

# Pracovní doba v Německu

- **Jaká je délka pracovní doby?**

V Německu je maximální denní pracovní doba upravena zákonem: Délka denní pracovní doby zaměstnanců nesmí překročit 8 hodin (což odpovídá 48 hodinám týdně), avšak může být prodloužena až na 10 hodin, pokud ve vyrovnávacím období 6 měsíců nebo 24 týdnů nebude překročena průměrná denní pracovní doba v trvání 8 hodin. V kolektivní smlouvě může být popřípadě sjednána kratší pracovní doba. Například v odvětví stavebnictví platí kolektivní smlouva vyššího stupně s rozšířenou závazností, která upravuje běžnou pracovní dobu takto: v prosinci, lednu, únoru a březnu 38 hodin týdně, od dubna do listopadu 41 hodin týdně.

Přesčas musí zaměstnavatel nařídit a také zaplatit. Kromě normální hodinové mzdy existují v některých odvětvích a kolektivních smlouvách i příplatky za práci přesčas.

- **Na které přestávky mám nárok?**

Při denní pracovní době v rozmezí 6 až 9 hodin mají zaměstnanci nárok na přestávku v práci v trvání 30 minut denně, při pracovní době delší než 9 hodin tento nárok činí 45 minut za den. Přestávka v práci může být rozdělena, ale každá její část musí činit nejméně 15 minut. Jednotlivé přestávky musí být stanoveny předem, tj. nejpozději na začátku denní pracovní doby. Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby. Zaměstnanec nesmí vykonávat práci bez přestávky na oddech déle než 6 hodin.

- **Jak je upravena kratší pracovní doba?**

Pokud je pracovní místo vhodné pro plnou stanovenou pracovní dobu i pro kratší pracovní dobu, je zaměstnavatel povinen vypsát konkurs na jeho obsazení v obou režimech úpravy pracovní doby. Pokud zaměstnanec projeví přání pracovat na kratší pracovní dobu, je zaměstnavatel povinen informovat ho o příslušných pracovních místech vhodných pro kratší pracovní dobu, která mají být u zaměstnavatele obsazena.

Zaměstnanec pracující v pracovním poměru trvajícím déle než 6 měsíců může požadovat zkrácení pracovní doby sjednané ve smlouvě. Zkrácení své pracovní doby a rozsah tohoto zkrácení musí zaměstnanec uplatnit nejpozději 3 měsíce před začátkem uplatňování režimu kratší pracovní doby, přičemž by měl uvést, jaké rozvržení pracovní doby si přeje.

Pokud chce zaměstnanec snížit rozsah své pracovní doby, měl by se se zaměstnavatelem ve shodě dohodnout na jiné úpravě pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu, pokud tomu nebrání provozní důvody. Platí to však pouze pro podniky s více než 15 zaměstnanci.

Výpověď pracovního poměru daná zaměstnavatelem z důvodu, že zaměstnanec odmítá přejít z plně stanovené pracovní doby na kratší pracovní dobu nebo naopak, je neplatná.

V kolektivní smlouvě je možné sjednat i jinou úpravu ve prospěch zaměstnanců.

**Kratší pracovní doba na přechodné období (Brückenteilzeit):** Od 1. 1. 2019 mají zaměstnanci za určitých předpokladů nárok na sjednání kratší pracovní doby (tj. kratšího úvazku) na předem stanovené („překlenovací“) období, po jehož uplynutí mají právo vrátit se ke své původní stanovené pracovní době (tj. k plnému úvazku). Předpokladem je, že daný pracovní poměr trval déle než šest měsíců, období, na které se sjednává zkrácení pracovní doby, trvá nejméně 1 rok a nejdéle 5 let, zaměstnavatel zpravidla zaměstnává více než 45 zaměstnanců a že dohoda o kratší pracovní době nebyla uzavřena před 1. 1. 2019.

Zaměstnavatel může sjednání kratší pracovní doby odmítnout, pokud tomu brání provozní důvody. Zaměstnavatel, který zpravidla zaměstnává více než 45 a zároveň nanejvýš 200 zaměstnanců, může žádost zamítnout také v případě, pokud už na předmětné období byla sjednána kratší pracovní doba na přechodné období s určitým počtem zaměstnanců. Například když u zaměstnavatele s více než 45 a nanejvýš 60 zaměstnanci už byla sjednána kratší pracovní doba na přechodné období nejméně se 4 zaměstnanci nebo v podniku s více než 195 a nanejvýš 200 zaměstnanci nejméně se 14 zaměstnanci, může zaměstnavatel žádosti dalších zaměstnanců zamítnout.

Na zažádání o režim kratší pracovní doby na přechodné období se do velké míry vztahují stejné požadavky jako na nárok na zkrácení pracovní doby na časově neomezené období, tj. lhůta pro podání žádosti je nejpozději 3 měsíce před začátkem uplatňování režimu kratší pracovní doby.

**Pozor:** Během trvání sjednané práce na kratší pracovní dobu na přechodné období nemůžete požadovat žádné další zkrácení ani prodloužení pracovní doby. Po návratu k původní stanovené pracovní době po uplynutí přechodného období se sjednanou kratší pracovní dobou můžete další přechodné období se sjednanou kratší pracovní dobou požadovat nejdříve jeden rok po návratu k původní stanovené pracovní době.