteří jsou schopni a ochotni pracovní podmínky svých pracovníků zlepšovat.

Ve všech zemích, kde se příznivě rozvíjela ekonomika, se zásadně příznivě vyvíjely i pracovní podmínky a naopak, neboť pozitivní motivace lidského faktoru je jedním z předpokladů růstu ekonomického potenciálu. S tím také souvisí skutečnost, že v zemích tzv. socialistického tábora se úměrně s narůstajícími ekonomickými problémy „rozevíraly i nužky“ v úrovni pracovních podmínek ve srovnání s vyspělými tzv. kapitalistickými zeměmi.

Prvky diskontinuity se projevily v dosti převratných změnách v pojetí přípustných řešení některých otázek. Je však třeba zdůraznit, že nové prvky, resp. prvky diskontinuity, nebyly zásadním popřením či negací základních cílů dosavadního vývoje, nýbrž spíše určitým „odkloněním od vyježděných tras“, tak aby cesta k dalšímu pokroku byla komunikací snadněji dostupnou a hlavně umožňující rychlejší a efektivnější dosažení vytyčených cílů.

Jako příklad takového diskontinuálního prvku ve vývoji úpravy pracovních podmínek může sloužit nový přístup k ochraně těhotných žen, matek krátce po porodu a kojících žen, který se projevil v poslední třetině tohoto století v dokumentech Mezinárodní organizace práce a Evropské unie. Od zvláštní ochrany těchto žen bylo upuštěno, pokud tato ochrana nebyla nutná z hlediska mateřské funkce žen a omezovala ženy v jejich uplatnění na trhu zaměstnanosti – např. při úpravě noční práce. Naproti tomu nové prvky ochrany se vyskytly tam, kde se dříve neuplatňovaly. S trochou nadsázky a humoru byl tento nový přístup komentován takto: zákazy prolomené mnoha výjimkami se změnily v povolení, spojená s mnoha omezeními.

V právní úpravě pracovních podmínek v naší republice se od počátku devadesátých let začaly postupně projevovat nové prvky kontinuálního i diskontinuálního vývoje pod vlivem některých mezinárodních dokumentů, nikoliv však zatím v dostatečné míře. Je proto velmi aktuální věnovat pozornost tomu, které otázky v naší úpravě mají již uspokojivá řešení, jež je možné v dalším vývoji rozvíjet a které otázky naproti tomu jsou pojaty ještě tradičně, bez respektování nových poznatků a zkušeností v mezinárodním měřítku. Při úpravě těchto otázek bude pak žádoucí hledat nová řešení, avšak se snahou co nejvíce se přizpůsobit progresivním vývoje- vým řešením a nalézt v rámci přípustných alternativ tu nejvýhodnější pro naši republiku, abychom se vyhnuli „objevování Ameriky“.

K prvořadým cílům v oblasti právní úpravy pracovních podmínek v ČR by mělo patřit výslovné vyjádření antidiskriminačních principů obsažených ve směrnici

závazné pro členské státy Evropské unie č. 75/117 z 10. 2. 1975 o sblížení legislativy členských států v otázkách uplatňování zásady rovného odměňování mužů a žen a č. 76/207 z 9. 2. 1976 o zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky.

Pokud jde o problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, byly do naší pracovněprávní úpravy, a to zejména novelizací zákoníku práce z roku 1994, promítnuty progresivní principy obsažené ve Směrnici Rady Evropských společenství z roku 1989, č. 89/391, týkající se provádění opatření ke zlepšení bezpečnosti a zdraví pracovníků při práci.

Povinnosti zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které jsou obsahem kapitoly II zmíněné směrnice, jsou upraveny v § 133 zákoníku práce. Toto ustanovení zahrnující osm odstavců však působí značně nepřehledně. De lege ferenda by bylo žádoucí upravit danou problematiku ve více ustanoveních, rozčleněných do tematických skupin a označených obdobně jako ve směrnici (všeobecné povinnosti zaměstnavatele, služby pro ochranu a prevenci, první pomoc, hašení požárů, evakuace zaměstnanců, vážné a bezprostřední nebezpečí, ostatní povinnosti zaměstnavatele, poučení zaměstnanců, informace a účast zaměstnanců, školení zaměstnanců). Pokud jde o obsahovou stránku, bylo by žádoucí formulaci některých povinností zpřesnit či doplnit v souladu se směrnicí.

Povinnosti zaměstnance v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které jsou obsahem kapitoly III směrnice, se pouze zčásti kryjí s úpravou povinností zaměstnanců podle § 135 odst. 3 zákoníku práce. Bylo by žádoucí modifikovat formulace povinností, které jdou nad rámec směrnice (např. v § 135 odst. 3 písm. d) zákoníku práce) a naproti tomu doplnit některé povinnosti, obsažené ve směrnici, které nejsou zahrnuty do § 135 odst. 3 zákoníku práce.

Závažnou mezeru v naší pracovněprávní úpravě stále představuje nedostatek zvláštní úpravy opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pracovníků s pracovním poměrem na dobu určitou a pracovníků dočasně přidělených k jinému zaměstnavateli. Tato úprava je předmětem zvláštní směrnice přijaté Radou Evropských společenství v červnu roku 1991 (č. 91/383). K přijetí této směrnice došlo na základě zkušeností členských států Evropské unie s nižší úrovní ochrany zdraví a tím i větším počtem pracovních úrazů a nemocí z povolání u těchto pracovníků.

V rámci úpravy pracovních podmínek je problematikou s nejdynamičtějším vývojem patrně problematika pracovní doby a doby odpočinku. Lze to demonstrovat na příkladu úpravy délky pracovní doby. Jestliže požadavek obecného uzákonění 8hodinového pracovního dne (a tedy i 48hodinového týdne) byl vznášen již v XIX. století, avšak uzákoněn byl ve většině zemí až po skončení první světové války, od roku 2000 lze počítat se zaváděním 35hodinové týdenní pracovní doby spojené s usměrňovaným růstem mezd, jako obecné maximální týdenní pracovní doby.

V tomto směru sehrává průkopnickou úlohu Francie, kde na základě návrhu <sup>2)</sup> připraveného vládou Lionela Jospina již byla zavedena uvedená týdenní pracovní doba.

Pro naše pracovní právo představuje v oblasti úpravy pracovní doby a doby odpočinku aktuální vývojovou perspektivu především plná harmonizace s požadavky obsaženými ve Směrnici Rady Evropských společenství č. 93/104. Této problematice bude věnována další část tohoto textu.

## PROBLEMATIKA HARMONIZACE NAŠÍ ÚPRAVY PRACOVNÍ DOBY A DOBY ODPOČINKU S PRÁVEM EVROPSKÉ UNIE

Směrnice Rady Evropských společenství č. 93/104 z 23. listopadu 1993 o některých otázkách úpravy pracovní doby (dále jen „Směrnice“), stanoví základní principy, kterými se má řídit právní úprava jak pracovní doby, tak dob odpočinku členských států Evropské unie. V jejím úvodu se odkazuje na Chartu základních sociálních práv pracovníků Evropských společenství, přijatou na zasedání Evropské rady ve Štrasburku 9. 12. 1989, v níž se prohlašuje, že dobudování vnitřního trhu musí vést ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků v zemích Evropských společenství. Tento proces musí vyústit v přibližování těchto podmínek při zachování dosaženého zlepšení, zejména pokud jde o délku a organizaci pracovní doby a jiné formy zaměstnávání než na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou, jako je dočasná práce, sezónní práce aj. Směrnice si proto klade za cíl být „praktickým příspěvkem k vytvoření sociální dimenze na vnitřním trhu Evropských společenství“.

Rozsah věcné působnosti Směrnice neboli okruh otázek, které upravuje, je následující: minimální doba denního odpočinku, týdenního odpočinku a každoroční dovolené, poskytování přestávek v práci, maximální týdenní pracovní doba, některé aspekty noční práce, práce na směny a rozvržení pracovní doby. Směrnice se vztahuje na všechny sektory činnosti, veřejné i soukromé, s výjimkou letecké, železniční, námořní, vnitrozemské říční a jezerní dopravy, mořského rybolovu, jiné práce na moři a výcvikové činnosti lékařů.

V úvodním prohlášení ke Směrnici konstatuje Rada Evropských společenství, že specifické pracovní podmínky mohou mít škodlivé účinky na bezpečnost a zdraví pracovníků. Organizace práce se musí řídit obecnou zásadou, že práce se musí přizpůsobovat pracovníkům. Z této zásady vyplývá, že situace pracovníků pracujících v noci a ve směnách vyžaduje, aby úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví byla upravena s ohledem na povahu jejich práce a aby organizace, fungování ochrany a preventivní služby byly efektivní. Zejména je důležité, aby pracovníci pracující v noci měli před svým zařazením na noční práci nárok na bezplatné zjištění svého zdra-

<sup>2)</sup> Srov. Espace Social Européen č. 393/1997, str. 7.

votního stavu, poté mohli pravidelně chodit na bezplatné lékařské prohlídky a být při jakémkoliv zjištění zdravotních problémů převedeni na práci ve dne, která by byla pro ně vhodná. Rada Evropských společenství poukazuje též na to, že ustanovení Směrnice bude třeba v praxi provádět pružně. Členské státy a sociální partneři (tj. zástupci zaměstnavatelů a zástupci zaměstnanců) mají proto možnost stanovení odchylek při provádění některých ustanovení Směrnice, ovšem za předpokladu, že pracovníkům, kterých se odchylky budou týkat, bude poskytnuta náhradní doba na odpočinek.

Za účelem zajištění správné interpretace a aplikace Směrnice, jsou v ní definovány základní pojmy, kterých používá, a to pojem pracovní doba, doba odpočinku, noční doba, pracovník pracující v noci, práce na směny a pracovník pracující na směny. Pracovní doba znamená jakoukoliv dobu, během níž pracovník pracuje, je zaměstnavateli k dispozici a vykonává své činnosti nebo povinnosti v souladu s právním úpravou nebo praxí příslušného státu. Doba odpočinku znamená jakoukoliv dobu, která není pracovní dobou. Noční doba znamená jakoukoliv dobu, která není kratší než sedm hodin a je vymezena právními předpisy příslušného státu. Tato doba však musí vždy zahrnovat dobu mezi půlnocí a pátou hodinou ráno. Pracovník pracující v noci znamená jednak jakéhokoliv pracovníka, který během noční doby pravidelně pracuje nejméně tři hodiny ze své normální pracovní doby, jednak jakéhokoliv pracovníka, který pravděpodobně odpracuje v noci určitý podíl ze své roční pracovní doby, podle definice, kterou si příslušný členský stát zvolí, a to buď svými právními předpisy po konzultaci se sociálními partnery nebo kolektivními smlouvami, případně dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery na celostátní nebo regionální úrovni. Práce na směny znamená jakoukoliv metodu stanovení pracovní doby ve směnách, při kterých pracovníci jeden druhého střídají na stejných pracovištích podle určitého pořádku, včetně rotujícího způsobu, přičemž pracovní doba může být přetržitá i nepřetržitá a pro pracovníky mít důsledek, že během určitého období dnů nebo týdnů pracují po různé dlouhou dobu. Pracovník pracující na směny znamená jakéhokoliv pracovníka, jehož pracovní režim je součástí práce na směny.

V našem pracovním právu chybí obecné vymezení jak pojmu pracovní doba, tak pojmu doba odpočinku. Tato skutečnost představuje závažnou mezeru v naší pracovní právní úpravě, protože správný výklad těchto pojmů má zásadní význam pro správnou aplikaci právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku. Definice těchto pojmů by měly být obsaženy v zákoníku práce a měly by být v souladu s výše uvedeným vymezením ve Směrnici.

Také vymezení pojmu noční doba v našem pracovním právu chybí. Místo toho vymezuje zákoník práce v § 99 odst. 1 pojem noční práce jako práce konané v době mezi 22. a 6. hodinou, což formulačně neodpovídá vymezení ve Směrnici. Toto ustanovení by proto mělo být modifikováno tak, aby bylo plně v souladu s vymezením noční doby ve Směrnici. Pojem zaměstnanec pracujícího v noci sice zákoník

práce definuje v § 99 odst. 2, avšak toto vymezení není zcela v souladu se Směrnicí. Zahrnuje totiž užší okruh pracovníků a tak zbavuje zvláštní ochrany, která přísluší pracovníkům pracujícím v noci, část pracovníků, kterým tato ochrana podle Směrnice přísluší. V § 99 odst. 2 zákoníku práce se uvádí, že zaměstnancem pracujícím v noci se pro účely tohoto zákoníku rozumí zaměstnanec, který vykonává práce vyžadující, aby byly pravidelně konány v noci v rozsahu nejméně čtyř hodin po sobě jdoucích. Tím nejsou dotčeny zvláštní zákony.

Další závažnou mezeru v našem pracovním právu představuje nedostatek vymezení pojmu „práce na směny“ a „zaměstnanec pracující na směny“. S tím pak souvisí i skutečnost, že náš zákoník práce nezaručuje zaměstnancům pracujícím na směny ochranu bezpečnosti a zdraví při práci, odpovídající charakteru jejich práce, jak to vyžaduje Směrnice ve vztahu nejen k pracovníkům pracujícím v noci, ale také ve vztahu k pracovníkům na směny. Rovněž chybí v našem pracovním právu úprava zvýhodněného režimu přestávek v práci za účelem zmírnění důsledků monotónní práce a práce s vnuceným rytmem, který Směrnice ukládá členským státům zajistit.

#### *Maximální týdenní pracovní doba*

Pokud jde o otázku maximální délky týdenní pracovní doby, obsahuje Směrnice dva požadavky. Za prvé ukládá členským státům přijmout opatření zajišťující, aby týdenní pracovní doba byla omezena prostřednictvím zákonů, nařízení či administrativních předpisů nebo pomocí kolektivních smluv a dohod mezi sociálními partnery.

V této souvislosti je možné poukázat na to, že již v roce 1975 přijalo Evropské hospodářské společenství pro členské státy doporučení, aby maximální týdenní pracovní doba byla obecně stanovena na 40 hodin. Navázalo tak na doporučení Mezinárodní organizace práce z roku 1970, které doporučuje 40hodinovou týdenní pracovní dobu jako normální pracovní dobu, a to se zřetelem k tomu, že při uplatňování pětidenního pracovního týdne, který byl v šedesátých letech v řadě zemí zaveden, není třeba při tomto limitu překračovat v jednotlivých pracovních dnech 8hodinovou denní pracovní dobu, považovanou za optimální.

Za druhé směrnice vyžaduje, aby průměrná pracovní doba za každé období sedmi dnů, včetně přesčasových hodin, nepřekročila 48 hodin.

V našem pracovním právu je maximální délka týdenní pracovní doby omezena jednak zákoníkem práce, jednak v souladu s ním předpisy Ministerstva práce a sociálních věcí, kolektivními smlouvami, případně vnitřními předpisy zaměstnavatelů.

Problematická a ne zcela v souladu se Směrnicí je však úprava pracovní doby v pracovněprávních vztazích vznikajících na základě dohod o pracovní činnosti. Zákoník práce stanoví v § 237 odst. 2, že na základě dohody o pracovní činnosti nelze vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené

týdenní pracovní doby. Zde tedy neplatí žádný limit maximální týdenní pracovní doby, nýbrž jen určité omezení pracovní doby v průměru, což je jiný aspekt, kterého se týká až druhý požadavek na úpravu pracovní doby ve Směrnici. Kromě toho stanoví zákoník práce v témže ustanovení velmi široké zmocnění pro vládu, aby stanovila nařízením, ve kterých výjimečných případech lze na základě dohody o pracovní činnosti vykonávat práci nad rozsah pracovní doby uvedený v předchozí větě. Vláda přitom není vázána žádným limitem, který by byl stanoven zákoníkem práce.

Druhý požadavek Směrnice, který se týká délky pracovní doby, naše pracovní právo nespĺňuje. Zákoník práce ani jiný pracovněprávní předpis totiž neobsahuje žádný obecně platný maximální limit týdenní pracovní doby pro každé období sedmi dnů, včetně přesčasových hodin. Rozsah přesčasové práce sice zákoník práce omezuje určitými limity, z nich však platí velmi široký rozsah výjimek a kromě toho součet týdenního limitu pro přesčasovou práci se stanovenou délkou týdenní pracovní doby bude zpravidla činit vyšší cifru než 48 hodin týdně. Vyplývá to zejména z ustanovení § 97 odst. 2 zákoníku práce, kde se uvádí, že práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech. Toto omezení se však nevztahuje na dopravu, spoje a energetiku, na nepřetržité provozy, na mimořádně naléhavé práce spojené se zásobováním obyvatel a s poskytováním služeb obyvatelstvu, na opravářské a údržbářské práce v bytových organizacích, na práce zemědělské a na další práce, při nichž je třeba podstatně zvýšit stav zaměstnanců na přechodnou dobu nepřesahující pět měsíců v kalendářním roce. V nepřetržitých provozech nesmí však průměrná pracovní doba přesáhnout 53 hodiny týdně.

### *Denní odpočinek*

Pokud jde o denní odpočinek, ukládá Směrnice členským státům přijmout opatření zajišťující, aby všichni pracovníci měli nárok na denní odpočinek v trvání 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin.

Náš zákoník práce nepoužívá pojmu denní odpočinek, nýbrž hovoří o nepřetržitém odpočinku mezi dvěma směnami. Toto označení však není vhodné, neboť se netýká pouze odpočinku zaměstnanců pracujících ve směnách, ale obecně všech zaměstnanců. Je překvapující, že tento nevhodný termín, který byl použit již v původním znění zákoníku práce, nezměnila žádná z pozdějších novelizací. Do budoucna by jistě bylo žádoucí, aby i v našem pracovním právu byl používán termín „denní odpočinek“.

Minimální délka nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami činí podle § 90 odst. 1 zákoníku práce 12 hodin, což je tedy pro zaměstnance o jednu hodinu výhodnější limit, než požaduje Směrnice. Problematický je však značně široký okruh výjimek z minimální délky tohoto odpočinku, který zákoník práce připouští v § 90 odst. 2 a 3. Do budoucna by bylo žádoucí počet výjimek podstatně zúžit.

### *Přestávky na odpočinek*

Pokud jde o přestávky na odpočinek, neklade si Směrnice za cíl zaručit pracovníkům obecně minimální délku těchto přestávek, nýbrž jen poskytování „dostatečných přestávek“. To souvisí se skutečností, že povaha pracovních procesů a plnění pracovních úkolů je velmi různorodá z hlediska fyzické i psychické náročnosti a počet, délka přestávek na odpočinek, jakož i jejich zařazení do průběhu pracovního dne by této různorodosti měly odpovídat. Směrnice proto ukládá členským státům přijmout opatření zajišťující v případech, kdy je pracovní den delší než šest hodin, aby všichni pracovníci měli nárok na přestávky na odpočinek, jejichž podrobnosti, včetně délky a podmínek pro jejich používání budou stanoveny kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery nebo, není-li takových dohod, právními předpisy příslušného státu.

Náš zákoník práce upravuje přestávky na odpočinek v § 89, používá však termínu „přestávky v práci“. Do budoucna by bylo vhodnější, aby zákoník práce používal rovněž termínu přestávky na odpočinek, neboť pak by byl v názvu vyjádřen základní cíl poskytování tohoto druhu odpočinku (je třeba vzít v úvahu, že se vyskytují i přestávky poskytované za jiným účelem, např. přestávky na kojení). Obecně lze konstatovat, že úprava poskytování přestávek v práci v tomto ustanovení je v souladu s požadavky Směrnice. Zákoník práce vyžaduje, aby zaměstnavatel poskytoval zaměstnanci nejdéle po pěti hodinách nepřetržité práce pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. K tomu je však třeba poznamenat, že ve světě převažuje v pracovněprávních úpravách povinnost poskytovat přestávku na odpočinek nejdéle po čtyřech hodinách nepřetržité práce a kromě toho bývá ještě stanoven požadavek dřívějšího zařazení přestávky na odpočinek, jestliže se jedná o mladistvé pracovníky, pracovníky v důchodovém věku, pracovníky se změněnou pracovní schopností aj. Do budoucna by bylo žádoucí v zájmu dokonalejší ochrany zdraví různých skupin pracovníků také u nás takto diferencovat úpravu zařazení přestávek na odpočinek.

Problematická je výjimka týkající se poskytování přestávek v práci, která je stanovena ve druhé větě § 89 odst. 1 zákoníku práce. Zde se uvádí, že jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba pro oddech a jídlo. Je však třeba vzít v úvahu, že v případě, kdy provoz nebo výkon práce nemůže být přerušen, je iluzorní hovořit o „přiměřené době pro oddech“. Zákoník práce by měl pro tyto případy uložit zaměstnavateli, aby zajistil vystřídání zaměstnance, resp. zaměstnanců.

### *Týdenní doba odpočinku*

Pokud jde o týdenní dobu odpočinku, ukládá Směrnice členským státům přijmout opatření zajišťující, že během každého období sedmi dnů bude mít pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v trvání 24 hodin a k tomu 11hodinový denní odpočinek. Minimální doba týdenního odpočinku má obvykle

zahrnovat neděli. Je-li to zdůvodněno objektivními, technickými nebo organizačními podmínkami, může se uplatňovat minimální týdenní doba odpočinku v rozsahu 24 hodin.

V našem pracovním právu je týdenní odpočinek upraven v ustanoveních § 91–§ 92 zákoníku práce pod označením „dny pracovního klidu“. Tyto dny definuje § 91 odst. 1 zákoníku práce jako dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky. Počet svátků a tím i rozsah doby odpočinku, který v souvislosti s nimi vzniká, však zákoník práce neupravuje (tyto otázky jsou předmětem úpravy zvláštního zákona). Zásady poskytování týdenního odpočinku a výjimky z nich pak upravuje ustanovení § 92 zákoníku práce. Do budoucna by bylo žádoucí, aby zákoník práce upravoval jak rozsah doby odpočinku, vznikající při svátcích, včetně nároků zaměstnanců s tím souvisejících, tak otázky týkající se poskytování týdenního odpočinku v samostatných ustanoveních.

Minimální délka nepřetržitého týdenního odpočinku, kterou zákoník práce obecně zaručuje, není v souladu se Směrnicí, neboť činí pouze 32 hodin (podle Směrnice činí celkem 35 hodin, tj. 24 hodin týdenní doby odpočinku a k tomu 11 hodin denního odpočinku). Podle § 92 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl jednou týdně nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 32 hodiny. Pokud to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle (§ 92 odst. 2). Zákoník práce tedy splňuje požadavek Směrnice týkající se fixace týdenního odpočinku zásadně na neděli. Naproti tomu není v souladu se Směrnicí, že zákoník práce umožňuje zkrácení minimální délky týdenního odpočinku i pod 24 hodin a poskytování týdenního odpočinku jednou za dva týdny (§ 92 odst. 3, písm. a), b)).

### *Roční dovolená*

Pokud jde o roční dovolenou, ukládá Směrnice členským státům přijmout opatření zajišťující, že každý pracovník bude mít nárok na placenou roční dovolenou v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro vznik nároku a poskytování takové dovolené, které budou stanoveny právními předpisy příslušného státu a (nebo) praxí. Místo minimální doby roční placené dovolené nesmí být vyplacena peněžní náhrada, s výjimkou případů skončení pracovního poměru.

Podle § 102 odst. 1 našeho zákoníku práce činí základní, tj. minimální výměra dovolené za kalendářní rok tři týdny, což je o týden méně než vyžaduje Směrnice. Poskytování náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou připouští zákoník práce i z jiných důvodů, než je skončení pracovního poměru, což je podle Směrnice nepřipustné. Podle § 110b zákoníku práce lze zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou pouze tehdy, jestliže zaměstnanec nemohl vyčerpat dovolenou ani do konce příštího kalendářního roku: a) protože mu zaměstnavatel neurčil dobu čerpání dovolené nebo mu určil nesprávnou délku dovolené, b) pro

překážky v práci na straně zaměstnance, c) pro skončení pracovního poměru. Oba rozpor s požadavky Směrnice, které se týkají poskytování roční placené dovolené, by tedy měly být do budoucna odstraněny.

### *Délka noční práce*

Pokud jde o délku noční práce, ukládá Směrnice členským státům přijmout opatření zajišťující, že normální pracovní doba pro pracovníky pracující v noci nepřesáhne v průměru osm hodin v každém období 24 hodin, a že pracovníci pracující v noci, jejichž práce je spojena se zvláštními riziky nebo těžkou tělesnou nebo duševní námahou, nebudou pracovat více než osm hodin v kterémkoliv období 24 hodin, během kterého pracují v noci. Pro výše uvedené účely bude práce spojena se zvláštními riziky nebo těžkou tělesnou a duševní námahou definována národními právními předpisy a (nebo) praxí nebo kolektivními smlouvami či dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery, přičemž se vezme zřetel na specifická rizika noční práce.

V našem pracovním právu zatím chybí úprava omezující délku normální pracovní doby pro zaměstnance pracující v noci, jakož i obecné omezení délky noční práce v případech, kdy tato práce je spojena se zvláštními riziky nebo těžkou tělesnou či duševní námahou. Tyto závažné mezery v ochraně zdraví určitých skupin pracovníků by tedy bylo třeba v našem pracovním právu do budoucna odstranit.

V zájmu zvýšené ochrany zdraví pracovníků pracujících v noci ukládá Směrnice členským státům přijmout opatření zajišťující, že pracovníci pracující v noci budou mít nárok na bezplatné vyšetření svého zdravotního stavu před přidělením na noční práci a poté v pravidelných intervalech, že pracovníci v noci, trpící zdravotními problémy, u nichž je uznána spojitost s jejich prací v noci, budou převedeni, všude, kde je to možné na práci ve dne, která je pro ně vhodná. Bezplatné vyšetření zdravotního stavu musí splňovat podmínky lékařské důvěrnosti a musí být provedeno v rámci národní zdravotní soustavy.

V našem pracovním právu byla novelizací zákoníku práce z roku 1994 přijata úprava, splňující výše uvedené požadavky Směrnice, až na výslovné uvedení toho, že bezplatné vyšetření zdravotního stavu musí splňovat podmínky lékařské důvěrnosti (§ 99 zákoníku práce).

### *Závěrečná poznámka*

Tento příspěvek byl zpracován ještě před předložením (3. ledna 2000) vládního návrhu novely zákoníku práce (Sněmovní tisk 484). Cílem této novely je především harmonizace vnitrostátního pracovního práva s legislativou Evropských společenství. Pro čtenáře je nepochybně zajímavé, mohou-li provést porovnání výsledné legislativní úpravy (zákon č. 155/2000 Sb.) s názory a náměty obsaženými v článku.

## DEVELOPMENTAL TRENDS OF LEGAL REGULATION OF WORKING CONDITIONS

### Summary

In the beginning of the paper the author defines the concept of „working conditions“, which in its narrowest sense means working hours, time for rest, the safety and protection of health at work, in a slightly wider sense it also includes wages and salaries, and in the broadest sense it covers all the terms regulated by labour law, i.e. the results of both the legislative process and contracts between employees and employers. Special attention in this area is devoted to the increased protection of certain categories of the labour force (women, mothers, juveniles, disabled people).

The general trend, drawn from the 19th century, is described in the paper as a gradual improvement of working conditions of employees. The author points out that the improvement is in the best interest of not only the employees, but also of the employers. This trend contributes to increased performance due to the positive effect of improved working conditions on both the physical capacity of people and their mentality, and their relationship to work and the work place.

As far as developmental trends in the Czech Republic in this area are concerned, the author assumes that they feature the efforts to approximate Czech Labour Law to that of the European Union. She mentions the ways in which European rules regulate different aspects of working conditions (working hours, time for rest during the day, week and year, night shifts, employees' health care, etc.) and she concludes that in many cases, in fact in the majority of cases, the European regulation is more generous towards employees and their rights, when compared to Czech legal rules. Naturally, the main direction of ideas follows the *de lege ferenda* – namely focusing on legal regulation that will be more in conformance with European law.