



Pracovní doba podle německého práva

Thomas Britz

Vyšle-li český zaměstnavatel zaměstnance do Německa za účelem realizace zakázky, je nutné dodržet německé předpisy o pracovní době. Tento článek se snaží o úvod do této problematiky.

Maximální doba trvání pracovní doby ve všední dny vyplývá z § 3 německého zákona o pracovní době (dál jen „ZPD“), podle kterého nesmí denní pracovní doba překročit **10 hodin** (včetně přestávek v práci). Směrodatnou přitom je 24hodinová pracovní doba, která se počítá individuálně od začátku pracovní doby („individuální pracovní den“). Nový **individuální pracovní den** smí být zahájen vždy až po uplynutí **doby odpočinku** podle § 5 ZPD, i když tím bude překročena celková pracovní doba v trvání 10 hodin v rámci 24hodinové doby. „Všedními“ pracovními dny jsou pondělí až sobota s výjimkou dnů pracovního klidu (tj. nedělí a svátků – viz dále bod 7).

Příklad z praxe: Doba odpočinku a individuální pracovní den

Zaměstnanec byl zařazen na směnu od 14.00 do 23. 00 hod. Jeho individuální pracovní den začíná zahájením práce ve 14.00 hod. a končí zásadně o 24 hodin později (ve 13.59 hod. následujícího dne). Zaměstnanec však může být po dodržení doby odpočinku v trvání 11 hodin po ukončení práce (23.00 – 10.00 hod.) od 10.00 hod. opět zařazen do práce. Od 10.00 hod. začíná současně nový pracovní den; doba odpracovaná mezi 10.00 hod. a 14.00 hod. bude připočtena k novému pracovnímu dni, takže překročení 10hodinové pracovní doby v rámci „starého pracovního dne“ (14.00 – 13.59 hod.) není na závadu.

Vyrovňovací období/flexibilizace pracovní doby

V rámci vyrovňovacího období v trvání šesti kalendářních měsíců nebo v rámci 24 týdnů nesmí být však v **průměru** překročeno **8 hodin ve všední dny** (§ 3 věta 2 ZPD). Dny nemoci a dny zákonem stanovené minimální dovolené podle článku 5 Směrnice 93/104/EG Rady ze dne 23. 11. 1993, k určitým aspektům rozvržení pracovní doby, které musí být při výkladu ZPD zohledněny, nepřícházejí jako vyrovňovací období v úvahu.

ZPD tím otevírá rozsáhlé možnosti **flexibilizace pracovní doby**: v jednotlivých týdnech tak lze pracovat až 60 hodin/týden (6 pracovních dnů × 10 hodin/den), dokud nebude překročena průměrná pracovní doba 8 hodin/pracovní den (= 48 hodin/týden). Maximální přípustný objem pracovní doby v rámci „roční pracovní doby“ se tedy podle počtu dnů pracovního klidu za týden pohybuje kolem 2 200 – 2 250 hodin; při rozvržení pracovní doby musí být respektována vyrovňovací období podle § 3 věta 2 ZPD (6 kalendářních měsíců, resp. 24 týdnů).

Zvláštnosti týkající se zaměstnanců v nočních směnách a ve směnném provozu

ZPD upravuje také zvláštnosti týkající se práce v noci a práce na směny. Pracovní doba zaměstnanců pracujících v noci a ve směnném provozu musí být

Thomas Britz, advokát/associate partner Rödl & Partner

stanovena podle zaručených pracovně vědeckých poznatků o zachování optimálních pracovních podmínek zaměstnanců (§ 6 odst. 1 ZPD). Příslušné odkazy lze nalézt v dokumentaci Spolkového úřadu pro ochranu zdraví při práci a pracovní lékařství (BAuA) (viz www.baua.de).

BAuA vydal následující doporučení:

- počet po sobě jdoucích směn je co nejnižší,
- po fázi nočních směn následuje dlouhá fáze odpočinku v délce minimálně 24 hodin,
- strávení volných dnů vcelku je vhodnější, než když jsou k dispozici pouze jednotlivé volné dny,
- dělníci ve směnném provozu mají mít v roce více volných dnů než dělníci v denním provozu,
- rotace směn probíhá vždy dopředu (aby bylo zabráněno nepříznivým následkům směn),
- ranní směna nezačíná „příliš brzy“ a noční směna končí co nejdříve,
- pro individuální záliby je vhodný pružný začátek pracovní doby,
- stlačování pracovních dnů nebo pracovní doby do jednoho dne se omezuje,
- harmonogramy směn jsou předvídatelné a přehledné.

Jelikož tato doporučení nelze zčásti splnit současně, musí být provedena „hodnotící bilance“ ohledně jednotlivých kritérií. O jejich pořadí nelze jednoznačně rozhodnout; je na uvážení zaměstnavatelů nebo stran v rámci závodu, jaký prostor jednotlivým modelům směn poskytnete.

Odměna

Paragraf 6 odst. 5 ZPD obsahuje jediný zákonem upravený případ zvláštní odměny za nevhodnou pracovní dobu, a to přiměřený příplatek za pracovní hodiny v rámci noční směny, pokud nedojde k poskytnutí přiměřeného počtu dnů placeného volna.

Zákonodárce přitom nestanovil určitou sazbu příplatku, aby mohly být respektovány rozdíly podmíněné odvětvím nebo lokalitou. Lze tak znovu zohlednit podklady pro určení výše pracovní odměny dle § 612 občanského zákoníku. BAG (Spolkový pracovní soud) přiznal zaměstnanci, na kterého se nevztahovala zvláštní úprava dle kolektivní či pracovní smlouvy, za dobu, v níž konal práci v noci, příplatek ve výši 25 procent.

Předpisy o ochraně zaměstnanců ve směnném provozu

Práce na směny je upravena pouze v omezené míře v § 6 odst. 1 ZPD. Pro pojem **práce na směny** je podstatné, že určitý pracovní úkol musí být plněn delší dobu, než činí skutečná pracovní doba jednoho zaměstnance, a proto jej provádí vícero zaměstnanců nebo skupin zaměstnanců v upraveném časovém sledu. Podle **pevného a přehledného harmonogramu** se zaměstnanci při plnění práce vzájemně střídají. Podmínkou je tedy, že celková náplň práce vzájemně se střídajících zaměstnanců se musí shodovat. O práci na směny nejde v případě, kdy se střídají zaměstnanci s úplně rozdílnými úkoly a různou kvalifikací.

ZPD neobsahuje na rozdíl od mnohých **kolektivních smluv** předpisy o vyrovnání pro pracovníky na směny (příplatky, dodatečná dovolená).

Odchýlení od zákonné maximální pracovní doby na základě kolektivní smlouvy:

V kolektivní smlouvě nebo na základě kolektivní smlouvy v podnikové dohodě lze podle § 7 odst. 1 č. 1a ZPD odchylně od § 3 ZPD připustit výjimečně prodloužení pracovní doby **na déle než 10 hodin ve všední dny**.

Přestávky na jídlo a oddech

Podle § 4 ZPD musí zaměstnavatel zaměstnancům v průběhu souvislé pracovní doby poskytnout **přestávky na jídlo a oddech**. Pojem není definován; všeobecně je chápán jako **přerušování práce**, které je v zájmu zaměstnance, kdy nesmí být zapojen do práce a může tento čas trávit dle vlastních představ. Přestávka na jídlo a oddech musí být **odlišena od provozní přestávky**. O tu se jedná v případě, kdy musí být práce z technických důvodů neplánovaně přerušena. Provozní přestávka není přestávkou na odpočinek, nýbrž je započítávána do pracovní doby a musí být odměněna dle zásad prodlevy při převzetí, respektive podle zásad provozních rizik (tedy jako překážka v práci na straně zaměstnavatele).

Přestávky na jídlo a oddech musí být stanoveny předem, postačí však stanovení časového rozpětí. Tyto přestávky činí **30 minut** v případě **pracovní doby delší než 6 hodin** a **45 minut** v případě **pracovní doby delší než 9 hodin**. Lze je také rozdělit do jiných časových úseků, musí však činit minimálně 15 minut. Déle než 6 po sobě jdoucích hodin nesmí být zaměstnanci bez přestávky zaměstnáváni. Přestávky na jídlo a oddech musí být poskytovány v přiměřené časové fázi, tj. nesmí být poskytovány až na konci denní pracovní doby, aby bylo kupříkladu možné odejít dříve.

Doba klidu

Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec dodržoval určitou **dobu klidu**. Tou se rozumí **dobu mezi koncem pracovního dne a začátkem příštího pracovního dne**. V této době nelze zaměstnance povolát do práce ani k výkonu pracovní pohotovosti; s dobou klidu je slučitelná pouze pracovní pohotovost na telefonu. V případě odvolání z pracovní pohotovosti na telefonu musí být již započatá doba klidu případně poskytnuta znovu v plném rozsahu, jelikož doba klidu nesmí být **přerušena**.

Podle § 5 odst. 1 ZPD musí mít zaměstnanec po ukončení denní pracovní doby **dobu klidu v trvání minimálně 11 hodin bez přerušování**.

Příklad z praxe: Dodržování doby klidu

Zaměstnanec pracuje v pondělí v pozdní směně do 22.30 hod. a v úterý v ranní směně od 5.30 hod. Je to příklad nepřipustného rozvržení pracovní doby, neboť doba mezi oběma pracovními dny činí pouze 7 hodin.

Práce v neděli a o svátcích

Přehled:

Z ústavy vyplývá institucionální zajištění **pracovního klidu v neděli a o svátcích**. Zákonodárce stanovil tuto povinnost v § 9 násl. ZPD, přitom však připustil četné výjimky (například pro záchranné služby, práce v nemocnicích, pro kulturní a sportovní akce, práce v médiích, energetice, vodárnách, v zemědělství, při ochraně majetku a věcí, úklidové práce). Pokud je činnost zaměstnanců

podle zákonných ustanovení povolena, nevyžaduje se úřední schválení ani žádné oznámení inspektorátu ochrany práce ohledně jejich přípustnosti.

Paragraf 9 odst. 1 ZPD určuje, že **zaměstnanci nesmějí být zásadně zaměstnáváni v neděli a o zákonem stanovených svátcích v době od 0 do 24 hod.** Zákaz zaměstnávání zaměstnanců musí být chápán komplexně.

Úřední schválení výjimek ze zákazu zaměstnávání o nedělích a svátcích:

Příslušný inspektorát ochrany práce je dle § 13 odst. 3 ZPD oprávněn (a na základě žádosti zaměstnavatele povinen) stanovit, zda je zaměstnávání dle § 10 ZPD přípustné, tedy zda se jedná o některou z výjimek ze zákazu nekalé konkurence. Také dotčení zaměstnanci jsou oprávněni podat žalobu ohledně vydaného určení přípustnosti práce v neděli a o svátcích.

Existuje také možnost vyžádat si v určitých případech **časově omezené povolení výjimky** příslušného inspektorátu ochrany práce pro práci v neděli a o svátcích (§ 13 odst. 3 č. 2 ZPD). Zde závisí na uvážení úřadu, zda výjimku udělí. Toto se však omezuje na zcela konkrétní případy výjimek:

1. v obchodních živnostech v rozsahu až do 10 nedělí a svátků v roce, kdy si zvláštní okolnosti vyžadují rozšířený obchodní provoz,
2. v rozsahu až do 5 nedělí a svátků v roce, pokud si to vyžadují zvláštní okolnosti, které mají zabránit vzniku nepoměrné škody,
3. jednu neděli v roce pro účely provedení zákonem předepsané inventury.

Z podnikatelského hlediska je obzvláště významný § 13 odst. 5 ZPD, který zavazuje inspektorát ochrany práce k tomu, aby v případě existence zákonných podmínek povolil zaměstnávání zaměstnanců o nedělích a svátcích. Jde zejména o případy k zajištění konkurenceschopnosti a zaměstnanosti německých podniků, které by mohly být ohroženy například z důvodu **delších provozních dob v zahraničí**.

Právní důsledky porušení

V případě, že zaměstnavatel zaměstnává zaměstnance v rozporu s předpisy o ochraně práce a s předpisy o zaměstnávání o nedělích a svátcích, dopouští se přestupku, za který mu může být vyměřena **peněžitá pokuta až 15 000 EUR za každý případ porušení**. Peněžité pokuty nad 200 EUR se zapisují do ústředního živnostenského rejstříku.

Závěr

Než zaměstnavatel vyšle svého zaměstnanec za účelem realizace zakázky do Německa, je nutné posouzení i příslušných kolektivních smluv, zda neobsahují odchylky od zákonné úpravy pracovní doby a zda nepřipadá v úvahu úřední schválení výjimek ze zákazu zaměstnávání o nedělích a svátcích.