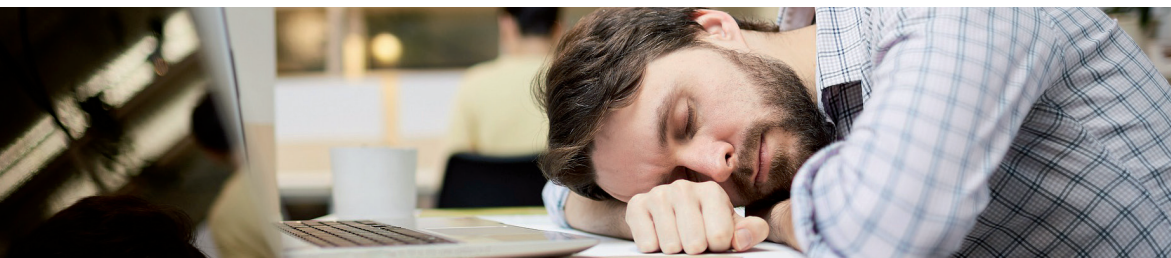


~~činit, neboť období pro poskytování náhrady mzdy při DPN a jeho trvání je určeno výhradně kalendářními dny, nikoliv směnami. Jestliže tedy např. DPN zaměstnanec trvala po dobu jednoho týdne (od úterý do pondělí) a na pondělí zaměstnanec připadla noční směna s jejím začátkem ve 22:00 a koncem v úterý v 06:00, bude mu náhrada mzdy při DPN poskytnuta naposledy v pondělí za dobu od 22:00 do 24:00 téhož dne.~~

Mgr. Zdeněk SCHMIED,
odborník v oblasti pracovněprávní legislativy



PRÁCE PŘESČAS

Práce přesčas je v pracovním právu poměrně často využívaným institutem. Přestože je práce přesčas v pracovněprávních vztazích běžně využívána, lze se v praxi v souvislosti s ní setkat nezřídka i s nesprávnými postupy ze strany zaměstnavatele. Definice práce přesčas není vždy správně pochopena a z toho pramení různé nesrovnalosti. Cílem tohoto článku je přehledně shrnout vše podstatné, co se práce přesčas týká.

CO JE PRACÍ PŘESČAS?

Práce přesčas je v § 78 odst. 1 písm. i) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“), definována jako „**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**. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Prací přesčas není, **napracovává-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.**“ Dalším atributem práce přesčas je to, že ji je možné **konat jen výjimečně** (viz § 93 odst. 1 ZP).

Zatímco u příkazu k výkonu práce přesčas nebývá problém poznat, že zaměstnavatel výkon práce skutečně příkazuje, tak u projevu souhlasu zaměstnavatele nemusí být situace na první pohled zřejmá. Okolnostmi projevu souhlasu zaměstnavatele s výkonem práce přesčas se v minulosti zabýval i Nejvyšší soud, který ve svém rozsudku ze dne 28. ledna 2016, sp. zn. 21 Cdo 4166/2015, dovedl, že: „**souhlas zaměstnavatele s výkonem práce přesčas může být udělen nejen výslovně (písemně nebo ústně), ale i mlčky (konkludentně).** Za souhlas zaměstnavatele s výkonem přesčasové práce lze – podle okolností případu – pokládat i to, **že mzdu stanoví svým zaměstnancům ,s přihlédnutím k případné práci přesčas‘ (ve stanoveném rozsahu) nebo že má vědomost o tom, že zaměstnanec práci přesčas vykonává, aniž by mu dal příkaz k zastavení práce přesčas, a výkon této práce vezme na vědomí.**“

CO NAOPAK PRACÍ PŘESČAS NENÍ?

Výše citovaná definice práce přesčas rovněž přímo stanovuje i to, že **prací přesčas není to, když si zaměstnanec napracovává pracovní volno**, které mu bylo poskytnuto. Uvedené platí i přesto, že zaměstnanec v takovém okamžiku vykonává práci mimo rámec rozvrhu pracovních směn, a dokonce i nad stanovenou týdenní pracovní dobu, zpravidla po předchozí domluvě se zaměstnavatelem (nadřizným vedoucím zaměstnancem). Zaměstnavatel si je tak případného napracování vědom a jeho souhlas s tímto napracováním je tak již implicitně obsažen v tom, že zaměstnanci čerpání pracovního volna s následnou možností napracování umožní.

Prací přesčas však není ani samotná přítomnost zaměstnance na pracovišti zaměstnavatele mimo rozvrh směn. V řadě případů se stává, že zaměstnanci na pracoviště zaměstnavatele dojíždí různými prostředky veřejné hromadné dopravy, které jim ne vždy přesně navazují na zaměstnavatelem rozvržené směny. Stává se tak, že zaměstnanci na pracoviště dorazí o něco dříve, než jim jejich směna začíná, nebo naopak odcházejí později po skončení směny. Hlavním důvodem pak bývá skutečnost, že zaměstnanci nechtějí stát a čekat před vstupem do areálu zaměstnavatele nebo na zastávce spoje veřejné hromadné dopravy, a to zejména při nepříznivém počasí nebo v zimních měsících, přičemž zároveň potřebují vyhovět liteře zákona a „*být na začátku směny na svém pracovišti*“ (viz § 81 odst. 3 ZP). Takový čas strávený na pracovišti není z podstaty věci prací přesčas, neboť zde zaměstnavatel ani nepřikázal, ani neodsouhlasil výkon práce před započítáním směny nebo po jejím skončení.

Ačkoliv zaměstnavatelé často využívají různé (mechanické či elektronické) docházkové systémy k zaznamenávání příchodu zaměstnanců do areálu a odchodu z areálu zaměstnavatele, neznamená to, že doba evidovaná jako doba přítomnosti zaměstnance na pracovišti musí být rovněž považována za odpracovanou dobu, a tedy za evidenci pracovní doby, kterou je zaměstnavatel povinen vést (viz dále). Neurčí-li zaměstnavatel jinak, **zaměstnanci mají vykonávat práci pouze v zaměstnavatelem rozvržené pracovní době.** Je proto korektní přístup zaměstnavatele, který evidenci docházky používá jako podklad k vedení evidence pracovní doby, a tedy dobu přítomnosti zaměstnance v areálu zaměstnavatele následně do evidence pracovní doby upraví podle toho, v jaké směně měl zaměstnanec práci skutečně vykonávat.

Pokud zaměstnanec **proti vůli zaměstnavatele, příp. bez jeho vědomí, vykonává práci mimo rozvrženou směnu**, pak se rovněž nejedná o práci přesčas a zaměstnanec není na svých právech krácen, když výkon takové případné práce není evidován jako práce přesčas. Může jít i o případy, kdy zaměstnanec nevyužije k odpočinku dobu určenou zaměstnavatelem k čerpání přestávky v práci na jídlo a oddech, a v této době se věnuje výkonu práce. Takový výkon práce není ani prací v rozvržené směně (a délkou směny tedy nemění ani nezkracuje okamžik jejího konce), ani výkonem práce přesčas.

JAK SE PRÁCE PŘESČAS EVIDUJE A „ROZVRHUJE“?

Zákoník práce v § 96 odst. 1 ukládá zaměstnavateli povinnost do evidence pracovní doby zaznamenávat začátky a konce odpracované směny, práce přesčas, noční práce či doby práce v době pracovní pohotovosti (příp. i začátek a konec pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel). Z uvedeného je tedy zřejmé, že **zaměstnavatel je povinen vykonanou práci přesčas vždy řádně vykazovat**, a to i s uvedením jejího začátku a konce. Na tomto místě je rovněž vhodné připomenout, že zaměstnanec je oprávněn si řádné vedení evidence pracovní doby kontrolovat a **zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnanci na jeho žádost nahlédnout** do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a pořizovat si z nich výpisy, popř. stejnopisy na náklady zaměstnavatele (viz § 96 odst. 2 ZP).

Pokud jde o samotné **nařizování či rozvrhování práce přesčas**, pak jak vyplývá již ze samotné definice práce přesčas, jde o práci, která je **konaná mimo rozvrh pracovních směn** zaměstnance a **má být svou povahou výjimečná**. Z podstaty věci se tedy

do rozvrhu směn rozvrhuje jen pracovní doba. Z judikatury Nejvyššího soudu potom vyplývá, že **„práce přesčas proto nemůže být bez jasného rozlišení, že se jedná o práci přesčas, uvedena v rozvrhu směn.“¹⁾**

Práce přesčas tedy nemá být plánovaně rozvrhována a **pro její nařizování nestanovuje zákoník práce žádná specifická pravidla**. Předpokládá se, že jakmile se zaměstnavatel dozví o potřebě práce přesčas konkrétního zaměstnance, pak mu tuto práci bez zbytečného odkladu nařídí, popř. se s ním na jejím výkonu dohodne (viz limity práce přesčas dále). Pro takový krok zákoník práce nestanoví konkrétní předstih, a **práce přesčas tak může být nařízena či dohodnuta v zásadě „z minuty na minutu“**. Typicky tomu tak bude v případě, kdy výkon práce přesčas plynule naváže na výkon práce v rozvržené směně.

Nicméně pokud zaměstnavatel zjistí v určitém předstihu, že bude potřebné práci přesčas vykonat (např. v důsledku „přetlaku“ zakázek ví již 2 až 3 týdny dopředu, že bude potřebovat nařídít výkon práce přesčas), pak **nic nebrání tomu** (a výše citovaný judikatury to v zásadě připouští), aby **zaměstnavatel termín a rozsah práce přesčas zaměstnancům do původního rozvrhu směn zřetelně vyznačil, a to s jasným odlišením (např. barevným), že se nejedná o směnu, ale o práci přesčas**.

POSUZOVÁNÍ PRÁCE PŘESČAS V RŮZNÝCH TYPECH ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

Posuzování, zda jde o práci přesčas, se pak liší rovněž v závislosti na zvoleném rozvržení pracovní doby.

U **rovnoměrného rozvržení** pracovní doby bude prací přesčas ta práce, která bude vykonaná za výše uvedených podmínek mimo rozvrh směn a nad rámec stanovené týdenní pracovní doby v každém jednotlivém týdnu.

U **nerovnoměrného rozvržení** pracovní doby bude nezbytné vycházet z rozvrhu pracovní doby a z toho, že zaměstnavatel je povinen rozvrhnout celý tzv. fond pracovní doby, tedy celou pracovní dobu připadající na příslušné vyrovnávací období. Při splnění výše uvedených podmínek pro práci přesčas bude tedy prací přesčas práce, která bude vykonaná mimo rozvrh směn a nad rámec stanovené týdenní pracovní doby. U nerovnoměrného rozvržení pracovní doby **lze tedy práci přesčas zjistit a zaevidovat zásadně ihned po jejím odpracování**, protože do směn je zde rozvržena celá pracovní doba a práce mimo směny přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu bude prací přesčas.

U **pružného rozvržení** pracovní doby je definice práce přesčas v § 98 odst. 1 ZP doplněna tak, že jde o práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu. Ze své podstaty tak jako práce přesčas nemůže být vyznačena práce, kterou koná zaměstnanec v základní pracovní době určené zaměstnavatelem. Vzhledem k tomu, že v rámci volitelných úseků pracovní doby si začátek a konec pracovní doby volí sám zaměstnanec, **je možné rozsah práce přesčas ve smyslu práce vykonané nad rámec stanovené týdenní pracovní doby zjistit až na konci vyrovnávacího období**. Nicméně i u pružného rozvržení pracovní doby platí to, že prací přesčas je jen práce vykonaná na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem. V praxi tak bude nezbytné vždy na konci vyrovnávacího období **posoudit, z jakého důvodu byla zaměstnancem v součtu odpracována doba nad rámec jeho stanovené týdenní pracovní doby**.

U **konta pracovní doby** je rovněž definice práce přesčas v § 98 odst. 2 ZP upravena tak, že jde o práci, která je konaná nad rámec násobku stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období. I v tomto případě je tak **práci přesčas možné zjistit až na konci vyrovnávacího období**. Je-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období v rozsahu

¹⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. října 2021, sp. zn. 21 Cdo 2141/2021, příp. stejný závěr i v usnesení Nejvyššího soudu ze dne 11. ledna 2023, sp. zn. 21 Cdo 2511/2022.

nejvýše 120 hodin nadto započtena do pracovní doby v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období (viz § 86 odst. 4 ZP).

MAXIMÁLNÍ LIMITY PRÁCE PŘESČAS

Zákoník práce rozlišuje dvě různé formy práce přesčas a každá z nich má stanoven svůj maximální limit přípustné práce přesčas.

První formou je **nařízená práce přesčas**, u které je stanoveno, že ji zaměstnavatel může nařídit zaměstnanci jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého denního odpočinku, popř. i ve dnech pracovního klidu, jsou-li splněny stanovené podmínky²⁾. Nařízená práce přesčas **nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce** (viz § 93 odst. 2 ZP). Nařízení práce přesčas v rozporu s uvedenými podmínkami nebo ve vyšším rozsahu je přestupkem na úseku pracovní doby, za který je možné uložení pokuty až do výše 2 000 000 Kč (viz § 15 odst. 1 písm. n) a odst. 2 písm. d), resp. § 28 odst. 1 písm. n) a odst. 2 písm. d) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů – dále jen „zákon o inspekci práce“).

Druhou formou je **dohodnutá práce přesčas** (viz § 93 odst. 3 ZP), u které je stanoveno, že její celkový rozsah **nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích**, přičemž jen kolektivní smlouva může toto období vymezit na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích. Pokud jde o formu dohody se zaměstnancem, tak zákoník práce blíže nevymezuje, jakou formu by dohoda měla mít, ani to, jaké náležitosti by měla obsahovat nebo na jakou dobu má či může být dohoda uzavírána. Z praktických důvodů **lze doporučit písemnou formu dohody o práci přesčas**, protože tím lze eliminovat případné budoucí spory o tom, co konkrétně bylo dohodnuto. Nicméně dohoda může být i ústní a v odborné literatuře je zmiňováno i to, že **souhlas zaměstnance může být vyjádřen „již tím, že na takový přesčas nastoupí (pokud by k tomu nebyl proti své vůli donucen).“³⁾** Dohodu se zaměstnancem lze uzavřít jak ke konkrétnímu přesčasu, tak i do budoucna pro případ potřeby práce přesčas, a to **i na dobu neurčitou**, např. již v pracovní smlouvě.

Zákoník práce umožňuje, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem **dohodl na práci přesčas nad rozsah limitů nařízené práce přesčas**. Výslovně tak není zmiňováno, zda si může zaměstnavatel se zaměstnancem vzájemně sjednat i podmínky, za kterých může být tato další práce přesčas vykonávána. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec není povinen dohodu o práci přesčas uzavírat předem do budoucna pro jakékoliv případy, ale může se se zaměstnavatelem dohodnout i jen na práci přesčas v konkrétním daném případě (za určitých daných podmínek), není na místě dovozovat, že by se zaměstnanec se zaměstnavatelem mohli dohodnout vždy jen na rozsahu, ale naopak **je třeba dovést, že se mohou domluvit i na podmínkách, za kterých může být tato další práce přesčas vykonávána**. Tedy např. tak, že dohodnutá práce přesčas nebude vykonávána ve dnech pracovního klidu zaměstnance.

Nebude-li dohodnuto žádné takové omezení či žádná taková podmínka, domníváme se, že zaměstnavatel ani tak nemůže jen na základě prosté dohody o práci přesčas bez dalšího požadovat po zaměstnanci výkon práce přesčas v den

²⁾ Jedná se o podmínky uvedené v § 91 odst. 2 až 4 ZP, tj. jde zejména o výjimečné nařízení nutných prací spočívajících v naléhavých opravných pracích, nakládacích a vykládacích pracích, inventurních a závěrkových pracích, v práci konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu, v práci při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech, v pracích nutných se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva, v pracích v dopravě či při krmení a ošetřování zvířat. Ve svátky je možné zaměstnancům kromě výše uvedeného nařídit i práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

³⁾ ŠUBRT, Bořivoj. *Pracovní doba v souvislostech*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2020, s. 61.

pracovního klidu (nejsou-li splněny podmínky pro nařízení takové práce ve smyslu § 91 odst. 2 až 4 ZP nebo nesouhlasí-li zaměstnanec s takovým výkonem práce).

Vyžádání či umožnění práce přesčas nad rámec limitů pro dohodnutou práci přesčas je přestupkem na úseku pracovní doby, za který je možné uložení pokuty až do výše 1 000 000 Kč (viz § 15 odst. 1 písm. o) a odst. 2 písm. c), resp. § 28 odst. 1 písm. o) a odst. 2 písm. c) zákona o inspekci práce). Ačkoliv jde o překročení většího rozsahu práce přesčas než v případě nařízené práce přesčas, je maximální možná výše pokuty v tomto případě nižší, protože je zohledňováno to, že zaměstnavatel se na práci přesčas se zaměstnancem dohodl.

Právní úprava sice přímo neurčuje, zda je nejprve vykonávána nařízená práce přesčas a teprve až po vyčerpání jejího maximálního limitu je teprve vykonávána dohodnutá práce přesčas, ale toto pořadí lze výkladově dovodit a je takto zmiňováno i v komentářové literatuře.⁴⁾

OCHRANA NĚKTERÝCH SKUPIN ZAMĚSTNANCŮ PŘED PRACÍ PŘESČAS

Zákoník práce obecně umožňuje **vykonávat práci přesčas jen výjimečně** a rovněž obecně uvádí, že **nařídit** práci přesčas na **den pracovního klidu** lze jen za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 (viz předchozí výklad), tj. toto pravidlo omezuje zaměstnavatele v nařizování tzv. přesčasových směn, tedy práce přesčas nenavazující na výkon práce ve směně, ale vyžadující po zaměstnanci, aby se do práce dostavil v den pracovního klidu.⁵⁾

Ve vztahu k vybraným skupinám zaměstnanců nicméně zákonodárce ani výše popsaná omezení nepovažuje za dostatečná, a tudíž některé skupiny zaměstnanců z určitých důvodů chrání ještě ve větším rozsahu. V zásadě lze uvést, že zákoník práce vytváří **dvě úrovně ochrany** určitých skupin zaměstnanců před prací přesčas.

První úroveň ochrany před prací přesčas se týká skupin zaměstnanců, s nimiž se lze na práci přesčas **dohodnout, ale nelze jim práci přesčas nařídit**. Do této skupiny spadají **zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok** (viz § 240 odst. 3 věta druhá ZP). Dále do této skupiny spadají i **zaměstnanci a zaměstnankyně s kratší pracovní dobou**, což plyne přímo z výše citované definice práce přesčas. Se zaměstnanci, kteří mají sjednanou kratší pracovní dobu, se zaměstnavatel musí domluvit na veškeré práci, kterou by měli vykonat nad rámec sjednané kratší pracovní doby. Zároveň je však nezbytné zdůraznit, že **i u těchto zaměstnanců je prací přesčas až práce, která je vykonaná nad stanovenou týdenní pracovní dobou**. Rozsah práce odpovídající rozdílu mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a sjednanou kratší pracovní dobou zaměstnanec není prací přesčas. Jedná se o tzv. nadúvazkovou práci, za kterou musí být poskytnuta mzda či plat, ale nejde o práci přesčas, tj. nepřísluší zde příplatek ani náhradní volno za práci přesčas.

Druhá úroveň ochrany před prací přesčas se týká skupin zaměstnanců, které **nelze prací přesčas zaměstnat vůbec – ani na základě dohody, ani na základě nařízení zaměstnavatele**. Práce přesčas je zakázána těhotným zaměstnankyním (§ 240 odst. 3 věta první ZP) a mladistvým zaměstnancům (§ 245 odst. 1 věta první ZP). Vyhodnotit, který zaměstnanec je mladistvý (mladší než 18 let), není pro zaměstnavatele obtížné, protože **tato informace přímo vyplývá z data narození**, které zaměstnavatel u každého zaměstnance zpracovává. **Těhotenství** zaměstnankyně je však údaj, který zaměstnavatel zpravidla **nesmí od zaměstnankyně vyžadovat** (viz § 316 odst. 4 písm. a) ZP), není-li pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.

⁴⁾ BRŮHA, Dominik. § 93 [Přípustné rozsahy]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik, a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 375, marg. č. 6.

⁵⁾ V takovém případě pak zaměstnanci na základě § 152 písm. c) ZP přísluší i cestovní náhrady, a to v tožném rozsahu jako při pracovní cestě (viz § 156 odst. 2 ZP).

Ačkoliv těhotné zaměstnankyně mají zakázanou práci přesčas, tak je praktický rozdíl v tom, když zaměstnavatel o těhotenství zaměstnankyně nevěděl, příp. ani vědět nemohl. Pokud již těhotná zaměstnankyně práci přesčas vykoná, tak **odvedená práce přesčas musí být vykázána v evidenci pracovní doby a rovněž jako přesčas musí být také proplacena, není-li za dobu práce přesčas po dohodě poskytováno náhradní volno**, eventuálně není-li za splnění zákonných podmínek ve mzdě či platu již přihlédnuto k práci přesčas. Formální znaky skutkové podstaty přestupku spočívajícího v porušení zákazu zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas budou sice naplněny, ale **zaměstnavatel se bude moci odpovědnosti za přestupek zprostit, pokud prokáže, že vynaložil veškeré úsilí, které bylo možné požadovat, aby přestupku zabránil**⁶⁾. To by mělo být splněno právě tím, že zaměstnavatel o těhotenství zaměstnankyně nevěděl a vzhledem k okolnostem vědět ani nemohl.

Není proto správnou praxí, když někteří zaměstnavatelé zpětně zjistí těhotenství zaměstnankyně a uchylují se k tomu, že „upravují evidenci pracovní doby“, aby v ní nebyla práce přesčas zachycena. Současně pak zpravidla poskytnou zaměstnankyni mimořádnou odměnu, která by měla práci přesčas vykompenzovat. Tento postup jim paradoxně může přinést větší komplikace, pokud bude zjištěno, že evidence pracovní doby je vedena v rozporu se skutečností, příp. to, že neposkytli zaměstnankyni náhradní volno nebo mzdu či plat za práci přesčas, protože odpovědnosti za tyto přestupky by se již zaměstnavatel zprostit nemohl.

ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI PŘESČAS

U odměňování za práci přesčas je podstatný rozdíl dán tím, zda jsou zaměstnanci odměňováni mzdou, nebo platem (viz § 109 odst. 3 ZP k tomu, kteří zaměstnavatelé odměňují zaměstnance platem).

U odměňování mzdou je třeba uvést, že mzdu je možné sjednat již s přihlédnutím k případné práci přesčas. V takovém případě je třeba současně sjednat i rozsah případné práce přesčas, k němuž je již ve mzdě přihlédnuto. Tento rozsah může činit nejvýše 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců může být mzda sjednána již s přihlédnutím k celkovému maximálnímu rozsahu práce přesčas (nařízené i dohodnuté) – viz § 114 odst. 3 ZP. Je-li však mzda zaměstnance stanovována vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo určována mzdovým výměrem, pak v takto **stanovené či určené mzdě nesmí být práce přesčas zahrnuta**. V těchto případech zaměstnanci za práci přesčas přísluší mzda, na kterou mu vzniklo za dobu práce přesčas právo (tzv. dosažená mzda), a dále příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce přesčas místo poskytnutí tohoto příplatku (viz § 114 odst. 1 ZP). Náhradní volno za práci přesčas má být zaměstnanci poskytnuto v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době.

U zaměstnanců **odměňovaných platem** přísluší těmto zaměstnancům za práci přesčas část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku. Je-li práce přesčas konána ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, tak zaměstnanci přísluší příplatek ve výši 50 % průměrného výdělku (viz § 127 odst. 1 ZP). I s těmito zaměstnanci se může zaměstnavatel dohodnout na tom, že jim místo platu (včetně příplatku) za práci přesčas poskytne náhradní volno. Za dobu čerpání náhradního volna se pak těmto zaměstnancům plat nekrátí. Náhradní volno za práci přesčas má být zaměstnanci poskytnuto v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době.

⁶⁾ Viz § 21 odst. 1, příp. § 23 odst. 1 zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů.

U zaměstnanců odměňovaných platem pak dále platí, že **zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas** v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To se však nevztahuje na práci přesčas konanou v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti, protože v těchto případech je zaměstnavatel vždy povinen poskytnout plat nebo náhradní volno. Je-li zaměstnanec **statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky**, pak je v jeho platu vždy již přihlédnuto ke veškeré práci přesčas (viz § 127 odst. 3 ZP).

S odměnou za práci přesčas je pak spojena i **otázka její splatnosti**, pro kterou v zásadě platí stejné pravidlo jako pro splatnost mzdy či platu, tj. že je splatná nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém byla práce přesčas vykonána. Nicméně vzhledem k tomu, že zákoník práce připouští, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl na tom, že zaměstnanec bude místo vykonané práce přesčas čerpat náhradní volno, je potřebné ještě zmínit, jak tomu bude v případech, kdy zaměstnavatel v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době zaměstnanci náhradní volno neposkytne.

Má-li náhradní volno za práci přesčas čerpat **zaměstnanec odměňovaný platem**, tak podle výše uvedeného zaměstnanci nebyl za práci přesčas vyplacen plat (ani příplatek). Neumožní-li zaměstnavatel tomuto zaměstnanci čerpat náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, **je povinen v termínu splatnosti platu za poslední kalendářní měsíc této doby zaměstnanci vyplatit příslušnou část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a odpovídající příplatek za práci přesčas**.

U zaměstnanců odměňovaných mzdou je však náhradní volno poskytované místo příplatku, nikoliv místo dosažené mzdy. V případě, kdy se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou na čerpání náhradního volna, by tak zaměstnanci měla být v měsíci následujícím po vykonání práce přesčas vyplacena se mzdou za předchozí měsíc i dosažená mzda za vykonanou práci přesčas. Neumožní-li zaměstnavatel tomuto zaměstnanci čerpat náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, je povinen v termínu splatnosti mzdy za poslední kalendářní měsíc této doby zaměstnanci vyplatit také příplatek za práci přesčas.

V praxi však byla řešena také otázka, **zda se může zaměstnavatel se zaměstnancem výslovně dohodnout na tom, že dosažená mzda za vykonanou práci přesčas bude zaměstnanci vyplacena až za dobu čerpání náhradního volna**, příp. až po uplynutí doby, ve které mělo být náhradní volno poskytnuto, a to současně s příplatkem za práci přesčas. V konkrétním případě inspektorát práce zastával názor, že dosažená mzda za práci přesčas musí být vždy zaměstnanci vyplacena v termínu splatnosti mzdy za měsíc, v němž byla práce přesčas vykonána, a proto zaměstnavateli uložil pokutu za nedodržení této povinnosti. **Nejvyšší správní soud však v dané věci rozhodl, že je přípustné, aby si zaměstnavatel se zaměstnancem sjednali dobu splatnosti mzdy za práci přesčas** jinak, když v odůvodnění svého rozsudku uvedl, že: *„ujednání o dočasném odložení splatnosti mzdy za práci přesčas není vzdáním se nároku na tuto mzdu, nýbrž pouhým posunutím splatnosti mzdy, se souhlasem zaměstnance a o přiměřenou dobu, související s dobou čerpání náhradního volna za práci přesčas“*, přičemž dále vyšel z toho, že obsahem ujednání o dočasném odložení splatnosti mzdy za práci přesčas *„je pouhé přesunutí výplaty mzdy za práci přesčas do období, v němž má zaměstnanec čerpat náhradní volno. Není tedy nijak posunut termín výplaty mzdy za práci vykonanou ve standardní pracovní době a mzdu za práci přesčas zaměstnanec obdrží jakoby za dny, za něž by mu jinak z důvodu čerpání náhradního volna nenáležela, což může přispívat k pravidelnému zajištění obživy.“*⁷⁾ Výše uvedené rozhodnutí Nejvyššího správního soudu tedy umožňuje uzavření dohody o dočasném odložení splatnosti mzdy za práci přesčas mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Bez uvedené dohody se zaměstnancem však zaměstnavatel tímto způsobem postupovat

⁷⁾ Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. srpna 2022, sp. zn. 6 Ads 138/2022.

nemůže. Závěrem ovšem upozorňujeme, že toto rozhodnutí není odbornou veřejností vnímáno bezrozporně a někteří autoři jej podrobují poměrně zdrcující kritice.⁸⁾ Autoři tohoto článku nicméně s názorem Nejvyššího správního soudu plně souhlasí, považují jej za správný, praktický a přínosný.

Mgr. Michal VRAJÍK, **Mgr. Tomáš TROJAN**
samostatný advokát, advokátní koncipient



SNÍŽENÍ DŮCHODOVÉHO VĚKU U ZDRAVOTNICKÝCH ZÁCHRANÁŘŮ A PODNIKOVÝCH HASIČŮ

Od 1. ledna 2023 platí zvláštní pravidla pro stanovení (snížení) důchodového věku pro zdravotnické záchranáře a členy jednotky hasičského záchranného sboru podniku (dále jen „člen HZSP“). Úprava byla do zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o důchodovém pojištění“ nebo „ZDP“), a zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZOPSZ“), vložena zákonem č. 455/2022 Sb.

Výčet druhů práce (pracovních pozic), na které se tato speciální úprava vztahuje, je uveden v § 37d odst. 2 a 3 ZDP a je taxativní. Jedná se konkrétně o práce:

- ~~člena výjezdové skupiny zdravotnické záchranné služby (§ 13 zákona č. 374/2011 Sb., o zdravotnické záchranné službě, ve znění pozdějších předpisů), tedy lékaře, zdravotnického záchranáře a řidiče vozidla zdravotnické záchranné služby (§ 18 a § 35 zákona č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů),~~
- ~~operátora zdravotnického operačního střediska a pomocného operačního střediska zdravotnické záchranné služby (tamtéž),~~
- ~~záchranáře horské služby (§ 11a a násl. zákona č. 159/1999 Sb., o některých podmínkách podnikání a o výkonu některých činností v oblasti cestovního ruchu, ve znění pozdějších předpisů),~~
- ~~člena jednotky HZSP (§ 67 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů — dále jen „zákon o požární ochraně“).~~

POJEM „ZDRAVOTNICKÝ ZÁCHRANÁŘ“

Tuto souhrnnou zkratku zavádí zákon o důchodovém pojištění pro členy výjezdové skupiny a dále pro operátory zdravotnického (resp. pomocného) operačního střediska a záchranáře horské služby.

⁸⁾ Viz ROTHOVÁ, Eva. § 141 [Splatnost; zlomky hodin; termin-výplaty]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomir, a kol. *Zákoník práce. 4. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2023, s. 785, marg. č. 3 až 20.