

Přesčasová práce v české, německé a rakouské právní úpravě

Leona Buzrllová*

Přesčasová práce je fenomén, který lze najít v mnoha právních úpravách, nejenom tedy v té naší, avšak právě **Česká republika** dle statistických údajů patří k zemím s největším počtem odpracovaných hodin přesčasové práce v rámci jednoho týdne, tak i v rámci celého roku. Tato skutečnost není určována délkou týdenní pracovní doby stanovenou zákonem, která v průměru koresponduje s pracovní dobou s mnoha ostatními státy Evropské unie, nýbrž je dána vysokým počtem přesčasových hodin, menším počtem dnů pracovního klidu a poměrně kratší dobou dovolené v porovnání s některými dalšími evropskými zeměmi. Ne vždy je však přesčasová práce přínosná, poněvadž při jejím častějším výskytu může mít tato negativní vlivy na zaměstnance i mimo jeho pracovní vztahy a proto situace, ve kterých zaměstnavatelova potřeba dalšího výkonu práce je řešena zaměstnancovou prací přesčas, by měly být spíše výjimečné, neboť ze zdravotního i společenského hlediska není taková práce nijak vhodná.¹ Navíc počet odpracovaných hodin přesčas mnohdy neodpovídá dosahovaným výkonům a ani samotné produktivitě práce.

Základem právní úpravy pracovní doby všech zemí EU je *směrnice Rady č. 93/104/EC, o určitých aspek-*

tech stanovení pracovní doby, která stanovila týdenní limit 48 hodin práce, včetně práce přesčas a která byla rovněž zapracována i do ustanovení našeho zákoníku práce, a to s účinností již od 1. 1. 2001. Tato evropská směrnice týkající se pracovní doby si kladla za cíl snížit délku pracovní doby, rozsah práce přesčas a pracovní pohotovosti a zvýšit ve svých důsledcích míru zaměstnanosti, což lze považovat z hlediska ochrany zdraví zaměstnanců jako *pozitivní opatření*. Zásadní změnou, která byla u nás u úpravy práce přesčas provedena, bylo stanovení maximálního týdenního limitu 8 hodin týdně a maximálního ročního limitu, kdy zaměstnavatel může zaměstnanci práci přesčas nařídít, tj. 150 hodin ročně, z čehož jednoznačně vyplývá, že přesčasovou práci lze konat pouze výjimečně. Nad limit 150 hodin ročně se pak může zaměstnavatel se zaměstnancem na práci přesčas dohodnout, ale opět v rámci limitu 8 hodin týdně. Výše uvedená směrnice totiž stanoví, že průměrná pracovní doba včetně práce přesčas, nesmí překročit 48 hodin v období sedmi dnů. Byla-li by týdenní zákonná pracovní doba v České republice delší než 40 hodin, pak by se dostala do rozporu s příslušnou směrnicí ES. Z tohoto důvodu zákon stanoví nižší délku pracovní doby a současně

* Mgr. Leona Buzrllová, doktorandka katedry pracovního práva a sociálního zabezpečení PrF MU, Brno, jednatelka a právnička společnosti LIMATEC, s.r.o. se sídlem v Míkulově

¹ HŮLA, LIBOR. Je přesčasová práce užitečná? Průvodce pracovněprávními předpisy, důchodovým, nemocenským a zdravotním pojištěním, odměňováním, daněmi. Praha, 2005. ročník 9, č. 10, str. 21–24.

do ní nezapočítává přestávky na jídlo a oddech. Celkový rozsah práce přesčas nesmí však činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích a jen kolektivní smlouva může vymezit toto období maximálně na 52 týdnů po sobě jdoucích.² Česká právní úprava tedy výše uvedeným splňuje i další požadavek této směrnice, kterým byla nutnost učinit nezbytná opatření k zajištění ochrany a bezpečnosti a zdraví pracujících tím, že délka týdenní pracovní doby se stane omezenou právními předpisy. V české právní úpravě dále zákoník práce stanoví, za jakých podmínek a v jakém rozsahu je možné nařídit či dohodnout výkon práce i nad rámec týdenní pracovní doby stanovené v pracovní smlouvě nebo mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Navíc nařídit práci přesčas může zaměstnavatel dle platných českých předpisů zaměstnanci pouze z vážných provozních důvodů, a to dokonce i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě i ve dnech pracovního klidu. V den nepřetržitého odpočinku v týdnu může však zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon takových nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech, přičemž se jedná o naléhavé opravné práce, nakládací a vykládací práce, inventurní a závěrkové práce, práce v dopravě, krmení a ošetřování zvířat. Rovněž i ve svátek může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci konání práce přesčas, ale jen výkon takových prací, které je možné zaměstnanci nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je pak prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu. Těmto zaměstnancům nelze tuto práci nařídit. Práci přesčas není, pokud si zaměstnanec napracovává práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost. O výkonu práce přesčas nemůže rozhodovat zaměstnanec sám. Vždy se jedná buď o případ, kdy mu je nařízena zaměstnavatelem nebo o případ, kdy je předmětem dohody s ohledem na stanovené limity, nebo s ní musí alespoň dodatečně zaměstnavatel souhlasit. Zaměstnavatel je oprávněn v určitých případech nařídit práci přesčas, přičemž musí respektovat zákonem stanovené podmínky a zaměstnanec má pak povinnost tomuto nařízení vyhovět. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas v roce se nezahrnují práce přesčas, za které zaměstnanec dostal náhradní volno. Pro některé kategorie zaměstnanců platí *absolutní zákaz* je zaměstnávat práci přesčas. Týká se to především mladistvých zaměstnanců, těhotných žen a žen, které pečují o dítě mladší než jeden rok. Práce přesčas nemůže

být rovněž vykonávána zaměstnanci, u kterých došlo ke zkrácení pracovní doby ze zdravotních důvodů bez snížení mzdy.

Pokud jde o pracovní dobu v *Německu*, tak tu upravuje *Zákon o pracovní době*, který současně stanoví i délku maximální přípustné denní pracovní doby. Pracovní doba je zde většinou určena v kolektivní smlouvě, podnikové dohodě nebo v individuální pracovní smlouvě. *Zákon o pracovní době v Německu* upravuje pouze maximální přípustnou denní pracovní dobu, ale neřeší dále její další rozvržení na pracovní dny, a rovněž neříká nic o otázce odměny za vícepráce. *Německé pracovní právo* rozlišuje mezi termínem „vícepráci“ (*Mehrarbeit*) a termínem „práce přesčas“ (*Überstunden*), což české pracovní právo nezná. Definice *vícepráci* v *Německu* vychází z toho, že pravidelná denní pracovní doba nesmí podle *Zákona o pracovní době* zásadně překročit trvání 8 hodin, přičemž za pracovní dny jsou považovány i soboty.³ Doba, která přesahuje tuto zákonem upravenou horní hranici v trvání 8 hodin, je pak označena jako *vícepráce*. Pracovní doba může být podle požadavků zaměstnavatele v souladu s ustanovením § 3 *Zákona o pracovní době* prodloužena až na 10 hodin denně. Toto platí pouze tehdy, pokud nedojde k překročení průměrné 8 hodinové denní pracovní doby během šesti kalendářních měsíců nebo během 24 týdnů. Prodloužení pracovní doby nad 10 hodin denně je možné pouze prostřednictvím kolektivní smlouvy, podnikové dohody nebo tam, kde takové úpravy dosud chybí, pak na základě povolení příslušného úřadu živnostenského dozoru. Protože většina Němců nepracuje všech 6 pracovních dnů v týdnu, nýbrž pouze 5, má zaměstnavatel během doby 24 týdnů prakticky k dispozici dodatečných 192 hodin, které může nařídit jako práci přesčas (vždy za předpokladu, že se jedná o *přechodnou záležitost*). Pokud tedy zaměstnavatel vyžaduje práci přesahující 10 hodin denně, je nutné se nejprve přesvědčit, zda pro daný případ existuje platná kolektivní smlouva. V té totiž může být pracovní doba prodloužena až nad 10 hodin denně. *Nejčastější formou vícepráci jsou pak práce přesčas*. Práci přesčas je pak odpracovaná pracovní doba, která jde nad rámec normální smluvní pracovní povinnosti. Práce přesčas v *Německu* je časový úsek, o který je obvyklá pracovní doba v podniku překročena.⁴ Zaměstnanec je zásadně povinován k práci přesčas pouze v případě, pokud tato byla předtím předmětem dohody se zaměstnavatelem. Výjimečně musí zaměstnanec konat práci přesčas i při neexistenci takové dohody, pokud je výkon této práce nezbytně nutný v zájmu podniku. Rovněž zájmy zaměstnance nesmí být v rozporu s prací přesčas.

² JAKUBKA, JAROSLAV. Nový zákoník práce včetně důvodové zprávy. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2006. str. 57–58 ISBN 80-7263-347-3.

³ Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgetellen – Mehrarbeit [citováno dne 27. 5. 2006] http://www.integrationsaemter.de/webcom/show_lexicon.php?wc_c=578 &wc_id=218.

⁴ Rechtsanwälte Reichardt und Schlotz. Arbeitsrecht. [citováno dne 27. 5. 2006] <http://www.anwalt-im-netz.de/Arbeitsrecht/Ueberstunden/ueberstunden.html>.

V tomto případě *nemusí* zaměstnanec konat žádnou práci přesčas, pokud by jí mělo být nějakým způsobem *ohroženo jeho zdraví*. V rámci pracovního poměru má zaměstnavatel tzv. *řídící právo*, tedy právo, které mu umožňuje dávat závazná nařízení a pokyny svým zaměstnancům. Toto právo mu rovněž dovoluje nařídit práci přesčas, pokud je to nutné v zájmu potřeby podniku, např. pokud se vyskytnou náhle další zakázky, objednávky, na kterých je nutno pracovat. Zásadně může být práce přesčas v *Německu* nařízena pouze po přechodnou dobu, zaměstnavatel tohoto institutu nemůže využívat trvale. Pokud by docházelo k neustálému překračování pracovní doby dohodnuté v pracovní nebo kolektivní smlouvě, musel by zaměstnavatel upustit od nařizování práce přesčas, a místo toho zaměstnat další zaměstnance. To lze ovšem učinit teprve poté, když je zřejmé, že bude muset nařizovat práci přesčas i po další dobu. Kdy je možné v *Německu* *odmítnout* práci přesčas? V pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě je samozřejmě dohodnuta pevná týdenní pracovní doba jako základ, který by za normálních okolností neměl být překročen. Z této doby pak samozřejmě zaměstnanec vychází a měl by ji rovněž dodržovat i zaměstnavatel. Když to vyžaduje chod podniku, smí zaměstnavatel nařídit práci přesčas na základě svého nařizovacího práva a zaměstnanec se tomuto nařízení musí podřídit, samozřejmě za předpokladu, že pro něho výkon této práce není nepřiměřený. Práce přesčas jsou přiměřené do té doby, pokud nepřekračují časové hranice *Zákona o pracovní době*. Nepřiměřené jsou v rámci těchto časových hranic jen tehdy, existují-li zvláštní okolnosti, které mohou spočívat ve způsobu práce. Vyžaduje-li práce nadměrné množství koncentrace (soustředění, např. u leteckého navigátora), nesmí zaměstnavatel práci přesčas nařídit, pokud by mohlo dalším výkonem práce dojít k ohrožení soustředění. Rovněž i zdravotní důvody mohou nařízení práce přesčas v *Německu* v určité míře omezit.⁵

Co se týče odměny za práci přesčas, tak *německé právo* stanoví, že ta musí být sjednána buď v pracovní smlouvě nebo pro daného zaměstnance v příslušné platné kolektivní smlouvě. Pokud je tedy v pracovní smlouvě uveden pouze paušální měsíční plat, v případě pochybností nebude práce přesčas zaplacená. Nárok na odměnu rovněž nenáleží, pokud zaměstnavatel práci přesčas nenařídil nebo ji alespoň nestrpěl, přičemž ani posléze nemusí následovat výslovné a dodatečné nařízení. Zaměstnanec musí však v případě sporu prokázat, že práci přesčas skutečně vykonal a také, že zaměstnavatel ji skutečně nařídil nebo její výkon strpěl. Práce přesčas nebude rovněž zaměstnanci uhrazena,

i když ji sice vykonal, ale před tím neprojednal se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel musí práci přesčas přinejmenším strpět. V případě sporu je tedy na zaměstnanci, aby prokázal, že zaměstnavatel byl s výkonem práce přesčas srozuměn. Poněkud složitější situace bude u pružné pracovní doby. Je-li totiž zaměstnanec na pracovišti pouze tři dny v týdnu během své základní pracovní doby a po zbývajících dva dny napracovává zbytek pracovní doby, pak v těchto dvou dnech dočká k překročení hranice své normální pracovní doby. Pokud v tomto případě tento výkon nebyl nařízen výslovně vedoucím, nemůže zaměstnanec za tuto dobu požadovat žádný příplatek za práci přesčas.⁶

V zákoně samotném neexistuje žádná úprava výše odměny za práci přesčas. Pokud tedy není příplatek za práci přesčas upraven přímo v pracovní smlouvě nebo příslušné kolektivní smlouvě, pak za práci přesčas v *Německu* nenáleží žádná odměna anebo pouze normální hodinová mzda. Zvláštní odměna za případné vícepráce musí být tedy výslovně dohodnuta. Vychází se ze základního pravidla, že za vícepráce konané v běžné pracovní dny náleží zaměstnanci příplatek ve výši 25 % a za vícepráce konané o nedělích a svátcích pak příplatek ve výši 50 %. Rozhodne-li se zaměstnanec pro čerpání náhradního volna, pak platí následující úprava: za každou hodinu konanou přesčas v obvyklé pracovní dny čerpá zaměstnanec volno v trvání 1,25 hodiny a za každou hodinu přesčas o nedělích a svátcích pak 1,5 hodiny. Zaměstnanec by se měl v každém případě ujistit, zda i pro něho v těchto případech platí příslušná kolektivní smlouva, nebo zda jeho pracovní smlouva obsahuje odpovídající ujednání týkající se čerpání náhradního volna za práci přesčas. To co platí u práce přesčas pro zaměstnance konající práce na plný úvazek, platí i pro ty, kteří konají práce na úvazek částečný. Také zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek náleží odměna za delší odpracovanou dobu než bylo sjednáno, a to zásadně v případech, pokud tato odměna byla sjednána v pracovní smlouvě nebo byla předmětem úpravy kolektivní smlouvy. Právě v oblasti práce na částečný úvazek jsou taková ujednání velmi důležitá. Není-li v jednotlivé pracovní smlouvě zaměstnance pracujícího na částečný úvazek sjednán žádný příplatek za práci přesčas (25 % nebo 50 %), pak má na něho nárok pouze za předpokladu, že pro něho platí příslušná kolektivní smlouva, kde tento byl sjednán. Pokud kolektivní smlouva nečiní rozdíl mezi zaměstnanci na plný a částečný úvazek, obdrží pak zaměstnanec konající práce na částečný úvazek tuto práci zaplacenou jen tehdy, když překročí svou pracovní dobu a dokonce překročí i pracovní

⁵ Arbeitsschutzgesetz 2004. München: Verlag C.H.Beck, 2004. str. 124–125, ISBN3–406 51624–6. Arbeitsrecht-online. Info by Kanzlei Kaßing. [citováno dne 27. 5. 2006] <http://www.ra-kassing.de/arbeit/ueberstd/ablehng>.

⁶ Arbeitsrech-online. Info by Kanzlei Kaßing. [citováno dne 27. 5. 2006] <http://www.ra-kassing.de/arbeit/ueberstd/bezahl.htm>.

dobu srovnatelného zaměstnance pracujícího na plný úvazek.⁷ Jako příklad lze uvést zaměstnance konajícího práce na plný úvazek v podniku v trvání 8 hodin a zaměstnance, který koná práce na částečný úvazek v trvání 4 hodin denně. Koná-li zaměstnanec pracující na částečný úvazek práce přesčas, nebude mu náležet příplatek za práci přesčas za odpracovanou 5. až 8. pracovní hodinu, nýbrž až za hodinu devátou.

V *Rakousku* týdenní *normální pracovní doba* obnáší podle § 3 odst. 1 *zákoníku práce* 40 hodin, přičemž denní normální pracovní doba nesmí zásadně překročit 8 hodin. Mnohé kolektivní smlouvy upravují kratší týdenní normální pracovní dobu. Například podle platné *kolektivní smlouvy pro obchod* je normální pracovní doba v *Rakousku* 38.5 hodin. Jak *německé pracovní právo*, tak i *rakouská právní úprava* rozlišuje mezi pojmem *práce přesčas* (*Überstunden*) a pojmem *vícepráci* (*Mehrarbeit*). Pracovní výkon až do výměry týdenní normální pracovní doby (dle *rakouského zákoníku práce* 40 hodin, dle platné *kolektivní smlouvy pro obchod* 38.5 hodin) je normální pracovní dobou, která je odměňována bez nároku na příplatek za práci přesčas. S pracovními výkony v rozsahu zkrácené týdenní pracovní doby (to jsou například v *kolektivní smlouvě pro obchod* ony hodiny mezi 38,5 a 40) má být zacházeno jako s víceprací rovněž bez nároku na příplatek. Pojem vícepráci se stal aktuálním právě v souvislosti se snížením týdenní pracovní doby v *kolektivních smlouvách* se zřetelem na zákonnou pracovní dobu. Pracovní doba mezi tímto časovým rámcem je pak označována jako *vícepráce* a dle *kolektivní smlouvy* není hodnocena jako *práce přesčas*. Pod pojmem *práce přesčas* jsou pak chápány všechny odpracované hodiny, které jdou nad rámec normální pracovní doby a současně i vícepráci (to znamená zpravidla pracovní doby nad 40 hodin týdně).⁸ *Rakouský zákoník práce*, který současně upravuje nejen předpoklady přesčasové práce, ale i její rozsah, *nezakládá* však žádné jednostranné právo zaměstnavatele nařizovat zaměstnanci nadvýkon práce. Povinnost zaměstnance k výkonu práce přesčas je dána pouze tehdy, když tato povinnost vyplývá ze *zákona, kolektivní smlouvy, podnikové dohody* nebo *jednotlivé pracovní smlouvy*. Zaměstnanci mohou být k práci přesčas nuceni, jen přípouští-li to zákon a nejsou-li vážně poškozeni jejich zájmy. Při existenci *zvýšené* pracovní potřeby může být sjednáno 5 hodin přesčasové práce týdně. Nad to může být sjednáno dalších 5 hodin práci přesčas týdně bez souhlasu příslušného inspektorátu práce (dohromady tedy 10 hodin přesčasové práce), tyto pouze ovšem nejvýše

v rozsahu 60 hodin v kalendářním roce. Týdně tedy není dovoleno více než 10 hodin přesčasové práce. Kolektivní smlouvy mohou stanovit i vyšší přípustnou výměru. V tomto případě však povoluje tyto přesčasové hodiny příslušný inspektorát práce na základě žádosti zaměstnavatele při prokázání naléhavé potřeby. Pokud tedy jde o výkon práce přesčas, existuje zde jak *zákonná*, tak i *smluvní* hranice. Zákonná hranice je stanovena v *zákoníku práce*. Podlé ní by pak denní pracovní doba neměla zásadně překročit 10 hodin denně a 50 hodin týdně. Inspektorát práce může z důvodu naléhavé potřeby a při jejím následném prokázání na základě žádosti zaměstnavatele povolit prodloužení pracovní doby. Denní pracovní dobu nad 10 hodin a týdenní pracovní dobu nad 60 hodin může povolit jen tehdy, jedná-li se o *veřejný zájem*.⁹ Při poskytování odměny za práci přesčas je nutno dbát zákonné úpravy, ale i úpravy obsažené v *kolektivních smlouvách*. Podle *Zákona o pracovní době* je za přesčasovou práci poskytován příplatek ve výši 50 % nebo možnost čerpání náhradního volna. Rovněž *kolektivní smlouvy* mohou stanovit, že odměna je poskytována ve formě peněžní nebo v možnosti čerpání náhradního volna. Neobsahuje-li *kolektivní smlouva* takovou úpravu nebo neexistuje-li *kolektivní smlouva* vůbec, může být taková úprava učiněna i v *podnikové dohodě*. Neobsahuje-li úprava možnost čerpání náhradního volna, je poskytována peněžní forma plnění. Většina *kolektivních smluv* obsahuje speciální příplatky za práci přesčas. Například podle *kolektivní smlouvy pro obchod* je přesčasová práce konaná před 20.00 hodinou a po 6.00 hodině ranní odměňována 50%ním příplatkem. Přesčasové hodiny mezi 20.00 hodinou a 6.00 hodinou ranní jsou pak včetně přesčasové práce o nedělích a svátcích odměňovány příplatkem ve výši 100%. Namísto procentních příplatků lze za práci přesčas sjednat i paušální odměnu. I přes toto ujednání musí být skutečně odpracované přesčasové hodiny proplaceny a jejich skutečně proplacený počet musí korespondovat s uvedeným paušálem, což znamená, že paušální vyjádření nesmí být ve srovnání s nimi nižší. Pod paušálem je zde míněno ujednání, ve kterém je uveden určitý rozsah přesčasových hodin a tomu odpovídající měsíční odměna.¹⁰

Z výše uvedeného jsou tedy patrné určité zásadní shody či naopak rozdíly v rámci jednotlivých úprav. Zatímco zaměstnanec v *Německu* je zásadně povinován k práci přesčas pouze tehdy, pokud tato práce byla předtím předmětem dohody se zaměstnavatelem, výjimečně však i tehdy, pokud výkon této práce je ne-

⁷ Arbeitsrecht-online. Info by Kanzlei Kaßing. [citováno dne 27. 5. 2006] <http://www.ra-kassing.de/arbeit/uebrstd/teilzeit.htm>.

⁸ KNELL, ALEXANDRA. Arbeitsrecht. [citováno dne 27. 5. 2006] <http://www.jobpilot.at/content/journal/arbeitsrecht/ueberstunden.html>.

⁹ Überstunden – Rechtgrundlagen [citováno dne 27. 5. 2006] <http://www.wkw.at/docextern/recht/%Dcberstudnen.htm>.

¹⁰ KNELL, ALEXANDRA. Arbeitsrecht. [citováno dne 27. 5. 2006] <http://www.Jobpilot.at/content/journal/arbeitsrecht/ueberstunden.html>.

zbytečně nutný v zájmu podniku, samozřejmě za předpokladu, že pro něho není nepřiměřený, tak **rakouská zákonná úprava** ve srovnání s úpravou **německou** i **českou** nedává zaměstnavateli žádné jednostranné právo nařizovat zaměstnanci nadvýkon práce. Povinnost **rakouského** zaměstnance k výkonu práce přesčas existuje pak jen tehdy, když tato vyplývá ze **zákona, kolektivní smlouvy, podnikové dohody** nebo **jednotlivé pracovní smlouvy**. Výkon práce přesčas v **Rakousku** musí být rovněž slučitelný se zájmy zaměstnance. Pokud jde o přiměřenost prací, tak ty jsou v **Německu** přiměřené do té doby, nepřekračují-li časové hranice **Zákona o pracovní době**, tzn. že pravidelná denní pracovní doba zásadně nepřekročí délku 8 hodin, přičemž za pracovní dny jsou považovány i soboty. Doba, která tuto zákonem upravenou horní hranici v délce 8 hodin přesahuje, je pak označována jako „vícepráce“. Pod pojmem „vícepráci“ v **Rakousku** je pak označován rozdíl mezi zákonem stanovenou výměrou týdenní normální pracovní doby (40) a počtem hodin v rozsahu zkrácené týdenní pracovní doby a pod pojmem „práce přesčas“ jsou zde pak chápány všechny odpracované hodiny, které jdou nad rámec **týdenní normální pracovní doby** a současně i **vícepráci** (to znamená zpravidla pracovní doba nad 40 hodin týdně). V **Ně-**

mecku je pak „práci přesčas“ odpracovaná pracovní doba, která jde nad rozsah normální smluvní pracovní povinnosti a současně i časový úsek, o který je obvyklá pracovní doba v podniku překročena. Pojem „práce přesčas“ zde není tedy zcela totožný se stejným označením užívaným v **Rakousku**. **České pracovní právo** na rozdíl od práva **německého** i **rakouského** pracuje pouze s pojmem „práce přesčas“ a rozlišování mezi pojmem „vícepráci“ a „práci přesčas“ nezná. V **Rakousku** i v **České republice**, mimo úpravu **Německa**, existuje tedy jak **zákonná**, tak i **smluvní** hranice práce přesčas, přičemž obě jsou v těchto zemích předmětem úpravy obsažené v **zákoníku práce**.

Pokud jde o další vývoj přesčasové práce jak u nás, tak v **Německu** nebo v **Rakousku**, nelze jednoznačně říci jakým směrem se bude ubírat. Vzhledem k tomu, že v posledních letech státy **Západní Evropy** měly tendenci spíše délku pracovní doby zkracovat, lze se tedy domnívat, že i u přesčasové práce nebude docházet k nějakému podstatnému nárůstu. Navíc přesčasová práce úzce souvisí s ekonomickými pojmy jako je poptávka a nabídka ve výrobním procesu, celkovou hospodářskou situací dané země a odvíjí se rovněž od potřeby každého podniku individuálně, takže její další vývoj lze odhadnout do budoucna jen velice obtížně.