

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Jakub Chalupa

Přesčasová práce a nároky z ní vyplývající

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 6.3.2018

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 121 166 znaků včetně mezer.

.....

Jakub Chalupa

V Praze dne 6.3.2018

Poděkování

Rád bych poděkoval JUDr. Jakubu Morávkovi, Ph.D., vedoucímu mé diplomové práce, za cenné rady, věcné připomínky a vstřícnost při konzultacích a odborné vedení při vypracování diplomové práce.

OBSAH:

ÚVOD	6
1. HISTORIE PŘESČASOVÉ PRÁCE A ÚPRAVA NA UNIJNÍ ÚROVNI	8
1.1. Vývoj právní úpravy přesčasů a pracovní doby.....	8
1.2. Legislativa EU upravující pracovní dobu a přesčasovou práci.....	9
2. PRACOVNÍ DOBA.....	13
2.1. Délka pracovní doby	16
2.2. Rozvržení pracovní doby	19
2.2.1. Pružné rozvržení pracovní doby	21
2.2.2. Konto pracovní doby.....	22
2.3. Noční práce	23
2.4. Pracovní pohotovost.....	24
3. PRÁCE PŘESČAS	28
3.1 Obecné vymezení práce přesčas	28
3.1. Rozsah a výkon práce přesčas.....	31
3.2.1. Nařízená práce přesčas.....	33
3.2.2. Dohodnutá práce přesčas	35
3.3. Přesčasy při specificky určených pracovních dobách.....	36
3.3.1. Přesčasová práce při kratší pracovní době	37
3.3.2. Přesčasová práce při pružném rozvržení pracovní doby.....	39
3.3.3. Přesčasová práce při kontu pracovní doby.....	40
3.4. Nařízení práce přesčas na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami	41
3.5. Nařízení práce přesčas na dny pracovního klidu	42
3.6. Přesčasy při práci z domova	43
3.7 Slovenská právní úprava pracovní doby a přesčasové práce	45
4. NÁROKY A ODMĚŇOVÁNÍ PŘESČASŮ	48
4.1. Odměny přesčasů v soukromém sektoru	49
4.1.1. Sjednání přesčasů v rámci mzdy	54
4.2. Odměny přesčasů ve veřejném sektoru.....	56
5. PŘESČASY U SPECIFICKÝCH PRACOVNÍCH ODVĚTVÍ A SKUPIN ZAMĚSTNANCŮ	58

5.1. Přesčas a odchylná úprava pracovní doby zaměstnanců v dopravě.....	58
5.2. Přesčas u dalších skupin zaměstnanců.....	62
5.3. Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví.....	63
ZÁVĚR.....	66
POUŽITÁ LITERATURA.....	68
ABSTRAKT.....	73
ABSTRACT.....	74

ÚVOD

Přestože neexistují přesné statistiky zohledňující počty zaměstnanců pracujících přesčas, lze se setkat s odhady, že takových zaměstnanců je až 70 %. Velmi negativně proto vnímám nařizování přesčasové práce nad zákonné limity, ať už mezi lékaři, tak mezi zaměstnanci soukromých podniků, s čímž se osobně setkávám velmi často mezi známými, i v okruhu rodiny. V extrémních případech se bohužel setkáváme s fatálními důsledky přetěžování zaměstnanců u řidičů v kamionové nebo autobusové dopravě. Zde by bylo vhodné, aby zákonodárce upravil problematiku důsledněji, a především prosadil velmi přísné sankce vůči zaměstnavatelům za nedodržování zákonných limitů přesčasové práce. Při výběru tématu diplomové práce jsem také zaregistroval chybějící literaturu v podobě odborných publikací věnujících se výhradně přesčasové práci, ale i minimum odborných článků. Naopak množství judikatury a soudních sporů je dle mého názoru pro zpracování tohoto tématu dostačující a samotná práce mnohá rozhodnutí rozebírá.

V úvodu své práce se zaměřím na historický vývoj nejen přesčasové práce samotné, ale i pracovní doby, jakožto institutu bezprostředně souvisejícího s přesčasy. V této podkapitole se budu věnovat také změnám délky pracovní doby během uplynulých let a jejímu postupnému zkracování. Z důvodu provázanosti české národní úpravy s právními předpisy Evropské Unie, se proto na unijní úpravu zaměřím již v první kapitole, kde klíčovým předpisem upravujícím pracovní dobu a přesčasovou práci je směrnice 2003/88/ES.

Další kapitola této diplomové práce se věnuje institutu pracovní doby, která bude rozebrána poměrně podrobně, nicméně se domnívám, že bez rozsáhlé znalosti limitů a způsobů rozvržení pracovní doby nelze vést odbornou rozpravu ani o práci přesčas. Oba instituty jsou zcela provázány a přesčasová práce přímo navazuje na problematiku pracovní doby. V této kapitole rozeberu i noční práci, a především pracovní pohotovost, jejíž právní úprava, přestože dostála výrazné změny před více než deseti lety, činí problémy a zaměstnanci se dostávají se zaměstnavateli často do sporu ohledně nejistoty odměňování. Největší potíže potom vyvstávají při určení, zda se jedná o pracovní dobu, pracovní pohotovost nebo již o práci přesčas mezi mobilními pracovníky, tedy řidiči v kamionové a autobusové dopravě. Právě problematice pracovní doby a přesčasové práce mobilních pracovníků je v této kapitole věnována pozornost především a je

doplněna o stav nejen de lege lata, kdy institut je upraven zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, nařízením vlády č. 589/2006 Sb., ale i unijním nařízením 561/2006/ES. Současný stav srovnám také se stavem de lege ferenda, jelikož stávající právní úprava je dle mého mínění upravena nepřesně a dává tak prostor pro vznik sporů.

Třetí kapitola již pojednává o samotné přesčasové práci, kde se zaměřím nejen na současný stav právní úpravy přesčasů při specifických pracovních dobách, ale i na způsob výkonu přesčasové práce nařízením ze strany zaměstnavatele nebo dohodou mezi oběma stranami pracovněprávního vztahu. Pozornost budu věnovat také velmi aktuálnímu tématu práce z domova, kdy pracovněprávní úprava nepočítá s povinností zaměstnavatele poskytovat plat, mzdu nebo náhradní volno za práci přesčas. Na konci kapitoly srovnám právní úpravu českou s právní úpravou slovenskou, a to z pohledu přesčasové práce při kratší pracovní době, což je ve slovenském zákoně dle mého názoru řešeno lépe.

Další kapitola se věnuje odměňování přesčasové práce, přičemž se zaměřím na srovnání problematiky mezi zaměstnanci odměňovanými platem ve veřejném sektoru a zaměstnanci odměňovanými mzdou v sektoru soukromém. V kapitole podrobně rozeberu především zaměstnance v soukromé sféře s přihlédnutím k judikatuře, která výrazně pomáhá vyplnit interpretační potíže odměňování přesčasů.

Poslední kapitola této diplomové práce je věnována přesčasové práci mezi zaměstnanci ve specifických oborech. Jak jsem již výše zmínil, přesčasová práce u mobilních pracovníků v kamionové a autobusové dopravě není pouze pracovněprávním problémem, ale především velkým rizikem, kdy jsou ohroženy lidské životy. Značnou pozornost proto budu věnovat právě jim, včetně srovnání stávajícího právního stavu a stavu de lege ferenda. V závěru práce rozeberu úpravu další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví, která již není účinná, nicméně v rámci tématu práce poskytuje pohled na velmi zajímavou právní úpravu, již byl toho času řešen akutní nedostatek pracovních sil v odvětví, který přesto nevedl k vyřešení problému.

1. HISTORIE PŘESČASOVÉ PRÁCE A ÚPRAVA NA UNIJNÍ ÚROVNI

Úvodní kapitola bude zaměřena jak na historický vývoj problematiky, tak na legislativu vytvářenou na půdě Evropské Unie. Vzhledem k členství České republiky nelze opomenout vliv unijní normotvorby na právní úpravu tuzemskou. Česká národní legislativa musela být ještě před vstupem do Evropské unie v roce 2004 upravena a sjednocena, aby odpovídala podmínkám vstupu do společenství. Mnohé legislativní změny byly přijaty právě na základě členství České republiky v Evropské Unii.

1.1. Vývoj právní úpravy přesčasů a pracovní doby

Právní úprava pracovní doby, doby odpočinku a přesčasů je považována za tradiční součást pracovního práva a tyto instituty mají vliv i na vývoj pracovního práva samotného. První právní normy, které se staly základem moderního pracovního práva, byly v minulosti přijímány právě za účelem stanovení nejvyšších přípustných limitů délky pracovní doby a přesčasové práce. Tyto normy, které lze z dnešního pohledu již označit za pracovněprávní, se staly výsledkem snahy legislativců upravit podmínky námezdní práce a s tím související problematice sociálního zabezpečení už ve druhé polovině 19. století. Cílem pozornosti pracovněprávních norem byl velmi často právě rozsah týdenní a denní pracovní doby. Ti, kdo práci vykonávali, požadovali pracovat méně, a ti kdo práci nabízel, pochopitelně naopak žádali pracovní dobu delší.¹

Československo učinilo klíčové opatření v oblasti problematiky pracovní doby, práce přesčas a dalších s tím souvisejících institutů přijetím zákona č. 91/1918 Sb., o osmihodinové době pracovní. Tento zákon přijatý 19. prosince 1918 byl požadavkem dělnické reprezentace, po kterém volala již od 80. let 19. století. Ne všichni s touto úpravou souhlasili, přičemž především mezi zaměstnavateli byla z pochopitelných důvodů nedůvěra vysoká. Zastánci zkrácení pracovní doby na osmihodinovou důkladně

¹ STRÁNSKÝ, Jaroslav. in: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo. 2.*, doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 403. ISBN 978-80-210-8021-8.

argumentovali pro přijetí této úpravy zejména z důvodu blahodárnosti pro lidské zdraví. Československo bylo s touto úpravou jedním z průkopnických států ve světě co se osmihodinové pracovní doby týče. Takto pracovní dobu stanovovala i smlouva Mezinárodní organizace práce, nicméně státy ji ve 20. letech 20. století ratifikovaly jen váhavě. Tradičním prvorepublikovým terčem odborů byla i práce přesčas. Ta byla považována za jednu z hlavních příčin nezaměstnanosti. Existovaly 2 formy přesčasové práce: úředně povolená a práce přesčas načerno.²

V padesátých letech došlo k přijetí zákona č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby. Tento zákon byl účinný vedle zákona o osmihodinové době pracovní, a to až do nabytí účinnosti zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce. Tento zákon byl tedy nahrazen zákoníkem práce, což byla první zcela komplexní úprava pracovněprávních vztahů na našem území. Tato právní úprava zakotvila nejen nepřekročitelnou týdenní pracovní dobu, ale i práci přesčas, kdy stanovila, že za práci přesčas lze považovat pouze takovou práci, kterou vykonává zaměstnanec na základě nařízení nebo se souhlasem organizace. Přesčasovou práci tehdejší zákoník práce upravoval již moderněji. Práce přesčas nesměla u zaměstnance přesahovat více než osm hodin týdně. Od roku 2000 byla právní úprava významně ovlivněna implementací Směrnic EU v rámci asociační dohody o přistoupení České republiky do Evropské Unie. Významná je především novela zákoníku práce č. 155/2000 Sb. Cílem české právní úpravy nejen pracovního práva byla harmonizace s unijním právem. Konečně 1. ledna 2007 nabyl účinnosti současný zákoník práce, který však co se úpravy pracovní doby týče, neprovedl nikterak překotné změny právě v důsledku harmonizace.³

1.2. Legislativa EU upravující pracovní dobu a přesčasovou práci

Nejvýznamnějším pramenem unijního práva v oblasti pracovní doby a přesčasové práce je směrnice 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby. Tato

² RÁKOSNÍK, Jakub. *Odvrácená tvář meziválečné prosperity: nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938*. V Praze: Karolinum, 2008. s. 93. ISBN 978-80-246-1429-8.

³ GOGOŤ, Radana. in: GOGOŤ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ŮLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. s. 18. ISBN 978-80-7263-759-1

směrnice byla transponována do českého právního řádu zákoníkem práce a stanovuje minimální požadavky pro organizaci pracovní doby zaměstnanců. Vytváří souhrn všech dříve přijatých směrnic, přičemž v průběhu dalších let bylo několikrát jednáno o liberalizaci délky pracovní doby, včetně přesčasové práce, což bylo Evropským parlamentem v roce 2008 zamítnuto. Všechny její základní limity délky pracovní doby, doby odpočinku, práce přesčas atd. musí každý členský stát respektovat ve svých národních úpravách. Směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby je tedy unifikované znění dvou starších směrnic, a to směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993, o některých aspektech úpravy pracovní doby a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/34/ES ze dne 22. června 2000, kterou se mění směrnice rady 93/204/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby. Směrnice 2003/88/ES se vztahuje co do osobní působnosti na zaměstnance téměř všech odvětví. Z její působnosti jsou vyňati například námořníci a zaměstnanci vykonávající práce veřejných služeb pouze během trvání výjimečných okolností, jako například živelních katastrof nebo vojenských akcí. Osobní působností se zabýval i Soudní dvůr ve svém Rozsudku z 5. října 2004 ve věci Pfeiffer, kdy soud rozhodl že: *směrnice se vztahuje na všechna odvětví činnosti, veřejná i soukromá, ve smyslu článku 2 směrnice, aniž je dotčen článek 17 této směrnice, s výjimkou letecké, železniční, silniční, námořní a vnitrozemské říční a jezerní dopravy, mořského rybolovu, ostatních prací na volném moři a činností lékařů při jejich vzdělávání.*⁴

Směrnice upravuje zejména limity pracovní doby, doby odpočinku, přestávky v práci, ale především pro nás podstatné přesčasy. Přestože je Směrnice 2003/88/ES výsledkem dlouholetého vyjednávání mezi členskými státy Evropské unie, upravuje i řadu odchylek od stanovených limitů, které pomáhají členským státům zachovat v národních právních úpravách nejen specifickou, ale i tradiční úpravu pracovní doby a doby odpočinku dle různých kritérií. Směrnice obsahuje celou řadu výjimek a termínů,

⁴ *Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 5. října 2004. Bernhard Pfeiffer (C-397/01), Wilhelm Roith (C-398/01), Albert Süß (C-399/01), Michael Winter (C-400/01), Klaus Nestvogel (C-401/01), Roswitha Zeller (C-402/01) a Matthias Döbele (C-403/01) proti Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce: Arbeitsgericht Lörrach - Německo.* [online]. [cit. 2017-10-27]. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d5e80add1637de4ab6a7bbb989c3b0c67b.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4PaNaTe0?text=&docid=49550&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2051127>

díky nimž je poměrně obtížně interpretovatelná, což vede k právní nejistotě na straně členských států při transpozici jednotlivých ustanovení směrnice do národních právních úprav. Za nejspornější je považován článek č. 22 odst. 1, který dává možnost přesáhnout maximální délku týdenní pracovní doby v rozsahu 48 hodin včetně přesčasů, v případě, že se na tom zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou. Požadavky Velké Británie způsobily začlenění této výjimky do směrnice na počátku 90. let. Velké Británii bylo v minulosti vytýkáno, že prodlužuje týdenní pracovní dobu, přičemž v ostatních členských státech tomu bylo právě naopak. Dalším státem, který se rozhodl ve svém zákonodárství překročit maximální týdenní pracovní dobu v rozsahu 48 hodin, byla Česká republika. Po přechodnou dobu od 1.10.2008 do 31.12.2012 bylo možné využít přesčasovou práci ve vyšším rozsahu, než stanovovaly limity, pokud k tomu zaměstnanec udělil souhlas. Tímto řešením měla být překlenuta krize ve zdravotnictví, která se potýkala s kritickým nedostatkem pracovních sil. Možnost navýšení sice formálně vycházela z čl. 22 směrnice 2003/88/ES, který dává členskému státu možnost odchýlit se od délky týdenní pracovní doby až v rozsahu 48 hodin. Nicméně přesto se jednalo o právní úpravu, která popírala ustanovení o maximální délce pracovní doby a objevují se názory, že takové řešení nedostatku pracovních sil ve zdravotnictví bylo řešením nesystémovým.⁵

V oblasti pracovní doby a doby odpočinku byly na půdě Evropské unie přijaty další směrnice pro dvě specifické kategorie zaměstnanců, vyžadující zvláštní ochranu. První kvůli věku, tedy směrnice č. 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků, další kvůli bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Sem spadají směrnice 2002/15/ES, o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnost v silniční dopravě, směrnice 2000/79/ES, o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví, směrnice 2005/47/ES, o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě a konečně směrnice 1999/63/ES, o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků. Všechny tyto směrnice jsou ve vztahu k obecné směrnici 2003/88/ES *lex specialis*. V případě, že specifické směrnice upravují danou problematiku pracovní

⁵ BOGNÁROVÁ, Věra. in: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 215. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

doby, doby odpočinku a přesčasové práce jinak než směrnice obecná, použije se právě jich.⁶

⁶ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 5. 10. 2004, sp. zn. C-397/01. Pfeiffer v Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut Ev

2. PRACOVNÍ DOBA

Tato kapitola bude věnována tématu, které je neoddělitelně spojeno s přesčasovou prací. Pokud chceme hovořit o práci přesčas, je nezbytně nutné vymezit pracovní dobu. Byť je hlavním tématem práce přesčas a nároky, které má zaměstnanec vůči zaměstnavateli za takovou práci, nelze tento institut důkladně zkoumat bez znalostí pracovní doby. Pojednání v této kapitole nebude rozebírat pracovní dobu jako hlavní cíl práce, ale bude se jednat o obecné vymezení jednotlivých témat s pracovní dobou spojených. Věnovat se budu jak samotnému rozvržení pracovní doby, tak jednotlivým institutům v podobě pružného rozvržení pracovní doby, konta pracovní doby, noční práce i pracovní pohotovosti.

Obecně se za pracovní dobu považuje časový úsek, ve kterém je zaměstnanec povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele, ale také doba, kdy je zaměstnanec připraven na pracovišti k výkonu práce dle pokynů zaměstnavatele. V pracovní době dochází k realizaci pracovněprávního vztahu, protože práva a povinnosti smluvních stran se dle názoru profesora Běliny uskutečňují zásadně v pracovní době. Po uzavření pracovního poměru vznikají na obou stranách práva a povinnosti. Na straně zaměstnance je to povinnost konat osobně práci v rozvržené pracovní době a zaměstnavateli naopak povinnost práci přidělovat a zároveň přitom dodržovat pracovní podmínky, které stanoví zákon, kolektivní, pracovní nebo jiná smlouva, případně vnitřní předpis zaměstnavatele.⁷ Definice pracovní doby, kdy zaměstnanec skutečně pracuje a plní tedy pro zaměstnavatele jím zadané úkoly, nelze uzavřít jako definitivní. Velmi často nastává situace, kdy zaměstnanec vykonává práci, plní tedy pracovní úkoly zaměstnavatele, ale o pracovní dobu se nejedná. Je tomu tak v případě, že zaměstnanec ze své vůle bez vědomí a souhlasu zaměstnavatele odvádí práci nad rámec své pracovní směny. Naopak může nastat i situace, která je pravděpodobně častější, kdy zaměstnanec v pracovní době, ve které je povinen vykonávat závislou práci vykonává činnost jinou, například soukromou,

⁷ BOGNÁROVÁ, Věra. in: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 207. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

případně se nevěnuje činnosti žádné, čímž porušuje své zaměstnanecké povinnosti vyplývající z pracovněprávního poměru.⁸

Zákonné vymezení pracovní doby najdeme v ustanovení § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Doba odpočinku je oproti tomu doba, která není pracovní dobou zaměstnance. Pojem pracovní doby lze tedy shrnout jako dobu, během které je zaměstnanec povinen vykonávat závislou práci na příkaz zaměstnavatele, přičemž smyslem doby odpočinku je opětovné nabytí pracovních sil a uspokojení zaměstnancových osobních zájmů a potřeb. Požadavek přesného vymezení nejen délky pracovní doby vychází již ze zákonné úpravy nejvyšší právní síly. Dle čl. 28 Listiny základních práv a svobod mají zaměstnanci právo na uspokojivé pracovní podmínky, k nimž patří právě také úprava pracovní doby a doby odpočinku stanovená zákonem.⁹ Ve většině definic zákoníku práce ohledně pracovní doby jsou zpracovány požadavky vyplývající z práva Evropské unie, konkrétně potom ze směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby. Na základě této směrnice došlo v zákoníku práce ke změnám definic, například právě pracovní doby. Definice pracovní doby je transpozicí čl. 2 odst. 1, a to dle závazného výkladu Soudního dvora Evropské unie, kde je pracovní doba definována jako: „*jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi*“. Směrnice definuje i dobu odpočinku, kterou rozumí každou dobu, která není dobou pracovní. Lze tedy vyvodit, že v případě zaměstnance stačí pouhá fyzická přítomnost na pracovišti, požadovaná zaměstnavatelem pro potenciální započítání výkonu práce.¹⁰

Důležitou součástí institutu pracovní doby jsou také pracovní směny a jejich rozvržení. Pracovní směna je časový úsek, tedy část týdenní pracovní doby, v němž je na základě předchozího rozvržení zaměstnanci pravidelně nařizována práce. Do pracovní směny není započítána přesčasová práce. Z důvodu existence takových pracovišť, kde je třeba vykonávat práci většinu dne, je nutné rozvrhnout pracovní dobu na směny a zajistit

⁸ STRÁNSKÝ, Jaroslav. in: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 406. ISBN 978-80-210-8021-8.

⁹ RANDLOVÁ, Nataša. in: VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 203. ISBN 978-80-7478-955-7.

¹⁰ GOGOVÁ, R. in: GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. s. 30. ISBN 978-80-7263-759-1.

střídání zaměstnanců v těchto směnách, aby mohly být realizovány úkoly a potřeby zaměstnavatele. Pracovní doba je tedy rozvržena v pracovních režimech, které jsou jednosměnné, dvousměnné, třisměnné a nepřetržité. Vícesměnné pracovní režimy jsou reakcí na zkracování délky týdenní pracovní doby, včetně omezování rozsahu přesčasové práce. Pokud tedy zaměstnavatel potřebuje časově větší rozsah práce, než by mu umožňoval jednosměnný režim, může práci rozvrhnout do vícesměnných režimů. Požadovaná práce tak bude odvedena dalšími zaměstnanci ve druhé směně při dodržení zákonných limitů, co se časového rozsahu práce týče. Na první směnu tak bezprostředně navazuje druhá směna, která zpravidla pokračuje v pracovních úkolech směny první. Takové rozhodnutí zaměstnavatele sebou ovšem nese zvýšenou administrativní a manažerskou náročnost. Zaměstnavatel je také povinen evidovat u každého zaměstnance začátek a konec odpracované směny včetně evidence přesčasové práce, pracovní pohotovosti nebo noční práce. Právem zaměstnance je potom možnost nahlížení do své evidence.¹¹

Za pracovní dobu je považována také práce přesčas, jelikož se jedná o jakousi časovou výseč trvání pracovního poměru, ve které dochází k výkonu závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Legislativa chrání zaměstnance tím, že stanovuje pro pracovní dobu, včetně doby přesčasové práce, limity, které nelze porušovat ani při shodné vůli obou stran pro časově nadlimitní výkon práce. Zaměstnanci je přidělována práce na základě rozhodnutí zaměstnavatele, který je nucen respektovat množství práce, kterou je třeba vykonat a zároveň možnost plnění v rámci rozvržené pracovní doby. Podstatné pro stanovení pracovní doby je jak určení její délky, tak i v úprava práce přesčas, noční práce a pracovní pohotovosti, jelikož všechny instituty spolu úzce souvisí. Význam pracovní doby je tedy nejen právní, ale i ekonomický a sociální. Pracovní život ovlivňuje i mimopracovní, tedy soukromý život zaměstnance. Především zaměstnanci vykonávající práce spojené s vysokou mírou odpovědnosti nebo nebezpečí musí často svůj soukromý život na úkor zaměstnaneckého podřídit. Pracovní doba je časově určenou výsečí pracovního vztahu, v níž se uplatňuje objekt tohoto závazkového vztahu, tedy výkon závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel uplatňuje svá dispoziční oprávnění vůči zaměstnanci. Jde o jeden z klasických principů

¹¹ BOGNÁROVÁ, Věra. in: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 209-210. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

pracovněprávního vztahu, tedy o princip jednoty práce a času. Práce je tedy vykonávána v době, která je pro tento výkon určena zaměstnavatelem a označovaná právě jako pracovní doba. Naproti tomu doba, kdy zaměstnanec nepracuje a není tedy povinen plnit úkoly zadané zaměstnavatelem, je dobou odpočinku. Přestože tato doba není určena k realizaci pracovních úkolů, je zákonem taktéž přesně vymezena právě z důvodu, že bezprostředně souvisí s pracovním životem každého zaměstnance, kdy čerpá síly pro výkon samotné práce v pracovní době.¹²

Ochrana zaměstnance spočívá především ve stanovení maximální délky pracovní doby, kterou zákoník práce upravuje jako týdenní, nikoliv denní nebo měsíční. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel omezen délkou směny, která nesmí přesáhnout 12 hodin bez ohledu na to, jaký způsob rozvržení zvolí.¹³ Zaměstnavatel je také povinen poskytovat přestávky na jídlo a oddech. Zaměstnavatel je tedy nucen pro dosažení co nejlepšího ekonomického výsledku skloubit organizační záležitosti, přidělit zaměstnancům práci a zároveň dodržet zákonné limity pro délku pracovní doby. O odpracované pracovní době je zaměstnavatel povinen vést evidenci, ve které je zpravidla uvedeno množství odpracované práce, včetně přesčasů, pracovní pohotovosti a noční práce.

2.1. Délka pracovní doby

Délkou pracovní doby se rozumí maximální přípustný počet odpracovaných hodin za určité období. Délka a rozvržení pracovní doby jsou ovlivněny jak společenskou potřebností, tak i zdravotními a sociálními hledisky. Jak jsem již výše uvedl, délka pracovní doby je stanovena jako týdenní. Délka pracovní směny přitom nesmí přesáhnout 12 hodin, kdy se jedná o takzvanou „čistou“ pracovní dobu, tedy o takovou, do které se nezapočítává poskytnutá přestávka na jídlo a oddech. Délka týdenní pracovní doby je omezena na 40 hodin.

¹² STRÁNSKÝ, Jaroslav. in: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 401-402. ISBN 978-80-210-8021-8.

¹³ BOGNÁROVÁ, Věra. in: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 210. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

Vývoj stanovené pracovní doby je v českém právním prostředí vždy tradičně chápán ve vztahu k týdnu. Prvorepublikový zákon č. 91/1918 Sb. pojednával nejen o délce směny, jakožto 8 hodině době pracovní, ale upravoval i pracovní dobu týdenní. Zakotvoval pravidlo, které znělo: „*V podnicích živnostenskému řádu podrobených nebo po živnostensku provozovaných, nesmí skutečná pracovní doba zaměstnanců trvati zásadně déle, než osm hodin ve dvacetičtyřech hodinách nebo nejvýše čtyřicet osm hodin týdně.*“ V poválečných letech došlo prostřednictvím zákona č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby, ke stanovení pravidelné týdenní pracovní doby na nejvýše 46 hodin. Zákoník práce účinný od 1.1. 1989 stanovil týdenní pracovní dobu již jako 43 hodinovou, přičemž zásadní vliv na dnešní podobu, respektive délku pracovní doby měla evropská harmonizační novela, na jejímž základě stanovoval zákoník práce s účinností od 1.1. 2001 týdenní pracovní dobu jako čtyřicetihodinovou.¹⁴ Právo Evropské unie je v současné době velmi důležitým východiskem platné právní úpravy. Legislativní činnost Evropské unie v oblasti sociální politiky přijímá opatření i ve vztahu k pracovním podmínkám včetně pracovní doby a přesčasů. Unie stanovuje minimální standardy směrnicemi, z nichž bez pochyby tou stěžejní v současné době je Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby. Z té vyplývají limity délky pracovní doby, délky směny, rozsah přesčasů i minimální doby odpočinku. Evropské legislativní orgány reflektují i na často diskutovanou problematiku pracovní doby a přesčasové práce zaměstnanců v dopravě.¹⁵

Specifickou úpravu, s přihlédnutím k obtížnějším pracovním podmínkám, stanovuje zákoník práce v §79 v následujících případech:

Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců

a) pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně,

b) s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,

c) s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.¹⁶

¹⁴ STEINICHOVÁ, Ladislava. in: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 559. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2.

¹⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav. in: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 401-402. ISBN 978-80-210-8021-8.

¹⁶ zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zaměstnanci mladší 18 let jsou chráněni speciálním ustanovením zákoníku práce, konkrétně §79 písm. a). Délka jedné směny nesmí překročit 8 hodin a délka týdenní pracovní doby smí dosahovat maximálně 40 hodin, a to ve všech pracovněprávních vztazích, kterých je účastníkem. Do těchto limitů se zahrnují i dohody o pracích konaných mimo hlavní pracovní poměr. Tato zpřísněná právní úprava zapracovala ochranu mladistvých zaměstnanců dle čl. 8 směrnice Rady 94/22/ES, o ochraně mladistvých. Takto zákonem stanovené limity pracovní doby jsou maximem bez případné práce přesčas. Pokud zaměstnavatel rozhodne z jakýchkoliv důvodů o zkrácení takto stanovené pracovní doby bez snížení mzdy, má možnost upravit podmínky v kolektivní smlouvě, případně ve vnitřním předpisu. Žádnou minimální délkou pracovní doby zaměstnavatel při svém rozhodování omezen není, ale je nutno pamatovat na to, že takto zkrátit pracovní dobu bez krácení mzdy může zaměstnavatel pouze ve sféře soukromé, provozující podnikatelskou činnost. Stejně jako zákoníkem práce stanovená týdenní pracovní doba se i zkrácená pracovní doba kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem označuje jako stanovená týdenní pracovní doba a má význam právě pro definici a určení přesčasové práce zaměstnanců.¹⁷

Délka týdenní pracovní doby je z hlediska počtu hodin stanovena odlišně ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech pracovní doby, na 48 hodin v rámci 7 dní. Do tohoto úhrnu jsou započítány i přesčasy, které činí 8 hodin. Stanovení délky pracovní doby zákoníkem práce lze charakterizovat jako zákonnou, čistou pracovní dobu. Za čistou je označována proto, že nezahrnuje přestávky na jídlo a oddech.¹⁸ Jde-li o zaměstnance, kteří pobírají za vykonanou práci plat, tudíž jejich zaměstnavatelem je stát, územní samosprávný celek a další státní orgány, pracovní dobu zkrátit nelze. Výčet zaměstnavatelů, kteří takovou změnu provádět nemohou, jsou uvedeni v §109 odst. 3 ZP. Pracovní dobu lze sjednat jako kratší, za současného snížení platu odpovídajícímu sjednané kratší pracovní době.

V pracovněprávním vztahu se tak lze setkat se dvěma odlišnými instituty, které se podstatně liší. Zkrácenou i kratší pracovní dobu tak je třeba odlišovat i kvůli případné

¹⁷ BOGNÁROVÁ, Věra. in: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 210. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

¹⁸ PAŠTA, Michal. Obecná ustanovení o pracovní době a délka pracovní doby. *Všehrd* [online]. [cit. 2017-11-10]. Dostupné z: <http://casopis.vsehrd.cz/2012/12/obecna-ustanoveni-o-pracovni-dobe-a-delka-pracovni-doby/>

práci přesčas. Odlišovat oba pojmy je ale důležité především kvůli mzdovým a platovým nárokům. Zkrácenou pracovní dobou tak rozumíme stanovení týdenní pracovní doby pod zákonný rozsah 40 hodin, při současném zachování výše mzdy. Kratší pracovní doba je ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jak na dobu určitou, tak neurčitou a jelikož se nejedná o stanovenou týdenní pracovní dobu, dochází tak i k odpovídajícímu zkrácení mzdy či platu.¹⁹

2.2. Rozvržení pracovní doby

Rozvržení pracovní doby závisí na rozhodnutí zaměstnavatele, který určuje, jak přesně bude pracovní doba zaměstnanců rozvržena, aby odpovídala zákonným požadavkům a nepřekračovala stanovené limity. Úkolem zaměstnavatele je skloubit potřebnou pracovní sílu pro odvedení požadované práce s potřebami zaměstnanců a jejich ochrany zdraví a života. Dochází tak k aplikaci stanovené týdenní pracovní doby za současného sladění vlastních i zaměstnaneckých zájmů při současném využití optimální pracovní síly a její organizace. Zaměstnanci naopak z povinnosti zaměstnavatele rozvrhnout pracovní dobu svědčí právo na přidělení práce v rámci takto naplánovaných směn a má tedy právo vědět, kdy bude vykonávat práci. Možnost seznámení se s pracovním rozvrhem je jednou z podmínek sladění pracovního a rodinného soukromého života každého zaměstnance. Harmonogram směn je zaměstnavatel povinen vypracovat písemně.²⁰

Rozhodnutí zaměstnavatele o rozvržení pracovní doby se děje na základě jeho vlastní vůle nebo v souladu s projednáním s odborovou organizací, která u tohoto zaměstnavatele působí. Pozice zaměstnance je oslabena při rozhodování o pracovní době tím způsobem, že zaměstnavatel se zaměstnanci není povinen jakkoliv podřízovat a nemusí se zaměstnancem rozvržení pracovní doby jakkoliv projednávat. Samozřejmostí je nepřekročení zákonných limitů při rozvrhování pracovní doby ze strany zaměstnavatele. Nejčastěji je pracovní doba rozvržena na pět pracovních dní v rámci

¹⁹ BOGNÁROVÁ, Věra. in: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 210. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

²⁰ STRÁNSKÝ, Jaroslav. in: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 417. ISBN 978-80-210-8021-8.

pracovního týdne. Rozhodnutím zaměstnavatele poté dochází k rozvržení pracovní doby na rovnoměrnou či nerovnoměrnou. Zaměstnavatel dále určuje začátek a konec směn, jak dlouhý bude pracovní týden, jaký bude pracovní režim, jaký bude nepřetržitý odpočinek mezi směnami a stanovuje přestávky na jídlo a oddech. Na základě tohoto zaměstnavatel rozhodne o rozvržení pracovní doby. Pro zaměstnance z toho vyplyne povinnost vykonávat práci v rámci takto stanovené doby. Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, je povinen pracovní dobu projednávat s ní. Pracovní dobu lze taktéž sjednat v kolektivní smlouvě.

Povinností zaměstnavatele je vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance. Tato zásada je nyní inkorporována přímo v hlavě věnující se rozvržení pracovní doby, nikoliv mezi obecnými zásadami jako v případě staré právní úpravy.²¹ Seznámit s ní zaměstnance je povinen nejpozději 2 týdny, v případě konta pracovní doby 1 týden, před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodnou strany jinak. Zaměstnavatel je při rozvrhování pracovní doby povinen přihlížet k případnému rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce, a stejně tak je povinen zamezit rozvrhování pracovní doby směřující k šikanóznímu zacházení s jakýmkoliv zaměstnancem. Touto problematikou se zabýval i Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 15. dubna 2010 sp. zn. 21 Cdo 1288/2009, kdy takový postup zaměstnavatele označil za nesprávný. Na druhé straně pracovněprávního vztahu je pochopitelně povinnost zaměstnance respektovat a dodržovat pracovní režim, který byl zaměstnavatelem za zákonem stanovených podmínek vytvořen.

Pracovní doba v rámci jednoho pracovního týdne se rozvrhuje buď rovnoměrně, nebo nerovnoměrně. Až do roku 2012 dovozovala doktrína takové rozvržení, kdy zaměstnanec v jednom týdnu odpracuje hodin více, a v dalším, hodin méně, přičemž po zprůměrování se vždy bude jednat o stejný počet odpracovaných hodin.²² Takové rozvržení definuje již samotný zákoník práce, přičemž rovnoměrným rozvržením pracovního týdne rozumíme takový způsob rozvržení, kdy délka pracovní doby v jednotlivých týdnech je neměnná. Podmínkou přitom zůstává maximální délka směny v rozsahu 12 hodin, přičemž v jednotlivých pracovních dnech může být její délka

²¹ srov. s §13 z.č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²² ŠTEFKO, Martin. in: BĚLINA, Miroslav., L. DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 517. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

rozdílná. Kritériem je tedy nepřekročení stanovené týdenní pracovní doby, nikoliv shodnost rozvržené pracovní doby.²³ Zaměstnavatel je povinen zohledňovat při rozvrhování pracovní doby k potřebám specifických skupin zaměstnanců, jako jsou zaměstnanci pečující o dítě nebo k zákazu přidělování určitých druhů práce mladistvým.

Při nerovnoměrném rozvržení je pracovní doba rozvržena tím způsobem, že zaměstnavatel v některých týdnech určí zaměstnanci kratší pracovní dobu, než je týdenní stanovená, a v některých týdenní pracovní dobu delší než 40 hodin. V některém týdnu tedy zaměstnanec odpracuje například 52 hodin, v jiném 31, v dalším 23, nicméně v úhrnu je třeba k určení průměru vyrovnávací období. Toto období je relativně dlouhou časovou osou, ve které dochází k součtu všech odpracovaných hodin a následnému zprůměrování, po kterém by zaměstnavatel měl dojít k výsledku, který nepřevyšuje zákonnou stanovenou týdenní pracovní dobu. O délce vyrovnávacího období rozhoduje zaměstnavatel. Zákoník práce vyrovnávací období omezuje na délku 26, respektive 52 týdnů po sobě jdoucích, kdy 52týdenní vyrovnávací období lze uplatnit na základě ujednání v kolektivní smlouvě. Tento způsob rozvržení pracovní doby je u zaměstnavatelů využíván při nepřetržitých nebo vícesměnných provozech a sezónních pracích, čímž se zaměstnavatel vyhne případnému nařizování přesčasů v období, kdy je třeba zvýšit objem pracovních úkolů, a na druhé straně nezvyšuje své náklady na výplatu zaměstnancům pouze kvůli docházce za situace, kdy nebudou plně pracovní vytížení.²⁴

2.2.1. Pružné rozvržení pracovní doby

Specifickým, ale dnes velmi oblíbeným způsobem rozvržení pracovní doby, je pružné rozvržení. Smysl spočívá ve volbě zaměstnance samotného počátku, případně konce pracovní doby, v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem. Devizou tohoto rozvržení je snazší skloubení pracovních povinností s osobním životem zaměstnance. Lépe a obratně tak dokáže řešit překážky v práci na své

²³ BOGNÁROVÁ, Věra. in: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 211. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

²⁴ JANEČKOVÁ, Eva. *Rozvržení pracovní doby a nejčastější chyby* [online]. 2014 [cit. 2017-11-28]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d47507v58894-rozvrzeni-pracovni-doby-a-nejcastejsi-chyby/>

straně, přičemž zaměstnavatel nezapočítává tyto překážky do pracovní doby a neposkytuje mu za ně náhradu mzdy. Zaměstnavatel ovšem musí počítat s poskytováním větších časových prostorů pro výkon práce těchto zaměstnanců, jelikož neovlivní jejich nástup do pracovní směny. Zaměstnanci se na pracovišti v určitých časech nemusí vyskytovat všichni a zaměstnavatel tak může hůře koordinovat pracovní úkoly.

Pružné rozvržení pracovní doby lze použít jak u nerovnoměrného, tak rovnoměrného rozvržení pracovní doby a řídí se ustanovením § 85 zákoníku práce. V praxi je postup takový, že zaměstnavatel určí základní a volitelný úsek pracovní doby. V základním úseku je zaměstnanec povinen být na pracovišti a vykonávat práci, ve volitelném úseku si počátek i konec směny určuje dle své potřeby. Z hlediska přesčasů je zákonný požadavek na maximální délku pracovní směny 12 hodin nezměněn a období určené zaměstnavatelem s vymezením povinných a volitelných úseků nesmí být delší než 26, případně 52 týdnů v závislosti na sjednání v rámci kolektivní smlouvy.²⁵

2.2.2. Konto pracovní doby

Konto pracovní doby je další možností zaměstnavatele, jak rozvrhnout pracovní dobu a přidělovat tak práci dle svých potřeb, ale zároveň zaměstnanci vyplácet stálou mzdu. Specifikem konta pracovní doby je právě důraz na přidělování práce ve vyrovnávacích obdobích, které se mění dle provozních potřeb. Zaměstnanec vykonává přidělenou práci ve chvíli, kdy zaměstnavatel usoudí, že danou práci potřebuje odvést bez ohledu na rozvrh pracovních směn. Náhrada mzdy za nepřidělenou práci v pracovní směně není automaticky vyplácena, protože zaměstnavatel má možnost přidělit zaměstnanci práci jindy v rámci vyrovnávacího období. Nevýhodou na straně zaměstnance je především častý zásah do rozvržení pracovní doby a náhlého výkonu práce mimo tento rozsah. Zaměstnavatel je na druhé straně zatížen vyšší mírou administrativních povinností a náročností plánování.

Konto pracovní doby lze zavést pouze v podnikatelské sféře, a to v případě, že je takto ujednáno v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu a u zaměstnavatele nepůsobí

²⁵ BRŮHA, Dominik. in: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 227. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 9788073805401.

odborová organizace. Vyloučeno ze zákona je u zaměstnavatelů napojených na veřejné rozpočty výslovně uvedené v §109 odst. 3 zákoníku práce. Konto pracovní doby tak nelze uplatnit u zaměstnavatele, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jehož náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona a regionální rada regionu soudržnosti²⁶ I při užití konta pracovní doby nesmí délka jedné směny přesáhnout 12 hodin. Od 1.1.2012 lze započít přesčasovou práci odpracovanou v rámci konta pracovní doby z předchozího vyrovnávacího období do dalšího navazujícího období v rozsahu nejvýše 120 hodin, a započít jej do pracovní doby. Takový postup lze užít pouze v rámci kolektivní smlouvy, přičemž zaměstnavatel se tímto vyhne povinnosti proplácet zaměstnancům přesčasovou práci v období, kdy více využíval jejich práce a takto odpracované hodiny jsou převedeny do období, kdy naopak větší rozsah práce není potřeba. Pokud zaměstnavatel využije možnosti převedení 120 hodin přesčasové práce do následujícího období na účet pracovní doby, přísluší zaměstnanci stálá měsíční mzda ve výši minimálně 85 % jeho průměrného měsíčního výdělku.²⁷

2.3. Noční práce

Noční prací se rozumí výkon práce v době mezi 22. hodinou večerní a 6. hodinou ranní. Další podmínkou noční práce, a tedy i práva na zvláštní ochranu, je odpracování minimálně 3 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích v tomto časovém rozmezí. Pokud je práce konaná v těchto nočních hodinách, jedná se o nestandardní čas, a právě proto má zaměstnanec právo na zvláštní ochranu. Ta spočívá v omezení délky nočních směn, v

²⁶ zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²⁷ BOGNÁROVÁ, Věra. in: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 213. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

lékařské péči a sociálním zajištění takovýchto zaměstnanců.²⁸

U zaměstnance pracujícího v noci nesmí pracovní doba překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Zaměstnavatel je dále povinen zajistit pracujícímu v noci vyšetření prováděné poskytovatelem pracovnělékařských služeb, a to již před zařazením na noční práci, a také pravidelně podle potřeby nebo minimálně jednou ročně. Stejnou povinnost má i v případě, kdy během zařazení na noční práci požádá o vyšetření samotný zaměstnanec. Úhradu poskytnutých služeb není zaměstnavatel oprávněn po zaměstnanci požadovat. Práci lze konat ve výše uvedených nočních hodinách, a přesto nepožívat zvláštní ochranu v případě, že výkon práce nepřesáhne 3 hodiny. Nejen práce přesčas, ale i noční práce, je výslovně zakázána mladistvým zaměstnancům. V ustanovení § 245 zákoníku práce přesto nalezneme výjimku, vztahující se na mladistvé starší 16 let. Výjimečně mohou mladiství zaměstnanci starší 16 let konat noční práci nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný.²⁹

2.4. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost je doba, během níž je zaměstnanec na základě pracovní smlouvy připraven k případnému výkonu práce. Děje se tak většinou v naléhavých případech, kdy zaměstnavatel postrádá pracovní sílu. Zaměstnanec nastupuje k výkonu práce nad rámec svých pracovních směn. Pracovní pohotovost lze držet pouze mimo pracovní dobu zaměstnance a na odlišném místě od místa pracoviště zaměstnance. Je-li tedy zaměstnanec připraven k výkonu práce, bez toho, aby pracovní úkoly fakticky vykonával, ale nachází se na místě svého obvyklého pracoviště, jedná se o pracovní dobu. Zaměstnanci náleží za výkon pracovní pohotovosti plat, nicméně pokud dojde k výkonu práce v rámci pracovní pohotovosti nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby, jde o práci přesčasovou a budou se k ní tím pádem vztahovat limity pro přesčasy.

²⁸ RANDLOVÁ, Nataša. in: VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE Bohuslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 243-244. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.

²⁹ zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna podle §140 ZP. Úpravu pracovní pohotovosti nalezneme v § 95 zákoníku práce. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti náleží zaměstnanci mzda nebo plat. Odměna za pracovní pohotovost není odměnou za výkon práce. Nejedná se ani o mzdu ani o plat. Jde o specifickou odměnu za připravenost zaměstnance k okamžitému nástupu k výkonu práce, jelikož významnou měrou omezuje jeho osobní život během pohotovosti, kdy by za běžných okolností požíval právo k odpočinku. V případě, že bude splněna podmínka, že výkon práce v rámci pracovní pohotovosti bude svým rozsahem převyšovat stanovenou týdenní pracovní dobu, bude se jednat o práci přesčas a zahrnuje se do limitů pro práci přesčas. Pracovní pohotovost, při které na straně zaměstnance k plnění pracovních úkolů nedojde, není pracovní dobou, a zaměstnanci náleží odměna, která není mzdou ani platem. Významnou roli v problematice pracovní pohotovosti měl rozsudek Evropského soudního dvora ve věcech SIMAP. Za pracovní dobu je dle rozsudku nutné považovat pouze dobu, kdy je pracovník nebo zaměstnanec skutečně přítomen na místě výkonu práce a nikoliv dobu, kdy se nachází jinde (například doma) a vyčkává na pokyn zaměstnavatele. Soud rozhodl, že pracovní pohotovost „on-call“, při které je pracovník povinen zdržovat se na místě určeném zaměstnavatelem, je nutno zahrnout do výpočtu pracovní doby podle směrnice a nelze ji započítávat do minimální doby pro odpočinek. Pro zaměstnance z tohoto vyplývá, že jejich pohotovost musí být plně započítána pro účely výpočtu jejich nároku na dobu pro odpočinek a na nejvyšší přípustnou týdenní pracovní dobu. Pro zaměstnavatele z tohoto vyplývá, že při úpravě a plánování pracovní doby v rámci omezení stanovených směrnicí musí započítávat pohotovost svých zaměstnanců plně jako pracovní dobu.³⁰ Evropský soudní dvůr také konstatoval, že pracovní doba musí být protikladem doby odpočinku, a proto se obě tyto denní doby vylučují. Pokud je tedy pracovní doba dobou, kdy je zaměstnanec připraven k plnění pracovních úkolů zadaných mu zaměstnavatelem, doba pracovní pohotovosti těmto

³⁰ Rozsudek Soudního dvora ze dne 9. září 2003. Landeshauptstadt Kiel proti Norbertu Jaegerovi. Věc C-151/02.[online]. In: . [cit. 2017-11-10]. Dostupné z: Rozsudek Soudního dvora ze dne 9. září 2003. Landeshauptstadt Kiel proti Norbertu Jaegerovi. Věc C-151/02. Dostupné z: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:X83plashlkUJ:eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/%3Furi%3DCELEX%253A62002CJ0151+&cd=1&hl=cs&ct=clnk&gl=cz>

požadavkům odpovídá.³¹ Toto rozhodnutí se promítlo do § 78 odst. 1 písm. h, zákoníku práce.

Problematikou pracovní pohotovosti a jejího odměňování se v posledních letech zabýval i Soudní dvůr Evropské Unie, kterému předložil předběžnou otázku týkající se odměn za pracovní pohotovost Nejvyšší soud České republiky na konci roku 2016. Předmětem rozhodnutí byl vnitrostátní spor o odměnu za pracovní pohotovost soudců, kterým taková odměna na rozdíl od zaměstnanců ve veřejném i soukromém sektoru nenáleží. Soud se v rozhodnutí zabýval i otázkou stejné odměny pro všechny soudce, kteří jsou odměňováni na základě počtu let započtené doby, ale bez zohlednění počtu hodin pracovní pohotovosti, kterou soudce vykoná. Soudní dvůr otázku posuzoval z hlediska zákazu diskriminace, kterou upravuje směrnice Rady 2000/78/ES, a která stanovuje obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. V květnu 2017 bylo Soudním dvorem vydáno usnesení, kterým byla předběžná otázka vyhodnocena jako zjevně nepřijatelná.³² Soudní dvůr tak ponechal řešení otázky odměňování pracovní pohotovosti na členském státu.

Přesto je třeba na dobu pracovní pohotovosti pohlížet jako na pracovní dobu, což judikoval samotný Soudní dvůr již ve věci C-437/05 ve sporu Vorel proti Nemocnici Český Krumlov. Soudní dvůr zde judikoval, že: *„skutečnost, že pracovní pohotovost zahrnuje určitá období nečinnosti, je tedy v této souvislosti zcela irelevantní. Rozhodujícím faktorem pro závěr, že taková pracovní pohotovost, kterou pracovník vykonává na svém skutečném pracovišti, vykazuje charakteristické prvky pojmu „pracovní doba“ ve smyslu směrnice 93/104, je totiž skutečnost, že je povinen být fyzicky přítomen na místě určeném zaměstnavatelem a být mu k dispozici, aby mohl v případě potřeby okamžitě poskytnout odpovídající služby. Je tedy třeba tyto povinnosti považovat za povinnosti spadající do výkonu pracovních povinností tohoto pracovníka“*³³

³¹ STRÁNSKÝ, Jaroslav. in: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 408-409. ISBN 978-80-210-8021-8.

³² FOREJTOVÁ, Monika. Existují ještě otázky nad odměnami za pracovní pohotovost zaměstnanců dle judikatury Soudního dvora EU? *Právní prostor* [online]. 2014 [cit. 2017-11-28]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/dalsi-otazniky-kolem-odmen-za-pracovni-pohotovost-zamestnancu-dle-judikatury-soudniho-dvora-eu>

³³ *Usnesení Soudního dvora (Pátého senátu) ze dne 11. ledna 2007. Věc C-437/05. Jan Vorel proti Nemocnici Český Krumlov. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce: Okresní soud v Českém Krumlově - Česká republika.* [online]. In: . [cit. 2017-11-11]. Dostupné z: <http://codexisuno.cz/56n#120>

Pro práci přesčas i pracovní pohotovost platí, že jejich výkon lze na zaměstnanci požadovat jen v případě, že se takto zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne. Nařídít jednostranně zaměstnanci pracovní pohotovost proti jeho vůli není v přímém rozporu s literou zákona, nicméně nedodržení takového pokynu ze strany zaměstnavatele pro něj nesmí mít žádné negativní důsledky.

3. PRÁCE PŘESČAS

3.1 Obecné vymezení práce přesčas

Jádrem právní úpravy práce přesčas je zákoník práce, konkrétně § 93. Toto ustanovení nicméně legální definici neposkytuje. Tak činí již §78 odst. 1 písm. i) tohoto zákona. Zde je práce přesčas vymezena jako práce, konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Výše zmíněné ustanovení dále stanovuje že, u zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu. Takovým zaměstnancům nelze práci přesčas z vůle zaměstnavatele nařídit. Za práci přesčas naopak zákoník práce nepovažuje situace, kdy zaměstnanec napracovává pracovní volno poskytnuté zaměstnavatelem na jeho žádost a souhrn hodin takto napracovaných přesáhne stanovenou týdenní pracovní dobu.³⁴ U zaměstnance nesmí být nepřetržitý odpočinek mezi směnami zkrácen pod 8 hodin, a zároveň nepřetržitý odpočinek v týdnu pod 24 hodin. Práci přesčas tedy lze jednostranně nařídit pouze v rámci zákonných ročních limitů.

Práci přesčas se zabývá také soudní judikatura, přičemž v tomto ohledu je významné rozhodnutí Nejvyššího soudu z roku 2009. Nejvyšší soud zde konstatoval, že nerozvržení týdenní pracovní doby zaměstnancem, neznamená popření povahy přesčasové práce, v případech, kdy zaměstnanec vykonává práci nad zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu. Takové opomenutí ze strany zaměstnavatele znamená pouze to, že nelze určit od kdy do kdy má zaměstnanec v jednotlivých dnech práci konat. Pakliže tedy zaměstnanec i při absenci rozvrhu pracovních hodin práci vykonává, ať už na příkaz zaměstnavatele, či s jeho souhlasem, nad zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu, jde vždy o práci přesčas.³⁵

³⁴ ŠTEFKO, Martin. in: BĚLINA, Miroslav., L. DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 550. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

³⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29 .9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1985/2008. Dostupné z: <http://kraken.slv.cz/21Cdo1985/2008>

Zákoník práce v § 93 uvádí, že práci přesčas lze konat jen výjimečně. Za výjimku pro možnost konání práce přesčas lze považovat vážné provozní důvody. Důvodem pro možnost nařízení práce přesčas pouze omezeně ve výjimečných případech je zcela jistě ochrana nejen zdraví zaměstnance, ale i jeho soukromého života. Případné nadužívání možnosti nařídit zaměstnanci práci přesčas se časem negativně promítne v jeho zdravotním stavu, případně rodinných vztazích. Právě z těchto důvodů je nutné dostatečně vymezit zákonem možnost zaměstnavatele pro nařízení přesčasové práce. Často ale bývají k práci přesčas motivováni sami zaměstnanci, kdy jim je za takovou práci poskytován příplatek. Zaměstnavatelé prací přesčas také často řeší nedostatek pracovních sil na dané pozici ať již z důvodu pracovní neschopnosti, nemoci nebo prosté nepřítomnosti jiných zaměstnanců. V případě, že na pracovišti vzniká potřeba konání práce přesčas příliš často, byť stále v zákonných mezích, lze dovést nedostatečné obsazení pracovních pozic. Zaměstnavatel by měl v takovém případě spíše zvážit vytvoření pozic nových nebo získání nových zaměstnanců. To zaměstnavateli ale pochopitelně zvyšuje administrativní i finanční náročnost.³⁶

Nařídit přesčasovou práci lze i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 zákoníku práce, tedy ve dnech pracovního klidu. Práci přesčas na tyto dny lze tedy nařídit pouze za podmínek stanovených v § 90, 91 a 92. Přesčasovou práci v tyto dny je možné nařídit na základě projednání s odborovou organizací. Stejně tak je možné tuto práci přesčas nařídit po dohodě v kolektivní smlouvě, kdy se projednání s odborovou organizací v takovém případě nevyžaduje. V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, je zaměstnavatel oprávněn rozhodnout o práci přesčas v těchto dnech sám, přičemž povinnost projednat nařízení práce přesčas s radou zaměstnanců se na něj nevztahuje. Nařídit výkon prací v den nepřetržitého odpočinku v týdnu je zaměstnavatel oprávněn pouze v případě, že s jedná o práce, které nesnesou odkladu a jsou taxativně vypočteny v § 91 odst. 3 a 4 zákoníku práce.³⁷ Zákon zde hovoří především o naléhavých opravných

³⁶ Základní pravidla nařízení nebo dohodnutí práce přesčas a jejich limitů [online]. Fetter R. W., 2011. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-pravidla-narizeni-nebo-dohodnuti-prace-prescas-a-jejich-limitu-72087.html>

³⁷ ŠTEFKO, Martin. in: BĚLINA, Miroslav., L. DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 550. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

pracích, nakládacích, vykládacích nebo inventurních pracích, případně pracích při živelných nebo mimořádných událostech.

Do roku 2008 byly odborové organizace oprávněny výkon přesčasové práce zakazovat, což se změnilo nálezem Ústavního soudu, který rozhodl, že: *„Kontrolní pravomoc odborů je tedy z tohoto hlediska neproporcionální. Celá oblast kolektivního pracovního práva je budována na principu rovnosti jeho subjektů, tj. zaměstnavatele a odborové organizace u něj působící, resp. svazů zaměstnavatelů a odborových svazů. Jejich vzájemné vztahy se utvářejí především na smluvním základě (kolektivní smlouvy). Tím, že zákonodárce svěřil odborovým organizacím tak rozsáhlé kontrolní pravomoci, narušil tuto rovnost a vytvořil situaci, kdy odborová organizace autoritativně kontroluje, jak plní druhý kontrahent – mimo jiné – ujednání kolektivní smlouvy. Ve svém důsledku to znamená narušení principu rovnosti i zásah do vlastnického práva podle čl. 11 odst. 1 Listiny. Konkrétně to tedy znamená, že přijaté široké kompetence odborů v kontrolní oblasti, týkající se veškerých pracovněprávních předpisů, se ocitají v nesouladu s principem rovnosti, jakož i se základními kritérii principu proporcionality, což v praxi může vést i k neadekvátnímu a zejména neodůvodněnému zásahu do základního práva vlastnit majetek, zaručeného předpisy ústavními.“*³⁸

Nařízení přesčasové práce ze strany zaměstnavatele je pro zaměstnance závazné a při dodržení ročních limitů stanovených zákonem je tedy povinen tuto práci konat. Porušení povinnosti konat přesčasnou práci, je porušením pracovní povinnosti se všemi negativními důsledky ze zákona plynoucími. Mladistvým zaměstnancům, mladším 18 let, nelze přesčasnou práci nařídit, ani se na jejím výkonu s takovým zaměstnancem dohodnout.

³⁸ Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: <https://www.zakonyprolidi.cz/> [online]. [cit. 2017-11-10]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2008-116>

3.1. Rozsah a výkon práce přesčas

Zákonem stanovená pracovní doba v rámci jednoho týdne činí 40 hodin. Dále zákoník práce stanovuje limity pro práci přesčas ve výši osm hodin týdně. V případě kalendářního roku je to celkově 150 hodin přesčasových prací. V tomto ročním limitu není zahrnuta práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno. Vyjma výše uvedeného se do celkového limitu práce přesčas započítává i práce konaná přesčas, která není zvlášť odměňována, protože k jejímu odměňování bylo přihlédnuto již při stanovení mzdy v pracovní smlouvě, či jiné pracovní dohodě.³⁹

Zákoník práce upravuje rozsah a limity práce přesčas v § 93. Nad zákonem stanovené limity práci přesčas jednostranně nařídit nelze. Zde lze hovořit pouze o nařízení ze strany zaměstnavatele, tedy bez výslovného souhlasu zaměstnance. Ustanovení § 93 odst. 3 zákoníku práce ale výslovně umožňuje zaměstnavateli požadovat práci přesčas nad zákonem stanovené limity v případě, že dojde k dohodě mezi oběma stranami. Dohoda může být uzavřena jak ústně, či písemně, tak konkludentně tím, že zaměstnanec odpracuje přesčas s vědomím zaměstnavatele, který to zaměstnanci nezakáže. Takovou dohodou bude ale zpravidla některé z ustanovení pracovní smlouvy, které zaměstnance může zavázat k výkonu práce přesčas až v rozsahu 416 hodin v rámci jednoho kalendářního roku. K výše uvedenému je dále nutné vymezit v kolektivní smlouvě, která bude pro zaměstnance závazná vyrovnávací období na 52 týdnů. Práci přesčas tak zaměstnavatel může v tomto rozsahu nařizovat bez další dohody se zaměstnancem.⁴⁰ Přesně ovšem maximální rozsah 416 hodin určit lze pouze v případě, že počítáme se součinem 8 hodin denně a 52 týdnů za kalendářní rok, což ve výsledku dává 364 dní. Vzhledem k tomu, že rok má nejméně 365 dní, nelze toto číslo označit jako přesné.

Po odečtení nařízené práce přesčas v rozsahu 150 hodin zbývá tedy maximálně 266 hodin práce přesčas, jejíž výkon může být se zaměstnancem dohodnut. Reálné časové období, kdy zaměstnanec může práci přesčas vykonávat je zkracováno různými příčinami. Tak tomu bude například v případě, že zaměstnanec je povinen čerpat

³⁹ ŠTEFKO, Martin. in: BĚLINA, Miroslav., L. DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 551. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

⁴⁰ RANDLOVÁ, Nataša. in: VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE Bohuslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 239. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.

v kalendářním roce dovolenou nebo být uznán dočasně pracovně neschopným. Zaměstnanec není povinen udělit souhlas s ujednáním ohledně práce přesčas a za nevyslovení souhlasu ho nelze ani nikterak sankcionovat.⁴¹ Dohodu lze uzavřít v rámci pracovní smlouvy nebo v jakékoli jiné dohodě. Rozsah dohodnuté práce je vždy sjednáván pro určité dohodnuté vyrovnávací období, proto je vhodné sjednávat i práci přesčas nad stanovené limity pro určité období.

Možný deficit zákonné úpravy ve vztahu k formě dohody o přesčasové práci může vyústit v problematické dokazování při případném soudním sporu. Je tomu zejména proto, že zákoník práce výslovně nestanoví kogentní požadavek písemné formy takového ujednání. Dohoda o práci přesčas tedy může mít jak písemnou, tak ústní formu. Není ovšem vyloučeno, že k přesčasové práci bude docházet na základě konkludentní dohody. Pro zvýšení právní jistoty obou stran pracovněprávního vztahu by bylo vhodné dohodu vždy uzavírat v podobě písemné.

Celkový rozsah práce přesčas smí dle § 93 odst. 4 zákoníku práce činit maximálně 8 hodin týdně. Zákonem stanovená délka vyrovnávacího období je 26 týdnů po sobě jdoucích. To ovšem nemusí být konečné číslo s ohledem na existenci kolektivní smlouvy, která může toto vyrovnávací období stanovit na 52 týdnů po sobě jdoucích. Přestože kolektivní smlouva stanovuje delší vyrovnávací období, není přípustné, aby také stanovovala vyšší než maximální možný rozsah hodin přesčasové práce stanovené zákonem. Z tohoto vyplývá, že nejvyšší počet hodin přesčasové práce ročně bude u každého zaměstnavatele 416 hodin.⁴²

Výše zmíněné ustanovení definuje práci přesčas v průměru, což v praxi znamená, že zaměstnanec může konat přesčasovou práci i více než 8 hodin v jednom týdnu, nicméně právě v onom vyrovnávacím období je nutné zákonem stanovené limity dodržet. Za práci přesčas potom zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příplatek nebo náhradní volno. Pokud ale zaměstnanci poskytne zaměstnavatel náhradní volnou za práci konanou přesčas, nezapočte se do celkového souhrnného limitu.

Vyrovňovací období stanovuje vždy zaměstnavatel, bez účasti zaměstnance. Pokud

⁴¹ŠTEFKO, Martin. in: BĚLINA, Miroslav., L. DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 551. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

⁴²RANDLOVÁ, Nataša. in: VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE Bohuslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 239. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.

má celková délka vyrovnávacího období překročit 26 týdnů, je nutné zahrnout takové ujednání do kolektivní smlouvy. Speciální úprava se vztahuje pouze pro konto pracovní doby, kdy od 1. ledna 2008 nepotřebuje zaměstnavatel k zavedení konta pracovní doby a délce vyrovnávacího období souhlas zaměstnance vůči němuž bude konto uplatněno.⁴³

3.2.1. Nařízená práce přesčas

Práci přesčas lze, kromě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, také jednostranně nařídit. Práci přesčas zpravidla nařídí zaměstnavatel tím způsobem, že oznámí zaměstnanci povinnost odvést práci mimo rámec plánované směny. Podstatným znakem přesčasové práce je tedy výkon pracovních povinností mimo stanovenou pracovní dobu, tedy vždy v době odpočinku. Práci přesčas nařizuje zaměstnavatel zaměstnanci buď na dobu před začátkem pracovní doby, nebo po jejím skončení. Vždy se tak ale děje v době odpočinku zaměstnance.

Za nařízení přesčasové práce lze považovat i situaci, kdy zaměstnavatel přidělí zaměstnanci takové množství pracovních povinností nebo úkolů, že je zaměstnanec není schopen objektivně ve stanovené pracovní době stihnout. V takovém případě pak zaměstnanec musí pracovat přesčas, byť nedošlo explicitně k vyslovení příkazu pracovat přesčas.⁴⁴ Jiná situace by nastala, pokud by zaměstnanec dostal přidělenou určitou sumu pracovních úkolů a v důsledku své nízké efektivity práce by povinnosti během stanovené směny jednoduše nestihl. Přestože by tedy zaměstnanec pracoval nad rámec své pracovní směny, o práci přesčas by se v takovém případě nejednalo.

Pokud zaměstnavatel zaměstnanci práci přesčas nařídí, nemůže zaměstnanec tuto práci odmítnout, leda že by mu v tom bránila překážka. Rozsah nařízené přesčasové práce je kogentně stanoven zákonem. U jednoho zaměstnavatele tak nesmí přesahovat 8 hodin týdně, respektive 150 hodin za kalendářní rok. Další nezbytnou podmínkou pro možnost nařízení práce přesčas je existence vážných provozních důvodů. Závažné provozní důvody mohou často činit interpretační potíže, nicméně lze konstatovat, že za

⁴³ ŠTEFKO, Martin. in: BĚLINA, Miroslav., L. DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 552. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

⁴⁴ STRÁNSKÝ, Jaroslav. in: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 431. ISBN 978-80-210-8021-8

takové důvody lze považovat okolnosti mající překvapivý nebo náhlý charakter. Bude se jednat o takové okolnosti, které vyžadují po zaměstnavateli rychlou reakci nebo přijetí zvláštního opatření, jinak by hrozilo, že dojde k narušení zájmu zaměstnavatele, případně vzniku újmy na jeho právech.⁴⁵ K negativním následkům v rámci nařízené přesčasové práce může dojít jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. V případě, že zaměstnavatel nařídí zaměstnanci práci přesčas, samozřejmě za dodržení všech zákonných podmínek jako například naléhavost nebo dodržení limitu odpracovaných hodin, nemůže zaměstnanec takovou práci odmítnout. V opačném případě se zaměstnanec vystavuje riziku, že jeho jednání bude zaměstnavatelem kvalifikováno jako porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů, vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, včetně případných důsledků předpokládaných v § 52 písm. g) zákoníku práce. Nejvyšší možnou sankcí pro zaměstnance tak může být rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, jenž přesčasovou práci nařídil.⁴⁶

Na straně zaměstnavatele se v případě porušení zákona bude jednat o přestupek na úseku pracovní doby. Zaměstnavateli může být uložena pokuta inspekcí práce až ve výši 2 000 000 Kč. Bude tomu tak zejména v případě, že zaměstnavatel:

- n)** nařídí zaměstnanci práci přesčas v rozporu s § 93 odst. 2, § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce,
- o)** nařídí zaměstnanci práci přesčas ve vyšším rozsahu, než je její týdenní nebo roční rámec vyplývající ze zákoníku práce,
- p)** vyžádá nebo umožní, aby byla práce přesčas konána nad rámec vyplývající ze zákoníku práce,
- q)** poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas,
- r)** zaměstná mladistvé zaměstnance prací přesčas⁴⁷

Jiná situace nastane v případě, že zaměstnanec chce vykonávat přesčasovou práci dobrovolně bez toho, aniž by mu byla ze strany zaměstnavatele nařízena, přičemž ten si to nepřeje. Zaměstnavateli tak nezbyvá než zaměstnanci výkon takové práce zakázat

⁴⁵ BRŮHA, Dominik. in: HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s 431. ISBN 978-80-7380-540-1.

⁴⁶ BRŮHA, Dominik. in: HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s 233. ISBN 978-80-7380-540-1.

⁴⁷ Zákon č. 251/2005 Sb., inspekci práce

výslovně, případně jejímu výkonu jinak zamezit. Souhlas s výkonem práce, jak již bylo výše zmíněno, nemusí být dán pouze výslovně či písemně, ale i mlčky.⁴⁸

Způsobem nařízení práce přesčas se zabýval i Městský soud v Praze v jednom ze svých rozhodnutí, kdy judikoval: „*Nařízenou prací přesčas je i práce vykonávaná bez výslovného příkazu, avšak s vědomím podniku, jehož vedoucí pracovníci přesvědčovali své podřízené o nutnosti pracovat i přesčas*“⁴⁹

3.2.2. Dohodnutá práce přesčas

Limitem 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin za kalendářní rok, tedy maximálními limity nařízené přesčasové práce, není celková doba přesčasů ohraničena v případě, že dojde k dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Nad výše uvedené limity není zaměstnanec povinen přesčasovou práci konat, pokud tedy k takové dohodě nedojde. Taková práce přesčas se tedy praxí označuje za takzvanou „dohodnutou práci přesčas“.⁵⁰

Dochází zde k prolomení 8 hodinového limitu v rámci týdne a 150 hodinového limitu za kalendářní rok, přičemž počet přesčasových hodin se posuzuje v průměru, a to za vyrovnávací období, které je stanoveno zaměstnavatelem nebo kolektivní smlouvou. V případě, že tak stanoví zaměstnavatel, nesmí vyrovnávací období překročit 26 týdnů a v případě kolektivní smlouvy 52 týdnů. Průměr týdenní přesčasové práce nesmí překročit 8 hodin v průměru za vyrovnávací období, což nutně neznamená, že v jednotlivých týdnech k překročení 8 hodinového limitu nedojde. Tímto způsobem výpočtu se lze dostat na celkový nejvýše přípustný počet hodin práce přesčas, který bude činit součin 8 hodin a počtu týdnů ve vyrovnávacím období.

Dohoda o práci přesčas mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem může mít podobu ústního, písemného nebo konkludentního souhlasu. Zákoník práce výslovně neukládá povinnost zaměstnavateli, aby byl projev vůle, jímž vyslovuje souhlas s konáním

⁴⁸ Základní pravidla nařízení nebo dohodnutí práce přesčas a jejich limitů [online]. Fetter R. W., 2011.

Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-pravidla-narizeni-nebo-dohodnuti-prace-prescas>

⁴⁹ Rozhodnutí MS v Praze ze dne 29.12.1963, sp. zn. 5 Co 72/63

⁵⁰ BRŮHA, Dominik. in: HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s 233. ISBN 978-80-7380-540-1.

přesčasové práce zaměstnance písemný. Proto může být souhlas udělen jakýmkoliv seznatelným způsobem. Za souhlas je tedy považována i situace, kdy je zaměstnavatel srozuměn s konáním přesčasové práce na jeho pracovišti a neučiní žádné kroky k jejímu zákazu.⁵¹ Tento závěr je podepřen i judikaturou, konkrétně rozsudkem Vrchního soudu v Praze sp. zn. 5 A 130/97, který rozhodl, že: *‘pokud si zaměstnavatel nepřeje, aby zaměstnanec pracoval přesčas v případech, kdy mu přesčasová práce nebyla nařízena, musí – pokud zaměstnanec chce nebo i začne pracovat přesčas – zaměstnanci výslovně zakázat konání takové práce, event. jinak jejímu konání zamezit. Souhlas s výkonem práce totiž nemusí být učiněn pouze písemně nebo ústně, ale i mlčky, má-li zaměstnavatel vědomost o tom, že zaměstnanec práci přesčas vykonává, a přitom příkaz k zastavení práce přesčas nedá a výkon této práce vezme na vědomí.‘*⁵²

Pro samotného zaměstnavatele se jeví výhodnější generální souhlas pro veškerou budoucí přesčasovou práci konanou nad zákonný limit než individuální souhlas s každou započatou přesčasovou hodinou. Vyloučit ovšem nelze ani jednostranné prohlášení ze strany zaměstnavatele, které lze i jednostranně odvolat. Ze souhlasu zaměstnance by potom mělo být patrné, s kolika hodinami přesčasové práce ve vyrovnávacím období souhlasí.⁵³

3.3. Přesčasy při specificky určených pracovních dobách

Tato podkapitola bude věnována zvláštnostem v oblasti přesčasů u jiných režimů pracovních dob. V posledních letech se zejména s rozvojem tržní ekonomiky a rozdílnými potřebami zaměstnanců můžeme setkat s několika režimy rozvržení pracovní doby. Jedná se o režim kratší pracovní doby, kdy zaměstnanec nevykonává práci v rozsahu 40 hodin týdně, režim pružné pracovní doby, kdy si zaměstnanec volí začátek a konec pracovní

⁵¹ STRÁNSKÝ, Jaroslav. in: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 432. ISBN 978-80-210-8021-8

⁵² Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21.5.1998, sp. zn. 5 A 130/97. In: [Http://www.e-sondy.cz/](http://www.e-sondy.cz/) [online]. [cit. 2017-11-10]. Dostupné z: <http://www.e-sondy.cz/pravni-servis/3530-3/co-je-prace-prescas>

⁵³ GOGOVÁ, Radana. in: GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. s 112-113. ISBN 978-80-7263-759-1

doby sám v rámci volitelné pracovní doby, a konečně režim konta pracovní doby, kdy zaměstnanec nemá právo na přidělení práce v rozsahu stanovené pracovní doby a je odměňován paušálně, přičemž zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci dle svých potřeb. Z výše uvedeného vyplývá, že případná práce přesčas u všech těchto zaměstnanců bude vykazovat řadu specifík.

3.3.1. Přesčasová práce při kratší pracovní době

Kratší pracovní dobou rozumíme rozvržení pracovní doby, kdy zaměstnanec neodpracuje alespoň zákonem stanovenou dobu 40 nebo v některých případech 37,5, či 38,75 hodin týdně. Zákoník práce reguluje režim kratší pracovní doby v § 80, v praxi označovaný jako „zkrácený pracovní úvazek“. Kratší pracovní doba je založena na smluvním základě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V případě sjednání, respektive povolení kratší pracovní doby, náleží zaměstnanci mzda nebo plat, odpovídající této sjednané, respektive povolené délce pracovní doby.⁵⁴

Práci přesčas je ovšem možné konat i v režimu kratší pracovní doby. Za práci přesčas se u zaměstnance s kratší pracovní dobou bude považovat až práce, konaná nad rámec zákonem stanovené týdenní pracovní doby, tedy práce přesahující 40 hodin týdně (u jednosměnného pracovního režimu), 38,75 hodiny týdně (u dvousměnného pracovního režimu) nebo 37,5 hodiny týdně (u třisměnného a nepřetržitého pracovního režimu).⁵⁵ Smyslem takové úpravy, kdy za práci přesčas u zaměstnanců s kratší pracovní dobou se za práci přesčas považuje až práce konaná nad zákonem stanovený limit je především dodržení principu rovnosti všech zaměstnanců a dodržení rovnosti pracovních podmínek vyplývajících z pracovněprávních vztahů podle ustanovení § 16 zákoníku práce.⁵⁶

U zaměstnance, který pracuje na takzvaný „poloviční pracovní úvazek“ v rozsahu 20 hodin týdně, tak bude práci přesčas až první započatá hodina přesahující zákonný limit, typicky 40 hodin týdně. Zaměstnavatel nemá možnost takovému zaměstnanci

⁵⁴ MPVS, Trexima, spo. s.r.o., *Příručka pro personální a platovou agendu* [online]. [cit. 20.10. 2017]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB030>

⁵⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav. in: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 433. ISBN 978-80-210-8021-8

⁵⁶ BRŮHA, Dominik. in: HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s 223. ISBN 978-80-7380-540-1.

jednostranně nařídit povinnost vykonávat práci nad smluvně stanovený rozsah 20 hodin. Nemá tedy možnost mu nařídit pracovat ani v zákonem stanoveném rozsahu 21-40 hodin, stejně jako pracovat přesčas nad limit 40 hodin. Obě strany pracovněprávního vztahu se ale mohou výkonu práce dohodnout. Zaměstnanec s kratší pracovní dobou tedy za práci konanou nad rozsah oněch 20 hodin obdrží pouze mzdu. Za práci konanou nad 40 hodin týdně už mu ovšem náleží nejen mzda, ale i příplatek za práci přesčas nebo náhradní volno. Kratší pracovní doba koresponduje se sníženou mzdou, typicky za 20 ti hodinovou týdenní pracovní dobu 50 % běžné mzdy nebo platu.⁵⁷

Problematika práce přesčas při kratší pracovní době nabízí řadu otázek. Zákoník práce ve svém § 78 odst. 1 písm. i) říká, že u zaměstnanců s kratší pracovní dobou je práci přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, tedy 40 hodin. Na jedné straně by se mohla nabízet otázka, proč by se u zaměstnance se stanovenou pracovní dobou 20 hodin týdně nemohlo jednat o práci přesčas od 21. hodiny v týdnu. Pokud si takový zaměstnanec sjedná takový pracovní úvazek, dostane za něj odpovídající finanční ohodnocení, stejně jako ho dostane zaměstnanec, který odpracuje celých 40 hodin. Odpověď bychom mohli hledat spíše v rovině zdraví zaměstnance než v otázce ekonomické. Z dlouholeté praxe se vychází z toho, že 40 hodin práce týdně je pro fyzické i psychické zdraví člověka hraniční, tudíž o přesčasovou práci a výhody s tím spojené se bude jednat až po dosažení právě tohoto limitu. Dále se ale nabízí otázka, proč by se nemohlo jednat o přesčas od 21. hodiny v týdnu, když zaměstnanec nastoupil na danou pozici s vědomím, že bude pracovat na zkrácený pracovní úvazek. Takový zaměstnanec k tomu jistě má své důvody, ať už se necítí na plný pracovní úvazek, či mu to jeho rodinná či zdravotní situace nedovolí. V takovém případě by šlo uvažovat o diskriminaci takových zaměstnanců. Právní úprava v zahraničí, konkrétně Slovenský Zákoník práce stanovuje, že o přesčas se bude jednat vždy, když zaměstnanec přesáhne svůj týdenní pracovní limit.⁵⁸ Slovenská úprava přesčasové práce při kratší pracovní době se mně osobně zdá logičtější a spravedlivější, ale pokud se na problém podívám z pohledu zaměstnavatele, jeho pozice se může zdát nevýhodná. Pro zaměstnance by potom mohlo být výhodné, pokud by se nechal zaměstnat na zkrácený pracovní úvazek, odpracovat co nejvíce

⁵⁷ RANDLOVÁ, Nataša. in: VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE Bohuslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 213. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.

⁵⁸ Zákon č. 311/2001 Z.z, Zákoník práce

přesčasů. Tímto, by dle mého názoru, došlo k diskriminaci zaměstnanců pracujících na plný pracovní úvazek. Přesto ale považuji slovenskou právní úpravu za vhodnější.

3.3.2. Přesčasová práce při pružném rozvržení pracovní doby

Při pružném rozvržení pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem a jde tedy o volitelnou pracovní dobu. Časový úsek, kdy je povinen být na pracovišti, se nazývá základní pracovní doba.⁵⁹

Zákoník práce upravuje takové rozvržení pracovní doby v ustanovení § 85 a jedná se o způsob rozvržení pracovní doby, který je více flexibilní a umožňuje přizpůsobení zaměstnancova požadavkům na časový harmonogram dne. Základní pracovní doba je taková, kdy je zaměstnanec povinen být na pracovišti a vykonávat práci, případně být alespoň být připraven pracovní úkoly vykonávat.⁶⁰ U volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám určuje začátek a konec pracovní doby a není tedy povinen být na pracovišti přítomen.

Pravidla pro zjišťování přesčasů při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby jsou obsažena v § 98 zákoníku práce, kde je stanoveno, že přesčasová práce se zjišťuje vždy jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu. Pokud zde zákoník práce zohledňuje základní pracovní dobu, pak současně připouští, že práci přesčas je také práce konaná ve volitelné pracovní době, pokud ovšem dojde k překročení stanovené týdenní pracovní doby. Bez takového překročení nelze hovořit o práci přesčas. Práce přesčas může být stejně tak vykonávána mimo volitelnou pracovní dobu. Důležitým hlediskem pro hodnocení, zda jde o práci přesčas je vyrovnávací období. Takovým obdobím může být pracovní týden, ale může se jednat i o delší období, které

⁵⁹ FETTER, Richard. Pružná pracovní doba. Když si chcete ráno přispat, anebo chodit do práce dříve. In: *Www.mesec.cz*[online]. [cit. 2017-11-10]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/pruzna-pracovni-doba-kdyz-chtete-rano-prispa/>

⁶⁰ KNEBL, Pavel in: ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária In: HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k ..* Olomouc: ANAG, 2016. Práce, mzdy, pojištění. s. 179. ISBN 978-80-7263-992-2.

určí zaměstnavatel. Dodržení, či překročení stanovené týdenní pracovní doby bude zjistitelné až po skončení tohoto období, na něž je pracovní doba pružně rozvržena.⁶¹

3.3.3. Přesčasová práce při kontu pracovní doby

Rozvržení pracovní doby formou takzvaného konta pracovní doby upravuje zákoník práce v ustanoveních § 86 a § 87. Pokud zaměstnavatel uplatňuje konto pracovní doby, přiděluje zaměstnanci práci flexibilně dle potřeb, přičemž mu vyplácí paušální mzdu. Zaměstnanci tak není přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní doby. Dle zákona je konto pracovní doby zaváděno u zaměstnavatele vnitřním předpisem anebo kolektivní smlouvou, pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace. Konto nesmí být uplatňováno u některých veřejných zaměstnavatelů uvedených v zákoně, zejména pak ve státní správě.⁶²

I zde se setkáváme s pojmem vyrovnávacího období. To je stanoveno na 26, případně 52 po sobě jdoucích týdnů, což lze uplatnit v rámci kolektivní smlouvy. Uplatní-li tedy zaměstnavatel konto pracovní doby, pak je jejich pracovní doba rozvržena na celé vyrovnávací období. Zda dojde k výkonu práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu, je možné zjistit až po uplynutí celého vyrovnávacího období. Zde je možné se setkat s výjimkami danými povahou a stálostí přísunu práce pro zaměstnance. V takovém případě bude za přesčasovou práci považován až výkon práce nad příslušný násobek stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období.⁶³ V praxi je také možné zavést takzvané nadstandardní konto pracovní doby, kdy zaměstnavatel započítává přesčasovou práci v rozsahu maximálně 120 hodin do pracovní doby pro následující vyrovnávací období, na základě čehož následně může rozvrhnout pracovní dobu v dalším vyrovnávacím období o těchto 120 hodin zkrácenou.⁶⁴

⁶¹ ŠTEFKO, Martin. in: BĚLINA, Miroslav., L. DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 567. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

⁶²MAMRILLA, Filip. *Konto pracovní doby v praxi* [online]. 2017, 1 [cit. 2017-10-20]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/konto-pracovni-doby-v-praxi-105273.htm>

⁶³ ŠTEFKO, Martin. in: BĚLINA, Miroslav., L. DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 567. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

⁶⁴ RANDLOVÁ, Nataša. in: VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE Bohuslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 223. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.

Závěrem lze říci, že institut konta pracovní doby je v praxi využíván jen velmi zřídka pro svou komplikovanost. Stejně tak pro zaměstnance je negativum takto rozvržené pracovní doby zjevné zejména s ohledem na benefity plynoucí z přesčasové práce. Zaměstnanec může v jednom týdnu vyrovnávacího období odpracovat poměrně velké množství přesčasů, přičemž v důsledku nedostatku práce pro týden další tolik práce přiděleno nedostane. V úhrnu pro celé vyrovnávací období tak teoreticky žádné přesčasy vykazovat nebude a o příplatky, případně o možnost náhradního volna přijde.

3.4. Nařízení práce přesčas na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami

Dobou odpočinku rozumíme podle § 78 odst. 1 písm. b) dobu, která není pracovní dobou. Zaměstnanec tak je povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a být na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Co se doby odpočinku týče, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby měl zaměstnanec mezi koncem jedné a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, což mu ukládá §90 odst. 1 zákoníku práce. U zaměstnance mladšího 18 let je tato doba 12 ti hodinová. Takovýto odpočinek může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích za podmínky, že se jedná o zaměstnance staršího 18 let, a že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu tohoto zkrácení. Tyto podmínky jsou ovšem vázány pouze na splnění taxativně vyjmenovaných prací.⁶⁵

Zákoník práce tedy tímto ustanovením dává zaměstnavateli možnost do jisté míry tento volný čas zaměstnance omezit. Umožňuje mu naříditi práci i na část tohoto odpočinku například z důvodu práce přesčas, ale s tím, že dojde-li takto ke zkrácení tohoto odpočinku, je zaměstnavatel povinen následující odpočinek prodloužit o dobu zkrácení tohoto odpočinku, tedy o dobu zkrácení pod 11 hodin. Pokud jsou tedy u zaměstnavatele nařízeny 12 hodinové směny a zaměstnanec má 8 hodinový odpočinek mezi dvěma směnami, může zaměstnavatel naříditi například 5 hodin přesčasů. V případě, že nařídí práci přesčas v rozsahu 5 hodin, stráví zaměstnanec v práci při dané směně 16

⁶⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

hodin a odpočinek mezi dvěma směny se zkrátí na 8 hodin. Následující odpočinek je zaměstnavatel povinen prodloužit o těchto 5 hodin, tudíž následující nepřetržitý odpočinek mezi směny bude trvat 16 hodin. Pokud ale zaměstnavatel rozvrhuje kratší než 12 hodinové směny, má možnost nařídit práci přesčas v rozsahu větším než 5 hodin, neboť například při osmihodinové směně a pěti hodinách práce přesčas zbývá na odpočinek mezi dvěma směny 11 hodin, čímž je naplněno výše uvedené ustanovení zákoníku práce, tedy 11 hodin nepřetržitého odpočinku mezi směny. V takovém případě zaměstnavatel v dalším odpočinku mezi směny nemusí žádný odpočinek nahrazovat.⁶⁶ Zaměstnavatel je ale při nařizování přesčasové práce stále vázán limitem 8 hodin přesčasové práce v rámci kalendářního týdne.

3.5. Nařízení práce přesčas na dny pracovního klidu

Zákoník práce se věnuje dnům pracovního klidu ve svém § 91. Jedná se o dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky. Úpravu svátků najdeme v Zákoně č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů. V tyto dny může nařídit zaměstnavatel práci jen výjimečně. I zde zákon taxativně vyjmenovává druhy prací, které může zaměstnavatel nařídit na dny pracovního klidu, a které nemohou být provedeny v pracovních dnech. Jedná se především o naléhavé opravné práce, nakládací, vykládací práce, práce v dopravě nebo práce při živelních událostech a v jiných mimořádných případech. Pokud jde o svátek, může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci nařídit výkon jen takových prací, které je možné zaměstnanci nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele. Co do četnosti nařízení, smí zaměstnavatel nařídit výkon výše zmíněných prací nejvýše dvakrát v průběhu období 4 týdnů po sobě jdoucích.⁶⁷

Vycházíme-li z předpokladu, že zaměstnavatel nařídí zaměstnanci práci, která svým charakterem spadá pod zákonem vymezené činnosti, může nastat následující

⁶⁶ Příručka pro personální a platovou agendu: Pracovní doba a doba odpočinku. <https://www.mpsv.cz/cs/> [online]. 2017 [cit. 2017-12-03]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB036>

⁶⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

situace. Technický pracovník továrny pro chemickou výrobu odpracuje svou týdenní stanovenou pracovní dobu, kterou má na směny rozvrženou na pondělí až pátek. V sobotu dojde k mimořádné události v podobě poruchy tlakové nádoby s chlorem a dojde k úniku chemikálie do okolí. Náplní jeho práce bude naléhavá opravná práce v podobě odstranění závady na tlakové nádobě. Zaměstnavatel mu tedy nařídí práci přesčas na sobotu v rozsahu 4 hodin dle § 91 odst. 3 písm. c). Zaměstnanec svou týdenní pracovní dobu odpracoval, práce v sobotu tedy bude považována za práci přesčas.

Práce přesčas ve svátek může vypadat tak, že zaměstnanci připadá z rozvrhu směn nepřetržitý odpočinek v týdnu na pondělí a úterý. Dalších pět dnů (středa až neděle včetně) jsou pracovní a na kalendářní den čtvrtek, na který má zaměstnanec určenu směnu, připadne svátek. Zaměstnanec tuto směnu ve svátek odpracovat musí, neboť pracuje v nepřetržitém pracovním režimu. Přitom došlo k tomu, že den před svátkem, tedy ve středu, byl pro zaměstnavatele přistaven na nádraží vagon k vyložení s termínem čtvrtek, tedy v den svátku. Zaměstnavatel ještě ve středu nařídil tomuto zaměstnanci po jeho odpracované směně ve čtvrtek, v den svátku, práci ještě 2 hodiny k vykládání vagonu. Protože jde o druh práce uvedený v § 91 odst. 3 písm. b) zákoníku práce, tedy nakládací a vykládací práce a z odst. 4 tohoto paragrafu vyplývá, že tyto práce může zaměstnavatel nařídít i ve svátek a vzhledem k tomu, že zaměstnanec je povinen tyto 2 hodiny po své směně odpracovat, půjde o práci přesčas ve svátek. Jsou zde naplněna kritéria práce přesčas. Je to práce nařízená zaměstnavatelem, nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rozvrh směn.⁶⁸

3.6. Přesčasy při práci z domova

Přestože zákoník práce přímo práci z domova nedefinuje, jeho úpravu nalezneme v ustanovení § 317, který reguluje pravidla zaměstnanců, jenž nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale dle dohodnutých podmínek vykonávají práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují. Takto upravená pracovní doba je obvyklá pro zaměstnance, kteří nemusí dodržovat zaměstnavatelem stanovený rozvrh pracovní doby a sami si jí

⁶⁸ SLÁDEK, Václav. *Práce přesčas a její vazba na stanovenou týdenní pracovní dobu* [online]. 2007 [cit. 2017-10-21]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1882v2560-prace-prescas-a-jeji-vazba-na-stanovenou-tydenni-pracovni-dobu/>

uzpůsobují dle vlastních potřeb. Na tyto zaměstnance se běžně vztahují ustanovení zákoníku práce, vyjma úpravy rozvržení pracovní doby, doby prostoje nebo přerušeni práce z důvodu nepřízně počasí. Zaměstnanci pracujícímu z domova také nepřísluší náhrada mzdy při osobních překážkách v práci, stejně jako při pracovní neschopnosti nebo karanténě. Co se přesčasů týče, nepřísluší tomuto zaměstnanci ani mzda, plat nebo náhradní volno za práci přesčas, stejně jako příplatek za práci ve svátek. Zaměstnanec si tedy sám rozvrhuje pracovní dobu a volí kdy bude pracovat. Stejně jako u zaměstnanců pracujících na pracovišti zaměstnavatele ale musí dodržet zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu v délce 40 hodin týdně. Stejně tak musí dodržet zákonnou délku pracovní směny v délce 12 hodin, včetně doby odpočinku.⁶⁹

Zaměstnanci tedy benefity plynoucí z přesčasové práce nenáleží, což ale nevylučuje možnost, že si je spolu se zaměstnavatelem ve smlouvě ujednají, nicméně povinností zaměstnavatele takový postup není. Z pohledu zaměstnavatele se mi tato úprava jeví jako výhodná, jelikož v případě, že zaměstnavatel nemá možnost zaměstnanci kontrolovat časový úsek, ve kterém dochází k výkonu pracovních úkolů z domova, jistě nebude v jeho zájmu proplácet nebo poskytovat náhradní volno za přesčasovou práci, kterou ve skutečnosti neodvádí, přestože ji vykazuje. Fakt, že takto může snadno docházet ke zneužívání institutu přesčasové práce a benefitů z nich plynoucích, přestože fakticky k žádné přesčasové práci zaměstnanec nedošlo, je nasnadě. Zaměstnanec by tak snadno vykazoval vůči zaměstnavateli přesčasové hodiny, přestože by žádné neodpracoval. Přesto se stále jedná o svobodnou vůli obou stran pracovního poměru za daných podmínek pracovní poměr uzavřít a zaměstnanec pracující z domova dobrovolně je seznámen se skutečností, že přesčasová práce mu dle zákona proplácena být nemusí. Z pohledu zaměstnance je ovšem tento přístup, dle mého soudu, krajně nespravedlivý, neboť přesčasovou práci, kterou vykoná, je stejnou přesčasovou prací jako u zaměstnanců vykonávajících pracovní úkoly na pracovišti zaměstnavatele. Veškerá negativa, která s sebou přesčasová práce a nadměrná pracovní zátěž nese, budou bezpochyby přítomny i zde, u zaměstnanců pracujících z domova. Jsem tedy toho názoru, že zákonodárce by

⁶⁹ VALENTOVÁ, Klára. Práce z domova – výhody a nevýhody, plánované změny. <https://www.pravniprostor.cz/> [online]. [cit. 2018-02-28]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prace-z-domova-vyhody-a-nevyhody-planovane-zmeny>

neměl vyloučit stejný režim jako u zaměstnanců vykonávajících práci mimo domov, alespoň co se přesčasové práce týče.

3.7 Slovenská právní úprava pracovní doby a přesčasové práce

Vzhledem k tomu, že jsme se sousední Slovenskou republikou dlouhou dobu tvořili jednotný stát, se mně komparace právní úpravy obou, dnes již samostatných států, nejen z hlediska některých institutů pracovního práva, jeví jako nejzajímavější. Pracovní doba a přesčasy jsou ve upraveny zákonem č. 311/2001 Z.z., zákoníkem práce. Pracovní dobu definuje ustanovení § 85 tohoto zákona jako časový úsek, v kterém je zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli, vykonává práci a plní povinnosti v souladu s pracovní smlouvou. Dobou odpočinku je potom jakákoliv doba, která není pracovní dobou. Shodně s českou právní úpravou je týdenní pracovní doba dle slovenského zákoníku práce 40 ti hodinová, přičemž jsou stanoveny odchylné limity pro specifická povolání, jako například práce v chemickém průmyslu nebo práce s radioaktivním materiálem. Naopak odlišně od české legislativy jsou upraveny limity pracovní doby mladistvých zaměstnanců. Zaměstnanec mladší 16 let, pro něhož je stanovená nejvyšší přípustná týdenní pracovní doba v rozsahu 30 hodin, je z hlediska věku kategorií zaměstnanců, která je chráněna nejvíce. Slovenský zákoník práce upravuje pracovní dobu i ve vztahu k mladistvým zaměstnancům, kteří jsou starší 16 let, u kterých je stanovená týdenní pracovní doba limitována 37,5 hodinami. Obě skupiny mladistvých zaměstnanců mají stanoven tento limit pro veškeré pracovněprávní vztahy a odpracované hodiny se tak u všech zaměstnavatelů sčítají.⁷⁰

Přesčasová práce je upravena ustanovením § 97 zákona č. 311/2001 Z. z. zákoníku práce. Její definice odpovídá české právní úpravě, kdy za přesčasovou práci se považuje práce, která je vykonávaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad určenou týdenní pracovní dobu z předem určeného rozvržení pracovní doby a tuto práci vykonává mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Přesčasová práce nesmí ve svém rozsahu překročit 8 hodin týdně v období nejdéle 4 měsíců po sobě

⁷⁰ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce.

jdoucích, za předpokladu, že se zaměstnavatel nedohodne se zástupci zaměstnanců na období delším, v rozsahu maximálně 12 měsíců. Toto „základní“ vyrovnávací období je tedy kratší než v české právní úpravě a je stanoveno měsíčně, nikoliv dle týdnů. Roční limit přesčasové práce je potom stanoven na 150 hodin, přičemž zaměstnanci, který vykonává zdravotnické povolání je možné nařídit přesčasovou práci v rozsahu až 250 hodin v kalendářním roce. Za přesčasovou práci se nepovažuje práce, za kterou zaměstnavatel poskytl zaměstnanci náhradní volno, nebo kterou vykonal při naléhavých servisních pracích. Nejvyšším přípustným limitem dle slovenské právní úpravy je přesčasová práce v úhrnu 400 hodin za kalendářní rok, což je o 16 hodin méně než podle českého zákoníku práce.⁷¹

Nejzásadnějším rozdílem ve slovenské právní úpravě přesčasové práce je pojetí přesčasové práce u zaměstnanců s kratší pracovní dobou, institutem, který upravují obě pracovněprávní normy. Dle ustanovení § 97 odst. 2 zákona č. 311/2001 Z. z., zákoníku práce, je u zaměstnance s kratší pracovní dobou přesčasová práce už jakákoliv práce, která přesahuje jeho týdenní pracovní dobu a tomuto zaměstnanci nelze přesčasovou práci nařídit. Oba zákoníky se tedy shodují v tom, že tomuto zaměstnanci nelze přesčasovou práci nařídit, nicméně zatímco slovenská právní úprava označuje jako přesčasovou práci každou hodinu práce nad kratší týdenní pracovní limit, český zákoník práce považuje u zaměstnance s kratší pracovní dobou přesčasovou práci až tu, která je vykonávána nad zákonem stanovený týdenní pracovní limit 40 hodin, nehledě na to, že zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem smlouvu na výkon práce v rozsahu 25 hodin týdně.⁷²

Tento přístup považuji za mnohem spravedlivější a logičtější, přestože hlavním účelem stanovení limitů přesčasové práce vychází z možných zdravotních rizik a potenciálnímu narušení sociálního a rodinného života nadměrným přetěžováním zaměstnanců. Dle mého názoru ale nelze argumentovat pouze všeobecnými poznatky praxe, které vedly ke stanovení těchto limitů. Jestliže zaměstnanec uzavře pracovní smlouvu se zaměstnavatelem za určitých podmínek, které stanoví kratší rozsah pracovní doby, odpovídá tomu i finanční ohodnocení tohoto zaměstnance. Pokud tedy obě strany dojdou ke konsenzu ohledně těchto podmínek, je spravedlivé každou započatou hodinu

⁷¹ Práca nadčas. *NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE* [online]. [cit. 2017-11-30]. Dostupné z: http://www.ip.gov.sk/?id_af=469

⁷² Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce.

nad takto smluvně dohodnutý limit považovat za přesčasovou práci a také za ní příplatek nebo poskytnout náhradní volno.

4. NÁROKY A ODMĚŇOVÁNÍ PŘESČASŮ

Za práci přesčas zaměstnanci náleží odměna. Práci přesčas vykonávají jak zaměstnanci státního, tak zaměstnanci soukromého sektoru. Proto na úvod kapitoly budou vymezeny pojmy plat a mzda. Dále se budu zabývat podklady pro výpočet odměny za přesčasovou práci.

Platem se rozumí peněžité plnění poskytované zaměstnanci jako odměna za práci pro zaměstnavatele, který je veřejnou institucí. Takovou institucí je stát, obec, kraj, státní fond nebo například příspěvková organizace. Výše platu je určena složitostí, odpovědností, náročností vykonávané práce, obtížností pracovních podmínek, případně zaměstnancovou pracovní výkonností a dosahováním jeho pracovních výsledků. Platem rozumíme peněžité plnění poskytované zaměstnanci jako odměna za práci, kterou vykonal v rámci stanovené týdenní pracovní doby. Ve veřejném sektoru lze poskytnout několik druhů příplatků. Jedná se o osobní příplatek, příplatek za noční práci, příplatek za vedení, příplatek za rozdělenou směnu, příplatek za práci v sobotu a v neděli.⁷³ Kromě těchto příplatků existují i zvláštní příplatky, kterými jsou například práce ve ztíženém pracovním prostředí, které upravuje Nařízení vlády o minimální mzdě č. 567/2006, Sb., konkrétně §6. Zde se jedná především o pracovní prostředí, ve kterém na zaměstnance působí nadměrné množství hluku, prachu nebo vibrací. Vzhledem k zaměření diplomové práce se budu věnovat jednomu z příplatků, a to příplatku za práci přesčas.

Naproti tomu mzda je plnění, které je poskytováno zaměstnavatelem v pracovním poměru za vykonanou práci, nikoliv jako plnění zaměstnavatele vůči zaměstnanci vyplývající z pouhé existence pracovního poměru. Dosažení mzdy je tak hlavním účel proč zaměstnanec vstupuje do pracovněprávního vztahu.⁷⁴ Dle zákoníku práce je mzdou peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty, označované jako naturální mzda, které je poskytováno zaměstnanci za práci. I mzda se poskytuje dle složitosti, odpovědnosti a

⁷³ Plat a mzda. *Finance.cz* [online]. [cit. 2017-10-31]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/plat-a-mzda/>

⁷⁴ TRYLČ, Ladislav in: ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1.1.2012 ..* Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. s. 224. ISBN 978-80-7263-992-3

namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků stejně jako je tomu u platu.⁷⁵

Pokud platí zásada, že za stejnou práci mají být zaměstnanci odměňováni stejným platem nebo mzdou, je třeba aplikovat toto pravidlo i na odměňování přesčasů. Směrnice Rady č. 75/117/EHS stanovuje ve svém článku 1 zásadu stejné odměny. „*Zásada stejné odměny pro muže a ženy uvedená v článku 119 Smlouvy (dále jen "zásada stejné odměny") znamená pro stejnou práci nebo pro práci, které je přiznána stejná hodnota, odstranění veškeré diskriminace na základě pohlaví ve všech hlediscích a podmínkách odměňování.*“⁷⁶ Otázku stejné odměny za přesčasovou práci řešil v minulosti i Evropský soudní dvůr, který rozhodl, že: *Článek 141 ES a článek 1 směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle které nepobírají učitelé na částečný úvazek – stejně jako ti zaměstnaní na plný úvazek – žádnou odměnu za práci přesčas, nepřekračuje-li tři hodiny za kalendářní měsíc, pokud se toto rozdílné zacházení dotýká značně vyššího počtu žen než mužů a pokud takovéto rozdílné zacházení nemůže být odůvodněno cílem nemajícím nic společného s příslušností k určitému pohlaví nebo pokud není nezbytné pro dosažení sledovaného cíle.*⁷⁷

4.1. Odměny přesčasů v soukromém sektoru

Zaměstnanci vykonávajícímu práci přesčas náleží nejen dosažená mzda, ale i příplatek ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku. Díkce zákona zde tedy připouští, aby příplatek nečinil pouze 25 %, ale i více. Záleží tak na zaměstnavateli, kolik zaměstnanci přizná. Nejčastěji bývá hranice zvýšena kolektivní smlouvou. Zaměstnanec se ale může také se zaměstnavatelem dohodnout na poskytnutí náhradního volna místo vyplácení příplatků, a to v rozsahu přesčasové práce. Zákoník práce problematiku řeší

⁷⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁷⁶ Směrnice Rady (75/117/EHS). [cit. 2017-31-10]. Dostupné také z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/2362/sr_75_117.pdf

⁷⁷ Rozsudek Soudního dvora (prvního senátu) ze dne 27. května 2004. Ve věci C-285/02, Edeltraud Elsner-Lakeberg a spolkoová země Severní Porýní-Vestfálsko. [online]. [cit. 2017-10-31]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A62002CJ0285>

v ustanovení § 114, kdy stanovuje, že za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou vzniklo za tuto dobu právo, a příplatek nejméně ve zmíněné výši 25 % průměrného výdělku. Není-li ze strany zaměstnavatele zaměstnanci poskytnuto v době 3 kalendářních měsíců náhradní volno po výkonu přesčasové práce, případně i v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku.⁷⁸

Jednou z forem náhrady za přesčasovou práci je tedy příplatek v minimální výši 25 % průměrného výdělku, na který má zaměstnanec nárok vůči zaměstnavateli, a který mu zaměstnavatel poskytuje ke mzdě, na kterou zaměstnanci za tuto dobu vzniklo právo. Výše příplatku může být v praxi rozdílná. Vyšší částka je často poskytována v případě, že zaměstnavatel sjedná, dohodne nebo určí vyšší částku za práci přesčas konanou v době nepřetržitého odpočinku v týdnu. Kompenzace za práci přesčas vykonanou zaměstnancem je pro zaměstnavatele kogentní, nicméně formu, kterou zaměstnanec za přesčasovou práci odmění, je dispozitivní a záleží tak na jejich vzájemné dohodě. Může dojít ke kompenzaci formou příplatku nebo poskytnutí náhradního volna. Stejně jako v případě příplatku, je i u náhradního volna možné dohodnout, sjednat nebo určit jeho délku ve vyšším rozsahu než zákonem stanovenou. Toto ustanovení zákoníku práce je proto nutné chápat ve smyslu § 4b. Zde zákoník práce umožňuje odchýlení se od zákonné úpravy, jako minimálního sociálního standardu, a to i přesto, že to není v § 114 výslovně uvedeno, například slovem nejméně.⁷⁹

V souvislosti s výše uvedeným je třeba nahlédnout do výkladových ustanovení zákoníku práce. V § 348 nalezneme výklad pojmu výkon práce, respektive toho, co zákoník práce za výkon práce považuje. Zde zákon jasně stanovuje, že za výkon práce se považuje mimo jiné i doba, kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek. Zákoník práce tak zde stanovuje, které doby, kdy zaměstnanec fakticky nepracuje, se považují za výkon práce.⁸⁰

⁷⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁷⁹ GOGOVÁ, Radana. in: GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. s. 118. ISBN 978-80-7263-759-1.

⁸⁰ HLOUŠKOVÁ, Pavla In: ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1.1. 2012*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. s. 484. ISBN 978-80-7263-992-3.

Dle § 114 odst. 2 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout náhradní volno za přesčasovou práci, a to nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas. Současně ale umožňuje odchylnou dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o délce této doby, ve které náhradní volno poskytne. Tato tříměsíční lhůta je stanovena jako lhůta pro poskytnutí náhradního volna, už ne ale pro finanční nároky zaměstnance v podobě mzdy a příplatku za přesčasovou práci. Dohodu o poskytnutí náhradního volna je dle některých názorů možné nahradit kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem pouze za předpokladu, že se zaměstnavatel zaváže poskytovat náhradní volno pokaždé a každému ze zaměstnanců v kratší než stanovené době. V případě, že by tato doba měla být delší, než je zákonná, nejde potom o právo zaměstnance, ale o jeho povinnost strpět delší dobu do poskytnutí náhradního volna, a proto jeho vůli nemůže nahradit ani kolektivní smlouva, ani vnitřní předpis zaměstnavatele. V případě, že zaměstnavatel vybere z obou alternativ právě tu, kdy poskytne náhradní volno za vykonanou práci přesčas, ale náhradní volno zaměstnanci neposkytne ani do konce stanovené nebo sjednané doby, je povinen poskytnout zaměstnanci příplatek ve stanovené, sjednané nebo určené výši. Obecně příplatek poskytovaný za přesčasovou práci poskytuje zaměstnavatel v souladu s ustanovením §141 zákoníku práce, dle kterého jsou mzda nebo plat splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na tuto mzdu nebo plat nebo pro některou z jejich složek.⁸¹

Dle jiného názoru lze ovšem dojít i k odlišnému řešení situace. Pokud vezmeme v úvahu ustanovení § 141 odst. 3 zákoníku práce, je zaměstnavatel povinen vyplácet mzdu svému zaměstnanci v pravidelném termínu výplaty mzdy, který musí být předem sjednán, stanoven nebo určen v rámci období uvedeného v odst. 1, tedy v rámci období splatnosti mzdy. V souvislosti s výše uvedeným je ale třeba vzít v potaz i ustanovení § 353 odst. 3 zákoníku práce, které presumuje situaci, kdy dojde k zúčtování mzdy nebo platu za přesčasovou práci v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla tato práce přesčas vykonána. Za této situace se do odpracované doby za toto jiné rozhodné období zahrnou také hodiny přesčasové práce, za kterou je mzda nebo plat poskytnuta. Toto ustanovení

⁸¹ GOGOVÁ, Radana. in: GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. s. 118. ISBN 978-80-7263-759-1.

přítom výslovně odkazuje na § 114 odst. 2 a § 127 odst. 2 zákoníku práce. V tomto případě tak lze dojít k názoru, že mzda nebo plat za přesčasovou práci bude vyplácena v jiném období než v tom, v němž byla tato práce přesčas vykonána. V neposlední řadě je také nutno zvážit ustanovení § 113 odst. 2 zákoníku práce, které poskytuje zaměstnavateli a zaměstnanci možnost dohodnout si mzdové podmínky a tyto podmínky upravit oproti obecným podmínkám stanoveným příslušnými ustanoveními zákoníku práce, tedy včetně podmínek odměňování za přesčasovou práci.

Otázkou u zaměstnanců odměňovaných mzdou, nikoliv platem, zůstává otázkou, jak se bude mzda při čerpání náhradního volna krátit a zda vůbec se bude krátit. U zaměstnanců odměňovaných platem je situace řešena ustanovením § 127 odst. 1 zákoníku práce, který stanovuje, že za dobu čerpání náhradního volna poskytnutého za přesčasovou práci se plat nekrátí.⁸² Jelikož je zde upraven postup vztahující se na zaměstnance veřejného sektoru kogentně, nebrání nic aplikovat stejný postup i pro zaměstnance v sektoru soukromém, odměňovaných mzdou. Zákon navíc dává v ustanovení § 113 odst. 1 zákoníku práce možnost stranám pracovněprávního poměru upravit si mzdové podmínky dispozitivně. Zaměstnavatel poskytující zaměstnanci mzdu tak může využít postupu, kterým je vázán zaměstnavatel poskytující zaměstnanci plat. Zaměstnanec se tak může se zaměstnavatelem dohodnout, že v jednom měsíci odpracuje určité množství přesčasových hodin a v měsíci druhém si vybere za tyto přesčasy náhradní volno, přičemž ani v jednom z měsíců se výše jeho mzdy nezmění. Příplatky za přesčasovou práci tak zaměstnavatel vyplácet nebude, ale v měsíci, kdy bude zaměstnanec čerpat náhradní volno, se mzda také krátit nebude. Bude mu tak poskytováno náhradní placené volno.

Modifikovat postup lze i tak, že zaměstnanec odpracuje v měsíci přesčasové hodiny, za které si v následujícím měsíci vybere volno, přičemž za přesčasy obdrží pouze mzdu, nikoliv příplatek. Pokud mu ale v následujícím měsíci toto volno poskytnuto nebude, bude zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit i příplatek za přesčasovou práci jím vykonanou předchozí měsíc. V případě, že zaměstnavatel zaměstnanci vyplatí příplatek za přesčasovou práci ihned v měsíci, ve kterém tuto práci vykonal, vybere si další měsíc náhradní volno, které ovšem bude neplacené. V případě, že bude zaměstnanec odměněn běžnou výší mzdy, bez přesčasových příplatků za měsíc, ve kterém ale určitý

⁸² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

počet přesčasových hodin vykonal, nabízí se mu poměrně výhodná pozice, co se stálosti mzdy týče. Další měsíc může nastat situace, kdy bude potřebovat čerpat více volna například z rodinných důvodů. Pokud by byl již odměněn mzdou včetně příplatku za přesčasovou práci za předchozí měsíc, krátila by se mu mzda v měsíci následujícím. Mohl by se tak snadno dostat do finanční tísně. V tomto případě ale bude odměněn stejnou mzdou, jako by odpracoval celý měsíc bez čerpání náhradního volna za přesčasovou práci. Jedinou podmínkou pro výše uvedené postupy tak zůstává dohoda mezi oběma stranami pracovněprávního poměru, tedy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.⁸³

Otázkou proplácení přesčasů se pochopitelně zabývaly v minulosti i soudy. Významným rozhodnutím bylo potom rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. Zn. 21 Cdo 4261/2011 ve sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy zaměstnanec sdělil žalujícímu zaměstnavateli, že s ním okamžitě zrušuje pracovní poměr, protože mu žalovaná v rozporu se zákoníkem práce po celou dobu trvání pracovního poměru opakovaně nevyplácí část mzdy příplatky za práci přesčas, příplatky za práci v noci a příplatky za práci v sobotu a v neděli. Žalobce se domáhal určení neplatnosti tohoto zrušení pracovního poměru. Ohledně příplatků za přesčasovou práci bylo ve vnitřním předpise zaměstnavatele stanoveno, že počet hodin za přesčasovou práci bude účtován vždy jednou za rok, a to po uplynutí kalendářního roku s tím, že náhrada mzdy za přesčasy bude zaměstnanci proplácena za celý rok ve mzdě za poslední měsíc v roce. Soud ohledně možnosti okamžitého zrušení pracovního poměru na základě neproplácení přesčasů rozhodl tak, že: *V projednávané věci žalovaný přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práce z důvodu, že mu žalobkyně po celou dobu trvání pracovního poměru opakovaně nevyplácí část mzdy příplatky za práci přesčas, příplatky za práci v noci a příplatky za práci v sobotu a v neděli. Z obsahu spisu a skutkových zjištění soudů však vyplývá, že mezi účastníky pracovního poměru je zde spor o právo žalovaného na uvedené části mzdy. Mezi žalovaným a žalobkyní, která mu poskytovala mzdu za vykonanou práci (včetně příplatků) podle svých (byť třeba i nesprávných) vnitřních mzdových předpisů, je sporné jednak to, zda (příp. jakou formou)*

⁸³ KOUŘILOVÁ, Zuzana. *K postupu zaměstnavatele při poskytování mzdy, příplatku a náhradního volna za práci přesčas* [online]. 2014 [cit. 2017-11-02]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-postupu-zamestnavatele-pri-poskytovani-mzdy-priplatku-a-nahradniho-volna-za-praci-prescas-96079.html>

byly žalovanému v průběhu pracovního poměru vypláceny (jako část jeho mzdy) příplatky za práci v noci a za práci v sobotu a v neděli, a jednak to, kdy byly splatné příplatky za práci přesčas. Za tohoto stavu je odůvodněn závěr, že žalovaný použil právní institut okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práce jako právní prostředek k řešení sporu se svým zaměstnavatelem o části mzdy. Vzhledem k tomu, že jak uvedeno výše - takový postup odporuje účelu (smyslu) zákona, je okamžité zrušení pracovního poměru, které žalovaný dal žalobkyni dopisem ze dne 7.12.2007, podle ustanovení § 39 obč. zák. neplatné (§ 18 zák. práce).⁸⁴ Je-li tedy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sporné, zda vznikl, případně kdy vznikl nárok na mzdu nebo jakoukoliv její část, nezakládá to právo zaměstnance na okamžité zrušení pracovního poměru dle ustanovení § 56 zákoníku práce.

4.1.1. Sjednání přesčasů v rámci mzdy

Příplatek za přesčasovou práci je oceněním nároků kladených na zaměstnance zvýšeným množstvím výkonu práce v jednotlivých dnech a týdnech, a tím způsobené zhoršení pracovních podmínek. Odměnou pro zaměstnance pracujícího přesčas je právo na zvýšený plat oproti platu dosaženému za stejnou práci v jeho běžné pracovní době. Oceňuje se především vyšší pracovní zátěž zaměstnance vyplývající z nutnosti konat v příslušných dnech větší rozsah práce. Zaměstnavatel je zároveň povinen zabezpečit, aby přesčasová práce byla odměňována mzdovou sazbou zvýšenou o čtvrtinu. Tento požadavek vyplývá již z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 1/1919.⁸⁵

Zákoník práce umožňuje sjednání mzdy v rámci pracovní smlouvy, případně smlouvy kolektivní, s přihlédnutím k případné přesčasové práci již předem. Stanoví tak §114 odst. 3 zákoníku práce, dle kterého dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno nepřísluší, je-li sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Možnost sjednat mzdu již s přihlédnutím k přesčasové práci je podmíněna tím, že je zároveň sjednán rozsah přesčasové práce. Limitem je 150 hodin přesčasové práce v kalendářním roce.

⁸⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5172/2008 ze dne 06.05.2010. [online]. [cit. 2017-11-02]. Dostupné z: <http://kraken.slv.cz/21Cdo5172/2008>

⁸⁵ ROTHOVÁ, Eva. in: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 567. ISBN 978-80-7400-290-8.

S vedoucími zaměstnanci, kterými jsou dle § 11 zákoníku práce zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, je možné takto sjednat mzdu s přihlédnutím k veškeré přesčasové práci. Sjednat mzdu již s přihlédnutím k přesčasové práci jinak než smlouvou nelze. Tento postup je výhodný zejména pro zaměstnavatele tím, že podmínky odměňování zaměstnance jsou předem stanoveny a zaměstnavatel tak nemusí vyčíslovat příslušnou složku mzdy.⁸⁶

Problematikou sjednání mzdy s přihlédnutím k přesčasové práci se zabýval Nejvyšší soud v rozhodnutí sp. Zn. 21 Cdo 5172/2008, kdy se žalobkyně domáhala proplacení přesčasové práce, přestože byla mzda sjednána právě již s přihlédnutím k přesčasové práci v určitém rozsahu a žalobkyně neodpracovala více přesčasových hodin, než bylo v pracovní smlouvě sjednáno. Nejvyšší soud tak judikoval že: *„zákon stanoví kogentně nejnižší výši příplatku za práci přesčas, nabízí možnost dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku, a konečně umožňuje, aby si zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli podle své úvahy mzdu již s přihlédnutím k případné práci přesčas v pracovní či jiné smlouvě, anebo, aby možnost poskytování mzdy již s přihlédnutím k případné práci přesčas byla sjednána v kolektivní smlouvě. Není tedy ničím vyloučeno, aby bylo dohodnuto, že mzda jako taková bude poskytována s přihlédnutím k případné práci přesčas v určitém předem dohodnutém rozsahu, zatímco za další práci přesčas nad stanovený (dohodnutý) maximální rozsah zaměstnanec obdrží mzdu s příplatkem ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku. Je-li k případné práci přesčas přihlédnuto při sjednání mzdy, pak v takovém případě zaměstnanci za práci přesčas v dohodnutém rámci, již nepřísluší ani příplatek či náhradní volno, ale ani další mzda, protože k ní již bylo při sjednávání mzdy za výkon sjednaného druhu práce přihlédnuto.“*⁸⁷

V případě, že zaměstnavatel chce uplatnit mzdu s přihlédnutím k přesčasové práci, pak se jedná o smluvní mzdu. Zaměstnavatel tedy nemůže jednostranně, například

⁸⁶ HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014.* s. 320-321. ISBN 978-80-7263-857-4.

⁸⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 2010, sp. zn. 21 Cdo 5172/2008. *Nejvyšší soud* [online]. [cit. 2017-11-11]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/B57690F39B100E7FC1257A4E0066977E?openDocument&Highlight=0,

mzdovým výměrem, takto mzdu stanovit, ale musí mzdu spolu se zaměstnancem sjednat. Jedná se tedy o dvoustranné právní jednání, na kterém se musí obě strany pracovněprávního vztahu domluvit, což vyplývá i ze soudního rozhodnutí Nejvyššího soudu, který judikoval, že platnost takového ujednání je podmíněna tím, aby to bylo účastníky pracovněprávního poměru dohodnuto v pracovní smlouvě anebo sjednáno v kolektivní smlouvě. Zákon zde však nedovoluje, aby bez konsensu zaměstnance, bylo ze strany zaměstnavatele jednostranně stanoveno, že za práci přesčas nebude zaměstnanci platit. Takový postup by byl v rozporu s povinností zaměstnavatele platit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu dle § 35 odst. 2 písm. a) zákoníku práce.⁸⁸ V případě, že má zaměstnanec sjednaný určitý rozsah přesčasové práce již v pracovní smlouvě, a odpracuje přesčasových hodin více, než je uvedeno ve smlouvě, může uplatnit nároky dle ustanovení § 114 odst. 1 a 2 zákoníku práce, stejně jako kdyby v jeho pracovní nebo jiné smlouvě k přesčasům přihlédnuto nebylo, avšak pouze nad onen rozsah ve smlouvě uvedený. Tento rozsah je zákonem tedy stanoven jako maximální, proto lze sjednat i méně než 150 hodin.

4.2. Odměny přesčasů ve veřejném sektoru

Zaměstnancům státní a veřejné správy a služeb, kteří jsou uvedeni v ustanovení §109 odst. 3 zákoníku práce, je poskytována nikoliv mzda, ale plat. Zaměstnanci odměňovaní platem jsou zaměstnanci, které zaměstnává zaměstnavatel, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace nebo například školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, krajem nebo obcí. Těmto zaměstnancům náleží dle ustanovení § 127 odst. 1 zákoníku práce za hodinu přesčasové práce část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli

⁸⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 10.7. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2346/2006. *Nejvyšší soud* [online]. [cit. 2017-11-11]. Dostupné z: <http://pravo4u.cz/judikatura/nejvyssi-soud-cr/21-cdo-2346-2006/>

na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas. Za dobu čerpání náhradního volna se těmto zaměstnancům plat nekrátí. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas. Zaměstnanec ale nemusí čerpat náhradní volno za přesčasovou práci ve stejném měsíci, ve kterém konal práci přesčas. Zákoník práce proto z důvodu zjednodušení postupu stanovuje, že se plat zaměstnance v měsíci, ve kterém koná přesčasovou práci nemění, respektive nezvyšuje. V měsíci, kdy zaměstnanec čerpá náhradní volno se plat také nemění. Zaměstnancům, kterým přísluší příplatek za vedení dle § 124 zákoníku práce je plat stanoven již s přihlédnutím k případné přesčasové práci v rozsahu 150 hodin za kalendářní rok. Pokud takový zaměstnanec vykonává práci přesčas v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti, výše zmíněné neplatí. V platu vedoucího zaměstnance je tedy vždy přihlíženo k přesčasové práci v zákonem stanoveném rozsahu 150 hodin.⁸⁹

⁸⁹ TRYLČ, Ladislav. in: ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Pavla HLOUŠKOVÁ, Eva HOFMANNOVÁ, Pavel KNEBL, Zdeněk SCHMIED, Ludmila TOMANDLOVÁ a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016. ISBN 978-80-7263-992-2

5. PŘESČASY U SPECIFICKÝCH PRACOVNÍCH ODVĚTVÍ A SKUPIN ZAMĚSTNANCŮ

V této kapitole bude věnována pozornost těm skupinám zaměstnanců, respektive zaměstnancům pracujícím v určitých oborech, vůči kterým je užitá v zákoníku práce speciální úprava přesčasové práce. Tak tomu je především u zaměstnanců pracujících v dopravě. Věnovat se budu ale i zaměstnankyním těhotným nebo zaměstnancům mladistvým. Úprava přesčasové práce zaměstnanců pracujících ve zdravotnictví je úpravou dnes již neúčinnou, nicméně z hlediska zkoumání problematiky i dnes velmi zajímavou.

5.1. Přesčasy a odchylná úprava pracovní doby zaměstnanců v dopravě

Téma přesčasů u zaměstnanců pracujících v dopravě je velmi diskutované. Hlavním důvodem je především problém nařizování přesčasů ze strany zaměstnavatelů nad zákonné limity. Je zřejmá a částečně i pochopitelná jejich snaha o co nejmenší finanční výdaje spojené s vyplácením mezd řidičům, ale také snaha o časovou úsporu při tranzitu. Zaměstnavatelé tak nařizují zaměstnancům přesčasovou práci v podobě dlouhých nočních jízd, za což jim mnohdy není vyplácena adekvátní odměna v podobě příplatků za přesčasovou práci. V této části práce se budu věnovat pouze zaměstnancům pracujícím jako členové osádky nákladního automobilu a autobusu v silniční dopravě, kde dochází k práci konané přesčas nejčastěji.

Právní úpravu pracovní doby zaměstnanců pracujících v dopravě nenalezneme v zákoníku práce. Najdeme zde ustanovení, které je svým charakterem zmocnění pro vládu. Dle § 100 zákoníku práce vláda stanoví nařízením odchylky úpravy pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. Taxativně vyjmenovává jednotlivé kategorie zaměstnanců, vůči nimž se odchylná úprava použije. Jsou jimi členové osádky nákladního automobilu nebo autobusu, zaměstnanci pozemních komunikací, zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce, zaměstnanci městské hromadné dopravy, členové posádky letadla a zaměstnanci zajišťující provoz letiště, členové plavidla a zaměstnanci obsluhující plavidlo v přístavu. Dále je v odst. 2 výše zmíněného ustanovení

vláda pověřena stanovením nařízení odchylky pracovní doby a doby odpočinku pro členy hasičského záchranného sboru podniku, jenž je složen ze zaměstnanců zaměstnavatele, kteří vykonávají činnost v této jednotce jako své zaměstnání a jejichž pracovní povinnosti zahrnují přímé plnění úkolů této jednotky, to však neplatí, pokud jde o délku stanovené týdenní pracovní doby.

Současně s nabytím účinnosti zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, nabylo účinnosti i nařízení vlády č. 589/2006 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. Toto nařízení bylo vydáno na základě § 100 odst. 1 písm. a) až f) zákoníku práce. Toto nařízení neobsahuje komplexní úpravu pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. Platí tedy zásada, že na instituty, které nařízení neupravuje, upravuje je odchylně nebo částečně, se užije subsidiárně zákoník práce. Již v úvodu kapitoly jsem zmínil, že vzhledem k rozsahu právní úpravy se budu věnovat pouze zaměstnancům jakožto členům osádky nákladního automobilu nebo autobusu. Jejich legální definici nalezneme v § 3 zmíněné ho nařízení. Jedná se o zaměstnance, kterým je řidič, pomocník řidiče a průvodčí nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě v souladu s ustanovením čl. 2 odst. 1 a 2 a čl. 3 nařízení (ES) č. 561/2006, které definuje druhy vozidel v silniční dopravě, na které se vztahuje tento přímo použitelný právní předpis Evropských společenství. Nutnost správně definovat tyto zaměstnance je podstatná z důvodu možnosti aplikace vládního nařízení. Další nezbytnou podmínkou je, že zaměstnavatel těchto zaměstnanců musí být dopravce. Dopravcem je dle § 2 odst. 12 zákona č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, v platném znění, právnická nebo fyzická osoba, která provozuje silniční dopravu podle uvedeného zákona.⁹⁰

Samotnou pracovní dobu výše zmíněných zaměstnanců upravuje § 3 nařízení vlády č. 589/2006 Sb. Pracovní dobou člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu se rozumí doba řízení vozidla, nakládka a vykládka, kontrola a dohled nad cestujícími při nastupování do autobusu nebo vystupování z autobusu, čištění a prohlídka vozidla, sledování nakládky a vykládky, práce, kterou se zajišťuje bezpečnost vozidla, nákladu nebo cestujících, technická údržba vozidla, administrativní práce spojené s řízením vozidla a nezbytná jednání před správními orgány související s plněním

⁹⁰ *Nová úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě* [online]. 2007 [cit. 2017-10-22]. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1612v1588-nova-uprava-pracovni-doby-a-doby-odpocinku-zamestnancu-v-dopr/?search_query

pracovních úkolů a doba, kdy je člen osádky nákladního automobilu nebo autobusu připraven na pracovišti k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, zejména čekání na nakládku a vykládku, jejíž doba není předem známa.

Problematická je u těchto zaměstnanců i pracovní pohotovost, kdy nezdědka dochází ke sporům mezi zaměstnavateli a zaměstnanci o proplácení pracovní doby a doby pohotovosti. Nařízení vlády stanovuje, že pracovní pohotovostí podle § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce je u člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu také doba, během níž člen osádky nákladního automobilu nebo autobusu doprovází vozidlo přepravované trajektovou lodí nebo vlakem, čekací doby na hranicích a čekací doby z důvodu zákazu jízdy a doba strávená řidičem za jízdy na sedadle spolujezdce nebo na lehátku, přičemž tato doba není považována za dobu nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu.⁹¹ Naopak Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2002/15/ES, o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnost v silniční dopravě stanovuje, že pracovní dobou je doba, během níž nemůže mobilní pracovník volně nakládat se svým časem a vyžaduje se od něj, aby byl přítomen na svém pracovišti kdykoliv připraven započít svou obvyklou práci v rámci konkrétních úkolů, souvisejících s jeho pracovní činností, zejména čekání na nakládku a vykládku. Toto ustanovení, je dle mého názoru, zcela správně, nicméně za pracovní pohotovost je dle Směrnice považována doba, kdy jsou mobilní pracovníci členy osádky vozidla na sedadle spolujezdce nebo na lehátku. Dle čl. 3 písm. a) je ovšem za pracovní dobu považována doba, kdy se zaměstnanec nachází na svém pracovišti, což je nepochybně kabina kamionu, přičemž v ustanovení upravujícím pracovní pohotovost zmiňuje právě dobu trávenou na sedadle spolujezdce nebo na lehátku jako dobu pracovní pohotovosti. Těžko si lze představit, že sedadlo spolujezdce nebo lehátka se nebude nacházet na obvyklém pracovišti, kterým je právě kabina kamionu. Stav de lege lata je tedy z mého pohledu nevyhovující z důvodu možných nejasností při případném nárokování proplácení mzdy za odvedenou práci v rámci pracovní doby. Zaměstnavatel bude jistě ochoten odměňovat za pracovní pohotovost, nicméně zaměstnanec bude zcela pochopitelně nárokovat proplácení mzdy za pracovní dobu. „Evropský zákonodárce“ by případné rozpory měl, dle mého názoru, vyřešit jasným stanovením činností mobilního pracovníka, kdy by dostatečně přesně

⁹¹ Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., Nařízení vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě

definoval, kdy se bude jednat o pracovní dobu a kdy o pracovní pohotovost, přestože se zaměstnanec bude nacházet na svém obvyklém pracovišti v kabině kamionu, jak ostatně stanovuje sama Směrnice ve výkladovém ustanovení pojmu „pracoviště“. Jestliže se zaměstnanec nachází na pracovišti, tedy v kabině kamionu, a tráví čas odpočinkem po své pracovní době, přičemž v dané chvíli nesmí nebo není schopen řídit, má být, dle mého názoru, tato situace považována za pracovní pohotovost. Pracovník v danou chvíli sice nevykonává žádné pracovní úkoly pro zaměstnavatele, nicméně nemůže volně nakládat se svým časem a pouze vyčkává na střídání za řidiče druhého. Zároveň není připraven začít vykonávat pracovní úkoly pro svého zaměstnavatele. To, že se nachází na svém obvyklém pracovišti je ovšem dáno specifikem takového zaměstnání, kdy řidič je de facto stále přítomen na svém pracovišti. Otázkou ovšem zůstává, jak řešit situaci, kdy je řidič-spolujezdce připraven a schopen vykonávat pracovní úkoly, tedy vozidlo řídit. Stále bude vykonávat tutéž činnost, tedy trávit čas na sedadle spolujezdce nebo na lehátku, což je nepochybně činnost snazší než samotné řízení. Jelikož se ovšem nachází na obvyklém pracovišti, a zejména, jelikož je připraven započít obvyklou práci, splňuje tak požadavky pracovní doby a měl by v tomto případě být odměňován mzdou v rámci pracovní doby.

Co se samotné délky pracovní doby týká, úpravu nalezneme v § 4. Zde je stanoveno, že pracovní doba člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě může činit maximálně 48 hodin, a to ve více pracovněprávních vztazích. Na rozdíl od úpravy v zákoníku práce, se tato speciální úprava zaměřuje na veškeré pracovněprávní vztahy daného zaměstnance. Ten tedy může mít uzavřeno hned několik pracovněprávních smluv s různými zaměstnavateli, nesmí ovšem jeho stanovená týdenní pracovní doba přesáhnout limit 48 hodin. Na to navazuje i povinnost zaměstnavatele písemně požádat svého zaměstnance o poskytnutí stejnopisu evidence pracovní doby, odpracované u jiných zaměstnavatelů. Tato úprava je vcelku logická, protože míří na takový druh činnosti zaměstnance, kde v žádném případě není žádoucí odpracovávat nadlimitní množství přesčasů. Nadmíra pracovního zatížení se jistě podepisuje na fyzické i psychické stránce řidičů, kteří se pohybují na veřejných komunikacích, kde únava může mít tragické následky. Další ustanovení, konkrétně § 5 stanovuje, že pracovní doba smí být prodloužena až na 60 hodin týdně. To se ovšem váže na podmínku, že délka pracovní doby bez přesčasů nepřesáhne v týdnu stanovenou dobu danou zákonem, a to v období 26 po sobě jdoucích týdnů. Toto vyrovnávací období nelze

prodloužit na 52 týdnů ani kolektivní smlouvou. Zaměstnanec může odpracovat směnu, v maximální délce 13 hodin. Jedná se o absolutní limit pracovní doby, kterou může zaměstnavatel rozvrhnout zaměstnanci v jednotlivých týdnech. Nad tento limit může zaměstnanec konat pouze práci přesčas dle § 93 zákoníku práce.⁹²

5.2. Přesčas u dalších skupin zaměstnanců

Mladistvými zaměstnanci jsou zaměstnanci mladší 18 let. Obdobně jako u úpravy zvláštních pracovních podmínek zaměstnankyň, také zvláštní pracovní úprava podmínek mladistvých respektuje biologický a společenský faktor této sociální skupiny. Zaměstnavatel je povinen vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců. Smí je zaměstnávat pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji. Ohledně přesčasů u mladistvých je třeba aplikovat ustanovení § 245 zákoníku práce, který výslovně zakazuje zaměstnávat mladistvé zaměstnance prací přesčas a prací v noci. Výjimečně mohou mladiství zaměstnanci starší než 16 let konat noční práci nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný a noční práce bezprostředně navazuje na jeho práci připadající podle rozvrhu pracovních směn na denní dobu.⁹³ Těhotným zaměstnankyním práci přesčas nařídít také zaměstnavatel nesmí. Tyto zaměstnankyně nesmí práci přesčas vykonávat, ani kdyby o to samy požádaly. Brání v tom ustanovení § 241 odst. 3 zákoníku práce. Jiná situace je u zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě do 1 roku věku. Těm práci přesčas nařídít nelze, nicméně pokud se na práci přesčas se zaměstnavatelem dohodnou nebo o to sami požádají, práci přesčas vykonávat mohou. Zde mohou nastat sporné situace z několika důvodů. Zaměstnankyně, která je těhotná a o svém těhotenství ví, neoznámí zaměstnavateli své těhotenství. Ten se o jejím těhotenství pochopitelně nijak dozvědět nemusí a nařídí jí

⁹² Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., Nařízení vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě

⁹³ *Příručka pro personální a platovou agendu* [online]. 2017 [cit. 2017-10-24]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB053>

přesčasy dle zákona. V takovém případě zaměstnavatel neporušuje žádné ustanovení zákona, jelikož je objektivně přesvědčen, že těhotná není. Pokud ovšem zaměstnankyně své těhotenství oznámí a zaměstnavatel práci přesčas přesto nařídí, zcela jistě zákon poruší a ze strany inspekce práce mu hrozí pokuta do výše jednoho milionu korun.⁹⁴

5.3. Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví

V období od 1. října 2008 do 31. prosince 2013 bylo možné vykonávat práci přesčas nad zákonem stanovené limity v oblasti zdravotnictví pod podmínkou, že zaměstnanec dal k další práci přesčas dobrovolný souhlas. Jednalo se o novelu zákoníku práce provedenou zákonem č. 294/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Ten dával možnost navyšovat rozsah práce přesčas z důvodu akutního nedostatku zaměstnanců pracujících ve zdravotnictví. Touto zákonnou úpravou byl porušen požadavek směrnice 2003/88/ES i úmluvy MOP č. 1 ohledně limitu týdenní pracovní doby v rozsahu 48 hodin. Možnost navýšení pracovní doby formálně vycházela z článku 22 směrnice 2003/88/ES, který umožňuje členskému státu odchýlit se od maximální délky týdenní pracovní doby v rozsahu 48 hodin.⁹⁵Tuto práci mohli vykonávat za určitých podmínek lékaři, zubní lékaři, farmaceuti a zdravotničtí pracovníci nelékařských zdravotních povolání pracujících v nepřetržitém pracovním režimu. V současném znění zákoníku práce ustanovení § 93a stále nalezneme, nicméně jeho použití brání přechodné ustanovení k zákonu č. 294/2008 Sb., který tento institut zavedl a současně stanovil, že další dohodnutá práce ve zdravotnictví smí být vykonávána pouze do 31. prosince 2013.⁹⁶

Další dohodnutá práce přesčas nesměla přesáhnout v průměru 8 hodin týdně a v případě zaměstnance zdravotnické záchranné služby nesměla přesáhnout v průměru 12 hodin týdně. Úprava navýšení práce přesčas na přechodnou dobu byla přijata jako zcela

⁹⁴ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

⁹⁵ BOGNÁROVÁ, Věra. in: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). s. 214. ISBN 978-80-7400-283-0.

⁹⁶ PLÁNIČKOVÁ, Zuzana. *Práce přesčas a další dohodnutá práce přesčas*[online]. 2014 [cit. 2017-10-23]. Dostupné z: <http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/10-2-2014-prace-prescas.aspx>

mimořádné opatření za účelem stabilizace odborníků a naplnění podmínek pro zajištění zdravotní péče na pracovištích s nepřetržitým provozem s vědomím, že práce přesčas je z hlediska bezpečnosti práce ochrany zdraví při práci zaměstnanců prvkem negativním. Nelze pominout ani možnost snížení bezpečného poskytování zdravotních služeb pacientům. Negativní byly bezpochyby i dopady na soukromý a rodinný život subjektů vůči kterým se zmiňovaná úprava uplatňovala.⁹⁷

Co se týče konkrétního zdravotního pracovníka, je nutné vymezení základního ustanovení přesčasové práce, jak jej popisuje § 93 zákoníku práce. Speciální ustanovení § 93a totiž stanovuje, že další dohodnutá práce přesčas je práce konaná nad rozsah uvedený v § 93 odst. 4 zákoníku práce. Z toho vyplývá, že prioritní bude použití ustanovení dopadající na práci přesčas dle § 93 zákoníku práce. Teprve po vyčerpání limitu stanoveného v obecném ustanovení, šlo využít limit stanovený v ustanovení speciálním, kdy se jedná o jakousi nadstavbu pro využití možných přesčasů ve zdravotnictví.⁹⁸

Z ustanovení § 93a odst. 2 dále vyplývá, že zaměstnanec nesmí být k další práci přesčas nucen, ani být vystaven jakékoliv újmě. Pokud chtěl zaměstnavatel uplatnit institut další dohodnuté práce ve zdravotnictví, byl povinen písemně vyrozumět příslušný orgán inspekce práce. Limit další dohodnuté přesčasové práce je zde stanoven na osm hodin týdně, vyjma zaměstnanců poskytovatele zdravotnické záchranné služby, kde je limit stanoven na 12 hodin týdně, a to v průměru. Průměrně stanovené limity je nutno opět vztáhnout k takzvanému vyrovnávacímu období, které činí 26 týdnů a v případě, že zaměstnavatel zvolí stanovení vyrovnávacího období pomocí kolektivní smlouvy, je možné jej rozšířit až na 52 týdnů. Zákon výslovně nezakazuje, aby zaměstnavatel stanovil vyrovnávací období s odlišnou délkou pro běžnou práci přesčas a jinou délku pro další práci přesčas.

⁹⁷ ŠTILICOVÁ, M. *Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví: dodržení maximálního limitu práce přesčas ve zdravotnictví od 1.1.2014* [online]. [cit. 2017-10-23]. Dostupné z: <http://www.acmn.cz/file.php?nid=1140&oid=3710533>

⁹⁸ BRŮHA, Dominik. *Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví neboli tzv. „opt-out“* [online]. 2011 [cit. 2017-10-21]. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d34302v43790-tzv-opt-out-vezdravotnictvi/?search=query=p%C5%99es%C4%8Das%20zdravotnictv%C3%AD&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page

Úprava další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví dle § 93a je tedy v současném znění zákoníku práce obsolentní. Pro zaměstnance pracující ve zdravotnictví se tedy nadále bude užívat obecná úprava dle § 93. Zrušení možnosti další práce přesčas ve zdravotnictví bude do budoucna třeba legislativně nejspíš znovu upravit. Nedostatek pracovní síly v této oblasti nadále přetrvává a dle slov ředitelů nemocnic se nedostatek prohlubuje. Kvalitní péči nadále zajišťují zdravotnická zařízení díky nadměrným přesčasům a přetěžování zaměstnanců.⁹⁹

⁹⁹ *V nemocnicích je málo lékařů i úředníků. Péči zachraňují přesčasy, ale zhoršuje se, zjistil průzkum* [online]. 2016 [cit. 2017-10-21]. Dostupné z: https://zpravy.aktualne.cz/domaci/dve-tretiny-nemocnic-se-boji-zhorseni-pecce-trapi-je-i-nedost/r~14be2bbe27f711e69966002590604f2e/?_ga=2.64191212.299142367.1508239783-1914849371.1507631426

ZÁVĚR

Právní úprava přesčasové práce je stále aktuální téma, které se nedotýká jen zaměstnanců, ale také zaměstnavatelů. V českém právním řádu je základní právní úprava přesčasů obsažena v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Na národní úrovni se také výrazně podepisuje evropská legislativa, zejména směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Přesčasová práce je podle zákonné úpravy práce, konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Za takovou práci potom zaměstnanci náleží příplatek, případně náhradní volno. V poslední době velmi diskutovanou výjimku potom tvoří zaměstnanci pracující v režimu ustanovení § 317 zákoníku práce, tedy ti, kteří pracují z domova, jelikož jim dle zákona za přesčasovou práci žádná zvláštní odměna ani náhradní volno nenáleží.

Cílem diplomové práce byla analýza právní úpravy přesčasů a jejich následného odměňování. Práce měla za úkol taktéž nastínit úpravu institutů bezprostředně s přesčasovou prací souvisejících, bez jejichž znalosti je samotné téma přesčasů velmi obtížně diskutovatelné. Pozornost tedy byla věnována i pracovní době, jakožto základu, z něhož lze práci konanou zaměstnancem považovat za práci přesčasovou, po odpracování zákonem stanovených limitů.

Teoretické části diplomové práce jsem se pokusil doplnit relevantní judikaturou, která významně pomáhá dotvářet mezery v zákoně, což jsem ocenil zejména s ohledem na absentující literaturu, která by se věnovala výhradně tématu přesčasové práce. Kromě zdrojů v podobě judikátů a odborných publikací, byly v práci použity také internetové články a další elektronické prameny. Při užití soudních rozhodnutí jsem nezaměřil pozornost pouze na rozhodovací činnost českých soudů, ale práci jsem doplnil i judikáty Soudního dvora Evropské unie.

Jelikož není, dle mého názoru, téma samotné přesčasové práce natolik obsáhlé, zaměřil jsem pozornost i na specifická pracovní odvětví, zejména potom na přesčasy u řidičů v kamionové a autobusové dopravě. U těchto zaměstnanců je navíc téma přesčasové práce velmi důležité, o čemž svědčí statistiky dopravních nehod. Pouze za rok

2016 došlo na českých silnicích k 30% nárůstu dopravních nehod zaviněných kamiony, jak vyplývá ze statistiky Autoklubu České republiky, přičemž nemalé procento bylo způsobeno právě mikrospánkem. Pochopitelně nelze jednoznačně konstatovat, že tomu tak je z důvodu přepracování a porušování limitů přesčasové práce, ale domnívám se, že jistou roli bude hrát právě přetěžování zaměstnanců-řidičů.

Práce byla cílena výhradně na českou právní úpravu, nicméně část práce jsem věnoval i popisu a srovnání s právní úpravou slovenskou. Toto srovnání jsem zvolil zejména z toho důvodu, že slovenská právní úprava přesčasové práce je, dle mého názoru, jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele přehlednější, jelikož vyrovnávací období je určováno měsíci, nikoliv týdny, a co se přesčasové práce zaměstnanců s kratší pracovní dobou týče i spravedlivější. Zde bych osobně viděl největší mezery české právní úpravy, a tedy i nejvhodnější prostor pro případnou úpravu české pracovněprávní legislativy.

POUŽITÁ LITERATURA

Tištěné monografie a komentáře

- ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Pavla HLOUŠKOVÁ, Eva HOFMANNOVÁ, Pavel KNEBL, Zdeněk SCHMIED, Ludmila TOMANDLOVÁ a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016. 1271 s. ISBN 978-80-7263-992-2
- ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2012*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. 1256 s. ISBN 978-80-7263-992-3
- BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). 790 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
- BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. 1640 s. ISBN 978-80-7400-290-8.
- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). 496 s. ISBN 978-80-7400-283-0.
- GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Jan HORECKÝ, Dana HRABCOVÁ, Kristina CHRÁSTKOVÁ, Jana KOMENDOVÁ, Petr MACHÁLEK, Jaroslav STRÁNSKÝ a Jana ZACHOVALOVÁ. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 828 s. Edice učebnic Právnické fakulty MU, č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.
- GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. 295 s. ISBN 978-80-7263-759-1.
- HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014. 1063 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právní učebnice (Aleš Čeněk). 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk). 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1.
- RÁKOSNÍK, Jakub. *Odvrácená tvář meziválečné prosperity: nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938*. V Praze: Karolinum, 2008. 462 s. ISBN 978-80-246-1429-8.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita., KAHLE Bohuslav, HŮRKA Petr, RANDLOVÁ Nataša, DOLEŽÍLEK Jiří, *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7.

Odborné články a elektronické prameny

- PAŠTA, Michal. Obecná ustanovení o pracovní době a délka pracovní doby. *Všehrd* [online]. [cit. 2017-11-10]. Dostupné z: <http://casopis.vsehrd.cz/2012/12/obecna-ustanoveni-o-pracovni-dobe-a-delka-pracovni-doby/>
- JANEČKOVÁ, Eva. *Rozvržení pracovní doby a nejčastější chyby* [online]. 2014 [cit. 2017-11-28]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d47507v58894-rozvrzeni-pracovni-doby-a-nejcastejsi-chyby/>
- FOREJTOVÁ, Monika. Existují ještě otázky nad odměnami za pracovní pohotovost zaměstnanců dle judikatury Soudního dvora EU? *Právní prostor* [online]. 2014 [cit. 2017-11-28]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/dalsi-otazniky-kolem-odmen-za-pracovni-pohotovost-zamestnancu-dle-judikatury-soudniho-dvora-eu>
- Základní pravidla nařízení nebo dohodnutí práce přesčas a jejích limitů [online]. Fetter R. W., 2011. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-pravidla-narizeni-nebo-dohodnuti-prace-prescas-a-jejich-limitu-72087.html>

- FETTER, Richard. *Základní pravidla nařízení nebo dohodnutí práce přesčas a jejich limitů* [online]. 2011. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-pravidla-narizeni-nebo-dohodnuti-prace-prescas-a-jejich-limitu-72087.htm>
- MPVS, Trexima, spo. s.r.o., *Příručka pro personální a platovou agendu*[online]. [cit. 20.10. 2017]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB030>
- FETTER, Richard. *Pružná pracovní doba. Když si chcete ráno přispat, anebo chodit do práce dříve.* In: *Www.mesec.cz*[online]. [cit. 2017-11-10]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/pruzna-pracovni-doba-kdyz-chcete-rano-prispa/>
- MAMRILLA, Filip. *Konto pracovní doby v praxi* [online]. 2017, 1 [cit. 2017-10-20]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/konto-pracovni-doby-v-praxi-105273.htm>
- Příručka pro personální a platovou agendu: Pracovní doba a doba odpočinku. <https://www.mpsv.cz/cs/> [online]. 2017 [cit. 2017-12-03]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB036>
- SLÁDEK, Václav. *Práce přesčas a její vazba na stanovenou týdenní pracovní dobu* [online]. 2007 [cit. 2017-10-21]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1882v2560-prace-prescas-a-jeji-vazba-na-stanovenou-tydenni-pracovni-dobu/>
- Práca nadčas. *NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE* [online]. [cit. 2017-11-30]. Dostupné z: http://www.ip.gov.sk/?id_af=469
- Plat a mzda. *Finance.cz* [online]. [cit. 2017-10-31]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/plat-a-mzda/>
- KOUŘILOVÁ, Zuzana. *K postupu zaměstnavatele při poskytování mzdy, příplatku a náhradního volna za práci přesčas* [online]. 2014 [cit. 2017-11-02]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-postupu-zamestnavatele-pri-poskytovani-mzdy-priplatku-a-nahradniho-volna-za-praci-prescas-96079.html>
- *Nová úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě* [online]. 2007 [cit. 2017-10-22]. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1612v1588-nova-uprava-pracovni-doby-a-doby-odpocinku-zamestnancu-v-dopr/?search_query

- *Příručka pro personální a platovou agendu* [online]. 2017 [cit. 2017-10-24]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB053>
- PLÁNIČKOVÁ, Zuzana. *Práce přesčas a další dohodnutá práce přesčas* [online]. 2014 [cit. 2017-10-23]. Dostupné z: <http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/10-2-2014-prace-prescas.aspx>
- ŠTILICOVÁ, Michaela. *Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví: dodržení maximálního limitu práce přesčas ve zdravotnictví od 1.1.2014* [online]. [cit. 2017-10-23]. Dostupné z: <http://www.acmn.cz/file.php?nid=1140&oid=3710533>
- BRŮHA, Dominik. *Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví neboli tzv. „opt-out“* [online]. 2011 [cit. 2017-10-21]. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d34302v43790-tzv-opt-out-vezdravotnictvi/?search=query=p%C5%99es%C4%8Das%20zdravotnictv%C3%AD&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page
- *V nemocnicích je málo lékařů i úředníků. Péči zachraňují přesčasy, ale zhoršuje se, zjistil průzkum* [online]. 2016 [cit. 2017-10-21]. Dostupné z: https://zpravy.aktualne.cz/domaci/dve-tretiny-nemocnic-se-boji-zhorseni-pece-trapi-je-i-nedost/r~14be2bbe27f711e69966002590604f2e/?_ga=2.64191212.299142367.1508239783-1914849371.1507631426
- VALENTOVÁ, Klára. *Práce z domova – výhody a nevýhody, plánované změny.* <https://www.pravniprostor.cz/> [online]. [cit. 2018-02-28]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prace-z-domova-vyhody-a-nevyhody-planovane-zmeny>

České a zahraniční právní předpisy

- Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.
- Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce.
- Směrnice Rady (75/117/EHS).

- Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., Nařízení vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.
- Směrnice Rady (75/117/EHS).

Česká a unijní judikatura

- Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
- Rozhodnutí MS v Praze ze dne 29.12.1963, sp. zn. 5 Co 72/63.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5172/2008 ze dne 06.05.2010.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 10.7. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2346/2006.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29.9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1985/2008.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 2010, sp. zn. 21 Cdo 5172/2008.
- Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 5. 10. 2004, sp. zn. C-397/01. Pfeiffer v Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut Ev
- Rozsudek Soudního dvora (prvního senátu) ze dne 27. 5. 2004. Ve věci C-285/02, Edeltraud Elsner-Lakeberg a spolkoová země Severní Porýní-Vestfálsko.
- Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 5. října 2004. Bernhard Pfeiffer (C-397/01), Wilhelm Roith (C-398/01), Albert Süß (C-399/01), Michael Winter (C-400/01), Klaus Nestvogel (C-401/01), Roswitha Zeller (C-402/01) a Matthias Döbele (C-403/01) proti Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce: Arbeitsgericht Lörrach - Německo.
- Rozsudek Soudního dvora ze dne 9. září 2003. Landeshauptstadt Kiel proti Norbertu Jaegerovi. Věc C-151/02.
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21.5.1998, sp. zn. 5 A 130/97.
- Usnesení Soudního dvora (Pátého senátu) ze dne 11. ledna 2007. Věc C-437/05.

Přesčasová práce a nároky z ní vyplývající

ABSTRAKT

Tato diplomová práce se věnuje tématu přesčasové práce a následným nárokům, které zaměstnancům za její odvedení vznikají. Zaměřuje se také na institut pracovní doby obecně, jakožto základní východisko pro určení přesčasů. Rozebírá nejen limity a podmínky přesčasové práce, ale také přesčasy při různých režimech pracovní doby i přesčasovou práci specifických skupin zaměstnanců. Cílem práce je shrnutí české právní úpravy institutu přesčasů, při současném zhodnocení judikatury věnující se této problematice.

Práce je rozdělena do pěti kapitol. V první kapitole je nastíněn historický vývoj nejen přesčasové práce samotné, ale i pracovní doby, jakožto institutu bezprostředně souvisejícímu s přesčasy. Vzhledem k členství České republiky v Evropské unii nelze opomenout ani pohled na přesčasovou práci z hlediska unijní legislativy, kde klíčovým předpisem upravujícím pracovní dobu a přesčasovou práci je směrnice 2003/88/ES.

Druhá kapitola se zabývá institutem pracovní doby, a popisuje jednotlivé způsoby jejího rozvržení. Shrnuje i noční práci a pracovní pohotovost, jejíž právní úprava činí problémy a zaměstnanci se dostávají se zaměstnavateli často do sporu ohledně nejistoty odměňování.

Třetí kapitola pojednává o samotné přesčasové práci, jakožto hlavním tématu diplomové práce, přičemž rozebírá nejen současný stav právní úpravy přesčasů při specifických pracovních dobách, ale i způsob výkonu přesčasové práce nařízením ze strany zaměstnavatele nebo dohodou mezi oběma stranami pracovněprávního vztahu.

Čtvrtá kapitola se věnuje odměňování přesčasové práce, přičemž pozornost je zaměřena na srovnání problematiky mezi zaměstnanci odměňovanými platem ve veřejném sektoru a zaměstnanci odměňovanými mzdou v sektoru soukromém.

Poslední, pátá, kapitola této diplomové práce je věnována přesčasové práci u zaměstnanců pracujících ve specifických oborech. Jde především o analýzu přesčasové práce u mobilních pracovníků v kamionové a autobusové dopravě, kdy poskytuje pohled na možná rizika u těchto zaměstnanců při jejím výkonu.

Klíčová slova: přesčasová práce, pracovní doba, nároky zaměstnance

Overtimes and resulting entitlements

ABSTRACT

This diploma thesis deals with the topic of overtime work and consequent entitlements for employees. It also focuses on the working hours institute in general, as the basis for determining overtime. It deals not only with the limits and conditions of overtime work, but also with overtime in different working hours regimes as well as overtime work of specific groups of employees. The aim of the thesis is to summarize the Czech legislation of the overtime institute, while evaluating the jurisprudence dealing with this issue.

The thesis is divided into five chapters. The first chapter outlines the historical development not only of overtime work itself, but also of working hours as an institute directly related to overtime. In view of the Czech Republic's membership in the European Union, there can not be omitted the view of overtime work in terms of EU legislation, where Directive 2003/88 / EC is the key rule governing working hours and overtime.

The second chapter deals with the working hours institute and describes the different ways of its layout. It also summarizes night work and on-call time, the legal regulations of which make it problematic, and employees often come to a dispute with employer about the uncertainty of remuneration.

The third chapter deals with the overtime work itself as the main topic of the diploma thesis, analyzing not only the present order of the legal regulation of overtime during specific working hours, but also the way of performing overtime work by an employer's order or by an agreement between the two parties to the labor law relationship.

The fourth chapter focuses on the remuneration of overtime work, focusing on the comparison between salaried employees in the public sector and salaried employees in the private sector.

The last, fifth, chapter of this diploma thesis is devoted to overtime work of employees working in specific fields. This is above all an analysis of overtime work by mobile workers in truck and bus transport, providing an overview of the potential risks for these employees when performing it.

Key words: overtime work, working hours, employee's entitlements