

## PRÁCE PŘESČAS VE SVĚTLE VYBRANÝCH VÝKLADOVÝCH PROBLÉMŮ SPOJENÝCH S NOZ\*

MARTIN ŠTEFKO

### ÚVOD

Práce přesčas je standardním institutem pracovního práva, jehož význam dokonce postupem času neustále roste. To je způsobeno dvěma synergicky působícími tendencemi. Dochází jednak ke kontinuálnímu omezování původně rozsáhlé volnosti zaměstnance disponovat se svou pracovní silou,<sup>1</sup> jednak se průběžně snižující délka stanovené (tj. obvyklé) týdenní pracovní doby. Důvody pro její snížení jsou přitom nejvíce politické, což lze prokázat základními milníky snižování její délky, kterými byly roky 1918,<sup>2</sup> 1956, 1966 a 1967,<sup>3</sup> 1991<sup>4</sup> a naposledy rok 2001.<sup>5</sup> V důsledku obou těchto tendencí se dnes nacházíme situaci, kdy existuje rozsáhlá speciální částečně veřejnoprávní úprava silně omezující práci přesčas a její rozvrhování, přičemž současně trvá, více než kdy dříve, tlak na pokrytí zvýšené potřeby práce ve výjimečných případech, s nimiž nebylo předem možno počítat.

V českém, polském a slovenském právním řádu je práce přesčas vymezena v podstatě shodně, což dokládá jistou pojmovou ustálenost této úpravy v středoevropském modulu sociálního státu (CEEC welfare state).<sup>6</sup> S účinností od 1. 1. 2014 nicméně získalo

\* Příspěvek byl finančně podpořen v rámci výzkumného projektu PRVOUK 05 „Soukromé právo XXI. století“.

<sup>1</sup> Z prvních předpisů lze zmínit již dekreta Břetislavova z r. 1039, která mimo jiné obsahovala v bodě VI. ustanovení o zákazu práce ve svátek. Srov. KAPRAS, J.: *Právní dějiny země koruny české, díl I., Právní prameny a vývoj právnictví*. Praha: Nákladem české grafické akc. Společnosti „UNIE“, 1913, s. 1; obdobně MALÝ, K. a kol.: *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 4. vyd., s. 96. K dalšímu vývoji omezování pracovní doby např. WITZ, K. a kol.: *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1967, s. 244.

<sup>2</sup> Zákon č. 91/1918 Sb. z. a n. o 8hodinné době pracovní.

<sup>3</sup> Srov. vyhlášku Státní plánovací komise č. 62/1966 Sb. o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro úpravu pracovních a provozních režimů a následně vyhlášku č. 63/1968 Sb.

<sup>4</sup> Zákon č. 3/1991 Sb. kterým se mění a doplňuje zákoník práce snížil pracovní dobu na nejvýše 43 hodin týdně.

<sup>5</sup> Zákon č. 155/2000 Sb. kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, snížil pracovní dobu na nejvýše 40 hodin týdně, Současně však v čl. I bodě 46 stanovil, že poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby. Do značné míry se tak jednalo o zkrácení týdenní pracovní doby pouze kosmetického rázu.

<sup>6</sup> Legální definice (nebo jejich výklad) se však liší v podrobnostech. Dle slovenského zákoníku práce se nejedná o práci přesčas, pokud zaměstnanec napracovává práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní

v České republice pracovní právo novou obecnou část a nabízí se zeptat, jaký vliv měla a má tato skutečnost na aplikaci přesčasové práce. Nejedná se přitom zcela o otázku novou. Vždyť podnětem pro zmnožení speciální pracovněprávní úpravy, jejíž kodifikace nakonec vyústila v první československý zákoník práce, byly některé nechtěné důsledky aplikace obecného občanského práva, jako např. právě možnost mlčky sjednat odměnu za práci přesčas. V této souvislosti je nutno připomenout, že prvorepublikový Nejvyšší soud dlouho aplikoval na nárok zaměstnance na odměnu za práci přesčas obecnou (občanskoprávní) úpravu o bezdůvodném obohacení. Uplatnění nároku na odměnu se v důsledku této judikatury stalo značně obtížné.<sup>7</sup>

Nejedná se ani o otázku bezvýznamnou. Odborná obec v mezidobí reagovala na některé palčivé aplikační otázky spojené s podpůrnou působností nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích.<sup>8</sup> V této souvislosti byl vyjádřen též názor, že se na klasických institutech, jako je pracovní doba, nic nemění.<sup>9</sup> Jak bude demonstrováno na institutu přesčasové práce, mění občanský zákoník zaběhnutý způsob výkladu tohoto institutu, čímž bohužel též zintenzivňuje některé dosavadní neshody ohledně jeho interpretace.<sup>10</sup> Existují však též nesporná pozitiva daná jednak aplikací sofistikovanější obecné úpravy neplatnosti právního jednání, jednak vyšší úrovní smluvní volnosti.

Pojednání začneme s obecnou úvahou o soukromoprávní povaze úpravy přesčasové práce jako citelného omezení člověka – zaměstnance brát se za své štěstí. Následovat bude pojmové uchopení práce přesčas spojené s pozastavením se nad povinným subjektivním historickým výkladem (ust. § 2 odst. 2 občanského zákoníku), úvaha o možnosti rozvržení práce přesčas na delší vyrovnací období s důrazem na povinný jazykový výklad, zamyšlení nad překročením limitů přesčasové práce s ohledem na ochranu slabší strany a relativní neplatnost, jakož i shrnující závěrečné úvahy.

---

dobu pracovní dobu, která odpadla pro nepříznivé povětrnostní vlivy. Polská úprava nejednoznačně upravuje práci přesčas v případech, kdy je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena na delší vyrovnací období. Práce přesčas je v rakouském Zákoně o pracovní době definována podstatně úžeji než v českém právu. Souvisí to s možností zaměstnavatele kolektivní smlouvou rozvrhnout pracovní dobu v širším rozsahu než dle českého práva.

<sup>7</sup> Dle rozhodnutí z 5. listopadu 1936, Rv I 2438/36 Nejvyšší soud odvolacímu soudu uložil, aby zjistil hodnotu zaměstnancovy práce konané v řádné pracovní době, hodnotu práce konané přesčas a aby celkovou hodnotu práce zaměstnance porovnal s vyšší odměny, které se zaměstnanci dostalo. K tomuto rozhodnutí a jeho kritice srov. LANGER, L.: Sběrka rozhodnutí pracovních soudů. *Pracovní právo*, 1937, č. 6, s. 77 a násl. K nedostatečnosti právní úpravy též poznatky sekčního šéfa ministerstva sociální péče a pozdějšího profesora pracovního práva na české technice v Praze J. LUKÁŠE: *Zásady rázu sociálně-politického v rakouském právu občanském*, s. 8 a 53; dále viz BALLEMBERGER, K.: pojem smlouvy učební, volontérské a praktikantské, s. 7; KUNC, P.: O služebních kaucech. *Pracovní právo*, 1934, č. 11, s. 173; a LEVÝ, P.: Mlčky učiněná úmluva o náhradě za práci přes čas. *Pracovní právo*, 1931, č. 4, s. 35.

<sup>8</sup> Za všechny lze zmínit např. BEZOUŠKA, P.: Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy*, 2014, č. 1, s. 4 a násl.; HŮRKA, P.: Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*, 2014, č. 7, s. 233 a násl. či PICHRT, J.: K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2014, č. 7, s. 254–258.

<sup>9</sup> Srov. HŮRKA, P.: Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*, 2014, č. 7, s. 233.

<sup>10</sup> Ne náhodou byla otázka týkající se pracovní doby prvním případem předběžné otázky u SDEU. Viz usnesení SDEU ze dne 11. ledna 2007, ve věci C-437/05, Vorel.

## 1. SOUKROMÉ PRÁVO

I když Hoetzel nepřiznává „rozkazům soukromého zaměstnavatele“ takovou váhu, aby bylo možno pro účely mocenské teorie řadit pracovní právo do práva veřejného,<sup>11</sup> je vhodné se zamyslet nad znaky veřejnoprávní úpravy přesčasové práce. Otázka přesčasové práce bývá např. spojována s právem zaměstnance „prodávat“ svou pracovní sílu, jak doslova řekl Nejvyšší soud USA.<sup>12</sup> V evropské tradici však nelze opominout čl. 427 Mírové smlouvy versailleské mezi mocnostmi spojenými a sdruženými a Německem, kde se stanoví: „*Isouce však přesvědčeny, že práce nesmí být pokládána prostě za předmět obchodu, mají za to, že jsou cesty a zásady směřující k úpravě podmínek pracovních, jež by se každý průmyslový celek měl snažiti uvésti v život do té míry, do které by to jeho zvláštní poměry připouštěly.*“<sup>13</sup>

Právo člověka „prodávat“ svou pracovní sílu bylo v naší tradici pod vlivem válečných zkušeností vtěleno do veřejného subjektivního práva na práci či zaměstnání. V souladu s ust. § 2 odst. 1 občanského zákoníku je nutno každé ustanovení soukromého práva vykládat ve shodě s Listinou základních práv a svobod, ve shodě s čl. 26 a z něho vyvěrajícími právy mít zaměstnání (včetně práva nebyt rušen), udržet si zaměstnání a být zabezpečen pro případ nezaměstnanosti.<sup>14</sup> A právě posledně zmíněné právo je úzce spojeno s koncepcí úpravy práce přesčas. Jak totiž opakovaně zaznělo v judikatuře, neexistuje žádný vědecky podložený argument, proč by výkon práce nad 48 pracovních hodin týdně měl poškozovat lidské zdraví více, než např. výkon práce v rozsahu 49 pracovních hodin či 50 pracovních hodin.<sup>15</sup> Naopak klíčovým a přitom racionálním důvodem pro průběžné omezování pracovní doby se zdá být vysoká míra nezaměstnanosti. Zaměstnavatel je skrze omezování pracovní doby nucen v případě vyšší potřeby práce nabrat více zaměstnanců, omezující úprava maximální pracovní doby mu totiž neumožní pokrýt zvýšenou potřebu dosavadními zaměstnanci. Na omezování pracovní doby, v jehož rámci hraje práce přesčas zásadní roli, spočívá tedy imanentní veřejný zájem.

Vedle toho je nutno zmínit, že proces kodifikace pracovního práva v 50. a počátkem 60. let minulého století setřel tradiční rozdíly mezi soukromoprávní úpravou výkonu práce a úřednickým či služebním právem.<sup>16</sup> Důkazem toho jsou nejen velmi široké

<sup>11</sup> HOETZEL, J.: Heslo „Dualismus právní“, in HÁCHA, E. – HOETZEL, J. – WEYER, F. – LAŠTOVKA, K.: *Slovník veřejného práva československého*, sv. I. Brno: Polygrafia, R. M. Rohrer, 1929, s. 494.

<sup>12</sup> Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu USA ve věci *Lochner vs. New York* 198 U.S. 45 (1905).

<sup>13</sup> Mírová smlouva byla publikována pod č. 217 Sb. z. a n. z roku 1921. Stejného znění byl též čl. 372 mírové smlouvy Saintgermainské s Rakouskem, čl. 355 mírové smlouvy Trianonské s Maďarskem a čl. 289 Neuillyské smlouvy s Bulharskem.

<sup>14</sup> Usnesení Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 228/99.

<sup>15</sup> Srov. rozsudek SDEU ve věci C-84/94, bod 18, 20 a 23. Z naší historie lze naopak uvést jako příklad Karla Engliše, který pracoval doslova ve dne i v noci a naproti komunistickému režimu (který jej donutil opustit veřejný život, byt i vysokou penzi) se dožil vysokého věku. Jak např. vzpomíná František WEYR v knize *Paměti*, díl I., nepublikovaný rukopis, s. 501–509. Další pamětník Václav CHYTL v *Sborníku Englišova šedesátka*, Nákladem Kroužku přátel profesora Engliše v čele s F. Weyerem, Zlín 1940, uvádí, že na jednom z archů Soustavy národního hospodářství bylo uvedeno: „Psáno po recepci v bance od 2–4 hodin ráno.“ Stále intelektuálně aktivní zemřel Karel Engliš ve věku nedožitých 81 let dne 13. 6. 1961.

<sup>16</sup> Služební pragmatika platila na území dnešní České republiky až do roku 1950, kdy byla nahrazena zákonem č. 66/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců, a zákonem č. 67/1950 Sb.,

definice pracovního práva dle české školy, ale též konkrétní znění právních předpisů a judikatury.<sup>17</sup> A vrátíme-li se v minulosti ještě dříve, pak je nutno konstatovat, že rozvoj pracovního ochranného zákonodárství v širokém smyslu (tj. včetně např. povinností zaměstnanců), stejně jako veřejnoprávních služebních poměrů, se v českých zemích obdobně jako např. v Německu odehrával převážně mimo obecný občanský zákoník. Základním předpisem pro ochranné zákonodárství se postupně stal živnostenský řád, který však byl doktrínou považován za veřejnoprávní předpis.<sup>18</sup> A právě živnostenský řád byl zásadním způsobem pozměněn zákonem č. 91/1918 Sb. o 8hodinné době pracovní, který jako první předpis výslovně upravil v ust. § 6 práci „přes čas“.<sup>19</sup>

I když pracovní právo jako takové zůstává dle většinového názoru součástí práva soukromého,<sup>20, 21</sup> lze v něm nalézt (tak jako v jiných souborech právních norem)<sup>22</sup> složky soukromoprávní i veřejnoprávní.<sup>23</sup> Institut práce přesčas má v této souvislosti

---

o pracovních a platových poměrech soudců z povolání, prokurátorů a soudcovských čekatelů (soudcovský zákon). Nová koncepce nerozlišovala veřejnoprávní a soukromoprávní zaměstnavatelské poměry a státní služba se považovala za zvláštní druh zásadně jednotného pracovního poměru. Pro obsah služebního poměru platily obecné zákony a zákony o státních zaměstnancích tvořily zvláštní úpravu jen určitých aspektů pracovního (služebního) poměru. S účinností od 1. 1. 1966 přijetím zákoníku práce byla i tato zvláštní právní úprava zrušena a i zaměstnanecké vztahy zaměstnanců ústředních státních orgánů, obcí i jiných správních úřadů se staly vztahy pracovněprávními (s výjimkou zvláštních zákonů o služebním poměru příslušníků ozbrojených sil). Více KAHLE, B. in BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 6. doplněné a přepracované vydání. Praha, C. H. Beck, 2014 (v tisku). K tradiční vazbě na soukromoprávní smlouvu srov. NOGLER, L.: *The Concept of Subordination in European and Comparative Law*. University of Trento, Italy, 2009, s. 41.

<sup>17</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. července 2006, čj. 2 Afs 173/2005-69. V zahraničí, zejména Německu, Rakousku ale též Itálii se objevuje v úřednickém právu podobný trend. Mimo Evropu lze poukázat na judikaturu jihoafrického Ústavního soudu, jenž status zaměstnance příznává vojákům. Srov. *Sandu v. Minister of Defence and Another* 1999 (4) SA 469 (CC). K definičním vymezení pracovního práva inspirovanému Kaskalem pak BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 3 a 4 a obdobně HŮRKA, P. a kol.: *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 19 a 20; SPIRIT, M. a kol.: *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, s. 21 či GALVAS, M. – GREGOROVÁ, Z. – HRABCOVÁ, D.: *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 15. Naopak Tröster tradičněji rozeznává pouze individuální a kolektivní pracovní právo. Pracovní právo pak chápe jako právo závislé práce. Stejně tak T. Liszcz či Löschnigg. TRÖSTER, P.: Postavení pracovního práva v právním systému České republiky. In: *Kodifikace a dekodifikace soukromého práva v dnešním právním vývoji*. Praha: Karolinum, 1998, s. 91; LISZCZ, T.: *Právo pracy*. 5. vyd. Warszawa: LexisNexis, 2008, s. 17 a LÖSCHNIGG, G.: *Arbeitsrecht*. 11. vyd. ÖGB Verlag, 2011, s. 41 a 45. Pokud jde o široké pojetí pracovního práva a jeho oporu v právních předpisech, pak je nutno zmínit především ust. § 3 zákoníku práce, kde se stanoví, že závislá práce může být též konána na základě zvláštních právních předpisů, za které v poznámce pod čarou považuje zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a zákon č. 218/2002 Sb., službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech.

<sup>18</sup> LUKÁŠ, J.: *Zásady rázu sociálně-politického v rakouském právu občanském*, s. 10.

<sup>19</sup> HERMANN-OTAVSKÝ, K.: *Zákon o soukromých zaměstnancích*. Československý Kompas, 1935, s. 181. Dále viz MAOPUST, V.: *Živnostenský řád*. Praha: V. Linhart, 1948, s. 269 a 275.

<sup>20</sup> BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*, s. 5. Dále např. GERLOCH, A.: *Teorie práva*. 5. upravené vydání, s. 114.

<sup>21</sup> Srov. HÁCHA, E.: „Pracovní právo“, in *Slovník veřejného práva československého*, sv. III, s. 425. Dále v historické perspektivě ELIÁŠ, K.: Odras peripetií české civilistiky v dějinách právníka. In: *150 let českého právníckého časopisu, právo a stát na stránkách právníka*. Ústav státu a práva AV ČR, v. v. i., 2013, s. 267 a 270.

<sup>22</sup> K výskytu norem veřejného práva v právu obchodním PELIKÁNOVÁ, I. In: *Obchodní právo*, I. díl. Praha: ASPI, 2005, s. 21.

<sup>23</sup> Tak KRČMÁŘ, J.: „Pracovní smlouva“, in *Slovník veřejného práva československého*, sv. III. Eurolex Bohemia, s. 442. Ze soudobé literatury především PICHRT, J.: K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2014, č. 7, s. 254–258.

bohatou historií. Zákonodárce si toho byl vědom a novelizace zákoníku práce, která vedle toho, že vyhověla názorům upřednostňujícím řešení přímo v zákoníku práce,<sup>24</sup> výslovně v ust. § 4 zákoníku práce stanoví: „nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem...“. Občanský zákoník tak je povolán k podpůrné aplikaci vždy, nelze-li danou otázku řešit za pomoci zákoníku práce, a to bez zřetele na případnou klasifikaci dané úpravy jako zcela či převážně veřejnoprávní. Občanský zákoník se použije podpůrně ve všech případech, kdy je založena subsidiární působnost zákoníku práce, ať již se jedná o soukromoprávní či veřejnoprávní předpis.

## 2. PRÁCE PŘESČAS A ZÁVAZNÝ SUBJEKTIVNÍ HISTORICKÝ VÝKLAD

V souladu s ust. § 2 odst. 2 občanského zákoníku je nutno k výkladu soukromého práva použít zde kodifikované metody. Zákonnému ustanovení tak nelze přiřkládat jiný význam, než jaký plyne z jazykového výkladu a z „jasného úmyslu zákonodárce“, tj. ze subjektivního historického výkladu. Pojmové vymezení práce přesčas v souvislosti s těmito dvě výkladovými metodami vykazuje, bohužel, zásadní aplikační problém.

Znak pracovní doby a v jeho rámci též práce přesčas byl v soukromoprávní rovině systematicky využíván rakouskou a posléze prvorepublikovou literaturou a judikaturou jako podpůrná pomůcka pro určení služební smlouvy.<sup>25</sup> Obecnou úpravu práce „přes čas“ přinesl, jak již bylo řečeno, veřejnoprávní zákon č. 91/1918 Sb. o 8hodinné době pracovní. Přesto je nutno konstatovat, že pojem práce přesčas, jak jej dnes známe, byl kodifikován teprve prvním československým zákoníkem,<sup>26</sup> a to do značné míry jinak, než jak byl chápán do té doby. To je nutno mít na paměti, chceme-li pátrat po jasném úmyslu zákonodárce. Ten totiž předmětná pravidla tvořil v jiném společenském zřízení, v době překonávání antagonistických rozporů. Hovoříme o době, kdy první československý zákoník práce zákon č. 65/1965 Sb. (dále pro zjednodušení „ZP 1965“) sjednotil nejenom roztržitěnou občanskoprávní, ale též administrativněprávní úpravu služebních poměrů.<sup>27</sup> Sjednocení právní úpravy bylo přitom odůvodňováno změnou společenských a hospodářských podmínek (jednotou socialistických výrobních vztahů a vlastnictví výrobních sil), sblížením postavení všech zaměstnanců a též odpadnutím společenských rozdílů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (tzv. teorie společných zájmů).<sup>28</sup> Pracovní právo mělo být po sovětském vzoru právě v zákoníku práce důsledně nově vybudováno

<sup>24</sup> *K návrhu slovenského občianskeho zákonníka, V. Lubyho právnické dni*. Bratislava: Právnická fakulta Univerzity Komenského, 1998, s. 52.

<sup>25</sup> ROUČEK, F. – SEDLÁČEK, J. a kol.: *Komentář k československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a Podkarpatské Rusi*. Reprint Olomouc: ASPI, 2002, s. 192.

<sup>26</sup> Zákoník práce z roku 2006 pak tuto definici doslova převzal. To ostatně potvrdila též důvodová zpráva k § 78 a 93, srov. zvláštní část důvodové zprávy, tisk č. 1153/0, 2005, PS PČR. Jediným korektivem byl soulad s unijním právem a jeho aplikací.

<sup>27</sup> Tedy úpravu veřejnoprávního služebního poměru.

<sup>28</sup> CHYTSKÝ, J.: *K otázce právní úpravy pracovního poměru*, s. 486 a násl.

na socialistických principech a uvedeno tak v soulad se socialistickou ústavou.<sup>29</sup> V této souvislosti se nabízí poukázat na potenciální nepraktičnost závazného subjektivního historického výkladu, který soudy nutí do svého rozhodování zahrnout dnes nepřijatelné teleologické úvahy. Demonstrativním příkladem může být rozhodnutí rakouského odvolacího soudu (Landesgericht Wien), který v první polovině 90. let minulého století opřel své úvahy o neplatnosti sňatku o úmysl nacistického zákonodárce z roku 1938.<sup>30</sup> Zkoumání historické vůle nacistického zákonodárce nemusí samozřejmě vést k nepřijatelným závěrům, neboť získané poznatky je nutno poměřovat dnešními zásadami demokratického státu, přesto právě tento příklad názorně ukazuje rizika subjektivního historického výkladu, kdy k ochraně rakouského pracovního trhu má sloužit zákon režimu, který ve stejném roce Rakousko připojil k nacistické Velkoněmecké říši.<sup>31</sup>

Od roku 1965 se práci přesčas rozumí pro účely pracovní doby i odměňování obecně pouze taková práce, jejíž výkon současně splňuje tři podmínky. Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem (a) na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem, (b) nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a (c) konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Až na výjimky se celá odborná obec shodne též na tom, že kumulativně musí být splněna též včetně podmínky práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu.<sup>32</sup>

## 2.1 NA PŘÍKAZ ČI SE SOUHLASEM

Hned první pojmový znak přesčasové práce bychom explicitně, na rozdíl od zbývajících dvou, hledali v ust. § 96 odst. 1 ZP 1965 v původní redakci marně. Vyplyval sice nepřímo z ust. § 96 odst. 2, 97 a 98 ZP 1965, jakož i z prováděcích předpisů. Výslovně jej do ust. § 96 odst. 1 ZP 1965 však vložil až čl. I bodem 37 novely zákoníku práce provedená zákonem č. 153/1969 Sb. Důvodem byla snaha omezit plýtvání veřejných prostředků při příliš časté výplatě příplatku za práci přesčas.<sup>33</sup> Zákonodárce doslova konstatuje: „*Mimoto lze očekávat, že uplatnění některých úprav přispěje k větší hospodárnosti, omezení některých neproduktivních výdajů a v některých případech může přinést i určité úspory. Patří mezi ně opatření (...) placení přesčasového příplatku pouze u nařízené nebo se souhlasem organizace konané přesčasové práce (...). Výšší případných úspor nelze ovšem ani přibližně vyčíslit.*“

Podmínkou výkonu práce přesčas tedy je, že jde o práci, k níž dá zaměstnavatel příkaz nebo souhlas. Každému zaměstnanci s výjimkou zaměstnanců s kratší pracovní

<sup>29</sup> MAŘÍK, V.: Koncepce a hlavní principy návrhu zásad zákoníku práce ČSSR. *Právník*, 1963, č. 4, s. 249 a 253.

<sup>30</sup> V tomto bodě děkuji za podnětnou diskuzi C. H. Scheuovi a dovoluji si odkázat na jeho podnětný článek SCHEU, C. H.: *Problematika účelových sňatků v perspektivě evropského migračního práva* (v tisku), s. 9.

<sup>31</sup> Spolu s J. Morávkem je proto nutno zdůraznit, že vůle zákonodárce by neměla být metodou výkladu, ale jeho cílem. K tomu více *Model práva, Vztah morálky a práva*. Praha: Linde, a.s., 2013, s. 12.

<sup>32</sup> V situaci, kdy není splněna některá z těchto podmínek, nelze hovořit o práci přesčas, a to ani pro účely odměňování. Ust. § 114 a 127 zákoníku práce totiž plně vychází z naplnění díkce, že se jedná o práci přesčas ve smyslu ust. § 93 zákoníku práce.

<sup>33</sup> Srov. důvodová zpráva, všeobecná část, str. 26, která je k dispozici zde [http://www.psp.cz/eknih/1969fs/tisky/t0016\\_03.htm](http://www.psp.cz/eknih/1969fs/tisky/t0016_03.htm) (cit. 22. 5. 2014).

dobou,<sup>34</sup> těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě mladší než 1 rok může zaměstnavatel nařídít výkon práce až do celkového rozsahu 150 hodin ročně. Zákoník práce nestanoví formu příkazu ani souhlasu. V souladu s ust. § 559 občanského zákoníku jsou tak zaměstnavatel i zaměstnanec oprávněni zvolit pro právní jednání libovolnou formu. Vždy však musí z právního jednání nepochybně, že má zaměstnanec práce přesčas vykonávat a v jakém rozsahu. Souhlas s výkonem práce přesčas může být učiněn písemně, ale také ústně, případně i konkludentně. Je ovšem otázkou, zda souhlas může být udělen též mlčením, když má zaměstnavatel vědomost o tom, že zaměstnanec práci přesčas vykonává, nevydá však příkaz k zastavení práce přesčas, výkon práce vezme pouze na vědomí.

Odpověď souvisí s ust. § 551 občanského zákoníku, který stanoví, že o právní jednání nejde, chybí-li vůle jednajících osoby. Je proto otázkou, zda lze tak jako doposud vyloučit existenci vůle v tomto opomenutí, pokud zaměstnavatel převezme výsledek práce konané mimo rozvržení směn v době nad stanovenou týdenní pracovní dobu a využije jej.<sup>35</sup> Jistou paralelu lze zde vidět v příkazu k práci přesčas, kterým je zaměstnavatelem uložen výkon práce v takovém množství, že do nejzazšího stanoveného termínu, do kdy musí být práce hotova, nelze takový úkol splnit v rámci stanovené týdenní pracovní doby. Pozitivní odpověď, že se jedná o práci na příkaz, podporuje v obou případech skutečnost, že práci koná zaměstnanec v podřízenosti zaměstnavateli. Ten určuje nejen místo a čas výkonu práce, ale též organizaci práce a jeho stíhají nedostatky neefektivní organizace práce dle ust. § 346b odst. 2 zákoníku práce, což ovšem zjevně odporuje jasnému úmyslu zákonodárce deklarovanému při zavádění tohoto pojmového znaku přesčasové práce. Občanský zákoník navíc v ust. § 2 odst. 2 *in fine* výslovně stanoví, že nikdo se nesmí dovolávat slov právního předpisu proti jeho smyslu. Oporu nicméně přesto snad najdeme v ust. § 3 odst. 1 občanského zákoníku (vymezuje právo brát se za štěstí své) a v odst. 2 písm. c) téžto ustanovení zakazuje, aby byla působena nedůvodná újma zaměstnanci závislosti jeho postavení. Na druhou stranu ani zaměstnavateli nelze odepřít, co mu po právu náleží (ust. § 3 odst. 2 písm. f) občanského zákoníku) a zaměstnanec nemůže těžit z vlastní neschopnosti plně a účinně využívat všech svých schopností po celou pracovní dobu k plnění pracovních úkolů.

Zvýšenou obavu v této souvislosti vzbuzuje též ust. § 545 občanského zákoníku, které přiznává právní následky zvyklostem a zavedené praxi stran. Absence účinného vedení ze strany nadřízených zaměstnanců, tolerance nepřesné evidence pracovní doby či dokonce podvádění by mohla nově mít (opět) zásadní význam. To by ovšem nejen odporovalo jasnému úmyslu zákonodárce, ale též dosavadním závěrům judikatury.<sup>36</sup>

<sup>34</sup> Zaměstnanci s kratší pracovní dobou (ve smyslu ust. § 80 zákoníku práce) mají oproti ostatním zaměstnancům dvě specifika v případě práce přesčas. Zákaz nařídít práci přesčas je ovšem obsažen v definičním ust. § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce, což komplikuje jazykový výklad předmětného ustanovení. Dále se v jejich případě jedná o práci přesčas pouze tehdy, pokud došlo k překročení stanovené týdenní pracovní doby. Odpracovaná doba na základě dohody nad výši jejich úvazku do stanovené týdenní pracovní doby, není prací přesčas. V ostatním se již aplikuje obecný režim jako u jiného zaměstnance v pracovním poměru.

<sup>35</sup> Tak rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 1927, Rv I 1643/26, Sb.n.s. č. 6983.

<sup>36</sup> Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 1924, Rv I 227/24, Sb.n.s. č. 3820 a ze dne 5. 9. 1924, R II 313/24 Sb.n.s. č. 4173.

## 2.2 NAD STANOVENOU TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBU (A) VYPLÝVAJÍCÍ Z PŘEDEM STANOVENÉHO ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

Práci přesčas je až dodnes práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby. Co je stanovená týdenní pracovní doba vymezuje především zákoník práce.<sup>37</sup> Stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnance pracujícího v jednosměnném pracovním režimu činí nejvýše 40 hodin týdně. Jedná se o čistou pracovní dobu, tj. bez přestávek v práci a bez práce přesčas. Délka pracovní doby je pro určité skupiny zaměstnanců ze zákona zkrácena pod tuto hranici, a to v závislosti na druhu práce, na formě pracovního režimu nebo v závislosti na jejich věku.<sup>38</sup>

Vážným aplikačním problémem je ovšem druhá část tohoto znaku: „*vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby*“. Někteří autoři tento dovětek druhého znaku přesčasové práce považují za duplicitní se znakem „*konaná mimo rámeček rozvrhu pracovních směn*“.<sup>39</sup> Tento přístup pak umožňuje rozvinout argumentaci v tom směru, že pro identifikaci práce přesčas postačuje práce nad délkou jedné směny.<sup>40</sup> I když i tento výklad je zkreslený,<sup>41</sup> lze takto vznést odůvodněné pochybnosti (právě s přihlédnutím k povinnému jazykovému výkladu ust. § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce) proti názoru, že předmětný dovětek nemá žádnou regulativní funkci. Jasný úmysl zákonodávce projevový v důvodové zprávě – práci přesčas zcela odstranit, nám bohužel nepomůže,<sup>42</sup> neboť odporuje tomu, co ve skutečnosti zákonodávce činil. Na jiném místě je ovšem zákonodávce výslovně zdůrazněno, že práce přesčas byla práce nad dobu předem stanovenou plánek směn.<sup>43</sup> Zákonodávce dává v důvodové zprávě příklad, kdy práci přesčas byla u zaměstnanců s 52 pracovními hodinami v týdnu v prvním týdnu a 40 hodinami v druhém týdnu až práce od 53. hodiny v prvním týdnu a 41. v druhém pracovním týdnu. Pokud bychom její aplikovali, pak by za práci přesčas nebyla možno považovat práci

<sup>37</sup> Zaměstnavatel, který není uveden v ust. § 109 odst. 3, je oprávněn sjednat s odborovou organizací či jednostranně stanovit ve vnitřním předpise zkrácení pracovní doby (kratší délka pracovní doby bez současného snížení mzdy).

<sup>38</sup> Pracovní doba člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě ve všech pracovněprávních vztazích může ve svém souhrnu činit nejvýše 48 hodin týdně. 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. Odchytky dále platí pro zaměstnance údržby pozemních komunikací a člena posádky letadla.

<sup>39</sup> SLÁDEK, V.: *Pracovní doba v praxi, problémy, otázky, odpovědi*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2003, s. 155.

<sup>40</sup> SLÁDEK, V.: *Práce přesčas a její vazba na stanovenou týdenní pracovní dobu*. PaM, 2007, č. 4 dostupný zde: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1882v2560-prace-prescas-a-jeji-vazba-na-stanovenou-tydenni-pracovni-dobu/?search\\_query=\\$issue=3132&order\\_by=&order\\_dir=&type=&search\\_results\\_page=1](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1882v2560-prace-prescas-a-jeji-vazba-na-stanovenou-tydenni-pracovni-dobu/?search_query=$issue=3132&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1) (cit. 17. 5. 2014).

<sup>41</sup> Neboť předmětný názor je nutno vykládat v souvislostech, když autor v posledním odstavci oddílu nazvaném „Práce přesčas při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby“ nastiňuje pevný plán směn, v němž skutečně (odhlédneme-li od v životě tak častých zameškaných částí pracovní doby) práce přesčas může představovat práci nad délkou plánované směny. Srov. SLÁDEK, V.: *Práce přesčas a její vazba na stanovenou týdenní pracovní dobu*, PaM 2007, č. 4 dostupný zde: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1882v2560-prace-prescas-a-jeji-vazba-na-stanovenou-tydenni-pracovni-dobu/?search\\_query=\\$issue=3132&order\\_by=&order\\_dir=&type=&search\\_results\\_page=1](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1882v2560-prace-prescas-a-jeji-vazba-na-stanovenou-tydenni-pracovni-dobu/?search_query=$issue=3132&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1) (cit. 17. 5. 2014).

<sup>42</sup> *Zákoník práce a předpisy související*. Praha: Práce, 1965, s. 348.

<sup>43</sup> *Zákoník práce a předpisy související*. Praha: Práce, 1965, s. 350.



plánovanou, byť by došlo k překročení stanovené týdenní pracovní doby. Takový výklad se nicméně zdá být v rozporu k tomu, co za práci přesčas považovala soudobá<sup>44</sup> i dnešní literatura.<sup>45</sup> V některých dnešních komentářích se projevuje jistý kompromis s původní „tvrdou“ variantou odůvodňovanou zákonodárcem, a sice podmínka, že prací přesčas nemůže být součástí pracovního rozvrhu (plánu směn).<sup>46</sup> Nicméně ani tito autoři netravají na tom, že plánovaný výkon práce přesčas zbavuje zaměstnance práva na příplatek za práci přesčas, jak původně deklaroval zákonodárcem.

### 2.3 MIMO ROZVRŽENÍ SMĚN

Zaměstnavatel je povinen předem rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu a seznámit zaměstnance včas s tímto rozvržením. Prací přesčas je práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Doba určitých překážek v práci, resp. dob odpočinku se přitom do pracovní doby započítává. Prací přesčas může být pouze práce konaná mimo rámec rozvrhu stanovené týdenní pracovní doby. Prací přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost. Odchytky pro posuzování práce přesčas existují při zavedení pružné pracovní doby.

## 3. VYROVNACÍ OBDOBÍ A JAZYKOVÝ VÝKLAD

Práce přesčas je vymezena tradičně prostřednictvím institutu stanovené týdenní pracovní doby (srov. ust. § 96 ve spojení s § 84 zákona č. 65/1965 Sb. zákoník práce, který pracoval s šestidenním pracovním týdnem) na týdenním základě, tj. s obdobím sedmi po sobě jdoucích dnů. Nutno v této souvislosti zmínit, že počítání práce přesčas dle jednotlivých směn bylo svého času příznačné pro sovětské právo; československé pracovní právo však toto pravidlo nikdy nerecipovalo.<sup>47</sup>

V souladu s ust. § 93 odst. 4 zákoníku práce nesmí celkový rozsah práce přesčas činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymežit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Toto pravidlo bylo a je aplikační praxí považováno za normu s dvojitým obsahem. Vedle restriktivní funkce je mu připisován pozitivní obsah v tom smyslu, že definuje „prací přesčas v průměru“. Aplikuje-li se delší vyrovnací období než 1 týden,

<sup>44</sup> Tento dovětek měl spíše popisnou funkci a připouštělo se, že mohlo jít o práci přesčas i v případě, kdy nedošlo k překročení týdenní pracovní doby. WITZ, K. a kol.: *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1967, s. 243.

<sup>45</sup> ELIÁŠ, K. – BEZOUŠKA, P. – HŮRKA, P. – MORÁVEK, J. – SCHMIED, Z. – TRYLČ, L.: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktual. vyd. Anag, s. 265.

<sup>46</sup> ELIÁŠ, K. – BEZOUŠKA, P. – HŮRKA, P. – MORÁVEK, J. – SCHMIED, Z. – TRYLČ, L.: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktual. vyd. Anag, s. 265, či ANDRAŠČÍKOVÁ, M. – HLOUŠKOVÁ, P. – HOFMANOVÁ, E. – KNEBL, P. – SCHMIED, Z. – TOMANDLOVÁ, L. – TRYLČ, L.: *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014*. Praha: Anag, 2014, s. 189.

<sup>47</sup> WITZ, K. a kol.: *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1967, s. 242 a 243.

pak lze identifikovat práci přesčas teprve při použití pojmu „práce přesčas v průměru“. Zaměstnavatel je pak oprávněn stanovit či v kolektivní smlouvě dohodnout delší vyrovnací období na až 26, resp. 52 týdnů. Tento příkaz je tedy interpretován nejen jako omezení délky průměrování práce přesčas, ale též jako úprava možnosti rozvrhnout práci přesčas v průměru.<sup>48</sup>

Nicméně tento výklad nemá výslovnou oporu v dikci ust. § 93 odst. 4 zákoníku práce. Dokonce, co více, tímto výkladem se mění definice práce přesčas, protože se s prací přesčas do konce vyrovnacího období nezachází jako s prací přesčas. Tento příkaz je tedy tradičně interpretován nejen jako omezení délky průměrování práce přesčas, ale též jako úprava možnosti rozvrhnout práci přesčas v průměru.<sup>49</sup> Dle mého názoru lze předmětný výklad i po 1. 1. 2014, stejně jako doposud, opřít o systematický výklad a o subjektivní historický výklad zákonodárce.<sup>50</sup> Tak především je nutno přihlédnout ke stejnému aplikačnímu problému, který je obsažen v ust. § 76 odst. 2, § 78 odst. 1 písm. m), § 86 odst. 3 a § 93a odst. 3 zákoníku práce; všechna tato ustanovení mají stejně jako ust. § 93 odst. 4 zákoníku práce citelný deficit z hlediska jazykového.

V případě dohody o pracovní činnosti je možnost stanovení vyrovnacího období spojena s tzv. kvantitativním znakem (množství pracovních hodin, které lze odpracovat), jediným kritériem pro odlišení od pracovní smlouvy. Právo zaměstnavatele stanovit vyrovnací období, bylo důležitým rozlišovacím znakem, a jako takové má oporu v judikatuře.<sup>51</sup> Pokud jde o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, z povahy věci vyplývá, že zaměstnavatel je oprávněn pracovní dobu rozvrhnout nerovnoměrně na jednotlivé pracovní týdny. Jestliže by zaměstnavatel neměl mít možnost stanovit v rámci limitů vyrovnacího období pracovní dobu v jednotlivých týdnech rozdílně (tj. tak, že v některém týdnu zaměstnanci pracují nad stanovenou týdenní pracovní dobu a v jiných méně), pak by byl setřen rozdíl mezi rovnoměrnou a nerovnoměrnou pracovní dobou. Předmětné rozlišování by zcela ztratilo své opodstatnění. V případě konta pracovní doby by nemožnost rozvrhnout vyrovnací období rovněž vedla k úplné negaci tohoto institutu. Právo rozvrhnout vyrovnací období je jeho fundamentálním základem. Konečně je možno poukázat na zákon č. 294/2008 Sb., kterým došlo k vložení ust. § 93a upravujícím nesystémově institut další dohodnuté práce přesčas do zákoníku práce. Pokud by nebylo smyslem této úpravy umožnit zaměstnavatel stanovit vyrovnací období, došlo by skutečně ke kolapsu zdravotních služeb ústavního typu a rychlé záchranné služby.

Tím se dostáváme k úmyslu zákonodárce. Ust. § 86 odst. 1 zákoníku práce ve znění do 31. 12. 2011 výslovně deklarovalo, že konto pracovní doby je jen jiným způsobem nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Důvodová zpráva k čl. I bodu 92 zákona

<sup>48</sup> SLÁDEK, V.: *Pracovní doba v praxi, problémy, otázky, odpovědi*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2003, s. 155.

<sup>49</sup> SLÁDEK, V.: *Pracovní doba v praxi, problémy, otázky, odpovědi*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2003, s. 155.

<sup>50</sup> V souladu s ust. § 2 odst. 2 občanského zákoníku je nutno k výkladu soukromého práva použít zde kodifikované metody. Zákonnému ustanovení tak nelze přikládat jiný význam, než jaký plyne z jazykového výkladu a z „jasného úmyslu zákonodárce“, tj. ze subjektivního historického výkladu.

<sup>51</sup> Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3191/2011.

č. 365/2011 Sb., který tuto změnu provedl, uvádí: „*Jak odpracovaná pracovní doba, tak dosažená mzda se zúčtovává až po skončení zvoleného vyrovnacího období.*“<sup>52</sup> V důvodové zprávě k zákoníku práce 2006 se k institutu nerovnoměrného rozvržení pracovní doby uvádí: „*Vyrovnací období pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby se navrhuje vymezit týdny po sobě jdoucími.*“ Ke kontu pracovní doby se pak tamtéž potvrzuje: „... *navrhuje se pro větší flexibilitu pracovního režimu umožněním specifické úpravy nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, který má ve vyrovnacím období zaměstnavateli umožnit, aby zaměstnanci v pracovním režimu přiděloval práci v takovém rozsahu, v jakém to bude odpovídat jeho potřebě (...). Rozdíly, které vzniknou po skončení vyrovnacího období (...), bude zaměstnavatel povinen ve vztahu k zaměstnanci vyrovnat.*“<sup>53</sup> V konečném důsledku je nutno i s poukazem na jazykový výklad a slova „v průměru“ vyskytující se ve všech zmiňovaných ustanoveních uzavřít, že není-li zaměstnavateli umožněno rozvrhovat ve všech těchto případech pracovní dobu do určitého vyrovnacího období, pak všechny zmíněné instituty zcela či z podstatné části nemají smysl.<sup>54</sup>

Vyrovnací období stanoví vždy zaměstnavatel bez přímé spoluúčasti zaměstnance (viz však další oddíl). Pokud by ovšem délka vyrovnacího období měla překročit 26. týden, pak je třeba předchozí ujednání v kolektivní smlouvě. Je ovšem možná též situace, kdy vyrovnací období a pravidla jeho použití budou ujednány přímo v kolektivní smlouvě. Speciální úprava platí pouze pro konto pracovní doby. Od 1. 1. 2008 nepotřebuje zaměstnavatel k zavedení konta pracovní doby a délce vyrovnacího období souhlas zaměstnance, vůči němuž bude konto uplatněno.<sup>55</sup>

#### 4. OCHRANA SLABŠÍ STRANY

Protože výkon práce v tzv. vyrovnacím období, pokud jeho existenci ovšem připustíme (viz předchozí oddíl), může mít zásadní dopad na situaci zaměstnance, může být v souladu s ust. § 93 odst. 3 zákoníku práce zaměstnanec povolán konat práci

<sup>52</sup> Srov. zvláštní část důvodové zprávy tisk PS PČR č. 411/0, 2011.

<sup>53</sup> Srov. zvláštní část důvodové zprávy k § 81 až 83 a 86 tisk PS PČR č. 1153/0, 2005.

<sup>54</sup> Pokud tedy např. v jednom pracovním týdnu bude týdenní pracovní doba rozvržena na 32 hodin, ale zaměstnanec odpracoval 34, a ve druhém týdnu na 42 hodin, ale zaměstnanec pracoval 44. Pak při v průměru stanovené týdenní pracovní době 40 hodin na tyto dva pracovní týdny se bude jedna o práci přesčas nad 80 pracovních hodin. Předmětné 4 hodiny odpracované zaměstnancem nad průměrnou, nikoliv však stanovenou týdenní pracovní dobu, nejsou prací přesčas. Zaměstnanci za výkon práce bude v jejich případě náležet pouze (dosažená) mzda, nikoliv též příplatek za práci přesčas. Stejně tak v případě, kdy průměrná týdenní pracovní doba bude činit 36 pracovních hodin a na konci vyrovnacího období bude průměrná týdenní pracovní doba činit 40 hodin týdně, nelze při stanovené týdenní pracovní době uvažovat o práci přesčas. Zaměstnanci proto ani v tomto případě nevznikne právo na příplatek za práci přesčas.

<sup>55</sup> Zákon č. 365/2011 Sb. vyjasnil, že konto pracovní doby nemůže být u zaměstnavatele, u něhož působí odborová organizace, zavedeno bez příslušného ujednání v kolektivní smlouvě. Pouze zaměstnavatel, u něhož nepůsobí odborová organizace, může rozvrhnout konto pracovní doby vnitřním předpisem.

přesčas pouze na základě svého uděleného souhlasu.<sup>56</sup> Písemná forma pro udělení souhlasu však není předepsána.<sup>57</sup> Souhlas proto může být udělen ústně či konkludentně.

Souhlasil-li, může zaměstnanec konat práci přesčas v průměru ve vyrovnacím období dle ust. § 93 odst. 4 zákoníku práce v rozsahu až 208 hodin (8 hodin × 26 týdnů), resp. až 416 hodin (8 hodin × 52 týdnů). Současně ovšem stále platí další limit, a to 150 hodin pro nařízenou práci přesčas za kalendářní rok.<sup>58</sup> Předem uděleným souhlasem zaměstnanec může být legitimizován odklad vyplacení příplatku za práci přesčas v souladu s ust. § 3 odst. 2 písm. d) občanského zákoníku. Zaměstnanec nicméně může souhlasit či to sám navrhnout, že bude pracovat déle, než stanoví zákoník práce omezující maximální délku práce přesčas. Může totiž být sporné, zda ust. 93 odst. 2 a 4 zákoníku práce vymezují práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích.

A i pokud by vymezovaly, pak je s odkazem na ust. § 586 občanského zákoníku nutno považovat smlouvu odporující předmětným ustanovením za platnou, ledaže se zaměstnanec nedovolá její neplatnosti. Nabízí se sice argumentace zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance,<sup>59</sup> ochrana slabší strany – zaměstnanec je však zohledněna v pravidlech občanského zákoníku *in abstracto*.<sup>60</sup> Zákoník práce navíc nemá zvláštní úpravu neplatnosti právního jednání pro tento případ. Není proto důvodu proč by slib neměl zavazovat či smlouvy by neměly být splněny (*pacta sunt servanda*) i v tomto případě.<sup>61</sup> V úvahu může pouze přicházet rozpor s dobrými mravy. Nemohlo by tu ovšem jít o rozpor s jakýmkoliv pravidly dobrých mravů, ale pouze o taková pravidla, na kterých je nutno trvat bezvýhradně, tzn. jejichž vynucení nelze zcela přenechat autonomii jednotlivce.<sup>62</sup> Konečně je nutno konstatovat, že úpravu relativní neplatnosti v tomto případě přinesl právě zákoník práce od 1. 1. 2007 a občanský zákoník tuto změnu pouze převzal.

## ZÁVĚR

Úprava přesčasové práce naplňuje především veřejný zájem státu v oblasti boje proti nezaměstnanosti. Je proto otázkou, zda se ve skutečnosti s přihlédnutím k historii nejedná v jejím případě o soubor norem veřejnoprávní úpravy. I kdyby tomu tak

<sup>56</sup> ELIÁŠ, K. – BEZOUŠKA, P. – HŮRKA, P. – MORÁVEK, J. – SCHMIED, Z. – TRYLČ, L.: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktual. vyd. Anag, s. 265, nebo VYSOKAJOVÁ, M. – KAHLE, B. – RANDLOVÁ, N. – HŮRKA, P. – DOLEŽÍLEK, J.: *Zákoník práce, komentář*. Wolters Kluwer, ČR, a.s., 2012, s. 211.

<sup>57</sup> Shodně ANDRAŠČÍKOVÁ, M. – HLOUŠKOVÁ, P. – HOFMANOVÁ, E. – KNEBL, P. – SCHMIED, Z. – TOMANDLOVÁ, L. – TRYLČ, L.: *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014*. Praha: Anag, 2014, s. 190.

<sup>58</sup> KOTTNAUER, A. a kol.: *Zákoník práce – komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012, s. 367.

<sup>59</sup> K tomu více v podnětném článku PICHRT, J.: K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2014, č. 7, s. 254–258.

<sup>60</sup> Srov. např. ust. § 3 odst. 2 písm. c), § 433 odst. 1, § 630, § 1798 a násl., § 2629 odst. 2, § 2898, § 1793 a násl. a § 1796 občanského zákoníku. MELZER, F. – TĚGL, P. a kol.: *Občanský zákoník, velký komentář*, sv. I. Praha: Leges, 2013, s. 83 a 84.

<sup>61</sup> Ust. § 3 odst. 2 písm. d) občanského zákoníku.

<sup>62</sup> Srov. MELZER, F. – TĚGL, P. a kol.: *Občanský zákoník, velký komentář*, sv. I. Praha: Leges, 2013, s. 57.

bylo, s přihlédnutím k ust. § 4 zákoníku práce bude podpůrně působit obecné občanské právo, a proto též zásada (zvýšené) dispozitivnosti právní úpravy.<sup>63</sup> Přesto zůstává pravdou, že individuální pracovní právo je řetězem korektur škodlivých důsledků svobodné smlouvy pracovní,<sup>64</sup> jejíž ochrana je právem považována za jeden z *raison d'être* existence samostatného (pracovněprávního) kodexu.<sup>65</sup> Zvláště citlivě je proto nutno zkoumat míru uplatnění obecné právní úpravy z hlediska toho, zda aplikace obecného práva je nutná pro naplnění smyslu pracovněprávního vztahu, pro řádné fungování tohoto vztahu.<sup>66</sup> Ustanovení občanského zákoníku je nutno aplikovat přiměřeně se zřetelem ke specifikům pracovního práva; v důsledku přizpůsobování může dojít též k jejich rozšíření či zúžení.

Účinnost občanského zákoníku se institutu práce přesčas dotkla zvláště citelně v oblasti pojmového vymezení. Opětovně se otevírá otázka, co znamená „vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby“. Díky povinnému subjektivnímu historickému výkladu se vracíme do doby, kdy zákonodárce dělal něco jiného, než veřejně deklaroval. Kodifikovaný jazykový výklad v ust. § 2 odst. 2 občanského zákoníku rovněž otevírá starý aplikační problém, jako je možnost práci přesčas plánovat, či rozvrhnout práci přesčas do delšího vyrovnacího období „v průměru“. Opět je otázkou, zda zaměstnavatel nemá povinnost poskytnout příplatek za práci přesčas (nebo dohodnout se na poskytnutí náhradního volna) na základě evidence odpracované doby zvláště za každý měsíc uvedeného čtyřměsíčního (tj. 28–29 týdenního) vyrovnacího období a zda skutečně může poskytovat příplatek za práci přesčas až po vykonání práce přesčas s koncem vyrovnacího období.

Vedle vyšší dispozitivnosti právní úpravy, došlo k potvrzení trvalého příklonu k relativní neplatnosti v případě maximálních limitů práce přesčas. Sjednání práce při překročení maximálních limitů práce přesčas je platné, ledaže se zaměstnanec dovolá neplatnosti tohoto smluvního ujednání.

## OVERTIME WORK IN LIGHT OF APPLICATION ISSUES CONNECTED WITH THE NEW CIVIL CODE

### Summary

This paper deals with the definition of overtime work as set forth in the Labour Code. The definition was developed in the 1960's during the process of Labour law codification. It must be pointed out that the definition was coined by the Communistic regime. The new Civil Code in force as of 1 January 2014, codifies 3 methods of interpretation and has opened a number of issues as the case of overtime work exemplifies. Developments in legal theory inferred in previous Century, with roots going back to the Soviet

<sup>63</sup> Srov. MELZER, F. – TĚGL, P. a kol.: *Občanský zákoník, velký komentář*, sv. I. Praha: Leges, 2013, s. 55 a násl.

<sup>64</sup> HÁCHA, E.: *Pracovní právo*, s. 426.

<sup>65</sup> Viz ÚS nález sp. zn. II. ÚS 531/06, bod 17; obdobně též nález I. ÚS 837/06, bod 14. Srov. též rozhodnutí SDEU ve spojených věcech C-397/01 to C-403/01, Pfeiffer, bod 82.

<sup>66</sup> Viz NYCZ, T. M.: *Kodeks pracy a Kodeks cywilny (przyczynek do dyskusji)*, publikovaný na: [http://www.prawo-pracy.pl/Kodeks\\_pracy\\_a\\_Kodeks\\_cywilny-a-208.html](http://www.prawo-pracy.pl/Kodeks_pracy_a_Kodeks_cywilny-a-208.html) (cit. 3. 2. 2009). Aplikace občanského zákoníku tak musí vést k dosažení koncepčně lepšího řešení, než jeho neaplikace.

Welfare State, are questioned after 60 years of supremacy. This article sorts out the most important arguments and at the conclusion defends a classic Czech definition of overtime. This article sorts out the most important arguments and at the end, defends a classic Czech definition of overtime.

*Key words:* labour law, overtime work, civil code

*Klíčová slova:* pracovní právo, práce přesčas, občanský zákoník