

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra práva**



**Diplomová práce**

**Přesčasová práce a nároky z ní vyplývající**

**Monika Formanová**

© 2016 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Monika Formanová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Přesčasová práce a nároky z ní vyplývající**

Název anglicky

**Overtime and consequent demands**

---

### **Cíle práce**

Hlavním cílem práce je zpracování současné právní úpravy v oblasti problematiky přesčasové práce a nároků z ní vyplývajících a interpretace základní charakteristiky zkoumané problematiky.

Díličními cíli je srovnání činnosti jednotlivých podniků z hlediska přesčasové práce a následné vyhodnocení získaných poznatků.

### **Metodika**

Hlavními metodami zpracování práce bude analýza literatury, odborných článků a právních předpisů.

Diplomová práce bude rozdělena na dvě části, a to na část teoretickou a praktickou. Bude provedeno shromáždění podkladů pro zpracování teoretické a praktické části práce. V praktické části bude využito metody rozhovoru, a to jako získání podkladů pro vlastní praktickou část práce. Dále bude provedeno vyhodnocení získaných dat pro praktickou část práce. Výsledkem bude sumarizace závěrů a jejich hodnocení.

## **Doporučený rozsah práce**

60 – 80 stran

## **Klíčová slova**

Práce přesčas, zaměstnavatel, zaměstnanec, pracovní doba, náhradní volno, benefity v zaměstnání

---

## **Doporučené zdroje informací**

BĚLINA M. a kol. Pracovní právo, 6. vydání. Praha 2014, 496 stran, ISBN 978-80-7400-283-0; GAVLAS M. a kol. Pracovní právo, 2. aktualizované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004, 752 stran, ISBN 978-80-210-5852-1

GOGOVÁ R. , HŮRKA P. , ÚLEHLOVÁ H. Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 296 stran, ISBN 978-80-7263-759-1

HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. 202 stran, ISBN 978-80-7380-316- 2

VYSOKAJOVÁ M., KAHLE B., RANDLOVÁ N., HŮRKA P., DOLEŽÍLEK J. Zákoník práce. Komentář, Praha, Wolters Kluwer ČR, a.s., 2013, 800 stran, ISBN 978-80-7478-033-2

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

---

## **Předběžný termín obhajoby**

2015/16 LS – PEF

## **Vedoucí práce**

JUDr. Ing. Renata Korcová

## **Garantující pracoviště**

Katedra práva

---

Elektronicky schváleno dne 27. 10. 2015

**JUDr. Jana Borská**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 10. 03. 2016

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci " Přesčasová práce a nároky z ní vyplývající " jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 26.3.2016

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Ing. Renatě Korcové za odborné vedení práce, velmi užitečnou metodickou pomoc při zpracování mé diplomové práce, poskytování cenných rad a trpělivý přístup. Také děkuji zaměstnancům a zaměstnavatelům vybraných podniků za jejich ochotu a čas při poskytování rozhovorů.

# Přesčasová práce a nároky z ní vyplývající

## Souhrn

Tématem diplomové práce je přesčasová práce a nároky z ní vyplývající. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část popisuje základní pojmy pracovní doby a její rozvržení, evidenci pracovní doby, konta pracovní doby, které neodmyslitelně s přesčasnou prací úzce souvisí. Dále se zabývá přesčasnou prací, jejím odměňováním a také otázkou, kdo přesčasnou práci nesmí v rámci zákona vykonávat. V neposlední řadě práce řeší problematiku inspekce práce, která kontroluje dodržování přesčasové práce.

Praktická část diplomové práce je zaměřená na rozhovory s jednotlivými pracovníky a zaměstnavateli vybraných podniků týkajících se přesčasové práce. Cílem práce je srovnání přístupu jednotlivých podniků v oblasti přesčasové práce a porovnání a zhodnocení, kde se přesčasová práce vyskytuje nejvíce, jakým způsobem je odměňována.

Závěr práce obsahuje vyhodnocení výsledků zjištěných z rozhovorů s pracovníky a zaměstnavateli vybraných podniků.

**Klíčová slova:** práce přesčas, zaměstnanec, zaměstnavatel, pracovní doba, náhradní volno, benefity v zaměstnání, inspekce práce

# **Overtime work and demands associated with this issue**

## **Summary**

My diploma thesis deals with the topic of overtime work and demands connected with this issue. The thesis is divided into a theoretical and a practical part.

The theoretical part describes basic terminology of working time and its division. Also, records of working hours, required working hours that are closely related with overtime work. Next, this part deals with overtime pay, with its remuneration and defines who cannot perform the overtime work according to law. And last but not least, it deals with problems of labour inspectorate that monitors compliance of overtime work.

The practical part focuses on interviews (concerning overtime work) with individual workers and employers of selected companies. The aim of the thesis is to compare attitudes of various companies in the area of overtime work and its comparison and evaluation. I would also like to acquaint a reader with a new proposal to amend the remuneration for overtime work.

The end of my thesis includes evaluation of results derived from interviews with workers and employers from particular companies.

**Keywords:** overtime work, employee (worker), employer, working hours, compulsory rest periods, benefits in employment, state labor inspection

## Obsah

1.	Úvod.....	11
2.	Cíl práce a metodika .....	13
2.1.	Cíl práce.....	13
2.2.	Metodika.....	13
3.	Přehled řešené problematiky.....	16
3.1.	Pracovní doba .....	16
3.2.	Evidence pracovní doby .....	17
3.3.	Rozvržení pracovní doby.....	18
3.3.1.	Rovnoměrné rozvržení pracovní doby.....	20
3.3.2.	Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby .....	21
3.4.	Netradiční rozvržení pracovní doby .....	23
3.4.1.	Pružné rozvržení pracovní doby .....	23
3.4.2.	Konto pracovní doby .....	24
3.5.	Práce přesčas .....	25
3.6.	Změny právní úpravy práce přesčas oproti starému zákoníku práce .....	28
3.7.	Evidence práce přesčas.....	29
3.8.	Výjimečnost, mimořádnost a vážné provozní důvody práce přesčas.....	30
3.9.	Na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem.....	30
3.10.	Výkon práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu.....	31
3.11.	Práce přesčas při uplatnění konta pracovní doby .....	31
3.12.	Rozsah práce přesčas .....	33
3.12.1.	Obecná (základní) práce přesčas.....	33
3.12.2.	Další práce přesčas.....	33
3.12.3.	Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví.....	34
3.13.	Povinnost výkonu práce přesčas.....	37



3.14.	Práce přesčas a kratší úvazek .....	38
3.15.	Práce přesčas při souběžné činnosti .....	38
3.16.	Práce přesčas a doba odpočinku .....	39
3.17.	Práce přesčas při pružném rozvržení pracovní doby .....	39
3.18.	Odměňování za práci přesčas .....	40
3.19.	Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas .....	41
3.20.	Odměny .....	44
3.21.	Plat nebo náhradní volno za práci přesčas .....	46
3.22.	Zákaz práce přesčas .....	51
3.22.1.	Oprávnění těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň a zaměstnanců pečující o dítě .....	51
3.22.2.	Mladiství a práce přesčas .....	51
3.23.	Inspekce práce .....	52
3.24.	Přehled přestupků a správních deliktů v oblasti práce přesčas .....	53
3.25.	Pokuty za přestupky a jiné správní delikty .....	53
<b>4.</b>	<b>Analytická část .....</b>	<b>57</b>
4.1.	Výrobce v oblasti textilního průmyslu .....	59
4.2.	Výrobce v oblasti automobilového průmyslu .....	61
4.3.	Zemědělský podnik .....	63
4.4.	Veřejná správa .....	65
4.5.	Veřejné služby .....	67
4.6.	Zdravotnictví .....	69
<b>5.</b>	<b>Výsledky a diskuse .....</b>	<b>71</b>
5.1.	Shrnutí a doporučení v oblasti textilního průmyslu .....	71
5.2.	Shrnutí a doporučení v oblasti automobilového průmyslu .....	73
5.3.	Shrnutí a doporučení v oblasti zemědělského podniku .....	74

5.4.	Shrnutí a doporučení v oblasti veřejné správy .....	76
5.5.	Shrnutí a doporučení pro zařízení veřejných služeb.....	77
5.6.	Shrnutí a doporučení v oblasti zdravotnictví.....	79
<b>6.</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>81</b>
<b>7.</b>	<b>Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>83</b>
<b>8.</b>	<b>Přílohy.....</b>	<b>88</b>
	Příloha č. 1 Evidence pracovní doby .....	88
	Příloha č. 2 Evidence přesčasové práce .....	88
	Příloha č. 3 Otázky k rozhovorům.....	89

## **Seznam grafů**

Graf č. 1 Nejvíce přesčasů dle odvětví .....	80
--	----

## **Seznam tabulek**

Tabulka č. 1 Měsíční náklady na mzdy a platy v třídění podle položek ÚNP a krajů za rok 2013, v Kč/měsíc na 1 zaměstnance .....	48
Tabulka č. 2 Měsíční náklady na mzdy a platy v třídění podle položek ÚNP a krajů za rok 2014, v Kč/měsíc na 1 zaměstnance.....	49
Tabulka č. 3 Přehled nejvíce porušovaných oblastí .....	54
Tabulka č. 4 Přehled nejčastěji porušovaných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb. ....	55

## 1. Úvod

Každý člověk jednou bude hledat práci a bude nucen zařadit se do pracovního procesu. Během profesního života se každý z nás potýkal s pracovním právem, pracovní dobou a prací přesčas téměř denně. V dnešní době vnímá většina zaměstnanců práci přesčas negativně. Práce přesčas zasahuje do volného času, který by mohl člověk strávit jiným způsobem. Na druhou stranu jsou tací, kteří práci přesčas vnímají jako příležitost vydělat si více finančních prostředků a díky nim si dopřát něco navíc jak sobě, tak své rodině.

Když autorka přemýšlela nad výběrem vhodného tématu pro svoji diplomovou práci, bylo jasné, že by se ráda věnovala problematice pracovního práva. Jako nejvhodnější jí připadalo věnovat se tématu přesčasové práce. Při její současné profesi se několikrát s problematikou přesčasové práce potýkala, proto ji téma velice zajímá a bylo pro ni lákavé nahlédnout do systému a podstaty této problematiky. Pracovní právo jako celek je obor, který je každodenně potřebný a zároveň nepostradatelný pro většinu lidské populace. Zajisté každý člověk musel několikrát v životě řešit situaci, kdy na pracovišti bylo třeba pracovat přesčas. V nastalé situaci lidé řeší několik otázek. Je nárok na náhradní volno v práci? Pokud je osoba těhotná, musí pracovat nad rámec své denní pracovní doby? Musí zaměstnavatel vždy proplatit přesčasové hodiny? Je ze zákona stanovena doba, kterou musí člověk odpracovat nad rámec svého pracovního úvazku? Náleží za práci přesčas vůbec nějaká odměna? Existuje nějaká instituce, která kontroluje přesčasovou práci? Na tyto a spousty dalších otázek chce autorka pomocí zpracování tohoto tématu najít odpovědi.

Přesčasová práce není z hlediska pracovního práva o nic méně důležitá než například pracovní doba. Každý se ve svém zaměstnání snaží nalézt harmonii. Nikdo nechce chodit do práce negativně naladěný. Většina lidí bere práci přesčas jako nutné zlo. Zaměstnanci většinou nechtějí být v práci déle, než je nezbytně nutné, zejména pokud práce není náležitě odměněna. Jestliže lidé chtějí pracovat přesčas, pak si chtějí "přivydělat". Zaměstnanec by měl vzít v úvahu, že může nastat situace, kdy zaměstnavatel z vážných důvodů požaduje po zaměstnanci práci přesčas.

V diplomové práci se v teoretické části bude autorka krátce zabývat základními pojmy, jako jsou pracovní doba a její rozvržení, evidence pracovní doby, konto pracovní doby, které s přesčasovou prací úzce souvisí. Také se stručně zmíní o netradičním rozvržení pracovní doby. Poté již přikročí k řešení otázky samotné přesčasové práci

a právní úpravy zejména v zákoně č. 262/2006 Sb. (dále jen „ZP“ nebo „zákoník práce“). Bude se zabývat evidencí práce přesčas, výjimečností a mimořádností práce přesčas, rozsahem práce přesčas, dohodnutou prací přesčas ve zdravotnictví, která má z části odlišnou úpravu od obecné práce přesčas. Dále se zaměří na práci přesčas u různých typů pracovní doby, u kratší pracovní doby a na práci přesčas a doba odpočinku. V další kapitole se bude věnovat odměňování za práci přesčas, nejdříve z obecného hlediska a poté konkrétními body mzdou, platem či náhradním volnem za práci přesčas.

V závěru teoretické části bude uveden popis případů, v nichž zákoník práce ukládá zákaz vykonávat práci přesčas. Kromě toho se bude věnovat inspekci práce, která tyto kroky nezákonného vykonávání přesčasové práce postihuje.

V praktické části se autorka zaměří na polostrukturované rozhovory s pracovníky a zaměstnavateli vybraných společností, pomocí nichž se pokusí objasnit, jak tyto společnosti nakládají s prací přesčas, jestli je u nich práce přesčas častá, ale také jakým způsobem je práce přesčas odměňována, zda zaměstnavatelé vedou evidenci práce přesčas. Výzkumné otázky byly následující: Dostaly společnosti někdy od inspekce práce pokutu za nedodržení předpisů? Jsou dodržovány přestávky mezi směny? Proplácí zaměstnavatelé řádně dle zákona práci přesčas? Formou rozhovoru se bude autorka snažit najít odpovědi na některé další praktické otázky. Praktická část je založená na vyhodnocení poznatků a informací získaných v průběhu rozhovorů.

## **2. Cíl práce a metodika**

### **2.1. Cíl práce**

Hlavním cílem diplomové práce je vytvořit komplexní přehled o přesčasové práci a nároků z ní vyplývajících pomocí odborné literatury a právních předpisů. Dílčím cílem je popsat práci přesčas zejména z pohledu zaměstnance, ale také ze strany zaměstnavatele. Za velice důležité považuje autorka také otázku současné právní úpravy uvedené v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, na kterou se rovněž soustředí.

Dílčím cílem praktické části diplomové práce je zhodnocení vedení evidence přesčasové práce a evidence pracovní doby v předem vybraných společnostech.

Dalším dílčím cílem je charakterizování odměňování přesčasové práce u zaměstnavatelů, tj. u zmíněných předem vybraných společností.

Na základě shromážděných dat z rozhovorů se zaměstnanci a zaměstnavateli vybraných společností je provedeno vyhodnocení získaných poznatků. Výsledkem je sumarizace závěrů a jejich hodnocení.

### **2.2. Metodika**

Diplomová práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části autorka využila převážně studium knih a právních předpisů. Dalším důležitým zdrojem byl zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Hlavními metodami zpracování práce jsou analýza odborné literatury, interpretace platných právních předpisů týkajících se problematiky přesčasové práce a nároků z ní vyplývajících. Teoretická část se zabývá popisem pracovní doby, evidencí pracovní doby, kontem pracovní doby. Zmiňuje rovněž evidenci pracovní doby, jíž je zaměstnavatel povinen vést. Stěžejní část práce je věnována přesčasové práci a současné úpravě v zákoníku práce. Nedílnou součástí je rovněž popis a charakteristika práce přesčas při souběžné činnosti, práce přesčas a kratší úvazek a práce přesčas a doba odpočinku. Diplomová práce obsahuje také analýzu odměňování za práci přesčas. Témata, která se bezprostředně týkají přesčasové práce, jsou rovněž analyzována v teoretické části diplomové práce. V práci autorka věnuje pozornost také práci přesčas, se zákazem jejího vykonávání. Poslední kapitola v praktické části je věnována inspekci práce, na kterou se může každý zaměstnanec obrátit. Nelze opomenout

ani sankce, které zaměstnavateli hrozí za nedodržování povinností ohledně práce přesčas. Tyto poznatky autorka čerpá z uvedených zdrojů a pomáhají v následném zhodnocení získaných informací.

Praktická část diplomové práce se zabývá provedenými polostrukturovanými rozhovory s jednotlivými pracovníky a zaměstnavateli vybraných společností v oblasti přesčasové práce a nároků z ní vyplývajících. Jako hlavní metoda získání potřebných informací byla využita metoda ústního dotazování, tedy rozhovoru s pracovníky a zaměstnavateli vybraných společností. Rozhovor je založen na přímém kontaktu tazatele s respondentem. Výsledky rozhovorů, které spadají do kvantitativního přístupu k výzkumu, budou nápomocny při vysvětlení situací, které se budou během nich vytvářet. Během nich bylo možné zaznamenávat volné myšlenkové pochody a pocity, či zaznamenávat určité údaje. Výhodou těchto polostrukturovaných rozhovorů je, že jsou flexibilní, lépe organizovatelné a také, že tazatel může přidružovat další doplňující a upřesňující otázky. Během rozhovorů lze upravovat formulaci otázek vzhledem k situaci. Tazatel může díky polostrukturovaným rozhovorům zaznamenávat pouze ty události a informace, které souvisejí se zkoumaným tématem. Zároveň díky těmto typům rozhovorů dochází k úspoře času, protože tazatel může kdykoliv respondentovi položit doplňující otázku, či klást dotazy k určité části tématu, které ho zaujalo. Autorka se bude snažit, aby dotazování u rozhovorů byli uvolnění a odpovídali s co nejmenšími zábrany. V oblasti citlivého tématu financí proto nebylo zacházeno do podrobností.

První výběr společnosti směřoval k výrobci v oblasti textilního průmyslu, který se zabývá pletařskou výrobou, poté následoval výrobce v oblasti automobilového průmyslu, jenž vyrábí náhradní díly do automobilů. Dále byli dotazováni zaměstnanci zemědělského podniku zabývajícího se živočišnou i rostlinnou výrobou. K rozhovorům byl také vybrán zaměstnanec veřejné správy, tedy policista, který u policie pracuje 17 let. Ve výběru byli zastoupeni i zaměstnanci v oblasti služeb, pracovnice poštovní přepážky a poštovní doručovatelka a v neposlední řadě zaměstnanci v oboru zdravotnictví, zdravotní sestra a doktor ortopedie. Záměrně byly vybrány tyto druhy společností, aby došlo k zastoupení všech segmentů, jako je zemědělství, průmysl a služby a také zdravotnictví. Zaměstnanci ve zdravotnictví mají jinou právní úpravu přesčasové práce, proto byli do výběru zahrnuti. Přáním vybraných soukromých společností bylo, aby byla zachována jejich anonymita, proto nebudou uvedeny jejich názvy.

V závěru je provedeno vyhodnocení získaných dat. Na základě těchto dat jsou navržena případná doporučení ke zlepšení evidence práce přesčas, jejího odměňování a dalších skutečností, které se během studie objevily. Výsledkem je sumarizace závěrů a jejich vyhodnocení.

### 3. Přehled řešené problematiky

#### 3.1. Pracovní doba

Ochranná funkce pracovního práva jako jeho funkce historicky nejdůležitější se realizuje ve vztahu k pracovní době především tak, že pomocí kogentních ustanovení zákoníku práce jsou stanoveny doby maximálního možného výkonu práce zaměstnance. Pracovní doba představuje jednu z nemnoha tradičních oblastí pracovního práva, do které zasahují různé právní normy evropského práva, dokonce i evropská judikatura a to významným způsobem.<sup>1</sup>

Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen na základě pracovní smlouvy vykonávat pro zaměstnavatele práci. V pracovní době se realizuje obsah pracovněprávního vztahu, protože práva a povinnosti smluvních stran se uskutečňují zásadně v pracovní době. V pracovní době je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práci podle pracovní smlouvy. Dále také dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Při uzavření pracovního poměru vzniká zaměstnanci povinnost konat osobně práce pouze ve stanovené pracovní době. Zaměstnavateli naopak vzniká povinnost zaměstnanci práci přidělovat. Zároveň přitom dodržovat pracovní podmínky stanovené pracovní a kolektivní smlouvou a právními předpisy. Mezi podmínky, které má povinnost zaměstnavatel dodržovat, patří pracovní doba, především její délka. Nový zákoník práce s účinností od 1. 1. 2007 jako pracovní dobu nově upravuje jakoukoliv dobu přítomnosti zaměstnance na pracovišti na základě pokynu zaměstnavatele. S výjimkou také zákonem stanovené doby poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech. Pracovní doba je chápána nejen faktický výkon práce, ale i doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů, které stanoví zaměstnavatel. Do 31. 12. 2006 se připravenost k výkonu práce považovala za pracovní pohotovost konanou na pracovišti. V současné době, díky vývoji judikatury Evropského soudního dvora pracovní pohotovost na pracovišti zrušila. Pracovní doba a její právní úpravy neodmyslitelně souvisí s úpravou doby odpočinku. Doba odpočinku je rovněž definována zákoníkem práce, která se nezapočítává do pracovní doby. Pracovní doby a doby odpočinku spolu bezprostředně

---

<sup>1</sup> HŮRKA, P., *Pracovní právo*, str. 213.



souvisí, protože prodlužováním pracovní doby dochází ke zkracování doby odpočinku, a naopak, čím kratší pracovní doba, tím je delší doba odpočinku.<sup>2</sup>

Zákoník práce upravuje délku pracovní doby jako týdenní, nikoliv denní či měsíční. Délka směny při rozvržení pracovní doby nesmí přesáhnout 12 hodin bez ohledu na to, jaký je zvolený způsob rozvržení pracovní doby. Jedná se o tzv. čistou pracovní dobu, kde nejsou započteny poskytované přestávky na oddech a jídlo.<sup>3</sup>

### 3.2. Evidence pracovní doby

Pokud by pracovní právo účinně nevyžadovalo dodržování všech základních principů a zákonných limitů, ztrácely by svůj smysl. Jako jeden z nejdůležitějších právních institutů, jejich smyslem je zamezit obcházení nebo rovnou porušování povinností na úseku pracovní doby, je zákonem stanovená povinnost evidence pracovní doby. Do povinností určených zaměstnavatelům, které určuje zákoník práce, spadá evidovat u každého zaměstnance pracovní dobu.<sup>4</sup>

Je dána povinnost evidovat u jednotlivých zaměstnanců pracovní dobu, která je zákonem uložena zaměstnavatelům. Její význam podtrhuje také skutečnost, že pokud zaměstnavatel nebude dodržovat evidenční povinnost ve vztahu k odpracované pracovní době je podle zákona o inspekci práce správním deliktem, za který může inspekce uložit pokutu až do výše 400 000 Kč.<sup>5</sup>

Zákoník práce také ukládá, co je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců za evidenci. Evidence odpracované: pracovní doby, práce přesčas, noční práce, doby v době pracovní pohotovosti a další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví.

Zároveň musí také evidovat pracovní pohotovost, kterou zaměstnanec vykonával. Z taxativního výčtu uvedeného shora jednotlivých časových úseků odpracovaných zaměstnancem je zřejmé, že je nutné rozlišovat evidenci odpracované pracovní doby a evidenci docházky do zaměstnání v oblasti pracovního práva.<sup>6</sup>

---

<sup>2</sup> BĚLINA, M., *Pracovní právo*, str. 259-260.

<sup>3</sup> BĚLINA, M., *Pracovní právo*, str. 208.

<sup>4</sup> HŮRKA, P., *Pracovní právo*, str. 235.

<sup>5</sup> § 28 odst. 1 písm. 5 zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce.

<sup>6</sup> HŮRKA, P., *Pracovní právo*, str. 227-228.

Zákon neuvádí, jakým způsobem má zaměstnavatel pracovní dobu evidovat, tedy zda užije např. formulářové knihy evidence pracovní doby či naopak moderní čipové karty apod.<sup>7</sup>

V minulosti významným způsobem doplnila judikatura Nejvyššího soudu, který v jedno ze svých precedenčních rozhodnutí vyjádřil požadavky na transparentnost formy evidence pracovní doby takto: „*Záleží pouze na zaměstnavateli, jemuž je povinnost vést evidenci pracovní doby uložena, jaký způsob evidence zvolí tak, aby byl průkazný a vypovídal o tom, zda zaměstnanec odpracoval či neodpracoval stanovenou (nebo dohodnutou) pracovní dobu, kdy ji odpracoval, v jakém rozsahu, případně o dalších skutečnostech, které jsou významné pro posuzování nároků s odpracováním pracovní doby souvisejících.*“<sup>8</sup>

Zaměstnavatel je povinen umožnit nahlédnout zaměstnanci do jeho vlastního účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy. Zároveň si může pořizovat výpisy, popřípadě kopie, a to na náklady zaměstnavatele. Je to upraveno a stanoveno zákonem z důvodu ochrany zaměstnance ve vztahu k odpracované pracovní době a její evidenci.<sup>9</sup>

### 3.3. Rozvržení pracovní doby

Co se týče rozvržení pracovní doby, „*zákoník práce stanoví především limity, které je třeba respektovat s ohledem na ochranu zdraví zaměstnance - týkají se jednak délky pracovního času a jednak jeho rozvržení. Zaměstnavatel je nemůže vyloučit ani ujednání se zaměstnancem, nepřipouští-li to výslovně zákon.*“<sup>10</sup>

Rozvržení pracovní doby patří mezi významné instituty pracovního práva, protože povinností zaměstnance je vykonávat práci v rozvržené pracovní době. Zaměstnavatel rozhoduje o rozvržení pracovní doby. Pokud v organizaci působí odborová organizace, o rozvržení pracovní doby musí zaměstnavatel rozhodnout po projednání s touto organizací. Rovněž může být tato úprava sjednána v kolektivní smlouvě.<sup>11</sup>

Zaměstnavatel je omezen délkou pracovní doby a jejím rozvržením v přidělování práce pro zaměstnance, pokud jde o rozsah práce, protože rozsah práce musí být přiměřený

---

<sup>7</sup> Tamtéž, str. 228.

<sup>8</sup> Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 5.11. 2004 sp. zn. 21 Cdo 1916/2004.

<sup>9</sup> HŮRKA, P., *Pracovní právo*, str. 228.

<sup>10</sup> BEZOUŠKA, P., IVANCO G., *Pracovní právo pro zaměstnavatele*, str. 70.

<sup>11</sup> BĚLINA, M., *Pracovní právo*, str. 209.

délce pracovní doby. Určením vybrané práce pro zaměstnance je také omezeno rozvržením pracovní doby, protože zaměstnanec je povinen konat dohodnutý druh práce v pracovní době, tedy v předem stanoveném rozvržení pracovní doby, kterému se musí zaměstnavatel podřídit. Zaměstnavatel musí povinnosti zaměstnanci ukládat tak, aby je mohl splnit v rámci rozvržení pracovní doby, tedy v předem stanovených pracovních směnách. Dohodnutý druh práce je stanoven přímo v pracovní smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Druh práce je jedna ze zákona podstatných náležitostí pracovní smlouvy. Právní úprava pracovní doby je obecně upravena pro všechny zaměstnance v pracovním poměru především zákoníkem práce, nebo jinými pracovněprávními předpisy, které jsou podloženy na základě kolektivních smluv.<sup>12</sup>

Právní úprava pracovní doby spočívá ve stanovení její délky, noční práce, pracovní pohotovosti a práce přesčas. Zároveň stanovuje i způsoby rozvrhování pracovní doby, včetně stanovení minimálních dob odpočinku mezi směnami a v týdnu. Zaměstnanec má nárok na odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny minimálně 11 hodin nepřetržitého odpočinku během 24 hodin po sobě jdoucích. Nepřetržitý odpočinek v týdnu je min. 35 hodin nepřetržitého trvání v týdnu. U mladistvých je to 48 hodin. Ochrana zaměstnance se projevuje jak ve stanovení maximální délky týdenní pracovní doby, tak i ve stanovení maximální přípustné délky pracovní směny bez práce přesčas, která činí 12 hodin při všech způsobech rozvržení pracovní doby. Povinností zaměstnavatele je poskytovat přestávky na jídlo a oddech. Tyto přestávky nejsou pracovní dobou a do délky pracovní doby se nezahrnují, jedná se o dobu odpočinku. Přestávky v práci jsou stanoveny na min. 30 minut nejdéle po 6 hodinách nepřetržitého výkonu práce. U mladistvých po 4,5 hodinách nepřetržitého výkonu práce. Podle právní úpravy pracovní doby je v jednom pracovním poměru stanovena jak její délka, tak i rozvrhování. Rozvržení pracovní doby znamená, zda se jedná o rovnoměrné či nerovnoměrné rozvržení. Rozvržení pracovní doby může stanovit zaměstnavatel podle konkrétních podmínek. Tyto podmínky se nemusí vztahovat na všechny zaměstnance stejně nebo provozy u zaměstnavatele. Zaměstnavatel vychází z úkolů, které jeho zaměstnanci plní, a proto může být stanoven i odchylný počátek a konec pracovní doby pro jednotlivá pracoviště, provozy nebo i jednotlivé zaměstnance. Zároveň je také možné si sjednat individuální rozvržení pracovní doby s konkrétním zaměstnancem. Pro posouzení splnění povinností zaměstnance konat

---

<sup>12</sup> BĚLINA, M., *Pracovní právo*, str. 261.

práci podle sjednané pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době, je podstatné rozvržení pracovní doby, včetně stanoveného počátku a konce pracovní doby.<sup>13</sup>

Zaměstnavatel při rozvržení pracovní doby musí vycházet z pracovněprávních předpisů, kdy jejich ustanovení chrání zaměstnance omezením délky pracovní doby v týdnu i ve směně tak, aby docházelo k přiměřenému střídání pracovní doby a doby odpočinku.<sup>14</sup>

I nadále platí, že nejčastěji se pracovní doby rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne, délka pracovní směny v rovnoměrném rozvržení je většinou 8 hodin denně. Na začátku pracovní směny, je povinen zaměstnanec být na svém pracovišti připraven vykonávat práci. Pracovní doba musí být rozvržena tak, aby respektovala ostatní ustanovení zákoníku práce, tedy aby umožňovala dodržovat přestávky v práci, dále bezpečnostní přestávky a samozřejmě i odpočinek mezi směnami ostatní zákonem stanovené doby odpočinku.

Týdenní pracovní doba je zákoníkem práce stanovena jako maximální, a to ve výši 40 hodin. Existují i pracoviště, kde je týdenní pracovní doba ze zákona kratší. Může to být 37,5 hodin u zaměstnanců, kteří pracují v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu. Dále pak u zaměstnanců v třisměnném a nepřetržitém pracovním režimu (provoz, který vyžaduje práci dvacet čtyři hodin denně, sedm dní v týdnu). 38,75 hodin u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem. Kratší pracovní dobu, lze mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na základě dohody sjednat individuálně. Odborová organizace nesmí do těchto ujednání zasahovat. Nikoliv nesmí jednat za zaměstnance. V tomto případě, kdy se smluvní strany vzájemně dohodnou na tzv. kratším pracovním úvazku, přísluší zaměstnanci poměrná výše mzdy, která bude odpovídat tomuto sjednanému kratšímu pracovnímu úvazku.

### 3.3.1. Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

Stálé nesrovnalosti objevující se v praxi jsou spojené s režimy v rovnoměrném a nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Zaměstnavatel stanoví, zda se jedná o rovnoměrné či nerovnoměrné rozvržení pracovní doby v souladu s určenými směnami. Rovnoměrné stanovení pracovní doby je jednodušší a nevyžaduje po zaměstnavateli žádné

---

<sup>13</sup> BĚLINA, M., *Pracovní právo*, str. 262.

<sup>14</sup> Tamtéž, str. 263.

další mimořádné povinnosti. Pod pojmem rovnoměrné rozvržení pracovní doby tak rozumí rozvržení, kdy zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou pracovní dobu, případně sjednanou kratší pracovní dobu.<sup>15</sup>

Jediným zákonným kritériem pro odlišení rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je délka směny. Jedna z hlavních charakteristik rovnoměrného rozvržení pracovní doby je, že zaměstnanec odpracuje stejný počet hodin v každém jednotlivém týdnu. Jednoduše vyjádřeno, základním rysem rovnoměrného rozvržení je, že délka pracovní doby je v každém týdnu stejná. Zásadně není možné, aby zaměstnanec při rovnoměrném rozvržení odpracoval v jednotlivých týdnech různý počet hodin. „Rovnoměrnost“ tedy spočívá v „rovnoměrnosti“ délky odpracované pracovní doby v jednotlivých týdnech. Limitovaná délka směny je ve skutečnosti pouze důsledkem, nikoliv příčinou této formy rozvržení pracovní doby.<sup>16</sup>

Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí délka směny přesáhnout 9 hodin, v jednotlivých týdnech. Vzhledem k definici pojmu směna, je možné a dokonce běžné, aby zaměstnanec pro zaměstnavatele odpracoval i více než 9 hodin, a přesto docházelo k rovnoměrnému rozvržení pracovní doby. Směnou je chápána jako týdenní pracovní doba bez přesčasové práce. Jestliže má tedy zaměstnanec rozvrženou např. 9. hodinovou směnu a na pokyn, příkaz či se souhlasem zaměstnavatele odpracuje další 3 hodiny nad rámec této směny, pak sice fyzicky pobýval na pracovišti 12 hodin, ale vzhledem k tomu, že při rovnoměrném rozvržení pracovní doby byla maximální délka směny dodržena (následné 3 hodiny měly charakter práce přesčas a nebyly součástí rozvržené směny), stále se bude jednat o rovnoměrné rozvržení pracovní doby.<sup>17</sup>

### 3.3.2. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

O nerovnoměrné rozvržení pracovní doby se jedná v případě, jestliže je pracovní doba rozvržena nerovnoměrně na jednotlivé týdny, to znamená, že v některých týdnech je delší než stanovená týdenní pracovní doba a v jiných kratší, avšak v rámci příslušného období, se průměrná týdenní pracovní doba bude rovnat délce stanovené týdenní pracovní doby.<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> NEŠČÁKOVÁ, L., *Pracovní právo pro neprávnický*, str. 94-95.

<sup>16</sup> HŮRKA, P., *Pracovní právo*, str. 215.

<sup>17</sup> Tamtéž, str. 215.

<sup>18</sup> BĚLINA, M., *Pracovní právo*, str. 209.

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby je především uplatňován ve směnném provozu, ale také v provozu, který vyžaduje, aby zaměstnanci pracovali ve směnách.<sup>19</sup>

Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby je charakteristická práce, která je v delších směnách, ve srovnání s rovnoměrných rozvržením, příp. těž práce v různě dlouhých směnách. Například střídání 8 a 12-ti hodinových směn. Vzhledem k tomu, že práce v nerovnoměrně rozvržené pracovní době je v aplikační praxi frekventovaná většinou u nepřetržitých provozů, často dochází ke skutečnosti, že směna v těchto případech může zaměstnanci připadnout běžně i na dny pracovního volna a na dny pracovního klidu. Dny pracovního klidu jsou v zákoně vymezeny jako státní svátky a tzv. ostatní svátky.<sup>20</sup>

U nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je nejdůležitějším dokumentem, jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance, rozvrh týdenní pracovní doby neboli tzv. harmonogram směn, který zaměstnavatel musí povinně vypracovávat písemně a následně s ním seznámit zaměstnance nejpozději do 2 týdnů před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena. V případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je rovněž pracovní doba nerovnoměrně rozvržena. Zaměstnavatel se může individuálně se zaměstnancem dohodnout na jiné době seznámení. Na odlišné době seznámení zaměstnance s rozvrhem, ať už prodloužení nebo zkrácení tohoto období, lze dohodnout formou smlouvy, pouhého souhlasu s rozvržením nebo konkludentního jednání, kdy se zaměstnanec chová v souladu se změněným harmonogramem. Zajisté je vhodnější přinejmenším písemný projev souhlasu zaměstnance. To pochopitelně z důvodu prokazatelnosti zaměstnavatele, že zaměstnanec souhlas skutečně dal. Hovoří-li právní předpis o dohodě se zaměstnancem, nemělo by být jinak fixní období seznámení zaměstnance s rozvrhem zkracováno či prodloužováno na základě kolektivní smlouvy. V tom případě by se nejednalo o právo kolektivní, nýbrž individuální.<sup>21</sup>

Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Průměrná týdenní pracovní doba dle rozvrhu nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období, na které se pracovní smlouva rozvrhuje, nejvýše za 26 týdnů po sobě jdoucích, na základě kolektivní smlouvy může toto období vymežit až na 52 týdnů.<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> NEŠČÁKOVÁ, L., *Pracovní právo pro neprávnický*, str. 94-95.

<sup>20</sup> Tamtéž, str. 97.

<sup>21</sup> HŮRKA, P., *Pracovní právo*, str. 216.

<sup>22</sup> HŮRKA, P., *Pracovní právo v bodech s příklady*, str. 56.

### 3.4. Netradiční rozvržení pracovní doby

Existuje i tzv. netradiční rozvržení pracovní doby. Rozlišujeme dva základní typy. Jedná se o konto pracovní doby a pružné rozvržení pracovní doby. Obě varianty mají své určité výhody, ale zároveň také svá omezení.<sup>23</sup>

#### 3.4.1. Pružné rozvržení pracovní doby

Pružné rozvržení pracovní doby je dalším zvláštním režimem. Jedná se o takový režim stanovení pracovní doby, který bere v potaz rovnoměrné rozvržení pracovní doby, ale začátek a konec tzv. volitelné pracovní doby si určuje sám zaměstnanec. Zaměstnavatel určuje pouze začátek a konec tzv. základní pracovní doby, která je pro všechny takto pracující zaměstnance stejná. Během základní pracovní doby je zaměstnanec povinen být na svém pracovišti připraven vykonávat práci.<sup>24</sup>

Pružné rozvržení pracovní doby je reakcí na běžnou praxi, kdy není potřeba, aby zároveň všichni zaměstnanci byli na svém pracovišti v jednom společném úseku celé pracovní směny.<sup>25</sup>

Pružná pracovní doba může být použita jako pružní pracovní den, pružný pracovní týden nebo maximálně 26 týdenní období. Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace a je sjednaná na základně kolektivní smlouvy, může být pružná pracovní doba rozvržena na maximální limit 52 týdnů. V rámci zaměstnavatelem stanoveného období je povinností zaměstnance odpracovat pracovní dobu připadající na toto období. Pružná pracovní doba nesmí být zavedena na všech pracovištích či u všech zaměstnanců. Může být zavedena pouze na vybraných pracovištích nebo u individuálně u zaměstnanců. Je-li pružná pracovní doba uplatněna, má to jistý vliv na odchýlné posuzování práce přesčas a také překážek v práci.<sup>26</sup>

Pružná pracovní doba není uplatněna při pracovní cestě zaměstnanců, při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven a brání-li uplatnění pružné pracovní doby provozní důvody.<sup>27</sup>

---

<sup>23</sup> NEŠČÁKOVÁ, L., *Pracovní právo pro neprávnický*, str. 97.

<sup>24</sup> Tamtéž, str. 95.

<sup>25</sup> Tamtéž, str. 97.

<sup>26</sup> BĚLINA, M., *Pracovní právo*, str. 266.

<sup>27</sup> HŮRKA, P., *Pracovní právo v bodech s příklady*, str. 57.

### 3.4.2. Konto pracovní doby

Zákoník práce připouští větší flexibilitu při rozvržení pracovní doby zavedením tzv. konta pracovní doby, jako jedné z forem rozvržení pracovní doby. Konto pracovní doby umožňuje zaměstnavateli, aby v pracovním poměru přiděloval práci zaměstnanci v takovém rozsahu, v jakém to bude odpovídat jeho potřebě, ale zároveň mu vyplácel stálou mzdu. Délka pracovní směny nesmí ani při uplatnění konta pracovní doby přesáhnout 12 hodin. Konto pracovní doby mohou využívat všichni zaměstnavatelé s výjimkou těch, kteří jsou taxativně vyjmenováni v zákoně.<sup>28</sup>

Zákoník práce uvádí, že „*konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí vést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.*“<sup>29</sup>

Nová úprava konta pracovní doby je výsledkem dohody sociálních partnerů a konsenzu s rezortním ministerstvem. Tedy konto pracovní doby je definováno jako rozvržení pracovní doby, které může být zavedeno jen na základě kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace. Toto ustanovení lze brát jako vítězství odborových vyjednávačů. Institut konta pracovní doby, který byl původně implementovaný do zákoníku práce jako nástroj, který umožňuje zaměstnavateli přidělovat práci ve vyrovnávacím období podle svých ekonomických, odbytových a provozních potřeb, přešel pod libovůli odborové organizace. Takže pokud nedá souhlas odborová organizace, nemůže zaměstnavatel tento způsob rozvrhování pracovní doby zavést. Odborová organizace nemusí ani vyjádřit své stanovisko a zaměstnavatel nemůže dělat nic, protože konto pracovní doby může zavést vnitřním předpisem jen tehdy, pokud u něj nepůsobí odborová organizace.<sup>30</sup>

Konto pracovní doby původně reagovalo na požadavek zaměstnavatelů, u kterých dochází k častému výkyvu zakázek. Dochází tedy k situacím, že v určitém období má zaměstnavatel mnoho zakázek a jindy dochází zase k jejich poklesu, tudíž má zaměstnavatel rázem pro své zaměstnance málo práce. V tomto případě nastupuje uplatnění konta pracovní doby, kdy dochází k výkyvu zakázek za krátké období, přibližně jednoho týdne až měsíce. V případě, že dochází k výkyvu zakázek v delším období, konto pracovní doby se jeví jako nevyužitelný. Původní myšlenka zavedení konta pracovní doby

<sup>28</sup> BĚLINA, M., *Pracovní právo*, str. 267.

<sup>29</sup> § 86 odst. 1 zákona č. 262 /2006 Sb., zákoník práce.

<sup>30</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M., *Zákoník práce*, str. 179.



byla vítána. Svou složitostí v oblasti administrativy a také v oblasti odměňování zaměstnanců nezískala v běžné praxi na velké oblibě.<sup>31</sup>

Zákon charakterizuje, že „při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy každého zaměstnance.“<sup>32</sup>

„Na účtu pracovní doby zaměstnanec vykazuje:

- a) stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba,
- b) rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny a
- c) odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.“<sup>33</sup>

„Jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než je uvedeno v § 86 odst. 3, musí být posuzován rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.“<sup>34</sup>

Při zavedení konta pracovní doby je nutné určit, jak dlouhé bude období, během něhož se bude vyrovnávat standardní pracovní doba s dobou odpracovanou. Na základě kolektivní smlouvy může být prodlouženo až na 52 týdnů po sobě jdoucích.<sup>35</sup>

Jestliže je uplatněno konto pracovní doby, náleží zaměstnanci ve vyrovnávacím období za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši. Měsíční mzda musí být sjednána v kolektivní smlouvě nebo musí být stanovena vnitřním předpisem. Nelze ji sjednat nižší než 80 % průměrného výdělku zaměstnance.<sup>36</sup>

### 3.5. Práce přesčas

„Práce konána zaměstnancem je konána dle pokynů zaměstnavatele, a tedy je jeho účet“.<sup>37</sup>

Práce přesčas je chápána jako práce nad stanovenou týdenní dobu, kterou mohou vykonávat zaměstnanci starší 18 let, zákon tuto práci pak označuje jako práci přesčas. Právní úprava práce přesčas vychází ze skutečnosti, že tato práce poměrně závažně

<sup>31</sup> NEŠČÁKOVÁ, L., *Pracovní právo pro neprávnický*, str. 99.

<sup>32</sup> § 87 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>33</sup> § 87 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>34</sup> § 87 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>35</sup> BEZOUŠKA, P., IVANCO G., *Pracovní právo pro zaměstnavatele*, str. 72.

<sup>36</sup> BĚLINA, M., *Pracovní právo*, str. 211.

<sup>37</sup> ŠTEFKO, M., *Pracovní právo v kontextu občanského práva*, str.41.

zasahuje do soukromého a osobního života zaměstnance, neboť práci nad rámec jeho běžné pracovní doby dochází ke zkrácení doby odpočinku, tedy mimopracovní doby.<sup>38</sup>

Na základě smyslu pracovního poměru a naplňování pracovního závazku je potřeba umožnit zaměstnavateli, aby mohl reagovat na výjimečné provozní situace, kdy je třeba mimořádně konat práci ve větším rozsahu, nad rámec stanovené pracovní doby a mimo rozsah pracovních směn. Aby mohl zaměstnavatel uložit zaměstnanci práci přesčas.<sup>39</sup>

Práce přesčas netrvá na získání dodatečného pracovníka, ale lze ji operativně použít ke k uskutečnění naléhavého úkolu. Požadovat práci přesčas může vyvolat i určitou nespokojenost pracovníků, zejména pokud narušuje jejich osobní plány. V poslední době pod vlivem zahraničních firem se u nás objevil „trend“, očekávat od pracovníků tzv. „oddanost firmě“ a „časovou flexibilitu“. To znamená, pokud zaměstnavatel přikáže práci přesčas, budou zaměstnanci pracovat nad stanovenou nebo dohodnutou pracovní dobu, bez ohledu na potřeby. Majitelé menších firem často dávají svým zaměstnancům zřetelně najevo, že očekávají stejné nadšení pro firmu, jako obětují oni sami na úkor svého času a odpočinku, obzvláště pak nejbližších spolupracovníků. Nehledě na to, že je neslušné nerespektovat zákony a zneužívat například ekonomickou závislost svých pracovníků k tomu, aby v podstatě zadarmo pracovali přesčas. Tato praxe vede ke snížené spokojenosti pracovníka s prací a ohrožující jeho zdraví. Nehledě na to, že to výrazným způsobem ovlivňuje pozitivní vztahy mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci. Dopad těchto praktik se dříve nebo později dostaví v podobě např. zvýšené nemocnosti a výkyvů chování zaměstnance, které povedou k zhoršení jeho pracovního výkonu. Nejsou vzácné ani případy, kdy vlivem těchto situací zaměstnanec zaměstnavateli záměrně škodí, hlavně nenápadně.<sup>40</sup>

*„Zaměstnavatel by měl nařízení práce přesčas řádně zvážit, neboť s sebou nese vyšší náklady. Musí-li tohoto institutu využívat příliš často, lepšího efektu dosáhne zaměstnáním dalšího zaměstnance na dohodu o provedení práce.“<sup>41</sup>*

Práce přesčas není žádoucí jak z hlediska sociálního, tak lékařského. Pracovní právo ji chápe jako něco mimořádného. V praxi je to většinou jinak. Alespoň jsou

---

<sup>38</sup> GAVLAS, M., *Pracovní právo*, str. 430.

<sup>39</sup> GOGOŤ, R., HŮRKA P., ŮLEHLOVÁ H., *Pracovní doba*, str. 109.

<sup>40</sup> KOUBEK, J., *Personální práce v malých a středních firmách*, str. 225.

<sup>41</sup> BEZOUŠKA, P., IVANCO G., *Pracovní právo pro zaměstnavatele*, str. 79.

stanovena pravidla, která by měla nevýhody přesčasové práce určitým způsobem vynahradiť.<sup>42</sup>

Zaměstnavatel by měl předem zvážit opatření k zajištění svých úkolů, vyžadují-li vyšší rozsah práce přesčas. Měl by nejdříve využít zákonem daných možností, zejména prověřit nezbytnosti výkonu přesčasové práce a udělat potřebná opatření k omezení její potřeby. Dále je na místě získat souhlas zaměstnanců s výkonem práce přesčas nad rámec 150 hodin celkového maximálního rozsahu 416 hodin. Snaha o docílení dohody o profesi poskytování náhradního volna zaměstnancům za práci přesčas a také zvážit potřebný počet zaměstnanců. V neposlední řadě se pokusit lépe zorganizovat pracovní dobu, zejména stanovení rozdílového počátku a konce pracovní doby, popř. dělených směn.<sup>43</sup>

Je nutné podotknout, že nad stanovený limit 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce, tedy nad maximální limity pro nařízenou práci přesčas, zaměstnavatel zásadně nemusí konat další práci přesčas.<sup>44</sup>

Zákoník práce uvádí, že „*práci přesčas lze konat jen výjimečně*“.<sup>45</sup>

Pojmu práci přesčas rozumíme jako práci konanou zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu, konanou mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Práce přesčas je jednou z nejdůležitějších definicí v oblasti pracovní doby, neboť správné posouzení přesčasové práce má významné právní konsekvence, ať již v oblasti mzdové kompenzace přesčasové práce, jejích limitů, rozvrhování pracovní doby atd. Definice práce přesčas, která je součástí ZP obsahuje několik kritérií pro posouzení, zda se jedná o přesčasovou práci. Nejdříve vysvětluje pojem, že přesčasová práce je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem. ZP nijak blíže nespecifikuje, co se rozumí pod souhlasem zaměstnavatele, a též ani neuvádí, že by souhlas zaměstnavatele měl mít specifitější podobu, písemně či ústně projeven. Přesčasová práce je konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývá z předem stanoveného rozvržení pracovní doby. To znamená, že až práce konaná nad rámec stanovené týdenní pracovní doby vyplývající z rozvržení pracovní doby konkrétního zaměstnance může mít povahu přesčasové práce. Pokud je pracovní doby rovnoměrně rozvržena, tedy obvykle do pětidenního pracovního týdne, toto kritérium

---

<sup>42</sup> GAVLAS, M., *Pracovní právo*, str. 70.

<sup>43</sup> KOCOUREK, J., *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*, str. 88.

<sup>44</sup> HŮRKA, P., *Pracovní právo*, str. 233.

<sup>45</sup> § 93 odst. 1 zákona č. 262.2006 Sb., zákoník práce.

zpravidla nečiní problémy. Neboť zaměstnanec v každém jednotlivém týdnu odpracuje stejný počet hodin odpovídající jeho stanovené týdenní pracovní době. Pro zaměstnavatele i zaměstnance bývá tedy poměrně snadné odlišit základní pracovní dobu a práci přesčas. Oproti tomu, když zaměstnanec pracuje v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby, tedy v různých týdnech odpracuje různý počet pracovních hodin, tzv. krátké a dlouhé týdny, bývá pro strany zaměstnance a zaměstnavatele více obtížné rozpoznat, zda byla či nebyla odpracovaná práce přesčas. To se týká případů, kdy dochází k častým změnám rozvrhu pracovní doby. Přesčasová práce se práce mimo rozvrh pracovních směn, tedy taková práce, která je konána nad rámec rozvrhu pracovní doby konkrétního zaměstnance, má povahu práce přesčas.<sup>46</sup>

*„Forma smlouvy o práci přesčas nad stanovený zákonný limit není stanovena.“<sup>47</sup>*

Inspekce práce může uložit pokutu zaměstnavateli, který nařídí svému zaměstnanci práci přesčas bez existence vážného provozního důvodu až do výše 2 000 000 Kč.<sup>48</sup>

### **3.6. Změny právní úpravy práce přesčas oproti starému zákoníku práce**

V tisku nebo ve sdělovacích prostředcích se můžeme setkat s tvrzením, že nový zákoník práce snížil rozsah přesčasové práce. Porovnáme-li současnou právní úpravu v zákoníku práce (§ 93), se zrušeným zákoníkem práce (§ 96) zjistíme, že k žádné směně v rozsahu přesčasové práce nedošlo. Nadále je zachována možnost zaměstnavatele nařídít práci přesčas v rozsahu maximálně 8 hodin v jednotlivé týdny a 150 hodin v kalendářním roce. Rovněž je možné, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl na výkonu práce přesčas nad uvedené limity s tím, že vyrovnávací období 26 týdnů, resp. 52 týdnů, nepřekročí celkový rozsah práce přesčas, v průměru 8 hodin v jednotlivých týdnech. Nepravdivé tvrzení, že nový zákoník práce snížil rozsah práce přesčas, vyplývá z toho, že definice pracovní doby v novém zákoníku práce byla uvedena do plného souhlasu s definicí pracovní doby směrnice EU 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby. To je, že pracovní doba je doba, během níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doby, kdy je zaměstnanec na svém pracovišti připraven k výkonu

<sup>46</sup> HŮRKA, P., *Pracovní právo*, str. 207-208.

<sup>47</sup> BEZOUŠKA, P., IVANCO G., *Pracovní právo pro zaměstnavatele*, str. 80.

<sup>48</sup> VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J., *Zákoník práce*, str. 239.

práce podle pokynů zaměstnavatele. Právě o to byl doplněn nový zákoník práce, že zaměstnanec je připraven na svém pracovišti k výkonu práce, je důvodem nesprávných tvrzení o snížení rozsahu práce přesčas.<sup>49</sup>

### 3.7. Evidence práce přesčas

V běžné praxi se často objevují snahy o to, jak obejít nějakým způsobem práci přesčas. Dochází k tomu, že zaměstnavatel svému zaměstnanci přesčasovou práci nehradí nebo že ji vůbec neviduje. Zaměstnavatelé se často domnívají, že pokud nemají evidence o přesčasové práci, která má být nedílnou součástí evidence pracovní doby, nelze jim dokázat, že k přesčasové práci u nich na pracovišti docházelo.<sup>50</sup> Přesně tuto situaci řešil již v minulosti Nejvyšší soud v ČR, ve kterém výslovně uvedl, že pouhá okolnost, že zaměstnavatel nevede nebo není schopen doložit evidenci práce přesčas, což je v rozporu se zákonem, neznamená, že zaměstnancova práce nad zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu povahu práce přesčas ztratila. To, že zaměstnavatel není schopen doložit evidenci práce přesčas, znamená pouze to, že skutečnosti, kdy zaměstnanec práci přesčas konal, nelze určit právě z dokladů, jež má vést zaměstnavatel. Práci přesčas a její zákonem stanovený rozsah je třeba zjišťovat i z jiných skutečností. Pokud soud dojde k závěru, že k práci přesčas docházelo, ale s obtížemi nebo nelze zjistit výši nároků, určí výši nároků podle své úvahy. S ohledem na výše uvedené rozhodnutí lze zaměstnavatelům jen doporučit, aby nezanedbávali evidenci přesčasové práce, ale zároveň také využili možnost sjednat zahrnutí přesčasové práce do mzdy. Samozřejmě s ohledem na zákonné limity.<sup>51</sup>

Správná evidence povinných údajů by tak měla být pojata v jednotlivých rubrikách. Měla by obsahovat odpracovanou dobu ve směnách, odpracovanou práci přesčas, z toho práci přesčas v době pracovní pohotovosti a také odpracovanou dobu v době pracovní pohotovost, která není prací přesčas a na závěr odpracovanou noční práci (bez ohledu na to, zda to bylo ve směně, či nikoliv - jestliže jde o vedoucího zaměstnance odměňovaného platem, je zapotřebí vykázat, zda šlo o práci přesčas, protože je tato práce započítávána do

---

<sup>49</sup> SLÁDEK, V., *Práce přesčas a její vazba na stanovenou týdenní pracovní dobu*, 2007.

<sup>50</sup> JANEČKOVÁ, E., *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*, str. 143.

<sup>51</sup> VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J., *Zákoník práce*, str. 240.

limitu 150 hodin v kalendářním roce, k níž je v platu přihlédnuto a je tak třeba zvlášť zaplatit).<sup>52</sup>

### **3.8. Výjimečnost, mimořádnost a vážné provozní důvody práce přesčas**

Práce přesčas musí být prací nečekanou, mimořádnou a náhlou. Uskutečňuje se v případě, pokud zaměstnavatel na základě provozní situace zjistí, že není schopen zaručit plnění svých úkolů pouhým výkonem práce v pracovních směnách, podle naplánovaného rozvržení, ale je zapotřebí konat práci déle, tzn. mimo rozvrh těchto směn. Práci přesčas tak není možné dopředu v harmonogramu naplánovat, ani rozvrhovat. Setkávám se také s pojmem „přesčasová směna“. Jde o nesmyslný termín. Práce přesčas může být realizována, pokud je zapotřebí většího časového rozsahu, dokončit rozdělanou práci, provést neodkladné práce atd.<sup>53</sup>

### **3.9. Na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem**

O výkonu práce přesčas rozhoduje zaměstnavatel na základě příkazu nebo s jeho souhlasem. Zaměstnavatel nařizuje práci přesčas zaměstnanci a je tedy oprávněn a zároveň povinen práci zaměstnanci přidělovat, resp. rozhodovat o tom, zda bude práce konána a kdy se bude konat. Zaměstnanec může také navrhnout zaměstnavateli, že je potřeba konat práci přesčas, ale je nezbytné, aby výkon zaměstnavatel schválil. Souhlasný projev zaměstnavatele by měl být učiněn jasně a srozumitelně, může mít písemnou formu a přípustný je rovněž i souhlas konkludentní. Stačí tedy, pokud je zaměstnavateli známo před zahájením práce, že zaměstnanec práci koná. Vzhledem k tomuto pohledu na tuto situaci lze doporučit, aby byl souhlas zaměstnavatele k výkonu práce přesčas dán před zahájením samotné přesčasové práce. Dodatečný souhlas zaměstnavatele nemůže být také vyloučen, ale z pohledu právní jistoty je však třeba se takovému postupu vyvarovat. Na místě by bylo, kdyby zaměstnavatel ve vnitřním předpise např. upravil, že práce přesčas může být konána toliko po předchozím souhlasu zaměstnavatele, resp. vedoucího zaměstnance. O práci přesčas tak nemůže svévolně rozhodovat. Zaměstnanci by také neměli konat práci mimo pracovní směny bez vědomí zaměstnavatele, resp. vedoucího zaměstnance.<sup>54</sup>

---

<sup>52</sup> ŠUBRT, B., *Obsluha mzdy a platu*, str. 109.

<sup>53</sup> GOGOŤ, R., HŮRKA, P., ŮLEHLOVÁ H., *Pracovní doba*, str. 109-110.

<sup>54</sup> GOGOŤ, R., HŮRKA, P., ŮLEHLOVÁ H., *Pracovní doba*, str. 110.

### 3.10. Výkon práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu

Práce přesčas je pouze práce, která je konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Jestliže nastane změna pracovní směny nebo napracování poskytnutého pracovního volna, není to práce přesčas. Rozhodující faktorem zde je, že práce musí být z hlediska svého časového rozsahu konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Jednotkou pro určení stanovené pracovní doby je jen týden. Stanovená pracovní doba nesmí přesahovat 40 hodin týdně. Pokud jde o rovnoměrné rozvržení pracovní doby, je prací přesčas práce konaná v týdnu nad tento rozsah. U pracovní doby, která je nerovnoměrně rozvržená, není stanovená týdenní pracovní doba posuzována v každém týdnu, ale v průměru za dobu, na kterou je pracovní doby rozvržena, tedy v rámci tzv. vyrovnávacího období, které může být maximálně 26 týdnů dlouhé. V případě ujednání na základě kolektivní smlouvy maximálně 52 týdnů.<sup>55</sup>

Práce přesčas musí být rovněž konána mimo stanovený rozvrh pracovních směn. Nelze tedy naplánovat v rozvrhu směn větší počet hodin, než je stanovená týdenní pracovní doba, a dobu výkonu práce nad rámec stanovené týdenní pracovní doby považovat poté za práci přesčas. Nutností je dodržovat rozdíl mezi pracovní směnou, která je plánovaná a mimořádnou prací přesčas.<sup>56</sup>

### 3.11. Práce přesčas při uplatnění konta pracovní doby

U zaměstnance pracující v kontu pracovní doby je rozdílné zjistit, zda vykonával práci přesčas, oproti klasickému nerovnoměrnému rozvržení. Zaměstnavatel má povinnost vést evidenci pracovní doby každého zaměstnance. Evidence pracovní doby mimo jiné obsahuje údaje o skutečně odpracované pracovní době za zvolené vyrovnávací období. O práci přesčas se bude jednat v případě, že při zúčtování pracovní doby po jeho skončení bude údaj o odpracované době vyšší, než výsledek součinu stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období. Z uvedeného plyne, že v průběhu vyrovnávacího období nelze jednoznačně určit práci přesčas, protože zaměstnanec na rozdíl od klasického nerovnoměrného rozvržení pracovní doby dopředu neví celkový rozsah týdenní pracovní doby, který odpracuje během ukončení. Může tedy dojít k tomu, že větší rozsah odpracované doby ze začátku vyrovnávacího období se později

---

<sup>55</sup> Tamtéž, str. 110.

<sup>56</sup> Tamtéž, str. 111.

„spotřebuje“ na období s nižším rozsahem práce. Ve výsledku se tak bude jednat o práci přesčas.<sup>57</sup>

Pokud chceme vypočítat práci přesčas u konta pracovní doby, nečeká nás nic jednoduchého. Pro tento pracovní režim zákon neobsahuje žádnou odchylnou úpravu práce přesčas s výjimkou způsobu výpočtu práce přesčas. Nabízí se zde položit si otázku, na základě jakého právního titulu (ustanovení) může zaměstnavatel požadovat po svém zaměstnanci výkon práce mimo rozsah jeho směn? Pokud vycházíme z toho, že se musí jednat o práci přesčas konanou zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovený rozsah týdenní pracovní doby a mimo rozvrh směn, tak při uplatnění konta pracovní doby bude splněna pouze jedna podmínka. Tou je vykonaná práce, protože zaměstnavatel nemá právo na přidělování a rozvrhování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, proto ani nemůže v daný den vědět, zda práci, kterou vykoná mimo rámec rozvrhu směny, bude nakonec posouzena jako práce přesčas. Z výše uvedeného můžeme tedy usoudit, že výkon takové práce nelze vyhodnotit jako práci přesčas. Nejsou zde totiž splněny současně obě výše uvedené podmínky. Nabízí se další otázka. Pokud se tedy nejedná o práci přesčas, má právo zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci jakýkoliv výkon práce mimo rozvrh pracovní doby? Z našeho stanoviska vychází, že za této situace tak zaměstnavatel postupovat nemůže. Z uvedených faktů vyplývají relevantní nedostatky právní úpravy. Zaměstnavateli lze pouze doporučit, aby se snažil vždy na výkonu práce mimo rozvrh směn vždy domluvit se zaměstnancem. Nutné je, aby byly vždy zachovány limity minimálního nepřetržitého odpočinku mezi směnami (11 hodin, kdy tato doba může být zkrácena až 8 hodin) a v týdnu (35 hodin, u mladistvých 48 hodin).

Nový zákoník práce umožňuje zaměstnavateli převést po skončení vyrovnávacího období zjištěnou práci přesčas až do rozsahu 120 hodin, za podmínky, že je tento postup dohodnutý v kolektivní smlouvě, do bezprostředně navazujícího období, ve kterém musí být zúčtována. Převedená práce přesčas tak může být „spotřebována“ dle potřeby v limitu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto nové vyrovnávací období. Může se také stát, že zaměstnanec přijde o zaplacení příplatku za práci přesčas, na které měl nárok za předchozí vyrovnávací období. Pokud v tomto dalším vyrovnávacím období odpracuje méně hodin, než je výsledek součinu stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů

---

<sup>57</sup> Tamtéž, str. 101.



vyrovnávacího období (tj. při zúčtování odpracované doby za toto období nové vyrovnávací období se zjistí podle ZP, že k výkonu práce přesčas nedošlo).<sup>58</sup>

### **3.12. Rozsah práce přesčas**

Práce přesčas je ve svém rozsahu omezena právním předpisem z důvodu ochrany zaměstnance. Rozlišujeme tři varianty práce přesčas. První je obecná, neboli základní práce přesčas, další práce přesčas a poslední je další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví.

#### **3.12.1. Obecná (základní) práce přesčas**

Obecná neboli základní práce přesčas vychází z 8 odpracovaných hodin v každém týdnu a celkem 150 hodin v kalendářním roce. Obecnou práci přesčas může zaměstnavatel nařídít zaměstnanci, který je v pracovním poměru. Zákoník stanovuje dva limity obecné práce přesčas. Nesmí být překročen limit ani jedné z nich. První omezení je, že práce přesčas nesmí přesáhnout 8 hodin v každém týdnu (každý týden se posuzuje zvlášť, neprovádí se průměr) Druhé omezení spočívá v celkovém počtu přesčasových hodin v kalendářním roce, který nesmí přesáhnout 150 hodin. Za práci přesčas může být poskytnuto náhradní volno. Pokud je poskytnuto náhradní volno za práci přesčas, do výše uvedených limitů se nezapočítává.

#### **3.12.2. Další práce přesčas**

Pod pojmem další práce přesčas je myšlena práce, kterou může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci jen s jeho naprostým souhlasem. Maximální rozsah této práce činí v průměru 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Na základně ujednání v kolektivní smlouvě se může toto období prodloužit až na 52 týdnů po sobě jdoucích. Tato další práce přesčas je vázána na souhlasné vyjádření zaměstnance a umožňuje výkon této přesčasové práce ve větším množství než v prvním rozsahu. Je také prolomen 8 hodinový maximální rozsah práce přesčas pro každý den. Počet přesčasových hodin se posuzuje toliko v průměru, a to za vyrovnávací období, které je stanovené na základě kolektivní smlouvy nebo zaměstnavatelem. V případě, kdy vyrovnávací období stanovuje zaměstnavatel, nesmí vyrovnávací období překročit

---

<sup>58</sup> GOGOVÁ, R., HŮRKA, P., ÚLEHLOVÁ H., *Pracovní doba*, str. 102-103.

maximální limit 26 týdnů. V případě kolektivní smlouvy nesmí vyrovnávací období překročit maximální limit 52 týdnů. Průměr týdenní přesčasové práce nesmí přesáhnout 8 hodin v průměru za vyrovnávací období, v jednotlivých týdnech přesáhnout může. Tímto způsobem se můžeme dostat na celkový maximální počet hodin práce přesčas, který činí součin 8 hodin a počtu týdnů ve vyrovnávacím období. Na rozdíl od obecné neboli základní části přesčas se práce přesčas posuzuje za vyrovnávací období, nikoli za kalendářní rok. Objevuje se jeden z klamných údajů a to, že zaměstnanec může konat práci přesčas v kalendářním roce nejvýše v rozsahu 416 hodin. Práce přesčas, za kterou je zaměstnanci poskytnuto náhradní volno, se do tohoto limitu nezapočítává. Výpočet nejvýše přípustné práce přesčas: 8 hodin × počet týdnů vyrovnávacího období.<sup>59</sup>

Další práci přesčas je možné zaměstnanci nařídit, je k tomu zapotřebí jeho souhlas. Pod pojmem souhlas můžeme být v první ústní, písemný, konkludentní, získaný před každou hodinou práce přesčas nad zákonný limit. Toto řešení ale není moc praktické, protože zaměstnavatel nemůže dopředu vědět, zda zaměstnanec na práci přesčas bude ochotný nastoupit. Za konkludentní souhlas se považuje situace, kdy zaměstnanec práci přesčas začne fakticky vykonávat, tím dává najevo souhlas s takovou prací. Jako více vhodné se jeví dohoda učiněná generelně pro veškerou budoucí práci přesčas konanou nad zákonný limit, např. v pracovní smlouvě či jiné dohodě. Prohlášení zaměstnance též není vyloučené. Vzhledem k jeho jednostrannosti jej lze rovněž i jednostranně odvolat. Z toho vychází následující formy souhlasů zaměstnance s výkonem další práce přesčas: ústní, písemný nebo konkludentní souhlas s výkonem další práce přesčas, jednostranné prohlášení zaměstnance a dvoustranná dohoda se zaměstnavatelem. Ze souhlasu, resp. dohody se zaměstnancem by mělo být jasné, s kolika dohodami práce přesčas zaměstnanec souhlasí ve vyrovnávacím období.<sup>60</sup>

### 3.12.3. Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví

Posledním druhem přesčasové práce je další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví. V zákoně jsou taxativně vymezené případy, kdy je možné takovou práci konat, a to jak z hlediska provozu zaměstnavatele, jeho činnosti i druhu práce zaměstnance. Zaměstnanci v nepřetržitém provozu ve zdravotnictví tak mohou konat práci přesčas nad stanovený limit, tedy 8 hodin týdně a v průměru za vyrovnávací období. Jedinou

<sup>59</sup> GOGOŤ, R., HŮRKA, P., ŮLEHLOVÁ H., *Pracovní doba*, str. 111-112.

<sup>60</sup> Tamtéž, str. 113.

podmínkou tohoto výkonu je souhlas zaměstnance, který musí být písemně ujednán v individuální smlouvě s ním, a to pod sankcí neplatnosti. Pro další přesčasovou práci ve zdravotnictví je zapotřebí splnit následující kritéria, a to nepřetržitý provoz, práce spojená s příjmem, léčbou, péčí nebo zajištěním přednemocniční neodkladné péče v nemocnicích, ostatních lůžkových zařízeních a zdravotnických zařízeních zdravotnické záchranné služby. Za zaměstnance ve zdravotnictví se považuje lékař, zubní lékař, farmaceut, zdravotnický pracovník nelékařských povolání pracující v nepřetržitém provozu. Pokud zaměstnavatel uskutečňuje nadlimitní práci, je povinen písemně vyrozumět příslušný orgán inspekce práce. Zároveň je zaměstnavatel povinen vést aktuální seznam všech zaměstnanců, kteří vykonávají další dohodnutou práci přesčas. Na základě ustanovení zákona a i z občanského zákoníku vyplývá, že nelze zaměstnance k výkonu nadlimitní přesčasové práce ani k uzavření dohody o ní jakýmkoliv způsobem nutit, ani vystavovat újmu v případě jeho odmítnutí. Rozsah další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví nesmí přesáhnout 8 hodin týdně, 12 hodin týdně u zaměstnanců zdravotní záchranné služby.

O realizaci této nadlimitní práce je zaměstnavatel povinen písemně vyrozumět příslušný orgán inspekce práce. Zaměstnavatel je povinen vést aktuální seznam všech zaměstnanců, kteří konají další dohodnutou práci přesčas. Jak již vyplývá z ostatních ustanovení tohoto zákona a potažmo i z občanského zákoníku, nelze zaměstnance k výkonu této nadlimitní přesčasové práce ani k uzavření dohody o ní jakkoliv nutit ani vystavovat újmu v případě jeho odmítnutí. Vyrovňovací období je stanoveno na nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Pouze kolektivní smlouva může toto období prodloužit maximálně na 52 týdnů po sobě jdoucích. Ve vztahu k obecné práci přesčas se jedná o další nadstavbu. Zaměstnanec tak bude vykonávat základní práci přesčas a dále ještě další dohodnutou práci přesčas (8 + 8 hodin týdně v průměru za vyrovňovací období).<sup>61</sup>

Vzhledem k tomu, že dochází k navýšení počtu pracovních hodin zaměstnance, zákoník práce stanovil přísnější pravidla sjednání této nadlimitní přesčasové práce. Zároveň také umožňuje její rychlé a snadné ukončení. Nadlimitní práce přesčas nesmí být sjednána v prvních 12 týdnech ode dne vzniku pracovního poměru, a ani nesmí být sjednána na dobu delší než 52 týdnů po sobě jdoucích. Výkon nadlimitní práce končí dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, uplynutím doby, na níž je nadlimitní

---

<sup>61</sup> GOGOŤ, R., HŮRKA, P., ŮLEHLOVÁ H., *Pracovní doba*, s. 113-114.

práce přesčas sjednána, výpovědí nebo okamžitým zrušením. Ze strany zaměstnavatele i zaměstnance je možné ukončit již zmíněnou výpovědí, kdy ani jedna strana nemusí udávat důvod. Výpověď musí mít písemnou podobu a být doručena druhému účastníkovi. Výpovědní doba je stejná jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, tedy 2 měsíce, pokud nebyla sjednána kratší. Okamžitě zrušit lze zrušit toto ujednání pouze v prvních 12 týdnech od sjednání nadlimitní práce přesčas. Také je možné učinit bez udání důvodu. Okamžitě zrušení musí mít rovněž písemnou formu a musí být doručeno druhému účastníkovi.<sup>62</sup>

Existuje výjimka, tzv. opt-out. Volně přeloženo z anglického jazyka jako „vyvázání se“, tj. individuální vyvázání konkrétního zaměstnance z jinak obvyklých limitů a pravidel pracovní doby.<sup>63</sup>

Opt-out se objevuje po novele zákoníku práce pod pojmem tzv. superpřesčas ve zdravotnictví. Výkon tohoto superpřesčasu je, obdobně jako obyčejná práce přesčas, práci vykonanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu. V tomto případě jde také o práci výjimečnou, realizovatelnou jen z vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele. Právní zakotvení opt-outu u zaměstnance dochází, i když dobrovolně, k omezení volného času zaměstnance, stejně jako dochází k narušení pokusu o sladění rodinného a pracovního života. Z tohoto důvodu je využití opt-outu značně omezené pouze na práci v nepřetržitém provozu, a ještě explicitně jen na takovou práci, která je spojená s příjmem, léčbou, péčí nebo se zajištěním přednemocniční neodkladné péče v nemocnicích, ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních a zdravotnických zařízeních zdravotnické záchranné služby.<sup>64</sup>

Co se týče další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví, je třeba odstranit zjevný nesoulad v § 93a ZP, kdy při seznámení se s předmětným ustanovením výkladově dospíváme k tomu, že pouze u kategorie zdravotnických pracovníků nelékařských zdravotnických povolání je nezbytným předpokladem pro možnost využití opt-outu splnění obou podmínek. První podmínka spočívá v tom, že provoz zaměstnavatele musí být v nepřetržitém režimu. Druhá podmínka je, že i pracovní režim zdravotnického pracovníka, kterého se to týká, musí být nepřetržitý. Naznačený nesoulad se jeví jako velice nepatřičný, proto pro praktické využití opt-outu představuje značné problémy.<sup>65</sup>

---

<sup>62</sup> Tamtéž, str. 114-115.

<sup>63</sup> HŮRKA, P., *Pracovní právo*, str. 223.

<sup>64</sup> Tamtéž, str. 224.

<sup>65</sup> HŮRKA, P., *Pracovní právo*, str. 236.

Důvodem ke zvláštní právní úpravě další dohodnuté práce ve zdravotnictví v zákoníku práce byla skutečnost, že zákoník práce definuje pracovní pohotovost, tak že může být konána jen na odlišném místě od pracoviště zaměstnavatele, které je dohodnuté se zaměstnancem. Tím došlo ke zrušení možnosti vykonávat pracovní pohotovost na pracovišti. Tato úprava zákoníku práce se negativně projevila zejména v nemocnicích a v zařízeních záchranné zdravotnické služby. Právě to, že nemůže být pracovní pohotovost vykonávána na pracovišti, vyvolalo zákoníkem práce limitované přesčasové práce a také požadovala zvýšenou potřebu kvalifikovaných zaměstnanců.<sup>66</sup>

### 3.13. Povinnost výkonu práce přesčas

Práce přesčas je chápána jako práce, kterou požaduje zaměstnavatel po zaměstnanci, aby konal nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rozvrh svých směn. Zaměstnanec je povinen práci přesčas vykonat, jestliže zaměstnavatel postupuje v souladu s právní úpravou. Pokud se jedná o základní práci přesčas, tedy 8 hodin v každém týdnu a celkem 150 hodin za kalendářní rok, může zaměstnavatel takovou práci přesčas nařídit. Jestliže zaměstnanec odmítne vykonat takovou práci přesčas, jedná se o porušení jeho povinností, které vyplývají z pracovního poměru. Odmítnutí výkonu může to vést až k ukončení pracovního poměru výpovědí a ve zvlášť závažných případech i k okamžitému zrušení pracovního poměru. V případě další přesčasové práce je zapotřebí výslovného souhlasu zaměstnance, pokud ale zaměstnanec jednou svůj souhlas s takovou prací dal, může mít nevykonání takové práce přesčas stejné následky jako v případě zákonné práce přesčas, aniž by byl jeho souhlas odvolán.

Ačkoli je práce přesčas záležitostí nahodilou a mimořádnou, kterou není možné dopředu plánovat, měl by zaměstnanec s ohledem na svoji zvýšenou ochranu při výkonu práce a na uspokojivé pracovní podmínky být na práci přesčas upozorněn v přiměřené době před jejím výkonem. Ale co je to v přiměřené době? Zákonem není žádná doba stanovena. Všem záleží na skutečnosti, kdy se zaměstnanec o práci přesčas dozví. Pokud je tomu týden dopředu, měl by to zaměstnavatel zaměstnanci následně poté oznámit, aby byl zaměstnanec schopný si v této souvislosti zajistit své osobní záležitosti. Naopak pokud je

---

<sup>66</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M., *Zákoník práce*, str. 192.

přesčasová práce známa ještě před jejím započítím, není možné tuto skutečnost oznámit zaměstnanci dříve.<sup>67</sup>

### 3.14. Práce přesčas a kratší úvazek

*„U zaměstnanců s kratším pracovním úvazkem se za práci přesčas považuje až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu (plný úvazek).“<sup>68</sup>*

Pokud je sjednána kratší pracovní doba, je práce přesčas posuzována odlišně. Práce přesčas je práce, která přesahuje stanovenou týdenní pracovní dobu, tj. 40 hodin týdně. Zaměstnanci s kratší pracovní dobou navíc nelze práci přesčas nařídit, je nutné se s ním vždy dohodnout. Zaměstnanec tedy na základě dohody se zaměstnavatelem může vykonávat práci přesčas nad rámec sjednané kratší pracovní doby, ale příplatek za práci přesčas mu bude náležet až za práci, která bude přesahovat stanovenou týdenní pracovní dobu. Toto je opatření, kterým je zajištěna podmínka rovného zacházení ve vztahu k zaměstnancům, kteří pracují po celou stanovenou týdenní pracovní dobu. Protože jinak by byli tito zaměstnanci ve znevýhodněné pozici.<sup>69</sup>

Práci přesčas není, „nadělává-li“ si zaměstnanec práci konanou nad stanovou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.<sup>70</sup>

### 3.15. Práce přesčas při souběžné činnosti

Situace, kdy zaměstnanec koná práci ve více pracovněprávních vztazích (pracovní poměr, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti či práce konané mimo pracovní poměr), dochází k posuzování těchto vztahů samostatně (zvláště), a to i s ohledem na práci přesčas. Obdobně je to i v případě tzv. vedlejší činnosti, kdy zaměstnanec koná práci ve více pracovněprávních vztazích u jednoho zaměstnavatele. V těchto případech je zapotřebí brát v potaz adekvátní doby odpočinku zaměstnance, zejména pak nepřetržitého odpočinku mezi dvěma pracovními směny (11 hodin, kdy tato doba může být zkrácena až na 8 hodin) a nepřetržitého odpočinku v týdnu (35 hodin, u mladistvých 48 hodin).<sup>71</sup>

---

<sup>67</sup> GOGOŤÁ, R., HŮRKA, P., ŮLEHLOVÁ H., *Pracovní doba*, str. 115.

<sup>68</sup> GALVAS, M., *Pracovní právo*, str. 161.

<sup>69</sup> VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J., *Zákoník práce*, str. 191.

<sup>70</sup> KOCIÁNOVÁ J., ZRUTSKÝ, J., *Pracuje, pracuješ, pracujeme*, str. 48.

<sup>71</sup> GOGOŤÁ, R., HŮRKA, P., ŮLEHLOVÁ H., *Pracovní doba*, str. 116.

### 3.16. Práce přesčas a doba odpočinku

Práce přesčas je práce, která je konána mimo rozvrh pracovních směn a svou povahou je dobou výkonu práce zaměstnance. O tuto dobu je zkracována doba odpočinku každého zaměstnance. Může nastat situace, kdy zaměstnavatel nařídí zaměstnanci práci přesčas např. před začátkem směny nebo po jejím ukončení, tudíž by práce přesčas zasáhla do odpočinku zaměstnance mezi směnami nebo i v den pracovního klidu. V den pracovního klidu může zaměstnavatel nařídít práci přesčas jen ve zvláštních případech. Je ale možné se na práci přesčas v den pracovního klidu se zaměstnancem dohodnout. Je nutné, aby si zaměstnavatel uvědomil, že práce přesčas, která není pracovní dobou, vždycky zasáhne do doby odpočinku zaměstnance. Zásah práce přesčas do doby odpočinku mezi dvěma směnami je možný pouze za podmínky, za nichž je možné práci přesčas nařídít, tedy výjimečně z vážných provozních důvodů. Pro práci přesčas však platí výjimka, kdy doba odpočinku může být zkrácena až na 8 hodin. Práci přesčas lze tedy nařídít mezi směnami, musí být ale garantována minimální doba odpočinku 8 hodin s tím, že následující odpočinek mezi směnami bude o toto zkrácení prodloužen (12 + 4).<sup>72</sup>

### 3.17. Práce přesčas při pružném rozvržení pracovní doby

V zákoníku práce existuje zvláštní pravidlo pro posuzování práce přesčas při pružné pracovní době. V zákoníku práce je uvedeno, že se práce přesčas v tomto případě zjišťuje vždy jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu. Zda došlo k výkonu práce přesčas se, bude posuzovat a odvíjet od toho, zda došlo k nařízení práce mimo základní pracovní dobu. Pokud začíná například pracovní doba v 9 hod., při pružném rozvržení pracovní doby, a zaměstnavatel mimořádně určil zaměstnancům povinnou účast na poradě, která začíná v 7.30 hod., může se jednat o práci přesčas. Zde bude hrát také významnou roli celkový rozsah odpracované práce v rámci vyrovnávacího období. Až po uplynutí tohoto období bude možné zjistit, zda zaměstnanec odpracoval práci přesčas. Pokud se skončení vyrovnávacího období ukáže, že zaměstnanec pracoval nad rámec své stanovené týdenní pracovní doby, bude nutností ještě posoudit, jestli tato práce byla vykonána zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem. Při pružném rozvržení pracovní doby zaměstnavatel zaměstnancům určuje pouze začátek a konec základní pracovní doby, dále jinak přímo neurčuje, jak dlouhou

---

<sup>72</sup> Tamtéž, str. 117

dobu mají v jednotlivých dnech zaměstnanci trávit na pracovišti výkonem práce. Pokud vyjde najevo, že zaměstnavatel dal zaměstnanci takové kvantum práce, které se ve stanovené týdenní pracovní době objektivně nedá stihnout, lze přidělení práce v tomto rozsahu brát za nařízení práce přesčas.<sup>73</sup>

### **Jedu na pracovní cestu, to bude přesčasových hodin!**

Nastane-li situace, že zaměstnavatel vyšle svého zaměstnance na pracovní cestu, což je v dnešní době více než běžné, tak se možná může zaměstnanec domnívat, že vykonává práci přesčas, protože může cestovat daleko od místa výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Pokud pracovní doba začíná v 8 hodin a např. dvě hodiny před začátkem pracovní doby se zaměstnanec dopravuje do místa, kde má vykonávat práci, nenáleží mu za dobu před začátkem pracovní doby odměna za práci přesčas, ale pouze cestovní náhrady. Zaměstnanec nekoná práci přesčas, ale pouze se dopravuje za účelem výkonu práce.<sup>74</sup>

### **3.18. Odměňování za práci přesčas**

Jedním z nejvýznamnějších rysů, jimiž jsou charakterizovány individuální pracovněprávní vztahy, je jejich úplatnost. Odměna za práci je velmi významným hmotným motivem pracovního výkonu zaměstnance. Zároveň současně odměna do značné míry určuje sociální a výsledně i společenské postavení každého člověka. Odměna za práci je také bezpochyby významným prostředkem vzájemných vazeb mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kdy význam pro úspěšný a bezproblémový chod moderního zaměstnavatele je nesporný.<sup>75</sup>

Podle mezinárodních úmluv musí být práce přesčas pro zaměstnance finančně zvýhodněna a pro zaměstnavatele znevýhodněna.<sup>76</sup>

Zaměstnanec se stává součástí pracovněprávního vztahu z důvodu získání příjmu, který mu umožní náhradu jeho životních nákladů nebo také úhradu potřeb jeho rodiny. Práce představuje pro zaměstnance určitou újmu, na úkor jeho volného času a času stráveného s rodinou, kterou je ochoten strpět jedině za přiměřenou cenu práce (kompenzací), kterou musí zaplatit jeho zaměstnavatel. Odměna za vykonanou práci

<sup>73</sup> GAVLAS, M., *Pracovní právo*, str. 433-434.

<sup>74</sup> MACHAČ, M., *Vyznejte se v pracovním právu*, str. 72.

<sup>75</sup> GAVLAS, M., *Pracovní právo*, str. 482.

<sup>76</sup> BĚLINA, M., *Pracovní právo*, str. 241.



v pracovním poměru výrazně ovlivňuje jak životní úroveň zaměstnance a jeho rodiny, tak má odměna výraznou sociální funkci. Z toho důvodu je právo na odměnu zaručeno v rámci ústavního pořádku České Republiky i řadou mezinárodních smluv a dohod. V podmínkách České republiky je právo na odměnu podmíněno výkonem práce, nikoliv pouhou existencí základního pracovněprávního vztahu. Proto v zásadě, nikoliv absolutně, nepřísluší zaměstnanci odměna, pokud práci nevykonává. Například po dobu dovolené, po dobu překážek v práci na straně zaměstnavatele a vymezených překážek v práci na straně zaměstnance, nepřísluší zaměstnanci odměna, nýbrž její náhrada. Proto má zaměstnanec zájem na tom, aby mohl práci vykonávat. V tomto ohledu má odměna za vykonanou práci stimulační funkci. Vedle obecných funkcí odměny za práci jako celku pak vyjadřují různé funkce jednotlivé složky odměny za práci, ze kterých se může skládat či její různé formy. Jako příklad lze uvést kompenzační funkci příplatků za práci v sobotu a neděli, za práci ve svátek nebo za práci přesčas. Zase stimulační funkci mají různé osobní příplatky, různé druhy prémie nebo podílová či úkolová forma mzdy.<sup>77</sup>

### 3.19. Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

Zákoník práce uvádí, že „za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen „dosažená mzda“), a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.“<sup>78</sup>

Dále zákon charakterizuje v tomtéž ustanovení, že „neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle odstavce 1“.<sup>79</sup>

Zákoník práce dále uvádí, že „dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno podle odstavců 1 a 2 nepřísluší, je-li mzda sjednána (§113) již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin

<sup>77</sup> HŮRKA, P., *Pracovní právo*, str. 250-251.

<sup>78</sup> § 114, odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>79</sup> § 114 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

*práce přesčas za kalendářní rok u vedoucích zaměstnanců (§11) v mezích celkového rozsahu práce přesčas (§93 odst. 4).“<sup>80</sup>*

K utvoření mzdy přihlízející k případné práci přesčas nelze dospět jiným způsobem, než smlouvou. Pouze pracovní nebo jiná smlouva sjednaná mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo mezi zaměstnavatelem a příslušnou odborovou organizací, která zastupuje zaměstnance, dávají záruku, že výše mzdové kompenzace předpokládané práce přesčas bude dostatečná.<sup>81</sup>

Pokud přihlédneme k výjimečnosti práce přesčas a jejímu zásahu do osobního volna zaměstnance, je nutné práci přesčas na jedné straně pro zaměstnance dostatečně finančně zvýhodnit a na druhé straně pro zaměstnavatele zdražit oproti práci konané ve stanovené pracovní době. Na základě Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 1/1919 se ukládá povinnost poskytnout zaměstnanci za práci přesčas obvyklou mzdu zvýšenou nejméně o čtvrtinu.

Zaměstnanec má nárok vedle mzdy, která mu náleží za práci vykonanou v přesčasových hodinách, navíc ještě již zmíněný příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku. Tento příplatek nelze poskytovat v nižší sazbě, např. ve výši 25 % mzdového tarifu, protože tarif je zpravidla nižší než průměrný výdělek. Avšak zaměstnavatel může poskytovat příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku zaměstnance. Zaměstnavatel si může samozřejmě sjednat podmínky, za nichž bude poskytovat vyšší zvýhodnění za práci přesčas. V praxi se s tím setkáváme například při poskytování za práci přesčas v noci nebo ve dne pracovního volna zaměstnance. Vyšší mzdové zvýhodnění se také pro zaměstnance, kteří vykonávají náročné manuální profese (např. při vykládce zboží). Naopak nižší, tedy povinné mzdové zvýhodnění práce přesčas se poskytuje u méně náročných profesí (prodavačka). Výše příplatku také může být ovlivněna tím, když je zaměstnanci práce přesčas oznámena. Vyšší příplatek v případě, že je práce přesčas zaměstnanci nařízena bezprostředně před jejím vykonáním, nižší, jestliže je o jejím nařízení rozhodnuto více jak týden dopředu.

Pokud se zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem na kompenzaci přesčasové práce náhradním volnem, nepřísluší zaměstnanci ani zvýšení mzdy, ani příplatek nebo mzdové zvýhodnění za práci přesčas. Ani 25 % příplatek není aktuální, pouze dosažená mzda. Práci přesčas za náhradní volno nelze však zaměstnanci nařídit. Zaměstnavatel se

<sup>80</sup> § 114 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>81</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M., *Zákoník práce*, str. 231.

může se zaměstnancem na poskytování náhradního volna za práci přesčas domluvit. Ve mzdové praxi se poskytování náhradního volna řeší dvojím způsobem. První možnost je, že může být mzda za práci vykonanou v přesčasové době poskytnuta bez příplatku za práci přesčas ihned v měsíci, kdy byla vykonána, a v měsíci, kdy je vybíráno za tuto práci přesčas náhradní volno, poskytuje se jako neplacené pracovní volno. Je to obvyklá a nezbytná situace při používání úkolové mzdy. Druhá možnost spočívá v tom, že mzda ze přesčasové práce v měsíci, kdy byla vykonána, se neposkytne, a v době, kdy zaměstnanec bude vybírat náhradní volno za přesčasovou práci, je odměňován, jako by pracoval, zaměstnavatel mu tedy poskytne placené náhradní volno. Tato situace je obvyklá zejména u časové mzdy, např. při měsíční časové mzdě se za práci mzdový tarif nezvyšuje a při vybírání náhradního volna se měsíční mzdový tarif nekrátí. Jaký způsobem zaměstnavatel zvolí, by měl být upraven nebo dohodnut předem, ve vnitřním mzdovém předpise nebo v kolektivní smlouvě.<sup>82</sup>

Jestliže zaměstnavatel neposkytne zaměstnavateli náhradní volno do 3 měsíců po vykonání práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci za práci přesčas mzda zvýšená o mzdové zvýhodnění práce přesčas.<sup>83</sup>

U vedoucích zaměstnanců je možné sjednat mzdu vč. práce přesčas až do limitu celkového rozsahu maximálně 8 hodin týdně v průměru za období 26 nebo 52 týdnů po sobě jdoucích, tj. prakticky 416 hod. za rok (34,5 hod. měsíčně). Je nutné ale připomenout, že nad 150 hodin ročně nelze žádnému zaměstnanci, tedy ani vedoucímu, práci přesčas nařídít, ale může se s ním zaměstnavatel dohodnout. Je tedy patrné, že pokud se zaměstnavatel chce se zaměstnancem dohodnout jeho mzdu vč. práce přesčas do 416 hod. ročně (nebo 34,5 hod. měsíčně, je zapotřebí předchozí souhlas zaměstnance s případnou prací nad 150 hod. ročně a 8 hod. týdně. U všech zaměstnanců je nutností přihlídnout k tomu, že jejich mzda po odečtení uvažované práce přesčas nesmí být nižší než minimální a zaručená mzda. Zaměstnavatelé by měli mzdu včetně práce přesčas sjednávat se zaměstnanci, kteří mají tuto mzdu dostatečně vysokou (např. nad 30 000 Kč měsíčně). Pro případný kontrolní orgán (inspekce práce) je nutné, aby byl zaměstnavatel schopen předložit na základě prokázání, kalkulaci o tom, že mzda zaměstnance v sobě skutečně

---

<sup>82</sup> VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J., *Zákoník práce*, str. 276-278.

<sup>83</sup> Tamtéž, str. 278.

obsahuje i mzdu za případnou práci přesčas, včetně příplatku ve výši 25 % průměrného výdělku.

Zákoník práce ani se současné úpravy neobsahuje ustanovení, že ve mzdě vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem, má být vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas. Je nutností u něho postupovat jako u jiných vedoucích zaměstnanců, i když tento vedoucí zaměstnanec - statutární orgán si schvaluje práci přesčas sám sobě, sám si organizuje i svoji pracovní dobu.<sup>84</sup>

### 3.20. Odměny

Existují 3 možnosti, jakým způsobem může zaměstnavatel odměňovat zaměstnance za práci přesčas. U vedoucích i řadových zaměstnanců, u nichž se předpokládá častý výskyt přesčasových hodin, a také u těch manažerů, kteří si sami organizují pracovní dobu a práci, je na místě dohodnout mzdu v pracovní nebo jiné smlouvě (např. manažerské), popřípadě s odboráři v kolektivní smlouvě, a to tak, že mzda je sjednána či na základě kolektivní smlouvy určena mzdovým výměrem již s přihlédnutím k případné práci přesčas do rozsahu 150 hodin v kalendářním roce, nebo 12,5 hod. měsíčně, což u měsíčních mezd bude zřejmě praktičtější. Pokud by vedoucí zaměstnanec souhlasil, aby mu byla nařizována práce přesčas nad 150 hod. ročně (tam, kde vedoucí zaměstnanec souhlasí s tím, aby mu byla nařizována práce přesčas až do 34,5 hod. měsíčně nebo tam, kde vyrovnávací období 52 týdnů umožňuje kolektivní smlouva, s těmito zaměstnanci je možné dohodnout mzdu včetně práce přesčas až do 416 hod. ročně, resp. do 34,5 hod. týdně. Je na místě také připomenout, je zapotřebí individuálního souhlasu každého zaměstnance k výkonu práce přesčas nad 150 hod. ročně a 8 hod. týdně. Souhlas zaměstnance nelze nahradit kolektivní smlouvou, ta může prodloužit pouze vyrovnávací období na 52 týdnů po sobě jdoucích. Začlenit práci přesčas nad 150 hod. ročně, to je limit, který může zaměstnavatel zaměstnanci nařídít, lze na základě individuální smlouvy se zaměstnancem nebo s odboráři v kolektivní smlouvě. Práci přesčas nelze jednostranně začlenit do mzdy. U řadových zaměstnanců je možné práci přesčas nad 150 hod. odměňovat např. paušálním příplatkem za tuto práci přesčas (nezahrnout do mzdy), se kterou předem souhlasí (např. podle ujednání v pracovní smlouvě).

---

<sup>84</sup> VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J., *Zákoník práce*, str. 291-293.

Za práci přesčas je vhodné platit pomocí alikvotní části mzdy, připadající na výkon práce přesčas + přesčasový příplatek ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku nebo poskytnutím náhradního volna. Tento způsob je nejjednodušší a nejčastější tam, kde se práce přesčas vyskytuje jen ojediněle, občas a vždy je takto proplácena řadovým zaměstnancům odměňovaným časovou, hodinovou nebo úkolovou mzdou, pokud zaměstnanci nechtějí za tuto práci náhradní volno. Odměňování práce paušální částkou za práci přesčas se používá často tam, kde se zaměstnanci odměňují měsíční časovou mzdou a práce přesčas se u něčeho vyskytuje poměrně často. Např. je možné sjednat nebo určit zaměstnanci mzdu 20 000 Kč měsíčně a k tomu by mu zaměstnavatel poskytoval paušál za práci přesčas do 12,5 hod. měsíčně ve výši 1788 Kč. Celkem tedy 21 788 Kč. Jestliže by zaměstnanec souhlasil s prací přesčas až do 416 hod. ročně (tedy 34,5 hod. měsíčně), paušální částka za práci přesčas by se potom mohla přepočítat na tento počet hodin.

Další druh kompenzace přesčasové práce je náhradní volno. Náhradní volno za práci přesčas může být poskytnuto za vykonanou práci zaměstnanci, kterému byla mzda určena či se kterým byla dohodnuta tak, že v ní bylo přihlédnuto k případné práci přesčas. Jestliže se totiž stane, že zaměstnanec práci přesčas ve sjednaném rozsahu neodpracuje nebo neodpracuje žádnou práci přesčas, nic zaměstnavateli nevrací. Pokud zaměstnanec bude souhlasit s tím, aby mu bylo za práci přesčas poskytnuto náhradní volno, tak u měsíčních mezd se za práci přesčas v určitém měsíci, např. v dubnu, nic nehradí, ani mzda za přesčasové hodiny, ani přesčasový příplatek. V době náhradního volna se mu po tuto dobu měsíční mzda nekrátí, má tedy náhradní volno placené. Pokud by zaměstnanci nebylo dohodnuté náhradní volno za práci přesčas poskytnuto do 3 měsíců od doby, kdy práci přesčas vykonal, tak by následně dostal proplacenou práci přesčas včetně přesčasového příplatku. Tento způsob nelze použít u podílové či úkolové mzdy, neboť nelze oddělit mzdu za práci vykonanou v normální pracovní době či v přesčasové době. V tomto případě se poskytuje za vykonanou a již zaplacenou práci přesčas (bez přesčasového příplatku) náhradní volno neplacené a v případě jeho poskytnutí do 3 měsíců se zaměstnanci zaplatí pouze přesčasový příplatek.<sup>85</sup>

---

<sup>85</sup> VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J., *Zákoník práce*, str. 294.

### 3.21. Plat nebo náhradní volno za práci přesčas

Zákoník práce uvádí, že „za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci 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 na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.“<sup>86</sup>

Dále zákon charakterizuje v tomtéž ustanovení, že „neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního příplatku a zvláštního příplatku, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek podle odstavce 1.“<sup>87</sup>

V zákoníku je dále uvedeno, že „zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení podle § 124, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.“<sup>88</sup>

Výše příplatku za práci přesčas ve výši 25 % nebo 50 % průměrného hodinového výdělku se nemění, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl na poskytnutí náhradního volna za práci přesčas. Pokud je poskytnuto náhradní volno za práci přesčas, tak se plat v příslušném měsíci zachová (nezvyšuje se) a v měsíci, kdy si zaměstnanec náhradní volno vybírá, se plat nekrátí (považuje se za odpracovanou dobu). Pokud zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci náhradní volno do 3 měsíců po výkonu přesčasové práce neb v jinak dohodnuté době, práce přesčas se zaměstnanci proplatí. Za práci přesčas, kterou zaměstnanec vykonal, obdrží alikvotní část platového tarifu, osobní a zvláštní příplatek a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí a také výše uvedený přesčasový příplatek (25 % nebo 50 %).

<sup>86</sup> § 127 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>87</sup> § 127 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>88</sup> § 127 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Vedoucím zaměstnancům je již plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce, s výjimkou práce přesčas konané v noci, při pracovní pohotovosti nebo v den pracovního klidu. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas. Podle nové právní úpravy v zákoníku práce nemají tito vedoucí, kteří si sami rozvrhují pracovní dobu, v rozpočtové sféře, nárok na proplacení práce přesčas nebo na náhradní volno jako ostatní řadoví zaměstnanci, a to až do limitu 150 hod. v kalendářním roce, kdy u statutárních vedoucích nikdy právě tak, jako u zaměstnanců odměňovaných smluvním platem.<sup>89</sup>

### **Jak postupovat, pokud mi zaměstnavatel neproplatí práci přesčas?**

Jestliže zaměstnavatel neproplatí zaměstnanci mzdu či plat za práci přesčas, nejdříve by mělo dojít k výzvě ze strany zaměstnance, aby dlužnou částku co nejdříve zaplatil. Pokud tak zaměstnavatel neudělá, je tu možnost okamžitě zrušit pracovní poměr ze strany zaměstnance. Tento postup není v praxi příliš obvyklý a oblíbený. Málokterý zaměstnanec by chtěl okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud mu není proplacena mzda či plat za práci přesčas. Většinou zaměstnanci spoléhají na to, že jim mzdu či plat za práci přesčas zaměstnavatel dříve nebo později proplatí. Nabízí se další varianta a to obrátit se na inspektorát práce. Zaměstnanec se nemusí bát, že by inspektoři vyzradili zaměstnavateli jeho jméno s tím, že právě on podal návrh na prozkoumání proplácení mzdy či platu za práci přesčas. Inspektorát práce může postup zaměstnavatele prověřit. Pokud zjistí, že zaměstnavatel neproplácí mzdu či plat za práci přesčas, případně odpovídající odměnu za práci přesčas, je velmi pravděpodobné, že hrozba vysokou sankcí přinutí zaměstnavatele dát věci do pořádku. Další možností, jak dosáhnout proplácení mzdy či platu za práci přesčas, včetně odměny za ní, je obrátit se na věcně a místně příslušný soud. Toto je asi poslední varianta, kterou se může zaměstnanec bránit. Je zapotřebí mít na paměti, jestliže vstoupí zaměstnanec do soudního sporu se zaměstnavatelem, nebude zřejmě možné, aby pro něj dále vykonával práci. S největší pravděpodobností dojde k vážnému narušení vzájemných pracovních vztahů. Do soudního sporu se vstupuje většinou až tehdy, pokud už zaměstnanec pro zaměstnavatele nepracuje a chce se právě domoci proplácení mzdy či platu za práci přesčas, včetně veškerých odměn.<sup>90</sup>

<sup>89</sup> VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J., *Zákoník práce*, str. 312.

<sup>90</sup> MACHAČ, M., *Vyznejte se v pracovním právu*, str. 74.

**Tabulka č. 1: Měsíční náklady na mzdy a platy v třídění podle položek ÚNP a krajů za rok 2013, v Kč/měsíc na 1 zaměstnance**

MZDY A PLATY (za vykonanou práci)	Kraj													
	Hl. m. Praha	Středočeský	Jihočeský	Plzeňský	Karlovarský	Ústecký	Liberecký	Králové- hradecký	Pardubický	Vysočina	Jihomo- ravský	Olomoucký	Zlínský	Moravsko- slezský
tarifní mzdy	21 352	17 572	15 605	16 664	14 827	15 943	15 785	15 632	15 632	15 427	16 904	15 401	15 340	15 862
odměny a prémie pravidelné	2 321	2 126	2 075	2 170	1 720	1 804	2 319	2 002	2 019	2 040	1 916	1 694	2 058	1 849
odměny podle výsledků hospodaření	960	808	457	634	553	534	603	672	526	495	648	683	543	707
odměny hrazené ze zisku	31	18	54	27	21	31	25	18	23	23	57	23	42	55
mimořádné výplaty (včetně dalšího platu)	322	337	258	197	81	243	140	185	89	253	149	121	221	147
příplatky za přesčasovou práci	137	148	172	178	150	169	148	145	120	174	130	130	140	130
ostatní příplatky (mzdová zvýhodnění) a doplátky	1 495	1 009	896	1 177	1 133	1 153	1 027	1 104	937	999	1 053	1 198	837	1 290
naturální mzdy vyjádřené v penězích	54	32	20	13	9	10	18	11	24	13	16	7	12	12
odměny za pracovní pohotovost	78	41	62	79	54	69	67	80	44	54	56	78	52	85
ostatní mzdy	300	470	177	207	184	123	136	124	188	288	192	158	188	210
<b>Celkem</b>	<b>27 050</b>	<b>22 561</b>	<b>19 778</b>	<b>21 346</b>	<b>18 734</b>	<b>20 079</b>	<b>20 270</b>	<b>19 974</b>	<b>19 601</b>	<b>19 764</b>	<b>21 122</b>	<b>19 493</b>	<b>19 433</b>	<b>20 349</b>

Zdroj: Český statistický úřad.<sup>91</sup>

<sup>91</sup> Dostupné na: <https://www.czso.cz/csu/czso/uplne-naklady-prace-2013-a4cq82qn3e>.



**Tabulka č. 2: Měsíční náklady na mzdy a platy v třídění podle položek ÚNP a krajů za rok 2014, v Kč/měsíc na 1 zaměstnance**

MZDY A PLATY (za vykonanou práci)	Kraj													
	Hl. m. Praha	Středočeský	Jihočeský	Plzeňský	Karlovarský	Ústecký	Liberecký	Králové- hradecký	Pardubický	Vysočina	Jihomo- ravský	Olomoucký	Zlínský	Moravsko- slezský
tarifní mzdy	21 532	17 820	16 052	16 972	15 218	16 254	16 557	16 023	15 891	15 787	17 303	15 879	15 721	16 197
odměny a prémie pravidelné	2 362	2 164	2 170	2 364	1 770	1 821	2 431	2 137	2 185	2 114	2 055	1 822	2 208	1 833
odměny podle výsledků hospodaření	1 059	806	587	666	664	613	701	772	660	714	760	769	641	804
odměny hrazené ze zisku	64	22	52	29	17	47	48	21	24	20	52	18	54	51
mimořádné výplaty (včetně dalšího platu)	384	360	278	180	97	249	174	198	102	356	195	137	251	140
příplatky za přesčasovou práci	142	147	128	185	132	144	184	144	135	161	139	124	158	136
ostatní příplatky (mzdová zvýhodnění) a doplátky	1 530	1 087	954	1 240	1 220	1 243	996	1 132	1 026	1 054	1 179	1 180	873	1 282
naturální mzdy vyjádřené v penězích	58	27	22	8	8	14	20	9	21	11	15	7	13	16
odměny za pracovní pohotovost	79	42	62	76	52	68	69	82	43	54	63	77	41	89
ostatní mzdy	288	554	136	241	191	122	231	138	158	244	126	139	167	226
<b>Celkem</b>	<b>27 499</b>	<b>23 030</b>	<b>20 441</b>	<b>21 962</b>	<b>19 369</b>	<b>20 574</b>	<b>21 413</b>	<b>20 657</b>	<b>20 246</b>	<b>20 514</b>	<b>21 887</b>	<b>20 152</b>	<b>20 127</b>	<b>20 774</b>

Zdroj: Český statistický úřad.<sup>92</sup>

<sup>92</sup> Dostupné na: <https://www.czso.cz/csu/czso/uplne-naklady-prace-2014>.

Ve výše uvedených tabulkách jsou uvedeny měsíční náklady na mzdy a platy v třídění podle položek ÚNP a krajů za rok 2013 a 2014, v Kč/měsíc na 1 zaměstnance. V roce 2013 byly nejvyšší náklady na mzdy a platy na příplatky za přesčasovou práci v Plzeňském kraji, nejnižší náklady na mzdy a platy na příplatky za přesčasovou práci v Pardubickém kraji. V roce 2014 byly nejvyšší náklady na mzdy a platy na příplatky za přesčasovou práci v také v Plzeňském kraji, nejnižší náklady na mzdy a platy na příplatky za přesčasovou práci v Olomouckém kraji. Na Vysočině byly náklady na mzdy a platy na příplatky za přesčasovou práci v roce 2014 nižší, než v roce 2013.

## 3.22. Zákaz práce přesčas

### 3.22.1. Oprávnění těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň a zaměstnanců pečující o dítě

Zákoník práce výslovně zakazuje, aby zaměstnavatelé nechali pracovat přesčas těhotné zaměstnankyně. Na výkonu práce se s nimi zaměstnavatel tedy nesmí ani dohodnout. Zaměstnavateli by hrozila sankce ze strany inspekce práce až do výše 1 000 000 Kč. Nelze sjednat žádné alternativní řešení.

Totéž platí u zaměstnanců (mužů i žen), kteří pečují o dítě mladší jednoho roku. Zaměstnavatel jim také nesmí nařídít výkon práce přesčas. Oproti těhotným zaměstnankyním, se na práci přesčas zaměstnavatel se zaměstnanci, kteří pečují o dítě mladší jednoho roku, může domluvit. Pokud by zaměstnavatel přesto nařídil práci přesčas, hrozila by mu sankce ze strany inspekce práce až do výše 2 000 000 Kč.<sup>93</sup>

### 3.22.2. Mladiství a práce přesčas

Zákoník práce zakazuje zaměstnávat mladistvé zaměstnance prací přesčas a také prací v noci.<sup>94</sup> Výkon práce přesčas je mladistvým zaměstnancům podle zákoníku práce absolutně zakázán. Zaměstnavatel se s mladistvým zaměstnancem na přesčasové práci nesmí ani dohodnout. Pokud by zaměstnavatel porušil zákaz, hrozila by mu sankce od inspekce práce až do výše 2 000 000 Kč. Většině zaměstnavatelů se nevyplatí toto riziko podstupovat.<sup>95</sup> Mladiství zaměstnanci mají např. i delší dobu odpočinku mezi směnami a delší doby odpočinku v týdnu. Ve výjimečných případech mohou mladiství zaměstnanci, starší 16 let konat noční práci nepřesahující 1 hodinu, pokud je to nezbytné pro jejich výchovu k povolání. Práci v noci nepřesahující 1 hodinu mohou vykonávat pouze pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, pokud je tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nutný. Noční práce mladistvého zaměstnance musí navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu.<sup>96</sup>

Zákoník práce uvádí, že *„jestliže je zakázáno zaměstnávat mladistvého zaměstnance prací, pro kterou se mu dostalo výchovy k povolání, protože je její výkon*

---

<sup>93</sup> VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J., *Zákoník práce*, str. 449.

<sup>94</sup> § 245 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>95</sup> VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J., *Zákoník práce*, str. 453.

<sup>96</sup> § 245 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

*mladistvým zaměstnancům zakázán nebo protože podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovní lékařských služeb ohrožuje jeho zdraví, je zaměstnavatel povinen do doby, než bude mladistvý zaměstnanec moci tuto práci konat, poskytnout mu jinou přiměřenou práci odpovídající pokud možno jeho kvalifikace.*<sup>97</sup>

### 3.23. Inspekce práce

Kolik lidí bylo někdy nuceno zamyslet se nad tím, jestli v jejich zaměstnání byla někdy provedena kontrola inspekci práce? Je to zapotřebí? Domnívá se každý zaměstnanec, že jeho zaměstnavatel dodržuje všechny předpisy, eviduje pracovní dobu, nezaměstnává mladistvé přesčas? Můžu se jako zaměstnanec obrátit na tuto inspekci sám, pokud mám podezření, že není něco tak, jak má být? Pokud se to konkrétního zaměstnance netýká osobně, nemá potřebu tuto instituci vyhledat. Ne každý zaměstnanec je ochotný podat návrh za věcně a místně příslušný soud. V tomto případě by bylo jasné, že dojde k narušení vzájemných vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanec by na základě takového kroku dříve nebo později přišel o pracovní místo. Proto se může zaměstnavatel obrátit na státní úřad inspekce práce, která provede kontrolu na jeho pracovišti. V dnešní době je velice důležité, aby existovala organizace, která chrání jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. Dnes je možné podat návrh na přezkoumání i anonymně, aniž by se zaměstnanec musel bát o své pracovní místo.

Zákon upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů, pracovních podmínek a služby péče o dítě v dětské skupině, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností.<sup>98</sup>

Zákon o inspekci práce se do detailu věnuje definici skutkových podstat přestupků a správních deliktů v oblasti práce přesčas. Zákon přesně vymezuje jednotlivé přestupky a správní delikty, za které hrozí zaměstnavateli sankce. Nejčastěji se jedná o práci přesčas, její „nevidence“, zaměstnávání prací přesčas těhotných zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců, kterým zákoník práce absolutně zakazuje výkon práce přesčas. Mezi nejčastější pochybení z hlediska zaměstnavatele jsou spíše v tom, že právě nevedou evidenci přesčasové práce nebo ji nevedou řádně.<sup>99</sup>

<sup>97</sup> § 245 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>98</sup> § 1 zákona č. 200/1990 Sb., zákon o přestupcích.

<sup>99</sup> ŠUBRT, B., *Inspekce práce a jiné kontroly u zaměstnavatelů*, str. 170.

Zákon charakterizuje, že „překročení celkového (absolutního) limitu práce přesčas, je naplnění skutkové podstaty správního delikt.“<sup>100</sup>

### 3.24. Přehled přestupků a správních deliktů v oblasti práce přesčas

Jestliže zaměstnavatel nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečující o děti.<sup>101</sup>

Pokud dojde k nařízení zaměstnanci práci přesčas v rozporu se zákoníkem práce.<sup>102</sup>

V případě, že zaměstnavatel nařídí zaměstnanci práci přesčas ve vyšším rozsahu, než je její týdenní nebo roční rámec vyplývající ze zákoníku práce.

Pokud zaměstnavatel vyžádá nebo umožní, aby byla práce přesčas konána nad rámec vyplývající ze zákoníku práce.

Poruší-li zaměstnavatel zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně pečující o dítě mladší než 1 rok prací přesčas.

Zaměstnává-li zaměstnavatel mladistvé zaměstnance prací přesčas.<sup>103</sup>

### 3.25. Pokuty za přestupky a jiné správní delikty

Zaměstnavatel nevede evidenci pracovní doby, ačkoliv k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu - maximální možná výše pokuty 400 000 Kč.<sup>104</sup>

Nařídí-li zaměstnavatel zaměstnanci práci přesčas v rozporu s § 93 odst. 2, § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce - maximální možná výše pokuty 2 000 000 Kč.

Nařídí-li zaměstnavatel zaměstnanci práci přesčas ve vyšším rozsahu, než je její týdenní nebo roční rámec vyplývající ze zákoníku práce - maximální možná výše pokuty je 2 000 000 Kč.<sup>105</sup>

Pokud zaměstnavatel vyžádá nebo umožní, aby byla práce přesčas konána nad rámec vyplývající ze zákoníku práce - maximální možná výše pokuty je 1 000 000 Kč.<sup>106</sup>

Zaměstnavatel poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas - maximální možná výše pokuty je 1 000 000 Kč.

---

<sup>100</sup> ŠUBRT, B., *Inspekce práce a jiné kontroly u zaměstnavatelů*, str. 173.

<sup>101</sup> KOTTNAUER, A., *Zákon o inspekci práce*, str. 146.

<sup>102</sup> Tamtéž, str. 147.

<sup>103</sup> Tamtéž, str. 147.

<sup>104</sup> ŠUBRT, B., *Inspekce práce a jiné kontroly u zaměstnavatelů*, str. 168.

<sup>105</sup> Tamtéž, str. 172.

<sup>106</sup> Tamtéž, str. 173.

Zaměstnavatel zaměstnává mladistvé „zaměstnance“ prací přesčas - maximální možná výše pokuty je 2 000 000 Kč.<sup>107</sup>

**Tabulka č. 3: Přehled nejvíce porušovaných oblastí**

Oblast	Počet porušení	% ze zjištěných případů porušení
Odměňování	422	33
Pracovní poměr, dohody	388	30
Pracovní doba	364	29
BOZP	42	3
Náhrady	34	3
Ostatní	29	2
<b>Celkem</b>	<b>1279</b>	<b>100</b>

Zdroj: Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí, 2014<sup>108</sup>.

V roce 2014 byl proveden Státním úřadem inspekce práce velký počet kontrol v různých odvětvích podnikání. Při těchto kontrolách bylo zjištěno, že nejvíce porušovaná oblast je odměňování, kde bylo objeveno 422 porušení. Dále se nejvíce porušuje pracovní poměr, dohody, tedy 388 porušení. Jako třetí nejvíce porušovaná oblast je pracovní doba, kdy inspektoři práce objevily 364 porušení. Porušování v ostatních oblastech je v porovnání s těmito třemi zanedbatelné.

<sup>107</sup> Tamtéž, str. 174.

<sup>108</sup> Dostupné na: [http://www.suip.cz/\\_files/suip-efc9b3ed2c9c2d76499a86799906eaf4/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledku-kontrolnich-akci-suip-za-rok-2014\\_leden2015.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-efc9b3ed2c9c2d76499a86799906eaf4/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledku-kontrolnich-akci-suip-za-rok-2014_leden2015.pdf).

**Tabulka č. 4: Přehled nejčastěji porušovaných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb.**

<b>Ustanovení ZP</b>	<b>Popis porušení</b>	<b>Počet porušení</b>
<b>§ 37 odst. 1</b>	Zaměstnavatel neinformoval při vzniku pracovního poměru zaměstnance o všech právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru nebo ho neinformoval vůbec	<b>213</b>
<b>§ 96 odst. 1</b>	Zaměstnavatel nevedl u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce odpracované směny, práce přesčas, další dohodnuté práce přesčas, noční práce a doby v době pracovní pohotovosti	<b>118</b>
<b>§ 112 odst. 2, 3</b>	Zaměstnavatel neposkytl zaměstnanci mzdu nebo plat alespoň ve výši nejnižší úrovně zaručené mzdy nebo platu ve stanovené výši, případně mu neposkytl doplatek do této výše	<b>88</b>
<b>§ 313 odst. 1</b>	Zaměstnavatel nevydal zaměstnanci při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti potvrzení o zaměstnání, případně v něm neuvedl všechny předepsané údaje	<b>83</b>
<b>§ 92</b>	Zaměstnavatel nerozvrhl pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu alespoň 35 hodin	<b>81</b>
<b>§ 116</b>	Zaměstnavatel neposkytl zaměstnanci za dobu noční práce k dosažené mzdě příplatek ke mzdě nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku	<b>75</b>
<b>§ 118 odst. 1</b>	Zaměstnavatel neposkytl zaměstnanci za dobu práce v sobotu a v neděli k dosažené mzdě příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku	<b>74</b>
<b>§ 141 odst. 1</b>	Zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo plat po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku	<b>38</b>
<b>§ 90 ZP</b>	Zaměstnavatel nerozvrhl pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek alespoň 11 hodin	<b>35</b>

<b>§ 113 odst. 3, 4</b>	Zaměstnavatel nesjednal, nestanovil nebo neurčil mzdu před začátkem výkonu práce nebo nevydal písemný mzdový výměr	<b>30</b>
<b>§ 114</b>	Zaměstnavatel neposkytl zaměstnanci za dobu práce přesčas mzdu a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku a ani se s ním nedohodl na čerpání náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku	<b>26</b>

Zdroj: Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí, 2014<sup>109</sup>.

Jak můžeme vidět z tabulky č. 2, kontrola odhalila, že nejvíce je porušován § 37 a § 96 zákoníku práce, které se týkají zejména nedostatečné informovanosti zaměstnance ze strany zaměstnavatele a nesprávné evidence pracovní doby, práce přesčas, noční práce a doby v době pracovní pohotovosti. Dalšími porušovanými paragrafy jsou § 112 odst. 2, 3, § 313 odst. 1, § 92, § 116, § 118 odst. 1. Ostatní porušování vybraných paragrafů zákoníku práce je v porovnání s předchozími výrazně nižší.

<sup>109</sup> Dostupné na: [http://www.suip.cz/\\_files/suip-efc9b3ed2c9c2d76499a86799906eaf4/rocní-souhranna-zprava-o-vysledku-kontrolnich-akci-suip-za-rok-2014\\_leden2015.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-efc9b3ed2c9c2d76499a86799906eaf4/rocní-souhranna-zprava-o-vysledku-kontrolnich-akci-suip-za-rok-2014_leden2015.pdf).



## 4. Analytická část

Praktická část je orientována na přesčasovou práci a nároky z ní vyplývající.

V dnešní době si zaměstnavatel obvykle může vybírat hned z několika uchazečů na vybranou pozici. Proto jsou požadavky u výběrového řízení čím dál vyšší a náročnější. Jedním z důvodů může být i to, zda je člověk ochotný pracovat přesčas, pokud to zaměstnavatel požaduje. Je to sice jeho povinnost v rámci stanovených hodin, ale zajisté se najdou i zaměstnanci, kteří s prací přesčas nesouhlasí a nejsou ochotni ji vykonávat.

Pro práci je zvolen výzkum formou polostrukturovaných rozhovorů, na základě nichž se autorka snažila přiblížit se problematice přesčasové práce a nároků z ní vyplývajících v jednotlivých společnostech.

Výzkum, který je proveden v praktické části, je zaměřen na pracovníky a zaměstnavatele vybraných společností, kteří přiblížili, jakým způsobem jsou u nich propláceny přesčasy, zda jsou nuceni vykonávat přesčasové hodiny, zda navštívila někdy vybranou společnost inspekce práce, a pokud ano, jaké důsledky z toho vyplynuly. Byly záměrně zvoleny různé druhy společností jak ze soukromé, tak z veřejné sféry. Snahou autorky bylo, aby se od sebe společnosti diametrálně lišily, například v počtu zaměstnanců, v oboru, aby mohlo dojít k porovnání, zda je využívání přesčasů například u větších firem rozsáhlejší či nikoliv. V úvahu je třeba vzít i fakt, zda se jedná o práci u soukromého podnikatele nebo o zaměstnance státní správy.

Pro rozhovor byl nejdříve vybrán výrobce v oblasti textilního průmyslu, který se zabývá pletářskou výrobou a má přibližně 300 zaměstnanců. Dále byl vybrán výrobce automobilového průmyslu, který vyrábí náhradní díly do automobilů. Výběr dále směřoval k zemědělskému podniku, který se zabývá rostlinnou i živočišnou výrobou. Ve výběru byl zastoupen i pracovník veřejné správy, tedy policista, který u policie pracuje 17 let. Rozhovoru se zúčastnily v oblasti služeb pracovnice poštovní přepážky a poštovní doručovatelka. Jako poslední byli vybráni pracovníci ve zdravotnictví, zdravotní sestra a doktor ortopedie. Záměrně došlo k výběru odlišných společností s cílem, aby byly zastoupeny všechny segmenty, tedy zemědělství, průmysl a služby a zdravotnictví. Zaměstnanci ve zdravotnictví mají jinou úpravu práce přesčas, také byli zahrnuti do výběru. Výběr samotných respondentů pro rozhovory byl zcela náhodný. Nedošlo k upřednostňování například z hlediska pohlaví, či věku respondentů. Přáním některých

vybraných firem bylo, aby byla v jejich zájmu zachována anonymita, a z tohoto důvodu nebudou uvedeny jejich názvy.

#### 4.1. Výrobce v oblasti textilního průmyslu

Společnost je pokračovatelem pletářské výroby, jejíž tradice sahá k roku 1859. Samotná společnost vznikla v roce 1996. V prostorách společnosti byla ještě menší společnost, která vybudovala novou barvírnu a čistírnu odpadních vod. Postupně se obě společnosti díky velmi úzké vzájemné spolupráci rozhodly pro sloučení v jednu společnost. Společnost má jak na českém tak i evropském trhu vybudovanou vynikající pozici. Společnost se drží hesla, že je výrobcem, nikoliv dovozcem. Tudíž uspokojí přání i toho nejnáročnějšího zákazníka. Svoji pílí a dobrým pracovním kolektivem si stojí společnost ve svém oboru na předních pozicích. Za svoji práci získala několik certifikátů a ocenění, které zaměstnance neustále utvrzují v tom, že jejich práce je dobře odváděna.

Společnost vyrábí 3 druhy povlečení, 4 druhy prostěradel, žínky, ručníky, osušky, kuchyňský program a bavlněné oblečení. Společnost má vlastní e-shop.

Společnost se nachází na Vysočině. Má přibližně 300 zaměstnanců. Společnost je rozšířená nejen po celé ČR, ale také v zahraničí.

Na základě rozhovoru s pracovníkem, který pracuje ve společnosti 9 let, byly zjištěny následující poznatky. Pracovník vykonává běžnou 8 hodinovou směnu/den, během této doby má pravidelné přestávky na oddych a oběd. Práci přesčas vykonává pracovník také dobrovolně, protože je to pro něj příležitost, jak si vydělat více finančních prostředků. Chodí pracovat přesčas i o víkendu, kdy mu je náležitě proplácen i příplatek za práci ve dnech volna. V průměru vykoná za měsíc okolo 30 hodin přesčas. Je to především jeho volba, zda bude chodit do práce přesčas a také jak často. Každá vykonaná přesčasová hodina je zaměstnanci proplacena formou mzdy. Nikdy se nestalo, že by mu hodiny nebyly proplaceny v následující výplatě, i když zákon dovoluje zaměstnavateli proplácet práci přesčas max. do 3 měsíců od jejího provedení. Nikdy si za práci přesčas nemohl vybrat náhradní volno z toho důvodu, protože je zapotřebí, aby ve všední dny byl na svém pracovišti. Ve firmě možná není velká zastupitelnost za jednotlivé zaměstnance. Z rozhovoru se zaměstnancem vyplynulo, že by občas uvítal náhradní volno jako kompenzaci za vykonané přesčasové hodiny.

Rozhovor se zaměstnavatelem přinesl následující poznatky. Zaměstnavatel také nařizuje práci přesčas obvykle v době Vánoc, protože zboží jde více na odbyt. Jde o nárazovou záležitost, ale není to častý jev. Nikdy se nestalo, že by zaměstnanci jít do práce přesčas razantně odmítali. Se svými zaměstnanci je zaměstnavatel spokojen. Možná

je to také tím, že nejsou často nuceni vykonávat práci přesčas, spíše nárazově. Běžným jevem je ochota některých pracovníků pracovat přesčas. Zaměstnavatel to oceňuje, protože nemusí, pokud to není nezbytně nutné, přikazovat práci přesčas. Přednostně vybírá zaměstnavatel mladé pracovníky bez rodin a muže, aby ženy mohly být s rodinou. Ve firmě jsou také pracovníci, kteří vykonávají práci na základě dohody o provedení práce. Ti ale přesčasy nevykonávají. Nikdy zde nezaměstnávali těhotné ženy a mladistvé práci přesčas. Raději přijali dalšího pracovníka. Po nahlédnutí do evidence pracovní doby bylo zjištěno její řádné vedení. Řádně je vedena i evidence práce přesčas. Firmu před 6 lety navštívila kontrola inspekce práce, která nezjistila žádné nedostatky. Nebyla tudíž udělena žádná pokuta.

Odměňování za práci přesčas ve společnosti funguje formou mzdy podle zákona o mzdě. Za přesčasové hodiny není nabídnuta kompenzace náhradního volna. Zaměstnavatel přesčasovou práci raději proplatí, protože není možná velká zastupitelnost za jednotlivé zaměstnance. Vzhledem k tomu, že ve většině případů zaměstnanci chodí do práce přesčas dobrovolně, volí raději alternativu proplacení přesčasových hodin. Příplatek je ve výši 25 % průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Pokud jde o práci přesčas ve dnech volna (sobota, neděle, svátky), je spíše práce přesčas proplácena. Vždy je mzda proplácena následující měsíc po vykonání práce přesčas.

## 4.2. Výrobce v oblasti automobilového průmyslu

Společnost je výrobcem náhradních dílů do automobilů. Řadí se mezi významné výrobce, jejichž tradice sahá až do roku 1990. Výrobky vycházející z dané společnosti splňují nejpřísnější platné předpisy. V České republice má společnost 1 pobočku.

Společnost se nachází na Vysočině. Specializuje se výhradně na domácí trh. Má přibližně 50 zaměstnanců.

Zaměstnankyně, která pracuje ve společnosti 1,5 roku, uvedla následující informace vztahující se k přesčasové práci a jejímu odměňování. Pracuje ve dvousměnném nepřetržitém pracovním režimu. Chodí na 12 hodinové směny, i ve dnech volna, tzn. o sobotách a nedělích. Během 12-ti hodinové směny má pouze 1 x 30 minut pauzu na oběd a 1 x 15 minut další pauzu. Zaplacených má zaměstnankyně 11 hodin/směna. Zaměstnavatel nařizuje poměrně často práci přesčas, protože se nestíhá vyrábět tolik, kolik si žádá trh. V důsledku toho se zaměstnancům pauza mezi směny zkracuje ze dvou pouze na jeden den. Zmíněná zaměstnankyně má okolo 50 hodin přesčasů. Práci přesčas dobrovolně často nevyhledává, protože má děti předškolního věku. Přesčasové hodiny jsou častěji propláceny formou mzdy, ale nikdy ne všechny. Za měsíc zaměstnavatel zaplatí maximálně 30 hodin, zbytek se převádí do dalšího měsíce. Hodiny přesčas jsou často kompenzovány vybráním náhradního volna. Pokud jsou vybrány, hodiny se evidují a měly by být proplaceny následující měsíc. Bohužel tomu tak není. Následující měsíc nikde nejsou hodiny zaznamenány, tudíž nemohou být ani proplaceny.

Zaměstnavatel uvedl, že nařizuje poměrně často práci přesčas. Příčinou je přetrvávající nedostatek pracovníků. Objem výroby je nedostatečný, řešením je pak práce přesčas. To se setkává s nevolí zaměstnanců, kteří se ohrazují tím, že přesahují počet vykonaných přesčasových hodin za měsíc. S ochotou dobrovolně pracovat přesčas se u zaměstnanců moc často neseťkává. Nikdy nezaměstnával práci přesčas mladistvé ani těhotné ženy. Společnost také zaměstnává pracovníky na základě dohody o pracovní činnosti. Ti přesčasové práce vůbec nevykonávají. K odměňování za práci přesčas dochází prostřednictvím mzdy, či náhradního volna. Většinou jsou hodiny navíc proplaceny následující měsíc po jejich vykonání. Po dobu existence společnosti nebyla provedena kontrola státním úřadem inspekce práce.

Po nahlédnutí do evidence pracovní doby byly zjištěny značné nedostatky. Zaměstnavatel vede evidenci hodně zjednodušeně. I s ohledem na to, že zákon neuvádí,

jakou má mít evidence pracovní doby podobu. Evidence pracovní doby byla vedena pouze měsíc zpětně. Zaměstnavatel sice eviduje začátek a konec pracovní doby, ale neuvádí ani datum, ani den. Tudíž z evidence není patrné, zda zaměstnanec pracoval ve všední den, ve dnech volna nebo státem uznávaných svátcích. Evidence přesčasových hodin není vedena vůbec. Stejně přestávky mezi směnami. Dá se předpokládat, že inspekce práce by tyto nedostatky odhalila a postihla. Proto byla zaměstnavateli navržena nová podoba evidence pracovní doby se všemi náležitostmi. Společnost návrh přijala.

### 4.3. Zemědělský podnik

Zemědělský podnik, který byl založen v roce 1994, hospodaří v současné době na 620 hektarech půdy. V průběhu let se rozrostl o bioplynovou stanici. Součástí podniku je kravín a dojírna, kde se chová skot s produkcí mléka. Bioplynová stanice byla uvedena do provozu v roce 2009. Stanice byla z velké části vybudována s přispěním dotací EU, slouží k výrobě elektřiny a tepla pro osobní potřebu. Zpracovávají se zde veškeré zbytkové produkty. Nedílnou součástí zemědělského podniku je i jezdecký klub, který vznikl v roce 2009. Ve stájích je ustájeno 12 koní.

Rostlinná výroba zahrnuje pěstování pšenice, řepky a kukuřice. Podnik je vybaven moderní technologií, která je schopna zastat veškeré zemědělské práce.

Zemědělský podnik se nachází na Vysočině. Zaměstnává 24 zaměstnanců.

Zaměstnanec, který pracuje v podniku 4 roky, uvedl zajímavé skutečnosti týkající se práce přesčas v zemědělství. Převážnou část roku pracuje 8 hodin denně s náležitými přestávkami na oddych a oběd. V období žní pracuje 12 hodin denně. Práce přesčas není sice přímo přikázána, ale zaměstnavatel ji považuje za samozřejmou. Situace je obvykle řešena tak, že v době žní dochází k nedodržování délky přestávek. Pracovník často nemá tolik přestávek, na kolik má ze zákona nárok. Každý z pracovníků je zařazen na pozici, kterou po celý rok vykonává. V již zmíněném období žní (červen-září) odpracuje pracovník mnoho hodin přesčas, které mu jsou z větší části propláceny formou mzdy podle mzdového zákona. Přesčasové hodiny jsou vždy proplaceny do 3 měsíců od vykonání práce přesčas. Objem přesčasových hodin je opravdu velký, přibližně 80 hodin/měsíc. Zaměstnanec dále uvedl, že po období sklizně si může za práci přesčas vybrat náhradní volno. Zaměstnanec také dostává mimořádné prémie během tohoto období či je mu navýšen počet dní dovolené, které si může vybrat v zimních měsících. V letních měsících si smí zaměstnanec vybírat dovolenou pouze v nejnnutnějších případech.

Zaměstnavatel uvedl, že období žní je opravdu hodně náročné z hlediska potřeby zvýšeného objemu práce. Práce přesčas v zemědělství se vyskytuje převážně v letních měsících. Práce přesčas není striktně nařízena, ale zaměstnanci s touto potřebou v podniku počítají, proto jsou při nařizování práce přesčas shovívaví. Navíc 98 % zaměstnanců jsou muži, kteří snášejí práci přesčas lépe než ženy, matky. Přesčasové hodiny jsou propláceny do 3 měsíců od jejich odpracování, ale snaha je vždy zaplatit dříve. Odměňování za přesčasovou práci je formou mzdy či náhradního volna. Na toto období jsou najímání

i pracovníci na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. U těchto osob není třeba vést evidenci pracovní doby, stačí evidovat počty odpracovaných hodin. Nesmí dohoda o provedení práce však překročit 300 hodin/rok, což zaměstnavatel pečlivě kontroluje. U dohody o pracovní činnosti platí, že nesmí dojít k překročení limitu, tedy poloviny běžného pracovního poměru, tj. 20 hodin/týden. Limity jsou pečlivě hlídány, aby nedošlo k jejich překročení. Nikdy nedošlo k porušování zákona tím, že by byli zaměstnání mladiství prací přesčas. Po dobu existence firmy nedošlo ke kontrole ze strany inspekce práce.

Po nahlédnutí do evidence pracovní doby bylo zjištěno, že zaměstnavatel neuvádí konkrétní začátek a konec pracovní doby, ale pouze odpracovaný počet hodin. Z této evidence není zřejmé, zda byly hodiny odpracovány ráno, či se jednalo o noční směnu. Za to by zaměstnavateli hrozila pokuta od státního úřadu inspekce práce až do výše 400 000 Kč. Po upozornění došlo ihned k nápravě. Evidence přesčasů, která má být nedílnou součástí evidence pracovní doby, byla nepřehledná, obsahovala chyby. Bylo navrženo vypracovat samostatnou evidenci práce přesčas pro dané období, která bude nedílně spojena s evidencí pracovní doby, jak ukládá zákon. Podnik návrh přijal, viz přílohy.



#### 4.4. Veřejná správa

##### Policista

Policista České republiky slouží veřejnosti. Jeho úkolem je chránit osoby, jejich bezpečnost, majetek a veřejný pořádek. Plní veškeré úkoly podle zákonů a mezinárodních smluv, které jsou součástí právního řádu České republiky. Policistům za jejich práci náleží nadprůměrné finanční ohodnocení, jsou jim propláceny ozdravné a lázeňské pobyty. Policisté mají nárok na 6 týdnů dovolené ročně.

Pro rozhovor byl vybrán kriminální policista, který slouží u policie 17 let. Pracovní náplní policisty je prověřování a vyšetřování trestných činů, o kterých v prvním stupni řízení rozhoduje okresní soud, dále objasňování případů sebevražd, nálezů zemřelých osob, úmrtí za podezřelých okolností, případů souvisejících s extremismem atd.

Základní doba služby policisty je 37,5 hodin týdně. Dotazovaný dále uvedl, že musí v rámci smlouvy odpracovat až 150 hodin/rok bez nároků na mzdu.

*„Jestliže bude vyhlášen krizový stav podle zvláštního právního předpisu nebo ve výjimečných případech ve veřejném zájmu, lze příslušníkovi nařídit po dobu krizového stavu anebo po nezbytnou dobu ve veřejném zájmu službu přesčas i nad rozsah stanovených 150 hodin v kalendářním roce.“<sup>110</sup>*

Není nutností naplnit celkový počet 150 hodin, k využívání by mělo docházet například při nouzových a krizových stavech. Na Vysočině využívání těchto možností je individuální. Policisté chodí i dobrovolně pracovat přesčas, u některých specializovaných oddělení to ani jinak nejde, například v případě kriminalistů. Za přesčas nenáleží pracovníkovi vždy plat, je možné si případně vybrat náhradní volno. Většinou dochází k vybírání náhradního volna. Za jeden měsíc má policista maximálně 10 přesčasových hodin. Na konci roku, pokud se objeví nějaké hodiny přesčas, jsou proplaceny. Do začátku následujícího roku nesmí být převedeny žádné přesčasové hodiny.

Práce přesčas se platí pouze v případě, že je na práci nebo opatření vydán rozkaz, či je schválen plán realizace. Pokud se práce přesčas proplácí formou platu, náleží za ni zaměstnanci pouze základní hodinová sazba. Využívání přesčasů je různé s ohledem na počet trestných činů a celkově závisí na bezpečnostní situaci (demonstrace, rizikové sportovní utkání, sjezdy extremistů, dopravně bezpečnostní akce, atd.).

---

<sup>110</sup> § 54 odst. 2 zákona č. 361/2003 Sb., zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Na oddělení kriminalistiky se drží dosahy na telefonu, tzv. výjezdy. Policista, který nemá zrovna službu, musí být 24 hodin na příjmu, připraven vyjet za případem. Jakmile je zavolán a vyjíždí k trestnému činu, je placen přesčas. To ovšem neplatí o výjezdu ve svátek, kdy v době od 7:00 hod. do 15:00 hod. se při výjezdu v této době neplatí přesčas, ani se tato doba nepočítá do limitu 150 hodin.

#### 4.5. Veřejné služby

Pro rozhovory byla vybrána pracovnice poštovní přepážky a poštovní doručovatelka.

Pracovnice poštovní přepážky na poště pracuje 3 roky. Do její náplně práce patří třídění dopisů na odnášku. Dalším krokem je třídění dopisů pro jednotlivé pošty. Poté jde pracovnice na přepážku, kde vydává a odesílá dopisy, vyplácí důchody, provádí Western Union - odesílání nebo výplatu peněz, prodej klasických a telegrafických poukázek. Náplní práce je dále nabízení losů a produktů - osobní účty, stavební spoření atd.

Pracovnice pošty podala zajímavé informace. Ve smlouvě má stanoveno, že pracuje 7,5 hodin/den. Tomu ale skutečnost neodpovídá. Na poště se pracuje i sobotu a v neděli od 8 hod. do 12 hod. Nejen, že pokud nedojde ze strany zaměstnance k naplnění například čtvrtletního plánu, který obsahoval nabízení losů a dalších mnoha produktů, byly uplatněny velké finanční postihy, ale vůbec nejsou propláceny přesčasové hodiny. Téměř všichni zaměstnanci pošty pracují přesčas. Přesčasových hodin má pracovnice opravdu hodně, za měsíc přibližně 90 hodin. Pokud na problém neproplácení přesčasů někdo ze zaměstnanců upozornil, bylo přislíbena poskytování náhradního volna. K realizaci toho přislíbu ovšem nedošlo. Naopak, dotazující se pracovník byl „potrestán“ finančním postihem. Hlavní argument zaměstnavatele byl nedostatek pracovníků na poště. Možnost vybírat náhradní volno zaměstnavatel odůvodňoval tím, že při tomto postupu se navyšuje počet přesčasových hodin dalšímu pracovníkovi. Přesčasy se nikam neevdují, docházka každého pracovníka se upravuje tak, aby počet hodin seděl s tím, co mají ve smlouvě, tudíž 7,5 odpracovaných hodin denně. V minulosti se sice evidence přesčasových hodin vedla, ale vždy vykazovala nulové stavy přesčasových hodin, což neodpovídalo realitě. Pokud došlo k tomu, že měla pracovnice přesčasové hodiny, byly jí propláceny tím způsobem, že se vedly jako tzv. odměna za zástup a náležel za ně příplatek ve výši 30 Kč/hodina, tedy naprosto v rozporu se zákonem. Protože provoz pošty je nepřetržitý, pracovnice pracovala např. bez přestávky, bez náležitého odpočinku mezi směnami. Na pracovišti nejsou dodržovány přestávky. V době přestávek pravidelně probíhaly porady, kterých se pochopitelně pracovníci museli zúčastnit. Přestávky nebyly dodržovány zejména u ranních směn. Po nahlédnutí do evidence pracovní doby opravdu nebyly nalezeny záznamy přesčasových hodin. Evidence pracovní doby je vedena měsíc zpětně, což není příliš dlouhá doba. Pracovnice není se situací na pracovišti spokojena, ale bohužel jí rodinná

situace nedoluje práci opustit, aniž by měla zajištěno jiné pracovní místo. To se jí zatím nedaří najít.

Každodenní činnost poštovní doručovatelky začíná tím, že roznese denní tisk. Poté následuje roztrídění pošty, přípravou letáků a důchodů. Následně se doručovatelka vydá do terénu s roznáškou. Součástí práce je také nabízení losů, poštovních známek, pohlednic a uzavírání smluv - spořicí účty.

Poštovní doručovatelka pracuje na poště 4 roky, osm hodin denně. Práce o víkendu není její pracovní náplní. Také musí nabízet různé produkty, jinak jí hrozí finanční sankce. Přesčasové hodiny se u doručovatelky objevují, ale není to až tak časté jako například u pracovníků přepážky na poště. Jak si práci rozvrhne, na jejím rozhodnutí. Snaží se naplánovat si ji tak, aby práci vykonala v rozsahu 8 hodin. Pokud pracuje nad rámec stanovených hodin, přesčasy se stejně nikde neevidují. Pracovní doba se ve výkazu vyplňuje tak, aby souhlasila s pracovní smlouvou každé doručovatelky. Při nástupu bylo pracovníci řečeno, že přesčasové hodiny se kompenzují náhradním volnem. To se za dobu čtyř let nikdy nestalo, ani jí nebyly hodiny proplaceny.

## 4.6. Zdravotnictví

Pro rozhovor byla vybrána zdravotní sestra a doktor ortopedie, kteří objasnili, jaké se vyskytují přesčasy ve zdravotnictví. Zdravotní sestra vykonává práci 8 let, doktor ortopedie pracuje 2. rokem.

Z rozhovoru se zdravotní sestrou vyplynulo, že přesčasová práce je ve zdravotnictví naprosto běžná věc. Sestra má klasický pracovní úvazek 40 hodin/týden. Sdělila, že přesčasové hodiny se téměř vůbec neproplácí. Můžou si je kompenzovat pouze náhradním volnem. Ale pokud si někdo vybírá náhradní volno, tak za něj musí někdo vzít jeho službu. Když už by se našla náhrada za člověka, který si chce vzít náhradní volno, navyšují se hodiny dalšímu člověku. Je to „začarovaný kruh“. Proto se příliš často nestává, že by zdravotní sestra chodila dobrovolně do práce přesčas s cílem vydělat si více finančních prostředků. Musí dodržovat zákonné lhůty odpočinku mezi směnami, proto to není dost dobře možné. Protože zaměstnavatel hodiny přesčas neproplácí, je bezpředmětná snaha si tímto způsobem přivydělat. Stane se, že zaměstnavatel na konci roku část přesčasových hodin proplatí, ale vždy pouze minimum. Zbylá část hodin se převádí do dalšího roku. Měsíčně zdravotní sestra odpracuje okolo 40 hodin přesčasů.

Pokud je přijata sestra na zkrácený pracovní úvazek, například 120 hodin/měsíc, počítají se u ní přesčasy jiným způsobem. Do doby, než vyrovná svými hodinami navíc základní pracovní dobu 160 hodin/měsíc, nejedná se o přesčasy. Jsou jí poskytnuty pouze příplatky například za práci v noci nebo ve dnech volna nebo ve dnech volna a státem uznávaných svátcích. Obdobně, či přímo takto je práce hodnocena u většiny profesí.

Práce přesčas je navýšena spíše v letním období, protože si většina spolupracovníků bere dovolenou. Proto je třeba, aby pracovníky vybírající dovolenou někdo zastoupil. Dlouhodobé onemocnění některého ze spolupracovníků je nedobrovolným důvodem chodit do práce přesčas.

Doktor ortopedie má v základu úvazek 1,0, což znamená klasickou 40 hodinovou týdenní pracovní dobu. Hodiny jsou přesčasové, označované jako tzv. služba. Lékař slouží v průměru 5 - 6 služeb v měsíci, přičemž je rozdíl mezi službou o víkendů a v týdnu. Při službě v týdnu lékař odpracuje základní pracovní dobu (od 7:00 hod. do 15:30 hod.), po níž zůstává v nemocnici a je k dispozici na oddělení, popřípadě v úrazové ambulanci. Služba končí další den v 7:00 hod., kdy začíná další pracovní den. Víkendová služba, tedy služba v sobotu a v neděli trvá 24 hodin. Lékař přichází v 7:00 hod. ráno a odchází druhý den

v tutéž dobu. Jelikož se jedná o ortopedické oddělení, je nutno při službě ob víkend zajistit provoz úrazové ambulance, která běží 24 hodin denně. Proto jednou za 14 dní musí sloužit o víkendu dva lékaři. Jeden slouží již zmiňovaných 24 hodin, přičemž má na starost právě zmiňovanou ambulanci. Druhý lékař slouží 12 hodin, tedy od 7:00 hod. do 19:00 hod., kdy je k dispozici na oddělení. Po 19. hodině může jít domů, přičemž dalších 12 hodin (tedy do 7:00 hod.) musí být k dispozici na telefonu na takzvané příslužbě a v případě nutnosti do 30 minut dorazit do nemocnice. Doktor ortopedie má okolo 25 přesčasových hodin za měsíc. Za práci přesčas si doktor může zvolit ze dvou alternativ, nechat si je proplatit, nebo si vybrat náhradní volno. Je přesně určeno, na kolik hodin náhradního volna má za danou službu nárok. Nutno podotknout, že typy tzv. služeb jsou na každém oddělení jinak koncipovány, nelze tudíž tento vzor vztáhnout všeobecně na všechny lékaře.

## **5. Výsledky provedeného výzkumu a diskuse**

### **5.1. Shrnutí a doporučení v oblasti textilního průmyslu**

Z rozhovoru s pracovníkem výrobního závodu bylo zjištěno, že zaměstnanec vykoná denně 8 hodinovou pracovní směnu, během níž jsou dodržovány pravidelné přestávky. Práci přesčas vykonává pracovník jak na příkaz zaměstnavatele, to je ale pouze ve výjimečných případech, tak také dobrovolně z důvodu přivydělání si více finančních prostředků. Pracuje přesčas i o víkendu, kdy je náležitě proplacen příplatek jak za práci přesčas, tak za práci ve dnech klidu. V průměru vykoná za měsíc okolo 30 hodin přesčas. Přesčasy jsou mu propláceny formou mzdy podle mzdového zákon. Jiná kompenzace se ve firmě neprovádí. Přesčasové hodiny jsou vždy vyplaceny v následujícím měsíci po odpracování.

Zaměstnavatel výrobního závodu potvrdil, že práci přesčas vyžaduje pouze ve výjimečných případech, pokud je více zakázek na výrobu zboží (Vánoce). Zaměstnanci nikdy nekladli odpor, jestliže jim zaměstnavatel práci přesčas nařídil. Přednostně na práci přesčas vybírá mladé pracovníky bez rodin a muže. Nikdy nezádal práci přesčas mladistvým a těhotným ženám. Výrobní závod před 6 lety navštívila kontrola inspekce práce, která nepřišla na žádné nedostatky, tudíž nebyla závodu udělena žádná pokuta.

Po provedení výzkumu bylo zjištěno, že zaměstnavatel se snaží co nejméně zatěžovat zaměstnance prací přesčas. Když už tuto práci nezbytně potřebuje, zaměstnanci se mu snaží vyhovět. Na druhé straně je ze strany zaměstnavatele zaměstnancům nabídnuta možnost pracovat přesčas, pokud oni sami chtějí. Mohou si přivydělat více finančních prostředků. Na základě rozhovorů byla patrná spokojenost obou stran, jak zaměstnance, tak zaměstnavatele v případě příkazu a vykonávání práce přesčas. Množství přesčasových hodin je realizováno v rámci zákona, tedy max. 8 hodin/týden. Po nahlédnutí do evidence pracovní doby bylo zjištěno, že ji zaměstnavatel eviduje rok zpětně a řádně. Nebyly zjištěny žádné nedostatky v evidenci pracovní doby. Přesčasy jsou také řádně zaznamenávány. Rovněž dochází k řádnému proplácení přesčasové práce. O tom, že zaměstnavatel vede řádně veškeré evidence, vypovídá i to, že kontrola inspekce práce nezaznamenala žádné pochybení.

### **Doporučení a návrh pro výrobce v oblasti textilního průmyslu**

Došlo k návrhu kompenzování práce přesčas formou náhradního volna. Tuto alternativu nabízí zákoník práce, ale zaměstnavatel ji příliš nevyužívá. Zaměstnavatel ušetří finanční prostředky za proplácení přesčasových hodin a zaměstnanci tuto kompenzaci jistě uvítají.



## 5.2. Shrnutí a doporučení v oblasti automobilového průmyslu

Na základě rozhovoru se zaměstnankyní bylo zjištěno, že chodí na 12-ti hodinové směny i ve dnech volna, tzn. v sobotu a v neděli. Práci přesčas vykonává poměrně často na příkaz zaměstnavatele. Měsíčně odpracuje okolo 50 hodin přesčasů, ale proplacených má pouze 30 hodin. Přesčasové hodiny jsou propláceny formou mzdy. Za zbytek hodin si zaměstnanec vybere náhradní volno, pokud je mu to umožněno. Pokud ne, zbytek hodin není proplacený ani v následujícím měsíci.

Zaměstnavatel potvrdil, že poměrně často nařizuje práci přesčas z důvodu stálého nedostatku pracovníků ve společnosti. Zaměstnanci nejsou moc vstřícní, s dobrovolností chodit do práce přesčas se setkává minimálně. Nikdy nezaměstnával práci přesčas mladistvé ani těhotné ženy. Ve výrobním závodu pracují i zaměstnanci na základě dohody o pracovní činnosti. Ti přesčasovou práci nevykonávají.

### **Doporučení a návrh pro výrobce v oblasti automobilového průmyslu**

Z rozhovoru se zaměstnankyní byly zjištěny nedostatky v dodržování přestávek. Pracovnice má pouze 1 x 30 minut na oběd a 1 x 15 minut na oddech. Ze zákona jí náleží 2 x 30 minut přestávky během 12 hodinové směny. Přesto zaměstnavatel platí zaměstnancům 11 hodin/směna. Zaměstnavateli bylo doporučeno, aby byla upravena pracovní doba tak, aby byla pevně vymezena pauza 2 x 30 minut, na kterou mají zaměstnanci nárok. Pokud se tak nestane, doporučuje se zaměstnancům obrátit se na státní úřad inspekce práce.

Po nahlédnutí do evidence pracovní doby byly též zjištěny značné nedostatky. Evidence pracovní doby nebyla vedena řádně podle zákona. I když zákon přesnou podobu neuvádí, je nutné, aby evidence vykazovala všechny podstatné náležitosti. V evidenci nebyl zaznamenán den ani datum pracovní doby. Není tedy patrné, v jaký den zaměstnanec pracoval. Evidence přesčasových hodin také nebyla nikde zaznamenána. Evidence byla vedena pouze měsíc zpětně. Návrh spočíval ve vytvoření nové evidence pracovní doby, která bude mít všechny podstatné náležitosti. Zaměstnanec bude evidenci pracovní doby podepisovat, čímž potvrdí její kontrolu. Nemůže se tedy stát, že nebudou například přesčasové hodiny řádně evidovány. Evidence pracovní doby - viz přílohy. Výrobní závod návrh přijal.

### 5.3. Shrnutí a doporučení v oblasti zemědělského podniku

Z rozhovoru, který poskytl zaměstnanec zemědělského podniku, jsou patrné nedostatky v organizaci práce v podniku. Převážnou část roku pracuje zaměstnanec 8 hodin denně, přičemž jsou dodržovány přestávky. V období tzv. žní je tomu ale jinak. Zaměstnanec pracuje i více než 12 hodin denně, kdy mu nejsou poskytnuty náležité přestávky. Ze zákona jim náleží ve 12 hodinovém nepřetržitém provozu minimálně 2 x 30 minut po 6 hodinách práce. Pracovník často nemá ani tolik přestávek, na kolik má ze zákona nárok. V již zmíněném období sklizně má zaměstnanec odpracováno mnoho hodin přesčas, které mu jsou z větší části propláceny formou mzdy podle mzdového zákona. Přesčasové hodiny jsou propláceny do 3 měsíců od vykonání práce přesčas, jak dovoluje zákon. Za práci přesčas dostává zaměstnanec mimořádné prémie a je mu navýšen počet dní dovolené, které si může vybrat v zimním období. V letním období mu není umožněno vybírat si dovolenou.

Zaměstnavatel rovněž uvedl, že v období sklizně je to velice náročné oproti zbylé části roku, kdy není potřeba zaměstnance zatěžovat prací přesčas. Zaměstnanci jsou většinou shovívaví a snaží se zaměstnavateli vyjít vstříc. Kvůli množství práce jsou najímáni také dočasně zaměstnanci na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Limity jsou pečlivě hlídány, aby nedošlo k jejich překročení. Nikdy nedošlo k zaměstnávání mladistvých přesčas. Po dobu existence firmy nedošlo ke kontrole ze strany inspekce práce.

#### **Doporučení a návrhy pro zemědělský podnik**

Po nahlédnutí do evidence pracovní doby bylo zjištěno, že zaměstnavatel ji nevede řádně. Neuvádí totiž začátek a konec směny, od - do, ale pouze počet odpracovaných hodin, čímž je porušován zákon o evidenci pracovní doby. Musí být totiž uveden začátek a konec směny. Ze stávající evidence není patrné, jestli byla práce vykonána v ranní nebo například noční směně, tudíž není možné zjistit, kdy zaměstnanci náleží příplatek za odpolední, noční směnu. Byla navržena náprava, která byla ihned provedena. Dále došlo k návrhu určení směnového mistra, který bude hlídat, aby byly řádně dodržovány zákonné přestávky, jak mezi jednotlivými směnami, tak během nich. Evidence práce přesčas byla nepřehledná, obsahovala chyby. Návrh směřoval k vytvoření samostatného listu evidence práce přesčas, protože hodin v určitém období bylo mnoho a špatně se v listině orientovalo.

Samotný list práce přesčas bude nedílnou součástí evidence pracovní doby, jak to ukládá zákon. Podnik návrh přijal. Evidence přesčasů – viz přílohy. Limity, které jsou stanoveny pro dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti, byly v souladu se zákonem.

#### **5.4. Shrnutí a doporučení v oblasti veřejné správy**

Policista musí v rámci smlouvy odpracovat až 150 hodin/rok bez nároků na zaplacené hodiny. Pokud bude vyhlášen krizový stav, musí plnit přesčas i nad rozsah stanovených 150 hodin/rok. Policista chodí pracovat dobrovolně přesčas, některé profese to i vyžadují, například kriminalista. Ze strany zaměstnavatele je nabídnuta volba, nechat si přesčasy proplatit, nebo je vybrat formou náhradního volna. Pokud se přesčasové hodiny proplácují formou platu, náleží za ně pouze základní hodinová sazba, žádná procenta navíc. Období přesčasů je různé, nelze ho nijak specifikovat. Existují tzv. výjezdy. Policista, který nemá zrovna službu, musí být 24 hodin na příjmu připraven vyjet za případem. Jakmile vyjíždí k trestnému činu, je placen přesčas. To neplatí v případě výjezdu ve svátek, kdy v době od 7:00 hod. do 15:00 hod. není placen přesčas, ani se tato doba nepočítá do limitu 150 hodin.

Z výzkumu vyplynulo, že ve státní správě jsou přesčasové hodiny pečlivě hlídány, i když nebyla možnost nahlédnout do evidence pracovní doby. Tyto poznatky potvrdil vybraný policista. Přesčasová práce je náležitě odměňována, formo platu nebo kompenzována možností výběru náhradního volna.

##### **Doporučení a návrhy v oblasti veřejné správy**

Doporučení směřuje k tomu, že jestliže příslušník bezpečnostního sboru musí vykonat 150 hodin/rok přesčasů bez nároku na odměnu, dosáhne-li více jak 3/4 jejího naplnění za rok, mohl by dojít k navýšení počtu dní dovolené v letních měsících či poskytnut jednorázový příplatek na dovolenou. Ve veřejné správě jsou pracovníci spokojenější, není z nich cítit negativní přístup k přesčasové práci.

## 5.5. Shrnutí a doporučení pro zařízení veřejných služeb

O spokojenosti pracovnice přepážky na poště by se dala vést sáhodlouhá diskuse. Musí plnit plány, které jsou jí stanoveny v oblasti nabízení produktů. Nutí ji to dojít až tak daleko, že uzavírá fiktivní smlouvy s rodinnými příslušníky, jen aby splnila limity. Tento problém není novodobý, trvá už více než 8 let. To, že nedochází k proplácení přesčasových hodin, je naprosto běžná věc. Pracovnice uvedla, že často pracuje i více než 10 hodin denně. Samozřejmě bez proplacení hodin, které pobývá v práci navíc. Přesčasy se vůbec neevidují, evidence pracovní doby je upravována tak, aby vykazovala, že každý pracovník pracuje 7,5 hodin denně. Nedochází ani k nároku na vybrání si náhradního volna za práci přesčas. Slibováno toho bylo pracovníkům hodně, ale nikdy nedošlo k činům. Není dostatek zaměstnanců na to, aby si někdo mohl vybírat náhradní volno. Tím je často argumentováno. Samotná evidence přesčasových hodin je sice vedena, společně s evidencí pracovní doby, ale každý měsíc vykazuje nulové stavy. Bohužel, přesčasů je mnoho, ale nejsou nikde zaznamenány. Pokud už opravdu došlo k tomu, že se nějaké přesčasové hodiny vykazaly, byly proplaceny způsobem, který neodpovídá zákonu. Na pracovišti nejsou dodržovány přestávky, místo nich se konají porady, kterých se musí všichni pracovníci pravidelně účastnit.

Obdobný přístup mají zaměstnavatelé k poštovním doručovatelkám. Ty mají výhodu v tom, že si práci mohou do určité míry rozvrhovat samy. Práce musí být hotová, nikoho moc nezajímá v jakém časovém intervalu. Pokud jsou přesčasové hodiny odpracovány, stejně nejsou vedené, nejsou tudíž ani proplácené. Poštovní doručovatelky nemají tolik přesčasových hodin strávených v práci jako jejich kolegyně, pracovnice poštovní přepážky, ale i tak musí vykonávat práci přesčas zadarmo.

Doposud v rozhovorech nebyly zaznamenány tak diametrálně odlišné skutečnosti. To, že se přesčasové hodiny neproplácí, se objevilo, ale upravování pracovních smluv tak, aby vykazovaly pouze základní sazbu hodin, to je přinejmenším zvláštní. Z jakého důvodu se vede evidence pracovní doby pouze měsíc zpětně? Zákonem sice není stanovena doba, po kterou se musí archivovat evidence pracovní doby, ale většinou je to doba delší než jeden měsíc. To, že každý měsíc mají všichni zaměstnanci nulové stavy přesčasových hodin, nepůsobí důvěryhodně. Proto je nejjednodušší evidenci prostě příliš dlouho nevést. Inspektoři práce by se možná po rozhovorech se zaměstnanci dozvěděli, že přesčasové hodiny nejsou vedeny. Bohužel v dnešní době je malá pravděpodobnost, že někdo půjde

proti zaměstnavateli. Přestože by inspektoři nevedli, od koho informace mají. Nedodržování přestávek v práci je též protizákonné.

### **Doporučení a návrhy pro zařízení veřejných služeb**

Návrh spočívá ve změně zákona ve smyslu zahrnutí do zákoníku práce nového ustanovení, který bude pojednávat o zákonné povinnosti archivovat evidenci pracovní doby minimálně po dobu 2 let. Pak by nedocházelo k obtížnému prokazování toho, jestli zaměstnavatelé vedou evidenci pracovní doby s veškerými náležitostmi, včetně evidence práce přesčas.

Vzhledem k mnoha nedostatkům, které byly zjištěny, bude podán podnět ke kontrole Státnímu úřadu inspekce práce.

## 5.6. Shrnutí a doporučení v oblasti zdravotnictví

Práce přesčas se i vyskytuje i ve zdravotnictví. Přesčasové hodiny se téměř vůbec neproplácí, pouze na konci roku dojde k jejich částečnému proplacení, zbytek hodin se převádí do následujícího roku. Zdravotní sestra si může vybrat náhradní volno, ale není dostatek personálu, který by danou osobu zastoupil. Když se najde spolupracovník, přibývají přesčasové hodiny zase jemu. Nestává se často, že by zdravotní sestra chodila do práce přesčas s cílem přivydělat si více finančních prostředků, protože je to bezpředmětné. Více přesčasových hodin bývá v létě, kdy si spolupracovníci berou delší dovolenou, nebo v případě dlouhodobého onemocnění kolegy/ně.

Za práci přesčas se u doktora ortopedie považují hodiny nad rámeček 40 hodin týdně. Doktor ortopedie má vyhrazenou pouze 30 minutovou pauzu na oběd, poté jsou přestávky individuální podle aktuální situace.

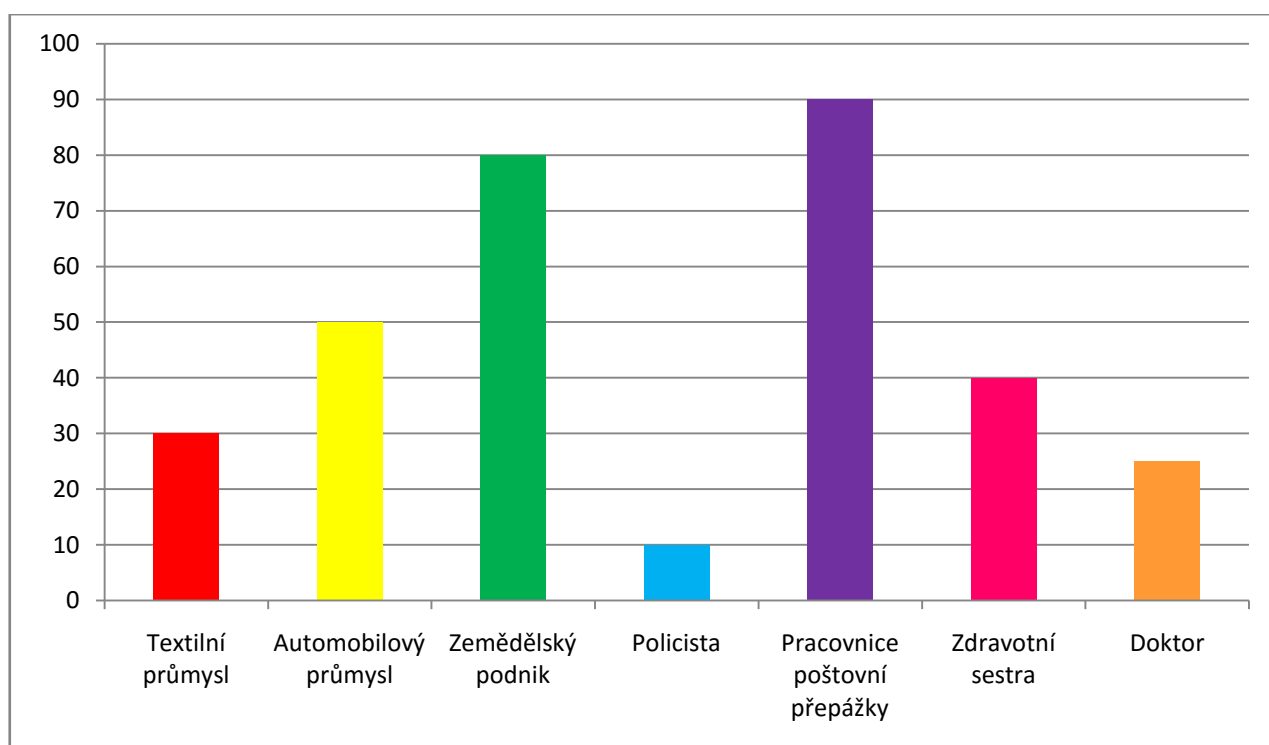
Zjištěné skutečnosti objasnily práci ve zdravotnictví. Objevují se přesčasové hodiny, které nejsou propláceny. Alespoň u zdravotních sester ne. Navíc bylo zjištěno, že přesčasové hodiny přesahují zákonem stanovený limit 8 hodin/týden. U doktorů jde o složitější systém, ale v jádru jim jsou přesčasové hodiny propláceny přesně tak, jak stanovuje zákon. Nebylo možno nahlédnout do evidence pracovní doby, takže není jasné, jakým způsobem je vedena. Přestávky lékařů nelze blíže specifikovat, neboť se odvíjí od spousty proměnných. Nelze totiž říci, jak dlouho bude trvat operace, kdy se jakému pacientovi na oddělení přitíží, nebo v kolik hodin přijde s akutními potížemi pacient na ambulanci.

### **Doporučení a návrhy v oblasti zdravotnictví**

Doporučení spočívá v tom, aby zaměstnavatel přijal více zdravotních sester na dohodu o provedení práce, či dohodu o pracovní činnosti. Přijaté sestry by vyplňovaly přesčasové hodiny sester, které jich mají mnoho. Nedocházelo by k tomu, že by nebyla zastupitelnost pracovníků a zdravotní sestry by si mohly za práci přesčas vybírat náhradní volno. Tudíž by zaměstnavatel nemusel veškeré přesčasové hodiny proplácet, ale mohl by je kompenzovat výběrem náhradního volna.

Pokud se nadále nebudou přesčasové hodiny proplácet, či za ně nebude poskytováno náhradní volno, doporučuje se zaměstnancům obrátit se na státní úřad inspekce práce, který věc prověří a vyvodí patřičné důsledky.

Obrázek č. 1 Nejvíce přesčasů dle odvětví



Zdroj: vlastní zpracování

Z výše uvedeného grafu je patrné, kolik přesčasových hodin vykonají pracovníci vybraných společností. Informace získané pro graf byly zjištěny na základě rozhovorů s jednotlivými pracovníky. Nejméně přesčasů vykonávají policisté, ať už na příkaz zaměstnavatele nebo z vlastní iniciativy, přibližně 10 přesčasových hodin za měsíc. Doktor ortopedie vykoná okolo 25 hodin přesčasů měsíčně. Ve výši přesčasů následuje zaměstnanec textilního průmyslu, v průměru provede kolem 30 hodin přesčasů. Přesčasové hodiny vykonává více z vlastní iniciativy, než na příkaz zaměstnavatele. Zdravotní sestra vykoná za měsíc v průměru 40 hodin přesčasů, které jí ale nejsou ze strany zaměstnavatele propláceny. Po zdravotní sestře následuje ve výši přesčasových hodin pracovník automobilového průmyslu, kolem 50 hodin/měsíc. Předposlední, nejvyšší hodnota z hlediska přesčasových hodin, připadá na zaměstnance zemědělského podniku. Oproti předchozí výši přesčasových hodin se jedná o poměrně znatelné navýšení. Zemědělci vykonají za měsíc kolem 80 hodin přesčasů. Poslední místo patří pracovníci poštovní přepážky. Vykonává nejvíce přesčasových hodin za měsíc, na příkaz zaměstnavatele 90 hodin/měsíc.



## 6. Závěr

Práce doprovází člověka po celý jeho život, nejen v zaměstnání. Výstupem diplomové práce je analýza přesčasové práce a nároků z ní vyplývajících.

Téma diplomové práce autorka vybrala z důvodu rozdílných představ jednotlivých lidí v přesčasové práci. Chtěla nahlédnout do systému této problematiky, protože jde o problém, s nímž se zajisté ne jeden z nás již potýkal. Cílem bylo dozvědět se, jak často v jednotlivých podnicích lidé vykonávají práci přesčas, jak jsou za ni odměňováni, jestli jsou s odměňováním spokojeni, zda je nějaká skupina lidí, kteří nesmí vůbec práci přesčas vykonávat. Někomu mohou připadat tyto otázky banální s tím, že snad každý na ně musí znát odpověď právě proto, že se s těmito záležitostmi potýká. Ale opak je pravdou. Autorka na všechny tyto otázky a mnoho dalších našla odpovědi díky své práci.

Hlavním cílem diplomové práce bylo nejen seznámit s problematikou přesčasové práce, ale především analyzovat odbornou literaturu a právní předpisy. K získání informací autorka použila metody polostukturovaných rozhovorů s pracovníky a zaměstnavateli vybraných podniků. Přáním některých vybraných firem bylo zachovat anonymitu. Rozhovory přinesly konkrétní poznatky. Dotazovaní odpovídali na otázky upřímně, bez jakéhokoliv ostychu. Sdělili i mnoho dalších zajímavých informací, které s přesčasovou prací úzce souvisejí.

Na základě výzkumu došla autorka k následujícím poznatkům a závěrům. Evidence pracovní doby není samozřejmostí ve všech vybraných společnostech, i když povinnost vést evidenci pracovní doby ukládá zákon. Podobné je to s evidencí přesčasové práce. Většina vybraných společností nevede evidenci přesčasů vůbec, ta společnost, která ji eviduje, ji eviduje s chybami. Práce přesčas se vyskytuje ve všech pracovních sférách, někde více, někde méně. Počtem hodin v průměru to nelze vyjádřit. Autorka se domnívala, že čím je firma větší, tím více se přesčasy vyskytují. Není tomu tak. Dotazovaní především odpovídali na otázky týkající se přesčasové práce, zda u nich na pracovišti je nutností chodit do práce přesčas na základě příkazu zaměstnavatele, také na otázky zaměřené na odměňování za práci přesčas. Ano, většina uvedla, že musí chodit do práce přesčas, ale neberou to jako příkaz, nýbrž jejich postoj je automatický. Zaměstnanci dopředu ví, že za přesčasové hodiny jim bude náležet odměna. Část dotazovaných chodí do práce přesčas s cílem přivydělat si více finančních prostředků - výrobní závod. V zemědělském podniku

a částečně ve zdravotnictví se vyskytuje práce přesčas spíše v letních měsících, u ostatních je to po celý rok.

Nejčastěji jsou přesčasové hodiny propláceny formou mzdy či platu, ale také vybráním si náhradního volna. Alternativa, kterou zaměstnanec zvolí, je na něm. Samozřejmě záleží také na zaměstnavateli. Objevily se i takové informace, že přesčasové hodiny nejsou propláceny vůbec, i když tak ukládá zákon. Zaměstnavatelé se nesnaží zaměstnance nutit do práce přesčas, pokud to není nezbytně nutné. Zaměstnanci to vrací zaměstnavatelům tím způsobem, že pokud je nutné jít do práce přesčas, jsou ochotni pracovat. Samozřejmě k tomu přistupují pracovníci jinak, pokud jim nejsou přesčasové hodiny nějakým způsobem kompenzovány. Dobrovolně zadarmo by nechtěl chodit do práce asi nikdo.

Autorka dále na základě rozhovorů došla k závěru, který by mohl posloužit jak budoucím zaměstnancům k nahlédnutí do problematiky práce přesčas v určitém odvětví, tak zaměstnavatelům, kteří mohou zjistit, jak zaměstnanci přistupují k práci přesčas. Na základě zjištěných nedostatků došlo k návrhu zlepšení jak ohodnocení přesčasové práce, tak evidence přesčasových hodin. Také byl podán podnět ke kontrole Státnímu úřadu inspekce práce z důvodu velkých nedostatků v oblasti práce přesčas daného podniku. Návrhy a doporučení by mohly být přínosné také tím, že se obě strany - zaměstnavatelé, i zaměstnanci, zamyslí nad danou problematikou a pokusí se v oblasti práce přesčas odstranit nedostatky. V diplomové práci bylo dosaženo všech stanovených cílů.

## 7. Seznam použitých zdrojů

### Odborná literatura

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1. 1. 2015.*, 9. aktualizované vydání, Olomouc: ANAG, 2015, 1256 s., Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-921-2.

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, 496 s., Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, 223 s. Praktická právnická příručka. ISBN 978-80-7201-795-9.

GAVLAS, Milan, *Pracovní právo*, 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2007, xiii, 178 s. ISBN 978-80-251-1872-6.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo: zákon, komentáře, vzory, judikatura*. Vyd. 1. Brno: CP Books, 2005, vii, 259 s. Právo pro denní praxi (CP Books). ISBN 80-251-0557-1.

GOGOVÁ, Radana, HŮRKA, Petr, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 295 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, 575 s. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2008, 124 s. ISBN 978-80-7357-352-2.

JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 199 s. ISBN 978-80-7478-518-4.

KOCIANOVÁ, Jitka, ZRUTSKÝ, Jaromír. *Pracuje, pracuješ, pracujeme..* Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 143 stran. Otázky a odpovědi z praxe (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-813-0.

KOCOUREK, Jiří. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. 1 vyd. Praha: C.H. Beck, 2007, viii, 132 s. Beckovy příručky pro právní praxi. ISBN 978-80-7179-615-2.

KOTTNAUER, Antonín. *Zákon o inspekci práce: komentář s aktualizací při změně zákona*. Praha: ASPI, 2006, xx s., s. 21-238;. Komentáře (ASPI). ISBN 80-7357-181-1.

KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2011, 281 s. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3823-9.

MACHAČ, Martin. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. 1. vyd. Brno: BizBooks, 2014, 144 s. ISBN 978-80-265-0266-1.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012, 271 s. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4091-1.

ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích. Praha: Auditorium, 2012, 312 s. ISBN 978-80-87284-24-7.

ŠUBRT, Bořivoj. *Inspekce práce a jiné kontroly u zaměstnavatelů*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2009, 271 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-526-9.

ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 551 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-887-1.

VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří, *Zákoník práce: komentář*, 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7.

VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří, *Zákoník práce: komentář*, 4. vyd. Praha, Wolters Kluwer ČR, 2013, 772 s. ISBN 978-807478-033-2.

### **Internetové zdroje**

Český statistický úřad. Měsíční náklady na mzdy a platy v třídění podle položek NÚP a krajů za rok 2014, v Kč/měsíc na 1 zaměstnance. In [www.czso.cz](http://www.czso.cz) [online]. 2014 [cit. 2016-03-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/uplne-naklady-prace-2014>.

Český statistický úřad. Měsíční náklady na mzdy a platy v třídění podle položek NÚP a krajů za rok 2013, v Kč/měsíc na 1 zaměstnance. In [www.czso.cz](http://www.czso.cz) [online]. 2013 [cit. 2016-03-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/uplne-naklady-prace-2013-a4cq82qn3e>.

Policejní prezidium České republiky. In [www.policie.cz](http://www.policie.cz) [online]. 2010 [cit. 2016-01-11]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/o-nas-policie-ceske-republiky-policie-ceske-republiky.aspx>

SLÁDEK, Václav. Práce přesčas a její vazba na stanovenou týdenní pracovní dobu. In [www.danarionline.cz](http://www.danarionline.cz) [online]. 2007 [cit.2015-12-07]. Dostupné z: [http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1882v2560-prace-prescas-a-jeji-vazba-na-stanovenou-tydenni-pracovni-dobu/?search\\_query=](http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1882v2560-prace-prescas-a-jeji-vazba-na-stanovenou-tydenni-pracovni-dobu/?search_query=)

Státní úřad inspekce práce. Přehled nejvíce porušovaných oblastí. In. [www.suip.cz](http://www.suip.cz) [online]. 2015 [cit. 2016-02-22]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/files/suip-efc9b3ed2c9c2d76499a86799906eaf4/rocni-souhranna-zprava-o-vysledku-kontrolnich-akci-suip-za-rok-2014 leden2015.pdf>.

Státní úřad inspekce práce. Přehled nejčastěji porušovaných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb. In. [www.suip.cz](http://www.suip.cz) [online]. 2015 [cit. 2016-02-22]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/files/suip-efc9b3ed2c9c2d76499a86799906eaf4/rocni-souhranna-zprava-o-vysledku-kontrolnich-akci-suip-za-rok-2014 leden2015.pdf>.

## **Právní předpisy**

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

Zákon č. 200/1990 Sb., Zákon o inspekci práce

Zákon č. 361/2003 Sb., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

## **Seznam zkratk**

aj.	a jiné
apod.	a podobně
atd.	a tak dále
čl.	článek
ČR	Česká republika
EU	Evropská Unie
hod.	hodin
min.	minimálně
mj.	mimo jiné
např.	například

odst.	odstavec
písm.	písmeno
příp.	případně
resp.	respektive
sp.	spisová značka
tj.	to je
tzv.	takzvané
ÚNP	úplné náklady práce
zn.	značka
ZP	Zákoník práce

## 8. Přílohy

### Příloha č. 1 Evidence pracovní doby

Evidence pracovní doby										
Jméno	Datum	Pracovní doba		Přestávky v práci		Z toho přesčasů				Podpis zaměstnance
		Od	Do	Od	Do	Po-Pá	So+Ne	Svátek	Noční	

### Příloha č. 2 Evidence přesčasové práce

Evidence přesčasové práce							
Jméno	Datum	Práce od-do	Z toho hodin přesčasů				Podpis zaměstnance
			Po - Pá	So+Ne	Svátek	Noční	



### **Příloha č. 3 Otázky k rozhovorům**

1. Jak dlouho pracujete na pozici, o které budeme vést rozhovor?
2. Jaká je vaše pracovní doba?
3. Dodržujete váš zaměstnavatel vůči vám pravidelné přestávky?
4. Vykonáváte práci přesčas na příkaz zaměstnavatele?
5. Chodíte do práce přesčas také dobrovolně?
6. V jakém období roku se nejvíce vyskytují přesčasové hodiny?
7. Kolik hodin přesčasů v průměru za měsíc máte?
8. Jsou vám náležitě propláceny odměny za práci přesčas?
9. Můžete si vybrat náhradní volno za práci přesčas?
10. Do jakého termínu jsou vám hodiny přesčas proplaceny?