

3.3.3 Rozsah pracovného času na rozvrhnutie

Rozvrhuje sa pracovný čas (nie nadčas), a to v rozsahu maximálneho týždenného pracovného času. Smernica 2003/88/ES rieši aj otázku nezohľadnenia času platenej ročnej dovolenky a času dočasnej pracovnej neschopnosti.

Podľa čl. 16 uvedenej smernice (Referenčné obdobia)

„Členské štáty môžu ustanoviť:

- a) pre uplatňovanie článku 5 (týždenný čas odpočinku) referenčné obdobie nepresahujúce 14 dní;
- b) pre uplatňovanie článku 6 (maximálny týždenný pracovný čas) referenčné obdobie nepresahujúce štyri mesiace.

Doby platenej ročnej dovolenky priznané v súlade s článkom 7 a doby pracovnej neschopnosti sa nezahŕňajú alebo sú pri výpočte priemeru neutrálne;

- c) pre uplatňovanie článku 8 (dĺžka nočnej práce) referenčné obdobie definované po konzultácii so sociálnymi partnermi alebo definované kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými medzi sociálnymi partnermi na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni.

Ak minimálny 24-hodinový čas týždenného odpočinku, vyžadovaný podľa článku 5, spadá do tohto referenčného obdobia, nie je zahrnutý do výpočtu priemeru.“

3.3.4 Sčítavanie pracovného času

a) u viacerých zamestnávateľov

Sčítavanie pracovného času smernica 2003/88/ES priamo neupravuje. Keďže smernica je smernicou BOZP (čl. 1 ods. 1 „*Táto smernica ustanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času.*“), objavujú sa názory, že pracovný čas by sa mal sčítavať a prekročenie tohto rozsahu by sa malo riešiť len cez opt-out (čl. 22). Postoj členských štátov EÚ je k sčítavaniu rôznych (SR je za neschítavanie) – právo SR výslovne nevyžaduje sčítavanie pracovného času z pracovných pomerov u viacerých zamestnávateľov.

Výnimky:

1. mladiství zamestnanci (pozri § 41 ZP ods. 7, § 85 ods. 7 ZP),
2. pracovný čas v doprave (§ 9 ods. 4 zákona č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. v z. n. p.).

Príklad:

Mladiství zamestnanec tvrdí, že nemá iného zamestnávateľa, kde by vykonával prácu. Zamestnávateľ môže tohto zamestnanca (z dôvodu svojej ochrany) požiadať, aby mu o tom predložil čestné vyhlásenie.

Ohľadom toho, či je zamestnávateľ povinný zisťovať, či zamestnanec vykonáva prácu aj pre iného zamestnávateľa a aký je dohodnutý rozsah pracovného času, existujú rôzne názory.

1. zamestnávateľ nie je povinný to zisťovať,
2. zamestnávateľ je povinný sa na to spýtať, keďže zodpovedá za dodržanie zákona – maximálnej dĺžky pracovného času podľa zákona. Možno skôr odporučiť druhý prístup a žiadať od zamestnanca aspoň čestné prehlásenie.

Zamestnanec je povinný to oznámiť. Zamestnanec má oznamovať aj zmeny (odporúča sa, aby zamestnávateľ zaviazal zamestnanca k tejto povinnosti).

b) u jedného zamestnávateľa

Podľa § 50 ZP možno uzatvoriť viacero pracovných pomerov s jedným zamestnávateľom len na práce iného druhu. Zároveň **sa práva a povinnosti z týchto pracovných pomerov posudzujú samostatne.**

Hoci má ísť o samostatné posudzovanie, treba aplikovať aj § 39 OZ, z ktorého vyplýva, že právnymi úkonmi sa nemá obchádzať zákon (napr. rozdelenie práce na dva úväzky – dva pracovné pomery po 30 h + 30 h s cieľom nedodržať maximum 40 hodín). Pri viacerých pracovných pomeroch u jedného zamestnávateľa by malo dôjsť k sčítaniu pracovného času v kontexte, aby sa neobišlo ustanovenie § 85, resp. § 85a ZP, čl. 37 Ústavy SR, právo EÚ a pod.

4.6 Varianty pracovných režimov

Jednozmenný pracovný režim: práca sa **neorganizuje systémom (striedania)** pracovných zmien.

Príklad:

Zamestnanci majú buď pevný pracovný čas, napr. 8.00 h – 16.30 h, alebo pružný pracovný čas (napr. základný 8.00 h – 14.00 h a voliteľný 6.00 h – 8.00 h a 14.00 h – 16.30 h).

V princípe môže existovať aj skupina zamestnancov A, ktorá pracuje od 6.00 h do 14.30 h, a skupina zamestnancov B, ktorá pracuje od 8.00 h do 16.30 h. V tomto prípade z ich hľadiska nejde o dvojzmennú prevádzku, pretože zamestnanci jedného druhého nestriedajú a v rámci denného tretinového cyklu (ranná, odpoľudňajúšia, nočná zmena) sa pracuje len v ranej zmene (aj skupina A, aj skupina B má prevažujúcu časť pracovnej zmeny v čase medzi 6.00 h – 14.30 h, a teda ide o rannú zmenu). Z hľadiska prevádzky – činnosti zamestnávateľa by išlo o zmenu (má aj rannú aj odpoľudňajúšiu zmenu), ale z hľadiska zamestnancov by o zmenu nešlo.

Príklad: Práca v jednej pracovnej zmene

Zamestnanec pracuje len v jednej pracovnej zmene, napr. iba ranná zmena od 6.00 h do 14.00 h v pondelok až piatok, utorok až v sobotu, prípadne aj v pondelok až sobotu a pod.

Striedanie práce 6.00 h – 14.00 h a 8.00 h až 16.00 h je tiež práca v jednej zmene, keďže obe zmeny sú ranné zmeny.

Obdobne: zamestnanci, ktorých pracovný čas začína v rôzne dni v iný čas (napr. jeden deň od 7.00 h do 14.00 h a druhý deň od 8.00 h do 17.00 h), napr. rozdielne úradné hodiny predstavujú zmenu v začiatku pracovnej zmeny a nie zmenu režimu.

O prácu v jednej pracovnej zmene ide aj vtedy, ak zamestnanec príležitostne alebo výnimočne pracoval aj v inej pracovnej zmene, napr. jednorazovo vypomáhal aj odpoľudňajúšej zmene od 14.00 h do 22.00 h.

4.8.5 Rozvrh pracovných zmien, ak sviatkov pripadne na obvyklý pracovný deň zamestnanca

Príklad:

Prvý september 2017 (piatok) bol sviatok. Zamestnancove obvyklé pracovné dni sú pondelok až piatok a počas sviatkov nepracuje. Akým spôsobom spracovať rozvrh?

Rozvrh pracovných zmien robí zamestnávateľ bez ohľadu na sviatky až následne podľa potreby práce, napr. znížená potreba práce v prevádzke zamestnávateľa v čase sviatku rozhoduje, či zamestnanec, ktorý by inak mal podľa rozvrhu pracovať vo sviatok, počas neho pracovať nebude. Pre tých zamestnancov bude takýto deň považovaný za odpracovaný. *Pozri aj kontext § 122 ZP (mzda a náhrada mzdy vo sviatok).*

4.8.6 Rozvrh pracovných zmien pre pracovnú cestu alebo iný výkon práce

Príklad:

U zamestnávateľa sa vykonáva práca podľa rozvrhu pracovných zmien od 6.00 h do 14.00 h od 14.00 h do 22.00 h. Dňa 19. 6. sa má uskutočniť školenie zamestnancov od 8.00 h do 16.00 h.

Môže zamestnávateľ:

- 1. osobitne určiť rozvrh na tento čas?*
- 2. všeobecne ustanoviť, že pre tieto prípady je začiatok pracovnej zmeny o 8.00 h a koniec o 16.00 h?*

1. ak sú splnené podmienky najmenej týždeň vopred (§ 90 ods. 9 ZP), zamestnávateľ tak môže spraviť,
2. zamestnávateľ môže mať vo vnútornom predpise ustanovené aj takéto pravidlo, zamestnanec však musí najmenej týždeň vopred vedieť, že v tento deň bude pracovať v iný čas.

V tomto prípade zmena rozvrhu sa deje už vyslaním zamestnanca na školenie k prehlbovaniu kvalifikácie či na pracovnú cestu. Obdobne sa to týka ustanovenia iného začiatku a konca pracovnej zmeny v prípade pracovnej cesty.

6.7 Pružný pracovný čas a výkon práce nad a pod rozsah prevádzkového času

Príklad:

Zamestnanec má mesačný prevádzkový pracovný čas. V mesiaci má odpracovať spolu 160 hodín (20 dní x 8 hodín). Zamestnanec v posledný deň prišiel do práce tak, že prekročil celkový rozsah mesačného prevádzkového času o 10 minút.

Vo všeobecnosti sa na takéto rozsah času neprihliada, pretože zamestnanec mal vopred určené, aký rozsah pracovného času má odpracovať.

Výnimka:

Práca nadčas, ak by boli splnené podmienky podľa § 97 ZP. Napr. zamestnanec v posledný deň mohol odísť skôr (napr. o 15.00), ale zamestnávateľ mu pridelil taký rozsah práce s termínom dokončenia v daný deň, že zamestnanec musel zostať v práci do 17.00. Vtedy by išlo o prácu nadčas. Ak mesačný prevádzkový čas bude 20 dní x 8 hodín = 160 hodín a zamestnanec odpracoval 162 hodín a je to nadčas, treba zistiť, kedy nastal a v súvislosti s tým vyvstáva aj otázka jeho evidencie ako nadčasu.

Príklad:

Zamestnanec neodpracoval celý mesačný prevádzkový pracovný čas – chýbajú mu dve hodiny. Odpracoval tak 158 hodín namiesto 160 hodín. Dve hodiny sú prevedené do nasledujúceho mesačného pružného pracovného obdobia.

Má sa skúmať aj dôvod, prečo sa čas neodpracoval:

1. **neospravedlnená prekážka v práci**, tzv. absencia, nie je povinnosť odpracovania a ani by sa neodpracovaný pracovný čas nemal prevádzať do ďalšieho obdobia,
2. **ospravedlnená prekážka v práci** – postup upravuje § 143 ods. 4 ZP. V novom mesačnom pružnom pracovnom období nejde o prácu nadčas. Spadá sem aj prenos chýbajúcich hodín (napr. čerpanie osobného voľna zamestnancom).

8. kapitola

NEPRETRŽITÝ DENNÝ ODPOČINOK

Nepretržitý denný odpočinok je odpočinok (doba) medzi koncom jednej pracovnej zmeny a začiatkom druhej pracovnej zmeny, ktoré na seba nadväzujú (*Pozn.: Ak zamestnanec pracuje v pondelok až piatok, v podmienkach SR je medzi piatkom a pondelkom poskytovaný nepretržitý odpočinok v týždni podľa § 93 ZP*).

Otázka nepretržitého denného odpočinku je upravená v § 92 ZP. Ide o jednu z dôb odpočinku (*pojem doba odpočinku pozri § 85 ods. 2 ZP, pozri aj, čo sa považuje a čo sa nepovažuje za pracovný čas a dobu odpočinku*).

K otázke účelu doby odpočinku sa vyjadril aj SD EÚ v prípade **C-151/02 Jaeger** (bod 92) (doba odpočinku musí účinná, t. j. umožniť zotaviť sa a pôsobiť preventívne, aby sa znížilo riziko zhoršenia BOZP, ktoré môže spôsobiť nahromadenie obdobia práce bez potrebného odpočinku), **C-484/04** Komisia proti **Spojenému kráľovstvu Veľkej Británie a Severného Írska** (bod 39).

8.1 Nepretržitosť denného odpočinku

Zákonník práce určuje, že odpočinok má byť nepretržitý, a teda vylučuje jeho „pretržitosť“, t. j. prerušenie. **Nepretržitosť** predstavuje bez prerušenia po sebe nasledujúce hodiny v priebehu 24 hodín, nie ich súčet z 24 hodín.

8.2 Rozsah minimálneho nepretržitého denného odpočinku

Zákonník práce upravuje minimálny rozsah nepretržitého denného odpočinku:

1. **mladistvý zamestnanec** (pojem v § 40 ods. 3 ZP) – aspoň **14 hodín** po sebe nasledujúcich v priebehu 24 hodín,
2. (iný ako mladistvý) **zamestnanec** – najmenej **12 hodín** po sebe nasledujúcich v priebehu 24 hodín.