

Práce přesčas

§ 93 Zákoníku práce

(1) Práci přesčas je možné konat jen výjimečně.

(2) Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

(3) Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah uvedený v odstavci 2 pouze na základě dohody se zaměstnancem.

(4) Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(5) Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období podle odstavce 4 se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

V rámci ochrany některých skupin zaměstnanců zákoník práce stanoví následující omezení práce přesčas:

- zakazuje se zaměstnávat těhotné zaměstnankyně (§ 241 odst. 3) a mladistvé zaměstnance (§ 245 odst. 1) prací přesčas. U těchto kategorií zaměstnanců je tedy vyloučena přesčasová práce jak nařízená ze strany zaměstnavatele, tak dohodnutá se zaměstnancem;
- zaměstnankyním nebo zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok (§ 241 odst. 3) nesmí zaměstnavatel práci přesčas nařídit. Na práci přesčas se však s těmito zaměstnanci lze dohodnout.

Zdroj: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_262_2006