7. 6. 2012

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

Odměňování práce v sobotu a v neděli

Zákoník práce vychází z toho, že práce v sobotu a v neděli představuje pro zaměstnance, podobně jako práce přesčas nebo práce v noci, zásah do osobního života, [1] a proto ji zvýhodňuje.

Zákoník práce přitom nerozlišuje mezi zaměstnanci, kteří v sobotu či v neděli pracují výjimečně, a proto je tato práce zpravidla prací přesčas, a zaměstnanci, u nichž nejsou soboty a neděle standardními dny pracovního klidu (nepřetržitého odpočinku v týdnu) [2] a kterým na ně podle rozvrhu připadají opakovaně plánované pracovní směny, jsou tedy pro zaměstnance běžným pracovním dnem. Kompenzační příplatek za práci v sobotu a v neděli musí být poskytnut za každou práci v sobotu a v neděli, bez ohledu na rozvrh směn. [3]

Podle ust. § 118 odst. 1 zákoníku práce za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci odměňovanému mzdou (tedy v privátním sektoru) dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, nicméně je možné sjednat i jinou minimální výši a způsob určení příplatku, a to v kolektivní nebo jiné smlouvě, nelze však příplatek určit jednostranně, např. vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo mzdovým výměrem, je třeba dvoustranného právního aktu. Zákoník práce tedy připouští odchylné sjednání příplatku, pokud jde o jeho výši a způsob určení, a to např. i pevnou částkou, nikoliv jen procentní sazbou z průměrného výdělku. Sjednána musí být konkrétní minimální výše příplatku, která ovšem může být i nižší, než stanoví zákoník práce (např. 5 % průměrného výdělku).

Zaměstnancům (státní a veřejné správy a služeb) odměňovaným platem [4] náleží podle ust. § 126 odst. 1 zákoníku práce příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku za hodinu práce v sobotu nebo v neděli.

Příplatek se neposkytuje jen za celé (dovršené) hodiny práce v sobotu či v neděli. Mzda, plat a jejich jednotlivé složky stanovené, sjednané nebo určené za hodinu práce totiž přísluší zaměstnanci podle ust. § 141 odst. 2 zákoníku práce i za zlomky hodin, které odpracoval v období, za které se mzda nebo plat poskytuje.

Zákoník práce umožňuje v ust. § 118 odst. 2 a § 126 odst. 2 zaměstnavatelům, aby těm svým zaměstnancům, kteří vykonávají práci v zahraničí, poskytovali uvedený příplatek místo za práci v sobotu a v neděli za práci ve dnech, na které podle místních podmínek obvykle připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu.

Zákoník práce neumožňuje nahradit nároky za práci v sobotu a neděli, tedy dosaženou mzdu nebo plat a příslušný příplatek čerpáním náhradního volna, zaměstnanci vždy náleží peněžitá kompenzace. Pokud je však pro zaměstnance práce v sobotu a v neděli zároveň prací přesčas (prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konanou mimo rámec rozvrhu pracovních směn), [5] náleží zaměstnanci vedle kompenzace za práci v sobotu a v neděli rovněž kompenzace za práci přesčas, tou může být i poskytnutí náhradního volna. [6]

Richard W. Fetter

---
[1] Viz důvodovou zprávu k vládnímu návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce - sněmovní tisk č. 1153/0 ve 4. volebním období Poslanecké sněmovny (2002-2006).
[2] Podle ust. § 91 odst. 1 zákoníku práce se dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, považují za dny pracovního klidu. Nepřetržitý odpočinek v týdnu připadá nejčastěji na sobotu a na neděli.
[3] Srovnej Chládková, A.: Práce v sobotu a v neděli a její odměňování, Práce a mzda č. 5/2008, Wolters Kluwer ČR a.s.
[4] Viz ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce.
[5] Viz ust. § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce.
[6] Viz ust. § 114 a § 127 zákoníku práce.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu