

XIX.2 Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas (§ 114)

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku. Zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou dohodnout na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku s tím, že jestliže zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, je povinen zaměstnanci poskytnout za tuto práci přesčas příplatek.

To znamená, že vždy musí být zaměstnanci vyplacena dosažená mzda za práci přesčas. Právo na příplatek za práci přesčas je zákoníkem práce upřednostněno – čerpání náhradního volna by muselo být výslovně dohodnuto.

Mzdu je možné sjednat již s přihlédnutím k případné práci přesčas, a to v rozsahu až 150 hodin za kalendářní rok, u vedoucích zaměstnanců může být takto přihlédnuto až k celkovému rozsahu práce přesčas. V takovém případě musí být rovněž přesně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo již při sjednání mzdy přihlédnuto (§ 114 odst. 3). Nestačí tedy uvést, že ve mzdě je již přihlédnuto k práci přesčas, ale musí být konkrétně sjednáno, zda je přihlédnuto k práci přesčas v rozsahu například 50 hodin, 100 hodin či 150 hodin v kalendářním roce.

Tato možnost je dána výlučně u sjednané mzdy (tedy u mzdy sjednané smlouvou), nikoliv u stanovené nebo určené mzdy (tedy u mzdy, jejíž výši zaměstnavatel jednostranně stanovil vnitřním předpisem nebo určil mzdovým výměrem). Pokud zaměstnavatel tuto možnost využije, nepřísluší již zaměstnancům ve sjednaném rozsahu za práci přesčas ani dosažená mzda ani příplatek ani náhradní volno.

Mzda sjednaná s přihlédnutím k práci přesčas v určitém konkrétním rozsahu musí být vyšší, než by byla mzda, v níž k práci přesčas přihlédnuto nebylo. Přihlédnutím k práci přesčas se totiž rozumí, že při sjednávání mzdy strany očekávají práci přesčas v určitém rozsahu, a proto mzdu sjednají adekvátně zvýšenou.