

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

Mzda za práci přesčas

Prací přesčas rozumí zákoník práce práci konanou zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konanou mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou se prací přesčas rozumí práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu

Prací přesčas rozumí zákoník práce práci konanou zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konanou mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou se prací přesčas rozumí práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům nelze práci přesčas nařídit. Prací přesčas není, napracovával-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

Zákon o mzdě (č.1/1992 Sb.), upravuje poskytování mzdy a odměny za pracovní pohotovost, stejně jako i zajišťování s používání průměrného výdělku pro pracovněprávní účely zjednodušeně řečeno pro zaměstnance v podnikatelské sféře. Pro odměňování zaměstnanců rozpočtových a příspěvkových organizací platí předpis jiný. Zákon o mzdě obsahuje i ustanovení týkající se mzdy za přesčasovou práci.

Zákon stanoví, že za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok, (dále jen "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. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě 25% příplatek. Jinak řečeno, zaměstnavatel je povinen kompenzovat zaměstnanci výkon práce v době přesahující stanovenou pracovní dobu. Zákon umožňuje tuto kompenzaci dvěma způsoby, buď zaměstnavatel poskytne jako náhradu za přesčasovou práci zaměstnanci náhradní volno anebo kompenzuje práci přesčas formou zvýšené mzdy o 25% za tuto přesčasovou práci, přičemž tato hranice je stanovena jako minimální a samozřejmě může být dohodnuta vyšší. Zaměstnanci tedy za vykonanou práci vždy náleží mzda za vykonanou práci plus příplatek v minimální výši 25% dosažené mzdy nebo plus náhradní volno.

Pokud byla mzda sjednána v kolektivní nebo v pracovní smlouvě již s přihlédnutím k případné práci přesčas, příplatek ani náhradní volno nepřislouší. V kolektivní nebo v pracovní smlouvě lze sjednat mzdu již s přihlédnutím k případné práci přesčas, je-li současně sjednán v rámci stanoveného limitu práce přesčas nejvyšší rozsah práce přesčas, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit.

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [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 kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)