



ODPOVÍDÁME NA DOTAZY ČTENÁŘŮ

Podmínky výkonu a proplázení práce přesčas

Zaměstnanci jsou odměňováni měsíční mzdou (kancelářská práce) a mají rovnoměrně rozvrženou pracovní dobu od pondělí do pátku 8 hodin denně. Pokud případně svátek na pracovní den, tak jim náleží příplatek za svátek ve výši 100 % průměrného výdělku + mají nárok na dosaženou mzdu za dobu ve svátek. Co dělat v případě, že svátek připadne na sobotu nebo neděli a někdo z kanceláře se rozhodne v tento den jít do práce? Podle mého názoru nárok na příplatek za svátek nemá, protože pokud mu práci o víkendu nadřizený nenařídí a zaměstnanec přijde do práce sám o své vůli, protože „má moc práce a chce si ji dodělat“, tak to není stejný případ jako u zaměstnanců, kteří mají nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu a směnu na víkend mají plánovanou. Uvažuji správně?

Pokud by vedoucí práci o víkendu někomu z kanceláře nařídil, měl by nárok i na příplatek za svátek?

P. R., Zlín

Pro účely zodpovězení dotazu rozumíme zadání tak, že zaměstnanci (konající kancelářské práce) pracují od pondělí do pátku v osmihodinových směnách s tím, že případně-li na pracovní den v týdnu svátek, zaměstnanci v tento den normálně pracují. Standardem nicméně je, že zaměstnanci ve svátky práci nekonají, tím spíše to platí o zaměstnancích na kancelářských pozicích, a to z důvodu omezených podmínek, za kterých může být práce ve svátek nařízena.

S ohledem na úvodní odstavec je proto potřeba již v úvodu upozornit, že podle § 91 odst. 4 zákoníku práce zaměstnavatel může nařídít zaměstnanci výkon práce ve svátek jen tehdy, jde-li o práce, které je možné nařídít ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele nebo práce v nepřetržitém provozu. Práce, které může zaměstnavatel nařídít v den nepřetržitého odpočinku v týdnu, jsou uvedeny v § 91 odst. 3 zákoníku práce. Ve vztahu ke kancelářským pracím připadají v úvahu de facto pouze inventurní a závěrkové práce a velmi teoreticky nutné práce při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech. Z uvedeného tedy vyplývá, že pokud případně svátek na pracovní den zaměstnanec vykonávajícího kancelářskou práci, nemělo by být standardem, že zaměstnavatel plánuje nebo nutí zaměstnanec k výkonu práce ve svátek.

Pokud zaměstnanec pracuje ve svátek, přísluší mu podle § 115 odst. 1 zákoníku práce dosažená mzda a placené náhradní volno. To se proplácí náhradou mzdy ve výši nejméně 100 % průměrného výdělku. Namísto placeného náhradního volna lze zaměstnanci poskytnout po dohodě s ním příplatek za práci ve svátek ve výši nejméně 100 % průměrného výdělku, přičemž tato dohoda nemusí být nutně písemná. Nicméně nelze automaticky postupovat tak, že zaměstnanci bude poskytován za práci ve svátek rovnou příplatek namísto placeného náhradního volna, aniž by to bylo se zaměstnancem jakkoliv dohodnuto (např. v pracovní smlouvě nebo v individuálních případech).

Případne-li svátek na pracovní den zaměstnance (tedy den, kdy by jinak zaměstnanec měl směnu – např. úterý 28. října 2025) a práce mu v důsledku svátku odpadne (a to právě v důsledku zákazu nařízení práce ve svátek), jde o tzv. placený svátek. To znamená, že pokud zaměstnanec pracuje od pondělí do pátku, jsou pro něj placené svátky jen ty, které připadnou na pondělí až pátek. Za svátky, které zaměstnanci připadnou na víkend, proto zaměstnanci nenáleží žádné plnění (samozřejmě v případech, kdy v těchto dnech zaměstnanec nepracuje, v opačném případě je třeba poskytnout odpovídající mzdová práva).

Nastane-li placený svátek, zaměstnanec práci nekoná, ale má současně právo na mzdovou kompenzaci za tento nastalý stav. Pokud je se zaměstnancem sjednána měsíční mzda, můžete se rozhodnout, že mzdu zaměstnanci krátit nebudete a zaměstnanci tedy mzda v důsledku svátku neujde. Případně můžete mzdu zkrátit o dobu svátku a zaměstnanci za tuto ušlou mzdu poskytnete náhradu mzdy ve výši nejméně 100 % průměrného výdělku.

Ve vztahu k dotazu „co dělat v případě, že svátek připadne na sobotu nebo neděli a někdo z kanceláře se rozhodne v tento den jít do práce“ vycházíme z toho, že v takovém případě zaměstnanec již odpracoval svůj týdenní fond pracovní doby a práce konaná o víkendu je de facto prací konanou mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Pokud zaměstnanec pracuje bez souhlasu zaměstnavatele (tedy se z vlastní vůle rozhodne dorazit na pracoviště a pracovat mimo směnu), nemůžeme vůbec hovořit o výkonu práce přesčas ve smyslu zákoníku práce. Jak tedy správně uvádíte, jestliže zaměstnanec přijde do práce sám ze své vůle (bez souhlasu nebo příkazu zaměstnavatele), ačkoliv na daný den nemá naplánovanou směnu, není to stejný případ jako u zaměstnanců, kteří mají např. nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu a směnu na víkend mají plánovanou. Zaměstnanci proto v takovém případě nenáleží žádné plnění za tuto dobu, kdy „dobrovolně“ pracuje mimo rámec směn bez souhlasu nebo pokynu zaměstnavatele.

Pokud byste se však rozhodli tento výkon práce mimo rámec naplánovaných směn dodatečně schválit, šlo by s ohledem na vámi popsany skutkový stav o práci přesčas, kterou se podle § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce rozumí práce konaná pouze 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. V takovém případě by zaměstnanci příslušely podle § 114 odst. 1 zákoníku práce mzda, na kterou mu vzniklo právo (dosažená mzda), a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud jste se nedohodli se zaměstnancem na poskytnutí náhradního neplaceného volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. V dotazu přitom neuvádíte, že by mzda byla sjednána s přihlédnutím k případné práci přesčas. Dále by zaměstnanci náležel příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku za práci v sobotu nebo neděli podle § 118 odst. 1 zákoníku práce (je možné sjednat jinou výši i způsob jeho určení – opět k tomuto nemáme dostatečné informace). Pakliže by na víkend připadl svátek (např. neděle 28. září 2025), příslušelo by zaměstnanci i náhradní volno nebo příplatek za práci ve svátek za podmínek výše uvedených.

S ohledem na výše uvedené proto nedoporučujeme dodatečně uznávat zaměstnancům takovou práci konanou mimo směny bez souhlasu nebo pokynu zaměstnavatele.

K poslednímu dotazu uvádíme, že pokud by vedoucí zaměstnanec nařídil některému vašemu zaměstnanci výkon práce v sobotu nebo neděli, jednalo by se ve vašem případě o nařízenou práci přesčas podle § 93 odst. 2 zákoníku práce, případně dohodnutou nad tento rozsah podle § 93 odst. 3 a 4 zákoníku práce. V této souvislosti připomínáme, že zaměstnavatel může zaměstnanci nařídít práci přesčas jen výjimečně z vážných provozních důvodů, a v případě dnů pracovního klidu (tj. i svátky) navíc ještě jen za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 zákoníku práce (viz druhý odstavec odpovědi), což v případě kancelářských prací zpravidla nebude splněno. V případě práce přesčas o víkendu pak ohledně odměňování platí dříve uvedené, tj. zaměstnanci náleží příplatek nebo náhradní neplacené volno za práci přesčas, příplatek za práci v sobotu nebo neděli a případně placené náhradní volno nebo příplatek za práci ve svátek.

Mgr. Adam HOSNEDL,
JUDr. Radim MARADA