

Práce přesčas? 7 nejčastějších otázek zaměstnanců k přesčasům

V Brně 19. 3. 2018

Společnost Vaše nároky.cz, která mimo jiné pomáhá zaměstnancům řešit finanční spory se zaměstnavateli, ročně zpracovává tisíce dotazů týkajících se práv občanů. Jelikož se v 5% z celkové počtu dotazů občané ptali na problematiku přesčasů, vydaly Vaše nároky.cz ve spolupráci s právníkem zprávu, která zodpovídá na 7 nejčastějších dotazů ohledně přesčasů. Na otázky odpovídá právník Mgr. Petr Novák.

Má zaměstnavatel právo práci přesčas nařídit?

„Práci přesčas zaměstnavatel sice zaměstnanci nařídit může, avšak jen z vážných provozních důvodů. Práce přesčas by totiž měla být konána jen výjimečně, může se jednat například o naléhavé opravné práce, inventurní a závěrkové práce či práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu.

Zaměstnavatel tedy práci přesčas nařídit může a zaměstnanec s tím musí počítat. Pokud by práci přesčas v zákonem rozsahu zaměstnanec odmítl vykonat, může mu hrozit i výpověď ze strany zaměstnavatele pro nedodržení pracovních povinností.“

Kolik hodin přesčasů může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit?

„Zaměstnavatelem nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Pokud chce zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci práci ve větším rozsahu, může tak činit pouze na základě dohody se zaměstnancem. Celkový rozsah takto dohodnuté práce přesčas však nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může trvat nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích.

Toto období lze prodloužit pouze kolektivní smlouvou avšak nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Zaměstnanec tak může odpracovat maximálně 416 přesčasových hodin za rok s tím, že s odpracování 266 hodin navíc souhlasil.

Pokud zaměstnavatel požaduje práci přesčas nad zákonný limit, zaměstnanec příkazu nemusí uposlechnout.“

Má zaměstnanec za práci přesčas nárok na příplatek, nebo na náhradní volno?

„Za dobu práce přesčas náleží zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku. Zaměstnavatel se zaměstnancem však může dohodnout i na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku, pak náleží zaměstnanci mzda a náhradní volno. S náhradním volnem za práci přesčas však musí zaměstnavatel i zaměstnanec souhlasit.

Pokud zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas, nárok na náhradní volno zaniká a zaměstnanci přísluší k dosažené mzdě příplatek.“

Může zaměstnavatel zaměstnanci oznámit práci přesčas hodinu před koncem směny?

„Zákoník práce neobsahuje ustanovení ukládající zaměstnavateli povinnost oznamovat práci přesčas zaměstnanci dopředu. Zaměstnavatel tedy může i hodinu před odchodem zaměstnance ze směny oznámit přesčas. Musí však dodržovat zákonné limity a dobu nepřetržitého odpočinku mezi

směnami, která je alespoň 11 hodin.“

Může si o práci přesčas požádat i sám zaměstnanec?

„Popudem k práci přesčas nemusí být pouze příkaz zaměstnavatele, ale i žádost zaměstnance a souhlas zaměstnavatele. Souhlas nemusí být písemný, ale je vždy třeba. Za souhlas lze považovat například i mlčení zaměstnavatele, stačí, aby o přesčasových hodinách zaměstnavatel věděl.

Za práci přesčas však nelze považovat svévolné zdržování se zaměstnance na pracovišti. Pokud si navíc zaměstnavatel práci přesčas nepřeje, může její výkon zakázat.“

Jak má zaměstnanec postupovat, pokud mu přesčasy nejsou propláceny a ani nedostal náhradní volno?

„Zaměstnanec by měl zaměstnavatele kontaktovat se žádostí o doplacení přesčasů. Důležité je, aby zaměstnanec mohl prokázat, že přesčasy odpracoval. Zaměstnanec může nechat zaměstnavatele prověřit u Státního úřadu inspekce práce. Pokud již vznikl konkrétní finanční nárok zaměstnance vůči zaměstnavateli, může se zaměstnanec obrátit na právníka, případně na soud.“

Kdy zaměstnavatel nemůže práci přesčas nařídit?

„Zaměstnavatel nemůže nařídit přesčas zaměstnancům s kratší pracovní dobou. Stejně tak nelze nařídit práci přesčas zaměstnanci nebo zaměstnankyni, kteří pečují o dítě mladší 1 roku. Práce přesčas se zakazuje mladistvým zaměstnancům a těhotným zaměstnankyním.

Přesčas dále zaměstnanec nemusí vykonat, pokud existuje zákonná překážka v práci na straně zaměstnance. Ty jsou uvedeny v zákoníku práce a patří mezi ně například vyšetření nebo ošetření v lékařském zařízení, svatba, úmrtí či narození dítěte.“

Staženo z [vasenaroky.cz/pro-media](https://www.vasenaroky.cz/pro-media)