

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

Základní pravidla odměňování a kompenzace práce přesčas

Při odměňování práce přesčas[1] je třeba rozlišit, jestli jde o zaměstnance privátního - podnikatelského sektoru, kteří dostávají za vykonanou práci v pracovním poměru mzdu, anebo o zaměstnance státní a veřejné správy a služeb (rozpočtové sféry), tedy pracovníky zaměstnavatelů uvedených v ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce; tito zaměstnavatelé odměňují své zaměstnance v pracovním poměru platem.

Zaměstnanci veřejného sektoru mají více výhod

Zaměstnanci přísluší za práci přesčas plat připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek za práci přesčas. V ust. § 127 odst. 1 zákoníku práce je uveden taxativní výčet složek platu, kterými je plat za práci přesčas tvořen. Zmíněnými složkami platu jsou část platového tarifu,[2] osobního příplatku,[3] zvláštního příplatku[4] a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí[5] - to vše tedy připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém je práce přesčas konána.

Vždy se při stanovení odměny za práci přesčas vychází z konkrétního kalendářního měsíce, nikoliv z průměrného počtu pracovních hodin připadajících na kalendářní měsíc. Sazby příplatku stanoví zákoník práce rozdílně podle toho, koná-li zaměstnanec práci přesčas ve svůj obvyklý pracovní den, např. jako pokračování práce nad rámec pracovní (denní) směny (pak jde o 25 % průměrného hodinového výdělku), nebo v den, na který připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu (pak jde o 50 % průměrného hodinového výdělku). Není přitom podstatné, zda nepřetržitý odpočinek v týdnu připadne na sobotu nebo neděli anebo na jiný den v týdnu.[6]

Náhradní volno

Zaměstnavatel se se zaměstnancem mohou dohodnout na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. (V tomto případě pak ztrácí zaměstnanec nárok na poskytnutí příplatku.) *Zopakujme, že práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno, se pak nezahrnuje (nezapočítává) do počtu hodin nejvýše přípustné přesčasové práce za příslušné vyrovnávací období.* Určil-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas tak, že by připadlo do doby dovolené, je povinen určit mu náhradní volno na jiný den.[7]

Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.

Jelikož zaměstnanec nemusí čerpat náhradní volno ve stejném měsíci, ve kterém konal práci přesčas, stanoví se z důvodu zjednodušení administrativního i účetního postupu, že se plat zaměstnance v měsíci, ve kterém koná práci přesčas, nezvyšuje (přísluší mu plat stanovený paušální částkou) a v měsíci, kdy za práci přesčas čerpá náhradní volno, se výše platu rovněž nemění - plat se za dobu čerpání náhradního volna nekrátí. Konkrétní termín čerpání náhradního volna může zaměstnavatel

se zaměstnancem dohodnout, tato dohoda může být jak ústní, tak písemná, musí však jít o individuální dohodu zaměstnavatele a zaměstnance, kterou nelze nahradit ujednáním v kolektivní smlouvě. Pokud je obsahem uvedené dohody pouze ujednání o poskytnutí náhradního volna bez časové konkretizace jeho čerpání, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci náhradní volno poskytnout (určit jeho čerpání) v době tří po sobě jdoucích kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas. Pokud zaměstnavatel v dohodnutém termínu nebo v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas neposkytne zaměstnanci náhradní volno, přísluší zaměstnanci plat za práci přesčas ve výši určené ze stanovených složek platu, které mu náležely v měsíci, kdy práci přesčas konal, z počtu odpracovaných hodin a z průměrného výdělku používaného v tomto měsíci.[8] Takto určený plat za práci přesčas je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit v nejbližším výplatním termínu. K případné změně platu resp. jeho stanovených složek, k níž došlo v období od výkonu práce přesčas do výplaty platu (např. z důvodu postupu do vyššího platového stupně nebo např. při zvýšení nebo naopak snížení či odnětí osobního příplatku – tzv. osobního ohodnocení), se nepřihlíží.[9]

I vedoucí zaměstnanci mají právo na plat práci přesčas za stejných podmínek jako ostatní zaměstnanci.

Jak zaměstnanci podnikatelů

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci odměňovanému mzdou, mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo („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 v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě uvedený příplatek za přesčasovou práci.[10]

Šéfové dostávají příplatek jen někdy

U vedoucích zaměstnanců může být mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas, pak nemají nárok na příplatek za přesčasovou práci a další výhody, ovšem jen za podmínky, je-li současně v rámci limitu práce přesčas, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci v kalendářním roce nařídit, stanoveného v ust. § 93 odst. 2 zákoníku práce (8 hodin za týden, 150 hodin za kalendářní rok), sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo (předem při určení výše mzdy) přihlédnuto.[11]

Richard W. Fetter

[1] Ust. § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce (zákon č. [262/2006](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů; dále jen: zákoník práce).

[2] Viz ust. § 123 zákoníku práce.

[3] Viz ust. § 131 zákoníku práce.

[4] Viz ust. § 129 zákoníku práce.

[5] Viz ust. § 128 zákoníku práce.

[6] Srovnej Rothová, E.: Odměňování zaměstnanců podle zákoníku práce (5.), Personální a sociální kartotéka č. 7/2007, Linde nakladatelství s.r.o.

[7] Viz ust. § 219 odst. 2 věty druhé zákoníku práce. Totéž pochopitelně platí i pro zaměstnance zaměstnavatelů, kteří nejsou uvedeni v ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce.

[8] Viz ust. § 127 odst. 2 zákoníku práce.

[9] Srovnej Rothová, E.: Odměňování zaměstnanců podle zákoníku práce (5.), Personální a sociální kartotéka č. 7/2007, Linde nakladatelství s.r.o.

[10] Viz ust. § 114 odst. 1 a 2 zákoníku práce

[11] Viz ust. § 114 odst. 3 zákoníku práce.

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

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](#)