

## Pracovní doba a doba odpočinku dle ZP

Pracovní doba a doba odpočinku je řešena v části **čtvrté** ZP.

### Hlava I - obecná ustanovení o pracovní době a délka pracovní doby

#### § 78

##### Definice:

- pracovní doba: 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: doba, která není pracovní dobou,
- směna: část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat,
- dvousměnný pracovní režim: režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- vícsměnný pracovní režim: režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 nebo více směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- nepřetržitý pracovní režim: režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- nepřetržitý provoz: provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu
- pracovní pohotovost: doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonávána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn,
- práce přesčas: 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,
- noční práce: práce konaná v noční době,
- noční doba: doba mezi 22. a 6. hodinou,
- zaměstnanec pracující v noci: zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období, uvedeném v **§ 94 odst. 1**,
- rovnoměrné rozvržení pracovní doby: rozvržení pracovní doby, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu,
- nerovnoměrné rozvržení pracovní doby: rozvržení pracovní doby, při kterém zaměstnavatel nerovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše **26**

týdnů po sobě jdoucích. Jen **KS** může toto období vymezit nejvýše na **52** týdnů po sobě jdoucích.

Ustanovení o dvousměnném, **vícesměnném pracovním režimu** a nepřetržitém provozu platí i v případě, kdy při pravidelném střídání zaměstnanců ve směnách dojde k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn, avšak jen po dobu nejvýše **1** hodiny.

### **§ 79 - stanovená týdenní pracovní doba**

- délka stanovené týdenní pracovní doby činí **40** hodin týdně,
- u zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu činí délka stanovené týdenní pracovní doby **37,5** hodiny týdně,
- u zaměstnanců pracujících ve **vícesměnném** nebo nepřetržitém pracovním režimu činí délka stanovené týdenní pracovní doby **37,5** hodiny týdně,
- u zaměstnanců pracujících v dvousměnném pracovním režimu činí délka stanovené týdenní pracovní doby **38,75** hodiny týdně,
- zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah stanovených výše může obsahovat jen KS nebo vnitřní předpis,
- zkrácení stanovené týdenní pracovní doby však nesmí provést zaměstnavatel uvedený v **§ 109 odst. 3** (tzv. nepodnikatelská sféra),
- U zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích podle **§3** nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně (**§ 79a**).

### **§ 80 - Kratší pracovní doba**

- kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v **§ 79** může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem,
- zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.

## **Hlava II - Rozvržení pracovní doby**

### **Díl 1 - Základní ustanovení**

#### **§ 81**

- pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn,
- pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne,
- při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlídnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce,

- Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.

### **§ 83**

- délka směny nesmí přesáhnout **12** hodin.

### **§ 84**

- zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději **2 týdny** a v případě změny pracovní doby **1 týden** před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, **pokud se nedohodne** se zaměstnancem na jiné době seznámení.

## **Díl 2 - Pružné rozvržení pracovní doby**

### **§ 85**

- pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky **základní a volitelné** pracovní doby, jejichž začátek a konec určí zaměstnavatel,

- v **základní** pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti,

- v rámci **volitelné** pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby (celková délka směny nesmí přesáhnout **12** hodin),

- při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m) - *nerovnoměrné rozvržení pracovní doby: rozvržení pracovní doby, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen KS může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.*

- **pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní:**

- při pracovní cestě zaměstnance,

- v době čerpání dovolené,

- při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven,

- brání-li jejímu uplatnění provozní důvody,

- v době důležitých osobních překážek v práci podle **§ 191 a 191a**,

- v dalších případech určených zaměstnavatelem

- v případech kdy se neuplatní pružné rozvržení pracovní doby platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

### Díl 3 - Konto pracovní doby

#### **§ 86**

- konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis zaměstnavatele, u kterého *nepůsobí odborová organizace*,
- konto pracovní doby nesmí být uplatněno u zaměstnavatelů uvedených v **§ 109 odst. 3**,
- jestliže je uplatněno konto pracovní doby, nemůže vyrovnávací období přesáhnout **26** týdnů po sobě jdoucích (jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na **52** týdnů po sobě jdoucích),
- jen bude-li to sjednáno v KS, může být práce přesčas odpracována v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v KS, které přesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.

#### **§ 87**

- při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést **účet pracovní doby** zaměstnance a **účet mzdy** zaměstnance,
- na úctu pracovní doby zaměstnance se vykazuje:
  - stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba,
  - rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny,
  - odpracovaná pracovní doba
- jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než je uvedeno v § 86 odst. 3 (*jestliže je uplatněno konto pracovní doby, nemůže vyrovnávací období přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích (jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích)*), musí být posuzován **rozdíl** mezi **stanovenou** týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a **odpracovanou** pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.

## Hlava III - Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka

### § 88

- zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po **6** hodinách nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně **30** min (mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po **4,5** hodinách nepřetržité práce),
- 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),
- mladistvému zaměstnanci musí **vždy** být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech podle první odrážky,
- byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně **15** minut,
- přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby,
- poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se **nezapočítávají** do pracovní doby.

### § 89

- má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních předpisů (např. nařízení vlády č. 589/2006 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby v dopravě), **započítává** se tato přestávka do pracovní doby,
- případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, **započítá** se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby.

## Hlava IV - Doba odpočinku

### Díl 1 - Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny

### § 90

- zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň **11** hodin, zaměstnanec mladší **18** let po dobu alespoň **12** hodin během **24** hodin po sobě jdoucích,
- odpočinek podle první odrážky může být 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:

- v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,
- v zemědělství,
- při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména:
  - a) ve veřejném stravování,
  - b) v kulturních zařízeních,
  - c) v telekomunikacích a poštovních službách,
  - d) ve zdravotnických zařízeních,
  - e) v zařízeních sociálních služeb (*Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů*),
- u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,
- při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

#### **§ 90a**

- odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny, zkrácený v rozsahu podle **§ 90 odst. 2** (druhá odrážka), může být zaměstnanci staršímu 18 let nahrazen při sezónních pracích v zemědělství tak, že mu bude poskytnut v období následujících 3 týdnů od jeho zkrácení.

## **Díl 2 - Dny pracovního klidu**

#### **§ 91**

- dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky (*Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů*),

- 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 živelních 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 objektu zaměstnavatele,

- ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výkon prací uvedených v odrážkách 3 a 4 nejvýše **dvakrát** v průběhu období **4** týdnů po sobě jdoucích, uplatní-li se v kontu pracovní doby postup podle **§ 86 odst. 4** (*jen bude-li to sjednáno v KS, může být práce přesčas odpracována v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v KS, které přesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období*),

- u zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec koná práci v **nočních** směnách, začíná den pracovního klidu hodinou odpovídající nástupu zaměstnanců té směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první (ustanovení je možné použít též pro účely práva na mzdu nebo plat, odměnu z dohody a pro zjišťování průměrného výdělku.

### Díl 3 - Nepřetržitý odpočinek v týdnu

#### § 92

- zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň **35** hodin (nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než **48** hodin),

- jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala **neděle**,

- v případech uvedených v **90 odst. 2** (druhá odrážka) a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, 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 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň **70** hodin,

- jestliže to je dohodnuto, může být v zemědělství poskytnut nepřetržitý odpočinek tak, že bude tento odpočinek za období:

- a) **3** týdnů činit alespoň **105** hodin,
- b) **6** týdnů činit při sezónních pracích celkem alespoň **210** hodin.

## **Hlava V - Práce přesčas**

### **§ 92**

- práci přesčas je možné konat jen **výjimečně**,
- práci přesčas může zaměstnavatel 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** (*v den nepřetržitého odpočinku v týdnu může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon těchto nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech: naléhavé opravné práce, nakládací a vykládací práce, inventurní a závěrkové práce, práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu, při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech, práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva, práce v dopravě, 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 objektu zaměstnavatele,*
- *ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výkon prací uvedených v odrážkách 3 a 4 nejvýše dvakrát v průběhu období 4 týdnů po sobě jdoucích, uplatní-li se v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4 (jen bude-li to sjednáno v KS, může být práce přesčas odpracována v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v KS, které přesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období) i na dny pracovního klidu,*
- nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než **8** 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 **8** hodin týdně v období, které může činit nejvýše **26** týdnů po sobě jdoucích (jen **KS** může vymezit toto období nejvýše **52** týdnů po sobě jdoucích),
- do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období podle odrážky čtvrté se **nezahrnuje** práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto **náhradní volno**.



## Hlava VI - Noční práce

### § 94

- délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit **8** hodin v rámci **24** hodin po sobě jdoucích; není-li to z provozních důvodů 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 při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z **pětidenního** pracovního týdne,

- zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb v případech a za podmínek stanovených pro pracovnělékařské služby zákonem o specifických zdravotních službách (úhrada poskytnutých zdravotních služeb nesmí být na zaměstnanci požadována),

- zaměstnavatel je povinen zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení,

- pracoviště, na kterém se pracuje v noci, je zaměstnavatel povinen vybavit prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.

## Hlava VII - Pracovní pohotovost

### § 95

- pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem **dohodne**,

- za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna podle **§ 140** (*za dobu pracovní pohotovosti, přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10% průměrného výdělku*),

- za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, odměna podle **§ 140** za tuto dobu nepřísluší,

- výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas (**§ 93**),

- pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.

## **Hlava VIII - Společná ustanovení o pracovní době a době odpočinku**

### **§ 96**

- zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce

a) odpracované

1. směny - **§ 78 odst. 1 písm. c)**,
2. práce přesčas - **§ 78 odst. 1 písm. i) a § 93**,
3. další dohodnuté práce přesčas - **§ 93a**,
4. noční práce - **§ 94**,
5. doby v době pracovní pohotovosti - **§ 95 odst. 2**,

b) pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel - **§ 78 odst. 1 písm. h) a § 95**,

- na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a pořizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.

### **§ 97**

- překážky na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby

- při překážkách v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby, vymezených přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou přísluší zaměstnanci pracovní volno, nebo jde-li o činnost **v případech uvedených v § 203 odst. 2 písm. a)**, se posuzuje jako výkon práce celá tato doba,

- překážky v práci na straně zaměstnavatele při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce, jestliže zasáhly do směny zaměstnance, a to za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny,

- za dobu **1 dne** se považuje pro účely odrážek 1 až 3 doba odpovídající průměrné délce směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby **nebo z kratší pracovní doby**,

- při uplatnění konta pracovní doby se pracovní volno pro překážky v práci na straně zaměstnance poskytuje v rozsahu nezbytně nutné doby, popřípadě v rozsahu délky směny rozvržené zaměstnavatelem na příslušný den.

### **§ 98**

- práce přesčas při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby se zjišťuje vždy jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu,

- práci přesčas při uplatnění konta pracovní doby je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období podle **§ 86 odst. 3** (*jestliže je uplatněno konto pracovní doby, nemůže vyrovnávací období přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích (jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích)*) nebo podle **§ 87 odst. 3** (*jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než je uvedeno v § 86 odst. 3, musí být posuzován rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období*).

### **§ 99**

- opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na BOZP **je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.**

## Hlava IX - Zmocňovací ustanovení

### § 100

- **vláda** stanoví nařízením odchylky úpravy pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, jimiž jsou:

- a) členové osádky nákladního automobilu nebo autobusu,
- b) zaměstnanci údržby pozemních komunikací,
- c) zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce,
- d) zaměstnanci MHD,
- e) členové osádky letadla a zaměstnanci zajišťující provozování letiště,
- f) členové osádky plavidla,
- g) zaměstnanci obsluhující plavidlo v přístavu

- přitom blíže vymezí okruh zaměstnanců uvedených v písmenech a) až g) a upraví postup a další povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců při úpravě pracovní doby a doby odpočinku,

- vláda může stanovit nařízením odchylky úpravy pracovní doby a doby odpočinku členů hasičského záchranného sboru podniku, který je složen ze zaměstnanců zaměstnavatele, kteří vykonávají činnost v této jednotce jako své zaměstnání, jejichž pracovní povinnosti zahrnují přímé plnění úkolů této jednotky; to však neplatí, pokud jde o délku stanovené týdenní pracovní doby (délka směny v případě odchylek podle věty první při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí přesáhnout **16** hodin).

Zpracoval:

Alexander Haim

(NOSDDPP)