

### **Práce přesčas**

Definice práce přesčas je upravena v § 78, odst 1, písm.i) ZP, kde se praví, že je to práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem *nad stanovenou týdenní pracovní dobu* vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná nad rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce *přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu*. Prací přesčas *není*, pokud si zaměstnanec napracovává pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

Dle § 93 odst.1 ZP je možné konat práci přesčas jen výjimečně. Nařízená práce přesčas (viz §93, odst.2 věta druhá) je pro zaměstnance povinná. Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce, přičemž vyrovnávací období činí nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Pouze kolektivní smlouva toto období může vymezit na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích. (viz §83 ZP) Zákon nestanoví, jak dlouho před zahájením práce přesčas je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci sdělit. Pokud potřebu práce přesčas zaměstnavatel zná předem, měl by to zaměstnanci sdělit včas, jinak mu ji může nařídit bezprostředně před jejím konáním.

Dobrovolná práce přesčas dle § 93 odst. 2 ZP může být na zaměstnanci požadována pouze na základě dohody, (tj. dvoustranného právního úkonu) s ním. Zákoník práce nestanoví formu souhlasu. Může být ústní i písemná.

Nařízenou práci přesčas nelze odmítnout neboť zaměstnavatel má možnost z tohoto důvodu rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem podle § 52 písm. g) ZP pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. K povinnostem zaměstnanců patří dodržovat právní předpisy vztahující se k jím vykonávané práci.

Prací přesčas může být považována jen taková práce, která byla zaměstnanci předem nařízena, anebo taková, se kterou vyslovil zaměstnavatel souhlas. Jedná se tedy o předchozí příkaz k nařízení přesčasové práce oprávněného vedoucího zaměstnance nebo vyslovení jeho dodatečného souhlasu s vykonávanou prací zaměstnance.

V případě rovnoměrného rozvržení pracovní doby, kdy je výkon práce rozvržen v rámci jednoho týdne na 5 pracovních dnů, je prací přesčas práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, např. nad 37,5 hod týdně.

Při nerovnoměrné délce směn (délka směny nesmí přesáhnout 9 hodin-viz §82 ZP) se při zjišťování práce přesčas vychází z předem stanoveného rozvržení pracovní doby (počtu pracovních směn) za týden.

Za prací přesčas se nepovažuje práce nad stanovený harmonogram směn, za niž bylo zaměstnanci v rámci téhož týdne poskytnuto náhradní volno. To samé platí i při rovnoměrném rozvržení pracovní doby.

Nařízená práce přesčas (viz §93 odst.2 věta druhá) nesmí u zaměstnance překročit více než 150 hodin v kalendářním roce. Do tohoto limitu se započítává i práce, která byla vedoucím zaměstnancem odsouhlasena.

Je nutné, aby zaměstnavatel vedl odděleně evidenci práce přesčas nařízenou, dohodnutou a celkovou (viz §§69, 78, odst.1 písm. i) ZP).

Z ust. §93,odst.2 vyplývá, z vážných provozních důvodů může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci práci přesčas i na dobu jeho nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, případně dle ust. §91 odst. 2 až 4 i na dny pracovního klidu a to pouze výjimečně po projednání s odborovou organizací. Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli poněkud omezit volný čas zaměstnance. V případě, že dojde ke zkrácení tohoto odpočinku je zaměstnavatel o dobu, která byla zkrácena pod 12 hodin z důvodu práce přesčas následující odpočinek o tuto dobu prodloužit. Zaměstnavatel zaměstnanci musí zajistit minimálně 8 hodin odpočinku mezi směnami během 24 hodin po sobě jdoucích.

Pokud zaměstnavatel volí 12 hodinové směny a současně má povinnost zajistit zaměstnanci, aby měl během 24 hodin po sobě jdoucích 8 hodin odpočinek, pak může nařídit zaměstnanci pouze 4 hodiny práce přesčas, pokud nechce narušit začátek další směny v dalších 24 hodinách po sobě jdoucích, neboť 12 hodin směna + 8 hodin odpočinek mezi směnami znamená možnost práce přesčas v rozsahu 4 hodiny ( $12+8+4=24$ ).

Protože však zaměstnavatel zkrátí odpočinek mezi směnami z 12 hodin a 8 hodin, musí následující odpočinek o 4 hodiny prodloužit, tj. na  $12+4=16$  hodin, a to znamená zkrátit další směnu na 8 hodin.

Pokud ale zaměstnavatel rozvrhuje kratší než 12 hodinové směny, může nařídit práci přesčas v rozsahu větším než 4 hodiny, neboť při 8 hodinové směně a 4 hodinách práce přesčas zbývá mezi směnami 12 hodin, což je v souladu s ust. §90,odst.1 ZP ( $8 \text{ hodin směna} + 4 \text{ hodiny práce} + 12 \text{ hodin odpočinku} = 24 \text{ hodin po sobě jdoucích}$ ).

V souladu s §241 odst.3 ZP nesmí zaměstnavatel zaměstnávat práci přesčas těhotné zaměstnankyně. Zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o dítě do 1 roku věku mohou pracovat přesčas pouze s jejich souhlasem. Rovněž mladiství zaměstnanci nesmí konat práci přesčas.

Za dobu práce přesčas přísluší v souladu s ust. 114, odst.1 mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (*dosažená mzda*) a *příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku*, **pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku**. Zákonodárce v tomto případě *preferuje poskytnutí příplatku* za práci přesčas. **Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne, že místo příplatku za práci přesčas mu bude poskytnuto náhradní volno, měl by se s ním také dohodnout v jakém termínu bude toto náhradní volno čerpáno.**

Pokud k dohodě nedojde, je věcí zaměstnavatele, aby v rámci povinnosti poskytnout zaměstnanci náhradní volno také určil jeho čerpání. Neposkytne-li zaměstnavatel toto náhradní volno v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas, je povinen vyplatit

zaměstnanci v nejbližším výplatním termínu příplatek za práci přesčas, na který mu vzniklo právo. Formální náležitosti dohody o poskytnutí náhradního volna zákoník práce nestanoví. Nicméně je doporučena **písemná forma**. Jedná se o individuální dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

U vedoucích zaměstnanců může být mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas.

V Praze dne 22.03.2010

Zpracoval: JUDr. Libor Kalus