

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Kontrola na úseku zaměstnanosti

Kontrolní působnost na úseku zaměstnanosti, tzn. také tu, která vyplývá ze zákoníku práce, vykonává dle § 12 odst. 1, písm. g) zákona č. [9/1991](#) Sb. Úřad práce, který rovněž může ukládat pokuty.

Podle novely zákoníku práce může zaměstnavatel nařídít práci přesčas jen ve výjimečných případech, jde-li o vážné provozní důvody, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 i na dny pracovního klidu. </p>

Kontrolní působnost na úseku zaměstnanosti, tzn. také tu, která vyplývá ze zákoníku práce, vykonává dle § 12 odst. 1, písm. g) zákona č. [9/1991](#) Sb. Úřad práce, který rovněž může ukládat pokuty.

Podle novely zákoníku práce může zaměstnavatel nařídít práci přesčas jen ve výjimečných případech, jde-li o vážné provozní důvody, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce (§96 odst.1) ZP); na rozdíl od stávajícího znění, kdy práce přesčas je definována jako 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.

Novela tedy zdůrazňuje kritérium výjimečnosti. Nejedná-li se o důvody uvedené v §96 odst.1 ZP, lze konat práci přesčas jen výjimečně a dá-li zaměstnanec souhlas. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než osm hodin týdně. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas v roce se nezahrnují práce přesčas, za které bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

Nařízení vlády č. [108/1994](#) Sb., kterým se provádí zákoník práce se v §7 věnuje práci přesčas. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas v roce se nezahrnují práce přesčas, za které zaměstnanec dostal náhradní volno nebo které konal při naléhavých opravných pracích, při pracích pomocných, které nutně předcházejí výrobě nebo po ní následují, při pracích nutných v souvislosti s předáváním práce další směně v nepřetržitém provozu až do osmi hodin týdně, v souvislosti se střežením objektu zaměstnavatele až do osmi hodin týdně nebo hrozilo-li nebezpečí pro život nebo zdraví, se svým souhlasem při špičkových pracích v zemědělství.

© EPRAVO.CZ - Sbířka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýřů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)

- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)