

## **XX.9 Plat nebo náhradní volno za práci přesčas (§ 127)**

Podmínky stanovuje § 127 zákoníku práce.

Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci poměrná část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, připadající na jednu odpracovanou hodinu bez práce přesčas v kalendářním měsíci, kdy se práce přesčas uskutečnila, a příplatek ve výši:

- 25 % průměrného hodinového výdělku; nebo
- 50 % průměrného hodinového výdělku, jde-li o práci přesčas konanou ve dny nepřetržitého odpočinku v týdnu.

Příplatek přísluší zaměstnanci i za zlomky hodin, které odpracoval v období, za něž se plat poskytuje.

Pokud došlo k dohodě o poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas, má se za to, že jde o práci v rámci zákonné pracovní doby a zaměstnanci výše uvedená práva nepřislouží. Za dobu čerpání náhradního volna se pak plat nekrátí.

Pokud se náhradní volno přesouvá do dalších měsíců, v měsíci, v němž byla práce přesčas odpracována, se plat za práci přesčas nevyplatí, při čerpání náhradního volna se naopak plat nekrátí.

Pokud zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci náhradní volno do 3 po sobě jdoucích měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního příplatku a zvláštního příplatku, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek za práci přesčas.

Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení, je plat již stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce (to neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti). U vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, bude v jeho platu vždy přihlédnuto kveškeré práci přesčas.