

Práce přesčas

Zdroj: <https://www.e-sbirka.cz/sb/2006/262?zalozka=text>

§ 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 směny, 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.

Omezení přesčasové práce podle zákoníku práce:

Zdroj: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_262_2006#p240
(<https://www.e-sbirka.cz/sb/2006/262?zalozka=text>)

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

- zakazuje se zaměstnávat těhotné zaměstnankyně ([§ 240 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 ([§ 240 odst. 3](#)) nesmí zaměstnavatel práci přesčas nařídit. Na práci přesčas se však s těmito zaměstnanci lze dohodnout.

Pozn. (MediJob):

žádný předpis neukládá ženě povinnost oznamování těhotěnství zaměstnavateli. Jestliže zaměstnavatel o něm neví, pak dohodnutá nebo nařízená práce přesčas není porušením zákazu.