

VIII.5 Práce přesčas (§ 93)

Práci přesčas se rozumí 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.

Platí následující zvláštní pravidla pro posuzování práce přesčas:

- práci přesčas u zaměstnanců s kratší než stanovenou týdenní pracovní dobou je práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu (těmto zaměstnancům nelze práci přesčas nařídit);
- práci přesčas není, napracovával-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost;
- práce přesčas při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby se zjišťuje vždy jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu;
- práci přesčas při uplatnění konta pracovní doby je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období.

Práci přesčas je možné konat jen výjimečně. Již z toho vyplývá, že práce přesčas nemůže být zaměstnavatelem předem rozvržena v rámci písemného rozvrhu týdenní pracovní doby (§ 84). Nedostatečné personální zabezpečení („podstav“) tudíž nemůže zaměstnavatel řešit tím, že bude dopředu rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu v rozsahu vyšším, než kolik činí stanovená týdenní, zkrácená stanovená týdenní nebo sjednaná kratší pracovní doba zaměstnance.

Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen jde-li o vážné provozní důvody, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, a za splnění zákoníkem práce stanovených podmínek i na dny pracovního klidu.

Práce přesčas musí být zaměstnavatelem předem nařízena nebo dodatečně schválena. Tato podmínka vyplývá z definice práce přesčas, kdy jde o práci konanou na příkaz nebo se souhlasem zaměstnavatele. Kdo je oprávněn nařizovat práci přesčas, lze stanovit v pracovním řádu. Zpravidla to bude bezprostředně nadřízený zaměstnanec (to i bez stanovení v pracovním řádu). Nařídit práci přesčas lze i ústně. O práci přesčas se jedná i v případě, že k ní zaměstnavatel dal souhlas dodatečně tím, že vykonanou práci přesčas přijal.

S ohledem na výjimečnost nařízení práce přesčas, stanoví zákoník práce její limity, a to týdenní a roční. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

Kromě nařízené práce přesčas dává zákoník práce možnost dohody zaměstnavatele a zaměstnance o výkonu práce přesčas nad uvedený rozsah. Ale i zde celkový rozsah práce nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně za stanovené vyrovnávací období.

Vyrovnávací období, tj. období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Tam kde odbory nepůsobí a není uzavřena kolektivní smlouva, může se zaměstnavatel pohybovat pouze ve vyrovnávacím období 26 týdnů po sobě jdoucích.

Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

V rámci ochrany některých skupin zaměstnanců zákoník práce stanoví následující omezení práce přesčas:

- zakazuje se zaměstnávat těhotné zaměstnankyně (§ 241 odst. 3) a mladistvé zaměstnance (§ 245 odst. 1) práci přesčas. U těchto kategorií zaměstnanců je tedy vyloučena přesčasová práce jak nařízená ze strany zaměstnavatele, tak dohodnutá se zaměstnancem;
- zaměstnankyním nebo zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok (§ 241 odst. 3) nesmí zaměstnavatel práci přesčas nařídit. Na práci přesčas se však s těmito zaměstnanci lze dohodnout.

Další dohodnutá práce přesčas u vymezeného okruhu zaměstnanců ve zdravotnictví byla koncipována v § 93a zákoníku práce, avšak pouze na omezenou dobu do 31. 12. 2013 (viz čl. II zákona č. 294/2008 Sb.). Od 1. 1. 2014 nelze další dohodnutou práci přesčas konat ani po dohodě se zaměstnancem, a to i přesto, že ustanovení § 93a je v zákoníku práce dosud zahrnuto, neboť toto ustanovení je neaplikovatelné.