



Popis současného stavu v oblasti
zkracování pracovní doby
a zavádění flexibilních forem práce
v České republice

ISBN: 978-80-86809-13-7



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Popis současného stavu v oblasti
**zkracování pracovní doby
a zavádění
flexibilních forem práce**
v České republice

INFORMAČNÍ MATERIÁL



Praha 2016

Zpracoval: KOLEKTIV AUTORŮ ČMKOS

JUDr. Eva Dandová, Jana Daňhelovská

Ing. Martin Fassmann, Jan Srna

JUDr. Zdenka Kindlová, JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.

Doc. PhDr. Pavel Janičko, CSc., Ing. Hana Popelková

Mgr. Dušan Martinek, Filip Matoušek

Tento informační materiál byl zpracován v rámci projektu „Zkracování pracovní doby“, Reg. číslo CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0001831, který je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

**Popis současného stavu v oblasti zkracování pracovní doby
a zavádění flexibilních forem práce v České republice**

Vydala: Českomoravská konfederace odborových svazů, Praha 2016
www.cmkos.cz

Grafická úprava a tisk: ASTRON studio CZ, a.s., Praha

© Českomoravská konfederace odborových svazů

ISBN: 978-80-86809-13-7

OBSAH

1. Úvodní slovo	4
2. Zkracování pracovní doby a BOZP	5
3. Zkracování pracovní doby a konkurenceschopnost	12
4. Zkracování pracovní doby a legislativa	21
5. Zkracování pracovní doby a sladování pracovního a rodinného života	27

1. ÚVODNÍ SLOVO

K napsání tohoto materiálu nás vedla snaha nejen o zpracování podkladů pro zahraniční účastníky plánovaných projektových konferencí, ale i usnadnění orientace členům Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS), zaměstnancům a Svazu průmyslu a dopravy České republiky (SP ČR), zaměstnavatelům v oblasti vývoje a současného stavu zkracování pracovní doby a flexibilních forem práce v České republice.

Při výběru jednotlivých kapitol jsme vycházeli z náplně projektu a v plném rozsahu jsme se soustředili na čtyři základní kapitoly – zkracování pracovní doby a bezpečnost a ochrana zdraví při práci, konkurenceschopnost, legislativa a sladování rodinného a pracovního života.

Našimi ambicemi nebylo vytvořit knihu, která by svým rozsahem postihla všechny aspekty výše uvedeného problému a nastínila všechny možnosti jeho řešení, ale ambicí bylo připravit odborný základ pro další vývoj a směr při diskuzích vedených formou sociálního dialogu na všech jeho úrovních.

Z jednotlivých kapitol jednoznačně vyplývá, že Česká republika se staví do popředí zemí Evropské unie, kde právě tato oblast je v centru zájmu a má i určité předpoklady dalšího pozitivního vývoje směrem k možnostem dalšího zkracování pracovní doby a zavádění flexibilních forem práce.

Stále více se ukazuje, že život je velice pestrý, a to i ten pracovní. Ne vždy lze předem najít jednoznačnou odpověď či řešení na každou otázku a každou situaci. Proto i v tomto materiálu je věnována pozornost pouze vybraným a základním situacím, které se vyskytují anebo se mohou vyskytovat v každém zaměstnání, u každého zaměstnavatele a pro každého zaměstnance.

2. ZKRACOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY A BOZP

Pracovní doba a BOZP v právu EU

Právní úprava pracovní doby v ČR prošla již ve starém zákoníku práce podstatnou změnou v souvislosti s harmonizací našeho práva s právem země ES, neboť tzv. první euronovela v roce 2000 transponovala do našeho pracovního práva směrnici ES č. 93/104/ES, o určitých aspektech stanovení pracovní doby, která je, dá se říci, základním předpisem evropského práva o pracovní době a dále i Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 1, která upravuje omezení pracovní doby v průmyslu. Směrnice ES č. 93/104/ES byla v průběhu let několikrát novelizována a posléze byla v r. 2003 vydána jako směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, která je také základem naší současné právní úpravy.

Obě citované evropské směrnice o pracovní době se hned v preambuli odvolávají na směrnici Rady č. 83/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření směřujících ke zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění směrnice Rady č. 91/383/EEC (tzv. rámcovou směrnicí o BOZP) a mimo jiné stanoví, že:

- zlepšení bezpečnosti práce, pracovní hygieny a ochrany zdraví při práci je cíl, který by neměl být podřízen úvahám ryze ekonomické povahy a že všichni pracovníci by měli mít dostatečnou dobu odpočinku,
- pracovníkům ve Společenství musí být poskytnuty minimální denní, týdenní a roční doby odpočinku a přiměřené přestávky v práci, v této souvislosti je rovněž nezbytné stanovit maximální délku týdenní pracovní doby,
- zvláštní pracovní podmínky mohou mít škodlivé účinky na bezpečnost a zdraví pracovníků, organizace práce podle určitého rozvrhu musí přihlížet k obecné zásadě, že práce musí být přizpůsobena člověku.

Z uvedeného vyplývá, že evropské právo vidí ve zkracování pracovní doby a prodlužování délky odpočinku zaměstnance včetně prodlužování délky dovolené na zotavenou základní preventivní opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“), která výrazným způsobem ovlivňují prevenci rizik jako takových a předcházení pracovním úrazům a nemocem z povolání.

Z toho důvodu také země ES vidí ve zkracování pracovní doby a prodlužování délky odpočinku zaměstnanců všemi možnými způsoby základní možnost, jak snížit počet pracovních úrazů. Ze všech těchto důvodů přistupují jednotlivé země ES k problematice pracovní doby různými způsoby. Některé se snaží o zvýšení počtu různých svátků a státních svátků, jiné zase volí formu celostátního zavádění kratší týdenní pracovní doby.

Právní úprava pracovní doby ČR

V ČR délka týdenní pracovní doby plně odpovídá směrnici 2003/88/ES, která připouští jako maximální nepřekročitelnou hranici stanovené týdenní pracovní doby včetně práce přesčas 48 hodin. Týdenní pracovní doba byla v roce 2000 pro jednotlivé režimy práce zkrácena o 2 ½ hodiny týdně s tím, že bylo zároveň stanoveno, že se jedná o tzv. čistou pracovní dobu a že přestávky na jídlo a oddech, které předtím byly součástí pracovní doby, se dnes do pracovní doby nezapočítávají.

Dnes je úprava délky stanovené týdenní pracovní doby zakotvena v § 79 zákoníku práce. Obecně platí, že délka stanovené týdenní pracovní doby činí nejvýše 40 hodin týdně. To je maximální limit délky tzv. čisté pracovní doby. Tento limit je stanoven s ohledem na právo zaměstnavatele nařídít zaměstnanci maximálně 8 hodin práce přesčas týdně. Součet maximální stanovené délky pracovní doby a práce přesčas nemůže překročit limit daný směrnicí – průměrná délka pracovní doby pro každý týden, tedy každé období sedmi po sobě jdoucích dnů, nesmí překročit 48 hodin.

Dle zákoníku práce se pak stanovená týdenní pracovní doba upravuje následujícím způsobem:

- u zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu činí nejvýše 37 ½ hodiny týdně,
- u zaměstnanců s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem činí nejvýše 37 ½ hodiny týdně,
- u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem činí nejvýše 38 ¾ hodiny týdně,
- u mladších 18 let 40 hodin týdně s tím, že délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 8 hodin. Délka stanovené týdenní pracovní doby ve více pracovníprávních vztazích zaměstnance mladšího 18 let nesmí ve svém souhrnu přesáhnout 40 hodin týdně.

Důležité je, že zákon poskytuje všem mladistvým, tj. osobám mladším 18 let, stejnou ochranu. Proto také byla v souladu s čl. 7 odst. 4 revidované Evropské sociální charty upravena zvlášť pracovní doba pro mladistvé do 18 let a dále zde byl transponován požadavek čl. 8 směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků, podle kterého u mladistvého zaměstnance, který je zaměstnán u více zaměstnavatelů, se musí délka pracovní doby počítat.

Další zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod zákonný limit je možno dohodnout v kolektivní smlouvě nebo stanovit ve vnitřním předpise. V ČR platí, že kolektivní smlouvu se zaměstnavatelem uzavírá výhradně odborová organizace, přitom ale jedná za všechny zaměstnance. Zkrácení stanovené

týdenní pracovní doby však nesmí provést zaměstnavatel tzv. rozpočtové nebo příspěvkové sféry, jehož financování je alespoň zčásti vázáno na státní rozpočet nebo rozpočet územně samosprávného celku.

Právní úprava BOZP v ČR

Stejně jako právní úprava pracovní doby byla i právní úprava BOZP harmonizována s právem zemí ES již v roce 2000 při tzv. první euronovele tzv. starého zákoníku práce. Tehdy byla do zákoníku práce transponována výše vzpomenuhá rámcová směrnice o BOZP a všech 13 tehdy platných dílčích směrnic. Základ této právní úpravy byl proto převzat i do nyní platného zákoníku práce.

Zákoník práce zde výslovně stanoví, že zaměstnavatel je povinen zajistit BOZP zaměstnanců s ohledem na všechna rizika možného ohrožení jejich života a zdraví a určuje, na koho se tato povinnost vztahuje a kdo za plnění úkolů plynoucích z této odpovědnosti zaměstnavatele odpovídá. Podle tohoto ustanovení každý vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele odpovídá za zajišťování bezpečnosti zaměstnanců a stav pracovních podmínek v té činnosti, kterou bezprostředně řídí či vykonává.

Tyto zásady se mohou na první pohled jevit jako obecné a zaměstnavatelům i zaměstnancům zcela samozřejmé, mají však obrovský význam pro praxi. V okamžiku, kdy vznikne škoda, ať již zaměstnanci či zaměstnavateli, je nedílnou součástí posouzení celkové situace a všech okolností i posouzení toho, jak byly dodrženy všechny zásady BOZP a jak na dodržení zásad BOZP dohlížel bezprostřední nadřízený, tedy vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele. Z praxe známe, že právě porušení základních principů BOZP bývá nejčastějším důvodem vzniku škody ať již na jedné či druhé straně pracovního vztahu.

Nejzávažnější důsledky má nedodržení zásad BOZP v případech vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání, kdy se však již zkoumá jen důvod škody, tedy které zásady BOZP práce byly porušeny a do jaké míry kterým účastníkem pracovního vztahu. V případě vzniku pracovního úrazu (u nemocí z povolání to nepřichází víceméně v úvahu) se podle českého práva může zaměstnavatel tzv. deliberovat neboli zbavit své povinnosti k náhradě majetkové a nemajetkové újmy z titulu pracovního úrazu nebo nemocí z povolání, a to buď zcela nebo zčásti. Zcela se může zaměstnavatel zprostit odpovědnosti, prokáže-li se, že škoda vznikla tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění BOZP, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo v důsledku opilsti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit, a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody. Důvody pro částečnou deliberaci zaměstnavatele jsou obdobné s tím, že byly jednou z příčin vzniku škody. Obecně platí, že zaměstnavatel se nemůže

úspěšně deliberovat, pokud se při rekonstrukci pracovního úrazu prokáže, že např. vedoucí zaměstnanec toleroval práci pod vlivem alkoholu.

Prevence rizik

Pro celou oblast BOZP je v českém zákoníku práce základem otázka prevence rizik, transponovaný článek 6 rámcové směrnice EHS o BOZP. Zákoník práce věnuje prevenci rizik sice jedno ustanovení, nicméně jej jako stěžejní zásadu rozpracovává v obecnou povinnost zaměstnavatele při zajišťování BOZP a promítá ji i do celého zákoníku práce ve vztahu k prevenci rizik. Smyslem je totiž zajišťovat BOZP ve všech aspektech spojených s prací, počínaje soustavným vyhledáváním rizik a konče přijímáním opatření k ochraně zaměstnanců před jejich působením.

Podle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky, a to vhodnou organizací BOZP a přijímáním opatření k předcházení rizikům. Toto ustanovení s ohledem na svůj preventivní charakter musí být naplňováno již při plánování výroby a pracovních činností, při rozmísťování strojů a zařízení a při údržbě budov a strojního zařízení. Vhodnou organizací BOZP se rozumí účelná dělba práce mezi jednotlivé vedoucí zaměstnance, pravidelná kontrola na pracovištích a stanovení odpovědnosti za odstraňování zjištěných závad. Smyslem tohoto ustanovení je vést nejen zaměstnavatele ale i zaměstnance k nalezení přijatelné míry rizik.

Dosažení tzv. „nulového rizika“, tj. absolutní eliminace pracovních úrazů a nemocí z povolání, není v oblasti pracovněprávních vztahů prakticky možné. Z toho důvodu klade zákonodárce na toto ustanovení zvláštní důraz a odpovědnost za prevenci rizik ukládá zaměstnavateli.

Požadavky na organizaci práce a pracovní postupy

Kromě zákoníku práce v českém právu obsahuje zásady BOZP ještě zákon o zajištění dalších podmínek BOZP. Ten v samostatném ustanovení ukládá zaměstnavateli povinnost organizovat práci a pracovní postupy tak, aby byly dodržovány zásady bezpečného chování na pracovišti. Toto ustanovení tvoří zákonný rámec pro organizaci práce a pracovní postupy tak, aby nedocházelo k rizikům poškození zdraví zaměstnanců. Věcně a obsahově však přebírá starou právní úpravu.

Zaměstnavatel musí organizovat práci a provádět pracovní postupy tak, aby nedocházelo k rizikům příkladně zde uvedeným, ovšem výčet rizikových faktorů zde uvedených není taxativní, ale pouze demonstrativní, neboť není možno v právní normě zachytit všechna možná rizika všech prací za různých situací. Výčet uvedený v tomto ustanovení je chápán jako základní minimum prevence

pracovních úrazů, které musí dodržet každý zaměstnavatel a také každý zaměstnavatel by si jej měl přizpůsobit vlastním podmínkám.

Pro praxi je důležité, že se zde zaměstnavatelé ukládá vhodným způsobem organizovat práci a tudíž i pracovní dobu a dobu odpočinku zaměstnanců. U jednotlivých činností a činností jednostranně zatěžujících organismus je vhodné, aby zajistil přerušeni práce bezpečnostními přestávkami. Jedná se především o práci ve stavebnictví, práci řidičů, zaměstnanců pracujících se zobrazovacími jednotkami, zaměstnanců pracujících v hlučných provozech a na pracovištích, kde se pracuje s motorovými pilami.

Poznatky z praxe

ČMKOS a odborové svazy v ní sdružené se často setkávají se stížnostmi zaměstnanců, odborářů na organizaci práce a pracovní doby u svých zaměstnavatelů. Z toho důvodu také ČMKOS chce v oblasti BOZP v rámci projektu zjistit, do jaké míry ovlivňuje pracovní dobu a zejména její rozvržení oblast BOZP, konkrétně vznik a množství pracovních úrazů.

Poznatky Státního úřadu inspekce práce (SÚIP) tak tomu zatím nenavědčují. Pro ilustraci uvádíme několik tabulek ze Zprávy o pracovní úrazovosti v roce 2015 zpracované SÚIP, které mají vztah k pracovní době.

Vývoj pracovní úrazovosti v ČR

Rok	Počet pojistěnců	Počet PÚ s PN	Počet dnů PN	Průměrné % PN pro PÚ	Průměrná doba trvání PÚ
2002	4 466 699	90 867	3 788 076	0,23	41,69
2003	4 435 434	83 019	3 599 340	0,22	43,36
2004	4 389 251	81 688	3 565 634	0,22	43,65
2005	4 442 703	82 042	3 702 310	0,23	45,13
2006	4 497 033	82 296	3 766 313	0,23	45,77
2007	4 597 021	77 233	3 600 581	0,22	46,62
2008	4 572 443	71 281	3 548 355	0,21	49,78
2009	4 253 139	50 171	2 767 757	0,18	55,16
2010	4 310 960	51 678	2 692 547	0,17	52,10

PÚ = pracovní úraz, PN = pracovní neschopnost

Rok	Počet pojistěnců	Počet PÚ s PN	Počet dnů PN	Průměrné % PN pro PÚ	Průměrná doba trvání PÚ
2011	4 211 579	45 111	2 592 537	0,17	55,03
2012	4 471 889	44 108	2 423 425	0,15	54,94
2013	4 440 326	42 927	2 391 689	0,15	55,72
2014	4 464 057	45 058	2 466 635	0,15	54,30
2015	4 507 012	46 331	2 568 798	0,20	55,44

PÚ = pracovní úraz, PN = pracovní neschopnost

Počet pracovních úrazů podle času pracovního úrazu v rámci dne podle hodin v r. 2015

Čas úrazu v rámci dne	Počet pracovních úrazů
10:00–10:59	4 507
9:00–9:59	4 260
8:00–8:59	3 531
11:00–11:59	3 378
13:00–13:59	3 314
7:00–7:59	2 936
12:00–12:59	2 744
14:00–14:59	2 657
15:00–15:59	1 951
6:00–6:59	1 861

Počet pracovních úrazů podle dnů v týdnu v r. 2015

Datum úrazu – den v týdnu	Počet pracovních úrazů
pondělí	8 570
úterý	8 110
středa	7 717
čtvrtek	7 304
pátek	6 420
sobota	2 101
neděle	1 729

Počet pracovních úrazů podle odpracované doby před úrazem, členěno podle celých hodin

Odpracovaná doba před úrazem	Počet pracovních úrazů
0:00–0:59	8 802
3:00–3:59	4 931
2:00–2:59	4 689
4:00–4:59	4 531
1:00–1:59	4 408
6:00–6:59	3 853
5:00–5:59	3 711
7:00–7:59	3 545

Závěr

Z uvedených důvodů expertní skupina KA 01 pro BOZP zpracovává v rámci projektu dotazník, aby si v základních organizacích pěti vybraných odborových svazů ověřila, do jaké míry ovlivňuje rozvržení pracovní doby a vůbec organizace práce u zaměstnavatele BOZP a zejména úrazovost u zaměstnavatele.

3. ZKRACOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY A KONKURENCESCHOPNOST

Teoretická východiska

Ekonomická úroveň jednotlivých zemí se liší jednak v důsledku odlišné produktivity práce, jednak z důvodu rozdílného využití pracovních zdrojů. Významný vliv mají rovněž demografické faktory určující podíl obyvatelstva v produktivním věku.

Nejvýznamnějším faktorem ovlivňujícím ekonomickou úroveň země je **konkurenceschopnost** její ekonomiky. Základem konkurenceschopnosti ekonomiky je konkurenceschopnost podniků v ní působící. Podniky se musí vyrovnat s řadou dimenzí nejen makroekonomickou, ale i politickou, sociální, kulturní, vzdělanostní aj. Konkurenceschopnost je výsledkem vzájemného – někdy komplementárního, jindy substitučního – působení celé řady činitelů. V první řadě k nim patří – na straně jedné – podmínky realizace produkce na trhu, na straně druhé pak rozsah, struktura a kvalita disponibilních výrobních faktorů (práce, kapitálu a přírodních zdrojů). Neméně důležitý význam však má hospodářská politika vlády nejen se svými základními prvky (monetární a fiskální politikou), ale i politikami doplňkového charakteru (např. promyšleným systémem podpory konkurenční schopnosti podniků).

Institucionální uspořádání ekonomiky, především zákony jako pravidla hry pro chování ekonomických subjektů, velmi důležitá jejich vymahatelnost systémem práva a také schopnost státu sankcionovat překračování těchto pravidel představují druhý významný činitel. Internacionalizace ekonomiky, tedy rozsah, ve kterém participuje na zahraničním obchodě a investicích, hraje při určování konkurenceschopnosti v globalizované ekonomice čím dál tím větší význam. Narůstá rovněž význam takových činitelů konkurenceschopnosti jako je výkon kapitálových trhů a kvalita finančních služeb, vzdělání, věda a technika, moderní infrastruktura pro podnikatelské aktivity i schopnosti managementu řídit podniky invenčním a ziskově orientovaným způsobem atd. V tomto materiálu se vzhledem k jeho rozsahu a zaměření zabýváme jen některými faktory, a to především těmi, které se v dlouhodobé perspektivě profilují jako rozhodující.

Produktivita práce

Základem konkurenceschopnosti ekonomiky je produktivita práce. Na národohospodářské úrovni ji vyjadřuje ukazatel **HDP na odpracovanou hodinu nebo na pracovníka v paritě kupní síly (PPS)**¹. Rozdíl mezi oběma ukazateli je pak nejobecnější charakteristikou rozdílů v délce skutečně odpracované doby. V následující tabulce ukazujeme rozdíl mezi oběma ukazateli ve vztahu k EU 28. Z tabulky je naprosto patrné, že pro všechny členské země EU střední a východní Evropy (SVE) je ve větší či menší míře naprosto typické využívání většího rozsahu pracovní doby (oproti zemím vyspělým). Jde o naprosto typický extenzivní způsob zvyšování produktivity (a výkonnosti) u méně vyspělých ekonomik.

HDP na pracovníka a na odpracovanou hodinu v PPS v zemích EU 10 v roce 2013 (EU 28 = 100)

	HDP na pracovníka	HDP na odpracovanou hodinu
Česká republika	71,9	60,7
Maďarsko	70,6	62,0
Polsko	74,6	57,3
Slovensko	82,6	60,4
Slovinsko	81,1	83,2
Estonsko	70,0	48,6
Litva	74,6	54,2
Lotyšsko	66,9	38,3
Bulharsko	43,4	32,1
Rumunsko	51,5	34,9

Pramen: Eurostat, vlastní propočty

Hodinová produktivita práce v jednotlivých členských zemích EU střední a východní Evropy (SVE) kolísá mezi čtvrtinou až polovinou úrovně Německa s výjimkou Slovinska, kde se blíží dvěma třetinám. Konvergence tohoto ukazatele po vstupu do Evropské unie u SVE 5 ukazuje následující tabulka.

¹ PPS = Purchasing Power Standard, tj. standard kupní síly je měrná jednotka, která převádí údaje z národních měn na stejnou měnu – euro – a na stejnou cenovou úroveň. 1 PPS v současnosti představuje průměrnou kupní sílu eura v zemích EU 27.

**Sbližování produktivity práce u vybraných států SVE po vstupu do EU
v letech 2005–2013 (produktivita práce na odpracovanou hodinu v PPS, %)**

	2005	2007	2010	2013
ČR/EU 28	67,3	66,9	57,3	62,8
ČR/Euro (18)	60,0	59,0	52,3	55,8
ČR/Německo	52,8	51,2	44,8	49,4
ČR/Rakousko	59,8	58,8	51,0	56,5
Slovensko/ČR	96,7	93,6	102,1	97,4
Polsko/ČR	74,8	70,2	91,4	91,8
Maďarsko/ČR	85,1	81,8	102,4	102,3
Slovensko/ČR	122,6	124,0	135,9	131,6

Pramen: Eurostat, vlastní propočty

Je zřetelně vidět, že v ukazateli produktivity práce (HDP v PPS na odpracovanou hodinu) Česká republika dlouhodobě zaostává jak vůči EU 28 jako celku, tak vůči jeho nejvyspělejším členům. Je alarmující, že se relace tohoto ukazatele jak k průměru EU 28, tak k eurozóně (Euro18) v letech 2005–2013 snížila téměř o 5 bodů. Ve vztahu k Německu a Rakousku byl tento pokles sice mírnější, což ovšem fakticky nic nemění na zřetelně negativním vývoji ve sledovaném období.

Z uvedených dat vyplývá, že k tomu, aby česká ekonomika udržela hodnotu souhrnného výstupu (HDP v paritě kupní síly) ve vztahu k ostatním zemím, musí vynaložit rostoucí množství odpracovaných hodin – pracuje tedy s klesající produktivitou, resp. růst produktivity v české ekonomice zaostává za růstem produktivity v těchto zemích. Proto česká ekonomika v souhrnném výstupu není schopna udržet relaci vytvořeného produktu k ostatním zemím – jak vyspělým, tak i k zemím s nižší ekonomickou úrovní. Odpracovaná hodina v české ekonomice tak dává relativně stále menší hodnotu než v ostatních zemích, a proto chce-li česká ekonomika udržet relaci k těmto zemím, musí k takovému výsledku vynakládat větší počet hodin.

Uvedená data dokazují, že se vývoj produktivity v české ekonomice do značné míry vymyká všem zemím SVE, kde naopak dochází k velmi výrazné konvergenci jak vůči ČR, tak i vůči vyspělým zemím. Je zřejmé, že podstatou tohoto negativního vývoje produktivity práce na národohospodářské úrovni je vývoj hrubého domácího produktu. Problém je přirozeně složitější, a proto je nutno se vážně zabývat i otázkou vypovídací schopnosti vykazované produktivity práce a hlubšími faktory, které ji mohou ovlivňovat.²

Netradiční pohled na vývoj **ukazatele produktivity práce v kurzovém přepočtu** poněkud stírá předchozí striktní hodnocení, nicméně trend v zásadě nemění (oproti předchozímu srovnání odráží vývoj tohoto ukazatele i pokles hodnoty české koruny, tj. její devalvaci v roce 2013).

Význam tohoto ukazatele však primárně nespočívá v charakteristice trendu, ale v jeho samotné úrovni. Ukazuje totiž, jak míra podhodnocení kurzu měny vůči paritě kupní síly sráží úroveň produktivity (v přepočtu nominálním kurzem) na hodnotu sotva třetinové hodinové produktivity dosahované v Německu. **Tato hladina je ve skutečnosti klíčová, neboť je to právě tato úroveň, od které se odvozuje hladina nominálních mezd v ČR.**

Sbližování produktivity práce ve vybraných státech SVE po vstupu do EU v letech 2005–2013 (produktivita práce na odpracovanou hodinu v kursu, %)

	2005	2007	2010	2013
ČR/EU 28	38,7	41,5	41,4	40,8
ČR/Euro (18)	33,6	36,1	35,8	35,1
ČR/Německo	29,3	31	31,1	30,6
ČR/Rakousko	32,4	34,1	33,4	32,8
Slovensko/ČR	88,9	90,8	94,6	100,8
Polsko/ČR	71,8	67,7	75,4	80,9
Maďarsko/ČR	91,4	85,4	84,6	87,8
Slovinsko/ČR	155,6	154,6	158,5	163,4

Pramen: Eurostat, vlastní propočty

2 Tuto otázku dnes fakticky nikdo nenastoluje. Zhruba poloviční produktivita práce vůči Německu, Rakousku či jiným vyspělým zemím na národohospodářské úrovni je brána jako fakt, aniž bychom se zabývali její dynamikou, která předurčuje také možnosti růstu spotřeby atd. Na druhé straně nízká úroveň produktivity v ČR vzbuzuje v reálné praxi výrazné pochybnosti (zvláště ve firmách, oborech či oblastech, kde je možno poměřit tuto úroveň vykazované „finanční“ produktivity práce s vyšší reálné, či lépe řečeno naturální produktivity – počet výrobků za časovou jednotku).

**Produktivita práce na odpracovanou hodinu v EUR ve státech
Evropské unie vč. Norska v letech 2004–2013 (kursový přepočít)**

Země/Rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Norsko	72,3	73,1	72,5	71,1	68,8	69	69,3	68,9	69,5	69,6
Lucembursko	60,9	63,1	63,9	62,9	60,8	59,4	60	59,35	58,2	
Dánsko	50,5	51,4	51,9	52,2	51,1	49,8	52,4	52,5	52,6	53,4
Irsko	43,8	44,1	44,6	45,1	45	46,5	48,2	50,1	50,4	48,8
Belgie	45	45,4	45,8	46,2	46	45,3	45,9	45,8	45,7	45,9
Nizozemsko	43,8	44,7	45,5	46,2	46,2	45,1	46	46,1	45,6	45,8
Francie	43	43,6	44,9	44,9	44,5	44,2	44,7	45,3	45,4	45,6
Švédsko	41,5	42,7	44	44,1	43,3	42,3	44	44,4	44,9	45,5
Německo	39,4	39,9	41,3	42	42	40,9	41,7	42,4	42,6	42,8
Rakousko	35,3	36,1	37,3	38,1	38,3	38,2	38,9	39,1	39,5	39,9
Finsko	37,7	38,5	39,5	40,8	40,3	38,2	39,4	40	39,5	39,7
V. Británie	38,1	38,9	39,7	40,8	40,3	39,3	39,8	40	39,3	39,2
Eurozóna 18	34,4	34,8	35,5	36	35,9	35,5	36,3	36,7	37	37,3
Itálie	32,1	32,4	32,5	32,6	32,4	31,7	32,5	32,5	32,2	32,2
EU 28	29,8	30,2	30,9	31,3	31,2	30,7	31,4	31,8	31,9	32,1
Španělsko	27,7	27,9	28,1	28,5	28,7	29,4	30	30,4	31,5	32,1
Kypr	19,7	20,1	20,4	20,8	21,2	21	21,3	21,2	21,5	21,6
Slovinsko	17	18,2	19,3	20,1	20,1	20,1	20,6	21,4	21,3	21,4
Řecko	20,1	19,8	20,8	21,5	22,2	21	20,4	19,9	20,2	20,2
Portugalsko	15,4	15,6	15,8	16,1	16,1	16,1	16,7	16,9	17	17,1
Malta	16	15,3	15,5	15,4	15,4	14,6	15,2	14,2	14,5	
Slovensko	10,1	10,4	11	11,8	12,1	11,8	12,3	12,6	12,8	13,2
ČR	11,1	11,7	12,4	13	13	12,8	13	13,3	13,2	13,1
Maďarsko	10,3	10,7	11,1	11,1	11,3	10,9	11	11	11,3	11,5
Estonsko	8,7	9,2	9,7	10,3	10	10,3	10,9	10,8	11,2	11,4
Polsko	8,2	8,4	8,6	8,8	9	9,1	9,8	10,2	10,4	10,6
Litva	7,5	7,7	8,2	8,7	8,8	8,3	9,4	10,1	10,3	10,6
Lotyšsko	5,5	5,9	6,3	7,9	7,3	7,2	7,6	7,9	8,2	8,4
Rumunsko	4,4	4,6	4,9	5,2	5,6	5,4	5,3	5,4	5,4	5,6
Bulharsko	3,9	4	4,1	4,3	4,3	4,3	4,5	4,7	4,8	4,9

Pramen: Eurostat (databáze)

Sbližování produktivity práce v přepočtu na zaměstnance ve vybraných státech SVE po vstupu do EU v letech 2005–2013

– produktivita práce na zaměstnance v PPS, %

	2005	2007	2010	2013
ČR/EU 28	73,1	76,4	74,3	72
ČR/Euro (18)	67,5	70,4	68,4	66,2
ČR/Německo	67,3	70,4	69,6	67,2
ČR/Rakousko	61,7	65,2	64,6	63,4
Slovensko/ČR	94,1	100,1	110,8	109,4
Polsko/ČR	84,5	81,5	94,3	96,5
Maďarsko/ČR	92,6	87,3	96,5	102,8
Slovinsko/ČR	113,8	108,9	107	112,8

Pramen: Eurostat, vlastní propočty

– produktivita práce na zaměstnance v kursu, %

	2005	2007	2010	2013
ČR/EU 28	42,1	47,4	53,7	46,8
ČR/eurozóna*	37,8	43,1	46,8	41,6
ČR/Německo	37,3	42,7	48,3	41,6
ČR/Rakousko	33,4	37,8	42,3	36,8
Slovensko/ČR	86,3	96,8	102,6	118,8
Polsko/ČR	81,0	78,4	77,7	91,0
Maďarsko/ČR	99,2	90,8	79,7	84,2
Slovinsko/ČR	144,1	135,4	124,7	139,9

Pramen: Eurostat, vlastní propočty

Zajímavé porovnání poskytuje další z ukazatelů produktivity práce a to **HDP na zaměstnance v PPS**. To pro Českou republiku znamená v prvé řadě výrazně vyšší úroveň dosahované produktivity práce oproti předchozímu ukazateli hodinové produktivity.

Diference mezi těmito dvěma ukazateli je výrazná. Na úrovni EU 28 a Euro 18 činí 10 procentních bodů, u Rakouska 6,5 bodu, ale v případě Německa neuvěřitelných 17,6 bodu (hodinová produktivita činí 49,4 %, zatímco produktivita na zaměstnance 67 %). Obdobné rozdíly můžeme vidět i při porovnání těchto dvou ukazatelů v kurzovém přepočtu, kde se diference pohybují okolo 6 procentních bodů na úrovni společenství, 4 procentních bodů u Rakouska a 11 bodů u Německa.

Je zřejmé, že rozdíly mezi ukazateli jsou způsobeny rozdíly v rozsahu odpracované doby v jednotlivých zemích. Česká republika se svojí nízkou produktivitou a od ní odvozenými nízkými mzdami extenzivně zajišťuje vyšším počtem odpracovaných hodin tvorbu HDP ve srovnání s většími vyspělými zeměmi (především našimi sousedy). Určitý orientační pohled na tento zjevný problém České republiky podává následující tabulka.³ Například rozdíl v počtu odpracovaných hodin za rok byl v roce 2012 mezi Německem a ČR 108 hodin. Při osmihodinovém pracovním dnu je to téměř 14 pracovních dnů, o které pracuje český zaměstnanec na plný úvazek ročně déle oproti zaměstnanci v SRN (vůči Francii více než 24 pracovních dnů ročně, tj. jeden pracovní měsíc).

3 Tento pohled je ve skutečnosti jen hrubě orientační. Při propočtu produktivity na odpracovanou hodinu, kterou provádí Eurostat, se vychází z celkového objemu odpracovaných hodin v daném státě. V dané tabulce uvádíme pouze srovnání za jednotlivé země týkající se pracovníků na plný úvazek. Rozdíly v počtu odpracovaných hodin na zaměstnance (bez ohledu na délku úvazku) však ukáže mnohem strmější rozdíly ve skutečné délce odpracované doby mezi ČR a vyspělými zeměmi EU. Jde o to, že např. ve vyspělých zemích, které v předchozím přehledu dosahovaly opticky vysokého počtu pracovních hodin na plné úvazky, se velmi výrazně využívá práce na zkrácený úvazek. To se týká jak Nizozemí, tak i Rakouska či Lucemburska. Pro úplnost je však nutno dodat, že malé využívání zkrácené pracovní doby nevyplývá z nějakého „podivinství“ České republiky a tím méně v něm není možno hledat nějaký významný zdroj v oblasti růstu zaměstnanosti. Jde o to, že na trhu práce v ČR se (i za značné podpory státu) fakticky vyprofiloval mnohem flexibilnější způsob „zaměstnávání“. Jde o využívání resp. zneužívání práce živnostníků v rámci subkontraktů, jejichž účelem je zastření skutečného pracovního poměru. Pramen: Eurostat, Labour cost in the EU No 56/2015, 30. March 2015, *) pracující na plný úvazek

**Roční počet odpracovaných hodin na zaměstnance*
v jednotlivých zemích EU v letech 2008 a 2012**

Země/Rok	2008	2012	Rozdíl
Norsko			
Dánsko	1588	1571	-17
Lucembursko	1790	1773	-17
Belgie	1541	1462	-79
Švédsko	1665	1673	8
Irsko	1706	1616	-90
Nizozemsko	1747	1757	10
Finsko	1656	1610	-46
Německo	1650	1641	-9
Rakousko	1774	1751	-23
Francie	1583	1555	-28
Eurozóna 18	1661	1629	-32
Itálie	1614	1565	-49
V. Británie			
EU 28	1750	1735	-15
Španělsko	1738	1719	-19
Slovinsko	1719	1704	-15
Kypr	1711	1794	83
Řecko	1707		
Malta	1861	1961	100
Portugalsko	1716	1680	-36
Chorvatsko	1811	1764	-47
Estonsko	1760	1787	27
Slovensko	1715	1705	-10
ČR	1735	1749	14
Polsko	1698	1685	-13
Maďarsko	1782	1780	-2
Lotyšsko	1806	1792	-14
Litva	1734	1749	15
Rumunsko	1852	1850	-2
Bulharsko	1755	1723	-32

Je zde však další zajímavá skutečnost, která dokresluje pozici České republiky v oblasti produktivity práce, lépe řečeno situaci na trhu práce. Ve sledovaných krizových letech prakticky všechny vyspělé státy EU používaly snižování počtu odpracovaných hodin jako poměrně významný nástroj podpory zaměstnanosti, neboť při snížení počtu odpracovaných hodin na jednoho zaměstnance lze zaměstnat více osob.

Jen v několika zemích došlo ve sledovaném období naopak k nárůstu počtu odpracovaných hodin (preferenci výdělků před zaměstnaností). Šlo především o ostrovní státy a pobaltské státy. Ze zemí SVE 5 se k nim připojila pouze Česká republika. I toto poněkud atypické chování České republiky – další nárůst odpracovaných hodin na zaměstnance při již tak vysoké úrovni – je jen dalším (a v ekonomické krizi ve skutečnosti značně zoufalým) projevem velmi nízké hladiny mezd v ČR.

Závěry

Je zcela evidentní, že snahy v České republice zkrátit pracovní dobu, která je dnes jedna z nejvyšších v EU, narazí na jedné straně na problém velmi nízké oficiálně vykazované produktivity práce, na straně druhé na velmi nízkou úroveň mezd. V obou případech slouží udržování či dokonce zvyšování počtu odpracovaných hodin jako polštář, změkčující stále ještě extrémní relace těchto ukazatelů dosahovaných v ČR vůči nejvyspělejšímu vyspělým zemím EU.

Navíc současný ekonomický růst se při struktuře české ekonomiky zaměřené na výrobu s nižším stupněm zpracování projevuje v extenzivním tlaku na nárůst zaměstnanosti. Je nesporné, že aktuální strukturální problémy – resp. nedostatek pracovních sil v řadě oborů – bude samozřejmě směřovat proti zkracování pracovní doby. Velmi pravděpodobné je naopak tlak na její další prodloužení. Na druhou stranu již dnes se ukazuje, že v celé řadě konkrétních příkladů narážejí snahy o další prodloužení pracovní doby na fyziologické hranice snesitelnosti.

V ekonomice ČR probíhají naprosto protichůdné tendence. Fakticky se nacházíme na určitém rozhraní. Otázka, zda budeme „pro příště“ směřovat ke zkracování pracovní doby, jak to prožily a prožívají všechny vyspělé evropské země, či naopak budeme dále extendovat již tak dlouhou pracovní dobu, není závislá na našem chtění či nechtění. Ve skutečnosti je odrazem mnohem hlubších a závažnějších otázek – otázek o nezbytné změně směru hospodářské politiky ČR.

Nejedná se o nic menšího než o to, zda se bude v ČR i nadále prosazovat politika levné práce – levného kurzu koruny, politika nízkých mezd, nízkých sociálních standardů a nízkých daní, anebo zda se ČR vydá cestou rozvoje efektivity, rychlého růstu a konkurenceschopnosti atd. Volba směru hospodářské politiky a zkracování či prodloužení pracovní doby jsou ve skutečnosti spojené nádoby a jednu od druhé nelze oddělovat.

4. ZKRACOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY A LEGISLATIVA

Zákonná délka týdenní pracovní doby v ČR

Maximální délka týdenní pracovní doby je v ČR upravena zákonem, tedy zákoníkem práce. Jak je uvedeno v kapitole 2, v ČR platí tři maximální hranice zákonné týdenní pracovní doby:

- 37,5 hodiny týdně u zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě, na báňských pracovištích geologického průzkumu a dále u zaměstnanců pracujících v třísměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu,
- 38,75 hodiny týdně u zaměstnanců pracujících v dvousměnném pracovním režimu,
- 40 hodin týdně u ostatních zaměstnanců.

Jedná se o stanovenou týdenní pracovní dobu a tzv. „čistou“ pracovní dobu, tj. do této doby se nezapočítává doba přestávků v práci, na kterou má každý zaměstnanec právo nejpозději po 6 hodinách nepřetržitého výkonu práce v délce nejméně 30 minut.

Uvedené zákonné limity týdenní pracovní doby jsou stanoveny bez práce přesčas. Práce přesčas má být konána jen výjimečně. Práce přesčas je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

Zaměstnavatel může zaměstnanci práci přesčas nařídít jen z vážných provozních důvodů. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin týdně v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Nad takto stanovený rozsah může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat další práci přesčas jen tehdy, když se na tom se zaměstnancem dohodne.

Právní úprava stanovené týdenní pracovní doby je významná pro rozsah práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru pro zaměstnance a zaměstnavatele. Není-li v pracovní smlouvě ujednání o pracovní době, platí, že pracovní poměr byl sjednán na stanovenou týdenní pracovní dobu. Zaměstnanec je povinen plně využívat pracovní dobu a zaměstnavatel je povinen zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Pokud práci pro zaměstnance nemá, jedná se v tomto případě o překážku v práci na jeho straně a zaměstnanec má právo na náhradu mzdy za dobu, kdy nepracoval.

Základní pravidla pro rozvrhování pracovní doby

Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn. Je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Může se však se zaměstnancem dohodnout o kratší době oznámení.

Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Pracovní dobu lze rozvrhnout:

- rovnoměrně, tj. rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje stanovenou týdenní pracovní dobu na jednotlivé týdny nebo
- nerovnoměrně, tj. zaměstnavatel nerozvrhuje stanovenou týdenní pracovní dobu rovnoměrně na jednotlivé týdny s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích.

Zaměstnavatel je při rozvrhování stanovené týdenní pracovní doby omezen několika nepodkročitelnými zákonnými limity. Předně, délka jednotlivé směny nesmí překročit 12 hodin. Nejpozději po 6 hodinách nepřetržité práce musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut.

Zaměstnavatel je dále povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Tento odpočinek mezi směnami může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích za podmínky, že následující odpočinek bude zaměstnanci prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku:

- v nepřetržitých pvozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,
- v zemědělství,
- při poskytování služeb obyvatelstvu (týká se to např. veřejného stravování, zdravotnictví, sociálních služeb aj.),
- u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,
- při živelních událostech a jiných obdobných mimořádných případech.

Při rozvrhování pracovní doby je zaměstnavatel dále povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin. Pokud to umožňují provozní podmínky, stanoví zaměstnavatel tento odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něj spadala neděle.

Ve stejných případech, jako lze zkrátit odpočinek mezi směnami a dále u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců tak, že nepřetržitý odpočinek v týdnu bude činit nejméně 24 hodin, s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin.

Jde-li o zaměstnance pracujícího v noci (tj. doba mezi 22. a 6. hodinou), tak délka jeho směny nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Pokud to z provozních důvodů není možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích, přičemž pro výpočet průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.

U zaměstnavatele se dále může uplatnit pružné rozvržení pracovní doby. Tento způsob rozvržení pracovní doby spočívá v tom, že zaměstnavatel stanoví časový úsek základní a volitelné pracovní doby. V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti a k dispozici zaměstnavateli. V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny však ani při tomto způsobu rozvržení pracovní doby nesmí přesáhnout 12 hodin. Při tomto rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem (např. v období 4 týdnů po sobě jdoucích), nejdéle však v období 26 týdnů po sobě jdoucích.

Výjimky stanovené pro mladistvé zaměstnance

Jde-li o zaměstnance mladší 18 let, musí zaměstnavatel dodržet přísnější podmínky pro rozvržení jejich pracovní doby. Předně, mladistvým zaměstnancům je zakázána práce v noci a práce přesčas. Délka jejich pracovní směny nesmí v jednotlivých dnech přesáhnout 8 hodin. Zaměstnavatel jim také musí vždy poskytnout přestávku na jídlo a oddech, a to nejpозději po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Mladiství zaměstnanci musí mít nepřetržitý odpočinek mezi směnami v délce alespoň 12 hodin během 24 hodin po jdoucích a tento odpočinek jim nelze zkrátit. Mladistvému zaměstnanci nelze zkrátit ani odpočinek v týdnu a tento odpočinek musí činit nejméně 48 hodin. Jestliže má mladistvý zaměstnanec uzavřeno více pracovněprávních vztahů, platí, že délka týdenní pracovní doby nesmí u něj ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně, tj. jeho pracovní doba ve všech pracovněprávních vztahů se sčítá.

Účast odborových organizací při úpravách pracovní doby

Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, je zaměstnavatel povinen s touto odborovou organizací předem projednat opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech, na které připadá

zaměstnancům nepřetržitý odpočinek v týdnu a o svátcích (dny pracovního klidu), a noční práce se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Vyrovňovací období, ve kterém je zaměstnavatel povinen zajistit dodržení zákonných limitů, pokud jde o rozvržení pracovní doby, činí 26 týdnů po sobě jdoucích. Jestliže zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu nerovnoměrně, pouze v kolektivní smlouvě lze sjednat období delší, nejvýše však na 52 týdnů po sobě jdoucích. Totéž platí, pokud jde o celkový rozsah práce přesčas.

Právní instituty ovlivňující délku pracovní doby

Právními instituty, které mají vliv na skutečnou délku odpracované doby, jsou dovolená a důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance.

Zaměstnanec, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za podmínek stanovených zákonem právo na dovolenou. Podle doby trvání pracovního poměru a podle odpracování potřebného počtu směn pro vznik práva na dovolenou, vzniká právo na:

- dovolenou za kalendářní rok (pracovní poměr trvá celý kalendářní rok a zaměstnanec v tomto roce odpracuje alespoň 60 pracovních směn),
- poměrnou část dovolené za kalendářní rok (zaměstnanec nesplní podmínku trvání pracovního poměru celý kalendářní rok),
- dovolenou za odpracované dny (zaměstnanec nesplní ani jednu ze základních podmínek, ale vznikne mu právo na 1/12 základní výměry dovolené za každých 21 odpracovaných směn).

Základní výměra dovolené činí 4 týdny, u zaměstnanců ve veřejné správě a veřejných službách 5 týdnů a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 8 týdnů v kalendářním roce.

Důležité osobní překážky v práci nastanou v zákonem uznaných situacích, ve kterých zaměstnanec nemůže pracovat. Zaměstnanec má právo na poskytnutí pracovního volna, popřípadě i na náhradu mzdy za dobu, kdy nepracuje. Při dlouhodobých překážkách v práci, jakými jsou především nemoc, mateřská a rodičovská dovolená, péče o nemocné děti nebo jiné potřebné členy domácnosti aj., jsou zaměstnanci hmotně zajištěni z jiných sociálních systémů (především z prostředků nemocenského pojištění či státní sociální podpory).

Při krátkodobých překážkách v práci (jakými je např. vyšetření či ošetření ve zdravotnickém zařízení, vlastní svatba nebo svatba blízkých rodinných příslušníků, pohřeb blízkých rodinných příslušníků aj.) stanoví právní předpis minimální rozsah volna, popřípadě i právo na náhradu mzdy. Významné je to, že v kolektivních smlouvách lze dohodnout, popřípadě ve vnitřním předpise zaměstnavatele stanovit další důvody, kdy má zaměstnanec právo na pracovní volno, popřípadě i na náhradu mzdy za toto volno.

Základní možnosti zkracování pracovní doby

Zákoník práce umožňuje pod zákonné limity zkrátit stanovenou týdenní pracovní dobu bez snížení mzdy. Jde o hromadnou úpravu, individuální dohoda je vyloučena. K takovému zkrácení stanovené týdenní pracovní doby může dojít jen:

- vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo
- kolektivní smlouvou.

Vnitřní předpis je jednostranné opatření zaměstnavatele, kterým může zaměstnavatel stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji, než stanoví zákon. Pokud se zaměstnavatel rozhodne vydat vnitřní předpis, musí tak učinit písemně, a pokud je vydán na dobu určitou, musí tato doba činit alespoň jeden rok. Zaměstnanci musí být s vnitřním předpisem řádně seznámeni. Zaměstnavatel může vydat takový vnitřní předpis, i když u něj působí odborová organizace. Vzhledem k tomu, že jde o hromadnou úpravu pracovní doby a o záležitost týkající se většiny zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen takové opatření s odborovou organizací alespoň předem projednat.

Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy lze dohodnout v kolektivní smlouvě. Jde zpravidla o podnikovou kolektivní smlouvu, kterou uzavírá zaměstnavatel a odborová organizace, popřípadě odborové organizace, které u zaměstnavatele působí. Není vyloučena dohoda v kolektivní smlouvě vyššího stupně, kterou uzavírají sociální partneři daného odvětví, v ČR to však není pravidlem.

Takto zkrácená pracovní doba je stanovenou týdenní pracovní dobou u daného zaměstnavatele.

Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem je však vyloučeno u značného okruhu zaměstnanců veřejné správy a veřejných služeb. Jde o zaměstnance státu, územně samosprávných celků (obcí a krajů) a zaměstnance zaměstnavatelů působících ve veřejných službách, jakými jsou zejména státní, krajská či obecní zdravotnická zařízení, sociální ústavy a veřejná předškolní a školní zařízení, státní, krajská či obecní kulturní zařízení (knihovny, divadla, galerie, muzea), zaměstnanci národních parků a chráněných krajinných oblastí a další. Zkrácení pracovní doby tímto způsobem je dále vyloučeno u velké skupiny zaměstnanců, kteří jsou ve služebním poměru ke státu (jde o příslušníky bezpečnostních sborů, tj. policisty, hasiče, celníky, příslušníky vězeňské služby a další a také státní zaměstnance působící především ve správních úřadech státu).

Od zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy, které může být pouze hromadným opatřením, je třeba důsledně odlišovat možnost sjednat v pracovní smlouvě kratší pracovní dobu (tzv. práce na částečný úvazek). Důsledkem takového ujednání je, že ve stejném poměru, v jakém došlo ke sjednání kratší pracovní doby, se také snižuje mzda zaměstnance. Z tohoto důvodu je dohoda o kratší pracovní době svěřena pouze individuálnímu ujednání a hromadná úprava je vyloučena.

Další možnost zkracování pracovní doby

Jednou z dalších možností je omezování výkonu práce přesčas. Zde jde především o organizační pravomoci zaměstnavatele a aktivitu odborových organizací, pokud u zaměstnavatele působí. Rozsah nařízené i dohodnuté práce přesčas lze v kolektivní smlouvě dohodnout pod zákonné maximální limity.

Další možností je sjednat v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovit ve vnitřním předpise, delší dovolenou nad minimální právo na dovolenou v rozsahu 4 týdnů. Zde však platí stejná omezení pro zaměstnance veřejné správy a veřejných služeb, kteří mají délku dovolené v rozsahu 5 týdnů danou zákonem a nelze ji zvýšit ani vnitřním předpisem ani kolektivní smlouvou.

V neposlední řadě lze docílit zkrácení celkového fondu pracovní doby rozšířením stávajícího pracovního volna při důležitých osobních překážkách v práci nebo je rozšířit o další druhy tohoto pracovního volna.

Závěr

Z podaného přehledu je zřejmé, že právní úprava pracovní doby a jejího rozvrhování v ČR není zatížena řadou zákazů a příkazů. Umožňuje zaměstnavateli velmi flexibilně reagovat na potřeby při organizaci práce. Česká právní úprava je postavena na minimálních, popř. maximálních požadavcích evropské legislativy.

Rozvolnění právní úpravy má však řadu negativních dopadů na postavení zaměstnanců. Přesčasová práce ztrácí charakter výjimečnosti a dokonce je zaměstnavateli plánována. Došlo ke značnému rozšíření nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, které znemožňuje zaměstnancům organizovat svůj osobní život. Rozšířila se rovněž práce v tzv. nesociální dobu (odpoledne, večer a v noci, v sobotu a v neděli a o svátcích), především v obchodě a ve veřejném stravování.

Rozevírá se propast mezi zaměstnanci v tzv. podnikatelské sféře a zaměstnanci ve veřejné správě a veřejných službách. Zaměstnavatelé v podnikatelské sféře udržují mzdy na nízké úrovni, sjednání výhodnějších pracovních podmínek (např. právě zkrácení pracovní doby, prodloužení dovolené nebo sjednání dalších práv na pracovní volno) je stále obtížnější, a pokud takové benefity byly sjednány, zaměstnavatelé tlačí na jejich zrušení.

V dané situaci je tak třeba zvolit cestu změny zákona. Obsah a rozsah takových změn je třeba velmi odpovědně připravit a prosadit.

5. ZKRACOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY A SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

Úvod

Kratší pracovní doba z pohledu slaďování pracovního a rodinného života

Kratší pracovní doba (zkrácené pracovní úvazky) je jedním z nástrojů slaďování pracovního a rodinného života. Z tohoto pohledu se jeví, že z hlediska potřeby slaďování by zaměstnanci práci na kratší pracovní dobu uvítali, což dokládají i např. šetření prováděná Sociologickým ústavem AV ČR. V únoru 2016 prováděl Sociologický ústav šetření, jak jsou rodinami vnímána jednotlivá opatření na podporu rodinné politiky, v jehož rámci se zabýval i zjišťováním názorů na kratší pracovní dobu.

Z jeho zjištění vyplývá, že za největší přínos pokládají respondenti právě kratší (resp. pružnou) pracovní dobu – přibližně devět z deseti Čechů⁴ souhlasí s tím, aby byla zavedena pružná pracovní doba nebo částečné pracovní úvazky pro rodiče s dětmi (91 %). Kratší pracovní doba byla dokonce o něco vítanějším opatřením než další rodinná opatření, např. zavedení družin u každé základní školy (preferuje 87 % respondentů), snížení daní pro osoby s nezaopatřenými dětmi (87 % je rozhodně nebo spíše pro) či zvýšení počtu mateřských školek (83 %) nebo zvýšení přídavků na děti (82 %). Zkrácení pracovní doby se proto z pohledu zaměstnanců jeví jako vítané opatření.

1. Současné právní úpravy

Právní úpravy v ČR

V ČR se problematikou slaďování rodinného a pracovního života a typy pracovních úvazků zabývá především zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (především § 33), zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb. – především Hlava 1) a také zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Některé úpravy v předpisech EU

• **Hlavní směr hospodářské politiky EU č. 7: Zlepšení fungování trhů práce**
Členské státy by měly zohledňovat zásady flexibility a jistoty („flexikurita“). Měly by omezit segmentaci v rámci trhů práce a předcházet jí, jakož i bojovat proti

4 Viz Názory občanů na vybraná opatření v rodinné politice – únor 2016. Centrum pro výzkum veřejného mínění Sociologický ústav AV ČR, dostupné na <http://cvvm.soc.cas.cz/media/content2content/documents/c1/a7522/f3/es160314.pdf>

nehlášené práci. Pravidla pracovněprávní ochrany, pracovní právo a instituty by měly vytvořit vhodné prostředí pro nábor pracovníků a zároveň poskytovat vhodnou úroveň ochrany všem zaměstnaným osobám i osobám hledajícím zaměstnání.

Mělo by být zajištěno i vytváření kvalitních pracovních míst z hlediska socio-ekonomického zabezpečení, organizace práce, příležitostí v oblasti vzdělávání a odborné přípravy, pracovních podmínek (včetně zdraví a bezpečnosti) a **rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.**

• **Sdělení EK ze dne 27. 6. 2007 „K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty“**

Princip flexikurity by měl podporovat rovnost žen a mužů prosazováním rovného přístupu ke kvalitnímu zaměstnání pro ženy a muže a poskytováním možností, jak sladit práci s rodinným a soukromým životem.

Podmínky rovného zacházení mezi muži a ženami / zákaz diskriminace obsahují i následující předpisy:

- SFEU – čl. 157 – rovné odměňování žen a mužů
- 2006/54/ES – rovné zacházení s muži a ženami v zaměstnání
- 2010/18/EU – směrnice o rodičovské dovolené (rámcová dohoda SP)
- 2000/78/ES – obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
- 2010/41/EU – rovnost žen a mužů v samostatné výdělečné činnosti
- 2014 – 7.3. – doporučení EK k posílení principu rovného odměňování žen a mužů

2. Analýza současné úrovně využívání kratší pracovní doby (zkrácených úvazků) z dat ČSÚ

Flexibilita na trhu práce je významným trendem v rozvinutých evropských zemích a lze se domnívat, že její důležitost se bude i nadále zvyšovat. Flexibilitu firmy očekávají od svých zaměstnanců, stejně tak jako někteří zaměstnanci od svých zaměstnavatelů. V České republice jsou zaměstnané osoby spíše zvyklé pracovat na plnou pracovní dobu a uzavírat pracovní poměr na dobu neurčitou, příp. pracovat přesčas. Přesto jistý podíl zaměstnanců kratší pracovní dobu využívá.

Do jaké míry je využívána možnost práce na kratší úvazek lze sledovat na statických datech Výběrového šetření pracovních sil (dále jen VŠPS). Podíl osob pracujících na kratší úvazek je v České republice poměrně nízký, zejména ve srovnání s ostatními státy EU. Příčinou toho je nejspíše ekonomická nevýhodnost práce na částečný úvazek pro zaměstnance, či např. vyžadování

vykonávání většího objemu práce, které neodpovídá rozsahu zkráceného úvazku.

Podíl lidí zaměstnaných na částečný úvazek je v ČR poměrně stabilní, v posledních 4–5 letech se pohybuje okolo 6 %, v roce 2015 představoval 6,3 %.

Tabulka 1: Vývoj podílu osob zaměstnaných na částečný úvazek celkem, dle pohlaví (%)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Celkem	5,0	5,0	4,9	5,5	5,9	5,5	5,8	6,6	6,4	6,3
Muži	25,4	26,5	26,0	28,9	28,5	26,2	28,7	27,8	28,9	28,0
Ženy	74,6	73,5	74,0	71,1	71,5	73,8	71,3	72,2	71,1	72,0

Zdroj: VŠPS ČSÚ

Z dat VŠPS vyplývá, že **kratší úvazky jsou zejména doménou žen** (72 % v roce 2015 oproti 28 % mužů). Nejvíce jsou zastoupeny ženy na rodičovské dovolené nebo s dětmi předškolního věku, čerství absolventi škol a dále osoby v důchodovém věku (65 let a více). Nejčastějšími důvody práce na zkrácený úvazek jsou zdravotní důvody (u osob vyššího věku), nemožnost najít zaměstnání na plnou pracovní dobu, péče o děti či jinou závislou osobu (zejména ženy), popř. účast na vzdělávání (mladí lidé)⁵.

Z hlediska vzdělání mezi osobami zaměstnanými na kratší úvazek **prevažují lidé se středoškolským** (35,2 % – poslední dostupné údaje jsou za 1. čtvrtletí 2016) **a vysokoškolským vzděláním** (29,4 %). Lidé zaměstnaní na částečný úvazek pracují nejčastěji na jedné straně jako vysoce vzdělaní specialisté, na straně druhé jako nekvalifikovaní pracovníci. Největší podíl osob zaměstnaných na částečný úvazek pracoval jako pracovníci ve službách a prodeji (23,8 %), druhé místo obsadili specialisté (21,8 %), třetím nejčastějším typem byly pomocné a nekvalifikované práce (15,1 %), dále šlo o úředníky (13,2 %) a o technické a odborné pracovníky (12,5 %).

5 Více viz Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU, VÚPSV, 2013, dostupné na http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_366.pdf.

Tabulka 2: Vývoj podílu osob zaměstnaných na částečný úvazek z celkového množství osob zaměstnaných na částečný úvazek dle věku (%)

Věk	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
15–29	14,5	15,3	16,2	19,0	17,5	17,6	18,5	20,9	18,9	17,9
30–44	34,2	31,0	31,3	30,6	33,5	33,8	30,5	31,7	31,9	31,7
45–59	27,0	25,7	24,9	21,8	22,5	22,2	23,0	21,9	23,5	22,3
60+	24,4	27,9	27,6	28,7	26,6	26,3	28,1	25,4	25,7	28,1

Zdroj: VŠPS ČSÚ

3. Současný stav politiky zaměstnanosti z hlediska postavení žen a souladu pracovního a rodinného života a výhledy do roku 2020⁶

V dokumentech MPSV jsou poměrně podrobně rozpracovány i otázky související s daným tématem a rovněž jsou zde prezentovány i některé náměty, které by měly být realizovány v nejbližším období.

• Podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce

Z hlediska gender problematiky převažovaly do roku 2008 v evidenci uchazečů o zaměstnání ženy. Tento trend byl však změněn v letech nejmarkantnějšího dopadu hospodářské krize (2009 až 2011), kdy převážili v evidenci uchazečů o zaměstnání přechodně muži, což bylo dáno dopadem hospodářské krize zejména na ta odvětví, kde převažují mužští pracovníci. V následujících letech došlo k postupné nivelizaci v genderovém rozložení uchazečů o zaměstnání, přičemž u žen není tak markantní sezónní výkyv a jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání tak v průběhu roku osciluje.

Pokud jde o míru zaměstnanosti a specifickou míru nezaměstnanosti, resp. specifický podíl nezaměstnaných, pak materiály MPČS uvádějí následující údaje. Míra zaměstnanosti žen ve věkové skupině 20–64 let, jež je jedním z národních cílů politiky zaměstnanosti, činila v roce 2012 62,5 %, přičemž hodnota tohoto cíle je do roku 2020 stanovena na úroveň 65 %.

Nejvýraznějším faktorem, který ovlivňuje zaměstnanost žen v mladších věkových skupinách, je mateřství. Zaměstnanost matek s alespoň jedním dítětem mladším 6 let se v posledních letech i přes zlepšení nadále nachází pod průměrem EU. V roce 2012 činila jejich specifická míra zaměstnanosti dle dat EUROSTATU 36,3 %, přičemž průměr EU 27 činil v témže roce 64,6 %, hůře na tom bylo již jen Slovensko.

Základním problémem zaměstnanosti žen je nedostatečný prostor pro soulad rodinného a pracovního života, přičemž hlavním problémem je nemožnost zajistit

6 Strategie politiky zaměstnanosti ČR 2020, MPSV ČR Praha 2015.

kvalitní a dostupnou péči o děti a případně i o seniory – starší rodiče při výkonu zaměstnání či jiné závislé osoby.

Materiál MPSV rovněž poukazuje na negativní vliv projevující se u mladších věkových skupin nemožností **dosazení souladu mateřství a studia** (zejména s ohledem na prodlužující se dobu studia), kdy se opoždí vstup mladých matek na trh práce a významně odsouvá jejich profesní a kariérní růst s negativním vlivem na mzdové ohodnocování a diskriminaci žen v produktivním věku na trhu práce vyplývající z obavy zaměstnavatelů z jejich (potenciálního) mateřství.

Problém mateřství nespočívá pouze v ekonomické neaktivitě matky po dobu rodičovské dovolené, ale rovněž ve ztrátě a zastarávání kvalifikace, což souvisí s dlouhodobým odloučením od profesního života.

K dalším bariérám souvisejícím s mateřstvím se podle MPSV řadí nedosta- tečné využívání flexibilních organizací práce, i když od roku 2009 lze sledovat postupný nárůst počtu osob pracujících na kratší pracovní dobu.

Překážky využívání flexibilních forem organizace práce, zejména tedy zkrácených pracovních úvazků, spočívají jak v přístupu zaměstnanců či zaměstna- vatelů, tak v obecném sociokulturním a právním prostředí ČR. Příčinou tohoto niž- šího využití těchto úvazků je na straně zaměstnanců kromě snížené jistoty důvod ekonomický, související s nižším finančním ohodnocením, které v případě nízko- příjmových skupin nemusí pokrýt zvýšené náklady v důsledku přijetí zaměstnání (dojíždka, zajištění péče o dítě/osobu blízkou). Na straně zaměstnavatelů se pak jedná o bariéry spočívající ve zvýšené administrativní a organizační zátěži a rovněž v ekonomických důvodech (minimální vyměřovací základ zdravotního pojištění, vybavení více pracovních míst).

Znevýhodnění postavení žen na trhu práce nicméně nesouvisí jen s výše uve- denými objektivními důvody, ale rovněž s diskriminačním přístupem zaměstna- vatelů vyplývajícím ze sociokulturního prostředí české společnosti. Ženy obecně jsou za vykonanou práci odměňovány hůře než muži, zejména v nižším fertilitní věku. Rozdíl v odměňování mužů a žen vyjádřený pomocí gender pay gap (GPG) na mediánových mzdách činil v roce 2011 15,6 %, přičemž kulminoval ve věkové skupině 30–39 let na hladině 22 %.

• Navržená vládní opatření

Podle současného postoje MPSV je primární úlohou politiky zaměstnanosti v oblasti zaměstnanosti žen zvýšení souladu rodinného a pracovního života a boj s diskrimi- nací žen na trhu práce.

MPSV deklaruje jako svůj cíl rozšíření spektra služeb péče o děti, zvýšit místní i cenovou dostupnost těchto služeb a umožnit zapojení různých aktérů do oblasti poskytování služeb péče o děti od raného věku do zahájení povinné školní docházky. Situace v posledních letech ukazuje, že umístit dítě do mateřské

školy se v České republice stává stále problematictější, a to zejména v některých oblastech. Počty odmítnutých žádostí o přijetí do mateřské školy se neustále zvyšují, v posledních 4 letech o cca 10.000 odmítnutých žádostí ročně.

Projekce obyvatelstva ČR do roku 2065 počítá v následujících letech s postupným poklesem počtu narozených dětí, kdy v roce 2020 by mělo dojít k poklesu počtu narozených dětí přibližně na úroveň roku 2005. Přes tento očekávaný pokles počtu narozených dětí v následujících letech lze i nadále předpokládat nedostatečnost kapacit zařízení péče o děti předškolního věku.

Problematická je i situace v oblasti zařízení péče o děti do 3 let věku, které by usnadnily dřívější vstup rodičů na trh práce. V České republice navštěvují formální zařízení denní péče, která jsou této věkové skupině přímo určena, tj. jesle, pouze přibližně 2 % dětí do tří let věku. Zatímco v roce 1990 v České republice existovalo něco přes tisíc jeslí, v r. 2010 to bylo pouze cca 46 těchto zařízení. Kapacita služeb péče o děti do 3 let věku je tak v České republice velice nedostatečná.

Měla by být podpořena i opatření, která usnadní střídání rodičů na rodičovské dovolené a také budou podporovány aktivity, které umožní i v průběhu rodičovské dovolené profesní rozvoj rodičů a udržení kontaktu s trhem práce.