

Práce přesčas a její roční limit

Práce přesčas není v pracovním poměru nic neobvyklého, aby se z ní nestal jen tzv. strašák pro zaměstnance, kteří se kromě budování profesní kariéry chtějí věnovat i rodině nebo koníčkům, stanoví zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále i ZP) samozřejmě pravidla (např. limit, nařizování, odměňování apod.) práce přesčas.

Definice přesčasové práce

Práci přesčas se podle ZP rozumí práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu (nebo mimo rámec rozvrhu pracovních směn).

Práci přesčas je možné **konat jen výjimečně**. Zaměstnavatel ji může nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 ZP i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než **osm** hodin v jednotlivých týdnech a **150** hodin v kalendářním roce.

Práci přesčas nad rozsah uvedený v předchozím odstavci může zaměstnavatel zadat jen na základě dohody se zaměstnancem.

U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je práci přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit.

Práci přesčas není, napracovává-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost,

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo, 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.

Dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno nepřísluší, je-li mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas (to lze učinit zejména v pracovní smlouvě, nejvýše však rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok, u vedoucích zaměstnanců je hranice 416 hodin ročně).

Limity pro práci přesčas

Práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen „z vážných provozních důvodů“, maximálně na osm hodin týdně a do limitu 150 hodin za rok. Do ročního limitu se nepočítají přesčasy, za které bylo poskytnuto náhradní volno.

Nad uvedený limit pak lze pracovat přesčas jen tehdy, když s tím zaměstnanec souhlasí. Ani v takovém případě to ale nesmí přesáhnout osm hodin týdně - tentokrát už se ale limit nepočítá pro každý týden zvlášť, ale jako průměr za určité období. To může činit nejvýše **26** týdnů po sobě jdoucích - **pouze** v kolektivní smlouvě lze toto období prodloužit na **52** týdnů.

Za rok tedy nesmí přesčasová práce překročit **416** hodin. Ani do tohoto limitu se nepočítají přesčasy, za které bylo poskytnuto náhradní volno.

Speciální úpravu stanoví ZP pro zdravotnictví.

Změny od roku 2012

Odměnu za práci přesčas je od 1.1.2012 možné zahrnout do „běžné“ mzdy, zaměstnanec už za ni nemusí dostat speciální 25 % příplatek nebo náhradní volno. Možnost sjednávat mzdu už s ohledem na práci přesčas přinesla novela ZP.

Podmínkou však je, že se na takovém řešení firma se zaměstnancem výslovně dohodla. Zákonem stanovená hodinová odměna ve výši nejméně 25 % mzdy (nebo náhradní volno) v takovém případě náleží běžným zaměstnancům až nad rámec limitu 150 hodin. Ten lze překročit jen s jejich souhlasem.

U vedoucích pracovníků se pak dosavadní limit zvýšil. Mohou si dohodnout, že odměna za práci přesčas je zahrnuta do mzdy až do hranice 416 hodin ročně.

V letech 2007 až 2012 přitom platilo, že přesčasovou práci bylo možné zahrnout do „paušálu“ jen u vedoucích pracovníků; ostatním vždy náležel buď příplatek, nebo náhradní volno. Právní úprava se tak nyní vrátila ke stavu, který v ČR platil do konce roku 2006.

Od roku 2019 se na těchto pravidlech nic nemění.

Zdroj: MPSV, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Luděk Šebrle, analytik rozborář ESO OSŽ-ústředí
JUDr. Petr Večeř, vedoucí ESO OSŽ-ústředí