

## Přezkum směrnice o pracovní době (směrnice 2003/88/ES)

Fields marked with \* are mandatory.

### Identifikační údaje

---

Jméno / Název:

Svaz průmyslu a dopravy ČR

Adresa:

Freyova 11, 190 00 Praha 9 - Vysočany

Telefon:

00420225279603

E-mailová adresa:

tsamanova@spcr.cz

Stát:\*

Česká republika

Jazyk vašeho příspěvku:\*

čeština (cs)

Typ organizace, kterou zastupujete:\*

Organizace zaměstnavatelů

Obor příp. obory vaší činnosti:

Identifikační číslo organizace (pokud jste vy nebo vaše organizace zaregistrováni v Rejstříku transparentnosti):

Chcete-li se zaregistrovat, postupujte podle pokynů na této internetové stránce:

<http://ec.europa.eu/transparencyregister/info/homePage.do>

785320514128-81

Vaše odpovědi:\*

- smíme zveřejnit s vašimi osobními údaji (Souhlasím se zveřejněním všech informací obsažených v mém příspěvku a prohlašuji, že jejich zveřejnění nebrání žádná autorská práva.)
- smíme zveřejnit anonymně (Souhlasím se zveřejněním všech informací obsažených v mém příspěvku s výjimkou mého jména / názvu organizace, kterou zastupuji, a prohlašuji, že zveřejnění těchto informací nebrání žádná autorská práva.)
- si nepřejete zveřejnit – musí zůstat důvěrné (Příspěvek nebude zveřejněn, pouze použit pro vnitřní potřeby v rámci Komise.)

## Poznámka:

---

**Chtěli bychom vás upozornit na tyto aspekty:**

- **Směrnice o pracovní době stanoví pouze minimální normy, členské státy vždy mohou do svých právních předpisů zakotvit vyšší úroveň ochrany pracovníků.**
- **Při vyplňování dotazníku nezapomeňte na to, že směrnice o pracovní době se vztahuje pouze na pracovníky a nikoliv na osoby samostatně výdělečně činné. Důležité také je, že směrnice nestanoví platové sazby za pracovní dobu. Výše platů je čistě v kompetenci členských států.**
- **Užitečné informace o pojmech použitých v následujícím dotazníku jsou uvedeny v podkladovém dokumentu. V případě potřeby do něj nahlédněte.**
- **U řady otázek lze v každém bodě připojit doplňující poznámky. Budete mít rovněž možnost připojit své připomínky na konci dotazníku.**

\*

- Potvrďte, že jste si výše uvedený text přečetli.

# 1. Cíle a přístup k přezkumu směrnice o pracovní době

## 1. A. Dopady směrnice o pracovní době

Jaký je podle vašeho názoru dopad **současné směrnice o pracovní době**, která dává pracovníkům právo na maximální průměrnou týdenní pracovní dobu (nyní je stanovena na 48 hodin) a na minimální denní a týdenní dobu odpočinku?

	Naprostο nesouhlasím	Spíše nesouhlasím	Bez názoru	Spíše souhlasím	Naprostο souhlasím
Chrání zdraví a bezpečnost pracovníků a osob, s nimiž pracují.*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zajišťuje stejné pracovní podmínky na jednotném trhu, zabraňuje tomu, aby země snižovaly své pracovní normy a získávaly tak konkurenční výhodu.*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zvyšuje produktivitu zejména tím, že zlepšuje zdraví pracovní síly v Evropě.*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umožňuje flexibilní organizaci pracovní doby.*	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umožňuje pracovníkům sladit práci a soukromý život.*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Má dopad na tvorbu pracovních míst.*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Samostatně výdělečná činnost se využívá k obcházení limitů uložených směrnicí. *	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Má dopad na náklady spojené s podnikáním.*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Nemá žádný významný dopad.*	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Můžete rozvést své stanovisko ohledně dopadu na zdraví a bezpečnost pracovníků a osob, s nimiž pracují?

*300 character(s) maximum*

[volitelné]

Nejvýznamnějším dopadem směrnice je to, že omezuje částečně rizika z dlouhodobého přepracování a stanoví dodržování povinných dob odpočinku. Současně působí při prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Můžete rozvést své stanovisko, pokud jde o dopad na tvorbu pracovních míst?

*300 character(s) maximum*

[volitelné]

Směrnice de facto stanovuje mantinely potřebného počtu pracovníků pro zajištění objemu práce za současného dodržování pravidel směrnice.

Můžete rozvést své stanovisko, pokud jde o dopad na náklady spojené s podnikáním?

*300 character(s) maximum*

[volitelné]

Dodržení pravidel pro pracovní pohotovost stanovených ESD je dle našeho názoru příliš drahé pro zaměstnavatele. Sledování dodržování pracovní doby a jejich limitů způsobuje zvýšené administrativní náklady zaměstnavatelů.

Uveďte jiný dopad, který zde není zmíněn:

*500 character(s) maximum*

[volitelné]

Dopad není ani tak směrnice samotná, ale posun v jejím obsahu způsobený novou judikaturou ESD.

## 2. Tematické otázky

---

### 2. A. Oblast působnosti

#### Souběžné smlouvy

**Jeden pracovník může být zaměstnán na základě několika souběžných smluv. Měly by se limity stanovené směrnicí o pracovní době uplatňovat na všechny smlouvy dohromady, nebo na jednotlivé smlouvy samostatně?**

**Pokud se směrnice používá na jednotlivé pracovníky, znamená to například, že je třeba všechny hodiny odpracované podle jednotlivých smluv sečíst a jejich součet nesmí překročit v průměru 48 hodin (pokud pracovník nepodepsal souhlas s výjimkou).**

**Pokud se směrnice používá na jednotlivé smlouvy, znamená to například, že pracovník může podle každé smlouvy odpracovat průměrně 48 hodin bez horního limitu. \***

[je možná pouze jedna odpověď]

- Jestli se pravidla pro pracovní dobu použijí na pracovníka nebo na smlouvu, je na rozhodnutí členských států.
- Směrnice by měla stanovit, že pravidla pro pracovní dobu se použijí na pracovníka v situaci, kdy má pracovník u stejného zaměstnavatele více než jednu smlouvu.
- Směrnice by měla stanovit, že pravidla pro pracovní dobu se použijí na pracovníka v situaci, kdy má pracovník více než 1 smlouvu v jakémkoli případě.
- Směrnice by měla jasně stanovit, že se vztahuje pouze na smlouvy.
- Jiné
- Nevím

### 2. B. Pojem pracovní doby

#### Pracovní pohotovost na pracovišti (tzv. on-call)

**Pracovní pohotovost na pracovišti je doba, kdy musí pracovník zůstat na pracovišti (nebo na jiném místě určeném zaměstnavatelem) a musí být připraven k výkonu svých povinností. Jedná se například o lékaře, který slouží noční službu v nemocnici, kde má možnost si odpočinout ve chvíli, kdy nemusí pečovat o pacienty.**

**Podle současné směrnice o pracovní době, jak ji vykládá Soudní dvůr, se doba pracovní pohotovosti na pracovišti považuje zcela za pracovní dobu pro účely směrnice bez ohledu na to, zda během této doby došlo skutečně k výkonu povinností. Doba pracovní pohotovosti na pracovišti, během níž pracovník aktivně vykonává své povinnosti, se obvykle označuje jako aktivní pracovní pohotovost na pracovišti, zatímco dobu pohotovost, během níž své povinnosti nevykonává, lze označit jako neaktivní pracovní pohotovost na pracovišti.**

(viz zejména věc [C-303/98 Simap](#), věc [C-151/02 Jaeger](#) a věc [C-14/04 Dellas](#))

Vyjádřete se k následujícím možnostem, pokud jde o případné změny režimu doby pracovní pohotovosti na pracovišti v rámci směrnice o pracovní době:

	Velmi nežádoucí	Nežádoucí	Bez preference	Žádoucí	Velmi žádoucí
Neměnit stávající pravidla.*	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Začlenit výklad Soudního dvora do směrnice (tj. kodifikace za účelem vyjasnění toho, že se veškerá doba pracovní pohotovosti na pracovišti počítá jako pracovní doba).*	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stanovit zásadu, že vymezení doby pracovní pohotovosti na pracovišti by mělo být v každém odvětví schváleno vnitrostátními sociálními partnery (lze například stanovit, že se jako pracovní doba bude počítat jen část neaktivní doby pracovní pohotovosti na pracovišti).*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zde můžete uvést případné připomínky nebo zmínit další možnost úpravy pracovní pohotovosti na pracovišti:

*500 character(s) maximum*

[volitelné]

Navrhujeme rozsudek ESD nezapracovávat do textu směrnice a zejména umožnit zaměstnavatelům pružné řešení - například doplnit možnost diferenciací výše mzdy za výkon práce a neaktivní doby pracovní pohotovosti na pracovišti. Upozorňujeme také na to, že pro případy odvětví, v nichž není sociální dialog příliš rozvinutý, by bylo vhodné v třetím bodě stanovit, že "by mělo být v každém odvětví schváleno vnitrostátními sociálními partnery nebo upraveno dle národních zvyklostí".

### Pracovní pohotovost na telefonu (tzv. stand-by)

**Pracovní pohotovost na telefonu je doba, kdy pracovník nemusí zůstat na pracovišti, ale musí být k zastížení a připraven nastoupit k výkonu svých povinností. Například technik jaderného zařízení, který je doma, ale musí být připraven se v případě nutnosti dostavit na pracoviště k výkonu svých povinností.**

**Podle současné směrnice o pracovní době, jak ji vykládá Soudní dvůr, se pro účely směrnice doba pracovní pohotovosti na telefonu nemusí považovat za pracovní dobu. Za pracovní dobu se musí považovat pouze aktivní doba pracovní pohotovosti na telefonu, tj. doba, kdy se pracovník po výzvě na pracoviště dostaví.**

**(viz zejména věc [C-303/98 Simap](#), věc [C-151/02 Jaeger](#) a věc [C-14/04 Dellas](#))**

Vyjádřete se k následujícím možnostem, pokud jde o případné změny režimu doby pracovní pohotovosti na telefonu v rámci směrnice o pracovní době:

	Velmi nežádoucí	Nežádoucí	Bez preference	Žádoucí	Velmi žádoucí
Neměnit stávající pravidla.*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Začlenit výklad Soudního dvora do směrnice (tj. kodifikace za účelem vyjasnění toho, že se doba pracovní pohotovosti na telefonu nemusí považovat za pracovní dobu).*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zavést povinnost počítat dobu pracovní pohotovosti na telefonu částečně jako pracovní dobu pro účely směrnice.*	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stanovit limit pro maximální počet hodin doby pracovní pohotovosti na telefonu, který lze po pracovníkovi za určité období požadovat (např. 24 hodin týdně), spolu s možností se od tohoto limitu odchýlit a na základě kolektivních smluv stanovit jiný.*	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zde můžete uvést případné připomínky nebo zmínit další možnost úpravy pracovní pohotovosti na telefonu:

*500 character(s) maximum*

[volitelné]

Rádi bychom zamezili možnosti dalšího rozšiřování výkladu ESD o započítávání pracovní pohotovost mimo pracoviště (na telefonu) do pracovní doby.

## 2.C Odchytky



## Náhradní doba odpočinku

**Podle současné směrnice o pracovní době, jak ji vykládá Soudní dvůr, pracovník, kterému odchýlně od všeobecných pravidel nebyl během 24 hodin poskytnut minimální denní odpočinek v délce 11 po sobě jdoucích hodin, má nárok na rovnocennou náhradní dobu odpočinku (tj. 11 hodin) ihned po skončení prodloužené pracovní doby. Tím je stanovena maximální délka jedné směny na 24 po sobě jdoucích hodin.**

**(viz zejména věc [C-151/02 Jaeger](#))**

Jak byste hodnotili, kdyby byly do směrnice o pracovní době případně zavedeny ustanovení týkající se období, v němž musí být tato náhradní doba odpočinku čerpána:

	Velmi nežádoucí	Nežádoucí	Bez preference	Žádoucí	Velmi žádoucí
Neměnit stávající pravidla.*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Začlenit výklad Soudního dvora do směrnice (tj. kodifikace za účelem vyjasnění toho, že náhradní doba odpočinku musí být poskytnuta ihned po prodloužené pracovní době).*	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umožnit zaměstnavatelům poskytnout náhradní dobu odpočinku do 2 dnů.*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umožnit poskytnout náhradní dobu odpočinku do 4 dnů.*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zde můžete uvést případné připomínky nebo zmínit další možnost úpravy náhradní doby odpočinku:

*500 character(s) maximum*

[volitelné]

Čím větší flexibilita zaměstnavatele, tím lépe. Z pohledu Svazu průmyslu a dopravy ČR by bylo nejlépe neomezovat povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci volno ihned po skončení směny, ale mít možnost tak učinit v co nejdelším období po jejím ukončení.

## Referenční období

Maximální týdenní pracovní doba v délce 48 hodin stanovená ve směrnici o pracovní době představuje maximální délku *průměrné* pracovní doby. To znamená, že v některých týdnech může být po pracovníkovi požadováno, aby pracoval více než 48 hodin, pokud je to vyváženo nižším počtem hodin v jiných týdnech. Tento průměr se musí vypočítat za určité „referenční období“. V současné době referenční období standardně trvá maximálně 4 měsíce, které lze v některých odvětvích zákonem prodloužit až na 6 měsíců a kolektivní smlouvou až na 12 měsíců.

Jaký by byl podle Vašeho názoru nejvhodnější přístup ke stanovení maximální délky referenčního období pro výpočet průměrné týdenní pracovní doby:

[je možná pouze jedna odpověď]

- Neměnit stávajících ustanovení.  
Umožnit, aby mohlo být referenční období ze zákona stanoveno na 6 měsíců ve všech
- odvětvích, a zachovat, aby mohlo být stanoveno až na 12 měsíců pouze na základě kolektivní smlouvy.  
Zachovat, aby referenční období mohlo být ze zákona stanoveno až na 4 měsíce ve
- všech odvětvích, ale umožnit, aby mohlo být v některých konkrétních odvětvích ze zákona stanoveno až na 12 měsíců (např. aby bylo možné zohlednit velikost podniku či výkyvy poptávky).
- Umožnit obě předcházející varianty (tj. variantu 2 a variantu 3), což znamená, že by bylo možné stanovit ze zákona referenční období ve všech odvětvích až na 6 měsíců a v některých konkrétních odvětvích ze zákona až na 12 měsíců.
- Umožnit, aby mohlo být referenčních období ze zákona stanoveno až na 12 měsíců ve všech odvětvích.
- Jiné
- Nevím

## Výjimka (opt-out)

Podle současné směrnice o pracovní době mají členské státy možnost neuplatňovat 48hodinovou maximální průměrnou délku týdenní pracovní doby, pokud se na tom každý pracovník svobodně se zaměstnavatelem dohodne a není poškozen za to, když tuto dohodu odvolá („opt-out“).

Jaký je váš názor na ustanovení o této výjimce:\*

[je možná pouze jedna odpověď]

- Měla by zůstat zachována beze změny.
- Měla by zůstat zachována, ale do směrnice je třeba doplnit přísnější podmínky na ochranu pracovníka.
- Měla by zůstat zachována, ale ve směrnici je třeba stanovit, že tuto výjimku nelze kombinovat s jinými odchylkami podle současné směrnice.
- Měla by být zrušena, ale výměnou za to by měly být zavedeny dodatečné odchylky, které může zaměstnavatel využít (např. umožnit, aby pracovní pohotovost na pracovišti nebyla započítána jako pracovní doba v plném rozsahu).
- Měla by být zrušena.
- Jiné
- Nevím

## Nezávislí pracovníci

**„Nezávislí pracovníci“, např. vrcholoví řídicí pracovníci, mohou plně stanovit svou vlastní pracovní dobu (tedy se rozhodnout, kolik hodin pracují). Členské státy mají možnost uplatňovat na tyto pracovníky hlavní ustanovení směrnice o pracovní době.**

Vyberte možnost, které nejvíce odpovídá vašemu názoru:\*

[je možná pouze jedna odpověď]

- Současná směrnice o pracovní době stanoví v případě nezávislých pracovníků dostatečnou výjimku a není třeba ji měnit.
- Současná výjimka by měla být v zásadě zachována, ale je nutné ji jasněji formulovat, aby se zvýšila právní srozumitelnost a předešlo se jejímu zneužití.
- Definice nezávislých pracovníků je příliš zužující a měla by být rozšířena tak, aby zahrnovala další kategorie pracovníků, na které by se měla výjimka rovněž vztahovat.
- Definice nezávislých pracovníků je příliš široká a měla by být zúžena.
- Jiné
- Nevím

## 2.D Konkrétní odvětví či obory činnosti

### Pohotovostní služby

**Současná směrnice o pracovní době, jak ji vykládá Soudní dvůr, se vztahuje na pracovníky pohotovostních služeb, jako jsou služby civilní ochrany a požární služby, a to za podmínek běžného provozu těchto služeb. Současná směrnice obsahuje několik odchylek, které lze uplatnit na pracovní dobu a dobu odpočinku těchto pracovníků, aby bylo zajištěno účinné poskytování uvedených služeb. V případě hromadných neštěstí či pohrom se směrnice o pracovní době vůbec nepoužije.**

(viz zejména věc [C 397/01 to C 403/01 Pfeiffer](#) a věc [C-52/04 Feuerwehr Hamburg](#))

Uved'te svůj názor na uplatňování směrnice na pohotovostní služby:\*

[je možná pouze jedna odpověď]

- Současná pravidla zajišťují odpovídající rovnováhu mezi potřebou chránit zdraví a
- bezpečnost pracovníků a lidí, s nimiž nebo pro něž pracují, a potřebou zaručit odpovídající poskytování pohotovostních služeb, a měla by proto zůstat beze změny.
  - Současná pravidla by měla v zásadě zůstat zachována, ale v zájmu větší právní jistoty by měla být na základě judikatury Soudního dvora vyjasněna.
  - Na všechny nebo některé kategorie těchto pracovníků by se měly vztahovat další odchylky, které by řešily jejich specifickou situaci.
  - Směrnice o pracovní době by se na pracovníky pohotovostních služeb neměla vztahovat.
  - Jiné
  - Nevím

Uved'te, proč by se směrnice neměla na pohotovostní služby vztahovat:\*

*300 character(s) maximum*

ČR má specifickou právní úpravu, která potřebám zaměstnavatelů vyhovuje.

**Odvětví zdravotní péče**

**Současná směrnice o pracovní době stanoví odchytku pro pracovníky ve zdravotnictví v případech, kdy musí být zajištěn nepřetržitý provoz, což zejména znamená, že lze do určité míry dobu odpočinku pracovníků ve zdravotnictví odložit.**

Měla by se organizace pracovní doby pracovníků ve zdravotnictví řídit jinými ustanoveními, aby byla zajištěna bezpečnost pacientů?

Uveďte svůj názor:\*

[je možná pouze jedna odpověď]

- Současná pravidla zajišťují dostatečnou bezpečnost pacientů.  
Současná pravidla by měla být v zásadě zachována, ale v zájmu větší právní jistoty by
- měla být na základě judikatury Soudního dvora vyjasněna, pokud jde o pracovní pohotovost na pracovišti a načasování náhradní doby odpočinku.
- Pro pracovníky ve zdravotnictví by v zájmu nepřetržitého poskytování služeb měly platit další odchytky.
- Pro pracovníky ve zdravotnictví by měla v zájmu větší bezpečnosti pacientů platit méně rozsáhlá odchytky.
- Jiné
- Nevím

Uveďte, které další odchytky máte na mysli:\*

*500 character(s) maximum*

Možné další výjimky (tj. umožnění většího rozsahu přesčasů) závisí na způsobu nastavení neaktivní doby pohotovosti na pracovišti.

## 2.E Rozvržení práce

### Změny v rozvržení práce

**Směrnice o pracovní době byla koncipována před více než 20 lety, kdy ještě nebyly informační a komunikační technologie tak rozvinuté a řada současných zaměstnání ještě neexistovala. Měla by ve světle těchto změn v rozvržení práce a její organizaci směrnice o pracovní době zavést zvláštní pravidla upravující konkrétní situace a typy smluv, jako je práce na dálku (telework), smlouvy bez udání pracovní doby, pružná pracovní doba, pobídkové smlouvy bez uvedení podmínek týkajících pracovní doby apod.?**

Uveďte svůj názor:\*

[více možných odpovědí]

- Současná pravidla jsou uspokojivá a není třeba je měnit.
- Pravidla je třeba změnit vzhledem k tomu, že se stále častěji využívá práce na dálku.
- Pravidla je třeba změnit vzhledem k tomu, že se stále častěji využívají smlouvy bez udání pracovní doby.
- Pravidla je třeba změnit vzhledem k tomu, že se stále častěji využívá pružná pracovní doba.
- Pravidla je třeba změnit vzhledem k tomu, že se stále častěji využívají pobídkové smlouvy bez uvedení podmínek týkajících se pracovní doby.
- Jiné
- Nevím

Rozved'te svou odpověď týkající se práce na dálku:\*

*500 character(s) maximum*

Z pohledu zaměstnavatelů je třeba systém nastavit tak, aby odpadla administrativa související se sledováním pracovní doby. Při práci na dálku také dává smysl umožnit jiné rozložení pracovní doby vzhledem k rozdílnosti od podmínek na pracovišti.

Rozved'te svou odpověď týkající se pružné pracovní doby:\*

*500 character(s) maximum*

U pružné pracovní doby platí totéž, jako výše - tj. co nejvíce eliminovat administrativní zátěž související se sledováním pracovní doby. Pro zaměstnavatele není de facto důležité, zda byla pracovní doba skutečně důsledně dodržena, ale zda byl odveden požadovaný objem práce - lhostejno, zda na pracovišti či při práci na dálku a zda v základní či volitelné části pracovní doby.

**Sladění pracovního a soukromého života**

**Měla by podle vás směrnice o pracovní době více podporovat sladění pracovního a soukromého života zavedením některého z následujících zvláštních práv:**

	Velmi nežádoucí	Nežádoucí	Bez preference	Žádoucí	Velmi žádoucí
Právo pracovníka požádat o zvláštní úpravu pracovní doby (např. pružná pracovní doba, práce na dálku) v závislosti na jeho osobní situaci a právo, aby byla jeho žádost náležitě zvážena.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Právo pracovníka žádat, aby mohl čerpat denní odpočinek v časových blocích, a ne nepřerušovaně, což by mu například umožnilo odejít domů brzy odpoledne a pokračovat v práci z domova v noci, a právo, aby byla jeho žádost náležitě zvážena.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zde můžete uvést případné připomínky nebo zmínit další možnosti:

*500 character(s) maximum*

Právo pracovníka žádat, aby mohl čerpat denní odpočinek, je výrazně nežádoucí tam, kde provozní podmínky neumožňují zaměstnavateli této žádosti zaměstnance vyhovět a de facto ji ani zvažovat. Naopak připouštíme, že existují provozy, v nichž lze žádost zaměstnance zvážit a umožňuje-li to provoz, vyhovět jí. Přesto však máme obavu, že bude-li právo zakotveno, bude povinnost je aplikovat ve všech provozech bez výjimky, což je z pohledu zaměstnavatelů výrazně nežádoucí.

### 3. Výhled do budoucna

---

#### Cíle směrnice o pracovní době v budoucnosti

**Pokud jde o budoucnost směrnice o pracovní době, jak posuzujete význam níže uvedených cílů?**

	Nedůležitý	Málo důležitý	Docela důležitý	Velmi důležitý	Nevím
Zachovat současný stav směrnice o pracovní době, a přitom lépe zajistit, aby ji členské státy správně a účinně prováděly do svého právního řádu a praxe. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zlepšit právní jistotu tak, aby byla práva a povinnosti vyplývající ze směrnice jasnější, srozumitelnější a přístupné všem.*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umožnit pracovníkům vyšší flexibilitu organizace pracovní doby.*	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zvýšit flexibilitu organizace pracovní doby ze strany zaměstnavatele.*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zvýšit úroveň ochrany pracovníků.*	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Chránit zúčastněné třetí strany (spolupracovníky, cestující, pacienty apod.).*	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Budoucí pojetí směrnice o pracovní době**



## Které z následujících budoucích pojetí směrnice o pracovní době upřednostňujete?\*

[je možná pouze jedna odpověď]

- Žádná nová iniciativa (zachovat současná pravidla).  
Žádné změny v legislativní rovině, ale iniciativy zvyšující právní jistotu, aby byla práva a povinnosti vyplývající ze směrnice jasnější, srozumitelnější a přístupné všem – např. interpretační sdělení, kodifikace judikatury (tj. jasné uvedení judikatury Soudního dvora v právním textu).  
Legislativní změny, které se však zaměří na odvětví, v nichž je nutné zajistit nepřežitelné služby (např. veřejné služby; odvětví fungující 24 hodin denně, 7 dní v týdnu, jako jsou služby nemocnic a pohotovostní služby).
- Legislativní změny, které by vedly k celkovému přezkumu směrnice, jenž by spočíval v kombinaci zjednodušení pravidel a zavedení dalších odchylek, aniž by došlo ke zhoršení ochrany pracovníků.
- Jiné
- Nevím

### Upřesněte:\*

*300 character(s) maximum*

Navrhujeme změny ve směrnici jen ve vymezeném okruhu ustanovení, a to prioritně u pracovní pohotovosti na pracovišti, prodloužení referenčního období až na 12 měsíců ze zákona (nejen kolektivní smlouvou) a stanovení lhůty pro poskytování náhradní doby denního odpočinku při jeho zkrácení.

### Svou odpověď zdůvodněte:

*500 character(s) maximum*

[volitelné]

Tíží nás zejména potřeba větší flexibility pracovní doby v cyklech a zohlednění sezónního charakteru některých služeb (zejm. ve výrobě, v odvětvích vázaných na turistiku apod.)

## 4. Další připomínky či návrhy

---

**Máte nějaké další připomínky nebo návrhy týkající se přezkumu směrnice o pracovní době, o které se s námi chcete podělit?**

*2,000 character(s) maximum*

Volitelné. Není možné vkládat samotné dokumenty ani hypertextové odkazy na ně.

## Contact

✉ [EMPL-CONSULTATION-WORKING-TIME@ec.europa.eu](mailto:EMPL-CONSULTATION-WORKING-TIME@ec.europa.eu)

---