

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Diplomová práce

Práce přesčas a pracovní pohotovost z hlediska odměňování a jejich limitů

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Diplomová práce

Práce přesčas a pracovní pohotovost z hlediska odměňování a jejich limitů

Studijní program: Právo a právní věda

Obor: Právo (6805T003/0)

Vedoucí práce: JUDr. et PaedDr. Jana Lindová

Pracoviště: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Petra Vaňurová

Plzeň, 2013

Prohlašuji,

že jsem diplomovou práci zpracovala samostatně a použila jsem pouze uvedené prameny a literaturu.

.....
Petra Vaňurová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala JUDr. et PaedDr. Janě Lindové za ochotné převzetí vedení této diplomové práce a také za cenné připomínky a rady.

Poděkování patří i JUDr. Dominiku Brůhovi, Ph. D. za odbornou konzultaci týkající se volby tématu a způsobu jeho zpracování.

OBSAH

1. ÚVOD	7
2. GENEZE PRÁVNÍ ÚPRAVY PRÁCE PŘESČAS A PRACOVNÍ POHOTOVOSTI	9
3. PRÁCE PŘESČAS	14
3.1. Vymezení základních pojmů	14
3.2. Rozsah práce přesčas, tzv. dohodnutá versus tzv. nařízená práce přesčas	18
3.2.1. Nařízená práce přesčas	18
3.2.2. Dohodnutá práce přesčas	20
3.2.3. Zákaz práce přesčas	21
3.3. Práce přesčas při kratší pracovní době	22
3.4. Práce přesčas při pružné pracovní době	24
3.5. Práce přesčas při kontu pracovní doby	25
3.6. Nařízení práce přesčas na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny	26
3.7. Nařízení práce přesčas na dny pracovního klidu	28
4. PRACOVNÍ POHOTOVOST	31
5. ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI PŘESČAS A PRACOVNÍ POHOTOVOST A JEJICH LIMITY	36
5.1. Práce přesčas	37
5.1.1. Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas	37
5.1.1.1. Možnost sjednání práce přesčas v rámci mzdy	39
5.1.2. Plat nebo náhradní volno za práci přesčas	40
5.2. Pracovní pohotovost	41

6. RESORTNÍ SPECIFIKA PRÁCE PŘESČAS A PRACOVNÍ POHOTOVOSTI	47
6.1. Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví a její limity	47
6.2. Limity práce přesčas a vymezení pracovní pohotovosti v dopravě (podle nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů)	50
6.2.1. Člen osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě	51
6.2.2. Zaměstnanec údržby pozemních komunikací	52
6.2.3. Zaměstnanec drážní dopravy	53
6.2.4. Zaměstnanec mezinárodní drážní dopravy	54
6.2.5. Zaměstnanci městské hromadné dopravy	55
6.2.6. Zaměstnanec zajišťující provozování letiště	56
6.2.7. Člen posádky letadla	57
6.2.8. Člen posádky plavidla	58
7. ZÁVĚR	59
SUMMARY	61
POUŽITÉ ZDROJE	63

1. ÚVOD

Vzhledem ke skutečnosti, že v současné době téměř 75% českých zaměstnanců tráví v práci podstatně více času, než odpovídá jejich pracovní smlouvě, považuji téma této diplomové práce nazvané Práce přesčas a pracovní pohotovost z hlediska odměňování a jejich limitů za velmi aktuální.

V počátku se zaměřím na genezi právní úpravy práce přesčas, pracovní pohotovosti, ale i pracovní doby celkově. Zmíním významné právní předpisy dotýkající se těchto pracovněprávních institutů a jejich novely, nejpodstatnější část této kapitoly pak bude věnována zákonu č. 65/1965 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, účinnému do 31. 12. 2006 a také zákonu č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

Než se začnu zabývat samotnou prací přesčas, zaměřím nejdříve pozornost na osvětlení pojmů základních a souvisejících. Po definování pojmu práce přesčas se vzhledem ke skutečnosti, že se jedná o práci konanou zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem, zaměřím na rozsah práce přesčas nařízené a dohodnuté. Poté specifikuji práci přesčas při různém rozvržení pracovní doby, při kratší pracovní době a také nařízení práce přesčas na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami nebo na dny pracovního klidu.

Čtvrtou kapitolu věnuji pracovní pohotovosti a jejímu vymezení od 1. ledna 2007 a také například dohodě o pracovní pohotovosti a jejím náležitostem.

Práce přesčas jako práce výjimečná musí být pro zaměstnance zvýhodněna a pro zaměstnavatele naopak znevýhodněna. Co se týká jejího odměňování, může být zaměstnanci za práci přesčas dle různých kritérií poskytnuta mzda respektive plat respektive náhradní volno, případně může dojít ke sjednání práce přesčas již v rámci mzdy. Za výkon pracovní pohotovosti náleží zaměstnanci odměna za pracovní pohotovost, ale za předpokladu, že by během této pracovní pohotovosti došlo k výkonu práce, končí poskytování odměny za pracovní pohotovost a zaměstnanci náleží mzda nebo plat.

V závěrečné kapitole upozorním na resortní specifika práce přesčas a pracovní pohotovosti, zejména na další dohodnutou práci přesčas ve zdravotnictví, na limity práce přesčas a vymezení pracovní pohotovosti v dopravě.

2. GENEZE PRÁVNÍ ÚPRAVY PRÁCE PŘESČAS A PRACOVNÍ POHOTOVOSTI

První obecnější úpravu moderních pracovněprávních vztahů můžeme najít již v zákoně č. 946/1811 Sb. z. s., Obecném občanském zákoníku rakouském, ve znění pozdějších předpisů, který platil od roku 1811. I vzhledem ke skutečnosti, že konstrukce tohoto kodexu vycházela z principu smluvní svobody, která předpokládala rovnost subjektů, zaměstnanec měl dle tohoto kodexu nerovnoprávnou pozici, byl existenčně závislý na svém zaměstnavateli, který určoval podmínky výkonu práce. V roce 1883 došlo k vydání zákona č. 117/1883 ř. z., o zřizování dozorců živnostenských, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon zřizuje instituci živnostenských dozorců, jejichž agenda představuje zejména dozor nad dodržováním živnostenských předpisů v oblasti péče o zdraví dělníků, pracovní doby, mezd a další.¹

Postupně docházelo k úpravě pracovní doby, jejíž délka byla v prvním období manufakturní a tovární výroby více než 14 - ti hodinová. Na základě tzv. dělnické novely živnostenského řádu z roku 1885 (zákon č. 22/1885 ř. z., ve znění pozdějších předpisů) došlo k omezení její délky na maximálně 11 hodin. Ovšem v praxi byla obvykle mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednána kratší pracovní doba. Nacházíme i zmínky o uzákonění povinných přestávek na odpočinek a o povinných dnech odpočinku (neděle, náboženské svátky). Významným předpisem se stal i zákon č. 20/1910 ř. z., o obchodních pomocnících, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon obsahuje právní úpravu dotýkající se pracovní smlouvy, odměňování, dovolené, ochrany bezpečnosti a zdraví, způsobů zániku služebního poměru, rozhodování sporů a další. Během počátku 20. století docházelo v monarchii k dílčím změnám, týkajícím se délky pracovní doby, ve smyslu jejího zkracování, z toho vyplynul zákaz noční práce u dětí a omezení noční práce žen.²

¹ SCHELLE, Karel a Jaromír TAUCHEN. *Pracovní kodexy*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2010, s. 8. Právo (Key Publishing). ISBN 978-808-7475-034.

² SCHELLE, Karel a Jaromír TAUCHEN. *Pracovní kodexy*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2010, s. 9. Právo (Key Publishing). ISBN 978-808-7475-034.

Významný zásah ve vývoji nejen pracovního práva spatřujeme v 1. světové válce. Zcela vymizely některé důležité instituty sloužící k ochraně zaměstnanců, těmi jsou zejména stanovená délka pracovní doby, péče o nezaměstnané, právo na stávkou a další.³

Vůbec první zemí, kde byla uzákoněna 8 hodinová pracovní doba, bylo Československo, stalo se tak ihned po jeho vzniku a to zákonem č. 91/1918 Sb., o pracovní době, ve znění pozdějších předpisů, tento zákon platil pro všechny zaměstnance. Ačkoli však platila 8 hodinová pracovní doba, dle zákona bylo možno 48 hodin práce v týdnu rozdělit na jednotlivé dny nerovnoměrně. Pracovní doba 192 hodin mohla být rozdělena i na 4 týdny, rozdělení záviselo na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.⁴

Za bod zásadního zlomu ve vývoji pracovního práva považujeme rok 1948. Mimo jiné došlo v roce 1951 k nové úpravě svátkového práva. Zaměstnancům náležela náhrada mzdy za státem uznané svátky a za práci v těchto dnech jim náležel zvláštní příplatek. Zákon č. 58/1964 Sb., o zvýšené péči o těhotné ženy a matky, ve znění pozdějších předpisů, obsahoval mimo peněžité úpravy mateřství i zvláštní pracovní podmínky žen v souvislosti s těhotenstvím a péčí o dítě.⁵

Ke sjednocení pracovního práva do kodifikace nazvané zákoník práce došlo až v červnu roku 1965, kdy byl Národním shromážděním zákoník práce schválen a vyhlášen zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Účinnosti nabyl tento významný kodex 1. ledna 1966 a pozbyl jí k 31. 12. 2006. Byl mnohokrát novelizován, přičemž důležité novely byly přijaty i v souvislosti s harmonizačním procesem a přistoupením České

³ SCHELLE, Karel a Jaromír TAUCHEN. *Pracovní kodexy*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2010, s. 10. Právo (Key Publishing). ISBN 978-808-7475-034.

⁴ SCHELLE, Karel a Jaromír TAUCHEN. *Pracovní kodexy*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2010, s. 11. Právo (Key Publishing). ISBN 978-808-7475-034.

⁵ SCHELLE, Karel a Jaromír TAUCHEN. *Pracovní kodexy*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2010, s. 13. Právo (Key Publishing). ISBN 978-808-7475-034.

republiky k Evropské unii k 1. květnu roku 2004.⁶ Obsahově byl koncipován na principu vysoké ochrany pracovníka a jeho pracovních podmínek.⁷

V souvislosti s tématem této práce je důležité zmínit i zákon č. 20/1975 Sb., který mění a doplňuje některá další ustanovení zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, mimo jiné se týká i možnosti pružnější úpravy pracovní doby.⁸

Za důležitou je považována také novela provedená zákonem č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Jejím primárním cílem bylo promítnutí směrnic Evropského společenství do pracovněprávní úpravy a dosažení plné slučitelnosti zákoníku práce s právem Evropských společenství. Došlo také ke změně právní úpravy pracovní doby a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.⁹

Zmínku věnuji také pracovní pohotovosti a jejímu pojetí do 31. prosince 2006, do doby, než pozbyl účinnosti zákoník práce z roku 1965 a pracovní pohotovost byla nově definována. Jednalo se o institut tzv. pracovní pohotovosti na pracovišti. Tento institut umožňoval zaměstnavateli, aby si se zaměstnancem dohodnul až 400 hodin pracovní pohotovosti na pracovišti. Pokud v rámci této pohotovosti nedošlo k výkonu práce, nezapočítávala se ani do pracovní doby a nebyla ani odměňována jako výkon práce. Náležela za ni pouze odměna za pracovní pohotovost.¹⁰

Vzhledem k nutnosti přizpůsobení českého právního řádu novým podmínkám tržního hospodářství po roce 1989 došlo k přijetí několika důležitých novel zákoníku práce. Bylo ovšem nezbytné vydání nového zákoníku práce. Práce

⁶ SCHELLE, Karel a Jaromír TAUCHEN. *Pracovní kodexy*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2010, s. 14. Právo (Key Publishing). ISBN 978-808-7475-034.

⁷ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 51. ISBN 978-80-7380-316-2.

⁸ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 35.

⁹ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 38.

¹⁰ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 202. ISBN 978-80-7380-316-2.

na něm začaly po roce 2002 na Ministerstvu práce a sociálních věcí, avšak schválen byl až 23. května 2006 s účinností k 1. lednu 2007.¹¹ Tento kodex posiluje princip smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů.¹² Tento liberální princip spočívá na zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“. Jako základní předpis pro úpravu pracovněprávních vztahů je vázán na občanský zákoník a respektuje společný právní charakter norem občanského a pracovního práva.¹³ V souvislosti se subsidiárním použitím občanského zákoníku, ale samozřejmě i v jiných souvislostech, považují za vhodné zmínit také nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06. Ústavní soud rozhodl o dvou stížnostech, jimiž poslanci a senátoři napadli celkem 30 paragrafů zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.¹⁴

Oproti zákoníku práce z roku 1965 byly již do zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdější předpisů beze zbytku transponovány právní předpisy Evropské unie, dotýkající se pracovní doby, tedy i práce přesčas a pracovní pohotovosti.¹⁵

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů již na rozdíl od zákoníku práce z roku 1965 nechápe pracovní dobu jen jako časový úsek vlastního výkonu práce pro zaměstnavatele, ale i jako dobu, kdy zaměstnanec přímo neplní pracovní úkoly, ale je pouze připraven na svém pracovišti k zahájení výkonu práce v návaznosti na pokyn od zaměstnavatele. Za pracovní dobu není považována jakákoli fyzická přítomnost zaměstnance na pracovišti, ale pouze taková přítomnost, která se naplňuje buď výkonem práce, nebo připraveností zahájit výkon práce dle pokynu zaměstnavatele.¹⁶

¹¹ SCHELLE, Karel a Jaromír TAUCHEN. *Pracovní kodexy*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2010, s. 15. Právo (Key Publishing). ISBN 978-808-7475-034.

¹² HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 40. ISBN 978-80-7380-316-2.

¹³ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 61. ISBN 978-80-7380-316-2.

¹⁴ Šubrt, B. První úvahy k rozhodnutí Ústavního soudu o zákoníku práce. *Práce a mzda*. 2008, roč. 56, č. 4, s. 10.

¹⁵ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 198. ISBN 978-80-7380-316-2.

¹⁶ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 201. ISBN 978-80-7380-316-2.

Výše zmíněný zákoník práce, tedy zákon 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů byl do současné doby několikrát novelizován. Za podstatný považuji zmínit zákon č. 362/2007 Sb., tj. zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Uvedený zákon byl až do nabytí účinnosti 1. ledna 2008 označován jako legislativně-technická novela. Dotýkal se úpravy délky stanovené týdenní pracovní doby u zaměstnanců mladších 18 let, rozvržení pracovní doby, délky směny, přestávky v práci na jídlo, nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny a v neposlední řadě i úpravy nepřetržitého odpočinku v týdnu.¹⁷

Co se týká práce přesčas, dochází k určitým změnám. Po této novele se nově naskýtá možno sjednat mzdu s přihlédnutím na práci přesčas u vedoucích zaměstnanců, ovšem od roku 2012 je již možnost smluvně sjednat přesčasovou práci i řadovým zaměstnancům. Další změna je spařována ve skutečnosti, že před novelou nemohl zaměstnavatel zaměstnávat těhotné zaměstnankyně a zaměstnance a zaměstnankyně pečující o dítě mladší 1 roku práci přesčas, po novele zaměstnavatel nesmí práci přesčas zaměstnávat těhotné zaměstnankyně, ovšem zaměstnanci a zaměstnankyně pečující o dítě mladší 1 roku mohou práci přesčas konat, pokud se na tom se zaměstnavatelem dohodli, ale práci přesčas jim nesmí zaměstnavatel nařídít.¹⁸

Další více či méně významné novely zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, dotýkající se nějakým způsobem práce přesčas a pracovní pohotovosti, které již nabyly účinnosti, jsou zakomponovány v dalších kapitolách.

¹⁷ Sládek, V. Pracovní doba po novele zákoníku práce. *Práce a mzda*. 2008, roč. 56, č. 3, s. 18.

¹⁸ Sládek, V. Pracovní doba po novele zákoníku práce. *Práce a mzda*. 2008, roč. 56, č. 3, s. 22.

3. PRÁCE PŘESČAS

3.1. Vymezení základních pojmů

Před vymezením pojmu práce přesčas, pracovní pohotovosti a pojmů souvisejících si dovolím zmínit několik základních pramenů práva, dotýkajících se tématu mé práce. Začnu prameny nejvyšší právní síly, kterými jsou především zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších ústavních zákonů a Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., která upravuje, co se týká základních pracovněprávních práv, právo na práci. Základním pramenem právní úpravy práce přesčas jakož i pracovní pohotovosti, kterou se budu zabývat v jiných kapitolách je tedy zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Související právní úpravu najdeme například i v zákoně č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů a také v zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Za pramen pracovního práva lze považovat i zákon č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, který sice není výlučným pracovněprávním pramenem, ale jeho režim na pracovněprávní vztahy nepochybně dopadá. Problematiky práce přesčas a pracovní pohotovosti, stejně jako jiných aspektů pracovního práva a jiných odvětví právního řádu se dotýká významnou mírou také legislativa Evropské unie. V souvislosti s tématem mé diplomové práce mám na mysli především směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, ve znění pozdějších předpisů, konkrétně její čl. 6. Vyplývá z ní skutečnost, že průměrná délka pracovní doby včetně přesčasů pro každé období 7 dnů nemá překračovat 48 hodin. Za zmínku stojí například ještě směrnice Evropského parlamentu a Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků, ve znění pozdějších předpisů.

Ještě než se budu zabývat samotnou prací přesčas, objasním alespoň stručně důležitý pojem, kterým je pracovní doba a ostatní související pojmy. Definice pracovní doby uvedená v § 78 odst. 1 písm. a) představuje

úplnou transpozici čl. 2 odst. 1 směrnice 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, ve znění pozdějších předpisů. Pracovní dobou je tedy doba, během které je zaměstnanec povinen konat pro zaměstnavatele práci a zaměstnanec je také během této doby povinen být připraven na pracovišti k výkonu práce dle pokynů zaměstnavatele. Do 1. ledna 2007 byla doba připravenosti na pracovišti chápána jako pracovní pohotovost, což je však v rozporu s výše uvedenou směrnicí.¹⁹

S právní úpravou pracovní doby přímo souvisí úprava doby odpočinku vymezené jako doby, která není pracovní dobou, prodlužováním doby odpočinku dochází ke zkracování pracovní doby a naopak. Právní úprava garantuje délku doby odpočinku zejména omezením délky pracovní doby zejména zákonem č. 262/2006 Sb., Zákoníkem práce, ve znění pozdějších předpisů nebo kolektivními smlouvami. Maximální možná předepsaná délka týdenní pracovní doby činí 48 hodin včetně práce přesčas. Práce přesčas je pracovní dobou, práva a povinnosti smluvních stran pracovního poměru se realizují také v této době. K ochraně zaměstnance slouží zákonné omezení maximálního možného rozsahu konané práce přesčas a také stanovení podmínek, za kterých je možné práci přesčas nařídit či dohodnout, včetně rozsahu nařízené či dohodnuté práce přesčas. Jedná se o určité zajištění, aby výkon práce byl realizován pouze v délce, kterou právní úprava připouští a ne v té, která by pro smluvní strany byla potřebná či přiměřená, a to i proti vůli smluvních stran. Zaměstnanec je délkou pracovní doby a jejím rozvržením omezen co se týká přidělování práce zaměstnanci, pokud jde o rozsah, ten totiž musí být přiměřený délce pracovní doby. Přidělování práce zaměstnanci, je omezeno i rozvržením pracovní doby, protože zaměstnanec má povinnost konat dohodnutý druh práce v pracovní době, to znamená v předem stanoveném rozvržení pracovní doby, kterému se musí zaměstnavatel podřídít a zaměstnanci musí ukládat povinnosti tak, aby je bylo možno splnit v rámci rozvržení pracovní doby, v předem stanovených pracovních směnách.²⁰

¹⁹ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 176.

²⁰ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 246 - 247.

Zaměstnavatel má povinnost vést u každého zaměstnance evidenci, kde vyznačí začátek a konec odpracované směny, práce přesčas, další dohodnuté práce přesčas, noční práce, doby v době pracovní pohotovosti a také pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel.²¹ Zaměstnavatel má také povinnost umožnit zaměstnanci na jeho žádost nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a případně z nich pořizovat na náklady zaměstnavatele výpisy nebo stejnopisy.²² Vedení evidence pracovní doby se dotýká také rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 5. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1916/2004.

Práci přesčas definujeme pozitivně jako práci, která je konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem, přesahuje stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a je konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.²³

Jestliže koná zaměstnanec práci přesčas s vědomím zaměstnavatele, vždy se na takovou práci pohlíží jako na práci přesčasovou, která sice nebyla zaměstnavatelem zaměstnanci výslovně nařízena, ale konal ji s jeho vědomím. Souhlas s výkonem práce přesčas nemusí být učiněn pouze písemnou formou, ale také ústně či dokonce mlčky, pokud zaměstnavatel ví o tom, že zaměstnanec práci přesčas koná a přitom nedá příkaz k zastavení této práce přesčas a její výkon vezme na vědomí. Z definice práce přesčas je zřejmé také to, že se jedná o práci konanou mimo rozvrh pracovních směn. Zaměstnanec v pracovním poměru má dle § 13 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby před zahájením práce. Práci přesčas je tedy pouze práce konaná nad rozvrh pracovní doby a nezáleží na tom, zda je týdenní pracovní doba rozvrhována na jednotlivé týdny rovnoměrně či nerovnoměrně.²⁴

²¹ § 96 odst. 1 písm. a), b) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

²² § 96 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

²³ § 78 odst. 1 písm. i) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁴ Sládek, V. Práce přesčas. *Práce a mzda*. 2008, roč. 56, č. 9, s. 37.

U zaměstnanců s kratší pracovní dobou rozumíme práci přesčas práci, jež přesahuje stanovenou týdenní pracovní dobu, těmto zaměstnancům nemůže být práce přesčas nařízena.²⁵

Pro upřesnění ještě specifikuji pojem stanovená týdenní pracovní doba. Délka této pracovní doby činí 40 hodin týdně.²⁶ 37,5 hodin týdně činí stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnanců s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem a u zaměstnanců, kteří pracují v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu.²⁷ U zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem činí stanovená týdenní pracovní doba 38,75 hodiny týdně.²⁸

Vezmeme-li si pro příklad zaměstnance, jehož stanovená týdenní pracovní doba činí 40 hodin týdně s tím, že je rozvržena od pondělí do pátku, práci přesčas by v tomto případě byla práce konaná mimo rozvrh směn nad 40 hodin za týden. U zaměstnance se stanovenou týdenní pracovní dobou v rozsahu 37,5 hodiny týdně, nerovnoměrně rozvrženou na vyrovnávací období 52 týdnů by práci přesčas byla práce konaná mimo rozvrh směn a to nad 1950 hodin (52 týdnů krát 37,5 hodiny) v uvedeném vyrovnávacím období.²⁹

O práci přesčas se nejedná, pokud zaměstnanec napracovává práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, poskytnuté zaměstnavatelem na jeho žádost³⁰ – negativní vymezení práce přesčas.

Za nezbytné považuji podotknout skutečnost, že práce přesčas je chápána jako práce výjimečná.³¹

²⁵ § 78 odst. 1 písm. i) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁶ § 79 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁷ § 79 odst. 2 písm. a), b) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁸ § 79 odst. 2 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁹ GOGOŤ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ŮLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 111. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-2637-591.

³⁰ § 78 odst. 1 písm. i) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

³¹ § 93 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

3. 2. Rozsah práce přesčas, tzv. dohodnutá versus tzv. nařízená práce přesčas

Práce přesčas může být buď zaměstnavatelem zaměstnanci nařízena, a to pouze za níže specifikovaných předpokladů nebo může dojít k dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o práci přesčas, která má však také svá omezení. Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů nám neuvádí, kdo může práci přesčas nařídit popřípadě, zdali dohoda o práci přesčas má mít ústní či písemnou podobu. Pro předcházení případným pochybnostem považuji za vhodné, aby tato ustanovení byla obsažena v interních směrnících či pracovních řádech.

3.2.1. Nařízená práce přesčas

Práce přesčas může být zaměstnavatelem zaměstnanci nařízena pouze z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny a za stanovených podmínek i na dny pracovního klidu.³²

Ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit práci pouze výjimečně.³³ V den nepřetržitého odpočinku v týdnu může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci výkon jen těchto nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech, jedná se o naléhavé opravné práce, nakládací a vykládací práce, inventurní a závěrkové práce, práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu, při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech, práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva, práce v dopravě, krmení a ošetřování zvířat.³⁴ Ve svátek může být zaměstnavatelem nařízen zaměstnanci jen výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.³⁵

³² HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 222. ISBN 978-80-7380-316-2.

³³ § 91 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

³⁴ § 91 odst. 3 písm. a) až h) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

³⁵ § 91 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Avšak nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami nesmí být kratší než 8 hodin a nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí být kratší než 24 hodin³⁶

Nařízená práce přesčas nesmí u jednoho zaměstnance činit více než 8 hodin za týden a 150 hodin za kalendářní rok, přičemž v rámci těchto limitů má zaměstnanec povinnost nařízenou práci přesčas konat, při porušení této povinnosti může být toto porušení kvalifikováno zaměstnavatelem jako porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů, které se vztahují k zaměstnancem vykonávané práci, včetně důsledků stanovených v § 52 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, ze kterého plyne i riziko rozvázání pracovního poměru výpovědí.³⁷

Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit buď před počátkem pracovní doby, nebo po jejím skončení, ale vždy v době odpočinku zaměstnance.³⁸

Často dochází k situaci, kdy zaměstnavatelé do pracovních smluv vloží závazek zaměstnance k práci přesčas v rozsahu 416 hodin za kalendářní rok, což je maximální možná doba práce přes čas za jeden kalendářní rok a tak mu v tomto rozsahu můžou práci přesčas nařídit a není třeba dohoda.³⁹

Za předpokladu, že by zaměstnavatel nařídil zaměstnanci práci přes čas, aniž by existoval vážný provozní důvod, může být zaměstnavateli uložena inspekcí práce (zákon č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce, ve znění pozdějších předpisů) sankce až do výše 2 000 000 Kč a stejná sankce hrozí zaměstnavateli i v případě, pokud by nařídil zaměstnanci práci přesčas přesahující zákonný týdenní nebo roční limit.⁴⁰

³⁶ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2008, s. 328.

³⁷ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 222. ISBN 978-80-7380-316-2.

³⁸ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 255.

³⁹ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 211.

⁴⁰ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 211.

3.2.2. Dohodnutá práce přesčas

Předpokládáme-li, že jsou překročeny limity pro nařízenou práci přesčas stanovené na 8 hodin v týdnu a 150 hodin v kalendářním roce pro jednoho zaměstnance, jak jsem již uvedla v předchozí kapitole, není zaměstnanec povinen konat další práci přesčas. Práci přesčas nad zmíněné limity je možno konat pouze na základě dohody uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jedná se o tzv. „dohodnutou“ práci přesčas.⁴¹

Za nevhodný lze označit postup zaměstnavatele, který uzavírá se zaměstnancem dohodu o další přesčasové práci až po vyčerpání 150 hodin práce přesčas, která může být nařízena v kalendářním roce. O další přesčasovou práci se jedná již v prvním týdnu vyrovnávacího období, pokud by se jednalo o devátou hodinu práce přesčas v daném týdnu. Lze tedy doporučit uzavření dohody o další práci přesčas už na počátku vyrovnávacího období.⁴²

Celkový rozsah takto dohodnuté práce přesčas nesmí průměrně činit více než 8 hodin týdně za období, které nesmí být delší než 26 po sobě jdoucích týdnů. Kolektivní smlouva může toto období prodloužit na nejvýše 52 po sobě jdoucích týdnů. Výše zmíněné období bývá označováno jako období vyrovnávací.⁴³

Jestliže zaměstnanec souhlasí s další prací přesčas a zaměstnavatel ve vnitřním předpise stanoví vyrovnávací období o délce 20 týdnů, může zaměstnavatel během těchto 20 týdnů uložit zaměstnanci práci přesčas v rozsahu maximálně 160 hodin. V jednotlivých týdnech může práce přesčas přesáhnout 8 hodin, ale při jejím nařizování je nutno dodržet maximální zákonné doby odpočinku.⁴⁴

⁴¹ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 222. ISBN 978-80-7380-316-2.

⁴² GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 113. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-2637-591.

⁴³ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 255.

⁴⁴ GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 112. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-2637-591.

V případě překročení zákonného limitu pro dohodnutou práci přesčas může být zaměstnavateli uložena sankce až do výše 1000 000 Kč.⁴⁵

3.2.3. Zákaz práce přesčas

Práci přesčas nesmí pro zaměstnavatele vykonávat mladistvý zaměstnanec, tedy zaměstnanec mladší 18 let. Tento zákaz považujeme za absolutní, ani se souhlasem nesmí mladistvý zaměstnanec práci přesčas konat. Zaměstnavatel nejen, že nesmí práci přesčas nařídit, ale ani se na ní nesmí s mladistvým zaměstnancem dohodnout. Tento absolutní zákaz, vztahující se jak na nařízenou tak na dohodnutou práci přesčas se vztahuje i na těhotné zaměstnankyně. Zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o dítě mladší jednoho roku nelze zaměstnavatelem práci přesčas nařídit, ovšem v dohodě s nimi ji konat mohou.⁴⁶

Odlišná pravidla se týkají zaměstnanců s kratší pracovní dobou. Práce přesčas u nich představuje až práce, která přesahuje stanovenou týdenní pracovní dobu činící 40 hodin za týden. Těmto zaměstnancům nelze práci přesčas nařídit, ale musí se vždy jednat o dohodnutou práci přesčas. Dalším specifikem je skutečnost, že zaměstnanci bude náležet příplatek za práci přesčas až za práci vykonanou nad rámec stanovené týdenní pracovní doby, nikoli za práci přesahující rámec sjednané kratší pracovní doby.⁴⁷ Touto problematikou se ostatně budu zabývat v následující kapitole.

Nastala-li by situace, kdy by zaměstnavatel zaměstnal práci přesčas těhotnou zaměstnankyni, hrozilo by mu ze strany inspekce práce udělení sankce až do výše 1 000 000 Kč. Pokud zaměstnavatel takto zaměstnal mladistvého zaměstnance nebo by nařídil práci přesčas zaměstnanci případně zaměstnankyni,

⁴⁵ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 211.

⁴⁶ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 256.

⁴⁷ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 212.

kteřá pečuje o dítě mladší 1 roku, dosahovala by tato sankce až výše 2 000 000 Kč.⁴⁸

3.3. Práce přesčas při kratší pracovní době

Kratší pracovní dobu nám definuje zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a to konkrétně ve svém § 80. Kratší pracovní dobou rozumíme tedy pracovní dobu pod rozsah stanovené týdenní pracovní doby, kterou jsem vymezila již v úvodu třetí kapitoly, pro připomenutí tato stanovená týdenní pracovní doba činí 40 hodin týdně respektive 37,5 hodin týdně respektive 38,75 hodiny týdně. Kratší pracovní doba může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat odpovídající sjednané kratší pracovní době.⁴⁹

U zaměstnanců se sjednanou kratší pracovní dobou považujeme za práci přesčas až práci, která přesahuje stanovenou týdenní pracovní dobu. Těmto zaměstnancům nelze práci nad sjednanou kratší pracovní dobu nařídít, ale musí se s nimi vždy zaměstnavatel dohodnout, za její výkon přísluší zaměstnancům pouze mzda a za práci přesčas, za kterou těmto zaměstnancům náleží příplatek, považujeme až práci přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu.⁵⁰

Pro snazší pochopení ještě uvedu příklad, který celou problematiku osvětlí. Představme si zaměstnance, se kterým byla sjednána kratší doba v rozsahu 20 hodin týdně. Pokud tento zaměstnanec koná práci v rozsahu 0 – 20 hodin týdně, jedná se o práci konanou v rámci sjednané kratší pracovní doby, má povinnost tuto práci konat a náleží mu za ni odpovídající mzda. V případě, že tento zaměstnanec koná práci v rozsahu 20 – 40 hodin týdně už se jedná o práci konanou v rámci stanovené týdenní pracovní doby, zaměstnanec už samozřejmě nemá povinnost tuto práci konat, nemůže mu být ani zaměstnavatelem nařizena,

⁴⁸ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 212.

⁴⁹ § 80 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁰ GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ŮLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 116. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-2637-591.

ale je možné se na ni dohodnout, zaměstnanci za tuto práci opět náleží pouze mzda. Ovšem odlišná situace nastává za předpokladu, že zaměstnanec koná práci přesahující 40 hodin týdně, to už se jedná o práci přesčas, zaměstnanec ji opět nemá povinnost konat, nemůže mu být nařízena a může s ním být dohodnuta. Zaměstnanci už nenáleží jen mzda, ale i příplatek za práci přesčas, který má výši nejméně 25% průměrného výdělku za práci přesčas, za předpokladu, že se nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.⁵¹

V praxi se lze setkat i s myšlenkou, že výkon práce po dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nad sjednanou kratší pracovní dobu je nutné klasifikovat jako práci přesčas. Pokud bychom měli zaměstnance se sjednanou kratší pracovní dobou, například o rozsahu 30 hodin týdně, byla by jeho 31. odpracovaná hodina v týdnu považována za práci přesčas a zvýhodněna příplatkem nebo náhradním volnem, ale u zaměstnance se stanovenou týdenní pracovní dobou o rozsahu 40 hodin týdně by 31. odpracovaná hodina v týdnu prací přesčas nebyla a tudíž by nedošlo ani k jejímu zvýhodnění. Nastala-li by tato situace, šlo by o porušení principu rovnosti podmínek v pracovněprávních vztazích.⁵²

Platná právní úprava stanovené týdenní pracovní doby ve vztahu k práci přesčas zaměstnance, který pracuje na kratší pracovní úvazek, vykazuje známky nedokonalosti. Praktické aplikaci by prospělo rozšíření legálních definic § 78 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů o definici stanovené týdenní pracovní doby, respektive o definici kratší pracovní doby. Zaměstnavatelům je nutno zcela jasně říci, kdy se jedná o práci přesčas a kdy nikoli. Současná nejednoznačná terminologie zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů by rozhodně neměla vést k tomu, že by úřady pokutovaly zaměstnavatele za to, že platí přesčasy zaměstnancům pracujícím na kratší pracovní úvazek, jen pokud pracují více než 40 hodin týdně.⁵³

⁵¹ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 179.

⁵² Sládek, V. Práce přesčas. *Práce a mzda*. 2008, roč. 56, č. 9, s. 38.

⁵³ Smejkal, L. Kdy pracují přesčas zaměstnanci na kratší pracovní úvazek? *Práce a mzda*. 2008, roč. 56, č. 6, s. 24.

3.4. Práce přesčas při pružné pracovní době

Pružnou pracovní dobu chápeme dle § 85 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů jako rozvržení pracovní doby flexibilním způsobem. Takové rozvržení zahrnuje dva časové úseky nazvané základní pracovní doba a volitelná pracovní doba. Co se týká základní pracovní doby, je to doba, kdy musí být zaměstnanec na pracovišti a konat práci. V případě volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby, není zde povinnost zaměstnance konat v této době práci. Zaměstnavatelé mají vysokou míru flexibility a mohou dle svých provozních potřeb volně rozvrhovat základní a volitelnou pracovní dobu. Avšak maximální možná délka směny je stanovena na 12 hodin. Při takovém rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období, které určuje zaměstnavatel. Toto vyrovnávací období je nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích, a pokud je sjednáno v kolektivní smlouvě tak až 52 týdnů.⁵⁴

Vezmeme-li definici práce přesčas z § 78 odst. 1 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů jako práce konané mimo rámec rozvrhu pracovních směn a dále výše zmiňovanou skutečnost, že při pružném rozvržení pracovní doby si zaměstnanec sám volí počátek a konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem. Z toho tedy vyplývá, že při režimu pružné pracovní doby není zajištěno kritérium práce přesčas, tj. že je to práce konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. V situaci pružné pracovní doby není stanoven rozvrh směn zaměstnavatelem, ale organizuje si ho zaměstnanec sám, má povinnost odpracovat rozsah odpovídající stanovené týdenní pracovní době. Definice práce přesčas při pružné pracovní době vychází ze stěžejní zásady chápající práci přesčas jako práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu a § 98 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů uvádí, že práci přesčas při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby je pouze práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu, tedy nad tu část směny, po kterou je zaměstnanec povinen být na pracovišti. Zaměstnanec si při pružné pracovní

⁵⁴ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 192.

době organizuje svoji pracovní dobu do směn tak, že může například v některém dni odpracovat jen základní pracovní dobu a čerpat odpočinek mezi směnami. Závěrem shrnu základní skutečnosti ze zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Práci přesčas při pružné pracovní době je tedy vždy práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a práce nad základní pracovní dobu. V základní pracovní době nelze určit práci přesčas.⁵⁵

3.5. Práce přesčas při kontu pracovní doby

Nejdříve opět objasním pojem konto pracovní doby a následně se budu zabývat prací přesčas při kontu pracovní doby.

Pojem konto pracovní doby vymezuje § 86 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Konto pracovní doby je specifické rozvržení pracovní doby, při kterém zaměstnanec nemá právo na přidělení práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby a je po celou dobu odměňován stálou, paušální mzdou. Zaměstnavatel zaměstnanci během konta pracovní doby přiděluje práci podle svých potřeb a odpracovaná doba se mu společně s jeho dosaženou mzdou zúčtovává až po skončení sjednaného nebo stanoveného vyrovnávacího období. Jedná se vlastně o takový způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.⁵⁶

V kolektivní smlouvě případně ve vnitřním předpise je zaměstnavatelem sjednáno vyrovnávací období, jehož maximální délka u vnitřního předpisu je stanovena na 26 po sobě jdoucích týdnů a u kolektivní smlouvy je tato délka až 52 po sobě jdoucích týdnů. Setkáváme se také s pojmem nadstandardní konto pracovní doby. Toto konto mohou využít pouze zaměstnavatelé, u kterých působí odborová organizace, jelikož jeho zavedení je vázáno pouze na kolektivní smlouvu, vnitřní předpis jej nemůže obsahovat. Při zavedení tohoto nadstandardního konta pracovní doby se naskýtá možnost sjednat započtení

⁵⁵ Sládek, V. Práce přesčas. *Práce a mzda*. 2008, roč. 56, č. 9, s. 42 – 43.

⁵⁶ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 194.

přesčasové práce v rozsahu nanejvýš 120 hodin do pracovní doby v následujícím vyrovnávacím období. V důsledku toho bude zaměstnavatel moci rozvrhnout až o 120 hodin pracovní doby méně v dalším vyrovnávacím období.⁵⁷

Práci přesčas při uplatnění konta pracovní doby nám definuje zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů ve svém § 98 odst. 2 jako práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období (maximální délky vyrovnávacího období jsem zmínila v předchozích odstavcích). Zaměstnavatel v tomto případě zjistí rozsah práce přesčas u zaměstnance až po uplynutí zvoleného vyrovnávacího období z násobku po sobě jdoucích týdnů a stanovené týdenní pracovní doby. Takové rozvržení pracovní doby má bezpochyby pro zaměstnance své nevýhody, co se týče těch dotýkajících se tématu práce přesčas, zmíním situaci, kdy zaměstnanec v některém z týdnů vyrovnávacího období koná práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu a naopak v některém dalším týdnu pro nedostatek práce u zaměstnavatele bude práce vykonaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu v předchozím týdnu spotřebována. Na konci vyrovnávacího období nebude uvedenému zaměstnanci vykázána žádná práce přesčas.⁵⁸

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

Ustanovení § 78 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů definuje dobu odpočinku jako dobu, která není pracovní dobou.⁵⁹

Povinností zaměstnavatele je rozvrhnout pracovní dobu tak, aby mezi koncem jedné směny a začátkem směny následující měl zaměstnanec nepřetržitý odpočinek v délce minimálně 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Pokud se jedná o zaměstnance staršího 18 let, může být tento odpočinek zkrácen

⁵⁷ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 195.

⁵⁸ Sládek, V. Práce přesčas. *Práce a mzda*. 2008, roč. 56, č. 9, s. 42.

⁵⁹ § 78 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, ale následující odpočinek mu musí být prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.⁶⁰

Dobou odpočinku je volný čas zaměstnance, který s ním volně disponuje a využívá ho ke svým soukromým aktivitám. Zaměstnavatel má možnost tento volný čas zaměstnance omezovat, nařídít mu na část tohoto odpočinku práci, např. z důvodu práce přesčas. Pokud takovým způsobem dojde ke zkrácení doby odpočinku má zaměstnavatel povinnost prodloužit následující odpočinek a dobu, o kterou byl odpočinek zkrácen, myšleno o dobu zkrácení pod 12 hodin. Dovoleno rozsah práce přesčas mezi dvěma směny je ovlivněn délkami směn rozvržených zaměstnavatelem, jelikož zaměstnavatel musí zaměstnanci zajistit 8 hodin odpočinku mezi dvěma směny během 24 hodin po sobě jdoucích v případě krácení odpočinku pod 12 hodin z důvodu práce přesčas. Nyní nastíním dvě situace práce přesčas v době nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny. První případ nastane, pokud zaměstnavatel volí 12ti hodinové směny za současné povinnosti zajistit zaměstnanci 8 hodin odpočinek během 24 hodin po sobě jdoucích, v tomto případě může zaměstnanci nařídít pouze 4 hodiny práce přesčas, pokud nechce, aby byl narušen začátek další směny v dalších 24 hodinách po sobě jdoucích. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel zkrátí odpočinek mezi směny z 12 hodin na 8 hodin, musí následující odpočinek o 4 hodiny prodloužit, což znamená nutnost zkrátit další směnu na 8 hodin. Ve druhém případě volí zaměstnavatel kratší než 12ti hodinové směny může nařizovat práci přesčas ve větším rozsahu než pouze 4 hodiny jako v prvním případě, jelikož při směně o délce osm hodin a čtyřech hodinách práce přesčas stále zbývá na nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny 12 hodin a zaměstnavatel ani nemusí v dalším mezisměnovém odpočinku žádný odpočinek nahrazovat.⁶¹

Z výše uvedeného lze tedy dovodit, že pokud zaměstnanec koná v pondělí práci v pracovní směně od 6:00 do 18:00 hodin a v úterý koná práci v totožné pracovní době, je možné konat práci přesčas v délce nejvýše 4 hodiny a to buď ihned po skončení pondělní směny, nebo před zahájením směny úterní. Doba odpočinku tedy bude činit alespoň 8 hodin a mezi úterkem a středou

⁶⁰ § 90 odst. 1, 2 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁶¹ Sládek, V. Práce přesčas. *Práce a mzda*. 2008, roč. 56, č. 9, s. 39 - 40.

16 hodin. Kdyby měl zaměstnanec stejnou pracovní dobu v úterý a ve středu, nemůže v době odpočinku mezi pondělní a úterní směnou konat práci přesčas, protože by nemohl nastoupit ve středu v 6:00 na směnu.⁶²

3.7. Nařízení práce přesčas na dny pracovního klidu

V počátku této kapitoly nejprve opět osvětlím základní pojmy dotýkající se této problematiky pro její následné snazší pochopení. Jedná se zejména o pojmy jako nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, dny pracovního klidu a nepřetržitý odpočinek v týdnu.

Dny pracovní klidu chápeme ve smyslu § 91 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, jako dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky. V těchto dnech může zaměstnavatel nařídit práci jen výjimečně.⁶³ Ustanovení § 93 odst. 3 obsahuje taxativní výčet nutných prací, které nelze provést v pracovních dnech a které může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit v den nepřetržitého odpočinku v týdnu. Těmito nutnými pracemi jak jsem již výše uvedla, jsou naléhavé opravné práce, nakládací a vykládací práce, inventurní a závěrkové práce, práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu, práce při živelných událostech a v jiných obdobných mimořádných případech, práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva, práce v dopravě, krmení a ošetřování zvířat.⁶⁴ Co se týká svátků, může být nařízen zaměstnavatelem zaměstnanci jen výkon těch prací, které mohou být zaměstnanci nařízeny ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce, které jsou potřebné při střežení objektů zaměstnavatele. Výkon všech výše uvedených prací může ve dnech pracovního klidu zaměstnavatel nařídit maximálně dvakrát v průběhu období čtyř po sobě jdoucích týdnů.⁶⁵

⁶² GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 117. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-2637-591.

⁶³ § 91 odst. 1, 2 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁴ § 91 odst. 3 písm. a) až h) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁵ § 91 odst. 4, 5 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

Vezmeme-li v potaz nepřetržitý odpočinek v týdnu, ten musí činit alespoň 35 hodin. U mladistvého zaměstnance nesmí nepřetržitý odpočinek v týdnu činit méně než 35 hodin. Ve stanovených případech, ve kterých může zaměstnavatel u zaměstnanců starších 18 let rozvrhnout pracovní dobu tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit minimálně 24 hodin, pak ale musí zaměstnancům poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby jeho délka byla alespoň 70 hodin za období 2 týdnů.⁶⁶

Budeme-li se zabývat nepřetržitým odpočinkem mezi dvěma směny, musí tento odpočinek činit alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Zaměstnanci staršímu 18 let může být tento odpočinek zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích s podmínkou, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu krácení tohoto odpočinku. Jedná se konkrétně o práce v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas, v zemědělství, při poskytování služeb obyvatelstvu (ve veřejném stravování, v kulturním zařízení, v telekomunikačních a poštovních službách, ve zdravotnických zařízeních, v zařízeních sociálních služeb), u naléhavých opravných prací, pokud jde o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců a při živelných událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.⁶⁷

Kdy tedy mluvíme o práci přesčas ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu? Vycházejme ze situace, že zaměstnavatel rozvrhuje pracovní dobu na dny pondělí až pátek. Mzdová účetní v těchto dnech, tedy ve dnech pondělí až pátek odpracovala svoji stanovenou týdenní pracovní dobu rozvrženou do směn. Ovšem na konec tohoto týdne připadl termín měsíční účetní uzávěrky, kterou účetní nemohla v rozvržené pracovní době ukončit. Zaměstnavatel tedy využil možnosti nařídít účetní práci na sobotu, tj. na den nepřetržitého odpočinku v týdnu) v rozsahu 4 hodiny, což je v souladu s ustanovením § 91 odst. 3 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů a jedná se inventurní a závěrkové práce. Tyto 4 hodiny nařízené práce

⁶⁶ § 92 odst. 1, 3 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁷ § 90 odst. 1, 2 písm. a) až e) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

na sobotu jsou v tomto případě prací nad stanovenou týdenní pracovní dobu a tedy prací přesčas.⁶⁸

A kdy se jedná o práci přesčas ve svátek? Představme si situaci, kdy zaměstnanci připadá podle rozvrhu směn nepřetržitý odpočinek v týdnu na pondělí a úterý. Ostatní dny, tedy středa až neděle jsou dny pracovní, na čtvrtek, na který má zaměstnanec určenou směnu, připadne svátek. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec pracuje v nepřetržitém pracovním režimu, musí tuto směnu odpracovat i když se jedná o svátek. Den před svátkem, tedy ve středu byl přistaven zaměstnavateli vagón s termínem vyložení ve čtvrtek, tj. v den svátku. Zaměstnavatel ještě ve středu zaměstnanci nařídil po odpracování směny ve čtvrtek práci v délce ještě 2 hodiny k vykládání vagónu. Zaměstnavatel má oprávnění tyto práce nařídít i ve svátek, vzhledem k tomu, že se jedná o nakládací a vykládací práce. Zaměstnanec má povinnost tyto 2 hodiny po své směně odpracovat a bude se jednat o práci přesčas ve svátek. Jsou naplněna kritéria práce přesčas jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu, práce nařízené zaměstnavatelem a práce mimo rozvrh směn.⁶⁹

⁶⁸ Sládek, V. Práce přesčas. *Práce a mzda*. 2008, roč. 56, č. 9, s. 41.

⁶⁹ Sládek, V. Práce přesčas. *Práce a mzda*. 2008, roč. 56, č. 9, s. 41.

4. PRACOVNÍ POHOTOVOST

Jak jsem již naznačila v kapitole týkající se geneze právní úpravy, od 1. ledna 2007 došlo k novému vymezení pojmu pracovní pohotovost.

Dle judikatury Evropského soudního dvora musí být během pracovní pohotovosti pracovník přítomen na místě mu určeném zaměstnavatelem, a to uvnitř nebo mimo jeho zařízení, musí být připraven na žádost zaměstnavatele převzít službu a má dovoleno odpočívat či být činný jak si přeje, za předpokladu, že není třeba jeho profesních služeb.⁷⁰

Pracovní pohotovostí se dle zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů rozumí doba, po kterou je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, které musí být za předpokladu naléhavé potřeby vykonána i nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být pouze na jiném místě dohodnutém se zaměstnavatelem. Toto místo je odlišné od pracovišť zaměstnavatele.⁷¹

V souvislosti s nabytím účinnosti zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, se zrušení pracovní pohotovosti na pracovišti v médiích i v odborném tisku občas nesprávně interpretovalo a to jako snížení rozsahu přesčasové práce, ke kterému ale v souvislosti s nabytím účinnosti tohoto zákona nedošlo. Nesprávná interpretace měla souvislost s tím, že v minulosti často docházelo ke zneužívání pracovní pohotovosti tak, že pohotovost na pracovišti byla ve skutečnosti výkonem přesčasové práce a jen formálně byla vykazována jako pracovní pohotovost na pracovišti.⁷²

Problematikou pracovní pohotovosti se zabývá také rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 3. 10. 2000 ve věci C – 303/98, *Sindicato de Medicos de Asistencia Publica (SIMAP) v. Conselleria de Sanidad y Consumo*

⁷⁰ Rozsudek ze dne 9. 9. 2003 ve věci C-151/02, *Norbert Jaeger v. Landeshauptstadt Kiel*.

⁷¹ § 78 odst. 1 písm. h) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁷² HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 202. ISBN 978-80-7380-316-2.

de la Generalidad Valenciana. Evropský soudní dvůr uvádí, že stačí, když za výkon bude považována ta pracovní pohotovost, kde bude splněna jedna ze dvou podmínek, buď dispozice zaměstnavateli, nebo výkon práce. Původním záměr Evropské komise byl spatřován v tom, že za výkon práce bude považována ta pracovní pohotovost, kde dojde ke splnění obou těchto podmínek.⁷³

Zahraniční právní úprava umožňuje odlišný druh pracovní pohotovosti a to dosažitelnost zaměstnance na telefonu, bez sjednání konkrétního místa odlišného od pracoviště zaměstnavatele. Dle naší právní úpravy je nutné sjednat konkrétní místa, na kterých se zaměstnanec zaváže pracovní pohotovost držet, většinou se jedná o místo trvalého bydliště zaměstnance případně o místo, kde zaměstnanec tráví svůj volný čas. Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů však možnost sjednat povinnost zaměstnance být během pracovní pohotovosti zasažitelný na telefonu pro případ nutnosti výkonu práce nezakazuje.⁷⁴

Pokud je zaměstnanec dle pokynů zaměstnavatele připraven k výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele, nejedná se od 1. 1. 2007 o pracovní pohotovost, nýbrž o pracovní dobu. Během pracovní pohotovosti zaměstnanec práci nekoná, ovšem pokud dojde k naléhavé potřebě, je připraven ji konat.⁷⁵

Pracovní pohotovost, která na rozdíl od připravenosti zaměstnance k výkonu práce realizované přímo na pracovišti není pracovní dobou, může být realizována jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, které je odlišné od pracovišť zaměstnavatele.⁷⁶

Vycházíme-li ze skutečnosti, že během pracovní pohotovosti nemůže zaměstnanec se svým časem volně nakládat, protože musí být v určitém, relativně

⁷³ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 203. ISBN 978-80-7380-316-2.

⁷⁴ GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 122. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-2637-591.

⁷⁵ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 254.

⁷⁶ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 207. ISBN 978-80-7380-316-2.

krátkém čase dosažitelný a schopný výkonu práce na pracovišti, pak je v tomto smyslu třeba pracovištěm rozumět veškerá místa, na kterých zaměstnanec běžně vykonává své činnosti nebo povinnosti.⁷⁷

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů nestanoví, co se týká rozsahu pracovní pohotovosti žádná časová omezení. Ovšem k jejímu konání je nutná dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jinak není zaměstnanec povinen pracovní pohotovost konat a zaměstnavatel po něm její výkon nemůže požadovat.⁷⁸

Pracovní pohotovost tedy může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat jen za předpokladu, že se na tom se zaměstnancem dohodne a zároveň dojde i ke sjednání rozsahu konání pracovní pohotovosti. Tato dohoda může obsahovat i ujednání týkající se podmínek, za kterých bude pracovní pohotovost vykonávána, jakož i časového předstihu, ve kterém bude zaměstnavatelem určována.⁷⁹

Není stanovena písemná forma dohody o výkonu pracovní pohotovosti, postačí tedy forma ústní či dokonce konkludentní.⁸⁰

Z hlediska větší právní jistoty obou smluvních stran je vhodnější písemná forma této dohody, která je nejčastěji součástí pracovní smlouvy avšak může být i předmětem samostatné smlouvy, která bude kromě určení místa držení pracovní pohotovosti obsahovat i další nezbytné podmínky. Těmi může být sjednání celkového časového rozsahu pracovní pohotovosti, časového předstihu pro určení pracovní pohotovosti zaměstnanci zaměstnavatelem, způsobu dopravy zaměstnance z místa držení pracovní pohotovosti do místa výkonu práce, výše odměny náležející zaměstnanci za pracovní pohotovost a další. Tato smluvní

⁷⁷ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 226. ISBN 978-80-7380-316-2.

⁷⁸ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 176.

⁷⁹ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 254.

⁸⁰ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 226. ISBN 978-80-7380-316-2.

ujednání musí být vymezena dostatečně určitě a srozumitelně, aby nebyla považována za neplatná.⁸¹

Pojmovým znakem pracovní pohotovosti je předpoklad výkonu neodkladné práce mimo rozvrh pracovní doby zaměstnance, předpoklad výkonu takové práce, kterou nelze zaměstnanci dopředu naplánovat a také se musí jednat o totožný druh práce, který byl sjednán v pracovní smlouvě. Na základě výše zmíněného tedy vyplývá, že pracovní pohotovost je možné zaměstnanci určit pouze na dobu, která je určena pro čerpání nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami či v týdnu. Když během pracovní pohotovosti k výkonu práce vůbec nedojde a ani se tedy nepočítá do odpracované doby, lze tuto dobu považovat za poskytnutý nepřetržitý odpočinek mezi směnami nebo v týdnu. Objevuje se i názor, že výše zmíněný postup možný není, protože zaměstnanec je z důvodu pracovní pohotovosti omezen v dispozici se svým volným časem a nelze tedy hovořit o plnohodnotném nepřetržitém odpočinku v týdnu nebo mezi směnami. S tímto názorem není možné souhlasit. Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů klade ve svých ustanoveních důraz na nepřetržitost odpočinku v určité minimální stanovené délce, nikoli na jeho kvalitu. Pokud dojde k výkonu práce během pracovní pohotovosti a tím se přeruší nepřetržitý odpočinek v týdnu nebo mezi dvěma směnami, má zaměstnavatel povinnost zajistit zaměstnanci nepřetržitý odpočinek v rozsahu alespoň 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Vzhledem k nemožnosti dopředu předvídat výkon práce se to jeví jako pro zaměstnavatele těžko splnitelná povinnost. Zaměstnavatelé poskytují tento odpočinek tak, že ho určí zaměstnanci až po skončení výkonu práce během pracovní pohotovosti. Posunou zaměstnanci začátek směny následující den tak, aby stihl tento odpočinek vyčerpat. Takový postup však neodpovídá zákonnému požadavku, který stanoví, že každý zaměstnanec musí čerpat během 24 hodin po sobě jdoucích alespoň 8 hodin nepřetržitého odpočinku mezi směnami. Popsané přesouvání nepřetržitého

⁸¹ GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 123. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-2637-591.

odpočinku do následujícího 24 hodinového cyklu však zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů nepřipouští.⁸²

Je se možné, že dojde k jednostrannému nařízení pracovní pohotovosti, může k tomu dojít zejména pokynem nadřízeného zaměstnance proti vůli zaměstnance, avšak nerespektováním tohoto pokynu a odmítnutím výkonu pracovní pohotovosti se zaměstnanec nevystavuje žádným negativním důsledkům.⁸³

Naskýtá se i otázka ke zvážení, a to, zda by obligatorní součástí dohody zaměstnavatele se zaměstnancem o výkonu pracovní pohotovosti nemělo být taky konkrétní určení časového úseku, ve kterém je zaměstnanec povinen dostavit se na pracoviště za účelem výkonu neodkladné práce.⁸⁴

Za výkon práce v době pracovní pohotovosti náleží zaměstnanci mzda popřípadě plat. Za splnění podmínky, že výkon práce v rámci pracovní pohotovosti je nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby se jedná o práci přesčas a tudíž se také zahrnuje do limitů práce přesčas. Pokud při pracovní pohotovosti k výkonu práce vůbec nedojde, nezapočítává se tato pracovní pohotovost ani do pracovní doby vzhledem k tomu, že se o pracovní dobu ani nejedná. Ale zaměstnanci za tuto pracovní pohotovost, při které nedojde k výkonu práce, náleží odměna, která není mzdou ani platem. Do limitů konané pracovní pohotovosti se však doba strávená výkonem pracovní pohotovosti započítává.⁸⁵

Limity práce přesčas a pracovní pohotovosti, stejně jako jejich odměňování se budu podrobněji zabývat v následující kapitole.

⁸² GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 123 - 124. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-2637-591.

⁸³ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 226. ISBN 978-80-7380-316-2.

⁸⁴ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 236. ISBN 978-80-7380-316-2.

⁸⁵ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 255.

5. ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI PŘESČAS A PRACOVNÍ POHOTOVOST A JEJICH LIMITY

Úvodem této kapitoly se nejprve zaměřím na právní vymezení pojmů mzda a plat a následně se již budu konkrétně zabývat jednotlivými způsoby odměňování zaměstnance za práci přesčas a pracovní pohotovost.

Mzdou se rozumí peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda), které zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za práci.⁸⁶ Mzda se poskytuje zaměstnancům bez ohledu na činnost, kterou u zaměstnavatele vykonávají, a kteří jsou v pracovním poměru k zaměstnavatelům nevyjmenovaným v § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, těm se poskytuje plat.⁸⁷

Plat se poskytne těm zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru k zaměstnavatelům zabezpečujícím svou činnost zcela nebo převážně z veřejných zdrojů.⁸⁸ Plat vymezujeme jako peněžité plnění, které poskytuje zaměstnanci za práci zaměstnavatel. Tím zaměstnavatelem je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů. Výjimka je stanovena pouze pro peněžité plnění poskytované občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.⁸⁹

⁸⁶ § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁷ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 261. ISBN 978-80-7380-316-2.

⁸⁸ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 260. ISBN 978-80-7380-316-2.

⁸⁹ § 109 odst. 3 písm. a) až e) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

5.1. Práce přesčas

Dle mezinárodních úmluv musí být práce přesčas pro zaměstnance finančně zvýhodněna a naopak pro zaměstnavatele znevýhodněna (zdražena). Tato skutečnost vyplývá z požadavku výjimečnosti práce přesčas. Která je vymezena jako práce vykonávaná na příkaz nebo se souhlasem zaměstnavatele, nad stanovenou týdenní pracovní dobu, vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec pracovních směn. Finanční zvýhodnění a zdražení práce přesčas je zakotveno v zákoně č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.⁹⁰

5.1.1. Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

Za dobu práce přesčas vzniká zaměstnanci nárok na dosaženou mzdu a také na příplatek, který činí nejméně 25% průměrného výdělku za předpokladu, že se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu odpovídajícímu konané práci přesčas místo příplatku. Požadavek poskytnout zaměstnanci za přesčasovou práci obvyklou mzdu navýšenou minimálně o 25% vyplývá z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 1/1919, o pracovní době v průměru, ve znění pozdějších předpisů.⁹¹

Příplatek, který náleží zaměstnanci za práci přesčas vedle mzdy za práci konanou přesčas, nesmí být nižší než 25% průměrného výdělku, jak jsem uvedla již výše. Ovšem zaměstnavatel může buď na základě smlouvy, nebo vnitřního mzdového předpisu poskytnout zaměstnanci příplatek vyšší než 25% jeho průměrného výdělku. Vyšší mzdové zvýhodnění se obvykle poskytuje za práci přesčas v noci, ve dnech pracovního volna zaměstnance, zaměstnancům, kteří vykonávají náročné manuální profese nebo také pokud byla práce přesčas zaměstnanci nařízena bezprostředně před jejím vykonáním.⁹²

⁹⁰ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 314.

⁹¹ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář.* Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 264.

⁹² Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář.* Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 264 - 265.

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů umožňuje stanovit odměnu zaměstnance za práci přesčas následujícími způsoby. Jestliže se bude jednat o případ, kdy dochází k výkonu práce přesčas pouze výjimečně a týká se řadových zaměstnanců, kteří jsou odměňováni časovou hodinovou nebo úkolovou mzdou, pokud si nezvolí za tuto práci náhradní volno. Těmto zaměstnancům náleží za každou hodinu přesčasové práce alikvotní část mzdy připadající na výkon práce přesčas a příplatek za práci přesčas v minimální výši 25% průměrného výdělku zaměstnance, pokud nebylo dohodnuto poskytnutí náhradního volna za přesčasovou práci. Jedná-li se o zaměstnance, kteří jsou odměňováni časovou mzdou, a práce přesčas se u nich objevuje velmi často, dochází k tomu, že vedle mzdy za pracovní dobu se zaměstnanci poskytuje ještě paušální částka za práci přesčas. Zaměstnanci je sjednána mzda ve výši například 20 000,- Kč a paušál za práci přesčas do 12,5 hodiny ve výši 1 788,- Kč. Poslední možností odměňování přesčasové práce je její sjednání v rámci mzdy, čímž se budu podrobně zabývat v následující samostatné kapitole.⁹³

Nárok na příplatek za práci přesčas nevzniká, napracovával-li zaměstnanec nad stanovenou týdenní pracovní dobu neplacené pracovní volno poskytnuté mu zaměstnavatelem na jeho žádost a ani zaměstnanci se sjednanou kratší pracovní dobou a to až do výše konání práce odpovídající rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.⁹⁴

Zaměstnanci zvýšení mzdy, příplatek nebo mzdové zvýhodnění za práci přesčas nenáleží ani v případě, že si se zaměstnavatelem dohodne poskytnutí náhradního volna za práci přesčas. Poskytnutí náhradního volna za přesčasovou práci je možné pouze na základě dohody, nemůže být zaměstnanci nařízeno. V případě poskytnutí náhradního volna za práci přesčas náleží zaměstnanci jen dosažená mzda za práci vykonanou v přesčasové době. Vlastní poskytnutí náhradního volna za práci přesčas je již v režii zaměstnavatele, který by však měl při vybírání náhradního volna brát zřetel kromě provozních podmínek také na osobní potřeby zaměstnance vybírajícího si náhradní volno. Mzda za konanou

⁹³ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 266 - 267.

⁹⁴ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 267.

přesčasovou práci může být poskytnuta ihned v tom měsíci, kdy došlo k jejímu konání a v tom měsíci, kdy je za tuto práci vybíráno náhradní volno, poskytuje se jako neplacené pracovní volno, typické zejména pro úkolovou mzdu. Lze také mzdu za práci přesčas v měsíci, ve kterém byla konána neposkytnout a pak v době, ve které zaměstnanec vybírá náhradní volno je odměňován, jako kdyby pracoval, a je mu poskytováno placené pracovní volno. Tento druhý způsob je typickým pro časovou mzdu. Způsob, který bude používán, by měl být již předem upraven nebo dohodnut. Jestliže zaměstnavatel neposkytne do 3 měsíců nebo v jinak dohodnuté době po výkonu práce přesčas zaměstnanci náhradní volno vzniká zaměstnanci nárok na mzdu zvýšenou o mzdové zvýhodnění práce přesčas. Dochází tedy ke změně nároku na náhradní volno na nárok finanční.⁹⁵

5.1.1.1. Možnost sjednání práce přesčas v rámci mzdy

Ustanovení § 114 odstavce 3 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů upravuje možnost sjednání práce přesčas v rámci mzdy. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas lze sjednat za předpokladu, že je současně sjednán rozsah práce přesčas, k němuž bylo přihlédnuto ve sjednané mzdě. Tento rozsah nesmí překročit limit práce přesčas, která může být zaměstnanci nařízena a to je 150 hodin za kalendářní rok.⁹⁶ U vedoucích zaměstnanců je tento limit stanoven odlišně, lze sjednat mzdu včetně práce přesčas až do limitu 416 hodin ročně, tedy v rozsahu 8 hodin týdně v průměru za období 26 respektive 52 týdnů po sobě jdoucích. Pokud má být ovšem sjednaná práce přesčas v rámci mzdy až do limitu 416 hodin ročně je nezbytná dohoda se zaměstnancem, vzhledem ke skutečnosti, že práci přesčas je možno zaměstnanci nařídit pouze do 150 hodin ročně, ať už se jedná o zaměstnance řadového či vedoucího. V případě sjednání práce přesčas v rámci mzdy je u všech zaměstnanců třeba přihlédnout k tomu, že jejich mzda i po odečtení zahrnuté práce přesčas nesmí být nižší než mzda minimální a zaručená, platná pro konkrétního zaměstnance či skupinu zaměstnanců. Například kontrolním orgánům je nutno prokazovat, že mzda zaměstnance v sobě již zahrnuje i mzdu

⁹⁵ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 265.

⁹⁶ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 264 - 265. ISBN 978-80-7380-316-2.

za případnou přesčasovou práci včetně příplatku činícího alespoň 25% průměrného výdělku zaměstnance.⁹⁷

5.1.2. Plat nebo náhradní volno za práci přesčas

Za hodinu přesčasové práce náleží zaměstnanci alikvotní část pravidelně měsíčně poskytovaných paušálních složek platu, těmi jsou platový tarif, osobní a zvláštní příplatek a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, který připadá na hodinu práce bez přesčasové práce v kalendářním měsíci ve kterém je práce přesčas konána a také příplatek činící 25% průměrného hodinového výdělku. Pokud by se jednalo o dny nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu, činí tento příplatek 50% průměrného hodinového výdělku zaměstnance. Na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele je možné poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas (aliquotní část měsíčních složek platu spolu s příplatkem bez ohledu na jeho výši). I přesto, že zaměstnanec po dobu náhradního volna nekoná práci, jeho plat se nekrátí. Jestliže zaměstnavatel v době 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců případně v jiné dohodnuté době zaměstnanci neposkytne náhradní volno, náleží zaměstnanci plat za práci přesčas.⁹⁸

Vedoucí zaměstnanci s příplatkem za vedení mají již svůj plat stanoven i s přihlédnutím k možné práci přesčas o rozsahu 150 hodin za kalendářní rok, vyjma práce přesčas konané v noci, v den pracovního klidu, při pracovní pohotovosti. Jedná-li se o vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem, je již přihlédnuto k veškeré práci přesčas. Tito vedoucí zaměstnanci v rozpočtové sféře, kteří si většinou rozvrhují pracovní dobu sami, nemají nárok na proplacení práce přesčas nebo na náhradní volno jako řadoví zaměstnanci, a to až do limitu 150 hodin v kalendářním roce.⁹⁹

⁹⁷ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 266.

⁹⁸ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 274. ISBN 978-80-7380-316-2.

⁹⁹ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 285 - 286.

5.2. Pracovní pohotovost

Odměna náležející zaměstnanci za pracovní pohotovost není ani mzdou ani platem, nazýváme ji nemzdovým plněním, jelikož se neposkytuje za výkon práce. V případě, že zaměstnanec začne během pracovní pohotovosti podle potřeby zaměstnavatele vykonávat práci, končí tímto okamžikem pracovní pohotovost, případně se přeruší stejně jako poskytování odměny za pracovní pohotovost, za výkon této práce přísluší zaměstnanci mzda nebo plat podle ustanovení upravujících odměňování práce přesčas.¹⁰⁰

Během pracovní pohotovosti mimo pracoviště je zaměstnanec sice připraven k výkonu práce podle pracovní smlouvy, ale po tuto dobu žádnou práci nevykonává, takže mu za tuto dobu nepřísluší žádná mzda nebo plat. Ovšem zaměstnanec musí během pracovní pohotovosti strpět určitá omezení svého volného času, musí se zdržovat ve svém bydlišti, v dosažitelnosti svého pracoviště, nepožívat alkoholické nápoje, vzhledem k tomu, že by pod jejich vlivem následně nemohl nastoupit na pracoviště ani pracovat, lze totiž důvodně předpokládat, že bude muset nastoupit k výkonu neodkladné přesčasové práce. Je tedy vhodné, aby toto omezení zaměstnance bylo nějakým způsobem finančně zvýhodněno.¹⁰¹

Za tuto dobu pracovní pohotovosti má tedy zaměstnanec nárok na odměnu činící nejméně 10% průměrného výdělku, pokud nevyplývá z kolektivní smlouvy něco jiného. Do nabytí účinnosti zákona č. 362/2007 Sb., tj. zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony tedy do 1. ledna 2008, bylo možno v kolektivní smlouvě sjednat i jinou než výše zmíněnou odměnu za pracovní pohotovost. Bylo toho hojně využíváno zejména, co se týká poskytování jednotné odměny za pracovní pohotovost všem zaměstnancům, bez zřetele na jejich průměrný výdělek, například ve výši 200,- Kč za den pracovní pohotovosti o víkendu. V současné době takový postup již není možný, tím došlo

¹⁰⁰ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 322.

¹⁰¹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 322.

k omezení smluvního principu a významu kolektivních smluv v oblasti odměňování.¹⁰²

Kromě pracovní pohotovosti mimo pracoviště počítá zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů i s pracovní pohotovostí na pracovišti. Jedná se o dobu, kdy je zaměstnanec připraven k výkonu práce na pracovišti a tato doba se započítává do pracovní doby. Ovšem v zákoně č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů zůstává nedořešena otázka způsobu odměňování této doby pracovní pohotovosti na pracovišti. Mzda nebo plat přísluší zaměstnanci za vykonanou práci a o tu se v tomto případě nejedná. Záleží na vnitřní úpravě poskytování mezd u jednotlivých zaměstnavatelů.¹⁰³

Tuto oblast si ve mzdové oblasti vyřešili zaměstnavatelé po svém, s ohledem na zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“. A tak poskytují za tuto dobu určitou náhradu, nižší než mzdu. V platové oblasti, kde výše zmíněná zásada neplatí a právní úprava zde citelně chybí. Zaměstnavatelé občas tuto chybějící právní úpravu odměňování pracovní pohotovosti na pracovišti nahrazují tím, že i za tuto dobu poskytují odměnu za pracovní pohotovost mimo pracoviště s poukazem na zužující výklad pojmu pracoviště. Ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů rozlišuje pojem pracoviště a jiné prostory zaměstnavatele. Za pracoviště se nepovažuje na příklad pokoj v nemocnici, určený pro lékaře k čekání na povolání k výkonu práce na operačním sále ani místnost pro řidiče či piloty čekající na zavolání k výkonu práce řidiče či pilota. Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů nevymezuje ve svých ustanoveních pojem pracoviště, chápeme jím místo, kde zaměstnanec plní pracovní úkoly v oboru činnosti, která je dohodnuta ve smlouvě a nelze jej ztotožnit s objektem zaměstnavatele nebo s jiným místem určeným k plnění pracovních úkolů. I návrh na novelizaci směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, ve znění pozdějších

¹⁰² Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 299.

¹⁰³ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 322 - 323.

předpisů definuje pracoviště jako místo, kde obvykle zaměstnanec pracuje a ne jako místo určené k odpočinku a čekání na zavolání na pracoviště, kde bude konat práci.¹⁰⁴

Touto problematikou se zabývá i Evropský soudní dvůr v rozsudku ze dne 11. 1. 2007 ve věci C – 437/05, Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce byla předložena Okresním soudem v Českém Krumlově v rámci sporu mezi Janem Vorlem a zaměstnavatelem, Nemocnicí Český Krumlov kvůli definici pojmu pracovní doba ve smyslu směrnice Rady 93/104/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, ve znění pozdějších předpisů, pokud se jedná o pracovní pohotovost zajišťovanou lékařem v nemocnici a ohledně odměny náležející za tuto pohotovost. Jan Vorel, zaměstnanec Nemocnice Český Krumlov jako lékař s pracovním poměrem sjednaným smlouvou na dobu neurčitou vykonával pracovní pohotovost a za tu mu byla zaplacená odměna odpovídající odměně stanovené vnitrostátními právními předpisy v oblasti pracovní pohotovosti. Jan Vorel požadoval odměnu za dobu pracovní pohotovosti v režimu fyzické přítomnosti v nemocnici jako by skutečně vykonával práci. Dovožoval, že celková doba pracovní pohotovosti musí být kvalifikována jako pracovní doba. Jeho návrh vycházel z rozsudku Evropského soudního dvora ze dne 9. 9. 2003 ve věci C -51/02, Norbert Jaeger v. Landeshauptstadt Kiel, podle něhož pracovní pohotovost vykonávaná lékařem v režimu fyzické přítomnosti v nemocnici představuje jako celek pracovní dobu a to i pokud může během této doby odpočívat a nekonat žádnou práci. Nemocnice Český Krumlov argumentuje tím, že pracovní pohotovost, při které nedošlo k výkonu práce nelze považovat za pracovní dobu, ale určitá finanční náhrada za ni náleží a také tvrdí, že rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 9. 9. 2003 ve věci C – 151/02, Norbert Jaeger v. Landeshauptstadt Kiel se omezuje na požadavek, aby pracovní pohotovost, během které lékař nevykonává práci, nebyla kvalifikována jako doba odpočinku. Na předběžnou otázku bylo odpovězeno a Soudní dvůr rozhodl tak, že směrnice Rady 93/104/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, ve znění

¹⁰⁴ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 300.

pozdějších předpisů a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, ve znění pozdějších předpisů musí být vykládány v tom smyslu, že brání právní úpravě členských států, podle které pracovní pohotovost, jež lékař vykonává v režimu fyzické přítomnosti na pracovišti, ale během které nevykonává žádnou skutečnou činnost, není v plném rozsahu považována za pracovní dobu ve smyslu uvedených směrnic, ale nebrání tomu, aby členský stát uplatnil právní úpravu zohledňující pro účely odměňování pracovníka a pokud se jedná o pracovní pohotovost vykonávanou tímto pracovníkem na jeho pracovišti, odlišně období, během kterých je skutečně vykonávaná práce a období, během kterých k výkonu práce nedojde, za předpokladu, že takový režim plně zaručuje užitečný účinek práv, která pracovníkům přiznávají uvedené směrnice za účelem ochrany jejich zdraví a bezpečnosti.¹⁰⁵

Odměna za pracovní pohotovost je samostatným nárokem zaměstnance vykonávajícího pracovní pohotovost mimo pracoviště, nebere se ohled na to, zda mu po tuto dobu přísluší náhrada mzdy případně platu či nikoli. Jestliže například zaměstnanec souhlasí s výkonem pracovní pohotovosti pro případ nutnosti výkonu práce podle pracovní smlouvy i ve svátek a nebude-li k výkonu této práce povolán, má právo na náhradu mzdy po dobu svátků, kdy mu směna odpadla nebo se mu měsíční mzda či plat v důsledku toho nekrátí a získá odměnu ve výši alespoň 10% průměrného výdělku za tuto dobu pracovní pohotovosti. Pokud byl však tento zaměstnanec do práce povolán, přerušuje se pracovní pohotovost a řídíme se předpisy upravujícími práci ve svátek, zaměstnanci po dobu výkonu práce nenáleží odměna za pracovní pohotovost. Zaměstnanec musí být srozuměn s tím, že musí v době pracovní pohotovosti přerušit jakoukoli svou činnost, i v době dovolené či neplaceného pracovního volna a v důsledku nařízení práce přesčas musí k jejímu výkonu pro zaměstnavatele nastoupit. Nenastoupení do práce by v tomto případě mohlo být vyhodnoceno i jako neomluvená absence s následnou povinností náhrady škody ze strany zaměstnance. Objevují se i případy, kdy jsou se zaměstnanci uzavírány druhé pracovní poměry či dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

¹⁰⁵ Rozsudek ze dne 11. 1. 2007 ve věci C – 437/05, Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov.

jen za účelem pracovní pohotovosti, pokud se jedná o práce odlišné od prvního pracovního poměru.¹⁰⁶

Situaci, kdy je se zaměstnancem sjednán pracovní poměr na základě smlouvy a také dohoda o pracovní činnosti řeší Nejvyšší správní soud ve svém rozhodnutí ze dne 23. 3. 2011, sp. zn. 3 Ads 11/2011. Na straně žalobkyně je lékařka a na straně žalované Česká správa sociálního zabezpečení. Žalovaná uvedla, že dohoda o pracovní činnosti žalobkyně byla uzavřena na činnost označenou jako zabezpečení provozu oddělení v nočních hodinách a ve svátcích. Pracovní smlouva byla uzavřena na pracovní činnost lékařky po stanovenou pracovní dobu činící 40 hodin za týden a tuto práci byla povinna žalobkyně vykonávat právě ve stanovené pracovní době. Činnost vyplývající z dohody o pracovní činnosti představovala z hlediska zabezpečení chodu nemocnice odlišnou činnost, která mohla být vykonávána pouze na základě platně uzavřené dohody. Odlišnost byla shledávána v tom, že v nočních službách nedochází k výkonu některých činností v plném rozsahu, například příjem a propouštění pacientů i rozsah vyšetření je omezen. Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů stanoví v ustanovení § 13 odst. 4 omezení, podle kterého zaměstnanec v dalším pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele nemůže vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. Nejvyšší správní soud uvádí, že z vymezení druhu práce sjednaného v dohodě o pracovní činnosti, která se jeví účelově neurčitá, je zřejmé, že pracovní činnost stěžovatelky měla směřovat k obdobné práci dle pracovní smlouvy, respektive na ni navazovat, mimo jiné například k zajištění ústavních pohotovostních služeb, v dohodě o pracovní činnosti je tato činnost uvedena jako zajištění provozu oddělení v nočních hodinách. V pracovní smlouvě byl druh práce stěžovatelky určen jako práce lékařky a podle náplně práce stěžovatelky tato práce zahrnovala také zajištění ústavní pohotovostní služby. Sjednaný druh práce jak podle pracovní smlouvy, tak podle dohody o pracovní činnosti, se bezpochyby překrýval, rozdílné bylo pouze jeho časové vymezení. Žalobkyně ve správní řízení marně navrhovala provedení důkazů na podporu svých tvrzení o podřaditelnosti

¹⁰⁶ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 301.

prací vykonávaných podle dohody pod okruh prací stanovených v pracovní smlouvě. Ze spisu je dále zřejmé, že uvedené nezpochybňoval ani zaměstnavatel žalobkyně, jenž sdělil, že účelem dohody o pracovní činnosti bylo prosté zajištění nadlimitních přesčasů lékařů a zdravotnického personálu. Potřeba přesčasů byla zajištěna instrumentem dohody o pracovní činnosti, která ale upravovala práce stejného druhu jako u pracovního poměru a vzhledem k době uzavření dohody trpěla absolutní neplatností.¹⁰⁷

Za pracovní pohotovost není možné poskytnutí náhradního volna na místo odměny za pracovní pohotovost, jako je tomu u práce přesčas. Při výkonu pracovní pohotovosti totiž zaměstnanec nepracuje. Výslovně zakázáno to však není, na základě dohody se zaměstnancem by to možné bylo.¹⁰⁸ Je nutné podotknout, že v tomto případě dochází k využívání zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ velmi často. Na žádost zaměstnance dochází k poskytnutí tohoto náhradního volna, jedná se o odklon od zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, ve prospěch zaměstnance. V praxi je například zaměstnanci poskytováno placené náhradní volno o rozsahu 1 hodiny za 3 hodiny pracovní pohotovosti.¹⁰⁹

¹⁰⁷ Rozhodnutí ze dne 23. 3. 2011, sp. zn. 3 Ads 11/2011.

¹⁰⁸ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 322.

¹⁰⁹ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 302.

6. RESORTNÍ SPECIFIKA PRÁCE PŘESČAS A PRACOVNÍ POHOTOVOSTI

6.1. Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví a její limity

Tzv. další dohodnutou práci přesčas ve zdravotnictví považujeme za práci přesčas *sui genesis*. Tato další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví byla do zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů zakomponována novelou provedenou zákonem č. 294/2008 Sb. Ustanovení § 93a zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů je pouze dočasným řešením, které bylo přijato na dobu 5 let 3 měsíců, tedy do 31. prosince 2013.¹¹⁰

Na základě zákona č. 294/2008 Sb., připadá v úvahu možnost využít práci přesčas ve vyšším rozsahu, tedy nad obecně připuštěné limity práce přesčas ve zdravotnictví.¹¹¹

Opt-out neboli vyvázání se je individuální vyvázání se zaměstnance z jinak obvyklých limitů a pravidel pracovní doby, jedná se o výjimku z čl. 22 směrnice 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, ve znění pozdějších předpisů. Nutnost přijetí odlišné právní úpravy přesčasové práce pro resort zdravotnictví vznikla v souvislosti s tím, že zákon č. 206/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který je účinný od 1. ledna 2007 na rozdíl od zákoníku práce z roku 1965 neumožňuje výkon pracovní pohotovosti na pracovišti a zároveň také stanoví princip zákazu výkonu dvojí práce u jednoho zaměstnavatele, což má negativní dopad především na zdravotnictví.¹¹²

Do našeho právního řádu bylo tedy transponováno ustanovení čl. 22 směrnice 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, ve znění pozdějších předpisů. Podle tohoto ustanovení se členskému státu naskýtá

¹¹⁰ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 223. ISBN 978-80-7380-316-2.

¹¹¹ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 256.

¹¹² HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 223 - 224. ISBN 978-80-7380-316-2.

možnost, pokud dodrží obecné zásady ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků a přijme další nezbytná opatření, využít výjimku z čl. 6 směrnice 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, ve znění pozdějších předpisů. Jedná se o výjimku z maximální délky týdenní pracovní doby, činící pro každé období sedmi dnů včetně práce přesčas 48 hodin. V důsledku toho vzniká některým zaměstnancům možnost pracovat na základě dohody se zaměstnavatelem nad výše uvedený týdenní limit.¹¹³

Další dohodnutou prací přesčas ve zdravotnictví je myšlena práce v nepřetržitém provozu, která je spojena s příjmem, léčbou, péčí nebo se zajištěním přednemocniční neodkladné péče v nemocnicích, ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních a zdravotnických zařízeních zdravotní záchranné služby. Tuto práci vykonává lékař, zubní lékař nebo farmaceut, na základě zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů. A také zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání pracující v nepřetržitém pracovním režimu na základě zákona č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů.¹¹⁴

Výkon další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví je možný pouze na základě dohody zaměstnance se zaměstnavatelem, zaměstnanec nesmí být v žádném případě ke sjednání této dohody nucen. Pokud dojde k uplatnění další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví, plyne z toho povinnost zaměstnavatele písemně o tom vyrozumět příslušný orgán inspekce práce.¹¹⁵ Zaměstnavatel má povinnost vést aktuální seznam všech zaměstnanců

¹¹³ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 224. ISBN 978-80-7380-316-2.

¹¹⁴ § 93a odst. 1 písm. a), b) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁵ § 93a odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

ve zdravotnictví, kteří vykonávají další dohodnutou práci přesčas.¹¹⁶ Dohoda o další dohodnuté práci přesčas musí mít písemnou formu. V prvních 12 týdnech od vzniku pracovního poměru nesmí být tato dohoda sjednána. Maximální doba, na kterou může být dohoda o další dohodnuté práci přesčas sjednána, činí 52 po sobě jdoucích týdnů. Ke zrušení dohody může dojít pouze písemně a to bez udání důvodů do 12 týdnů od jejího sjednání. Vypovězena může také pouze písemně z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu, výpovědní doba je stanovena na 2 měsíce, pokud nebyla sjednána doba kratší a její délka musí být stejná jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance ve zdravotnictví.¹¹⁷

Co se týká délky další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví, nesmí být delší než v průměru 8 hodin za týden a pokud se jedná o zaměstnance poskytovatele zdravotnické záchranné služby, nesmí být delší než v průměru 12 hodin za týden v období, které činí maximálně 26 po sobě jdoucích týdnů. Kolektivní smlouvou může být zmíněné období prodlouženo až na 52 po sobě jdoucích týdnů.¹¹⁸

Pro názornost uvedu příklad. Představme si ošetřujícího lékaře, který pracuje v nemocnici v nepřetržitém provozu a se zaměstnavatelem uzavřel dohodu o další dohodnuté práci přesčas ve zdravotnictví. Zaměstnavatel ve vnitřním předpise stanovil, že délka vyrovnávacího období pro práci přesčas činí 20 týdnů. V těchto 20 týdnech může tedy zaměstnavatel uložit zaměstnanci práci přesčas v maximálním rozsahu 320 hodin (8 krát po 20 hodinách plus 8 krát po 20 hodinách). Během jednotlivých týdnů může práce přesčas přesáhnout 8 hodin, ale při jejím nařizování je nutno dodržovat minimální zákonné doby odpočinku. Pokud by se jednalo o zaměstnance zdravotnické záchranné služby, rozsah možné práce přesčas, kterou by mu mohl zaměstnavatel uložit, by činil až 400 hodin (8 krát po 20 hodinách plus 12 krát po 20 hodinách).¹¹⁹

¹¹⁶ § 93a odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁷ § 93a odst. 5 písm. a) až e) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁸ § 93a odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁹ GOGOŤ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ŮLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 114. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-2637-591.

Co se týká další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví, lze závěrem podotknout, že by bylo vhodné odstranění zjevné diskrepance v § 93a zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, kdy při podrobném seznámení se s výše zmíněným ustanovením výkladově dospíváme k závěru, že jenom u kategorie zdravotnických pracovníků nelékařských zdravotnických povolání je považováno za nezbytnou podmínku pro využití opt-outu, splnění obou předpokladů, těmi se rozumí to, že provoz zaměstnavatele musí být v nepřetržitém režimu tak, to, že i pracovní režim dotčeného zdravotnického pracovníka musí být nepřetržitý. Uvedené vyplývá z dovětky § 93a odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Tato diskrepance se jeví jako nepatřičná a z pohledu praktického využití opt-outu představuje značné problémy.¹²⁰

6.2. Limity práce přesčas a vymezení pracovní pohotovosti v dopravě (podle nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchýlná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů)

V úplném počátku této kapitoly nejdříve vymezím okruh osob spadajících do kategorie zaměstnanců v dopravě. Jsou jimi členové osádky nákladního automobilu nebo autobusu, zaměstnanci údržby pozemních komunikací, zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce, dále zaměstnanci městské hromadné dopravy, členové posádky letadla a zaměstnanci, kteří zajišťují provozování letiště, stejně tak i členové posádky plavidla a zaměstnanci obsluhující plavidlo v přístavu.¹²¹

Pro pracovní dobu zaměstnanců pracujících v dopravě je typické využívání mimořádně dlouhých směn, přesahující rámec stanovený zákonem č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů a také kombinování různých režimů pracovní doby na týchž pracovištích zaměstnavatelů. Další specifikum představují bezpečnostní přestávky a zvláštní

¹²⁰ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 236. ISBN 978-80-7380-316-2.

¹²¹ § 100 odst. 1 písm. a) až g) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

způsob rozvržení pracovní doby u zaměstnanců drážní dopravy, kteří pracují „letmo“.¹²²

Dne 1. ledna 2007 nabylo účinnosti nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů. Zmíněné nařízení vlády upravuje specifika týkající se zaměstnanců v dopravě. Odlišně od zákona 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů definuje pojmy týkající se pracovní doby v dopravě (pracovní pohotovost pro člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu a další) a také vymezuje odchylky od zákona 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů vztahující se k limitům pracovní doby a doby odpočinku v jednotlivých odvětvích dopravního průmyslu.¹²³

Výše zmíněné nařízení zpracovává směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES, o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnost v silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů a také již několikrát zmiňovanou směrnici Evropského parlamentu 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, ve znění pozdějších předpisů. Právní úpravu tohoto institutu nacházíme také v nařízení Evropského parlamentu a Rady 561/2006/ES, ze dne 15. března 2006, o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti, týkající se silniční dopravy, ve znění pozdějších předpisů.

6.2.1. Člen osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě

Pracovní doba členů osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě nesmí ve svém souhrnu ve více pracovněprávních vztazích přesáhnout 48 hodin týdně.¹²⁴ Týdnem se pro člena osádky nákladního

¹²² HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 228. ISBN 978-80-7380-316-2.

¹²³ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 229. ISBN 978-80-7380-316-2.

¹²⁴ § 4 odst. 1 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

automobilu nebo autobusu rozumí období od pondělí 0.00 hodin do neděle 24.00 hodin.¹²⁵

Pracovní doba může být prodloužena až na 60 hodin týdně, její průměr bez práce přesčas však nesmí v období, které činí maximálně 26 po sobě jdoucích týdnů přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu. Zaměstnanec pracující nad tento limit již koná práci přesčas. Délka jedné směny je omezena nejvýše na 13 hodin, v případě zaměstnance, který pracuje v noční době, činí délka jedné směny nejvýše 10 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.¹²⁶

Zaměstnanci, který je řidičem autobusu linkové osobní dopravy přísluší za dobu čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdám řádem odměna v minimální výši 25 Kč za každou celou hodinu, tato odměna může být v kolektivní smlouvě sjednána odlišně.¹²⁷

Pracovní pohotovostí podle § 78 odst. 1 písm. h) zákona 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, se pro člena posádky nákladního automobilu nebo autobusu rozumí také doba, po kterou člen posádky nákladního automobilu nebo autobusu doprovází vozidlo přepravované trajektovou lodí nebo vlakem, čekací doby na stanicích, čekací doby z důvodu zákazu jízdy a také doba strávená řidičem za jízdy na sedadle spolujezdce nebo na lehátku, tato doba se nepovažuje za dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami a v týdnu.¹²⁸

6.2.2. Zaměstnanec údržby pozemních komunikací

Pracovní dobu zaměstnance údržby pozemních komunikací zaměstnavatel rozvrhne tak, aby v jednotlivých týdnech v zimním období a při likvidaci důsledků povětrnostní situace nepřekročila 60 hodin a za vyrovnávací období,

¹²⁵ § 3 písm. g) nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁶ § 5 odst. 1, 2 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁷ § 9a nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁸ § 3 písm. b) nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

kteří činí nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích a pouze kolektivní smlouva toto období může vymezit na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, nepřesáhla stanovenou týdenní pracovní dobu. Během zimního období a při likvidaci důsledků povětrnostní situace může délka směny činit nejvýše 16 hodin.¹²⁹

Zimním obdobím se rozumí období od 1. listopadu kalendářního roku do 31. března kalendářního roku následujícího.¹³⁰

Nepřetržitý odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem směny následující pro zaměstnance údržby pozemních komunikací v zimním období nebo při likvidaci důsledků povětrnostní situace musí činit alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. V zimním období nebo při likvidaci důsledků povětrnostní situace může zaměstnavatel zaměstnanci údržby pozemních komunikací zkrátit nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami a to až na 6 hodin nebo, pokud byla předchozí směna kratší než 6 hodin, až na dobu trvání této směny, ale nejméně na dobu 3 hodin. Ke zkrácení nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami může dojít za podmínky, že následující odpočinek bude potom prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.¹³¹

Doba nepřetržitého odpočinku v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů činí pro zaměstnance údržby pozemních komunikací v zimním období nebo při likvidaci důsledků povětrnostní situace alespoň 24 hodin s tím, že za období 3 týdnů bude tento odpočinek činit celkem nejméně 105 hodin.¹³²

6.2.3. Zaměstnanec drážní dopravy

Zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce rozvrhne zaměstnavatel stanovenou týdenní pracovní dobu tak, že délka směny

¹²⁹ § 10 odst. 1, 2 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁰ § 3 písm. h) nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

¹³¹ § 11 odst. 1, 2 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

¹³² § 12 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

nesmí přesáhnout 13 hodin. Pokud je součástí směny režijní jízda smí délka směny činit nejvýše 15 hodin. Režijní jízda se zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce do pracovní doby započítává.¹³³

Režijní jízdou se rozumí doba, která je potřebná buď k přemístění zaměstnance ze sjednaného místa výkonu práce do jiného místa výkonu práce před jeho začátkem, nebo doba, která je nutná k přemístění z místa výkonu do jiného místa výkonu práce v jeho průběhu anebo doba nezbytná pro přemístění z místa výkonu práce do sjednaného místa výkonu práce po skončení výkonu práce.¹³⁴

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami u zaměstnanců drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce činí alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.¹³⁵ Ovšem tento odpočinek může být za splnění určitých podmínek zkrácen až na 6 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Jednou z podmínek je, že zaměstnavatel zajistí zaměstnanci možnost spánku na lůžku. Další podmínkou možnosti zkrácení nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami je nutnost prodloužení následujícího odpočinku o dobu zkrácení tohoto odpočinku.¹³⁶

6.2.4. Zaměstnanec mezinárodní drážní dopravy

Délka směny u zaměstnance mezinárodní drážní dopravy je stanovena nejvýše na 13 hodin. Pokud je součástí směny režijní jízda může délka směny činit nejvýše 15 hodin.¹³⁷

¹³³ § 13 odst. 1, 2 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁴ § 3 písm. d) nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁵ § 14 odst. 1 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁶ § 14 odst. 2 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁷ § 15a odst. 1 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami u těchto zaměstnanců by měl během 24 hodin po sobě jdoucích trvat alespoň 12 hodin v místě bydliště nebo 8 hodin v jiném místě, pokud následující odpočinek bude poskytnut v délce 112 hodin v místě bydliště.¹³⁸

Odpočinek o délce 12 hodin v místě bydliště může být zaměstnanci mezinárodní zkrácen maximálně jednou v týdnu až na 9 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích za předpokladu, že následný odpočinek v délce 12 hodin v místě bydliště bude ještě prodloužen o dobu, o kterou byl tento odpočinek zkrácen.¹³⁹

Nepřetržitý odpočinek během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů v období 52 po sobě jdoucích týdnů činí u zaměstnanců mezinárodní drážní dopravy alespoň 12 nepřetržitých odpočinků o délce alespoň 60 hodin a dále alespoň 12 nepřetržitých odpočinků o délce alespoň 60 hodin, které v sobě budou zahrnovat sobotu a neděli. Tento odpočinek může být zkrácen až na 36 hodin, pokud v období 2 týdnů bude tento odpočinek činit alespoň 120 hodin.¹⁴⁰

Denní doba řízení zaměstnance mezinárodní drážní dopravy činí nejvýše 9 hodin, případně 8 hodin, pokud se jedná o zaměstnance pracujícího v noční době. Celková doba řízení může činit maximálně 80 hodin za dva po sobě jdoucí týdny.¹⁴¹

6.2.5. Zaměstnanci městské hromadné dopravy

Stanovená týdenní pracovní doba zaměstnance městské hromadné dopravy pracujícího v nepřetržitém pracovním režimu činí nejvýše 40 hodin týdně. Délka jedné směny tohoto zaměstnance je stanovena nejvýše na 13 hodin, pokud se jedná o zaměstnance pracujícího v noční době, činí délka směny nejvýše

¹³⁸ § 15b odst. 1 písm. a), b) nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁹ § 15b odst. 2 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁰ § 15c písm. a), b), c) nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴¹ § 15e nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

10 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Do pracovní doby se započítává i režijní jízda zaměstnance městské hromadné dopravy.¹⁴²

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami u zaměstnanců městské hromadné dopravy činí alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, přičemž tento odpočinek může být zkrácen až na 9 hodin a to maximálně 3 krát v týdnu, pokud v následujícím týdnu bude prodloužen o dobu, o kterou byl zkrácen, pokud nedojde ke zkrácení nepřetržitého odpočinku, může být v těchto dnech rozdělen na 2 nebo 3 části během 24 hodin po sobě jdoucích, jedna část musí činit alespoň 8 hodin a nepřetržitý odpočinek musí být prodloužen z 11 hodin alespoň na 12 hodin.¹⁴³

Nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích bude alespoň 24 hodin a zároveň za období 3 týdnů bude tento odpočinek činit nejméně 105 hodin.¹⁴⁴

6.2.6. Zaměstnanec zajišťující provozování letiště

Délka směny zaměstnance, který zajišťuje provozování letiště, činí nejvýše 16 hodin.¹⁴⁵

Nepřetržitý odpočinek mezi 2 směnami je stanoven alespoň na 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Tento odpočinek může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích v případě, že následující odpočinek bude o dobu zkrácení tohoto odpočinku prodloužen.¹⁴⁶

¹⁴² § 16 odst. 1, 2, 3 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴³ § 17 odst. 1, 2 písm. a), b) nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁴ § 18 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁵ § 20 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁶ § 21 odst. 1, 2 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

6.2.7. Člen posádky letadla

Zaměstnavatel, který provozuje obchodní leteckou dopravu, rozvrhne pracovní dobu pro člena posádky letadla tak, aby délka jedné směny činila nejvýše 14 hodin u člena základní posádky letadla, 16 hodin u člena zesílené posádky letadla a 18 hodin pro člena zdvojené posádky letadla.¹⁴⁷

Pokud je to v důsledku okolností nezbytné pro bezpečné dokončení letu, existuje možnost prodloužení délky směny nad výše stanovenou dobu. Pracovní doba člena posádky letadla je omezena na maximálně 60 hodin týdně a 200 hodin během 4 po sobě jdoucích týdnů.¹⁴⁸

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami činí alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Za určitých podmínek může být tento odpočinek zkrácen až na 10 hodin.¹⁴⁹

Nepřetržitý odpočinek v týdnu pro člena posádky letadla musí činit nejméně 36 hodin nebo 60 hodin během 10 po sobě jdoucích kalendářních dnů. Přičemž doba nepřetržitého odpočinku musí činit nejméně 7 kalendářních dnů v období 4 týdnů, 24 kalendářních dnů v období 13 týdnů a 96 kalendářních dnů v období 52 po sobě jdoucích týdnů. Alespoň 1 krát v období 4 týdnů musí nepřetržitý odpočinek v týdnu připadnout i na sobotu a neděli.¹⁵⁰

Mezi členem posádky letadla a zaměstnavatelem provozujícím obchodní leteckou dopravu lze dohodnout pracovní pohotovost mimo území České republiky, s tím, že zaměstnavatel zajistí členu posádky letadla ubytování. Délka pracovní pohotovosti je stanovena nejvýše na 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a nejvýše 72 hodin během 4 po sobě jdoucích týdnů. Za období

¹⁴⁷ § 22 odst. 1 písm. a), b), c) nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁸ § 22 odst. 2, 3 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁹ § 23 odst. 1, 2 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵⁰ § 23a odst. 1 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

52 po sobě jdoucích týdnů nesmí dohodnutý rozsah pracovní pohotovosti překročit 400 hodin.¹⁵¹

6.2.8. Člen posádky plavidla

Délka jedné směny člena posádky plavidla činí nejvýše 14 hodin.¹⁵²

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami činí minimálně 6 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, pokud celková doba odpočinku člena posádky plavidla bude činit nejméně 10 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.¹⁵³

Pracovní doba musí být zaměstnavatelem rozvržena tak, aby měl člen posádky plavidla nepřetržitý odpočinek nejdéle po 9 týdnech v délce trvání alespoň 35 hodin za každý týden.¹⁵⁴

¹⁵¹ § 24 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵² § 25 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵³ § 26 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵⁴ § 27 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

7. ZÁVĚR

Délka pracovní doby se postupně zkracovala z původních 14 hodin až na 8 hodin, uzákoněných v Československu v roce 1918. Zaměstnancům postupně vznikal nárok i na příplatek za práci ve svátek. V roce 1965 došlo k přijetí zákona č. 65/1965 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů a dochází k promítnutí směrnic Evropského společenství do pracovněprávní úpravy. Za účinnosti tohoto zákoníku práce existoval také institut pracovní pohotovosti na pracovišti, který umožňoval se zaměstnancem dohodnout až 400 hodin pracovní pohotovosti na pracovišti. I vzhledem k velkému počtu novel zákona č. 65/1965 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů bylo nezbytné vydání nového zákoníku práce, který nabyl účinnosti 1. ledna 2007 a beze zbytku do něj již byly transponovány právní předpisy Evropské unie. Významná je legislativně-technická novela, dotýkající se úpravy délky směny, rozvržení pracovní doby, nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami a nepřetržitého odpočinku v týdnu. Existuje také možnost sjednání práce přesčas v rámci mzdy a to od roku 2012 nejen u vedoucích, ale i u řadových zaměstnanců.

Pojmovým znakem práce přesčas je především její výjimečnost. Jedná se o práci konanou zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele případně s jeho souhlasem, přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu a k jejímu výkonu dochází mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Rozlišujeme práci přesčas nařízenou a dohodnutou. K nařízení práce přesčas může dojít pouze z vážných provozních důvodů. Omezení práce přesčas spočívá v tom, že nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami nesmí být kratší než 8 hodin a nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí být kratší než 24 hodin. Limit nařízené práce přesčas je stanoven na 8 hodin týdně a 150 hodin za kalendářní rok. Dohodnutá práce přesčas je omezena na 8 hodin týdně za vyrovnávací období 26 respektive 52 týdnů, tedy maximálně 416 hodinami za kalendářní rok.

Pracovní pohotovostí rozumíme dobu, po kterou musí být zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce dle pracovní smlouvy. Tato práce musí být v případě naléhavé potřeby vykonána i mimo rámec rozvrhu pracovních směn. K výkonu pracovní pohotovosti dochází na jiném místě dohodnutém

se zaměstnavatelem a toto místo je odlišné od pracoviště zaměstnavatele. Výkon pracovní pohotovosti je možný pouze na základě dohody zaměstnavatele se zaměstnancem se současným sjednáním jejího rozsahu.

Co se týká odměňování, musí být práce přesčas pro zaměstnance zvýhodněna a pro zaměstnavatele naopak znevýhodněna. Zaměstnanci náleží za práci přesčas mzda nebo plat a příplatek činící alespoň 25% průměrného výdělku popřípadě poskytnutí náhradního volna za práci přesčas. Existuje také možnost sjednání mzdy již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Odměna za pracovní pohotovost není mzdou ani platem nýbrž nemzdovým plněním, neposkytujícím se za výkon práce. Odměna za pracovní pohotovost činí alespoň 10% průměrného výdělku zaměstnance. Na rozdíl od práce přesčas nelze za pracovní pohotovost poskytnout náhradní volno.

Specifická úprava se týká další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví, kde je možno práce přesčas využít ve větším rozsahu a také u zaměstnanců pracujících v dopravě, pro které je typické využívání mimořádně dlouhých směn.

SUMMARY

Conceptual feature of overtime is its uniqueness. It is the work done by the employee on the employer's command or with his consent, in excess of the fixed weekly working time, and its performance is beyond the schedule work shifts. We distinguish between mandatory and agreed overtime. The regulation of overtime can occur only for serious operational reasons. Restrictions on overtime lies in the fact that the uninterrupted rest between two shifts must not be less than 8 hours, the continuous rest in the week may not be shorter than 24 hours. Mandated overtime limit is set at eight hours per week and 150 hours per calendar year. The agreed overtime is limited to 8 hours per week for the compensatory period of 26 respectively 52 weeks, it means maximum of 416 hours per calendar year.

Work readiness means the period during which an employee must be ready for performance of work under the employment contract. This work must be in cases of emergency done outside the framework of schedule shifts. To the performance of work readiness occurs on another place agreed by the employer and this place differs from employer's workplace. Performance of work readiness is possible only under an agreement of the employer with the employee to the current negotiation of the scale.

As for remuneration overtime work must be an advantage for employees and on the other hand disadvantage for employers. The employee is entitled to overtime wages or salary and a bonus amounting to at least 25% of average earnings or compensatory leave for overtime. There is also the possibility of negotiating wages already taking into account the possible overtime work. The remuneration for work readiness is not wage or salary but non-payroll transaction, it is not provide for the performance of work. The remuneration for work readiness shall be at least 10% of the employee's average earnings. In contrast to overtime work is not for work readiness grant compensatory time off. In contrast to overtime work compensatory leave cannot be provided for work readiness.

The specific adjustment relates to the additional agreed overtime work in the health sector, where it is possible to use overtime to a greater extent, and also for employees working in the transport sector, which is typical for the use of extremely long shifts.

POUŽITÉ ZDROJE

Knižní publikace

Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 612.

Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 640.

Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2008, 1084 s.

HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 295 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-2637-591.

SCHELLE, Karel a Jaromír TAUCHEN. *Pracovní kodexy*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2010, 476 s. Právo (Key Publishing). ISBN 978-808-7475-034.

Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 768.

Odborné časopisecké články

Sládek, V. Práce přesčas. *Práce a mzda*. 2008, roč. 56, č. 9, s. 37 – 44.

Sládek, V. Pracovní doba po novele zákoníku práce. *Práce a mzda*. 2008, roč. 56, č. 3, s. 18 - 22.

Smejkal, L. Kdy pracují přesčas zaměstnanci na kratší pracovní úvazek? *Práce a mzda*. 2008, roč. 56, č. 6, s. 24.

Šubrt, B. První úvahy k rozhodnutí Ústavního soudu o zákoníku práce. *Práce a mzda*. 2008, roč. 56, č. 4, s. 10.

Prameny práva

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších ústavních zákonů.

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

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

Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, účinný do 31. 12. 2006.

Zákon č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.

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

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 1/1919, o pracovní době v průmyslu, ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení Evropského parlamentu a Rady 561/2006/ES, o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti, týkající se silniční dopravy, ve znění pozdějších předpisů.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, ve znění pozdějších předpisů.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků, ve znění pozdějších předpisů.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES, o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnost v silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

Judikatura

Evropský soudní dvůr

Rozsudek ze dne 9. 9. 2003 ve věci C – 151/02, Norbert Jaeger v. Landeshauptstadt Kiel.

Rozsudek ze dne 11. 1. 2007 ve věci C – 437/05, Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov.

Rozsudek ze dne 3. 10. 2000 ve věci C – 303/98, Sindicato de Medicos de Asistencia Publica (SIMAP) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana.

Ústavní soud

Nález ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

Nejvyšší soud

Rozhodnutí ze dne 5. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1916/2004.

Nejvyšší správní soud

Rozhodnutí ze dne 23. 3. 2011, sp. zn. 3 Ads 11/2011.