

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE
Práce přesčas

Předkládá: Jakub Illetško

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Martin Janák

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Jakub ILLETŠKO**
Osobní číslo: **R21B0059P**
Studijní program: **B0421A220009 Právní specializace**
Téma práce: **Práce přesčas**
Zadávající katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

- Úvod
- Historický exkurz
- Práce přesčas dle platné právní úpravy
- Judikatura
- Zahraniční exkurz
- Návrhy de lege ferenda
- Závěr

Rozsah bakalářské práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- viz příloha

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Martin Janák**
Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

Datum zadání bakalářské práce: **7. března 2023**
Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2024**



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.
vedoucí katedry

V Plzni dne 5. září 2023

Čestné prohlášení

„Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Práce přesčas zpracoval samostatně. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použil k sepsání této práce, byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury“.



V Plzni dne 31.3.2024

.....

Poděkování

Mé poděkování patří panu JUDr. Martinovi Janákovi za odborné vedení bakalářské práce. Rád bych také poděkoval mé rodině a přátelům, kteří mě během celé doby studia podporují.

Obsah

Úvod	1
1. Základní definice pojmů	2
1.1 Práce	2
1.2 Pracovní doba a odpočinek	2
1.3 Práce přesčas	2
1.4 Pracovní přestávka	3
1.5 Dovolená	3
2. Historický exkurz	4
2.1 Vývoj od 14. století	4
2.2 Období kapitalismus v 19. století	5
2.3. 20. století	6
3. Prameny právní úpravy práce přesčas	8
3.1 Kolektivní smlouvy	8
3.2 Obecně závazné vyhlášky a nařízení vlády	9
3.3 Mezinárodní smlouvy	9
4. Práce přesčas dle platné právní úpravy	10
4.1 Legislativní rámec	10
4.2 Podmínky pro nařízení práce přesčas	11
4.3 Odměna za práci přesčas	12
4.4 Práce přesčas při kratší pracovní době	13
4.5 Práce přesčas na služební cestě	13
4.6 Práce přesčas ve zdravotnictví	14
4.7 Limity práce přesčas a vymezení pracovní pohotovosti v dopravě (podle nařízení vlády č. 589/2006 Sb.)	15
5. Judikatura	17
5.1 21 Cdo 1033/2019	17
5.2 21 Cdo 4166/2015	18
6. Zahraniční exkurz	19
6.1 Turecko	19
6.2 Nizozemsko	20
6.3 USA	22
6.4 Čínská lidová republika	24
7. De lege ferenda	26

7.1 Úvod k výzkumu.....	26
7.2 Výsledky šetření	28
7.2.1 Právní úprava speciálních práv pro ženy	28
7.2.2 Právní úpravy týkající se zkráceného úvazku	31
7.2.3 Právní úpravy týkající se služebních cest	32
7.2.4 Právní úpravy týkající se plnění kompenzace za práci přesčas.....	33
7.2.5 Návrhy de lege ferenda	37
Závěr.....	39
Resumé	40
Zdroje	41
Seznam grafů	47
Seznam zkratk.....	48
Přílohy	49

Úvod

Bakalářská práce má za cíl analyzovat téma práce přesčas. V první kapitole definuje důležité pojmy, které jsou v této práci používány. Druhá kapitola popisuje historický exkurz. V bakalářské práci je také vyobrazen posun a změny u práce přesčas v rámci vývoje společnosti a dostane se až do současného pojetí.

Třetí kapitola bakalářské práce definuje prameny právní úpravy práce přesčas dle platné právní úpravy v Právním řádu České republiky a jejich konkrétnější znění ve formě smluv a vyhlášek. Dále ve čtvrté kapitole navazuje popisem právní úpravy práce přesčas.

V páté kapitole jsou popsány dva důležité judikáty v rámci práce přesčas.

Šestá kapitola je věnována zahraničnímu exkurzu, ve kterém se věnují analýze pracovní doby a práce přesčas v Turecku, Nizozemsku, USA a Čínské lidové republice.

Sedmá část bakalářské práce je část praktická. Je zaměřena především na vlastní šetření, během kterého si klade za cíl zjistit, jaké znalosti má společnost ohledně právní úpravy týkající se práce přesčas. Dále během šetření je zkoumáno, zda zaměstnanci dokáží a nemají obavy hájit svá práva vůči zaměstnavateli. Šetření zjišťuje i návrhy de lege ferenda, které jsou dále rozšířeny mými podněty. Během tohoto šetření je využit dotazník obsahující jak otevřené, tak uzavřené otázky a následně je z něj vyvozen závěr s využitím grafů.

1. Základní definice pojmů

1.1 Práce

Práce v dnešní době může být definována jako souvislá a opakovaná činnost, která je vykonávána za určitou odměnu a za daných podmínek. Možnost volby práce/povolání je přímo definována v Listině základních práv a svobod občana ČR ve čl. 26 (1), který říká, že, *každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.*¹

Pojmem práce a jejím bližším pojetí se přímo zabývá Zákon č.262/2006 Sb., který byl zřízen hlavně pro zachování určitých základních zásad, které jsou důležité pro ochranu jak zaměstnavatele, tak i zaměstnance.

1.2 Pracovní doba a odpočinek

Zákon číslo 262/2006 Sb., neboli Zákoník práce, se ve své čtvrté části od §78 do §100, zabývá nejen regulací pracovní doby, kterou definuje *jako doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.*² Také stanovuje pravidla pro dobu odpočinku. Tato ustanovení definují, jaké odpočinky jsou zaměstnancům zaručeny, a zajišťují, že mají dostatečný čas na regeneraci mimo pracovní povinnosti.

1.3 Práce přesčas

Práce přesčas znamená vykonávání práce zaměstnancem nad rámec standardní, zákonem nebo pracovní smlouvou stanovené pracovní doby. Práce přesčas je obvykle regulována pracovněprávními předpisy, které určují podmínky, za kterých může být od zaměstnance vyžadována, a způsob jejího odměňování nebo kompenzace.

¹ ČESKÁ REPUBLIKA. Listina základních práv a svobod. V Ústavním zákoně č. 2/1993 Sb., hlava 4, článek 26, odstavec 1. [online]. Dostupné z: [<https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>] [cit. 2023-12-10].

² ČESKÁ REPUBLIKA. 2006. Zákoník práce. Zákon č. 262/2006 Sb. § 78 a). [online]. Dostupné z: [<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262?text=%C2%A778>] [cit. 2023-12-10].

1.4 Pracovní přestávka

Pracovní přestávka je stanovený časový úsek během pracovní doby, kdy zaměstnanec má právo přerušit svou pracovní činnost a odpočívat. Tyto přestávky jsou určeny k regeneraci a odpočinku zaměstnance. V naší právní úpravě se pracovní přestávkou zabývá Zákoník práce, který stanovuje přesné postupy, jak má pracovní přestávka vypadat a probíhat. Například říká, kdy má zaměstnanec na pracovní přestávku nárok. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce.³ Dále upravuje, že pokud je pracovní přestávka na jídlo a odpočinek rozdělena, minimálně jedna část musí trvat alespoň 15 minut. Tyto přestávky nesmí být udělovány na začátku nebo na konci směny a do celkové pracovní doby se nezapočítávají. Další speciální úpravy platí pro osoby mladistvé, které jsou Zákoníkem práce více chráněny.

1.5 Dovolená

Dovolená na odpočinek je zásadním právem zaměstnance, které je zakotveno v Zákoníku práce zákon č. 262/2006 Sb. Tento právní předpis stanoví, že každý zaměstnanec má právo na minimálně čtyřtýdenní placenou dovolenou za každý kalendářní rok, čímž se zajišťuje možnost regenerace a udržení fyzického a psychického zdraví, stejně jako prostor pro osobní a rodinný život.

Specifická práva a povinnosti týkající se dovolené jsou detailněji rozpracována v několika paragrafech Zákoníku práce. Například § 212 upřesňuje délku dovolené, když uvádí, že Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce.⁴

Zákoník práce rovněž stanoví, že zaměstnanec má během dovolené nárok na náhradu mzdy, což je upraveno v § 222. To znamená, že doba dovolené je zaměstnanci finančně kompenzována tak, aby byla zajištěna jeho ekonomická stabilita i v době odpočinku.

³ ČESKÁ REPUBLIKA. 2006. Zákoník práce. Zákon č. 262/2006 Sb. § 88 odst.1. [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262?text=%C2%A788> [cit. 2023-12-10].

⁴ ČESKÁ REPUBLIKA. 2006. Zákoník práce. Zákon č. 262/2006 Sb. § 212 odst.1. [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262?text=212#f3054758> [cit. 2023-12-10].

2. Historický exkurz

2.1 Vývoj od 14. století

Definice práce a zákonů s ní spojených se vyvíjela s postupem času. První zmínky o stanovení pracovní doby na našem území se datují do roku 1300 až 1305, kdy byl vydán tzv. *Ius regale montanorum*, neboli v překladu Právo horního regálu. Byl to významný pramen horního práva, který nechal kodifikovat Václav II. Horní zákoník, se stal klíčovým dokumentem pro regulaci těžby a zpracování stříbra, zejména v Kutné Hoře, ale jeho aplikace sahala až do Jihlavy. Tento zákoník zahrnoval mimo jiné první zákazy proti vzniku koalic mezi horníky pracujícími v podzemí a kováři na povrchu, kteří byli omezeni ve svém právu na organizování se do spolků. Kromě toho stanovil pro tehdejší dobu výjimečně progresivní bezpečnostní normy pro práci v dolech, včetně technických požadavků na odvodňování, větrání a osvětlení pracovišť, přičemž bral v úvahu unikátní podmínky podzemních a povrchových pracovišť. Dále se věnoval regulaci výplaty mezd a stanovení pracovní doby. Havíři a pomocní dělníci nesměli pracovat denně více než jednu směnu ne primárně pro ochranu svého zdraví, osobního či rodinného života, ale aby mohli podávat co nejlepší výkon.⁵

Z výše zmíněného dokumentu můžeme konstatovat, že pro určité profese ve 14. století na našem území byla práce přesčas zakázána, a to právě z důvodu efektivity práce, jelikož fungoval takzvaný nepřetržitý směnný provoz. Nepřetržitý směnný provoz byl rozdělen do čtyř směn, kdy každá trvala 6 hodin. Zajímavé je, že do 6 hodin práce se nezapočítávala „cesta na pracoviště“, která leckdy nebyla vůbec snadná, jelikož se muselo dost často lézt po žebřících do velké hloubky.

V této době na našem území stále převládá práce v zemědělství. Práce v zemědělství je velmi ovlivněna ročním obdobím, které determinuje pracovní dobu. Během úrody lidé trávili prací až 14 hodin denně, naopak v zimních obdobích bylo práce méně a tím se snížila i pracovní doba. Můžeme zde hovořit o tom, že lidé ve středověku pracovali přesčas z důvodu nadbytku práce.

⁵ JANGL, Ladislav. České horní právo a baňská historie: metodika báňsko-historického výzkumu. 2., dopl. vyd. Praha: Národní technické muzeum, 2010, 241 s. Práce z dějin techniky a přírodních věd. ISBN 978-80-7037-200-5. [cit. 2023-12-14].

S pracovní dobou a případnou prací přesčas značně souvisí i vznik manufaktur. Manufaktura je přechodným stupněm mezi řemeslnou a tovární výrobou. *Vyrůstá zpravidla z řemesla a její ekonomicko-společenský dosah, byť značný, zákonitě nemohl vyvolat tak rozsáhlé změny, aby jimi byla zatlačena řemeslná výrobní forma.*⁶ Manufaktury byly zpravidla rozděleny na tzv. rozptýlené manufaktury a soustředěné manufaktury. V případě rozptýlených manufaktur docházelo k výrobě v několika menších dílnách, často umístěných přímo v obydlích pracovníků, což znamenalo, že výrobní proces nebyl centralizován. Na druhé straně, soustředěné manufaktury charakterizovala centralizace výroby do jednoho velkého výrobního prostoru, kde společně pracovali všichni zaměstnanci.

Během 16. století šestihodinovou pracovní dobu nahradila mzda úkolová, kdy již nezáleželo na době strávené v pracovním zařazení, ale již byla mzda vyplácena za odvedenou činnost/práci.⁷ Velký vliv na vnímání pracovní doby a práce, která je již nad rámec pracovní doby, přinesl kapitalismus, který se vyvíjel od 16. století do 18. století. Důležité je si připomenout významný milník v pracovněprávních vztazích, který přinesl patent Josefa II. o zrušení nevolnictví nebo patent o zrušení tělesné poddanosti neb člověčenství. Oba tyto patenty byly vydány v roce 1781.⁸

2.2 Období kapitalismus v 19. století

V rané fázi kapitalismu nebyly stanoveny žádné limity pracovní doby k zajištění ochrany pracujících. Časem však došlo k zavedení regulací, které omezily pracovní dobu na 14 až 16 hodin denně. Na začátku 19. století v roce 1811 byl vyhlášen Všeobecný zákoník občanský (*Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch für die gesammten Deutschen Erbländer der Österreichischen Monarchie*, dále jen *ABGB*).⁹ *ABGB*, který je základem právního řádu v neuherské části habsburské monarchie, přímo neupravuje pracovní dobu. Nicméně, zavádí koncept námezdní

⁶ F. Mainuš, *Vlnářství a bavlnářství na Moravě a ve Slezsku v XVIII. století*. Praha 1960. – B. Smutný, *Soukenický cech v Dačicích v 18. století s přihlédnutím k vlnářské výrobě na jihovýchodní Moravě*. *Časopis Matice moravské* 112/1993, str. 89. [cit. 2023-12-15].

⁷ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., s.27 dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. . [cit. 2023-12-15].

⁸ TARABA, Luboš. *Josef II*. Praha: Epoque, 1999. *Portréty (Epoque)*. ISBN 80-902-1297-2. [cit. 2023-12-15].

⁹ SCHELLE, Karel a Jaromír TAUCHEN. *Občanské zákoníky: kompletní sbírka občanských zákoníků, důvodových zpráv a dobových komentářů*. Ostrava: Key Publishing, 2012. *Právo (Key Publishing)*. ISBN 978-80-7418-146-7. [cit. 2023-12-15].

smlouvy, což umožňuje zaměstnavateli a zaměstnanci dohodnout se na specifických pracovních podmínkách, včetně výplaty mzdy, důsledků porušení smluvních podmínek a odpovědnosti za náhodnou škodu způsobenou zaměstnavateli.

Živnostenský řád z roku 1859, který byl základem pro regulaci živnostenského podnikání v rakouské monarchii, se primárně zaměřoval na regulaci podmínek pro založení a provozování živností. Tento historický dokument byl klíčový pro liberalizaci živnostenského práva a podporu hospodářského rozvoje, ale nezabýval se přímo otázkami pracovní doby nebo práce přesčas v dnešním smyslu. V době platnosti živnostenského řádu z roku 1859 byly pracovní podmínky, včetně pracovní doby a přesčasové práce, často stanoveny individuálně mezi živnostníkem a jeho zaměstnanci nebo se řídily obecnými zvyklostmi v daném odvětví.¹⁰

V roce 1885 byla vydána tzv. dělnická novela, zabývající se ochranou pracovníků. Přestože dělnická novela nezavedla přesně definované limity pracovní doby pro všechny kategorie pracovníků, stanovila zásadní omezení pracovní doby pro děti a mladistvé a zákaz noční práce pro tyto skupiny. V tomto období byla práce přesčas spíše výsledkem průmyslového prostředí, kde neexistovaly pevně stanovené limity pracovní doby pro dospělé muže, a také nebyly žádné legislativní požadavky na kompenzaci za práci přesčas. Výrobní procesy a pracovní režimy byly často náročné, s dlouhými pracovními hodinami bez přídatného ohodnocení za práci nad rámec běžné pracovní doby.¹¹

2.3. 20. století

V roce 1918, krátce po vzniku Československé republiky, byla pracovní doba v nově vzniklém státě upravena zákonem č. 242/1918 Sb., který se týkal zavedení osmihodinové pracovní doby. Tento zákon byl přijat v období silných sociálních a politických změn po první světové válce a reagoval na dlouhodobé

¹⁰ *Ustanovení VI. hlavy (O živnostenském pomociectvu) živnostenského řádu, vydaného spolu s uvozočacím patentem č. 227 ř. z. v roce 1859 a později několikrát novelizovaného* [online]. Dostupné z <https://app.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjygu4v6mrsg4wta> [cit. 2023-12-20].

¹¹ *Živnostenské a obchodní právo v druhé pol. 19. století* [online]. 2019 Dostupné z: <https://efektivniuspory.cz/zivnostenske-a-obchodni-pravo-v-druhe-pol-19-stoleti/> [cit. 2023-12-20].

požadavky dělnického hnutí na zkrácení pracovní doby z předchozích norem, které často přesahovaly deset a více hodin denně. Zákon č. 242/1918 Sb. byl revolučním krokem v oblasti pracovního práva, neboť oficiálně zavedl osmihodinovou pracovní dobu jako standard pro většinu pracovníků, čímž významně přispěl ke zlepšení pracovních podmínek. Osmihodinová pracovní doba byla v té době klíčovým požadavkem dělnických a sociálních hnutí po celém světě a její zavedení v Československu reprezentovalo důležitý pokrok v ochraně práv pracovníků.

Jako nejdůležitější právní předpis upravující pracovní dobu a práci přesčas ve 20. století je bezprostředně Zákoník práce z roku 1965 (65/1965 Sb.). Tento zákoník prošel za celou jeho historii přesně 42 novelami.¹² Zákoník upravoval pracovní dobu a práci přesčas v souladu s tehdejšími potřebami a podmínkami pracovního práva Československé socialistické republiky. Pracovní dobu stanovil jako dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci. Podle Zákoníku práce z roku 1965 byla standardní pracovní doba určena na nejvýše 46 hodin týdně.¹³ Jako specifickou skupinu upravuje Zákoník práce pracovní dobu pro pracovníky mladší než 16 let, kteří mají pracovní dobu nejvýše 36 hodin týdně.¹⁴ Mladiství pracovníci starší než 16 let, kteří smějí pracovat v hornictví v podzemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, jelikož tyto práce jsou nezbytné pro jejich přípravu k povolání. Tito pracovníci mají při těchto pracích pracovní dobu nejvýše 40 hodin týdně. Pracovní týdenní doba byla upravena tak, že týdenní pracovní doba se zpravidla rozvrhovala na šest pracovních dnů, aby v jednotlivých dnech nepřesáhla osm hodin. Jestliže byla pracovní doba v některých dnech kratší, nesměla v ostatních dnech přesáhnout devět hodin.¹⁵ S prací přesčas tento zákoník pracoval dost nadčasově. Podmínek, za kterých je možné nařídit práci přesčas, tak limitní hranice počtu hodin odpracovaných prací přesčas a jmenuje i osoby, kterým není možné práci přesčas nařídit. Pracuje i s pojmem příplatek za práci přesčas a náhradním volnem, které také stavěl na první místo. Výslovně říká, že za práci přesčas se poskytuje zásadně náhradní volno. Pracovníkům, kteří jsou

¹² *Historie Zákoník práce z.č.65/1965 Sb.* [online]. 2023 Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1965-65/historie> [cit. 2023-12-22].

¹³ GOGOŤ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ŮLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: str.19 ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1. [cit. 2023-12-22].

¹⁴ *Zákoník práce starý. Zákon č.65/1965 Sb. §83.* [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1965-65?text=s> [cit. 2023-12-22].

¹⁵ *Zákoník práce starý. Zákon č.65/1965 Sb. §84.* [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1965-65?text=s> [cit. 2023-12-22].

odměňování podle soustavy dělnických mezd, lze poskytnout náhradní volno za práci přesčas jen v dohodě s nimi.¹⁶ Při poskytování náhradního volna je nutno dbát potřeb výroby a plánovaných úkolů. Na tento Zákoník práce z. č.65/1965 Sb. navázal a zrušil jej Zákoník práce zákon č. 262/2006 Sb., který nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2007.

3. Prameny právní úpravy práce přesčas

V českém právním řádu se tématem práce přesčas zpravidla zabývá Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.). Zákon číslo 262/2006 Sb., známý jako Zákoník práce, vstoupil v platnost 1. ledna 2007, čímž došlo k nahrazení předchozího Zákoníku práce (starý), zákona číslo 65/1965 Sb. Tento Zákoník práce obsahuje základní ustanovení týkající se pracovní doby, přesčasové práce, odpočinku mezi směnami, odměňování za práci přesčas a další související aspekty. Tento Zákoník též rozvádí a konkretizuje několik dalších zákonných předpisů, například zákon o inspekci práce zákon číslo 251/2005 Sb., nebo zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zákon číslo 309/2006 Sb. a zákon o zaměstnanosti zákon číslo 435/2004 Sb.

Většinou různé specifické povolání a konkrétní úpravy doplňují ještě různé zákony, například zákon č. 234/2014 Sb. o státní službě, zákon č. 61/2000 Sb. o námořní plavbě a jiné.

3.1 Kolektivní smlouvy

Mezi další právní prameny týkající se práce přesčas můžeme zařadit kolektivní smlouvy. V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy.¹⁷ K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží. Kolektivní smlouvu nemůže uzavřít zaměstnanec se zaměstnavatelem, ale je vždy uzavírána v zastoupení odborových orgánů. Dělí se na dva druhy, a to v rámci podniku je-li uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a

¹⁶ Zákoník práce starý. Zákon č.65/1965 Sb. §116 odst.1. [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1965-65?text=s> [cit. 2023-12-22].

¹⁷ ČESKÁ REPUBLIKA. 2006. Zákoník práce. Zákon č. 262/2006 Sb. § 23 odst.1 [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#f3053341> [cit. 2024-01-06].

odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele.¹⁸ A na kolektivní smlouvy vyššího stupně, je-li uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi.¹⁹

3.2 Obecně závazné vyhlášky a nařízení vlády

Obce a kraje mohou vydávat vlastní právní předpisy. Právní předpisy vydané v samostatné působnosti obce se nazývají obecně závazné vyhlášky.²⁰ Nařízení vlády, resp. vládní nařízení je v České republice obecně závazný právní předpis, patřící mezi tzv. prováděcí předpisy, který je vydáván vládou *secundum et intra legem*.²¹ Právě pomocí těchto právních předpisů mohou jak územně samosprávné celky, tak vláda upravovat za daných situací a okolností pracovní dobu a práci přesčas. Nejčastěji tyto právní předpisy upravují pracovní dobu a práci přesčas v určitých sektorech, jako je zdravotnictví, bezpečnostní služby a doprava. Mohou upravovat i odměňování práce přesčas nebo poskytování kompenzačního volna za odpracované přesčasové hodiny, nebo bezpečnostní a zdravotní aspekty práce přesčas.

3.3 Mezinárodní smlouvy

Česká republika jako členský stát International Labour Organization (ILO) a člen Evropské unie (EU), je vázána mezinárodními právními předpisy, které upravují podmínky práce přesčas a stanovují pracovní dobu. Například lze uvést úmluvu z roku 1919 týkající se pracovní doby v průmyslu, popřípadě mnohem aktuálnější Směrnici o pracovní době (2003/88/ES). Směrnice o pracovní době

¹⁸ ČESKÁ REPUBLIKA. 2006. Zákoník práce. Zákon č. 262/2006 Sb. § 23 odst.3,a) [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#f3053341> [cit. 2024-01-06].

¹⁹ ČESKÁ REPUBLIKA. 2006. Zákoník práce. Zákon č. 262/2006 Sb. § 23 odst.3,b) [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#f3053341> [cit. 2024-01-06].

²⁰ Metodické doporučení k činnosti územních samosprávných celků: *str.8*. PDF [online]. Ministerstvo vnitra české republiky, 2022. Dostupné z:<https://mvcr.cz> [cit. 2024-01-08.].

²¹ Nařízení vlády. [online]. In: Wikipedia: the free encyclopedia. Wikimedia Foundation Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Na%C5%99%C3%ADzen%C3%AD_vl%C3%A1dy. [cit. 2024-01-08.].

2003/88/ES je klíčovým prvkem práva Evropské Unie.²² Stala se jedním ze základních kamenů evropského sociálního modelu. Direktiva EU stanoví pravidla pro regulaci pracovní doby a přesčasů, vyžaduje, aby průměrná pracovní doba s přesčasy nepřesáhla 48 hodin týdně. Tato normativa jsou zakomponována do českého právního systému hlavně skrze Zákoník práce z.č. 262/2006Sb., což zaručuje adherence k mezinárodně akceptovaným normám ochrany pracovníků. Dalším důležitým faktorem jsou judikáty Soudního dvora EU, rozhodovací činnost Soudního dvora EU je velmi podstatnou součástí práva EU, která ovlivňuje výklad předpisů EU. Ve své podstatě se jedná o jakousi hybnou sílu, která pohání evropské zákonodárce a ukazuje jim, kde se nalézají slabší místa předpisů.²³

4. Práce přesčas dle platné právní úpravy

4.1 Legislativní rámec

Definiční znaky práce přesčas vymezuje ustanovení §78 odst. 1 písm. i) Zákoníku práce z. č. 262/2006Sb. Práci přesčas se rozumí práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.²⁴

O práci přesčas se jedná pouze tehdy, jsou-li všechny zde uvedené znaky naplněny, tedy, je-li tato práce konána na příkaz nebo se souhlasem zaměstnavatele, nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rámec rozvrhu směn.²⁵ V případě, že zaměstnavatel poruší zákoník práce a nedostojí své povinnosti rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu do směn, je přesčasová práce chápána jako každá doba, kdy zaměstnanec se souhlasem nebo na příkaz zaměstnavatele pracuje nad rámec stanovené týdenní pracovní doby.²⁶ Mezi další klíčové paragrafy týkající se práce

²²Směrnice o pracovní době: 80 rozsudků Soudního dvora EU za 30 let. [online]. Roč. 2023. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/aktivity/evropske-a-mezinarodni-vztahy/eu-infoservis/15961-smernice-o-pracovni-dobe-80-rozsudku-soudniho-dvora-eu-za-30-let>. [cit. 2024-01-8].

²³ BARANCOVÁ, Helena. Pracovní právo Evropské unie. Str.41 Sprint dva, 2016. ISBN 978-80-89710-25-6. [2024-01-08].

²⁴ ČESKÁ REPUBLIKA. 2006. Zákoník práce. Zákon č. 262/2006 Sb. § 78, odst.1, i). Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262?text=práce%20přesčas> [cit. 2024-03-09].

²⁵ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015.str.430 ISBN 978-80-210-8021-8. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, [cit. 2024-02-05].

²⁶*Práce přesčas příručka* [online]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/VIII5Praceprescas> [cit. 2024-02-05].

přesčas se řadí § 79 Zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.), tento paragraf určuje další základní ustanovení o pracovní době a rozdělení pracovní doby. Také § 93 Zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) je zásadním paragrafem ukotvujícím právní úpravu práce přesčas.

Mezi další důležité paragrafy v Zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) na právní problematiku práce přesčas patří:

- § 114 Zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.), paragraf 114 obsahuje podmínky, za kterých může být zaměstnanec k práci přesčas vyzván, a omezení celkového počtu hodin práce přesčas.
- § 115 Zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) – v tomto paragrafu je definováno odměňování práce přesčas, včetně náhrady volným časem.
- § 118 Zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) - Specifická ustanovení pro práci přesčas v případě mimořádných událostí.
- § 120 Zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) - Nárok na odpočinek po práci přesčas.

4.2 Podmínky pro nařízení práce přesčas

Právní úprava definuje několik podmínek, za kterých je možné zaměstnavatelem nařídit práci přesčas. Prvním a základním předpokladem je, že práce přesčas je vykonávána zletilým zaměstnancem. To definuje §245 Zákoníku práce, že zakazuje zaměstnávat mladistvé zaměstnance prací přesčas a prací v noci.²⁷ Tento zákaz výkonu práce přesčas se vztahuje i na těhotné ženy. Dále je zakázána práce přesčas pro ženy a muže pečující o dítě ve věku do 1 roku.²⁸ Hned druhým zásadním pravidlem je, že přesčasová práce musí být vykonána na základě explicitního příkazu zaměstnavatele, případně s jeho výslovným souhlasem. Výjimkou jsou situace, kdy je vyžadována práce přesčas z důvodů neodkladných operací nezbytných pro ochranu života a zdraví, ochranu majetku nebo zajištění bezpečnosti státu, kde může být práce přesčas nařízena i bez souhlasu zaměstnance.

Dále je nezbytné, aby byl dodržen limit celkového počtu přesčasových hodin, které zaměstnanec může odpracovat. Tento limit je definován tak, aby

²⁷ ČESKÁ REPUBLIKA. 2006. Zákoník práce. Zákon č. 262/2006 Sb. § 245 odst.3. [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262?text=%C2%A7245> [cit. 2024-02-05].

²⁸ ČESKÁ REPUBLIKA. 2006. Zákoník práce. Zákon č. 262/2006 Sb. § 241 [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262?text=%C2%A7245> [cit. 2024-02-05].

nepřekročil 8 hodin v rámci jednotlivých týdnů a roční maximum nepřesáhlo 150 hodin, ledaže by bylo dohodnuto jinak.²⁹ Tato omezení jsou klíčová pro zachování zdraví zaměstnanců a zajištění, že práce přesčas zůstane výjimkou a nebude se proměňovat v běžnou součást jejich pracovních povinností.

Jednou z nejdůležitějších zásad je, že zaměstnanec má právo odmítnout práci přesčas, pokud má pro to oprávněné důvody. Příkladem mohou být osobní závazky, jako je péče o děti nebo závažné zdravotní důvody. Avšak i v případě souhlasu zaměstnance s prací přesčas je nezbytné, aby byly respektovány všechny stanovené podmínky a aby byla práce přesčas adekvátně kompenzována, buďto ve formě finančního příplatku nebo poskytnutím náhradního volna.

4.3 Odměna za práci přesčas

Za dobu práce přesčas zaměstnanci přísluší příplatek, popřípadě náhradní volno. To ovšem neplatí v případě, který nám výslovně jmenuje zákoník práce, a to že je-li mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas.³⁰ Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců (§ 11) v mezích celkového rozsahu práce přesčas, neboli v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích.³¹ Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. V případě, že se přesáhne tato doba náleží zaměstnanci za přesčasové hodiny mzda, na kterou mu za tuto odpracovanou dobu vzniklo právo plus příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodlí na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.³²

V běžném případě, kdy v pracovní smlouvě není sjednaná mzda s přihlédnutím k případné práci přesčas, tak vždy zaměstnanci náleží stejný

²⁹ ČESKÁ REPUBLIKA. 2006. Zákoník práce. Zákon č. 262/2006 Sb. § 240 odst.3. [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#f3054961> [cit. 2024-02-05].

³⁰ ČESKÁ REPUBLIKA. 2006. Zákoník práce. Zákon č. 262/2006 Sb. § 114 odst.3. [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#f3054146> [cit. 2024-02-05].

³¹ ČESKÁ REPUBLIKA. 2006. Zákoník práce. Zákon č. 262/2006 Sb. § 93 odst.4. [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#f3053880> [cit. 2024-02-05].

³² ČESKÁ REPUBLIKA. 2006. Zákoník práce. Zákon č. 262/2006 Sb. § 114 odst.1. [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#f3054146> [cit. 2024-02-05].

příplatek výše zmíněný. Pokud zaměstnanec odpracuje hodiny nad rámec běžné pracovní doby, může místo finančního příplatku obdržet náhradní volno ve stejném časovém rozsahu. Toto volno je nutné poskytnout nejpozději do tří měsíců po odpracování přesčasů, není-li domluveno jinak. Pokud zaměstnavatel náhradní volno neposkytne, má zaměstnanec právo na finanční kompenzaci. V případě nesouhlasu s náhradním volnem ze strany zaměstnance, má zaměstnanec možnost požadovat příplatek za přesčasovou práci.

4.4 Práce přesčas při kratší pracovní době

V případě, že byla se zaměstnancem dohodnuta kratší pracovní doba, nemá zaměstnanec nárok na příplatek, popřípadě na náhradní volno do té doby, než by práce přesčas přesáhla standardní pracovní dobu. V praxi to znamená, že i když odpracuje zaměstnanec více než má dohodnuto, tak to není počítáno za práci přesčas. Zaměstnanec s kratší pracovní dobou je zároveň chráněn, jelikož zaměstnavatel nemá možnost zaměstnanci s kratší pracovní dobou práci nad rozsah sjednané týdenní pracovní doby nařídit.³³ A to ani v případě, práce přesčas, ani v případě nad rámec domluvené pracovní doby. Vykonávat práci je ovšem možné, ale pouze pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem o výkonu dohodnou.

Daná ustanovení platí pouze u práce na zkrácený úvazek, u dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti práce přesčas vůbec neexistuje.

4.5 Práce přesčas na služební cestě

Právní úprava týkající se práce přesčas během služební cesty vyžaduje speciální pozornost. Pro zaměstnance není vždy známo, které podmínky musí během služební cesty splnit, aby se jim práce přesčas počítala. (viz podkapitola 7.2.3) Protože do pracovní doby se zaměstnancům na služební cestě nezapočítává každá hodina na služební cestě strávená. Je to z důvodu, že během služebních cest často dochází k souvisejícím úkonům jako je odpočinek, čekání atd, během kterých nedochází k výkonu práce. O práci přesčas by se jednalo pouze v případě, když by

³³ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. str.433 ISBN 978-80-210-8021-8. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, [cit. 2024-02-05].

zaměstnanec skutečně pracoval (například vedl obchodní jednání) v době, která nespadá do doby pracovní směny.³⁴

Zajímavé na služební cestě je čas strávený na cestě, v případě, že zaměstnanec vykonává cestu v pracovní době, náleží mu mzda ve výši průměrného výdělku z důvodu, že se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele.³⁵ V případě, že cestuje mimo pracovní dobu například ve večerních hodinách ze služební cesty domů, pak tato doba nespadá do rozvržené směny a zaměstnanci náleží pouze náhrada za cestovní výdaje. Jen v jediném případě se jedná o práci přesčas, a to, když řidič z povolání řídí mimo dobu pracovní směny. Někteří zaměstnavatelé ovšem mohou se zaměstnanci, kteří často jezdí služebními či vlastním osobním automobilem na pracovní cesty, sjednat dohodu o pracovní činnosti na výkon práce řidiče referentského vozidla. V takovém případě mohou také řízení vozidla zaměstnanci proplatit. Ovšem u řidičů z povolání platí ještě speciální nařízení ohledně práce přesčas, které jsou vyjmenovány v další podkapitole 4.7.³⁶

4.6 Práce přesčas ve zdravotnictví

Zdravotník je definován jako profesionál s odbornou přípravou a kvalifikací, jenž je oprávněn poskytovat zdravotní péči. Tato definice zahrnuje různé zdravotnické profese, jako jsou lékaři, zdravotní sestry, zdravotnický asistenti, a další specialisté zapojení do procesu péče o zdraví pacientů.

V dnešní době, kdy z lékařských fakult vychází stále méně kvalifikovaných pracovníků do zdravotnictví, kteří plní své pracovní zařazení v České republice, je práce přesčas ve zdravotnictví velkým tématem. Mnoho mladých zdravotníků odchází pracovat do zahraničí právě z důvodu lepších pracovních podmínek, jak týkajících se pracovní doby, tak finančních odměn.³⁷ Zákoník práce v roce 2023 pracoval s pojmem další dohodnutá práce přesčas, který umožňoval a zvyšoval

³⁴ JUDr. Ondřej Preuss, PhD. *Služební cesta* [online]. Dostupné z: <https://dostupnyadvokat.cz/blog/sluzebni-cesta>. [cit. 2024-01-17].

³⁵ ČESKÁ REPUBLIKA. 2006. Zákoník práce. Zákon č. 262/2006 Sb. § 210. [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#f3054743> [cit. 2024-01-17].

³⁶ JUDr. Ondřej Preuss, PhD. *Služební cesta* [online]. Dostupné z: <https://dostupnyadvokat.cz/blog/sluzebni-cesta>. [cit. 2024-01-17].

³⁷ *České zdravotnictví trápí stárnutí lékařů i odchod mladých talentů do zahraničí* [online]. 2023 Dostupné z: <https://www.ceskovdatech.cz/clanek/42-ceske-zdravotnictvi-trapi-starnuti-lekaru-i-odchod-talentu-do-zahranici/> [cit. 2024-03-07].

práci přesčas ve zdravotnictví roční limit až na 832 hodin. Tento paragraf 93a zákoníku práce byl přijat na pouhé 3 měsíce a to od 1.10 do 31.12.2023, zmíněný paragraf vyvolal během podzimu 2023 vlnu protestů včetně akce „*Nebud' mýval*“ a s tím spojených hromadných výpovědí (cca přes 6000) ze závazků k běžné nadlimitní práci přesčas do limitu 416 hodin ročně.³⁸ Byl zrušen v rámci protestů a důsledkem je přijetí „zdravotnické“ novely zákoníku práce provedené zákonem č. 413/2023 Sb., která od 1. ledna 2024 ruší další dohodnutou práci přesčas ve zdravotnictví, čímž vrací maximální roční limit přesčasové práce z dosavadních 832 hodin na zažitých 416 hodin a rovněž přináší novou právní úpravu rozvržení pracovní doby zaměstnanců ve zdravotnictví.³⁹ Zejména v oblasti čerpání nepřetržitého denního odpočinku, respektive limitů nepřetržitého výkonu práce, jež novela za přesně definovaných podmínek nově připouští v rozsahu 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích. Ústupkem ve zdravotnictví se doufá, že se počet zaměstnanců ve zdravotnictví na našem území zvýší a zvýší se spokojenost zaměstnanců.

V případě, že se jedná o zdravotníka odměňovaného mzdou, přísluší mu za práci přesčas minimálně příplatek ve výši 25% průměrného výdělku. V případě, že se jedná o zdravotníka odměňovaného tabulkovým platem, přísluší mu za práci přesčas část *platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25% průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku.*⁴⁰

4.7 Limity práce přesčas a vymezení pracovní pohotovosti v dopravě (podle nařízení vlády č. 589/2006 Sb.)

Dle paragrafu 100 Zákoníku práce z.č. 262/2006 Sb. jsou za osoby v dopravě považováni členové osádky nákladního automobilu nebo autobusu, zaměstnanci

³⁸ JUDr. Dominik BRŮHA, Ph.D., advokát. *Novinka od 1. 1. 2024 – služby ve zdravotnictví až 24 hodin!* [online]. Dostupné z: <https://www.zdravotnickeodbory.cz/aktuality/novinka-od-1-1-2024-sluzby-ve-zdravotnictvi-az-24-hodin/> [cit. 2024-03-07].

³⁹ BURIÁNEK, Mgr. Aleš. Právní kancelář ČLK - *Na co si dát pozor v souvislosti s aplikací „zdravotnické“ novely zákoníku práce.* Tempus Medicorum 2024/1. 2024. [online]. Dostupné z: <https://lekarijsoujenomlidi.com/aktuality/2024-02-24-na-co-si-dat-pozor-v-souvislosti-s-novelou> [cit. 2024-03-07].

⁴⁰ JUDr. Dominik BRŮHA, Ph.D., advokát. *Novinka od 1. 1. 2024 – služby ve zdravotnictví až 24 hodin!* [online]. Dostupné z: <https://www.zdravotnickeodbory.cz/aktuality/novinka-od-1-1-2024-sluzby-ve-zdravotnictvi-az-24-hodin/> [cit. 2024-02-09].

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.⁴¹

Od 1. ledna 2007 se vztahuje speciální úprava pracovní doby a doby odpočinku pro zaměstnance v dopravním sektoru podle nařízení vlády č. 589/2006 Sb. Toto nařízení upravuje pracovní podmínky odlišně od obecného rámce stanoveného v Zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb., a zohledňuje specifické požadavky a potřeby zaměstnanců pracujících v dopravě. *Pracovní doba člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě ve více pracovněprávních vztazích může ve svém souhrnu činit nejvýše 48 hodin týdně.*⁴² *Týden je u člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu stanoven jako období mezi 0.00 hodinou v pondělí a 24.00 hodinou v neděli.*⁴³ *Pracovní dobu je možné prodloužit až na 60 hodin týdně, pokud její průměr bez práce přesčas nepřesáhne stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích.*⁴⁴

⁴¹ ČESKÁ REPUBLIKA. 2006. Zákoník práce. Zákon č. 262/2006 Sb. [online]. § 100 odst. 1 písm. a-e. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262?text=práce%20přesčas> [cit. 2024-02-09].

⁴² ČESKÁ REPUBLIKA, 2006 Nařízení vlády č. 589/2006 Sb. Nařízení vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě § 4 Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-589/zneni-20220101> [cit. 2024-02-09].

⁴³ ČESKÁ REPUBLIKA, 2006 Nařízení vlády č. 589/2006 Sb. Nařízení vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě § 3 písm. h) Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-589/zneni-20220101> [cit. 2024-02-09].

⁴⁴ ČESKÁ REPUBLIKA, 2006 Nařízení vlády č. 589/2006 Sb. Nařízení vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě § 5 písm. h) Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-589/zneni-20220101> [cit. 2024-02-09].

5. Judikatura

V této kapitole je zvýrazněna problematika a důležitost přesného a konkrétního sjednání pracovních podmínek mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zároveň tyto judikáty ukazují problematiku práce přesčas. A zdůrazňují význam kolektivních smluv a možností, které mohou ovlivnit mzdové podmínky a podmínky práce přesčas.

5.1 21 Cdo 1033/2019

Tento judikát 21 Cdo 1033/2019 byl vydán Nejvyšším soudem České republiky.⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ve věci sp. zn. 21 Cdo 1033/2019 se týkal otázky odměňování za práci přesčas u vedoucího zaměstnance. Zaměstnanec tvrdil, že odpracoval přesčasové hodiny, za které neobdržel mzdu. V tomto případě vedoucí prodejny požadoval proplacení přesčasové práce za období od července 2015 do února 2016. Zaměstnavatel argumentoval, že na základě kolektivní smlouvy ze dne 1. 5. 2015 je mzda vedoucích zaměstnanců vždy sjednána s přihlédnutím k případné práci přesčas. Soud prvního stupně původně žalobě vyhověl, avšak odvolací soud poté žalobu zamítl s odkazem na účinnost kolektivní smlouvy a možnost změny mzdových podmínek i v průběhu pracovního poměru.

Hlavním bodem sporu bylo, zda mzda zaměstnance byla sjednána s přihlédnutím k případné práci přesčas na základě kolektivní smlouvy, což by ovlivnilo nárok na odměnu za odpracované přesčasové hodiny.

Nejvyšší soud však rozsudek odvolacího soudu zrušil a zdůraznil, že pro uznání mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas musí být splněny určité podmínky. Musí být jasně a nepochybně dohodnuto, že mzda je sjednána s přihlédnutím k práci přesčas, včetně specifikace rozsahu práce přesčas, k němuž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Dohoda o mzdových podmínkách musí být jednoznačná a srozumitelná, což v tomto případě nebylo zcela zřejmé.

⁴⁵ *Rozsudek Nejvyššího soudu* ze dne 2021/02/26, čj. 21 Cdo 1033/2019 [online]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/JudikatNS21Cdo10332019> [cit. 2024-02-19].

Soud zdůraznil význam jednoznačné dohody o mzdových podmínkách a specifikaci rozsahu práce přesčas, ke kterému bylo při sjednání mzdy přihlédnuto.

5.2 21 Cdo 4166/2015

Další významným judikátem je judikát s označením 21 Cdo 4166/2015 vydán Nejvyšším soudem České republiky na téma práce přesčas.⁴⁶

V případě soudního sporu o práci přesčas se zaměstnankyně domáhala nároku na odměnu za přesčasové hodiny, které tvrdila, že odpracovala nad rámec své běžné pracovní doby, avšak zaměstnavatel její nároky odmítl s odůvodněním, že s ní práci přesčas nesjednal, a že práci měla možnost stihnout během standardní pracovní doby. Navíc zaměstnavatel argumentoval, že zaměstnankyně souhlasila s tím, že její základní mzda již zahrnuje případnou práci navíc.

Soudní rozhodnutí se zaměřilo na otázku, zda mezi zaměstnankyní a zaměstnavatelem došlo ke konkludentní dohodě o práci přesčas, tedy zda byl zaměstnavatel s prací přesčas srozuměn a zda ji akceptoval. Okresní soud původně nároky zaměstnankyně uznal, avšak po odvolání zaměstnavatele kauzu posoudil odvolací soud, který zdůraznil potřebu dokázat, že zaměstnankyně odpracovala přesčasy a že zaměstnavatel o této práci věděl a souhlasil s ní. Na druhou stranu bylo na zaměstnavateli, aby prokázal, že veškerá práce mohla být vykonána během stanovené pracovní doby.

Závěrem, Nejvyšší soud rozhodl, že důkazní břemeno spočívá jak na zaměstnankyni, tak na zaměstnavateli, přičemž zaměstnankyně musí prokázat odpracování přesčasových hodin a souhlas zaměstnavatele s těmito hodinami, zatímco zaměstnavatel musí dokázat, že práce mohla být provedena v rámci běžné pracovní doby.

⁴⁶Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2016/01/28, čj. 21 Cdo 4166/2015 [online]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/JudikatNS21Cdo41662015> [cit. 2024-02-19].

6. Zahraniční exkurz

Na základě dostupných dat z Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), která sdružuje 34 ekonomicky nejvyspělejších zemí světa, jsem k teoretické analýze práce přesčas v zahraničí zvolil země Turecko a Nizozemsko. Turecko má největší počet odpracovaných hodin přesčas, oproti tomu Nizozemsko se řadí ve výzkumu OECD na poslední příčku.⁴⁷ USA jsem zvolil z důvodu jedné z nejsilnějších ekonomik na světě. Čínu jsem zařadil do této bakalářské práce z důvodu největší pracující populace na světě, v roce 2018 to bylo 776 miliónů pracovníků.⁴⁸

6.1 Turecko

V Turecku jsou pracovní doba a práce přesčas definovány v Tureckém pracovním právu (zákon č. 4857), dále Nařízením o pracovní době a Nařízením o přesčasech. Pracovní doba je v Turecku definována článkem č. 3 Tureckého pracovního práva jako čas, který zaměstnanec stráví na pracovišti.⁴⁹ Dle Holanové (2015) se Turecko řadí na nejvyšší příčky práce přesčas v zemích OECD. Více než 40 % tureckého obyvatelstva zde pracuje více než 50 hodin týdně. Dle článků 41/1 a 63 tureckého pracovního práva je standardní pracovní doba stanovena na maximálně 45 hodin týdně a jestliže není stanoveno jinak, je tato časová dotace rozprostřena rovnoměrně mezi všechny pracovní dny. Pokud se obě strany dohodnou jinak, nesmí však denní limit odpracovaného času přesáhnout 11 hodin.⁵⁰

Turecké pracovní právo definuje práci přesčas jako překročení běžné pracovní doby. Jak udává článek 5 v dokumentu Nařízení o přesčasech, nesmí počet odpracovaných hodin přesčas přesáhnout 270 hodin za rok. Každá hodina, která je odpracována nad rámec standardní pracovní doby je buď ohodnocena 50 %

⁴⁷ ZPRAVY AKTUALNE. *Počet odpracovaných hodin v rámci OECD* [online]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/prace-prescas-zebricek-zemi-ukazuje-kde-je-nejhur/r~ff88834af3d411e4b5ba0025900fea04/> [cit. 2024-02-21].

⁴⁸ LANCET, *The. Improving occupational health in China*. The Lancet. 2019-08-10. [online]. Dostupné z: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(19\)31799-4/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(19)31799-4/fulltext) [cit. 2024-02-21].

⁴⁹ *Working hours and overtime under turkish labor law* [online]. 2020 Dostupné z: <https://www.sozercizmecisi.com.tr/working-hours-and-overtime-under-turkish-labor-law/> [cit. 2024-02-21].

⁵⁰ *Tamtéž* [cit. 2024-02-21].

bonusem nebo si zaměstnanec může zvolit 1 hodinu a 30 minut náhradního volna za každou odpracovanou hodinu přesčas, v obou případech musí zaměstnanec podat zaměstnavateli písemnou žádost o kompenzování odpracovaných hodin přesčas.⁵¹ Turecké pracovní právo udává některé výjimky, kteří zaměstnanci nemohou provozovat práci přesčas. Mezi osoby, které dle tureckého pracovního práva nemají nárok na práci přesčas se řadí zaměstnanci mladší 18 let, zaměstnané ženy, které jsou těhotné, krátce po porodu nebo jsou kojící (dále upřesněno v § 88 tureckého práva). Dále mezi tyto výjimky patří zaměstnanci, kteří drží lékařské osvědčení vystavené lékařem působícím na pracovišti, lékařem úřadu prezidenta instituce sociálního pojištění. Pokud kdekoli nejsou výše zmíněné služby dostupné, může toto potvrzení vydat jakýkoli lékař, který svým úsudkem potvrdí, že zdravotní stav zaměstnance mu neumožňuje práci přesčas. Dále do těchto výjimek spadají i zaměstnanci pracující na částečný úvazek, od kterých se navíc práce přesčas nevyžaduje.

V tureckém právu se také uvádí tzv. nadměrná práce, která je definována jako jakákoli práce, která je stanovena pod běžnou pracovní dobu, ale přesahuje dobu uvedenou v pracovní smlouvě. V tomto případě může zaměstnanec písemnou žádostí zažádat o vyplacení bonusu ve výši 25 %, nebo náhradní volno ve výši 1 hodiny a 15 minut za každou odpracovanou hodinu nadměrné práce.⁵²

6.2 Nizozemsko

Pracovní doba a práce přesčas (a další fenomény spojené s pracovním poměrem) je v Nizozemsku obecně ukotvena v Občanském zákoníku dále v nizozemské ústavě a v zákoně o pracovní době, v zákoně o zaměstnanosti, v zákoně o radách zaměstnanců, v zákoně o pracovních podmínkách, v zákoně o hromadném propouštění, v zákoně o kolektivní smlouvě, v zákoně o minimálních mzdách a minimálních náhradách za dovolenou a v zákoně o rovném zacházení.⁵³ Standardní pracovní doba je v nizozemských zákonech stanovena na 36 až 40 hodin

⁵¹ *Turecko: pracovní právo [PDF]*. Dostupné z 1. EU Office České spořitelny. [online]. Dostupné z: https://www.crr.cz/wp-content/uploads/documents/2019/08/30/1567151683_Turecko.pdf [cit. 2024-02-21].

⁵² Working hours and overtime under turkish labor law [online]. 2020 Dostupné z: <https://www.sozercizmecsi.com.tr/working-hours-and-overtime-under-turkish-labor-law/> [cit. 2024-02-21].

⁵³ *Netherlands labor law* [online]. Dostupné z: <https://www.replicon.com/regulation/netherlands-labor-laws/> [cit. 2024-02-23].

za týden, tedy 7 až 8 hodin denně. Nizozemští zaměstnanci mohou odpracovat i 12 hodin za směnu a 60 hodin za týden, což je maximální možná pracovní doba, ale nesmějí pracovat 12 hodin denně každý týden. Během čtyř pracovních týdnů nesmí být průměrný odpracovaný čas zaměstnance vyšší než 55 hodin za týden a v rámci šestnácti týdnů nesmí zaměstnanec odpracovat v průměru nad 48 hodin týdně.⁵⁴ Takovéto případy by se však v Nizozemsku měly objevovat pouze ojediněle a mělo by se jednat spíše o výjimky. V Nizozemsku platí tzv. osvobození od pracovní doby. V tomto případě se jedná o zaměstnance, kteří obsazují vysoce postavené pozice. Tito zaměstnanci jsou osvobozeni od požadavku jasné pracovní doby a jejich roční mzda by se měla přiblížit nebo přesahovat trojnásobku nizozemské zákonné minimální mzdy.⁵⁵

V Nizozemsku se také setkáváme s tzv. pracovní pohotovostí. Pracovní pohotovost je definována jako čas, kdy musí být zaměstnanec dostupný na telefonu. V této době, tedy v době, kdy můžeme zaměstnanci zavolat, není zaměstnanec evidovaný jako pracující a tento čas se mu nepočítá do odpracované pracovní doby. Pokud je však zaměstnanec vyzván a povolán do práce, tato doba se mu započítává do pracovní doby.⁵⁶

V nizozemském zákoně je práce přesčas definována jen velmi obecně, zákon o ni hovoří, ale přesně ji neupravuje. Přesčas a sazby na práci přesčas jsou stanoveny v jednotlivých pracovních smlouvách či v kolektivních smlouvách. Nejčastěji se setkáme s bonusem ve výši 50 %, 100 % nebo ve formě pracovního volna.⁵⁷ V případě vyšších zaměstnanců se práce přesčas a její kompenzace považuje za součást jejich platu. Náhrada odpracovaných přesčasů má i své omezení. Pokud zaměstnanec odpracuje hodiny přesčas bez toho, aniž by mu to bylo nařízeno jeho nadřízeným, nemá nárok na kompenzaci odpracovaných hodin. Pokud zaměstnanec přesáhne svou standardní pracovní dobu o méně než celou jednu hodinu, taktéž nemá nárok na kompenzaci odpracované přesčasové doby. Jestliže je zaměstnanec zařazen do 11 a vyšší platové třídy, náhrada odpracovaných

⁵⁴ *Netherlands labor law* [online]. Dostupné z: <https://www.replicon.com/regulation/netherlands-labor-laws/> [cit. 2024-02-23].

⁵⁵ *Netherlands hours of work*. [online]. Dostupné z: <https://boundlesshq.com/guides/netherlands/hours-of-work/>. [cit. 2024-02-23].

⁵⁶ *Netherlands labor law* [online]. Dostupné z: <https://www.replicon.com/regulation/netherlands-labor-laws/> [cit. 2024-02-23].

⁵⁷ *Netherlands hours of work*. [online]. Dostupné z: <https://boundlesshq.com/guides/netherlands/hours-of-work/>. [cit. 2024-02-23].

hodin přesčas spadá do tzv. osvobození od pracovní doby (viz výše) ⁵⁸Jestliže se zaměstnanec dohodne se zaměstnavatelem na práci v neděli, je mu vyplacena 100% sazba jeho základní mzdy. Práce o nedělích však není standardně vyžadována.

6.3 USA

Pracovněprávní vztahy jsou na území Spojených států amerických upravovány Zákonem o spravedlivých pracovních standardech (FLSA). Tento zákon definuje odměny za přesčasy jak pro zaměstnance v soukromém sektoru, tak i ve veřejném. Standardní pracovní doba je 40 hodin za týden. FLSA uvádí, že pokud zaměstnanec odpracuje více než 40 hodin za týden, jedná se o přesčas, který by mu měl být řádně proplacen ve výši 1,5násobku jeho mzdy.⁵⁹ Zaměstnavatel zaměstnanci může místo finanční odměny nabídnout tzv. comp time, v plném znění kompenzační čas. Comp time znamená, že na místo navýšené mzdy za přesčas dostává zaměstnanec hodiny dovolené.⁶⁰ Comp time musí zaměstnanec využít do jednoho roku od jeho přidělení, jinak kompenzační čas propadá. Rozdíly shledáváme mezi tzv. exempt a non-exempt employees. Non-exempt employees, jsou zaměstnanci nevyňatí z ochrany FLSA. To znamená, že dostanou proplacené odpracované hodiny přesčas dle normy FLSA (tedy 1,5násobku jeho mzdy). V tomto případě se nejčastěji jedná o zaměstnance, kteří jsou placeni hodinovou mzdou. Exempt employees, tedy zaměstnanci, kteří jsou vyňati z ochrany FLSA, nedostanou za odpracované hodiny přesčas zapláceno. V tomto případě se nejčastěji jedná o zaměstnance placené mzdou⁶¹. Ve Spojených státech amerických se často setkáváme s tzv. prodlouženou nebo neobvyklou směnou. Jako prodloužená či neobvyklá směna je každý, která časově přesahuje standardní pracovní dobu. Za přesčas může být odměněný každý zaměstnanec, který dovršil věku 16 let.⁶² FLSA neupravuje požadavky týkající se platu v době dovolené, nemocenské nebo dnů osobního volna. Tyto podmínky jsou upravovány pracovněprávním vztahem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. I přesto, že se

⁵⁸ *Netherlands hours of work*. [online]. Dostupné z: <https://boundlesshq.com/guides/netherlands/hours-of-work/>. [cit. 2024-02-23].

⁵⁹ *Overtime pay*. [online]. Dostupné z: <https://www.usa.gov/overtime-pay>. [cit. 2024-03-04].

⁶⁰ *Travel and leave/Overtime* [online]. Dostupné z: <https://handbook.tts.gsa.gov/travel-and-leave/overtime/> [cit. 2024-03-04].

⁶¹ Tamtéž. [cit. 2024-03-04]

⁶² *Employee overtime* [online]. Dostupné z: <https://www.oshaeducationcenter.com/articles/employee-overtime/> [cit. 2024-03-04].

americké pracovní právo na tyto výjimky nevztahuje, americká vláda vydala dokument, který popisuje tzv. interpretační pokyny, kterými by se zaměstnavatelé měli řídit. Tyto interpretační podmínky jsou odlišné v závislosti na geografické poloze, povaze práce a dalších pracovních faktorech.⁶³

Ve Spojených státech amerických se podobně jako v Nizozemsku setkáváme s fenoménem, že někteří zaměstnanci jsou osvobozeni od FLSA. Často to bývají zaměstnanci, kteří musejí pracovat na dlouhé směny, typicky zdravotníci, hasiči či policisté. Zaměstnanci s takovýmto charakterem práce jsou často vyloučeni z proplácení odpracovaných hodin za přesčas.⁶⁴

Zajímavostí je, že FLSA upravuje i pracovní podmínky zaměstnanců mladších 18 let. Upravuje nejen délku pracovní doby, ale také i specifická ustanovení o dětské práci nebo typ vykonávané práce. Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají osoby mladší 18 let jsou povinni si vyžádat osvědčení o věku, které je vydáváno státem. Toto osvědčení se nevydává ve státech Alabama, Aljaška, Arizona, Kalifornie, Idaho, Kansas, Mississippi, Nevada, New Hampshire, Ohio, Jižní Dakota, Tennessee, Vermont a Wyoming⁶⁵. Federální zákon stanovuje, že zaměstnanci ve věku 14 až 15 let nemohou pracovat déle než 8 hodin denně. Zákon navíc upravuje, že během školních dnů nesmí pracovat více než 3 hodiny. Opět platí podmínka, že nesmějí odpracovat více než 40 hodin za týden a platí pro ně, že nesmějí pracovat před 7:00 a po 19:00. Pro osoby ve věku 16 až 18 let neexistují žádná specifitější omezení pracovní doby.⁶⁶ Federální zákon jen zakazuje vybrané typy práce, která není vhodná pro zaměstnance mladší 18 let. Mezi tyto druhy práce patří například těžba uhlí, obsluha vysokozdvížného vozíku nebo skladování a výroba výbušnin.

⁶³ *Employee overtime* [online]. Dostupné z: <https://www.oshaeducationcenter.com/articles/employee-overtime/> [cit. 2024-03-04].

⁶⁴ *Employee overtime* [online]. Dostupné z: <https://www.oshaeducationcenter.com/articles/employee-overtime/> [cit. 2024-03-04].

⁶⁵ *Child labor laws* [online]. Dostupné z: <https://www.oshaeducationcenter.com/articles/child-labor-laws/> [cit. 2024-03-04].

⁶⁶ Tamtéž [cit. 2024-03-04].

6.4 Čínská lidová republika

Do Čínské lidové republiky se přestěhovalo, velké množství giga továren, právě z důvodu levné pracovní síly a těžce kontrolovatelného dodržování pracovní doby.⁶⁷ V posledních letech se čínská vláda snaží čím dál více regulovat pracovní podmínky a stanovila tzv. program Healthy China 2030, který mimo překračování pracovní doby dbá i na ochranu zdraví zaměstnanců při výkonu práce.⁶⁸ Čínský nejvyšší soud považuje za nezákonnou práci přesčas označovanou kódem 996, tedy od devíti ráno do devíti večer šest dní v týdnu. Tato pracovní doba je běžnou praxí v giga továrnách a je dokonce miliardáři z technologického odvětví velmi podporována, například zakladatel internetového prodejce Alibaba práci v systému 966 označil za požehnání.⁶⁹

Pracovní zákon - Labour Law of the People's Republic of China stanovuje pracovní dobu ve článku 36 v průměru nejvýše na 8 hodin denně a nejvýše 44 hodin týdně. Zaměstnanci mohou pracovat až 3 hodiny přesčas denně, maximálně 36 hodin měsíčně.⁷⁰ Pokud je práce přesčas sjednána v pracovní den, bude zaměstnanci vyplácen 1,5násobek mzdy, zpravidla by neměla být práce přesčas nahrazena náhradním volnem. V případě, že se jedná o práci o víkendu, již může být sjednáno náhradní volno, popřípadě zaměstnanci bude vyplácen dvou násobek mzdy.⁷¹ V případě, že je práce přesčas provedena během státního svátku, kterých je v Čínské lidové republice přesně 7 a čítají 31 dní v roce.⁷² V těchto dnech mají společnosti povinnost vyplatit zaměstnancům za práci přesčas minimálně trojnásobek průměrné mzdy.

⁶⁷ *Proč Čína válkuje Západ* [online]. 2023 Dostupné z: <https://www.finmag.cz/byrokracie/445597-tohle-uz-na-levnou-pracovni-silu-nesvedete-proc-cina-valkuje-zapad> [cit. 2024-03-10].

Zlepšení ochrany zdraví při práci v Číně [online]. Dostupné z: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(19\)31799-4/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(19)31799-4/fulltext) [cit. 2024-03-10].

⁶⁹ *Zabezpečení práce přesčas*. [online]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/ekonomika/zahranicni/cina-nejvyssi-soud-prace-ilegalni-socialni-zabezpeceni-prescas-zamestnanci.A210827_141222_eko-zahranicni_mkop. [cit. 2024-03-10].

⁷⁰ *Labour Law of the People's Republic of China*. Článek 36. 1994. [online]. Dostupné z: http://www.npc.gov.cn/zgrdw/englishnpc/Law/2007-12/12/content_1383754.htm [cit. 2024-03-10].

⁷¹ *Regulace práce přesčas v Číně* [online]. Dostupné z: <https://www.bdp-team.com/china-consulting/overtime-regulations-in-shanghai-how-are-chinese-overtime-regulations-different> [cit. 2024-03-10].

⁷² *Oznámení Generálního úřadu Státní rady o opatřeních pro některé svátky*. [online]. Dostupné z: https://www.gov.cn/zhengce/content/2021-10/25/content_5644835.htm. [cit. 2024-03-10].

V Čínské lidové republice jsou rozlišovány celkem 3 systémy pracovní doby, první z nich je nejběžnější, a to tzv. standardní, dále ještě upravují flexibilní pracovní dobu a komplexní systém pracovní doby.

Standardní systém pracovní doby je v Čínské lidové republice nejběžnější, zpravidla pracovní doba nepřesáhne 8 hodin práce denně a přesčasová doba nesmí denně přesáhnout 3 hodiny a měsíčně 36 hodin. Za práci přesčas jim náleží náhrada. Systém flexibilní pracovní doby, tento systém je bez pevně stanovené pracovní doby je přijat zejména pro pracovníky, kteří potřebují pracovat nepřetržitě. Je rozděleno pro 3 typy zaměstnanců, pro které je možné tento druh pracovní doby stanovit, a to pro vyšší manažery, terénní pracovníky, personál dálkové dopravy, taxikáře a některé pracovníky nakládky a vykládky železnic, přístavů a skladů v podnicích a zaměstnanci, pro které je potřeba změnit pracovní dobu z důvodu výrobních charakteristik.⁷³ Stejná ustanovení platí i pro zaměstnance na částečný úvazek. Této skupině za práci přesčas přes týden a o víkendu nenáleží zpravidla žádná mzda, ovšem za práci přesčas během svátku jim náleží trojnásobek mzdy za přesčas.

Systém komplexní pracovní doby se týká některých profesí, jako jsou doprava, stavebnictví nebo cestovní ruch, je možné uplatňovat komplexní systém pracovní doby, který umožňuje flexibilitu vzhledem k nepřetržitému charakteru práce nebo sezónním vlivům. Tento systém umožňuje odchylky od standardní osmihodinové pracovní doby, přičemž celková doba práce v delším výpočtovém období by neměla překročit zákonem stanovenou normu. Přesčasy jsou kompenzovány zvýšenou sazbou jeden a půl násobek mzdy.⁷⁴

Čínské zákony chrání těhotné a kojící zaměstnankyně přísnými opatřeními. Zaměstnavatelé musí respektovat zákazy na jednostranné ukončení pracovního poměru a nesmějí těmto zaměstnankyním nařizovat přesčas nebo noční směny od sedmého měsíce těhotenství či během kojení. Navíc jsou lékařské prohlídky považovány za pracovní dobu, což zaměstnavatelům brání ve vyžadování náhrady za tuto dobu.⁷⁵

⁷³ *Regulace práce přesčas v Číně* [online]. Dostupné z: <https://www.bdp-team.com/china-consulting/overtime-regulations-in-shanghai-how-are-chinese-overtime-regulations-different> [cit. 2024-03-10].

⁷⁴ Tamtéž [cit. 2024-03-10].

⁷⁵ *How to treat your pregnant or nursing employees in china* [online]. Dostupné z: <https://harris-sliwoski.com/chinalawblog/how-to-treat-your-pregnant-or-nursing-employees-in-china/> [cit. 2024-03-10].

7. De lege ferenda

7.1 Úvod k výzkumu

Tato část bakalářské práce je zaměřená na praktickou část. Hlavním cílem této části je zjistit, zda mají lidé v České republice přehled o pracovních podmínkách a zda jsou schopni hájit svá práva v sektoru práce přesčas. Zároveň se pomocí respondentů snažím zjistit, jak právní úpravu práce přesčas zlepšit a jestli je nějaká oblast, která v právní úpravě zcela chybí.

Jako metodologický postup jsem vybral online dotazník, který byl vytvořen přes online platformu survio.com.⁷⁶ Dotazník se skládá z celkem 32 otázek, z toho 31 otázek jsou s uzavřenou odpovědí. Během tohoto šetření jsem s dotazníkem oslovil 141 lidí, a od 99 lidí z nich se podařilo obdržet odpověď na všech 32 otázkách. Všichni lidé byli osloveni přes přímý odkaz. Zpravidla vyplnění dotazníku zabralo pět až deset minut a sedmnácti respondentům dotazník zabral deset až třicet minut.

První část dotazníku se zabývá konkretizací oslovených respondentů. Z důvodu, že některá práva jsou dle právní úpravy pro práci přesčas rozlišena jinak pro muže a ženy, tuto skutečnost bere dotazník v potaz. Proto jsou v úvodu dotazníku respondenti osloveni k určení svého pohlaví. Počet respondentů tedy činí 64 žen a 35 mužů. Dále dotazník rozlišuje 5 věkových skupin. Nejvíce respondentů spadá do skupiny ve věku 25–34 let, naopak žádný z respondentů neodpověděl, že je členem věkové skupiny 15–17 let. Velice přínosnými skupinami pro můj výzkum jsou věkové skupiny 34–44 let, 45 až 54 let a 55–64 let, a to z důvodu potenciální nejdelší zkušeností s prací přesčas. Dle dotazníku dále vychází, že nejvíce oslovených vykonává práci (v úvodu dotazníku je pojem práce definovaný jako opakovaná činnost, která je vykonávána za určitou odměnu a za daných podmínek.) od 1 roku do 5 let ve druhém případě od 5 let do 10 let. Nejvíce respondentů jsou zaměstnanci v soukromém sektoru, 22 dotazovaných jsou zaměstnanci ve veřejném sektoru.

V rámci šetření jsem zkusil oslovit zvlášť lidi pracující ve zdravotnictví, nicméně nemám dostatečný počet odpovědí od lidí v daném odvětví k tomu, abych

⁷⁶ *Tvorba online dotazníků*. Online. Dostupné z: <http://survio.com> [cit. 2024-03-22].

mohl stanovit statistické závěry jejich znalostí speciálních právních úprav týkajících se přesčasů pro zaměstnance ve zdravotnictví.

Druhá část dotazníku je zaměřena na znalosti právních předpisů o práci přesčas. Tato část obsahuje 26 otázek, z toho poslední 4 otázky jsou zaměřeny na to, zda respondenti mají strach oproti svým zaměstnavatelům si hájit svá práva. Poslední otázka tohoto dotazníku je s otevřenou odpovědí, přičemž většina respondentů pomocí své odpovědi přispěla a doporučila možná zlepšení pro praxi a legislativu.

Otázky do této části dotazníku jsou vybírány tak, aby zasahovaly do většiny problematiky právní úpravy práce přesčas. Dotazník se zaměřuje na prozkoumání povědomí a aplikace pracovněprávních regulací týkajících se přesčasové práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli v rámci České republiky. Cílem je zjistit, jak jsou zaměstnanci informováni o svých právech a povinnostech ohledně práce přesčas, včetně možnosti odmítnutí práce přesčas z oprávněných důvodů. Dále způsobů kompenzace za přesčasovou práci (finanční příplatek nebo náhradní volno) a specifických pracovněprávních aspektů, jako jsou situace vyžadující zvláštní úpravy (např. práce na zkrácený úvazek, práce přesčas v rámci služebních cest). Šetření se také snaží odhalit, zda existují rozdíly v interpretaci a aplikaci těchto regulací mezi různými odvětvími a typy pracovních úvazků.

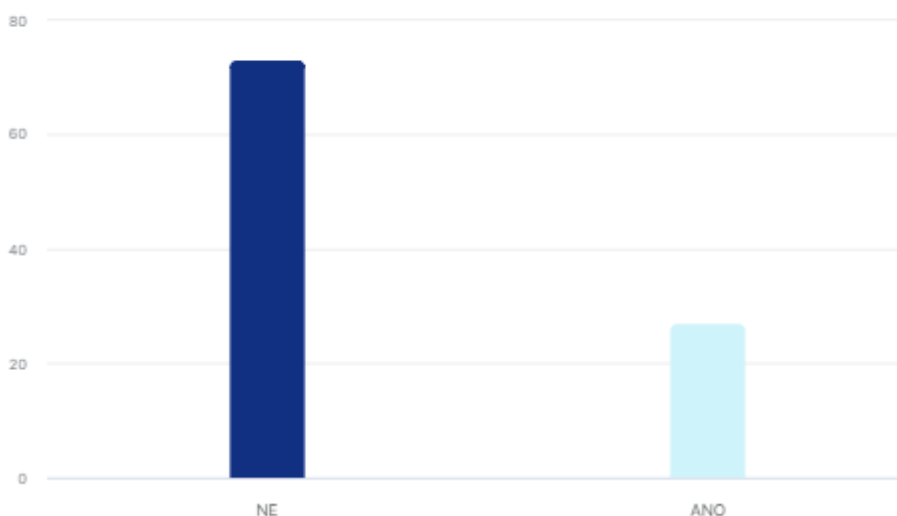
7.2 Výsledky šetření

Z odpovědí respondentů vyplynulo několik zajímavých skutečností, především týkající se právní úpravy speciálních práv pro ženy, právní úpravy týkající se zkráceného úvazku, dále právní úpravy týkající se pracovní cesty či plnění kompenzace za přesčas.

7.2.1 Právní úprava speciálních práv pro ženy

Z výsledků šetření ze znalosti právní úpravy týkající se převážně žen v rámci práce přesčas vyplývá, že obě pohlaví mají podobné úrovně znalostí ohledně této legislativy, což naznačuje, že vědomosti o právních omezeních týkajících se těhotných žen a přesčasové práce nejsou výrazně ovlivněny pohlavím.

14. Těhotné ženy smí vykonávat práci přesčas



Graf č. 1 – otázka č. 14 odpovědi respondentů

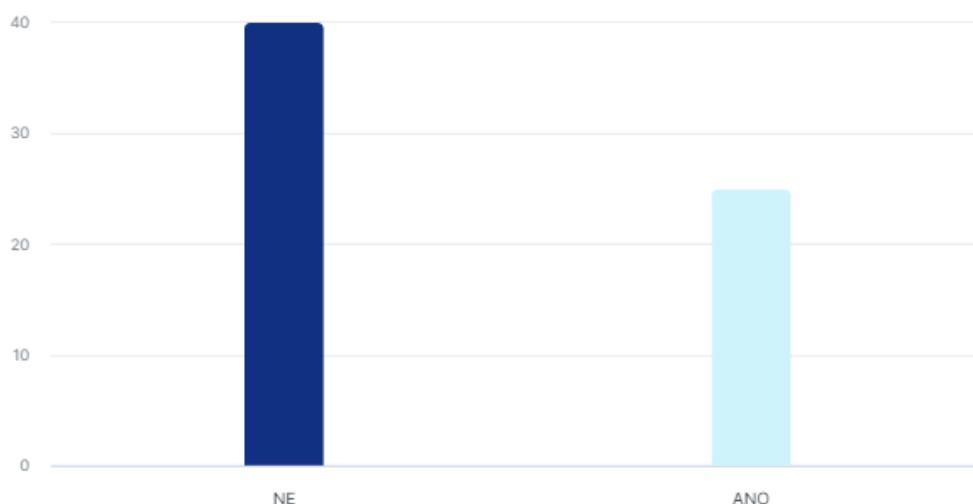
⁷⁷ Vlastní zpracování

Uvedený graf ukazuje odpovědi respondentů na otázku, zda těhotné ženy smí vykonávat práci přesčas. Z dat mnou získaných lze vyčíst, že 73,4% žen odpovědělo na otázku správně a pouze 26,6% odpovědělo nesprávně. Muži při

⁷⁷ Vlastní zpracování vytvořené v rámci odpovědí od respondentů v platformě survio.com

odpovědi na tuto otázku mají úspěšnost 74,3% správných odpovědí a 25,7% nesprávných odpovědí.

15. Smí zaměstnavatel ženám pečujícím o dítě ve věku do 1 roku nařídít práci přesčas?



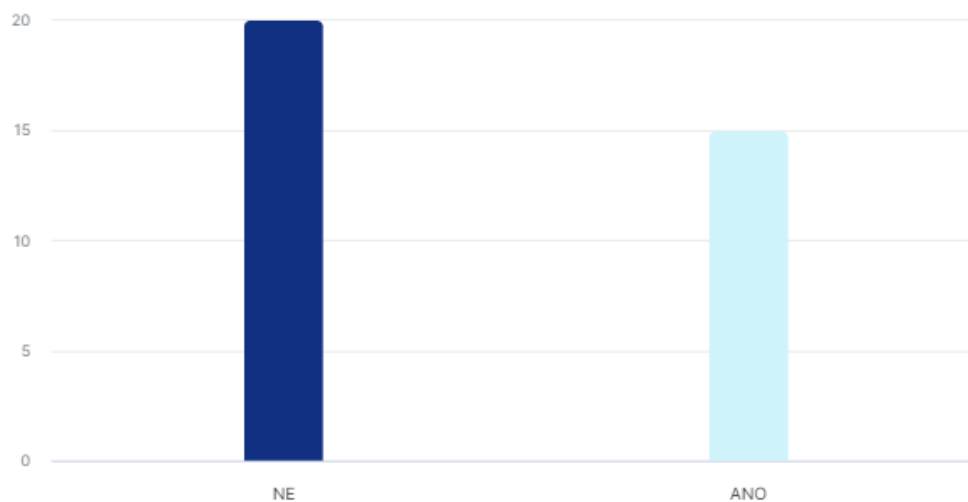
Graf č. 2 – otázka č. 15 odpovědi žen

⁷⁸Vlastní zpracování

Na grafu lze vidět odpovědi žen, které odpověděly z 60,9% správně na otázku, zda ženám pečujícím o dítě ve věku 1 roku smí zaměstnavatel nařídít práci přesčas. Tato otázka zcela vychází ze zákoníku práce z. č. 262/2006 Sb. z §240 odst. (3). Zajímavé u této otázky je, že věková skupina ve věku 18-24 má odpověď správně pouze v 53%, naopak ve věku 44-54 let v této otázce odpovídají výrazně správněji. Respondentky ve věku 44-54 let mají odpověď z 68% správně.

⁷⁸ Vlastní zpracování vytvořené v rámci odpovědí od respondentů v platformě survio.com

15. Smí zaměstnavatel ženám pečujícím o dítě ve věku do 1 roku nařídit práci přesčas?



Graf č. 3 – otázka č. 15 odpovědi mužů

⁷⁹Vlastní zpracování

Na grafu jsou vyobrazeny odpovědi mužů, kteří na tuto otázku odpověděli se správností 57,1%.

⁷⁹ Vlastní zpracování vytvořené v rámci odpovědí od respondentů v platformě survio.com [cit. 2024-03-23].

7.2.2 Právní úpravy týkající se zkráceného úvazku

V rámci dotazníku bylo položeno mnoho znalostních otázek ohledně právní úpravy práce přesčas, které měly za cíl zjistit znalost právní úpravy práce přesčas u respondentů, na „dva tábory“ respondenty rozdělila otázka číslo 23.

23. V případě práce na zkrácený úvazek, zaměstnanec, který odpracuje více hodin, než má domluveno ve smlouvě, má nárok na náhradní volno či příplatek, i když práce nepřesáhne standardní pracovní dobu



Graf č. 4 – otázka č. 23 odpovědi respondentů

⁸⁰Vlastní zpracování

Tato otázka se zabývá právní úpravou práce přesčas a nároků za příplatek či náhradní volno v případě práce „přesčas“ u zaměstnance pracujícího na zkrácený úvazek. Zde odpovědělo 50 respondentů, že zaměstnanec má nárok na náhradní volno či příplatek, i když práce nepřesáhne standardní pracovní dobu a slabší polovina 49 respondentů odpověděla správně, že zaměstnanci nepřísluší nárok na náhradní volno či příplatek. Zaměstnanci pracujícímu na zkrácený úvazek přísluší

⁸⁰ Vlastní zpracování vytvořené v rámci odpovědí od respondentů v platformě survio.com [cit. 2024-03-24].

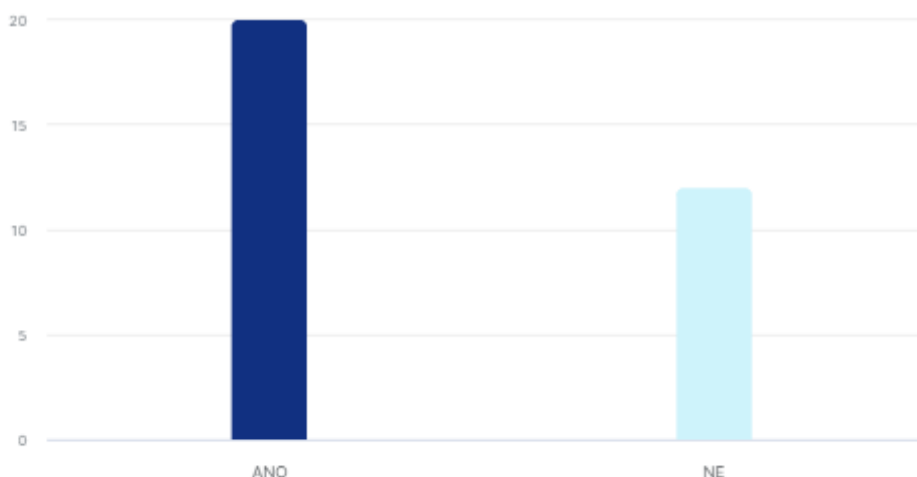
nárok na náhradní volno či příplatek až v případě práce nad standardní pracovní dobu.⁸¹

7.2.3 Právní úpravy týkající se služebních cest

Z tohoto šetření lze pozorovat rozdílná chybovost dle věkových skupin. Zmíním zde dvě největší věkové skupiny z respondentů.

Největší počet nesprávných odpovědí zaznamenala věková skupina od 25-34 let u otázky, zda zaměstnanci, který vykonává cestu mimo pracovní dobu, náleží plat za přesčas.

26. V případě, že zaměstnanec vykonává cestu mimo pracovní dobu, náleží mu plat za přesčas



Graf č. 5 – otázka č. 26 odpovědi respondentů ve věku 25-34

⁸²Vlastní zpracování

62,5% dotazovaných ve věkové skupině 25-34 odpovědělo nesprávně. Můžeme usoudit, že tato věková skupina se domnívá, že v případě, že je zaměstnanec vyšle na pracovní cestu, obdrží i za dobu, kterou stráví na cestě příplatek za práci přesčas. Těmto zaměstnancům ovšem náleží pouze finanční

⁸¹ JEŽEK, Martin. *Práce přesčas částečný úvazek* [online]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/503028-prace-prescas-castecny-uvazek/> [cit. 2024-03-24].

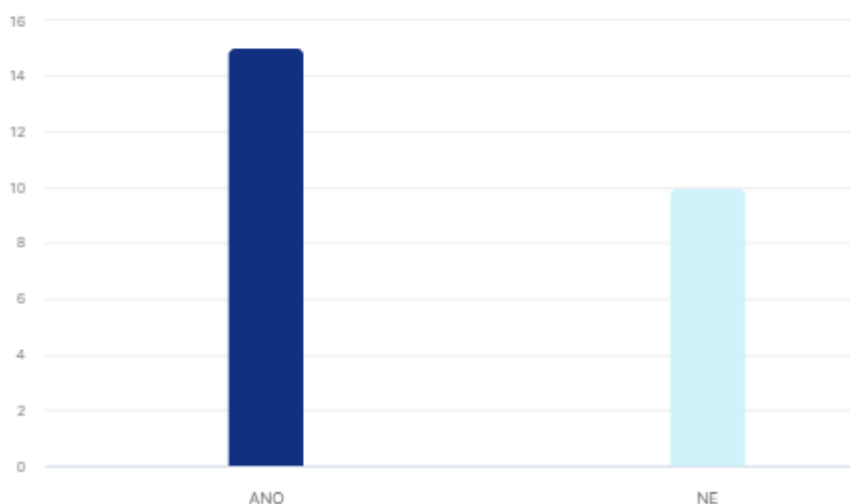
⁸² Vlastní zpracování vytvořené v rámci odpovědí od respondentů v platformě survio.com [cit. 2024-03-24].

náhrada v „rámcí cestovního příkazu“ v čase stráveném na cestě mimo pracovní dobu. Pro porovnání věková skupina ve věku 45-54 let odpověděla na stejnou otázku chybně v 49%.

7.2.4 Právní úpravy týkající se plnění kompenzace za práci přesčas

Nejvíce chybných odpovědí v rámci šetření měli respondenti ve věku 45-54 let na otázku, zda musí zaměstnanec za práci přesčas souhlasit s náhradním volnem.

21. Zaměstnanec musí souhlasit s náhradním volnem



Graf č. 6 – otázka č. 21 odpovědi respondentů ve věku 45-54 let

⁸³Vlastní zpracování

60% respondentů ve věkové skupině 45-54 let odpovědělo chybně. V případě, že by jim zaměstnavatel řekl, že si musí vybrat za práci přesčas náhradní volno, 15 lidí z nich by to zaměstnavateli odsouhlasilo, nevědomky toho, že se na vybrání náhradního volna musí obě strany domluvit. Zatímco 10 zaměstnanců by díky znalosti práva se mohlo rozhodnout, zda jim vyhovuje více náhradní volno, nebo příplatek za práci přesčas.

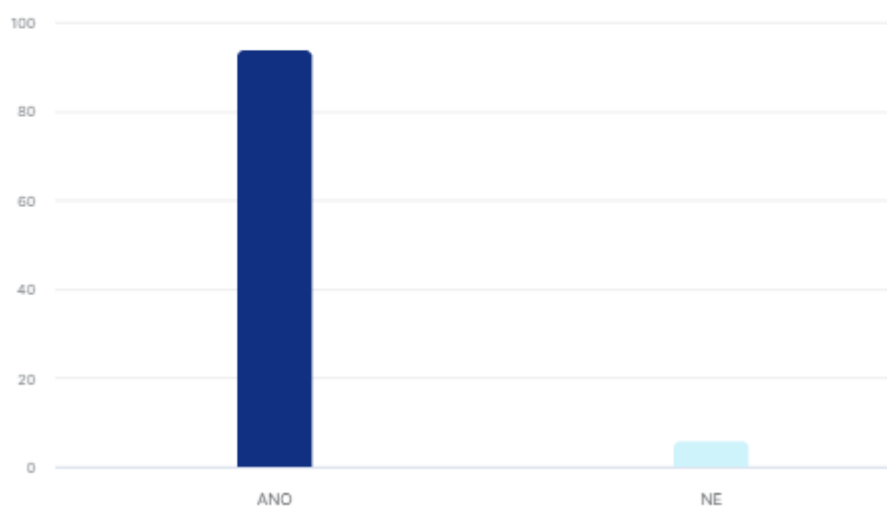
⁸³ Vlastní zpracování vytvořené v rámci odpovědí od respondentů v platformě survio.com [cit. 2024-03-24].

Pro porovnání věková skupina ve věku 24-34 let odpověděla na stejnou otázku chybně v případě 53,1%.

Tato otázka měla také největší chybovost u všech respondentů, celkem chybně odpovědělo 65 respondentů a správně pouze 34.

Oproti předchozím odpovědím společnost má jasno v tom, že každá práce přesčas je kompenzována buď formou příplatku nebo náhradního volna.

17. Práce přesčas musí být kompenzovaná buď formou příplatku nebo náhradního volna



Graf č. 7 – otázka č. 17 odpovědi respondentů

⁸⁴Vlastní zpracování

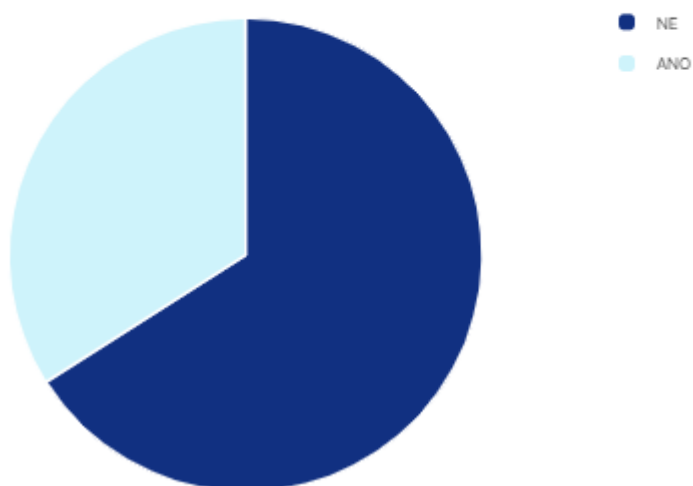
Pouze 5 respondentů v této otázce neodpovědělo správně. Jinak je každému zřejmé, že jím za každou hodinu práce přesčas náleží kompenzace.

Na základě odpovědí z dotazníkového šetření lze konstatovat, že společnost není dostatečně obeznámena se současném zněním pracovního práva a problematiky právní úpravy práce přesčas.

⁸⁴ Vlastní zpracování vytvořené v rámci odpovědí od respondentů v platformě survio.com [cit. 2024-03-24].

Část otázek je zaměřena na to, zda jsou respondenti schopni v postavení zaměstnanec vůči zaměstnavateli svá práva vyžadovat. Mé předpoklady v této práci byly, že více mužů se nebude bát nadřízenému odporovat. Ale pro mě překvapivě výsledky mluví jinak. Na otázku číslo 29 odpovědělo 64% žen ne, pouze o 3% více mužů odpovědělo ano. A u následující otázky číslo 30 dokonce o 0,5% více žen odpovědělo, že by nemělo strach se zaměstnavatelem nesouhlasit.

29. Pokud by mě zaměstnavatel nutil přijmout náhradní volno na místo finanční náhrady práce přesčas, kterou bych preferoval/a, bál/la bych se o finanční náhradu požádat



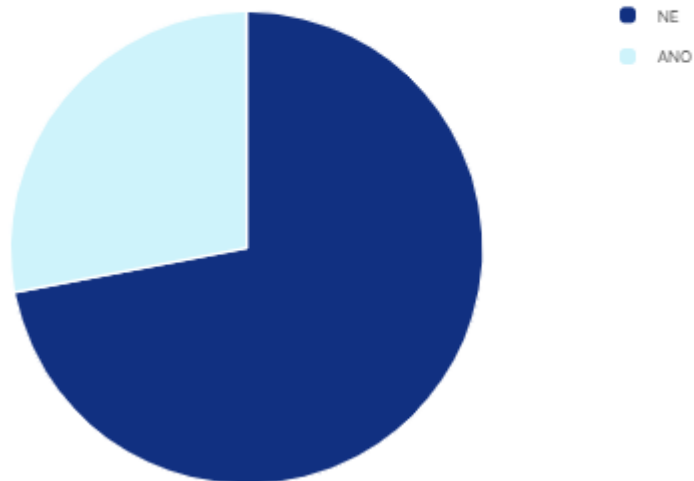
Graf č. 8 otázka č. 29 odpovědi respondentů

⁸⁵Vlastní zpracování

Graf zobrazuje odpovědi všech respondentů. Celkem 65 respondentů odpovědělo NE. A 34 lidí odpovědělo ANO.

⁸⁵ Vlastní zpracování vytvořené v rámci odpovědí od respondentů v platformě survio.com [cit. 2024-03-24].

30. Pokud by mě zaměstnavatel nutil k práci přesčas nad zákonné limity, bál/la bych se nesouhlasit



Graf č. 9 – otázka č. 30 odpovědi respondentů

⁸⁶Vlastní zpracování

Dle grafu odpovědělo 71 lidí ne a 28 lidí ano, že by mělo strach nesouhlasit se zaměstnavatelem v případě, že by je nutil k práci přesčas i nad zákonem stanovené limity.

Dle mého názoru podloženého z výsledků dotazníku je ještě stále společnost postavena do strachu ze zaměstnavatelů. V ideálním případě by strach na pracovišti neměl být přítomen a rovnocenný přístup by měl být na pracovišti samozřejmostí.

⁸⁶ Vlastní zpracování vytvořené v rámci odpovědí od respondentů v platformě survio.com [cit. 2024-03-25].

7.2.5 Návrhy de lege ferenda

Poslední otázka se respondentů ptá na to, co by změnili v rámci právní úpravy práce přesčas. Tato otázka je otevřená.

Čtyřicet šest respondentů odpovědělo na otázku, že by neměnili na dnešní úpravě práce přesčas nic. Několik z nich odůvodňovalo svou odpověď tím, že nemají kompetence a znalosti se k této právní úpravě více vyjadřovat.

Několik lidí se shodlo na tom, že za práci přesčas by měl náležet větší příplatek, který by je k výkonu práce přesčas více motivoval. Objevují se zde názory, aby práce přesčas byla zcela dobrovolná, tzv. aby ji zaměstnavatel nemohl nařídit, jako tomu je doteď, kdy zaměstnavatel nařídit práci přesčas za určitých podmínek může.

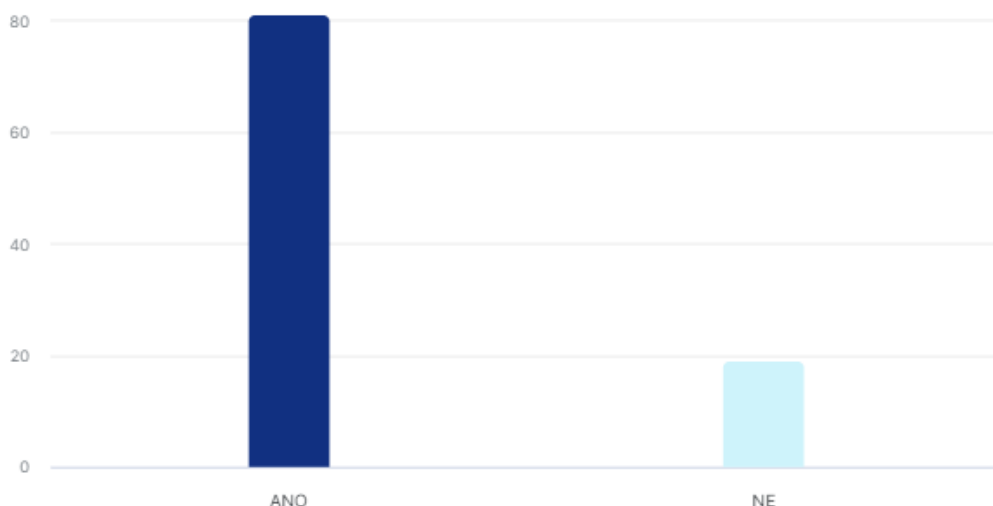
Velmi zajímavě z dotazníku vyšlo, že několik respondentů si přeje, aby byla větší informovanost společnosti ve věci jejich práv ohledně práce přesčas. S tímto bodem naprosto souhlasím a dalo by se zakotvit v rámci povinných školení ze stran zaměstnavatele pro zaměstnance týkající se této právní úpravy, který by byl pro všechny povinný již při nástupu do zaměstnání.

Objevil se zde i názor, že by respondent zmenšil příplatky za práci přesčas z důvodu motivace zaměstnanců stíhat předepsanou práci v rámci jejich pracovní doby, vysvětluje, že ne ve všech odvětvích je to možné, ale že celkově dle jeho názoru by to pro společnost bylo obohacující. U tohoto tvrzení považuji velice rizikové určení předepsané práce a zakotvení jednotlivých pracovních odvětví, ve kterých by snížení příplatků bylo možné a pro společnost prospěšné.

Zajímavou odpovědí je i fakt, že práce přesčas by měla být hlášena, alespoň den dopředu, aby si zaměstnanec mohl zajistit soukromé záležitosti, jako například hlídání pro děti. V právní úpravě by se tedy dalo stanovit, že práce přesčas lze nařídit alespoň předchozí pracovní den a v případě, že se tak nestane může zaměstnanec práci přesčas odmítnout.

Respondenti zmínili i fakt, že by se jim líbilo, aby práce přesčas byla kompenzována buď příplatkem, nebo vybráním náhradního volna prodlouženého o 25%, tato nabídka byla i vložena v rámci dotazníku.

31. V některých státech je možné si nechat dát příplatek za práci, nebo si vybrat náhradní volno ve výši odpovídající 25%. V praxi to znamená, že odpracuji 10 hodin práce přesčas, ale mohu si vybrat 12,5h náhradního volna, je to dle vás odpovídající? Mělo by to takto probíhat i u nás ?



Graf č. 10 – otázka č. 31 odpovědi respondentů

⁸⁷Vlastní zpracování

S tímto tvrzením souhlasilo v dotazníku 80,8% respondentů.

Dle mého názoru je právní úprava této problematiky leckdy napsaná příliš odborným jazykem. Vložení příkladů z praxe pomůže občanům České republiky lépe porozumět a představit si, jak se jich právní úprava může dotknout.

⁸⁷ Vlastní zpracování vytvořené v rámci odpovědí od respondentů v platformě survio.com [cit. 2024-03-25].

Závěr

Tato bakalářská práce splnila předem stanovený cíl provést detailní analýzu právní úpravy práce přesčas, porovnat ji s některými zahraničními zeměmi, provést dotazníkové šetření ve společnosti a přinést návrhy na možné úpravy v této oblasti.

Práce podrobně mapuje komplexní právní rámec práce přesčas, a to v rámci rozboru základních pojmů, historického exkurzu, pramenů právní úpravy, aktuální legislativy a judikatury, až po mezinárodní exkurz.

Zvláštní důraz byl kladen na dotazníkové šetření, jehož výsledky odhalily limitované povědomí společnosti o tématu práce přesčas a zdůraznily potřebu zvýšit povědomí v této oblasti. Navrhuji rozšíření znalostí provést například povinným školením, které musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnancům při nástupu do zaměstnání. Dále po pěti letech by byl zaměstnavatel povinen znovu proškolit zaměstnance v právní úpravě práce přesčas, a to z důvodu dynamických úprav pracovního práva. Cílem dotazníku bylo také ověřit, zda zaměstnanci mají obavy si svá práva hájit, ukázalo se, že ano. Což může přinést podněty k dalšímu výzkumu a možným zlepšením v legislativě.

Celkově lze konstatovat, že tato bakalářská práce poskytuje ucelený pohled na problematiku práce přesčas z právního hlediska a nabízí cenné návrhy pro budoucí rozvoj v této oblasti.

Resumé

This bachelor's thesis discusses overtime work and its legal regulations in the Czech Republic. Divided into seven chapters, the first chapter defines basic concepts related to overtime work. The second chapter tells how work overtime and its regulations changed throughout the history of Czech lands, while the third chapter discusses the current legal regulations of work overtime, and the fourth chapter defines work overtime according to current applicable legal regulations. The fifth chapter discusses select case law related to overtime work, while the sixth chapter introduces legal relations of overtime work in select foreign countries. Finally, the seventh chapter presents conducted research focusing on society's awareness of the legal regulations of overtime work, and whether employees are afraid to defend their rights. Based on the studied sample, conclusion was made that society's knowledge of the legal regulations of overtime work is limited, and that more awareness should be raised. Additionally, based on the research results, this chapter presents new proposals of improvements of the legal regulations of overtime work.

Zdroje

Literatura

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

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010,

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

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

JANGL, Ladislav. *České horní právo a baňská historie: metodika báňsko-historického výzkumu*. 2., dopl. vyd. Praha: Národní technické muzeum, 2010, 241 s. Práce z dějin techniky a přírodních věd. ISBN 978-80-7037-200-5.

JANGL, Ladislav; Vývoj horního práva v Českých zemích do roku 1854. In 150. výročí vydání Obecného horního zákona : sborník přednášek a referátů z mezinárodní konference : 15.-17. září 2004, Hradec nad Moravicí: Montanex, 2004.

KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘICHOVSKÝ. *Pracovní právo pro praxi*. 2., doplněné a přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6.

SCHELLE, Karel a Jaromír TAUCHEN. *Občanské zákoníky: kompletní sbírka občanských zákoníků, důvodových zpráv a dobových komentářů*. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-146-7.

BARANCOVÁ, Helena. *Pracovní právo Evropské unie*. Sprint dva, 2016. ISBN 978-80-89710-25-6.

ŠTANG, Michal a Tomáš DOBŘICHOVSKÝ. *Základní pracovněprávní vztahy a*

jejich vývojové tendence: komplexní průvodce s řešením problémů. 2., doplněné a přepracované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-794-8.

TARABA, Luboš. *Josef II.* Praha: Epoque, 1999. Portréty (Epoque). ISBN 80-902-1297-2.

TOMŠEJ, Jakub a Tomáš DOBŘICHOVSKÝ. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 2., doplněné a přepracované vydání. Praha: Grada Publishing, 2018-. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.*

Elektronické zdroje

BURIÁNEK, Mgr. Aleš. *Právní kancelář ČLK - Na co si dát pozor v souvislosti s aplikací „zdravotnické“ novely zákoníku práce*. Tempus Medicorum 2024/1. 2024. [online]. Dostupné z: <https://lekarijsoujenomlidi.com/aktuality/2024-02-24-na-co-si-dat-pozor-v-souvislosti-s-novelou> [cit. 2024-03-07].

ČESKÁ REPUBLIKA. 2006. *Zákoník práce. Zákon č. 262/2006 Sb. § 100 odst. 1 písm. a-e*. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262?text=práce%20přesčas> [cit. 2024-02-09].

ČESKÁ REPUBLIKA. Listina základních práv a svobod. V Ústavním zákoně č. 2/1993 Sb., hlava 4, článek 26, odstavec 1. [online]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html> [cit. 2023-12-10].

České zdravotnictví trápí stárnutí lékařů i odchod mladých talentů do zahraničí [online]. 2023 Dostupné z: <https://www.ceskovdatech.cz/clanek/42-ceske-zdravotnictvi-trapi-starnuti-lekaru-i-odchod-talentu-do-zahranici/> [cit. 2024-03-07].

Employee overtime [online]. Dostupné z: <https://www.oshaeducationcenter.com/articles/employee-overtime/> [cit. 2024-03-04].

Historie Zákoník práce z.č.65/1965 Sb. [online]. 2023 Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1965-65/historie> [cit. 2023-12-22].

How to treat your pregnant or nursing employees in china [online]. Dostupné z: <https://harris-sliwoski.com/chinalawblog/how-to-treat-your-pregnant-or-nursing-employees-in-china/> [cit. 2024-03-10].

Child labor laws [online]. Dostupné z: <https://www.oshaeducationcenter.com/articles/child-labor-laws/> [cit. 2024-03-04].

JEŽEK, Martin. *Práce přesčas částečný úvazek* [online]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/503028-prace-prescas-castecny-uvazek/> [cit. 2024-03-22].

JUDr. Dominik BRŮHA, Ph.D., advokát. *Novinka od 1. 1. 2024 – služby ve zdravotnictví až 24 hodin!* [online]. Dostupné z: <https://www.zdravotnickeodbory.cz/aktuality/novinka-od-1-1-2024-sluzby-ve-zdravotnictvi-az-24-hodin/> [cit. 2024-02-09].

JUDr. Dominik BRŮHA, Ph.D., advokát. *Novinka od 1. 1. 2024 – služby ve zdravotnictví až 24 hodin!* [online]. Dostupné z: <https://www.zdravotnickeodbory.cz/aktuality/novinka-od-1-1-2024-sluzby-ve-zdravotnictvi-az-24-hodin/> [cit. 2024-03-07].

JUDr. Ondřej Preuss, Ph.D. *Služební cesta* [online]. Dostupné z: <https://dostupnyadvokat.cz/blog/sluzebni-cesta> . [cit. 2024-01-17].

Labour Law of the People's Republic of China. Článek 36. 1994. [online].
Dostupné z: http://www.npc.gov.cn/zgrdw/englishnpc/Law/2007-12/12/content_1383754.htm [cit. 2024-03-10].

LANCET, The. Improving occupational health in China. The Lancet. 2019-08-10 . [online]. Dostupné z: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(19\)31799-4/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(19)31799-4/fulltext) [cit. 2024-02-21].

Metodické doporučení k činnosti územních samosprávných celků: str.8. PDF [online]. Ministerstvo vnitra české republiky, 2022. Dostupné z: mvr.cz. [cit. 2024-01-08.].

Narizení vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě § 5 písm. h) Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-589/zneni-20220101> [cit. 2024-02-09].

Narizení vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě § 3 Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-589/zneni-20220101> [cit. 2024-02-09].

Narizení vlády. [online]. In: Wikipedia: the free encyclopedia. Wikimedia Foundation Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Na%C5%99%C3%ADzen%C3%AD_vl%C3%A1dy. [cit. 2024-01-08.].

Netherlands hours of work. [online]. Dostupné z: <https://boundlesshq.com/guides/netherlands/hours-of-work/>. [cit. 2024-02-23].

Netherlands labor law [online]. Dostupné z: <https://www.replicon.com/regulation/netherlands-labor-laws/> [cit. 2024-02-23].
Overtime pay. [online]. Dostupné z: <https://www.usa.gov/overtime-pay>. [cit. 2024-03-04].

Oznámení Generálního úřadu Státní rady o opatřeních pro některé svátky. [online]. Dostupné z: https://www.gov.cn/zhengce/content/2021-10/25/content_5644835.htm. [cit. 2024-03-10].

Práce přesčas příručka [online]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/VIII5Praceprescas> [cit. 2024-02-05].

Proč Čína válkuje Západ [online]. 2023 Dostupné z: <https://www.finmag.cz/byrokracie/445597-tohle-uz-na-levnou-pracovni-silu-nesvedete-proc-cina-valkuje-zapad> [cit. 2024-03-10].

Regulace práce přesčas v Číně [online]. Dostupné z: <https://www.bdp-team.com/china-consulting/overtime-regulations-in-shanghai-how-are-chinese-overtime-regulations-different> [cit. 2024-03-10].

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 01/28/2016, čj. 21 Cdo 4166/2015 [online]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/JudikatNS21Cdo41662015> [cit. 2024-02-19].

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 02/26/2021, čj. 21 Cdo 1033/2019 [online]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/JudikatNS21Cdo10332019> [cit. 2024-02-19].

Směrnice o pracovní době: 80 rozsudků Soudního dvora EU za 30 let. [online]. Roč. 2023. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/aktivity/evropske-a-mezinarodni-vztahy/eu-infoservis/15961-smernice-o-pracovni-dobe-80-rozsudku-soudniho-dvora-eu-za-30-let>. [cit. 2024-01-8].

Travel and leave/Overtime [online]. Dostupné z: <https://handbook.tts.gsa.gov/travel-and-leave/overtime/> [cit. 2024-03-04].
Turecko: pracovní právo [PDF]. Dostupné z 1. EU Office České spořitelny. [online]. Dostupné z: https://www.crr.cz/wp-content/uploads/documents/2019/08/30/1567151683_Turecko.pdf [cit. 2024-02-21].

Ustanovení VI. hlavy (O živnostenském pomocnictvu) živnostenského řádu, vydaného spolu s uvozovacím patentem č. 227 ř. z. v roce 1859 a později několikrát novelizovaného [online]. Dostupné z <https://app.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjygu4v6mrsg4wta> [cit. 2023-12-20].

Working hours and overtime under turkish labor law [online]. 2020 Dostupné z: <https://www.sozercizmeciler.com.tr/working-hours-and-overtime-under-turkish-labor-law/> [cit. 2024-02-21].

Zabezpečení práce přesčas. [online]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/ekonomika/zahranicni/cina-nejvyssi-soud-prace-ilegalni-socialni-zabezpeceni-prescas-zamestnanci.A210827_141222_eko-zahranicni_mkop. [cit. 2024-03-10].

Zákoník práce starý. Zákon č.65/1965 Sb. §84. [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1965-65?text=s> [cit. 2023-12-22].

Zlepšení ochrany zdraví při práci v Číně [online]. Dostupné z: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(19\)31799-4/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(19)31799-4/fulltext) [cit. 2024-03-10].

ZPRÁVY AKTUALNE. *Počet odpracovaných hodin v rámci OECD* [online]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/prace-prescas-zebricek-zemi-ukazuje-kde-je-nejhur/r~ff88834af3d411e4b5ba0025900fea04/> [cit. 2024-02-21].

Živnostenské a obchodní právo v druhé pol. 19. století [online]. 2019 Dostupné z: <https://efektivniuspory.cz/zivnostenske-a-obchodni-pravo-v-druhe-pol-19-stoleti/> [cit. 2023-12-20].

Zákony a podzákoné právní předpisy

Listina základních práv a svobod v ústavním zákoně č.2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. a ústavního zákona č. 295/2021 Sb hlava 4, článek 26, odstavec 1

Zákon č.262/2006Sb., Zákoník práce §23 odst. 3 a)

Zákon č.262/2006Sb., Zákoník práce §23 odst. 3 b)

Zákon č.262/2006Sb., Zákoník práce §23 odst. 1

Zákon č.262/2006Sb., Zákoník práce § 78 (a)

Zákon č.262/2006Sb., Zákoník práce §78 odst. 1 i)

Zákon č.262/2006Sb., Zákoník práce §88 odst.1

Zákon č.262/2006Sb., Zákoník práce §93 odst. 4

Zákon č.262/2006Sb., Zákoník práce §100 odst. 1 a-e

Zákon č.262/2006Sb., Zákoník práce §114 odst. 1

Zákon č.262/2006Sb., Zákoník práce §114 odst. 3

Zákon č.262/2006Sb., Zákoník práce §210

Zákon č.262/2006Sb., Zákoník práce 212 odst. 1

Zákon č.262/2006Sb., Zákoník práce §240 odst. 3

Zákon č.262/2006Sb., Zákoník práce §245 odst. 3

Zákoník práce starý Zákon č.65/1965 §84

Zákoník práce starý Zákon č.65/1965 §116

Nářizení vlády č. 589/2006 Sb §3 písm. H

Nářizení vlády č. 589/2006 Sb §4

Nářizení vlády č. 589/2006 Sb §5 písm H

Seznam grafů

Graf č. 1 – otázka č. 14 odpovědi respondentů

Graf č. 2 – otázka č. 15 odpovědi žen

Graf č. 3 – otázka č. 15 odpovědi mužů

Graf č. 4 – otázka č. 23 odpovědi respondentů

Graf č. 5 – otázka č. 26 odpovědi respondentů ve věku 25-34

Graf č. 6 – otázka č. 21 odpovědi respondentů ve věku 45-54 let

Graf č. 7 - otázka č. 17 odpovědi respondentů

Graf č. 8 - otázka č. 29 odpovědi respondentů

Graf č. 9 – otázka č. 30 odpovědi respondentů

Graf č. 10 – otázka č. 31 odpovědi respondentů

Seznam zkratek

čl. - článek

tzv. - takzvaně

ABGB - Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch für die gesammten Deutschen
Erbländer der Österreichischen Monarchie

z. č. - zákon číslo

Sb. - Sbírký

EU - Evropská Unie

ILO - International Labour Organization

ES – Evropská společenství

odst. - odstavec

Cdo – Civilní dovolnání

Sp. - Spis

zn. - značka

OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

FLSA - Fair Labor Standards Act

Přílohy

Vzor dotazníku:

Prosím o vyplnění tohoto anonymního dotazníku, který slouží ke sběru dat k analýze pro mou bakalářskou práci. Cílem tohoto dotazníku je zjištění znalostí práv o přesčase ve vzorku pracující společnosti, a názor pracujících na současnou právní úpravu.

V tomto dotazníku za práci považujeme souvislou a opakovanou činnost, která je vykonávána za určitou odměnu a za daných podmínek, tedy práci placenou.

- 1) Vzhledem k tomu, že některá práva jsou dle právní úpravy rozlišena pro muže a ženy, prosím, vyberte skupinu, do které byste z pohledu právní úpravy patřili:
 - a) muž
 - b) žena

- 2) Kolik let aktivně pracujete?

- 3) Vyberte vaší věkovou skupinu:
 - a) 15-17
 - b) 18 - 24
 - c) 25 - 34
 - d) 35 - 44
 - e) 45 - 54
 - f) 55 – 64 a více

- 4) Pracuji jako:
 - a) zaměstnanec v soukromém sektoru
 - b) zaměstnavatel v soukromém sektoru
 - c) zaměstnanec ve veřejném sektoru
 - d) jiné

Následující otázky se ptají na zaměstnání z důvodu speciálních vyhlášek týkajících se práce přesčas platných pro určité skupiny:

5) Pracuji ve zdravotnictví

ano/ne

Zbytek otázek se zajímá o vaši znalosti právní úpravy týkající se práce přesčas a vašich názorů na danou úpravu formou ano/ne:

6. Vykonával jste někdy práci přesčas ano/ne

7. zaměstnavatel může nařídit práci přesčas z vážných provozních důvodů

ano/ne

8. práce přesčas nesmí být nařízená na dny pracovního klidu ano/ne

9. nařízená práce přesčas nesmí činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech

ano/ne

10. nařízená práce přesčas nesmí činit více než 100 hodin v kalendářním roce

ano/ne

11. práce je považována jako práce přesčas pouze pokud je nařízena

zaměstnavatelem ano/ne

12. zaměstnavatel nemusí dát souhlas k práci přesčas ano/ne

13. nezletilí zaměstnanci smí vykonávat práci přesčas ano/ne

14. těhotné ženy smí vykonávat práci přesčas ano/ne

15. Smí zaměstnavatel ženám pečující o dítě ve věku do 1 rok nařídit práci

přesčas ano/ne

16. zaměstnanec má právo odmítnout práci přesčas, pokud má oprávněné

důvody ano/ne

17. práce přesčas musí být kompenzovaná buď formou příplatku nebo

náhradního volna ano/ne

18. práce přesčas nemusí být kompenzována, pokud je-li mzda sjednaná s

přihlédnutím k práci přesčas ano/ne

19. finanční příplatek pro práci přes čas je minimálně ve výši 20%

průměrného výdělku ano/ne

20. Pokud zaměstnanec odpracuje hodiny nad rámec běžné pracovní doby,

může místo finančního příplatku obdržet náhradní volno ve stejném

- časovém rozsahu. Toto volno je nutné poskytnout nejpozději do tří týdnů po odpracování přesčasů, není-li domluveno jinak. ano/ne
21. Zaměstnanec musí souhlasit s náhradním volnem ano/ne
22. Zaměstnanec má právo požadovat příplatek za přesčasovou práci
ano/ne
23. V případě práce na zkrácený úvazek, zaměstnanec, který odpracuje více hodin, než má domluveno ve smlouvě, má nárok na náhradní volno či příplatek, i když práce nepřesáhne standardní pracovní dobu ano/ne
24. u práce na zkrácený úvazek zaměstnavatel nesmí nařídít práci přesčas
ano/ne
25. o práci přesčas při služební cestě se jedná pouze v případě aktivního výkonu práce v době, která nespadá do doby pracovní ano/ne
26. v případě, že zaměstnanec vykonává cestu mimo pracovní dobu, náleží mu plat za přesčas ano/ne
27. roční limit práce přesčas ve zdravotnictví je 416 hodin ano/ne
28. pokud by mě zaměstnavatel přiměl k práci přesčas a já měl/a oprávněné důvody odmítnout, nebál/la bych se odmítnout ano/ne
29. pokud by mě zaměstnavatel nutil přijmout náhradní volno na místo finanční náhrady práce přesčas, kterou bych preferoval/a, nebál/la bych se o finanční náhradu požádat ano/ne
30. pokud by mě zaměstnavatel nutil k práci přes čas nad zákonné limity, nebál/la bych se nesouhlasit ano/ne
31. V zahraničí v některých státech je možné si nechat dát příplatek za práci, nebo si vybrat náhradní volno ve výši odpovídající 25%. V praxi to znamená, že odpracuji 10 hodin práce přesčas, ale mohu si vybrat 12,5h náhradního volna, je to dle vás odpovídající? Mělo by to takto probíhat i u nás?
32. pokud byste měli možnost, co byste změnili v rámci právní úpravy práce přesčas?