7. 4. 2005

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

Práce přes čas

Sjedná-li nyní zaměstnavatel se zaměstnancem v pracovní smlouvě výši mzdy s dovětkem, že ve mzdě je zohledněna případná práce přesčas, avšak zároveň neuvede maximální možný limit prací přesčas, je takovéto smluvní ujednání platné?

Dle § 5 odst. 1 zák. č. 116/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, 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 příplatek podle věty první.

Dle § 5 odst. 2 zákona č. 116/1992 Sb. pokud byla mzda sjednána v kolektivní nebo v pracovní smlouvě již s přihlédnutím k případné práci přesčas, příplatek ani náhradní volno nepřísluší. 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.

Z výše uvedeného mám za to, že pouhé ujednání o tom, že ve mzdě je zohledněna případná práce přesčas nezakládá žádné právní účinky a smlouva je v této své části (viz § 242 odst. 3 zákoníku práce) absolutně neplatná pro rozpor se zákonem, neboť v ní není v souladu s § 5 odst. 2 zák. č. 1/1992 Sb. současně sjednán v rámci stanoveného limitu práce přesčas nejvyšší rozsah práce přesčas, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit.

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

Další články:

- Určení rozhodného období pro zjištění průměrného výdělku ke stanovení odstupného při rozvázání pracovního poměru dle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce
- Rozhodnutí lékaře o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a její účinky na suspenzi pracovního závazku
- Náhrada mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, jestliže zaměstnanec není zdravotně způsobilý konat práci
- Převod nevyčerpané dovolené podle novely zákoníku práce
- Pracovní povinnosti v době pracovní neschopnosti
- Simulace právního jednání v pracovněprávních vztazích
- Podstatné zhoršení pracovních podmínek v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

- K problematice zjišťování nemoci z povolání
- Vedoucí zaměstnanci příspěvkových organizací a problémy spojené a jejich odvoláním
- Dohoda o konkurenční doložce přece jenom není pro zaměstnance nezávazným cárem papíru, potvrdil Ústavní soud
- Povinnost zaměstnance nastoupit do práce k výzvě zaměstnavatele i za trvání sporu o neplatnost výpovědi pro nadbytečnost