

Práce přesčas

Problematika přesčasové práce je upravena ustanovením § 93 zákoníku práce a dalšími ustanoveními, které na tento paragraf navazují.

§ 93

Práce přesčas

(1) Práci přesčas je možné konat jen výjimečně.

(2) Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 i na dny pracovního klidu. **Nařízená práce přesčas** nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

(3) Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas **nad rozsah uvedený v odstavci 2 pouze na základě dohody se zaměstnancem.**

(4) Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Pozn. Jedná se o tzv. **dohodnutou práci přesčas.**

(5) Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období podle odstavce 4 se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

Komentář:

Práci přesčas je pouze práce konaná na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem (nebo s jeho vědomím) nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

Práci přesčas není, pokud zaměstnanec na základě vlastní iniciativy či vlastního rozhodnutí setrvává na pracovišti déle, než činí jeho pracovní doba, a to i kdyby konal práci.

U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu. Práci přesčas naopak není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

Zaměstnanci lze nařídit práci přesčas pouze tak, aby nečinila více než 8 hodin v jednotlivých pracovních týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

Pokud jde o tzv. dohodnutou práci přesčas (zákon nestanoví, že dohoda se zaměstnancem musí být písemná) zákon nestanoví celkový maximální limit této práce. Celkový počet hodin práce přesčas však nesmí ani v tomto případě v průměru přesáhnout 8 hodin týdně. Na základě dohody zaměstnance se zaměstnavatelem, může být ujednáno tzv. vyrovnávací období, kdy v případech výjimečného překročení maximálního limitu přesčasové práce nesmí práce přesčas překročit v průměru 8 hodin v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Opatření týkající se práce přesčas, je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací - § 99 zákoníku práce.

§ 91

Dny pracovního klidu

(1) **Dny pracovního klidu** jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky¹⁾.

(2) Práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výjimečně.

(3) **V den nepřetržitého odpočinku v týdnu** může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon těchto nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech:

a) naléhavé opravné práce,

b) nakládací a vykládací práce,

c) inventurní a závěrkové práce,

d) práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,

e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,

f) práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva,

g) práce v dopravě,

h) krmení a ošetřování zvířat.

(4) **Ve svátek** může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

(5) Ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výkon prací uvedených v odstavcích 3 a 4 nejvýše dvakrát v průběhu období 4 týdnů po sobě jdoucích, uplatní-li se v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.

(6) U zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec koná práci v nočních směnách, začíná den pracovního klidu hodinou odpovídající nástupu zaměstnanců té směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první. Ustanovení věty první je možné použít též pro účely práva na mzdu nebo plat, odměnu z dohody a pro zjišťování průměrného výdělku.

¹⁾ Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů.

§ 127

Plat nebo náhradní volno za práci přesčas

(1) Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.

(2) Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního příplatku a zvláštního příplatku, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek podle odstavce 1.

(3) Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení podle § 124, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.

Komentář: *Zákoník práce stanoví rozdílné sazby příplatku podle toho, koná-li zaměstnanec práci přesčas v obvyklý pracovní den nebo v den, na který připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu. Příplatkem za práci přesčas se oceňují zvýšené nároky kladené na zaměstnance vyšším rozsahem výkonu práce (nad stanovený rozsah a nad stanovenou týdenní pracovní dobu). Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem dohodnout na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas. Protože zaměstnanec nemusí náhradní volno čerpat ve stejném měsíci, ve kterém konal práci přesčas, stanoví zákoník práce, z důvodu zjednodušení postupu, že se plat v měsíci, ve kterém konal práci přesčas, nezvyšuje (přísluší mu plat stanovený měsíční částkou) a v měsíci, kdy za práci přesčas čerpá náhradní volno, se výše platu rovněž nemění. Termín čerpání „náhradního volna“ rovněž závisí na dohodě zaměstnavatele se zaměstnancem. Pokud zaměstnavatel v dohodnutém termínu neposkytne zaměstnanci náhradní volno, přísluší zaměstnanci plat ve výši určené ze složek platu, které by mu náležely v měsíci, kdy práci přesčas konal, tj. z počtu odpracovaných hodin a z průměrného výdělku používaného v tomto měsíci. Takto určený plat za práci přesčas, se zaměstnanci vyplatí v nejbližším výplatním termínu. Pokud je obsahem dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o čerpání náhradního volna místo platu za práci přesčas pouze ujednání o poskytnutí náhradního volna bez časové konkretizace jeho čerpání, přísluší zaměstnanci plat za práci přesčas, pokud zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci náhradní volno v době 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců.*