

26. 11. 2001

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

Maximální doba práce konané přesčas

Ač již od poslední významné novely zákoníku práce uběhlo několik měsíců (1.1.2001), některá novelizovaná ustanovení stále přinášejí problémy, či nejsou vždy správně vykládána a pochopena. Jedním ze stále diskutovaných témat je přesčasová práce, resp. jaká je maximální možná doba práce konané přesčas.

Ač již od poslední významné novely zákoníku práce uběhlo několik měsíců (1.1.2001), některá novelizovaná ustanovení stále přinášejí problémy, či nejsou vždy správně vykládána a pochopena. Jedním ze stále diskutovaných témat je přesčasová práce, resp. jaká je maximální možná doba práce konané přesčas.

Prací přesčas je slovy zákona 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. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům nelze práci přesčas nařídit. Prací přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

Pro přesné vymezení přesčasové práce je třeba řádně rozlišovat práci přesčas nařízenou zaměstnanci zaměstnavatelem a práci přesčas, kterou si zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne či která je stanovena v kolektivní smlouvě. Práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen ve výjimečných případech, jde-li o vážné provozní důvody, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 zákoníku práce i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

Nad výše zmíněný rámec lze konat přesčasovou práci pouze výjimečně a pouze v případě, že sám zaměstnanec dá k výkonu práce souhlas. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než osm hodin týdně. Období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru osm hodin týdně na základě dohody zaměstnance se zaměstnavatelem stanoveno u rovnoměrného rozvržení pracovní doby (při rovnoměrném rozvržení pracovní doby rozdíl délky pracovní doby připadající na jednotlivé týdny nepřesáhne tři hodiny a délka směny nepřesáhne devět hodin) nejvýše na čtyři kalendářní měsíce po sobě jdoucí a u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby (při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby jsou překročeny oba limity pro rovnoměrné rozvržení pracovní doby) nejvýše na šest kalendářních měsíců po sobě jdoucích. V kolektivní smlouvě lze stanovit období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit osm hodin týdně, až na 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.

Z výše řečeného vyplývá, že maximální doba práce konané přesčas může v jednom kalendářním roce činit maximálně 416 hodin, což znamená, že odečteme-li 150 hodin přesčasové práce, kterou může zaměstnavatel nařídit, zbývá 266 hodin, které musí být buď stanoveny v kolektivní smlouvě nebo přímo dohodnuty se zaměstnancem. Vzhledem k nové právní úpravě délky přesčasové práce se již nevyžaduje povolení úřadu práce, tak jak bylo vyžadováno v minulých letech, ale vše záleží na konkrétní dohodě zaměstnavatele se svými zaměstnanci.

Současná úprava práce přesčas je zcela v souladu se směrnicemi Evropského společenství

(93/104/EC) a vyhovuje také podmínkám stanoveným v úmluvě Mezinárodní organizace práce č.1, která upravuje zkrácení pracovní doby v průmyslu.

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

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

Další články:

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [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](#)