

26. 11. 2014

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

K postupu zaměstnavatele při poskytování mzdy, příplatku a náhradního volna za práci přesčas

Poskytování mzdy a příplatků za práci přesčas, eventuálně náhradního volna za práci přesčas, u zaměstnanců odměňovaných mzdou je upraveno v § 114 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZPr“).



Ustanovení § 114 odst. 1 ZPr stanoví, že: „*Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen "dosažená mzda"), a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.*“ Ustanovení § 114 odst. 2 ZPr dále stanoví, že, že: „*Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle odstavce 1.*“

Z uvedených ustanovení vyplývá, že ZPr upravuje dva způsoby kompenzace za práci přesčas, a to příplatek ke mzdě, nebo náhradní volno. Přednostně zaměstnanci přísluší za dobu práce přesčas k dosažené mzdě, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo, příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku. Poskytnutí náhradního volna místo příplatku umožňuje ZPr pouze na základě dohody zaměstnavatele se zaměstnancem. Náhradní volno se v takovém případě poskytuje jako alternativní plnění pouze k příplatku. Oproti tomu dosaženou mzdu je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit vždy, tj. při obou formách kompenzace práce přesčas.

Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na poskytnutí náhradního volna za práci přesčas, je poté otázkou, kdy je zaměstnavatel povinen mzdu za práci přesčas zaměstnanci vyplatit: zda již v termínu výplaty bezprostředně následujícím po měsíci, v němž zaměstnanec práci přesčas vykonal a v němž mu tak vzniklo na mzdu za práci přesčas právo, či zda je možné mzdu za práci přesčas vyplatit až ve výplatním termínu následujícím po měsíci, v němž zaměstnanec čerpal náhradní volno, resp. po uplynutí doby stanovené k čerpání tohoto volna, nebylo-li vyčerpáno.

V souladu s ustanovením § 141 odst. 3 ZPr je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci mzdu v pravidelném termínu výplaty mzdy, který musí být sjednán, stanoven nebo určen v rámci období splatnosti mzdy. Ustanovení § 141 odst. 1 ZPr poté stanoví, že mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na tuto mzdu nebo některou její složku. S ohledem na tato ustanovení ZPr by poté bylo nutné učinit

závěr, že i mzdu za práci přesčas je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit pouze ve výplatním termínu za měsíc, v němž byla přesčasová práce vykonána.

Naproti tomu však ustanovení § 353 odst. 3 ZPr předpokládá, že může nastat situace, kdy dojde k zúčtování mzdy nebo platu za práci přesčas v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla tato práce vykonána. V takovém případě se do odpracované doby za toto jiné rozhodné období zahrnou také hodiny práce přesčas, za kterou je mzda nebo plat poskytnuta. Ustanovení § 353 odst. 3 ZPr v tomto směru odkazuje výslovně na § 127 odst. 2 ZPr a na § 114 odst. 2 ZPr; z dikce ustanovení § 353 odst. 3 ZPr je tedy dle mého názoru možné dovodit, že mj. na základě těchto ustanovení zákon připouští situaci, kdy bude mzda nebo plat za práci přesčas vyplacena v jiném období než v tom, v němž byla práce přesčas vykonána.

V souvislosti se shora uvedeným je možné dále poukázat též na ustanovení § 113 odst. 1 ZPr, které dává stranám pracovněprávního vztahu možnost dohodnout si mzdové podmínky a tyto tedy modifikovat oproti obecným podmínkám stanoveným příslušnými ustanoveními ZPr, a to včetně podmínek pro odměňování práce přesčas.

Je přitom možné poukázat též na skutečnost, že u zaměstnanců odměňovaných platem ZPr výslovně a kogentně v ustanovení § 127 odst. 1 ZPr stanoví, že „za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí“. Na uvedené ustanovení potom navazuje ustanovení § 127 odst. 2 ZPr upravující poskytování platu a náhradního volna za práci přesčas, dle kterého „Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního příplatku a zvláštního příplatku, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek podle odstavce 1.“

Uvedená právní úprava tak reaguje na skutečnost, že zaměstnanec nemusí čerpat náhradní volno ve stejném měsíci, ve kterém konal práci přesčas. Z důvodu zjednodušení administrativního a účetního postupu se proto stanoví, že se plat zaměstnance v měsíci, ve kterém koná práci přesčas, nezvyšuje (přísluší mu plat stanovený v paušální měsíční výši) a v měsíci, kdy za práci přesčas čerpá náhradní volno, se výše platu rovněž nemění – plat se za dobu čerpání náhradního volna nekrátí. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době tří měsíců po výkonu přesčasové práce nebo v jinak dohodnuté době se zaměstnancem, práce přesčas se zaměstnanci proplatí společně s příplatkem po uplynutí této doby.

Pokud je tedy takový postup možný, resp. dokonce výslovně a kogentně upraven v ZPr u zaměstnanců odměňovaných platem, je možné jej dle mého názoru tím spíše aplikovat u zaměstnanců odměňovaných mzdou, když v případě zaměstnanců odměňovaných mzdou ZPr výslovně počítá s možností, že si strany pracovněprávního vztahu mohou mzdové podmínky sjednat (§ 113 odst. 1 ZPr).

Na rozdíl od právní úpravy poskytování platu za práci přesčas právní úprava poskytování mzdy za práci přesčas navíc neobsahuje kogentní ustanovení o tom, že za dobu čerpání náhradního volna se mzda nekrátí a u zaměstnavatele odměňujícího mzdou je tudíž dle mého názoru praktická možnost uplatnění stejného postupu modifikována tak, že může nastat i více modelových situací.

Dle mého názoru je tedy možné vykládat ustanovení § 114 odst. 2 ZPr tak, že i zde je zaměstnavateli dána možnost dohodnout se se zaměstnancem na tom, že se mzda zaměstnance v měsíci, ve kterém koná práci přesčas, nezvyšuje, a v měsíci, kdy za práci přesčas čerpá náhradní volno, se výše mzdy rovněž nemění, resp. nekrátí, tj. zaměstnanci je poskytováno náhradní volno placené. Tento závěr vyplývá i ze samotného znění § 353 odst. 3 ZPr, který s možností vyplácení mzdy za práci přesčas v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla tato práce vykonána, počítá stejně jako u platu.

Vedle toho je však možné, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem odměňovaným mzdou dohodli na

poskytnutí náhradního volna za práci přesčas i v jiném rozsahu. V praxi se vedle výše uvedeného modelu tedy dále může uplatnit postup, na jehož základě zaměstnanec obdrží ve výplatním termínu následujícím po měsíci, v němž byla přesčasová práce vykonána, pouze mzdu za tuto práci přesčas, přičemž přesčasový příplatek bude kompenzován náhradním volnem, kdy toto náhradní volno tak bude volnem neplaceným. V případě, že náhradní volno nebude zaměstnavatelem poskytnuto ve stanovené době, obdrží zaměstnanec po uplynutí této doby k již dříve vyplacené mzdě za práci přesčas i příplatek.

Ustanovení § 114 odst. 2 ZPr je tak dle mého názoru možné vykládat tak, že umožňuje zaměstnavateli dohodnout se se zaměstnancem buď na tom, že mzda za přesčasovou práci v měsíci, kdy byla vykonána, se neposkytne, přičemž v době, kdy zaměstnanec vybírá náhradní volno, je odměňován, jako kdyby pracoval - poskytuje se mu tedy placené pracovní volno. Jedná se o přitom model, který se obligatorně uplatní v případě poskytování náhradního volna zaměstnancům pobírajícím plat (viz § 127 odst. 1 a 2 ZPr). Další možností u zaměstnanců odměňovaných mzdou může být též postup, dle kterého se mzda za práci vykonanou v přesčasové době poskytne bez příplatku za práci přesčas ihned v měsíci, kdy byla vykonána, a v měsíci, kdy je vybíráno za tuto práci náhradní volno, se toto volno poskytuje jako volno neplacené.

Lze tedy shrnout, že dle mého názoru ustanovení § 353 odst. 3 společně s § 127 odst. 2 a s § 114 odst. 2 ZPr (resp. v případě mzdy též ustanovení § 113 odst. 1 ZPr) umožňují, aby na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o poskytnutí náhradního volna za práci přesčas došlo k tomu, že mzda či plat za vykonanou práci přesčas budou zaměstnanci vyplaceny v jiném výplatním termínu než v tom, jenž bezprostředně následuje po měsíci, v němž zaměstnanci právo na mzdu nebo plat vzniklo. Mzda přitom může být vyplacena buďto ve výplatním termínu následujícím po měsíci, kdy zaměstnanec čerpal náhradní volno, nebo v případě, kdy k čerpání náhradního volna ve stanovené či sjednané době nedojde, pak v nejbližším výplatním termínu následujícím po této době. V případě zaměstnanců, jimž je poskytován plat, je takový postup s ohledem na § 127 odst. 1 ZPr povinný. U zaměstnanců odměňovaných mzdou poté s ohledem na § 114 odst. 1 a 2 ZPr, jakož i § 113 odst. 1 ZPr připadají v úvahu i jiné modelové situace.

Otázkou v daném případě je, zda takový postup není v rozporu s § 141 odst. 1 a 3 ZPr, jenž upravuje termín výplaty a splatnost mzdy či platu, kdy je obecně zastáván názor, že lhůtu splatnosti mzdy nebo platu nemohou strany pracovněprávního vztahu sjednat delší, než jak stanoví § 141 odst. 1 ZPr. Vzhledem ke skutečnosti, že s možností vyplatit mzdu nebo plat náležející za práci přesčas ve výplatním termínu pozdějším než je výplatní termín za období, ve kterém byla tato přesčasová práce vykonána, počítá ZPr ve svých zákonných ustanoveních, přičemž tuto možnost podmiňuje dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, se však spíše přikláním k závěru, že při dodržení zákonných podmínek by nemělo docházet takovým postupem stran pracovněprávního vztahu k porušování § 141 odst. 1 a 3 ZPr, když pro případ výplaty mzdy či platu za práci přesčas obsahuje § 353 odst. 3 společně s § 127 odst. 2 a s § 114 odst. 2 ZPr úpravu speciální, jež by měla mít před obecnou úpravou splatnosti mzdy a platu podle § 141 odst. 1 ZPr přednost. Nadto je třeba zmínit, že zaměstnanec může mít zájem na tom, aby mu byla mzda za práci přesčas vyplacena až za dobu náhradního volna (za níž by mu jinak nic nepříslušelo), které může čerpat i po delší době. Zaměstnanec si tím může chtít zajistit, aby jeho mzda v měsíci, v němž bude čerpat náhradní volno, nepoklesla.

Podmínkou výše uvedeného postupu je dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas. Formu dohody o poskytnutí náhradního volna za práci přesčas ZPr nestanoví. V každém případě se však musí jednat o individuální dohodu zaměstnance se zaměstnavatelem, nikoliv o ujednání v kolektivní smlouvě či dokonce o nařízení ve vnitřním předpise zaměstnavatele. Dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o poskytnutí náhradního volna může být též součástí pracovní smlouvy. Součástí dohody by přitom mělo být i

ujednání, zda bude zaměstnanci mzda za práci přesčas vyplácena již za měsíc, v němž zaměstnanci vznikl na tuto mzdu nárok, přičemž příplatek bude vyplácen až s ohledem na ne/čerpání náhradního volna, či zda bude zaměstnanci mzda za práci přesčas vyplácena až v měsíci, kdy bude zaměstnanec náhradní volno čerpat. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, bude zaměstnavatel po marném uplynutí této doby povinen zaměstnanci vyplatit příplatek, případně mzdu s příplatkem, nebyla-li mzda již vyplácena. Jak již bylo zmíněno, dobu k čerpání náhradního volna si strany mohou sjednat odlišně, přičemž s ohledem na znění § 114 odst. 2 jakož i § 127 odst. 2 ZPr se domnívám, že tato doba může být dohodnuta jak v kratším, tak v delším rozsahu; nemělo by se však jednat o dobu nepřiměřenou.

Mgr. Zuzana Kouřilová,
advokátka

[Bělina & Partners advokátní kancelář s.r.o.](#)

Pobřežní 370/4
186 00 Praha 8

Tel: +420 226 287 000

Fax: +420 226 287 001

e-mail: recepce@belinapartners.cz

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgánem 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](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)