27. 9. 2017

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

Věčné téma: Práce přesčas

Otázky spojené s prací přesčas, jejím nařízením, přípustným rozsahem a v neposlední řadě odměňováním za práci přesčas patří mezi evergreeny pracovního práva. Bude tedy jistě namístě připomenout si alespoň některé zásady, na které je třeba v této oblasti z pohledu zaměstnavatele pamatovat. Vzhledem k omezenému rozsahu textu nemůže jít o více než jen o základní přehled, bez nároku na úplnost či zachycení detailnějších aspektů tohoto tématu.

Rödl & Partner

Co je to práce přesčas?

Odpověď na tuto otázku je možné uvést jen způli vážně míněnou reakcí jednoho zaměstnavatele, tázaného kdysi v diskusi, zda se u nich vyskytuje přesčasová práce. *„Ale vůbec ne. Až jsou všichni hotovi se svou prací, mohou jít domů,“* zněla odpověď. Zaměňovat však pracovní poměr se vztahem podle smlouvy o dílo by představovalo zásadní omyl. Pracovní dobu totiž rozvrhuje a začátek a konec směn určuje zaměstnavatel (srov. § 81 odst. 1 zákoníku práce). Z tohoto základního pravidla se pak odvíjí i definice práce přesčas. Prací přesčas je *„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“* [srov. § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce]. Rozvržením pracovní doby a pracovních směn tak zaměstnavatel v zásadě vymezí i časový rámec přesčasové práce, neboť prací přesčas je práce konaná mimo rozvržené směny. K tomuto čistě časovému aspektu přistupuje nutnost příkazu zaměstnavatele práci přesčas konat nebo souhlasu zaměstnavatele s konáním takové práce. Souhlas zaměstnavatele s konáním přesčasové práce nemusí být přitom učiněn výslovně. Zaměstnavatelé by tak měli dbát na to, aby – nesouhlasí-li s tím, aby zaměstnanec pracoval přesčas – vůči zaměstnanci nepochybným způsobem a prokazatelně vyjádřili svůj nesouhlas s konáním takové práce a zaměstnanci výkon takové práce neumožnili respektive zakázali.

U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům nelze práci přesčas nařídit [srov. § 78 písm. i) zákoníku práce].

Kolik práce přesčas může zaměstnanec konat?

Práci přesčas je možné konat jen výjimečně (srov. § 93 odst. 1 zákoníku práce). Je tedy zásadně nepřípustné práci přesčas dlouhodobě plánovat či již při stanovení počtu zaměstnanců dokonce počítat s tím, že provozní potřeba zaměstnavatele si bude pravidelně vyžadovat, aby zaměstnanci práci přesčas konali.

Zaměstnavatel může zaměstnanci práci přesčas nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami. Na dny pracovního klidu je možné práci přesčas nařídit jen v některých případech, vyjmenovaných v § 91 odst. 2 až 4 zákoníku práce. V praxi nejčastější budou zřejmě naléhavé opravné práce, práce inventurní a závěrkové, práce v dopravě či – poněkud krkolomnými slovy zákona – *„práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva“*. Nařízená

práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce (srov. § 93 odst. 2 druhá věta zákoníku práce). Zákoník práce dává možnost, aby zaměstnavatel po zaměstnavateli požadoval práci přesčas i nad časový rozsah uvedený v předchozí větě; tehdy by však bylo nutné, aby se tak dělo pouze v dohodě se zaměstnancem.

Pro veškerou práci přesčas, tedy jak tu nařízenou, tak tu konanou po dohodě se zaměstnancem, stanoví zákoník práce nepřekročitelný limit celkové práce přesčas vyjádřený tak, že práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích respektive – stanoví-li tak kolektivní smlouva – 52 týdnů po sobě jdoucích (srov. § 93 odst. 4 zákoníku práce). Do zmíněného limitu celkové práce přesčas se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto pracovní volno (srov. § 93 odst. 5 zákoníku práce).

Na tomto místě je vhodné připomenout, že odpracovanou práci přesčas je zaměstnavatel u jednotlivých zaměstnanců povinen evidovat, a to s vyznačením jejího začátku a konce [srov. § 96 odst. 1 písm. a) bod 2 zákoníku práce].

Jak je to s odměnou za práci přesčas?

Za práci přesčas zaměstnanci přísluší mzda a navíc příplatek ve výši nejméně 25 % jeho průměrného výdělku (srov. § 114 odst. 1 zákoníku práce). Vyšší sazba příplatku může být sjednána buď individuálně nebo kolektivní smlouvou podnikovou či kolektivní smlouvu vyššího stupně.

Příplatek se neposkytne tehdy, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na poskytnutí náhradního volna v rozsahu konané práce přesčas. Náhradní volno je třeba zaměstnanci poskytnout do 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas; se zaměstnancem však lze dohodnout jinou dobu čerpání náhradního volna.

V praxi v souvislosti s odměňování práce přesčas stále rezonuje pojem paušalizace. Zákonná úprava je však dnes již jiná a s paušalizovaným odměňováním práce přesčas nepočítá. Současné znění zákoníku práce ovšem umožňuje, aby mzda byla sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Součástí ujednání musí být i rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Maximální rozsah práce, k níž lze při sjednání mzdy přihlédnout, se liší u vedoucích zaměstnanců a u ostatních (nevedoucích) zaměstnanců. U vedoucích zaměstnanců lze přihlédnout k práci přesčas až v celkovém limitním rozsahu veškeré práce přesčas, tedy k již výše zmíněnému rozsahu v průměru 8 hodin ve 26 respektive 52 po sobě jdoucích kalendářních týdnech. Naopak u ostatních (nevedoucích) zaměstnanců může být přihlédnuto nejvýše ke 150 hodinám práce přesčas za kalendářní rok (srov. § 114 odst. 3 zákoníku práce). Z podaného výkladu vyplývá, že součástí ujednání o tom, že mzda je sjednána již s přihlédnutím k práci přesčas, není uvedení té části mzdy, která je výsledkem takového přihlédnutí (praxe v tom někdy chybuje, zjevně inspirována někdejší úpravou paušalizace příplatku za práci přesčas).

Mzda se sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdový výměrem (srov. § 113 odst. 1 zákoník práce). Protože mzdu lze s přihlédnutím k případné práci přesčas pouze sjednat (!), nikoli tedy určit jednostranným úkonem zaměstnavatele, není přípustné, aby mzda byla s přihlédnutím k práci přesčas stanovena vnitřním předpisem či mzdovým výměrem. Zaměstnavatel tedy musí zvážit, zda si raději zachovat flexibilitu, pokud jde o výši mzdy (tedy stanovit mzdu vnitřním předpisem či mzdovým výměrem), a zaměstnancům za práci přesčas poskytovat mzdu a příplatek (respektive náhradní volno, pokud by tak se zaměstnancem sjednal) nebo mzdu se zaměstnancem sjednat již s přihlédnutím k práci přesčas a případnou přesčasovou práci ani příplatkem, ani náhradním volnem nehonorovat.

Práce přesčas je téma stále zelené. Aby se zaměstnavatelé vyhnuli sankcím ze strany orgánů veřejné správy případně nutnosti vyrovnat nároky zaměstnanců navýšené o úrok z prodlení či náhradu nákladů soudního řízení, měli by pravidlům pro výkon a odměňování práce přesčas věnovat náležitou pozornost.



Mgr. Václav Vlk,
advokát / Associate Partner

Rödl & Partner, advokáti, v.o.s.

Platnéřská 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 236 163 111
e-mail: prag@roedl.cz



© 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