

# 4

## Pracovní doba a doba odpočinku

### ■ 4.1

#### Může zaměstnavatel požadovat práci přesčas?

*Prosím o informaci, zda může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci práci přesčas, popřípadě zda může zaměstnavatel postihnout zaměstnance, který odmítne práci přesčas, pokud nejsou ve smlouvě explicitně práce přesčas a její podmínky uvedeny?*

Odpověď:

**V souladu s § 93 ZP je práci přesčas možné konat jen výjimečně. Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v ZP i na dny pracovního klidu.**

Do pracovní smlouvy se neuvádějí žádné informace o práci přesčas. Práce přesčas je upravena ZP. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah uvedený v odst. 2 pouze na základě dohody se zaměstnancem. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než osm hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období podle odst. 4 se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

Zakazuje se zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než jeden rok, nesmí zaměstnavatel nařídit práci přesčas.

Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), dle § 77a), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

V případě, že zaměstnanec neuposlechne pokyny zaměstnavatele k vykonání práce přesčas, může to být považováno za porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (porušení „pracovní kázně“) a při splnění podmínek zákona by mohl zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď. Vždy se však musí posuzovat konkrétní případ.

Související ustanovení:

§ 93 ZP

## ■ 4.2

### Práce přesčas a kratší pracovní doba

*Mám dvě malé děti a pracuji na 0,6 úvazku (24 hodin týdně). Pořád mi ale není jasná problematika přesčasových hodin. Chápu správně, že do 40 hodin týdně se nejedná o přesčas, a zaměstnavatel mi tudíž může zadat další práci i nad 24 hodin? A jak je to s celkovým počtem „přesčasových“ hodin měsíčně/ročně? Platí pro ně limity či jsou až pro přesčasy nad 40 hodin týdně, které, chápu-li to správně, mi nemohou být nařízeny?*

Odpoověď:

**Prací přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Prací přesčas není, napracovával-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.**

Pro vás platí, že vám zaměstnavatel nemůže nařídit práci přesčas. Prací přesčas by ve vašem případě byla až práce nad 40 hodin týdně. To, že zaměstnavatel po vás požaduje práci nad dohodnutý úvazek 24 hodin týdně, je dohoda mezi vámi a zaměstnavatelem. Nemusíte požadavku zaměstnavatele vyhovět, tuto práci vám nemůže zaměstnavatel nařídit. Jelikož se u vás nejedná o práci přesčas, žádné limity tu neplatí. Dohodnout se můžete až do rozsahu 40 hodin týdně a od 41. hodiny práce se jedná o práci přesčas.

Při kratší pracovní době je práce přesčas posuzována odlišně. Prací přesčas se rozumí až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, tj. 40 hodin týdně. Výkon práce přesčas navíc nelze zaměstnanci s kratší pracovní dobou nařídit, ale zaměstnavatel se s ním vždy musí dohodnout. Zaměstnanec tedy může po vzájemné dohodě se zaměstnavatelem vykonávat práci nad rámec sjednané kratší pracovní doby, ale příplatek za práci přesčas mu bude náležet teprve za práci vykonanou nad rámec stanovené týdenní pracovní doby. Tímto opatřením je zajištěna podmínka rovného zacházení ve vztahu k zaměstnancům pracujícím po celou stanovenou týdenní pracovní dobu.

#### **Příklad:**

*Zaměstnanec má u zaměstnavatele sjednanou kratší pracovní dobu v rozsahu 20 hodin týdně. Práce v rozmezí od 0 do 20 hodin je prací v rámci kratší pracovní doby, zaměstnanec je povinen ji konat a náleží mu za ni pouze mzda. Práce od 20 do 40 hodin je prací v rámci stanovené týdenní pracovní doby, zaměstnanec není povinen ji konat (tj. zaměstnavatel mu ji nemůže nařídit, je možné se na ní jen dohodnout) a náleží mu za ni pouze mzda. Práce nad 40 hodin týdně je prací přesčas, zaměstnanec není povinen ji konat (tj. zaměstnavatel mu ji nemůže nařídit, je možné se na ní jen dohodnout) a zaměstnanci náleží mzda a příplatek ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku za práci přesčas.*

**Související ustanovení:**

§ 78 odst. 1 písm. i) ZP

## ■ 4.3

### Přesčas a péče o dítě

*Zaměstnavatel mně při návratu z RD zpět do zaměstnání bude určitě dělat naschválý. Víím, že mně bude nařizovat přesčasy. Jak toto vyřešit, když nemám hlídání dítěte?*

*Jsem povinná se podřídit? V případě, že budu muset přesčas vykonávat, může mi je nařít z hodiny na hodinu nebo mě musí upozornit dopředu, abych si zajistila hlídání?*

Odpověď:

**Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Práci přesčas je možné konat jen výjimečně. Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti – toto se pak musí posoudit podle konkrétní situace u zaměstnavatele.**

Práce přesčas má být něčím výjimečným. Pokud výjimečnost nastane, může to být i z hodiny na hodinu. Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařít. Práci přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařít jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 ZP i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah 150 hodin pouze na základě dohody se zaměstnancem.

Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než osm hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti – toto se pak musí posoudit podle konkrétní situace u zaměstnavatele.

Související ustanovení:

§ 93, 241 ZP

#### ■ 4.4

#### **Práce v sobotu a v neděli a práce přesčas**

*Mám rovnoměrně rozloženou týdenní pracovní dobu, klasický úvazek 40 hodin týdně od pondělí do pátku, jsem tedy typická kancelářská myš. Můj zaměstnavatel by mi chtěl nařít i pracovní sobotu nebo neděli jednou či dvakrát do měsíce (za to bych měla volno např. v pondělí). Jelikož je to pro mě dost složité kvůli hlídání dětí (manžel je pracovní často o víkendu pryč), je to dost nepříjemná situace. Mohu se nějak bránit nebo prostě musím na takovou podmínku přistoupit?*

Odpověď:

**Jestliže pracujete v režimu rovnoměrně rozvržené pracovní doby, je práce, kterou vám zaměstnavatel nařít v sobotu nebo v neděli, prací přesčas. Práci přesčas**

**může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 ZP i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.**

Nenapsala jste nic bližšího, tedy o jakého zaměstnavatele se jedná, proč zaměstnavatel potřebuje, abyste pracovala v sobotu nebo v neděli. Jestliže pracujete v režimu rovnoměrně rozvržené pracovní doby, je práce, kterou vám zaměstnavatel nařídí v sobotu nebo v neděli, prací přesčas. Práce přesčas má být konána výjimečně. Prací přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Zaměstnavatel by měl uvést důvod, proč po vás vyžaduje práci přesčas a také vám ji musí takto zaplatit.

Zaměstnavatel nemůže dopředu kalkulovat s tím, že si za sobotu nebo neděli vezmete volno třeba v pondělí. Pracovní doba má svá pravidla daná ZP. Jestliže vám zaměstnavatel nařídí práci přesčas, tak vám ji musí zaplatit, a navíc vám musí poskytnout **příplatek za práci přesčas nejméně ve výši 25% průměrného výdělku**. Namísto příplatku se pak může s vámi dohodnout na čerpání náhradního volna, a to nejpozději do tří měsíců po výkonu práce přesčas. Dále vám musí zaměstnavatel poskytnout příplatek za práci v sobotu a neděli. **Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10% průměrného výdělku**. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.

Na vaši otázku, zda s vámi může takto zaměstnavatel jednat, nelze jednoznačně odpovět. Zaměstnavatel vám může nařídit práci přesčas, ale mělo by to být výjimečně. Prací přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 ZP i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah 150 hodin v kalendářním roce pouze na základě dohody se zaměstnancem. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než osm hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky. Práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výjimečně. **V den nepřetržitého odpočinku v týdnu může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon těchto nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech:**

- a) naléhavé opravné práce,
- b) nakládací a vykládací práce,
- c) inventurní a závěrkové práce,
- d) práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,
- e) při živelných událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,
- f) práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva,
- g) práce v dopravě,
- h) krmení a ošetřování zvířat.

Ve svátek může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

#### SHRNUTÍ:

Jedná-li o některou z prací, které jsme shora uvedli a kterou takto uvádí ZP, pak vám může zaměstnavatel tuto práci přesčas nařídit. Pokud se však o žádnou takovou práci nejedná, pak je to ze strany zaměstnavatele „jen“ požadavek na jinou, pro něj zřejmě vhodnou úpravu pracovní doby, a tomuto jeho požadavku nemusíte vyjít vstříc, jednak s poukazem na to, že existuje ZP (viz shora), a pak, že nemáte zabezpečenu péči o děti a k tomu by měl zaměstnavatel přihlížet. **Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti (§ 241 odst. 1 ZP).**

Související ustanovení:

§ 91 odst. 2 až 4 ZP

## ■ 4.5

### Rozvrh směn – rozvrh pracovní doby

*Jak je to s rozpisem služeb? Od 26. 10. jsem zpět v zaměstnání po RD. Dne 14. 10. jsem si požádala o rozpis služeb na říjen a listopad. Dne 16. 10. jsem se dozvěděla rozpis na konec října. Dne 24. 10. jsem zaměstnavatele znovu požádala o rozpis na listopad. Včera, 28. 10., mně přišel e-mail, kde mně zaměstnavatel napsal, že se rozhodl mít prodejnu, kde mám pracovat. Prodejna je zavřená celý tento týden a rozpis dostanu do konce týdne. Mám ale dvě malé děti, a myslím si, že bych tuto skutečnost měla znát dříve. Musím si přece jen zajistit hlídání a vyzvedávání z kroužků apod.*

Odpověď:

**K rozpisu služeb ZP v § 84 uvádí, že zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději dva týdny a v případě konta pracovní doby jeden týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení se s ním.**

#### Příklad:

*Pokud zaměstnavatel potřebuje rozvrh týdenní pracovní doby změnit od 1. 4., musí zaměstnancům tento změněný rozvrh předložit nejpozději do 17. 3. – za předpokladu, že se se zaměstnancem nedohodí na kratším období seznámení (inspekce práce by mohla za nedodržení termínu seznámení s rozvrhem udělit sankci).*

Dohoda na jiném termínu seznamování

Zaměstnavatel se může dohodnout se zaměstnancem na jiném čase seznamování s rozvrhem pracovní doby (tj. dokonce i na méně než dvou týdnech před začátkem rozvrhu/ jedním týdnem před začátkem konta pracovní doby).

Zaměstnavatelé by se tedy měli zamyslet, jakou flexibilitu u zaměstnanců ohledně změn v rozvrhu potřebují. V případě, že jim z provozního hlediska poměrně dlouhé dvou-týdenní období (týdenní období u konta) na seznámení se změnou rozvrhu nevyhovuje, měli by si se zaměstnancem sjednat období kratší. Toto ujednání se může vztahovat pouze na změny rozvrhu s tím, že dvoutýdenní (týdenní u konta) seznámení před začát-

kem období zůstane zachováno, nebo i na samotné seznámení. Bude tedy záležet vždy na potřebě zaměstnavatele a vůli zaměstnance dohodnout se se zaměstnavatelem. Lze doporučit uzavření dohody o kratší době seznamování v písemné formě, tak aby bylo prokazatelné, na jakých lhůtách se skutečně strany dohodly.

Související ustanovení:

§ 84 ZP

#### 4.6

### **Přestávky v práci, které se do pracovní doby nezapočítávají**

*Zaměstnavatel nám tvrdí, že nám může nakázat, abychom v průběhu přestávky v práci neopouštěli pracoviště. Je tento výklad správný?*

Odpověď:

---

**Jelikož se přestávky v práci nezapočítávají do pracovní doby, nelze zaměstnanci zakázat, aby během přestávky opustil pracoviště.**

---

Výklad zaměstnavatele není správný. Podle mého názoru zaměstnavatel nemůže zaměstnanci zakázat, aby v době přestávky na jídlo a oddech opustil pracoviště. Pokud by tento zákaz zaměstnavatel vydal, byl by v rozporu s právními předpisy, zejména s § 88 odst. 4 ZP, kde je uvedeno, že tyto přestávky se nezapočítávají do pracovní doby.

Vzhledem k tomu, že se nejedná o pracovní dobu, nelze zaměstnanci dát v žádném případě příkaz, aby v době této přestávky neopouštěl pracoviště. Jestliže se zaměstnanec včas vrátí z přestávky v práci, tj. bude včas na pracovišti, neporušil žádné právní předpisy. Nepochybně však zaměstnavatel může zaměstnanci dát příkaz, zejména z hlediska BOZP, aby v době této přestávky nevstupoval do některých zaměstnavatelem stanovených prostor.

Související ustanovení:

§ 88 odst. 4 ZP

#### ■ 4.7

### **Přestávky v práci u vrátných**

*Zaměstnanci – vrátní – pracují ve 12hodinových směnách a vzhledem k charakteru práce něsměji opustit pracoviště. Zaměstnavatel jim však mzdu poskytuje pouze za 11 hodin, tj. odečítá jim dvě 30minutové přestávky v práci, které však nemohou čerpat. Je postup zaměstnavatele správný?*

Odpověď :

---

**Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby.**

---

Podstup zaměstnavatele není správný, jelikož se jedná o práce, které nemohou být přerušeny; zaměstnanec pracuje a přitom je mu zároveň poskytnuta přiměřená doba na oddech a jídlo. Tato přiměřená doba je těmto zaměstnancům započítána do pracovní doby. Při stanovení, kterým zaměstnancům nebudou poskytovány přestávky v práci, ale přiměřená doba na jídlo a oddech, musí zaměstnavatel v případě kontroly být schopen prokázat, že se jedná o práce, které nemohou být přerušeny, tedy že nelze zajistit vystřídání zaměstnanců. Rovněž musí zaměstnavatel přihlídnout k hlediskům bezpečnosti a ochrany

zdraví při práci, např. náročnost práce atd. Zaměstnavatel je v tomto případě povinen vrátným poskytnout mzdu za 12 hodin. V tomto smyslu rozhodují i soudy.

**Související ustanovení:**

§ 88 odst. 4 ZP

#### ■ 4.8

#### Směny se překrývají

*U zaměstnavatele vedeme spor, zda se jedná o směnný provoz i v tom případě, kdy se určitou dobu jednotlivé směny tzv. překrývají z důvodu předání směny např. 15 minut.*

Odpověď:

**Dvousměnným, třisměnným a nepřetržitým, tedy směnným provozem, je také provoz, kdy při pravidelném střídání zaměstnanců ve směnách dojde k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn, avšak jen po dobu nejvýše jedné hodiny.**

ZP toto řeší jednoznačně v § 78 odst. 2. Z tohoto ustanovení vyplývá, že o tzv. směnný provoz se jedná i v případě, kdy při pravidelném střídání zaměstnanců ve směnách dojde k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn, avšak jen po dobu nejvýše jedné hodiny. Ve vašem případě se tedy o směnný provoz jedná.

**Související ustanovení:**

§ 78 odst. 2 ZP

#### ■ 4.9

#### Určování směn

*Jsmo zaměstnání v nadnárodní společnosti. Pracujeme v nepřetržitém, nerovnoměrném 12hodinovém režimu s měsíční mzdou. Zaměstnavatel si nejspíše našel skulinu v zákoně, a tak všem čtyřem směnám nenaplánoval směny na státní svátek, čímž nám naprosto účelově odňal náhradní volno. Jinak ale stále využívá statusu nepřetržitého provozu. Má na to právo?*

Odpověď:

**Nepřetržitým pracovním režimem je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 po sobě jdoucích hodin. Nepřetržitým provozem je provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu. Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně, s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.**

Zaměstnavatel nemusí určit směny na svátky. Tento postup mu nelze vytknout. Měl by však postupovat v souladu s dobrými mravy, jeho postup (jednání) nesmí odporovat zákonu. Dále by měl postupovat v souladu se základními zásadami, které jsou uvedeny v § 1a ZP.

Zřejmě se mu bude obtížně prokazovat, že směny záměrně neurčil na svátky, aby nemusel hradit mzdu za práci ve svátek. Jestliže se ve svátek nepracuje, nemůže se jednat o nepřetržitý provoz, a to pro vás znamená, že vaše stanovená týdenní pracovní doba činí 38,75 hodin, a nikoliv 37,5 hodiny, protože pracujete ve dvousměnném pracovním režimu.

Dvanáctihodinové směny totiž nelze uplatnit v třísměnném pracovním režimu (24 : 12 = 2). Délka směny bohužel skutečně může být 12 hodin. Vyplývá to z § 83 ZP. Zaměstnavatel by však měl vyhledávat také rizika práce dle § 102 ZP. Jestliže se domníváte, že 12hodinové směny jsou nevhodné a představují z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci riziko, doporučuji požádat o pomoc odbory. Pokud u vás odbory nepůsobí, sdělte své připomínky zaměstnavateli. Jestliže se domníváte, že zaměstnavatel porušuje právní předpisy, máte rovněž možnost obrátit se na příslušný oblastní inspektorát práce, který má oprávnění provádět u zaměstnavatele kontroly dodržování pracovních předpisů a ukládat pokuty. Adresu naleznete např. na [www.suip.cz](http://www.suip.cz). Oblastní inspektorát je povinen zachovat mlčenlivost o totožnosti stěžovatele.

**Související ustanovení:**

§ 78, 79 ZP

#### ■ 4.10

#### **Kratší pracovní doba a práce přesčas**

*Vzhledem k péči o nezletilou dceru mám zkrácenou pracovní dobu – 36 hodin týdně. Prosím o sdělení, kdy se bude jednat o práci přesčas.*

Odpověď:

---

**U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Prací přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.**

---

Nejprve je třeba uvést, že se ve vašem případě jedná o kratší pracovní dobu, a nikoliv zkrácenou pracovní dobu. Toto rozlišení je důležité mimo jiné právě pro posouzení práce přesčas. V § 78 odst. 1 písm. i) ZP je uvedena definice práce přesčas: „Prací přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Prací přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.“

Jestliže u zaměstnavatele stanovená týdenní pracovní doba činí 40 hodin, potom je u vás prací přesčas až 41. hodina, a nikoliv 37. hodina. Jak je výše uvedeno, práci přesčas vám zaměstnavatel nemůže nařídit.

Jinak tomu bude u zkrácené pracovní doby. Uvedeme na příkladu:

*Jste zaměstnána např. v akciové společnosti. V kolektivní smlouvě bude uvedeno, že stanovená týdenní pracovní doba se všem zaměstnancům zkracuje na 37,5 hodiny. V tomto případě je prací přesčas práce konaná nad 37,5 hodiny.*

**Související ustanovení:**

§ 78 odst. 1 písm. i) ZP



#### ■ 4.11

##### Přesčas při kratší pracovní době

*Po MD jsem uzavřela ve zdravotnictví v nepřetržitém provozu poloviční úvazek na dobu neurčitou. Samozřejmě, že nějaké přesčasové hodiny navíc v měsíci odpracuji, ale zaměstnavatel mi proplácí pouze hodiny za normální tarif, u přesčasových hodin mi neproplácí příplatek. Je tento jeho postup správný?*

Odpověď:

**U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Prací přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.**

Postup zaměstnavatele je správný, protože se nejedná o přesčasovou práci. Podle ustanovení § 78 odst. 1, písm. i) ZP platí, že u zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Stanovená týdenní pracovní doba je podle § 79 ZP upravena takto:

„(1) Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně.

(2) Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců

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

Takže uvádíte, že pracujete v nepřetržitém provozu, proto stanovená týdenní pracovní doba činí 37,5 hodiny týdně. I když máte poloviční úvazek, prací přesčas by byla teprve práce nad 37,5 hodiny týdně.

Související ustanovení:

§ 78 odst. 1 písm. i) ZP

#### ■ 4.12

##### Dodržování pracovní doby

*Při pozdním příchodu do zaměstnání z důvodu, že pracovník např. zaspal, musí napracovat jen tuto dobu, např. 7 min., anebo musí napracovat např. 30 min, protože elektronická sněmovnice tak krátký interval nezná?*

Odpověď:

**Pracovní dobou je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Směnou je část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat. Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny. Neodpracuje-li zaměstnanec celou směnu, musí chybějící část směny napracovat.**

Zaměstnanec samozřejmě musí tzv. „napracovat“ pouze 7 minut, a nikoliv např. 30 minut. Doba odpracovaná nad 7 minut by byla prací přesčas. Bohužel i v současné době se s tímto nesprávným postupem některých zaměstnavatelů setkáváme. Postup zaměstnavatele je v rozporu se ZP.

**Související ustanovení:**

§ 78 odst. 1 písm. a), c); § 81 ZP

## ■ 4.13

### Svátek v nepřetržitém provozu

*Mohli byste vysvětlit, jak se chová státní svátek placený v nepřetržitých provozech? Konkrétně mě zajímá, kolik hodin musí zaměstnanci tohoto provozu skutečně odpracovat v daném měsíci, pokud takový svátek připadne na kterýkoliv den v pracovním týdnu, popřípadě kolik hodin musí skutečně odpracovat za celý rok, aby splňoval počet pracovních dnů. Pracuji jako vrátná u městské akciové společnosti. Náš podnik má stanovenou pracovní dobu na 37,5 hodiny týdně. Všechny hodiny za tyto svátky musí zaměstnanci našeho provozu napracovat bez nároku na jejich proplacení nebo bez nároku na vybrání si volna. Započítávají se svátky do fondu pracovní doby? Kolektivní ani pracovní smlouva nic takého neřeší ani neuvádějí.*

Odpověď:

**Bohužel na právní problematiku tzv. započítávání svátků do pracovní doby v nepřetržitém provozu jsou dva různé právní názory. Při řešení tohoto problému je nutné zdůraznit a vyjít z faktu, že naše právní předpisy neznají pojem fond pracovní doby, ale rozhodující je rozvrh směn.**

Hned v úvodu je nutné uvést, že pracovní doba (a to i u nepřetržitého provozu) se sleduje týdně, a nikoliv měsíčně, nebo dokonce ročně. Zásadní a poměrně častý omyl spočívá v tom, že řada zaměstnanců a bohužel i zaměstnavatelů se mylně domnívá, že tzv. plánovací kalendář se vztahuje i na nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu. To je však zásadní chyba. Funkci plánovacího kalendáře zde vlastně plní rozvrh směn zpracovaný zaměstnavatelem. ZP rozeznává rovnoměrně rozvrženou pracovní dobu na jednotlivé dny a nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu.

#### **Rovnoměrně rozvržená pracovní doba**

Jestliže stanovená týdenní pracovní doba např. činí 40 hodin, rozvrh směn musí být zpracován tak, aby v každém týdnu pracovní doba činila 40 hodin. Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. I zde se však pracovní doba sleduje týdně, a nikoliv měsíčně nebo ročně.

#### **Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba**

V tomto případě se stanovená týdenní pracovní doba sleduje v období, které si stanoví zaměstnavatel. Toto období může činit maximálně 26 týdnů po sobě jdoucích. Pouze v kolektivní smlouvě lze sjednat delší období, maximálně však 52 týdnů po sobě jdoucích.

Přestože v této právní úpravě nedošlo k žádným změnám, stále se lze setkat s nesprávnou praxí některých zaměstnavatelů, která spočívá v tom, že požadují, aby zaměstnanci splnili fond pracovní doby stanovený tzv. plánovacím kalendářem na příslušný kalendářní měsíc (tj. požadují splnění tzv. měsíčního fondu pracovní doby). Zde je nutné zdůraznit, že **naše platné právní předpisy neznají pojem fond pracovní doby**. Tento pojem je v praxi a často i při přednáškách používán v souvislosti s odměňováním. Ve skutečnosti je tímto pojmem vysvětlováno, že pro účely odměňování musí zaměstnanec v kalendářním měsíci odpracovat všechny směny, které mu na tento kalendářní měsíc podle

rozvrhu směn případly – byly rozvrženy. Často se tato nesprávná praxe odůvodňuje právě odměňováním. Je např. tvrzeno, že zaměstnanec musí splnit měsíční fond pracovní doby, jinak by se mu musela krátit mzda atd.

Toto tvrzení však nemá oporu v platných právních předpisech. Jestliže je zaměstnanec odměňován měsíční mzdou, má každý kalendářní měsíc nárok na mzdu ve stejné výši. Samozřejmě za předpokladu, že v tomto kalendářním měsíci odpracoval všechny směny dle výše uvedeného rozvrhu směn, tj. že nečerpal dovolenou, nebyl dočasně práce neschopen atd. Zaměstnanec, který je odměňován hodinovou mzdou, vznikne v každém kalendářním měsíci nárok na různou výši mzdy, a to podle počtu hodin odpracovaných podle rozvrhu směn, který bude v každém měsíci různý, což je celkem logické. Poškozený na mzdě však rozhodně nebude ani zde, protože zaměstnavatel mu musí stanovenou týdenní pracovní dobu zajistit v rozhodném období, tj. v období, na které je zpracován rozvrh směn.

#### **Příklad:**

*Rozvrh směn je na 10 týdnů, stanovená týdenní pracovní doba činí 37,5 hodiny. Zaměstnanec každý měsíc odpracuje jiný počet hodin, tj. výše mzdy bude různá, ovšem na konci tohoto období mu bude náležet odměna za 375 hodin (10 x 37,5). Zaměstnanec tedy nebude poškozen.*

Tuto zásadní skutečnost by zaměstnavatelé měli pokud možno srozumitelně zaměstnancům vysvětlit.

Z výše uvedeného vyplývá, že měsíční fond, nebo dokonce roční fond pracovní doby zde nejsou sledovány, nedá se použít tzv. **plánovací kalendář. Vždy je rozhodující výše uvedený „rozvrh směn“.**

Nyní k vašemu dotazu.

Vzhledem k tomu, že se ve vašem případě jedná o nepřetržitý pracovní režim, stanovená týdenní pracovní doba u vás činí 37,5 hodiny. Stanovení rozvrhu směn vysvětlíme na příkladu. Zaměstnavatel zpracuje písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby na období 10 týdnů.

#### **Příklad rozvrhu směn v jednotlivých týdnech:**

*40 hodin, 40 hodin, 36 hodin, 41 hodina, 37 hodin, 37 hodin, 37 hodin, 39 hodin, 43 hodiny atd. Na konci období, na které byl rozvrh směn zpracován (10 týdnů), musí stanovená týdenní pracovní doba činit v průměru 37,5 hodiny týdně, tj. celkem 375 hodin (10 x 37,50).*

Ani v tomto případě nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin. I zde musí zaměstnavatel při rozvrhu směn dodržet nepřetržitý odpočinek mezi směnami a v týdnu. Zpracovat rozvrh směn, aby byly splněny všechny zákonem stanovené předpoklady, je poměrně obtížná záležitost. Zaměstnavatel při zpracování rozvrhu směn musí přihlídnout zejména k délce tzv. vyrovnacího období, k počtu zaměstnanců, kteří se střídají ve směnách a k délce směny. Z výše uvedeného vyplývá, že na tyto případy logicky nelze použít tzv. plánovací kalendář. Samozřejmě, že je možné stanovit vyrovnávací období na čtyři týdny. **Funkci tzv. plánovacího kalendáře, jak je výše uvedeno, zde však plní rozvrh směn zpracovaný zaměstnavatelem.**

#### **Započítávání svátku do pracovní doby**

Jak je výše uvedeno, pracovní doba není sledována v kalendářních měsících, ale vždy v týdnech. Z výše uvedeného vyplývá, že měsíční fond pracovní doby zde není sledován, nedá se použít tzv. **plánovací kalendář. Vždy je rozhodující výše uvedený „rozvrh směn“.**

V kalendářním měsíci tedy odpracujete takový počet směn, který vyplývá z rozvrhu směn vypracovaného zaměstnavatelem, a nikoliv počet směn, který vyplývá z plánovacího kalendáře.

K vašemu dotazu, zda je nutné od celkového limitu pracovní doby připadajícího na zvolené vyrovnávací období, vypočítaného jako násobek stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance a počtu týdnů vyrovnávacího období (např.  $10 \times 37,5$  hodiny = 375 hodin), odečíst svátky, které spadají do tohoto vyrovnávacího období, sdělují následující.

Bohužel na právní problematiku tzv. započítávání svátků do pracovní doby jsou dva různé právní názory.

**Podle jednoho právního názoru je nutné svátky od tohoto limitu odečíst, jinak by byla porušena zásada rovného zacházení.** Tito zaměstnanci by podle tohoto právního názoru byli poškozeni vůči zaměstnancům, kteří pracují v tzv. nepřetržitém pracovním režimu, např. jednosměnném. Často se také tvrdí, že zaměstnanci, kteří pracují v nepřetržitém pracovním režimu, vlastně „napracovávají svátky“, a jsou tak poškozeni proti zaměstnancům, kteří pracují v tzv. nepřetržitém pracovním režimu, např. jednosměnném.

**Podle jiného právního názoru, který zastává i Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, se svátky z celkového limitu pracovní doby odečítat nemohou,** protože to nestanoví žádný právní předpis. Zaměstnavatel podle tohoto právního názoru rozvrhne zaměstnanci celkový limit pracovní doby (tj. bez jakéhokoliv krácení) do směn na celé vyrovnávací období bez ohledu na to, na který den připadne svátek.

Podle našeho názoru v případě nepřetržitého provozu, kde zaměstnanci pracují v nepřetržitém režimu práce (např. zdravotní sestra, strážný, vrátný atd.), je správný výklad, který zastává Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, tj. že svátky odečítat nelze. **V tomto případě se i ve svátek musí pracovat. To je zřejmé i vaše situace.**

**Jestliže se však nejedná o nepřetržitý provoz (např. prodavačky, dvousměnné provozy), potom se přikláníme k právnímu názoru, že svátky je nutné odečíst,** zejména s přihlédnutím k § 91 ZP.

#### **Příklad:**

*Zaměstnanci pracují ve s dvou směnách, pondělí až pátek, stanovená týdenní pracovní doba proto činí 38,75 hodiny. Zaměstnavatel zpracuje písemný rozvrh směn na období 10 týdnů, celkem zde mají odpracovat 387,5 hodiny ( $10 \times 38,75$  hodiny). V tomto období je jeden svátek, který připadne např. na středu (ve svátek se nepracuje). Podle našeho názoru by zaměstnavatel měl o tento svátek snížit tzv. celkový fond pracovní doby. Podle rozvrhu směn by každý zaměstnanec měl v tomto období odpracovat 379,65 hodiny ( $387,5 - 7,85$ ).*

#### **Související ustanovení:**

§ 78 odst. 1 písm. f), § 79 odst. 1 písm. b); § 115 ZP

## ■ 4.14

### **Mzda za práci ve svátek**

*Pracuji v nepřetržitém provozu a není mi jasná mzda za práci ve svátek. Můžete mně to, prosím, vysvětlit?*

Odpověď:

**Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši**

**průměrného výdělku místo náhradního volna. Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.**

Pokud budete dle rozvrhu směn pracovat ve svátek, bude vám náležet dosažená mzda a náhradní volno s tím, že po dobu čerpání náhradního volna vám přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Pokud by došlo k dohodě, že vám místo náhradního volna bude poskytnut příplatek ke mzdě, místo náhradního volna byste obdržela dosaženou mzdu a příplatek nejméně ve výši průměrného výdělku. Zde je třeba zdůraznit, že za práci ve svátek zaměstnanci vznikne nárok na příplatek pouze tehdy, pokud se na tom se zaměstnavatelem dohodne. Jestliže se nedohodnou, vznikne mu nárok na náhradní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Pokud byste ve svátek neměla pracovat, ale zaměstnavatel by vám práci nařídil, jednalo by se současně o práci přesčas. Jestliže by svátek připadl na den, kdy by podle rozvrhu směn zaměstnanec neměl pracovat (měl by tzv. směnné volno), v tomto případě mu mzda ani náhrady mzdy samozřejmě nenáleží.

Související ustanovení:  
§ 115 ZP

#### ■ 4.15 Práce přesčas se souhlasem zaměstnavatele

*Obracím se na vás s následujícím dotazem: Zaměstnanci často pracují i po konci směny. Zaměstnavatel o tom jednoznačně ví, nyní nám tvrdí, že se nejedná o práci přesčas, protože tuto práci nám nenařídil. Je to pravda?*

Odpověď:

**Prací přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.**

Tvrzení zaměstnavatele je nesprávné. Souhlas s výkonem práce přesčas může být písemný i ústní. Za souhlas lze považovat i nástup na přesčasovou práci a její skutečný výkon. Pokud zaměstnanci vykonávají práci přesčas s vědomím zaměstnavatele, nelze na takovou práci pohlížet jinak než na přesčasovou, která nebyla zaměstnanci zaměstnavatelem výslovně nařízena, ale kterou konal s jeho vědomím. Pokud si zaměstnavatel nepřeje, aby zaměstnanec pracoval přesčas v případech, kdy mu přesčasová práce nebyla nařízena, musí zaměstnanci konání takové práce výslovně zakázat, eventuálně jiným způsobem jejímu konání zamezit. Souhlas s výkonem práce totiž nemusí být učiněn pouze písemně nebo ústně, ale i mlčky, má-li zaměstnavatel povědomí o tom, že zaměstnanec práci přesčas vykonává, a přitom nedá příkaz k zastavení práce přesčas. Výkon této práce tak vezme na vědomí. V tomto smyslu rozhodují i soudy.

Související ustanovení:  
§ 93 ZP

#### ■ 4.16

##### **Nepřetržitý odpočinek mezi směnami**

*Pracuji v textilním podniku. Prosím o vysvětlení, nejlépe na příkladech, jak se počítá nepřetržitý odpočinek mezi směnami.*

Odpověď:

---

**Podle § 90 ZP je zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin (do 31. 7. 2014 to bylo 12 hodin), zaměstnanec mladší než 18 let po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Tento odpočinek může být v případech uvedených v § 90 odst. 2 ZP zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.**

---

Uvedeme na příkladu:

*Zaměstnanec pracuje od pondělí do pátku, jeho stanovená týdenní pracovní doba činí 40 hodin a směny začínají v 6.00 a končí ve 14.30. Mezi koncem jedné směny a začátkem další směny, tj. mezi 14.30 a 6.00, musí být výše uvedený nepřetržitý odpočinek mezi směnami. Jestliže bude tento odpočinek z pondělí na úterý zkrácen např. až na 8 hodin z důvodu např. práce přesčas, potom další odpočinek, tj. odpočinek z úterý na středu, musí činit 14 hodin (11 + 3). Jestliže by odpočinek měl klesnout pod 8 hodin, zaměstnanec nesmí v 6.00 nastoupit další směnu. Na směnu by měl nastoupit, až by absolvoval odpočinek v trvání alespoň 8 hodin, např. až v 10.00. V tomto případě by se od 6.00 do 10.00 jednalo o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Po dobu jejího trvání by zaměstnanci náležela náhrada mzdy ve výši průměrného výdělků. Pokud by to z různých důvodů nebylo možné, na tuto směnu by vůbec nenastoupil a celá směna by mu byla uhrazena průměrným výdělkem.*

Související ustanovení:

§ 90 ZP

#### ■ 4.17

##### **Nepřetržitý odpočinek v týdnu**

*Pracuji v obchodě. Práce je časově náročná, často zasahuje i do mého soukromého života. Můžete mně vysvětlit, jaký je správný postup při stanovení nepřetržitého odpočinku v týdnu?*

Odpověď:

---

**Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů v trvání alespoň 35 hodin. Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než 48 hodin. Jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, je stanoven nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.**

---

Dále ZP stanovuje i výjimky se shora uvedeného, a sice v případech uvedených v § 90 odst. 2 a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny. Zde může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců starších 18 let pouze tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin s tím, že zaměstnancům bude

poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období dvou týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin. Jestliže to je dohodnuto, může být v zemědělství poskytnut nepřetržitý odpočinek tak, že za období tří týdnů bude tento odpočinek činit celkem alespoň 105 hodin.

Pro odpověď na váš dotaz použijeme příklad:

*Zaměstnanec pracuje od pondělí do pátku, jeho stanovená týdenní pracovní doba činí 40 hodin a směny začínají v 6.00 a končí v pátek ve 14.30. V tomto případě nepřetržitý odpočinek v týdnu začíná v pátek ve 14.30 a končí v neděli ve 24.00.*

Jestliže zaměstnanec půjde pracovat v sobotu a odpracuje např. 8 hodin (jedná se o práci přesčas, nejedná se o směnu), nemůže pracovat v neděli, protože by v tomto případě nepřetržitý odpočinek v týdnu klesl pod 24 hodin, a to rozhodně nesmí. Pokud by v tomto případě trval odpočinek 24 hodin, potom by další odpočinek v týdnu musel za dva týdny v součtu činit 70 hodin (2 × 35).

**Související ustanovení:**

§ 92 ZP