

Zpracovatel: JUDr. Jiří Rokos, právník SOSaD

V Praze dne 12.2.2025

**Práce přesčas a poskytování náhradního volna za výkon takové práce (záležitost upravuje zejména ust. § 114 zákoníku práce).**

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 (NV) v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku s tím, že jestliže zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci náhradní volno **v době do 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, je povinen zaměstnanci poskytnout za tuto práci přesčas příplatek**, jehož výše je uvedena v zákoně, ale lze dohodnout v kolektivní smlouvě i vyšší hodnotu, nikoliv však nižší.

To znamená, že vždy musí být zaměstnanci především vyplacena dosažená mzda za práci přesčas. Právo na výplatu příplatku za práci přesčas je zákoníkem práce upřednostněno – **čerpání náhradního volna musí být výslovně dohodnuto dohodou uzavřenou mezi zástupcem zaměstnavatele plnícím jeho požadavky na rozvržení práce včetně práce přesčas (v praxi strojmistr, komandující, apod.) a zaměstnancem. Den, kdy bude zaměstnanec čerpat NV za práci přesčas, nemůže být důsledkem jednostranného rozhodnutí toho, kdo vykonává vůli zaměstnavatele v těchto záležitostech, ani jednostranným aktem zaměstnance, ale pouze dohodou zaměstnavatele a zaměstnance.** Není tedy možné náhradní volno tzv. nakomandovat, **tedy jednostranně nařídit.** V takovém případě by takový zápis náhradního volna bez předchozího souhlasu zaměstnance do rozpisu směn působil vůči němu **jen jako návrh** zaměstnavatele na uzavření takové dohody se zaměstnancem (od doby, kdy by se dostal do jeho dispozice) na čerpání NV a (v daném případě) komandující nebo strojmistr by si měl zjistit, zda zaměstnanec s takovým návrhem souhlasí.

S ohledem na to, že **dohoda o čerpání náhradního volna nemusí být písemná**, ale pokud o to požádá zaměstnanec, by měl co do písemné formy zaměstnavatel zaměstnanci vyhovět, je třeba velmi pečlivě dbát na to, aby smluvní strany této dohody termín čerpání náhradního volna měly za potvrzený. V dnešní situaci, kdy nenastoupení na směnu (část směny) zaměstnancem (tzv. absence) již neposuzují zaměstnavatel a odborový orgán ve shodě, ale jde pouze o jednostranné rozhodnutí zaměstnavatele, je nutné klást **zvýšený důraz na jasné prokázání, že k dohodě o čerpání NV opravdu došlo, tedy že taková dohoda byla skutečně uzavřena.** V praxi stačí jednoduchý formulář podepsaný zástupci smluvních stran.

Ještě je třeba podotknout, že pokud se smluvní strany dohodnou na čerpání NV ve lhůtě delší než tři měsíce, lze doporučit zaměstnavatelům, aby takové dohody uzavírali obzvláště pečlivě a včas. Jinak se vystavují nebezpečí, že po marném uplynutí tříměsíční lhůty počítané od měsíce následujícího po odpracování práce přesčas, za něž má být NV poskytnuto, jsou povinni zaměstnanci práci přesčas prioritně zaplatit v nejbližším termínu pro splatnost mzdy.

Odpracování obecně známého limitu práce přesčas v rozsahu až do 150 hodin za kalendářní rok je také možné sjednat dohodou o mzdě, již s přihlédnutím k případné práci přesčas. U vedoucích zaměstnanců může být takto přihlédnuto až k celkovému rozsahu práce přesčas. V takovém případě ale vždy musí být rovněž **přesně sjednán rozsah práce přesčas**, k níž bylo již při sjednání mzdy přihlédnuto. Nestačí tedy v dohodě 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. Je jasné, že taková případná dohoda **musí být pro zaměstnance výrazně výhodnější např. co do výše mzdy**.

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)**. V případě sjednání takové dohody nepřísluší již zaměstnancům ve sjednaném rozsahu za práci přesčas ani dosažená mzda ani příplatek ani náhradní volno.

Práce přesčas, za níž bylo poskytnuto náhradní volno, se nezapočítává do celkového limitu práce přesčas.

### **Mzda, náhrada mzdy nebo náhradní volno za dobu práce ve svátek (§ 115 zákoníku práce)**

Za práci, kterou je nutno konat v době svátků má zaměstnanec právo na dosaženou mzdu a placené náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Náhradní volno poskytne zaměstnavatel zaměstnanci nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Náhrada mzdy za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku. **Situace je tedy opačná než u práce přesčas – zákoník práce upřednostňuje za práci ve svátek čerpání náhradního volna a teprve, pokud se tak zaměstnanec a zaměstnavatel výslovně dohodnou, přísluší zaměstnanci příplatek místo náhradního volna.**

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem **dohodnout** na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho částí za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

Tato úprava se použije obdobně i pro poskytování odměny z dohody, přičemž odměna z dohody se pro tyto účely posuzuje jako mzda. Platí to ohledně celé zde uvedené úpravy, tj. jak pro práva vyplývající z výkonu práce ve svátek, tak pro práva vyplývající z tzv. placeného svátku.

S ohledem na to, že poskytnutí **náhradního volna za práci ve svátek je prioritní** (nedohodnou-li se smluvní strany na proplacení takto odpracované doby), je nutné klást velmi velký důraz na jistotu smluvního ujednání, pokud jde o dohodu o čerpání NV za dobu odpracovanou v době svátku. Pro sjednání dohody o dnu, kdy bude zaměstnanec čerpat NV náhradou za odpracovanou dobu ve svátek, platí obdobná pravidla a lhůty jako u práce přesčas. **Ani zde nejde o jednostranné rozhodnutí zaměstnavatele ve vztahu ke dni čerpání NV zaměstnancem.**

Práce ve svátek může, ale nemusí být současně prací přesčas. Pokud měl zaměstnanec podle rozvrhu směn pracovat, pak se v případě jejího odpracování nejedná o práci přesčas.