

## / Finance

# S prací přesčas u kratších úvazků zákoník nepočítá. Na odměnu zapomeňte

15. prosince 2017

Částečné úvazky začínají v poslední době firmy nabízet hlavně ženám na nebo po mateřské či důchodcům. Pozor ale na práci nad stanovený úvazek. Spíše než odměnu si totiž odnesete jen radost z vykonané práce, vysvětluje čtenářce advokátka Markéta Nešetřilová z kanceláře bpv Braun Partners.



Ilustrační snímek | foto: Profimedia.cz

Mám pracovní smlouvu na poloviční úvazek, a to na 20 hodin týdně. Minulý měsíc jsem však musela pracovat více hodin. Chtěla jsem, aby mi zaměstnavatel za přesčasové hodiny poskytl příspěvek, ale prý na to nemám nárok, protože se o práci přesčas nejedná. Je to možné?

Ač to může vypadat na první pohled absurdně, má zaměstnavatel pravdu. Práci přesčas zákoník práce definuje velmi přesně, když stanoví, že se touto prací ve zkratce rozumí zejména práce konaná na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu.

Laik by řekl, že stanovená týdenní pracovní doba je jednoduše taková doba, kterou mám sjednanou v pracovní smlouvě. To však není pravda. I pojem „stanovená týdenní pracovní doba“ je pojem definován zákoníkem práce a nelze se od něj odchýlit. Délka stanovené týdenní pracovní doby činí totiž obecně 40 hodin týdně.

Zasadíme-li si položený dotaz do kontextu výše uvedeného odstavce, je jasné, že „něco není úplně v pořádku“. Jako práce přesčas může být totiž posouzena jen taková práce, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele vykoná (za splnění dalších podmínek) pouze nad rámec 40 hodin týdně.

V případě polovičních úvazků se dostáváme do slepé uličky, neboť nám mezi dvacetihodinovým týdenním úvazkem a čtyřicetihodinovou stanovenou týdenní pracovní dobou vzniká jakýsi „bezpresčasový“ časoprostor.

„U částečných úvazků se v případě polovičních úvazků dostáváme do slepé uličky,“ říká

Jakákoli práce vykonaná pro zaměstnavatele v rámci tohoto časoprostoru pak nebude nikdy považována za práci přesčas. Zdá se vám to nelogické? Nezbyvá než říci, že zákonodárce to tak prostě chtěl.

advokátka Markéta  
Nešetřilová z bpv Braun  
Partners.



### Takže práci přesčas mi šéf nařídít nikdy nemůže.

Ano, zaměstnavatel nemá [právo](#) vám nařídít při úvazku, který nedosahuje týdenní stanovené pracovní doby, práci přesčas. Pokud by po vás vyžadoval jakoukoli práci navíc, pak s tím musíte souhlasit, respektive takovouto práci navíc lze konat pouze na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele. Tato dohoda nemusí být písemná.

Za práci vykonanou takzvaně navíc (tedy nad rámec dohodnutého úvazku, maximálně však do čtyřiceti hodin týdně, respektive stanovené týdenní pracovní doby), musí samozřejmě zaměstnavatel [zaplatit](#) zaměstnanci [mzdu](#). Za tuto práci „navíc“ však zaměstnanci nenáleží ani náhradní volno, ani příplatek za práci přesčas.

### Takže mě musí požádat a já s tím musím souhlasit?

Pokud nastane situace, kdy bude potřeba vykonat práci nad rámec sjednaného kratšího úvazku, zaměstnavatel o tuto práci zaměstnance požádá a zaměstnanec s tím bude souhlasit, lze se zamyslet nad tím, že by si zaměstnanec se zaměstnavatelem mohli sjednat ke standardní mzdě nějakou formu bonusu nebo prémie, která by nahradila zákonný příplatek za práci přesčas.

### Jenže co když jsem úkol nestihla dokončit ve stanovených dvaceti hodinách a musela v [kanceláři](#) zůstat déle a práci dodělat? A šéfovi jsem to řekla až když jsem úkol odevzdávala.

Došlo-li by k situaci, že by vám zaměstnavatel nechtěl mzdu za práci „navíc“ zaplatit z důvodu, že vás o tuto práci nežádal a vy jste ji činila dobrovolně, bude třeba zodpovědět si několik jednoduchých otázek:

- Věděl zaměstnavatel, že vykonávám práci navíc nad rámec mého úvazku?
- Dal mi sám zaměstnavatel takový termín pro mou práci, že tento termín nemohl být splněn v rámci mého úvazku?
- Převzal a využil zaměstnavatel výsledky mé práce vykonané nad rámec mého úvazku?

Pokud znějí odpovědi na tyto „ano“, pak vám zaměstnavatel mzdu za hodiny odpracované nad rámec úvazku musí poskytnout, neboť s touto prací souhlasil, byť konkludentně (úsudkem).

Pokud by i přesto došlo k situaci, že by vám zaměstnavatel odmítl zaplatit mzdu za práci „navíc“, kterou jste činili s jeho souhlasem, můžete se samozřejmě bránit soudně, neboť dosaženou mzdu, na kterou máte nárok, můžete po zaměstnavateli požadovat až tři roky zpětně.

**Autor:** kah

VSTOUPIT DO DISKUSE  
(0 PŘÍSPĚVKŮ)

SDÍLET NA FB

SDÍLET NA TWITTER

**Sledujte iDNES.cz na:** [mobilní verzi](#) [e-mailu](#) [RSS](#) [Facebooku](#) [Twitteru](#) [Instagramu](#) [Messengeru](#)

© 1999–2017 MAFRA, a. s., a dodavatelé Profimedia, Reuters, ČTK, AP. Jakékoliv užití obsahu včetně převzetí, šíření či dalšího zpřístupňování článků a fotografií je bez souhl. a. s., zakázáno. Provozovatelem serveru iDNES.cz je MAFRA, a. s., IČ: 45313351. Vydavatelství MAFRA, a. s., je členem koncernu AGROFERT.

[Napište nám](#) [Kontakty](#) [Reklama](#) [Podmínky užití](#) [Soukromí](#) [Cookies](#) [AV služby](#) [Kariéra](#) [Předplatné MF DNES](#)