

- Právo na dovolenou mají všichni zaměstnanci v pracovním poměru založeném pracovní smlouvou nebo jmenováním. Právo zaměstnance na dovolenou lze dále sjednat v dohodě o pracovní činnosti, kolektivní smlouvě nebo jiné smlouvě.

### **Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část**

- **Délka:** nejméně 4 týdny<sup>3</sup>, 5 týdnů<sup>4</sup>, 8 týdnů<sup>5</sup>.
- U zaměstnanců, kteří pobírají mzdu, může zaměstnavatel stanovit i delší dovolenou (a to i jen pro určitou skupinu zaměstnanců, musí však respektovat zásadu rovného zacházení<sup>6</sup>).
- **Nárok** má zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce (pokud pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého roku, poskytne se poměrná část dovolené za kalendářní rok).
- **Čerpání dovolené:** dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené, se souhlasem odborové organizace (pokud u zaměstnavatele působí), zpravidla tak, aby ji zaměstnanec mohl čerpat vcelku (nebo alespoň 2 týdny vcelku) a do konce kalendářního roku, v němž nárok na dovolenou vznikl, ovšem s přihlédnutím k provozním důvodům zaměstnavatele a oprávněným zájmům zaměstnance (zaměstnavatel musí toto dát vědět zaměstnanci písemně alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době).
- **Náhrada za dovolenou:**  
– zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené

<sup>3</sup>Zaměstnanci, kteří pobírají mzdu (podnikatelská sféra).

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

<sup>5</sup>8 týdnů dovolené v kalendářním roce náleží pedagogickým pracovníkům a akademickým pracovníkům vysokých škol.

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

náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku,  
– zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za 4 týdny nevyčerpané dovolené pouze v případě skončení pracovního poměru ve výši průměrného výdělku.

- **Krácení dovolené:** v případě, že je zaměstnanec nepřítomen v práci z důvodů překážek v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, dovolená se mu krátí za prvních 100 zameškaných směn (pracovních dnů) o 1/12 a za každých dalších 21 zameškaných směn (pracovních dnů) rovněž o 1/12.

### **Dovolená za odpracované dny**

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

### **Dodatková dovolená**

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

**Státní úřad inspekce práce, odbor  
pracovních vztahů a podmínek**  
© leden 2011 ③

## **PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU, PRÁCE PŘESČAS A DOVOLENÁ**

### **PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU, PRÁCE PŘESČAS**

#### **Základní informace**

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

- **Zaměstnanec pracující v noci** je zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

### Stanovená týdenní pracovní doba

- Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně.
- U zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodin týdně.
- U zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu a zaměstnanců s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodin týdně.
- U zaměstnanců mladších 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a v případě více pracovních vztahů nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

### Rozvržení pracovní doby

- Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn.
- Rovnoměrné rozvržení pracovní doby: délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 9 hodin.
- Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby: délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.
- Pružné rozvržení pracovní doby: při rovnoměrném i nerovnoměrném rozvržení, začátek a konec základní pracovní doby určí zaměstnavatel, zaměstnanec si pak sám volí příchod a odchod z práce.
- Konto pracovní doby: je jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, který volí zaměstnavatel v případě, že chce přidělovat zaměstnancům práci podle objemu, který odpovídá jeho aktuální potřebě v konkrétním období, a za toto vyplácí stálou mzdu nejméně ve výši 80 % průměrného výdělku.
- Je-li sjednána jiná úprava pracovní doby, nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin.

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

### Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka

- Přestávka v práci: nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce v trvání nejméně 30 minut<sup>1</sup>, přestávka se **nezapočítává do pracovní doby** a neposkytuje se na začátku a na konci pracovní doby.
- 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.
- Bezpečnostní přestávka: je stanovena dle zvláštních právních předpisů a započítává se do pracovní doby.
- Dojde-li k souběhu bezpečnostní přestávky a přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby.

### Doba odpočinku

Zaměstnavatel musí respektovat při stanovení rozvrhu pracovní doby:

- nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami: alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích (za určitých podmínek může být zkrácen),
- dny pracovního klidu: dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu, a svátky,
- nepřetržitý odpočinek v týdnu: během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů má zaměstnanec právo na odpočinek v trvání alespoň 35 hodin<sup>2</sup>, v nutných případech nesmí být odpočinek kratší než 70 hodin během 14 dnů.

### Práce přesčas

- Jen ve výjimečných situacích zaměstnavatel může nařídit z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami a za určitých podmínek i na dny pracovního klidu.
- Nesmí činit v průměru více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce (více jen na základě dohody se zaměstnancem).

### Noční práce

- Délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, není-li to možné z provozních důvodů, je zaměstnavatel

<sup>2</sup>U mladistvých zaměstnanců nesmí být odpočinek kratší než 48 hodin.

povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období 26 týdnů po sobě jdoucích.

Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům pracujícím v noci přiměřené sociální zajištění (zejména možnost občerstvení) a je rovněž povinen vybavit pracoviště prostředky pro poskytnutí a přivolání první pomoci.

- Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem.

### Pracovní pohotovost

- Pracovní pohotovost je doba, v níž je zaměstnanec připraven na pokyn zaměstnavatele k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby provedena nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn.
- Může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracoviště zaměstnavatele.
- Sjednává se pouze po dohodě se zaměstnancem.
- Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna.
- Za výkon práce v době pracovní pohotovosti pak zaměstnanci přísluší mzda nebo plat.
- Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.

### Odchylná úprava pracovní doby

- Vláda stanoví nařízením vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.
- Vláda stanoví odchylnou úpravu pracovní doby a doby odpočinku také nařízením vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku.

## DOVOLENÁ

### Základní informace

- Právní úprava: § 211 a následující zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.