

Noční práce z pohledu právních úprav některých evropských zemí

Leona Buzrlová*

V některých případech a především z ekonomického hlediska a úspor nákladů je pro zaměstnavatele vhodnější rozvrhnout svým zaměstnancům práci tak, aby někteří z nich ji vykonávali v nočních hodinách. Většinou půjde o podniky, kde je výhodné, aby určité výrobní stroje a zařízení byly v provozu nepřetržitě, tedy i v noci. Jednotlivé právní úpravy evropských zemí s takovou možností počítají, nicméně stanoví určité podmínky, které je nutno s výkonem takové noční práce respektovat. Práce v nočních provozech může totiž vést k závažným fyziologickým a psychickým problémům, ponechává klade zvýšené požadavky na adaptaci se změnami v životním stylu. Při výkonu noční práce se mohou objevovat různé vegetativní potíže, pocity nedostatečného spánku a chronická únava, a proto je vhodné, aby noční práci nekonaly osoby se sklonem k psychosomatickým onemocněním a osoby trpící poruchami spánku, popř. osoby bydlící ve velké vzdálenosti od místa pracoviště. Lidskou přirozeností je totiž ve dne pracovat a v noci odpočívat. Střídáním spánku ve dne a v noci může dojít k rozladění biologických hodin. S výkonem noční práce jsou rovněž spojena i určitá společenská omezení, mezi které do určité míry především náleží omezení sociálních kontaktů s rodinnými příslušníky, omezení možnosti realizace společenských a kulturních zájmů apod. V souvislosti s výše popsanými charakteristikami a možnými riziky noční práce nejenom právní řád České republiky, nýbrž i právní řády jednotlivých evropských zemí stanoví určitá pravidla, která možností a postavení zaměstnavatele i zaměstnance v této oblasti právně upravují.

Dle statistických údajů Českého statistického úřadu z roku 2007 pouze 18,6 % pracujících v **České republice** má zkušenosti s prací v noci a také konalo v těchto hodinách tuto práci, přičemž podíl mužské populace na

této práci je asi o jednu třetinu vyšší než u populace ženské.¹ Nicméně noční práce zaměstnanců zůstává i nadále většinou jak z ekonomického hlediska a úspor nákladů, jak již bylo uvedeno výše, mnohdy důležitým nástrojem pro fungování ekonomiky. Pokud jde o **Českou republiku**, tak dle její právní úpravy *noční práce* představuje práci, která probíhá v noční době, tj. v době mezi 22.00 a 6.00 hodinou. Za zaměstnance pracujícího v noci je pak považován zaměstnanec, který v průběhu noční doby odpracuje alespoň *tři* hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Současně však pracovní doba zaměstnance konajícího práce v noci nesmí překročit **8** hodin v rámci těchto 24 hodin po sobě jdoucích. Pouze v případě nemožnosti dodržení délky maximální osmihodinové noční práce z provozních důvodů, zákon stanoví tzv. *referenční období*, ve kterém průměrná délka směny nesmí přesáhnout 8 hodin. Referenčním obdobím je období 26 týdnů po sobě jdoucích. Při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne (zásada pětidenního pracovního týdne. Při úpravě délky pracovní doby v českém pracovním právu bylo totiž využito možnosti odchýlit se od úpravy provedené v čl. 8 směrnice ES č. 93/104/EC uvedené v čl. 17 odst. 2 této směrnice).

Podle *německé* právní úpravy dle *zákona o pracovní době z roku 1994* je noční dobou doba od 23.00 do 6.00 hodin, v pekárnách a cukrárnách pak doba od 22.00 do 5.00 hodin.² Zákon dále stanoví, že pracovní doba zaměstnanců konajících práce v noci nesmí přesáhnout **8** hodin. Může být prodloužena až na **10** hodin za předpokladu, že v rámci jednoho kalendářního měsíce nebo v rámci 4 týdnů nepřesáhne v průměru **8** pracovních hodin denně. U noční práce ve *Švýcarsku* naopak nesmí

* Mgr. Leona Buzrlová, doktorandka katedry pracovního práva a sociálního zabezpečení PrF MU

¹ [www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/F7003ED622/\\$File/310107q445](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/F7003ED622/$File/310107q445).

² Arbeitsgesetze. Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vom 6. Juni 1994. München: Beck-texte im dtv, 2002. s. 330. ISBN 3-423-05006-3.

denní pracovní doba u jednotlivého zaměstnance překročit **9** hodin. Tato musí být součástí časového úseku v délce trvání 10 hodin včetně přestávek. Bude-li zaměstnanec zaměstnán nejvýše ve třech ze sedmi po sobě jdoucích nocí, pak smí denní pracovní doba za předpokladů stanovených příslušným nařízením představovat 10 hodin. Musí však být opět součástí časového úseku v délce trvání 12 hodin včetně přestávek. Ve **Francii** je jakákoliv práce konaná mezi 21.00 hodinou a 6.00 hodinou považována za noční práci. Změna vymezení této doby je možná v rámci kolektivních smluv nebo podnikových dohod. V pracovním právu **Velké Británie**, konkrétně v *zákoně o regulaci pracovní doby z roku 1998 (Working Time Regulation Act 1998)* je noční práce vymezena jako časový pracovní úsek mezi 23.00 hodinou a 6.00 hodinou ranní. Za zaměstnance konajícího práce v noci je pak považován každý zaměstnanec, který pravidelně pracuje v noci alespoň 3 hodiny, a to mezi 23.00 hodinou a 6.00 hodinou ranní. Mimo tuto úpravu existuje speciální úprava týkající se zaměstnanců v letecké, námořní a silniční dopravě. Zaměstnanec pracující v noci by neměl pracovat v průměru více než **8** hodin ve 24 hodinách po sobě jdoucích. Tento průměr je počítán z období 17 týdnů. Limit nemůže být v žádném případě překročen. Pokud práce v noci je spojena s určitými riziky nebo těžkým fyzickým nebo duševním vypětím, zaměstnanec nesmí být nucen k práci přesahující **8** hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, a to i včetně přesčasové práce. Limity přesčasové práce neplatí pro výkon takových prací jako je zajištění bezpečnosti pomocí bezpečnostních agentur, pro odvětví vyžadující rychlou reakci na vzniklou situaci – jako například v zemědělství, turismu, pro odvětví s pohotovostním režimem, a tam, kde může docházet k nehodám a kde výkon práce je vyžadován po 24 hodin denně (nemocnice, železnice apod.). Zaměstnancům ve **Velké Británii** je povinnost konat práci v noci stanovena obvykle v pracovní smlouvě, pokud tam totiž tato povinnost uvedena není, pak zaměstnavatel za normálních okolností potřebuje ke změně pracovní doby zaměstnancův souhlas. Dohoda může být jak v písemné, tak i ústní formě. *Irský zákon o organizaci pracovní doby z roku 1997 (Organisation of Working Time Act 1997)* definuje noční práci jako dobu mezi půlnocí a 7.00 hodinou ranní následujícího dne. Noční práce znamená práci konanou během noční doby a za zaměstnance pracujícího v noci je pak považován ten zaměstnanec, který denně odpracuje alespoň **3** hodiny své pracovní doby během doby noční, přičemž počet jim odpracovaných pracovních hodin v noci se v každém roce rovná nebo přesahuje 50 % celkového počtu jim odpracovaných hodin v rámci jednoho roku.³ Pro noční práci platí zásadně **48** hodinový pracovní týden, pokud by však s prací v noci bylo spojeno určité nebezpečí

nebo psychická zátěž, existuje absolutní limit práce v trvání **8** hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Zaměstnanec konající práce v noci smí překročit nejvyšší přípustnou hranici pracovní doby ve výši **8** hodin stanovenou pro jeden pracovní den jen tehdy, pokud v rámci vyrovnávacího časového období dvou měsíců nebo delšího časového období nepřekročí v průměru 8 hodin, přičemž musí být dodržena podmínka, aby byl uveden svým jménem v platné kolektivní smlouvě povolené příslušným *pracovním soudem*. V **Itálii** je práce v noci definována jako úsek práce konaný během nočních hodin, který představuje dobu alespoň *sedmi* po sobě jdoucích hodin zahrnující hodiny mezi 24.00 a 5.00 hodinou ranní. Zaměstnanci pracující v noci jsou zaměstnanci, kteří stráví alespoň **3** hodiny denně z jejich celkových pracovních hodin prací v noci nebo **80** pracovních dnů v roce. Noční práce je konaná jen stanovenými zaměstnanci. V kolektivních smlouvách jsou stanoveny požadavky na zaměstnance konající práce v noci a případy, kdy jsou z takového výkonu práce vyloučeni. Zákonný výnos č. 532/1999, který obsahuje zákonnou úpravu práce v noci stanoví, že práce v noci je přípustná pouze na *dobrovolném* základě nebo *po domluvě* se zaměstnancem. Zaměstnanci, kteří mají záměr konat práci v noci, museli takovou práci již někdy v minulosti konat, pokud by tomu tak nebylo, zaměstnavatel by měl povinnost z důvodu zavedení noční práce v podniku vést jednání se zástupci zaměstnanců podniku.⁴ Práce v noci je v **Polsku** v každém podniku stanovena podle potřeby a organizace práce. Zákon pouze vyžaduje, aby práce v noci zahrnovala **8** hodin mezi 21.00 hodinou a 7.00 hodinou. Noční práce v **Portugalsku** je definována jako práce konaná mezi 22.00 hodinou v jednom dnu a 7.00 hodinou v den následující. Noční práce trvá minimálně **7** hodin a maximálně 11 hodin, včetně přestávek mezi 0.00 a 5.00 hodinou. V **Estonsku** jde právní úprava tak daleko, že rozlišuje dokonce mezi prací konanou *večer* a prací konanou *v noci*. *Večerní prací* je pak doba mezi 18.00 a 22.00 hodinou a *noční prací* pak doba mezi 22.00 a 6.00 hodinou ranní.

Dle platného **českého** pracovního práva pro výkon noční práce platí určitá omezení. Noční práce je především zakázána mladistvým zaměstnancům, a to zcela těm, kteří jsou mladší 16 let. Zaměstnanci starší 16 let mohou konat noční práce pouze v rozsahu nepřesahujícím *jednu* hodinu, pokud výkon této práce je potřebný pro jejich přípravu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný. Noční práce musí však bezprostředně navazovat na práci konanou v denní dobu při respektování rozvrhu pracovních směn. Ve **Francii** po zaměstnancích, kteří jsou ve věku 13-14 let

³ Kerr, Anthony. Employment Rights Legislation, Dublin: Round Hall Ltd., 2002. s. B-70. ISBN 1-85800-211-7.

⁴ Henssler, Martin., Braun, Axel. Arbeitsrecht in Europa. Köln: Verlag Dr Otto Schmidt, 2003. s. 557. ISBN 3-504-42643-8.

a jsou ještě školou povinni, těhotných ženách a zaměstnancích, kterým není dovoleno konat noční práci na základě lékařského rozhodnutí nelze vyžadovat, aby pracovali večer. Doba od 20.00 do 22.00 hodiny platí jako *večerní práce* a není nutné k ní mít povolení, pokud jde o mladistvé zaměstnance. Mladiství od 16 let smějí konat práci maximálně do 22.00 hodin. Během noci (od 22.00 hodin až k začátku podnikové denní pracovní doby mezi 5.00 a 6.00 hodinou) nesmějí mladiství konat žádnou práci. Podle právních předpisů platných ve **Francii** je noční práce dovolena mladistvým pouze za předpokladu, že je rovněž nevyhnutná pro jejich přípravu na budoucí povolání. Toto musí být však upraveno smluvně. Otázkou mladistvých v **Německu** se zabývá zákon na ochranu pracující mládeže z roku 1976. Tento zákon platí pro zaměstnávání osob, které ještě nedovršily 18 let. Zákon vymezuje některé pojmy, mezi jiným pojem dítěte a mladistvého, přičemž za dítě ve smyslu tohoto zákona je považován ten, komu není 15 let a za mladistvého ten, komu sice je 15, ale nedosáhl ještě věku 18 let. Na mladistvé, které podléhají povinné školní docházce, se uplatní předpisy, které platí pro děti. Děti nesmí pracovat více než dvě hodiny denně, v zemědělských rodinných podnicích ne více než 3 hodiny denně, ne mezi 18.00 a 8.00 hodinou, a rovněž ne před školní výukou a během ní. Zákon na ochranu pracující mládeže z roku 1976 rovněž stanoví úřední výjimky pro zaměstnávání dětí na různých akcích. Zákon rovněž určuje do kolika hodin v nočních nebo ranních hodinách mohou mladiství konat práci u určitých zaměstnavatelů (v pohostinství maximálně do 22.00 hodin, ve vícesměnných provozech do 23.00 hodin, v zemědělství od 5.00 hodin do 21.00 hodin, v pekárnách od 5.00 hodin apod.).⁵ Taktéž i pro mladistvé ve **Velké Británii** jsou stanovena určitá omezení v souvislosti s výkonem noční práce. Zaměstnanci mladší 18 let, avšak mimo věk povinné školní docházky (zaměstnanec je věku povinné školní docházky do konce letního pololetí školního roku v němž dosáhne 16 let), jsou označováni jako mladiství. Ze zákona nejsou oprávněni pracovat v noci (za normálních okolností je to mezi 22.00 a 6.00 hodinou ráno, ale na základě dohody je možná i změna, a to od 23.00 hodin do 7.00 hodin ráno).⁶ Zákon v **Irsku** rovněž vymezuje, co je míněno prací v noci u dětí (*Safety, Health and Welfare at work* [Children and young Persons] Regulations 1998), která pak představuje jakoukoliv práci mezi 20.00 hodinou v jakýkoliv den a 8.00 hodinou ráno dne následujícího.⁷ Děti ve věku do 16 let nesmí být v **Irsku**

zaměstnávány mezi touto výše uvedenou dobou. Osoby starší 16 let, avšak mladší 18 let, pak mezi 22.00 a 6.00 hodinou následujícího dne.⁸ Také po zaměstnancích v **Estonsku**, kteří jsou ve věku 13-14 let a jsou ještě školou povinni, těhotných ženách a zaměstnancích, kterým není dovoleno konat noční práci na základě lékařského rozhodnutí, nelze vyžadovat, aby pracovali večer.

Pro ženy dle **českého zákoníku práce** neplatí zákaz práce v noci, ani v případě, že se jedná o těhotné ženy nebo ženy pečující o malé děti. Ze zákona má však zaměstnavatel vůči těmto ženám stanovené povinnosti souvisejících s výkonem noční práce. Jednou z nich je i ustanovení § 239 odst. 1 **zákoníku práce**, které stanoví, že požádá-li těhotná žena pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen takové žádosti vyhovět. Stejnou povinnost má zaměstnavatel i vůči matkám do konce devátého měsíce po porodu a vůči ženám, které kojí. Toto ustanovení vychází ze směrnice Rady č. 92/85/EHS z 19.10.1992, o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví těhotných žen, žen po porodu a žen kojících.⁹ Zákon na ochranu výdělečně činných matek z roku 1997 v **Německu** (*Mutterschutzgesetz 1997*) stanoví, že nastávající a kojící matky nesmějí být zaměstnávány pracemi přesčas v noci mezi 20.00 hodinou a 6.00 hodinou ráno a rovněž o nedělích a svátcích. Prací přesčas je zde každá práce, kterou konají ženy ve věku do 18 let nad 8 hodin denně nebo 80 hodin v souběhu dvou týdnů. Je jí taktéž i práce, kterou vykonávají ostatní ženy nad 8,5 hodin denně nebo 90 hodin v souběhu dvou týdnů. Do souběhu dvou týdnů se započítávají i neděle. Odchylně od zákazu noční práce uvedeného výše, nastávající matky v prvních čtyřech měsících těhotenství a kojící matky mohou být zaměstnávány, a to především v pohostinství a výčepech do 22.00 hodin, v zemědělství od 5.00 hodin ráno, jako umělkyně při divadelních představeních, hudebních akcích do 23.00 hodin. V dopravě, v pohostinství, pečovatelských službách, v divadlech apod. mohou nastávající matky a kojící matky být zaměstnány o nedělích a svátcích i odchylně od výše uvedené úpravy, pokud jim bude poskytnuta v každém týdnu alespoň jedenkrát nepřetržitá doba odpočinku minimálně v trvání 24 hodin v návaznosti na noční odpočinek.¹⁰ Ve **Francii** je zaměstnavatel povinen nabídnout těhotným zaměstnankyním konajícím práci v noci dočasnou změnu výkonu práce z noční doby na dobu denní. Rovněž na žádost zaměstnankyně nebo na písemný pokyn zá-

⁵ Arbeitsschutzgesetz 2004. München : Verlag C.H.Beck, 2004. s. 66-74, 76-83, 85-86,95. ISBN 3-406-51624-6.

⁶ Directgov. Working at night [citováno dne 27.5.2006]. <http://www.direct.gov.uk/Employment/Employees/WorkingHoursAndFamili...>

⁷ Kerr, Anthony. Employment Rights Legislation, Dublin: Round Hall Ltd., 2002. s. F-104 ISBN 1-85800-211-7.

⁸ Forde, Michael. Employment Law. Dublin: Round Hall Ltd., 2001, s. 88, ISBN 1-85800-188-9.

⁹ Neumann, Daniela. Europäisches Arbeitsrecht. München: Sellier European Law Publishers, 2003. s. 386-388. ISBN 3-935808-16 X.

¹⁰ Arbeitsgesetz. Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter vom 17.1. 1997, München:

Beck-Texte in dtv, 2002. s. 383-384, ISBN 3-423-05006-3.

vodního lékaře může být zaměstnankyně během jejího těhotenství nebo během trvání mateřské dovolené převedena na práci s pracovní dobou ve dne. Těhotné zaměstnankyně ve *Velké Británii* mají stanovenou povinnost informovat svého zaměstnavatele nejpozději 15 týdnů před plánovaným týdnem porodu, že jsou těhotné. Současně mu musí oznámit i termín, kdy hodlají nastoupit na mateřskou dovolenou a pobírat dávky s tím související. Těhotné ženy a kojící matky mohou požádat zaměstnavatele o převedení z noční práce na denní a ten je povinen jim vyhovět. *Zákon na ochranu mateřství z roku 1994 (Maternity Protection Act 1994)* stanoví, že jestliže je po zaměstnavateli požadováno převedení zaměstnankyně na jinou práci (ať již jako výsledek posouzení možných rizik nebo protože po zaměstnankyni nelze požadovat, aby pracovala v noci), avšak z technického nebo objektivního hlediska není pro zaměstnavatele proveditelné, aby převedl zaměstnankyni tak, jak vyžadují předpisy, popř. takové převedení nelze rozumně vyžadovat z řádně odůvodnitelných důvodů, anebo jiná práce, na kterou zaměstnavatel navrhuje zaměstnankyni převést není pro ni vhodná, je pak zaměstnankyni poskytnuto tzv. *volno ze zaměstnání*. Tato situace může nastat pouze v období od počátku těhotenství až do porodu, nebo popř. po dobu kojení. Za těhotnou je podle *irského zákona na ochranu mateřství z roku 1994* považována zaměstnankyně, která je těhotná a která informovala svého zaměstnavatele o svém stavu.¹¹ Pro ženy v souvislosti s výkonem noční práce platí zvláštní zákonná úprava. V každém případě nesmějí ženy od doby zjištění těhotenství nebo matky dětí do konce jejich 1. roku konat noční práci mezi 24.00 hodinou a 6.00 hodinou ranní. Práce v noci není zásadně povinná pro matky dětí do věku 3 let a i pro otce dítěte žijícího s matkou (rovněž do 3 let věku dítěte), dále pro osamělé zaměstnance ženského a mužského pohlaví, pokud sami vychovávají dítě ve věku do 12 let a zaměstnance pečující o osobu zdravotně postiženou. Pod ochranou žen rozumí *polský zákoník práce* zákaz zaměstnávání žen při obzvláště obtížných a zdraví škodlivých pracích, jejichž soupis byl stanoven v nařízení, jakož i pracovní ochranu v souvislosti s mateřstvím, obzvláště při těhotenství. Těhotná žena musí být uvolněna z výkonu práce, jedná-li se o práci zdraví škodlivou, práci v noci nebo přesčasovou práci, a práci, která má být konána trvale mimo pracoviště. Zaměstnankyně se však může dovolávat svých práv v souvislosti s těhotenstvím teprve tehdy, až o svém stavu vyrozumí zaměstnavatele. *Zákoník práce* v čl. 185 pamatuje na skutečnost, že těhotenství se má prokázat písemným potvrzením příslušného lékaře. Rovněž nastávajícím matkám je zakázána práce v noci, jakož i práce přesčas. Bez svého souhlasu taktéž nemůže být vyslána mimo své trvalé pracoviště. Zaměstnankyně, která pečuje o dítě ve

věku do 4 let, podle *polského zákoníku práce* zrovna tak nesmí být bez svého souhlasu zaměstnávána pracemi přesčas nebo v noci, a taktéž nesmí být vyslána mimo své trvalé pracoviště. Zaměstnavatel je povinen uložit těhotné zaměstnankyni jinou práci, pokud koná práci, která není nastávajícím matkám dovolena nebo doloží písemné potvrzení od lékaře, podle kterého nemůže vykonávat dosavadní práci z důvodu těhotenství. Pokud by mělo převedení na jinou práci za následek snížení mzdy, musí zaměstnavatel tuto dorovnat.¹²

Zaměstnavatel v *České republice* má však i řadu jiných povinností vůči ostatním zaměstnancům konajícím práci v noci, nejenom tedy vůči těhotným ženám a matkám. Zaměstnavatelé jsou především povinni zajistit, aby zaměstnanci konající noční práci byli vyšetřeni lékařem ještě před zařazením na tuto práci a poté pravidelně dle potřeby, nejméně však jednou ročně. Současně je jim stanovena povinnost zajistit toto vyšetření i kdykoliv během zařazení zaměstnance na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá. Stane-li se zaměstnanec pracující v noci nezpůsobilým k výkonu práce ze zdravotních důvodů, má zaměstnavatel povinnost ho převést na jinou práci.

V *Německu* je stanoveno, že zaměstnanci pracující v noci jsou oprávněni se před počátkem zařazení na tuto práci nechat lékařsky vyšetřit a poté vždy v pravidelných časových intervalech ne kratších než 3 roky. Po dovršení 50. roku věku mají tito zaměstnanci nárok na toto vyšetření každý rok. Náklady tohoto vyšetření jdou k tíži zaměstnavatele, pokud zaměstnavatel zaměstnancům pracujícím v noci tato vyšetření nenabídne bezplatně prostřednictvím svého podnikového lékaře nebo mezi podnikovou službou jiných podnikových lékařů. Nebrání-li tomu naléhavé potřeby podniku, má zaměstnavatel povinnost převést zaměstnance pracujícího v noci na základě jeho žádosti na jiné pro něho vhodné pracovní místo s pracovní dobou ve dne, jestliže na základě lékařského zjištění další případný výkon noční práce ohrožuje zaměstnance na jeho zdraví, dále žije-li v domácnosti zaměstnance dítě ve věku do 12 let, o které se nemůže starat žádná jiná osoba z téže domácnosti anebo má-li zaměstnanec na starosti příslušníka rodiny s mimořádnou potřebou péče, který nemůže být zabezpečen jiným v domácnosti žijícím rodinným příslušníkem. Pokud dle názoru zaměstnavatele převedení zaměstnance konajícího práci v noci na jiné pro něho vhodné pracovní místo s výkonem práce ve dne brání naléhavé podnikové potřeby, je nutno vyslechnout stanovisko podnikové rady nebo rady zaměstnanců. Podniková rada nebo i rada zaměstnanců může zaměstnavateli předložit návrhy týkající se převedení. Pokud neexistuje úprava v kolektivní smlouvě, má zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout za odpracovanou pracovní do-

¹¹ Kerr, Antony. Employment Rights Legislation. Dublin: Round Hal Ltd., 2002, s. C-55. ISBN 1-85800-211-7.

¹² Henssler, Martin., Braun, Axel. Arbeitsrecht in Europa. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2003. s. 557. ISBN- 3-504-42643-8.

bu během noční práce přiměřený počet placených volných dnů nebo přiměřený příplatek k jeho mzdě.¹³ Zaměstnanec ve *Švýcarsku*, který koná noční práci po delší dobu, má nárok na lékařské vyšetření svého zdravotního stavu. Podrobnosti lékařských prohlídek jsou stanoveny ve *Švýcarsku* příslušným nařízením. Pro určité skupiny zaměstnanců mohou být lékařské prohlídky stanoveny obligatorně. Jejich náklady včetně odborné lékařské konzultace nese zaměstnavatel, pokud je nehradí zdravotní pojišťovna nebo jiný pojistitel zaměstnance. Zaměstnavatel má povinnost převést zaměstnance na jinou vhodnou práci a pokud možno s výkonem práce přes den, jestliže byl uznán neschopným pro výkon noční práce ze zdravotních důvodů.¹⁴ I ve *Velké Británii* má zaměstnavatel stanovenou povinnost nechat vyšetřit zaměstnance před zařazením na noční práci a poté pravidelně dle potřeby i v jejím průběhu. Pokud má zaměstnanec zdravotní problémy způsobené noční prací, má zaměstnavatel povinnost převést takového zaměstnance na základě lékařského vyjádření na práci konanou ve dne.¹⁵

Po dobu noční práce náleží zaměstnanci dle *českých* právních předpisů dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10% průměrného výdělku, přičemž jinou minimální výši a způsob určení tohoto příplatku lze dohodnout jen v rámci kolektivní smlouvy. V kolektivní smlouvě je pak možné sjednat i nižší částku tohoto příplatku za noční práci než je stanoveno zákoníkem práce. Zaměstnanci, kteří jsou odměňováni platem mají nárok na příplatek ve výši 20% průměrného hodinového výdělku. Tento příplatek je stanoven zcela jednoznačně zákoníkem práce a nelze jeho výši odchýlně upravit ujednáním v rámci kolektivní smlouvy.

V *Německu* pokud neexistuje úprava v kolektivní smlouvě, má zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout za odpracovanou pracovní dobu během noční práce přiměřený počet placených volných dnů nebo přiměřený příplatek k jeho mzdě. Zákon rovněž stanoví zaměstnavateli povinnost v zajištění stejného přístupu zaměstnanců konajícím práci v noci k dalšímu vzdělávání a rozvoji, jaký mají zbývající zaměstnanci.¹⁶ Zaměstnavatel ve *Švýcarsku* poskytuje minimálně 25% mzdového příplatku i zaměstnanci, který vykonává noční práci pouze přechodně. Zaměstnanci konající noční práci trvale nebo pravidelně mají nárok na kompenzaci

10% doby, během které konali noční práci. Je zde poskytováno roční vyrovnávací období za účelem doby odpočinku. Pro zaměstnance, kteří pravidelně večer nebo v časných ranních hodinách pracují nejvýše jednu hodinu v noční době, může být toto vyrovnání doby odpočinku poskytnuto formou příplatku ke mzdě. Vyrovnávací doba odpočinku není poskytována, pokud průměrná podniková délka směny včetně přestávek nepřekročí 7 hodin nebo jedná-li se o osobu, která koná noční práci pouze ve čtyřech nočních směnách týdně. Za pracovní výkon v noční době má zaměstnanec v *Polsku* právo na dodatečnou odměnu ve výši 20% hodinové sazby, která se poskytuje z minimální mzdy. Od roku 2003 je minimální mzda každý rok stanovena trojstrannou komisí dle pokynů vlády a uveřejněna v úředním věstníku – *Monitor Polski*. Komise je složena se zástupců jak vlády, tak i zástupců zaměstnavatele a zaměstnanců.¹⁷ U zaměstnanců, kteří svou práci v noční době konají trvale mimo pracoviště, může být tato odměna poskytnuta ve formě paušálu. Výše tohoto paušálu musí odpovídat době trvání práce v noční době. Za noční práci v *Portugalsku* je poskytován příplatek ve výši 25 % k denní odpracované mzdě.¹⁸ Učňům ve *Francii*, kteří odpracují méně než 25 nocí ročně náleží příplatek ke mzdě ve výši minimálně 25%. Učni, kteří trvale nebo pravidelně konají noční práci mezi 23.00 hodinou a 6.00 hodinou mají nárok na příplatek ve výši 10%, což je nejnižší hodnota příplatku i pro ostatní zaměstnance konající práci v nočních hodinách.

Na závěr je nutné podotknout, že byt' by právní úpravy noční práce v jednotlivých evropských zemích byly sebedokonalejší, práce v nepřetržitých provozech a způsob střídání směn kdekoli na světě je závažným fyziologickým, psychologickým a společenským problémem. Klade totiž zvýšené požadavky na adaptaci související se změnami v životním stylu. Dochází k postupnému ovlivňování biologického rytmu a při nevhodné rotaci a nastavení směn se mohou objevovat různé vegetativní potíže, pocity nedostatečného odpočinku, spánkový dluh, chronická únava. Navíc nerespektování ergonomických požadavků (*tj. faktory související s vybaveností a s výkonovou kapacitou člověka, kapacitou smyslových orgánů apod.*) může mít do jisté míry negativní vliv na zdraví zaměstnanců, což se může projevit zvýšeným počtem pracovních úrazů, neurotic-

¹³ Arbeitsgesetze. Arbeitszeitgesetz (SrbZG) von 6. Juni 1994. München: Beck-Texte im dtv, 2002. s. 331-332 ISBN 3-423-05006-3.

¹⁴ Schweizer Gesetzentexte online. [citováno dne 4.6.2006] http://www.gesetze.ch/sr/822.11/822.11_003.htm.

¹⁵ Directgov. Working at night [citováno dne 27.5.2006] <http://www.direct.gov.uk/Employment/Employees/WorkingHoursAndTimeOFF/Working...>

¹⁶ Arbeitsgesetze. Arbeitszeitgesetz (SrbZG) von 6. Juni 1994. München: Beck-Texte im dtv, 2002. s. 331-332 ISBN 3-423-05006-3.

¹⁷ Henssler, Martin., Braun, Axel. Arbeitsrecht in Europa. Köln:Verlag Dr. Otto Schmidt, 2003. s. 789. ISBN 3-504-42643-8.

¹⁸ Arbeitsgesetze. Arbeitszeitgesetz (SrbZG) von 6. Juni 1994. München: Beck-Texte im dtv, 2002. s. 331-332 ISBN 3-423-05006-3.

kými příznaky a psychosomatickými onemocněními v důsledku monotonie, narušením sociálního klimatu či zhoršením výkonnosti pracovníků a jejich kvality práce. Podobně jako je tomu u práce přesčas, k výkonu noční práce by se tedy mělo bezesporu *přistoupit až tehdy, pokud je nepochybné, že výhody takového režimu zcela převáží nad nežádoucími efekty.*

Summary

Our society can not function without people working around the clock. Nearly 20 per cent of the working population in Europe is engaged in shift work. In every european country there are certain regulations that apply to employees who works at night and extra legal protection for people classed as night workers. All european countries enactments follow almost the same

rules as for this matter, only in some small aspects they can vary. In every country it is first of all an employer's duty to comply with the night work regulations and create suitable working conditions for own workers. Generally stated, night workers generally should not work more than 8 hours in any 24 hour period and must be offered a free health assessment before they begin night work duties and on regular basis after that. Also workers under 18 are not permitted to work nights although there is an exception to this rule if they prepare themselves for their future occupation. There are also some other rules which should be followed in regard of the protection of night workers. It is also good to emphasized that night work should be used only extraordinary, because a human's body clock was designed to be awake during daylight hours and to sleep at night and many night workers experience difficulties in adapting to the changes in working at night and sleeping during the day.