

28. 11. 2001

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Podmínky pro výkon noční práce

Zákoník práce prošel k začátku roku 2001, jak již bylo několikrát na našich stránkách zmíněno, významnou novelizací, jež zejména uvedla tento pracovněprávní předpis do souladu s nejvýznamnějšími směrnici Evropského společenství. Jedním z novelizovaných bodů byla také otázka výkonu noční práce.

Zákoník práce prošel k začátku roku 2001, jak již bylo několikrát na našich stránkách zmíněno, významnou novelizací, jež zejména uvedla tento pracovněprávní předpis do souladu s nejvýznamnějšími směrnici Evropského společenství. Jedním z novelizovaných bodů byla také otázka výkonu noční práce.

Noční prací se rozumí práce konaná v noční době, kterou je doba mezi 22. a 6. hodinou. Za zaměstnance pracujícího v noci se potom rozumí zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně tři hodiny (do účinnosti novely čtyři hodiny) ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Do souladu s evropskou směrnicí č. 93/104/EC se uvedla zejména délka pracovní doby konaná zaměstnancem pracujícím v noci, která nesmí překročit osm 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 osm hodin v období nejdéle šesti kalendářních měsíců po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.

V souladu se zmíněnou evropskou směrnicí je také povinnost zaměstnavatelů zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem před zařazením na noční práci, pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně a také kdykoliv během zařazení na noční práci pro zdravotní poruchy vyvolané výkonem noční práce, pokud o to zaměstnanec požádá. Úhradu poskytnuté zdravotní péče nelze po zaměstnanci požadovat.

Zaměstnavatel má dále povinnost pravidelně projednávat s příslušným odborovým orgánem otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a organizace práce v noci a zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální služby, zejména možnost občerstvení. Pracoviště, na kterém se pracuje v noci, musí být zaměstnavatelem vybaveno prostředky pro poskytnutí první pomoci včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.

© EPRAVO.CZ - Sbířka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

© EPRAVO.CZ - Sbířka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulatorní paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů](#)

[připravovaného zákona o platformové práci](#)

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)