

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

Kdy dává zaměstnavatel tvůrčímu zaměstnanci mlčky souhlas s prací přesčas? Stanovisko Nejvyššího soudu.

Od průmyslové revoluce k moderní době, která je stále více spojována s tvůrčími profesemi, došlo ke značnému posunu ve vnímání lidské práce. Pojem práce se v průběhu doby značně rozšířil, již se neomezuje převážně jen na „dělnické“ profese, ve kterých bylo výsledků dosahováno konstantní jednotvárnou činností. Dnešní doba je řízena tvůrčími činnostmi, které přispívají k pokrokům na poli vědy, výzkumu a technologií.

Jakým způsobem však rozlišit, kdy tvůrčí zaměstnanec ještě pracuje? Hledisko pracoviště nám v době častých „home-office“ příliš nepomůže. Kde je hranice mezi sebevzděláváním a shromažďováním podkladů pro vědecký projekt? Kdy zaměstnanec pouze bloumá a upouští páru svojí kreativitě a kdy tak činí na účet a ve prospěch zaměstnavatele? A jakým způsobem prokazovat hodinový výkon tvůrčí práce? Těmito otázkami se nedávno zabýval Nejvyšší soud ve sporu o nárocích za práci přesčas u zaměstnance, který u zaměstnavatele vykonává druh práce „vědecký pracovník“ na zkrácený pracovní úvazek (**rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 10. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2141/2021**).

Předně Nejvyšší soud připomněl, že zásadní pro posouzení nároků za práci přesčas je rozlišení pojmů „stanovená týdenní pracovní doba“ a „kratší pracovní doba“. Pojem „stanovená týdenní pracovní doba“ je v praxi chápán jako obecně stanovená délka pracovní doby (tzv. úplná pracovní doba někdy též označovaná jako „práce na plný pracovní úvazek“). Délka stanovené týdenní pracovní doby činí dle ustanovení § 79 zákoníku práce obecně 40 hodin týdně. Pro některé případy je stanovena kratší délka stanovené týdenní pracovní doby v trvání 38,75 resp. 37,5 hodiny týdně, popř. může být kratší délka stanovené týdenní pracovní doby sjednána v kolektivní smlouvě (tzv. zkrácená doba). Individuálně je pak možné sjednat mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dle ustanovení § 80 zákoníku práce „kratší pracovní dobu“, která je též označována jako „práce na částečný úvazek“ či nesprávně „práce na zkrácený pracovní úvazek“, ačkoli se jedná o kratší, nikoli zkrácený úvazek. Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. V případě kratších pracovních úvazků je prací přesčas až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, přičemž zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek není možné práci přesčas nařídít (zaměstnavatel a zaměstnanec se na ní musí dohodnout). Za práci vykonanou dle dohody nad rámec sjednané kratší pracovní doby náleží zaměstnanci mzda (plat), příplatek za práci přesčas náleží zaměstnanci až za práci vykonanou nad rámec stanovené týdenní pracovní doby.

Podmínkou toho, aby činnost zaměstnance pracujícího na kratší úvazek mohla být považována za výkon práce nad rámec sjednané kratší pracovní doby, popř. za práci přesčas, je tedy například i souhlas zaměstnavatele s výkonem takové práce. Souhlas zaměstnavatele s výkonem práce přitom nemusí být písemný, ale může být učiněn také ústně, případně i mlčky. Na souhlas zaměstnavatele je třeba pohlížet jako na projev vůle, který sice může být i nevýslovný, ale musí z něj vyplývat vůle zaměstnavatele, aby taková práce zaměstnance byla skutečně považována za práci nad rámec sjednané kratší pracovní doby či za práci přesčas. Nejvyšší soud k tomu v posuzovaném případě

uvedl: „*To, že žalobkyně fyzicky setrvala na pracovišti i po pracovní době, případně že docházela na pracoviště i ve dnech, které nespádaly do sjednaného rozvrhu pracovní doby (pátky a víkendy), nebo že některé pracovní činnosti vykonávala mimo pracoviště, proto ještě neznamená, že zde (ve všech případech) byla vůle zaměstnavatele, aby tato přítomnost žalobkyně na pracovišti, případně její činnost mimo pracoviště, byla (mohla být) považována za práci konanou nad rámec sjednané (kratší) pracovní doby, případně za práci přesčas.*“

Nejvyšší soud dále uzavřel:, že: „*žalobkyní vykonávaná práce „vědeckého pracovníka“, tak jak vyplývá z popisu pracovních činností předloženého žalobkyní („zaměstnanec samostatně řeší závažné a složité výzkumné úkoly a spolupracuje na řešení dalších projektů, samostatně řeší náročné a obtížné problémy v oboru taxonomie vyšších rostlin a BIO systematiky a podílí se na řešení grantových projektů“), „není časově přesně určitelná a měřitelná“ a „lze jen stěží rozlišovat, co je vlastním výkonem práce a co jsou činnosti, které nezbytně předcházejí nebo následují“.*

A co vědomí zaměstnavatele o tom, že zaměstnanec pracuje i po pracovní době?

Nejvyšší soud dospěl v tomto případě k závěru, že konkludentní (nevýslovný) souhlas zaměstnavatele s výkonem práce zaměstnance nad rámec sjednané pracovní doby nelze dovozovat pouze z toho, že zaměstnavatel měl vědomost o tom, že zaměstnanec pracuje i po pracovní době, případně mimo pracovní dobu, ale příkaz k zastavení práce nedal a výkon práce vzal na vědomí. Dle Nejvyššího soudu musí být např. **prokázáno to, že zaměstnanec vykonával práce, které měly konkrétní výsledek, který zaměstnavatel převzal a využil.**

Práce sjednaná od pondělí do čtvrtka a dovolená v pátek?

V závěru výše zmíněného rozhodnutí Nejvyšší soud připustil, že **souhlas** zaměstnavatele s výkonem práce nad rámec sjednané pracovní doby, tedy takto konkrétní projev vůle, **lze však předpokládat, pokud zaměstnavatel zaměstnanci ve více případech schválil dovolenou na pátek, nebo ho v tento den vyslal na pracovní cestu, za situace, kdy měl dle pracovní smlouvy vykonávat práci pouze od pondělí do čtvrtka.**

Závěr:

Tvůrčí činnost zaměstnance není časově přesně určitelná a měřitelná. Souhlas zaměstnavatele s prací zaměstnance nad rámec sjednané pracovní doby nelze automaticky vyvozovat z přítomnosti zaměstnance na pracovišti po pracovní době, popřípadě z docházky na pracoviště ve dnech, které nespádají do sjednaného rozvrhu pracovní doby. Tento souhlas však podle Nejvyššího soudu předpokládat lze, pokud zaměstnavatel nařídí zaměstnanci na nepracovní den dovolenou, nebo jej v tento den vyšle na pracovní cestu.



Mgr. Marika Dlouhá,
spolupracující advokátka



Karolína Hlavinková,
paralegal



Valíček & Valíčková
advokátní kancelář, s.r.o.

[Valíček & Valíčková, advokátní kancelář](#)

Kanceláře **Brno**: Nám. Svobody 18, Brno

Kancelář **Praha**: The Flow Building, Václavské nám. 47, Praha

Kancelář **Vyškov**: Dukelská 12, Vyškov

Kancelář **Ivančice**: Petra Bezruče 2, Ivančice

Tel.: 770 685 603

email: info@brno-advokatnikancelar.cz



© EPRAVO.CZ - Sbírka 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 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](#)