

## **PRÁVNÍ PROBLÉM:**

*Jaké jsou zákonné podmínky, kdy je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci nařídit práci přesčas? Je zaměstnavatel oprávněn nařídit zaměstnanci práci přesčas i bez souhlasu zaměstnance? Jakým způsobem a které právní předpisy tuto problematiku v českém právu upravují?*

## **PRÁVNÍ ŘEŠENÍ PROBLÉMU:**

Pracovní doba je 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 a práci přesčas pak 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**. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je práci přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Práci přesčas není, napracovává-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

Práci přesčas je možné konat jen výjimečně. Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za stanovených podmínek 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. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad tento rozsah pouze na základě dohody se zaměstnancem. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích (tedy 208 hodin v období cca šesti měsíců). **Jen kolektivní smlouva může vymežit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.** Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno. Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo 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. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku.

Dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno zaměstnanci nepřísluší, je-li mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas. 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 v mezích celkového rozsahu práce přesčas.

### **Právní stanovisko zpracoval:**

Mgr. Petr Kausta, advokát, v.r.

č.o. ČAK 01616

advokátní kancelář Kausta & partneři

### **VYBRANÁ USTANOVENÍ, KTERÁ SE DANOU PROBLEMATIKOU ZABÝVAJÍ:**

#### **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**

#### **§ 93**

(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.

(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.

## § 93a

### Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví

(1) Další dohodnutou prací přesčas ve zdravotnictví (dále jen „další dohodnutá práce přesčas“) se rozumí práce v nepřetržitém provozu spojená s příjmem, léčbou, péčí nebo se zajištěním přednemocniční neodkladné péče v nemocnicích, ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních a zdravotnických zařízeních zdravotnické záchranné služby, kterou vykonává

a) lékař, zubní lékař nebo farmaceut,

b) zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání pracující v nepřetržitém pracovním režimu, (dále jen „zaměstnanec ve zdravotnictví“). Další dohodnutá práce přesčas je práce konaná nad rozsah uvedený v § 93 odst. 4.

(2) Zaměstnanec ve zdravotnictví, který nesouhlasí s výkonem další dohodnuté práce přesčas, nesmí být k jejímu sjednání nucen ani být vystaven jakékoli újmě. O uplatnění další dohodnuté práce přesčas je zaměstnavatel povinen písemně vyrozumět příslušný orgán inspekce práce.

(3) Další dohodnutá práce přesčas zaměstnanců ve zdravotnictví nesmí přesáhnout v průměru 8 hodin týdně, a v případě zaměstnanců poskytovatele zdravotnické záchranné služby v průměru 12 hodin týdně, v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích; jen kolektivní smlouva může toto období vymezit na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.

(4) Dohoda o další dohodnuté práci přesčas

a) musí být sjednána písemně,

b) nesmí být sjednána v prvních 12 týdnech ode dne vzniku pracovního poměru,

c) nesmí být sjednána na dobu delší než 52 týdnů po sobě jdoucích,

d) může být okamžitě zrušena, a to i bez udání důvodu v období 12 týdnů od sjednání; okamžité zrušení musí být provedeno písemně,

e) může být vypovězena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu; výpověď musí být dána písemně. Pokud nebyla výpovědní doba sjednána kratší, činí 2 měsíce a musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance ve zdravotnictví.

(5) Zaměstnavatel vede aktuální seznam všech zaměstnanců ve zdravotnictví vykonávajících další dohodnutou práci přesčas.

(6) Pokud se v tomto ustanovení nestanoví něco jiného, platí pro další dohodnutou práci přesčas obdobně ustanovení zákoníku práce týkající se práce přesčas.

## § 115

### Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek

(1) Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek<sup>2</sup>, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

(2) Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

(3) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

**Upozornění:**

*Shora uvedené právní řešení a rady jsou obecným právním rozbořem a právním stanoviskem k nastíněnému právnímu problému. Advokátní kancelář Kausta & Zientková & partneři upozorňuje, že v právní praxi mohou obecné soudy, stejně tak i Nejvyšší soud či Ústavní soud při nalézání a aplikaci práva danou právní problematiku, s ohledem na vývoj judikatury, vykládat a interpretovat odlišně.*

*Tento dokument a v něm obsažené právní řešení a rady jsou výlučným vlastnictvím advokátní kanceláře Kausta & Zientková & partneři a jsou chráněny autorským právem. Jakékoliv další šíření tohoto dokumentu a v něm obsaženého právního řešení a rad je zakázáno, a v případě porušení autorských práv může být sankcionováno v občanskoprávním i trestním řízení.*