

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Jak se zjišťuje práce přesčas v případě pružného rozvržení pracovní doby?

Pružná pracovní doba je upravena v ustanovení § 85 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Pružná pracovní doba je tak složena ze dvou úseků, a to základní a volitelné pracovní doby.

V případě volitelné pracovní doby si zaměstnanec určuje začátek a konec pracovní doby sám. Během základní pracovní doby je pak povinen být na pracovišti. Nejčastější praxe je tedy taková, že zaměstnavatel ve vnitřním předpisu upraví volitelný úsek pracovní doby (např. 6:00 – 10:00), základní úsek (např. 10:00 – 13:00) a opět volitelný (13:00-18:00). Zaměstnanec je tak povinen být na pracovišti v době mezi 10:00 – 13:00 hod., a příchod a odchod v rámci volitelné pracovní doby si určí sám. Je však velice výhodné upravit, že zaměstnanec je povinen určit si sám čerpání přestávky v práci na jídlo a oddech nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce. Čerpání přestávky v práci totiž nebude vhodné určovat „paušálně“ pro všechny zaměstnance právě s ohledem na rozdílné začátky a konce pracovní doby. Vždy však platí, že celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Zaměstnavatel tedy nejčastěji sám určí vyrovnávací období, v němž musí být stanovená týdenní pracovní doba naplněna v průměru. Může to být pružný pracovní den, pružný vyrovnávací týden, čtyřtýdenní období apod.

Pokud jde o práci přesčas, pak podle obecné definice je prací přesčas práce konaná mimo předem stanovené rozvržení pracovní doby a mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Podle ustanovení § 98 zákoníku práce je pak v případě pružného rozvržení pracovní doby prací přesčas práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu. Z této definice tedy plyne, že prací přesčas je práce konaná například ve volitelné pracovní době současně za splnění podmínky, že výkonem této práce je překročena též stanovená týdenní pracovní doba. Pokud by nebyla splněna některá z podmínek, tedy práce konaná nad základní pracovní dobu a nad stanovenou týdenní pracovní dobu, nejde o práci přesčas. Práce přesčas však může být samozřejmě rovněž práce konaná i mimo volitelnou pracovní dobu (například pokud dojde k výkonu práce poté, co zaměstnanec držel pracovní pohotovost v noci). Pokud jde tedy o určení práce přesčas, pak to, zda byla stanovená pracovní doba dodržena či byla práce konána nad stanovenou týdenní pracovní dobu, bude možné určit až po uplynutí výše uvedeného období, na nějž je pracovní doba pružně rozvržena.

Stále je třeba mít na paměti, že i pokud je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu, aby šlo o práci přesčas, musí jít o takovou práci, jež je konaná se souhlasem zaměstnavatele nebo je jím přímo nařízena. S ohledem na dosavadní judikaturu si dovoluji upozornit, že práce přesčas je i taková práce, která je konána s vědomím zaměstnavatele (zaměstnavatel o přítomnosti zaměstnance na pracovišti a konání práce ví), případně jde o práci přesčas též tehdy, pokud zaměstnavatel nařídí zaměstnanci takové množství práce, které zaměstnanec není schopen objektivně zvládnout ve své pracovní době. Pokud tedy absentuje souhlas, nařízení či vědomí zaměstnavatele, nemůže jít o přesčasovou práci, a to ani tehdy, pokud je práce vykonávána nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Závěrem si dovolím ještě upozornit, že s ohledem na skutečnost, že podle ustanovení § 97 zákoníku práce se překážky v práci na straně

zaměstnanec při pružném rozvržení pracovní doby posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby (až na vybrané případy), může nastat situace, že zaměstnanec nebude mít dostatek volitelné pracovní doby k odpracování stanovené týdenní pracovní doby. Pokud zaměstnanci v takovém případě zaměstnavatel umožní výkon práce mimo rámec rozvrhu směn, tedy mimo základní a volitelný úsek pracovní doby, pak samozřejmě nejde o práci přesčas a zaměstnavatel je povinen poskytnout pouze další příplatky, pokud na ně zaměstnanci vznikl nárok (například příplatek za noční práci atd.), nikoli však příplatek či náhradní volno za práci přesčas. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za tento výkon práce mzdu a započte mu ji do odpracované doby ve vyrovnacím období. I v případě, že by zaměstnanec konal práci mimo úsek volitelné a základní pracovní doby, nemusí jít automaticky o práci přesčas a bude třeba vždy zjišťovat, zda byla ve vyrovnávacím období též překročena stanovená týdenní pracovní doba připadající na toto vyrovnávací období.



JUDr. Irena Valíčková,
advokátní koncipientka,
lektorka pracovního práva

e-mail: valickova@pracovni-pravo.cz

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)