

27. 12. 2021

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

Mzda s přihlédnutím k práci přesčas + Mzdový výměr = Velmi špatná kombinace

Pracovat přesčas je čas od času nevyhnutelné. Tam, kde je práce přesčas obvyklá, nabízí zákoník práce jedno velmi šikovné řešení. Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou dohodnout, že výše mzdy už bude obsahovat předpokládané přesčasové hodiny, tedy mzdu a příplatek za práci přesčas. Toto pravidlo působí poměrně neškodně a je v praxi také hojně využíváno, neboť zaměstnavatele pochopitelně láká možnost, kdy nebude nutné práci přesčas platit extra. Nicméně je dlužno říci, že ne vždy je tento mechanismus sjednán správně a v souladu se zákoníkem práce.

Základní pravidlo obsažené v zákoníku práce říká, že za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek (srov. § 114 odst. 1 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako „ZPr“).

Ustanovení § 114 odst. 3 ZPr nicméně říká, že zaměstnanci dosažená **mzda a příplatek nepřísluší, je-li mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas**. Naprosto klíčové je zde pak slovo „sjednána“, neboť v tomto případě odkazuje zákonodárce na § 113 odst. 1 ZPr, kde je jasně uvedeno, že mzda se **sjednává** (pouze) v pracovní smlouvě.

Pokud je ujednání o mzdě obsaženo například ve mzdovém výměru, užívá se spojení, že je mzda **určena**. Mzdový výměr tedy mzdu **určuje**, vnitřní předpis **stanoví** a konečně pracovní smlouva zase mzdu **sjednává**. Zde se ale spousta zaměstnavatelů dostává do problémů.

Pakliže mají Vaši zaměstnanci mzdu určenu mzdovým výměrem, což je nepochybně velmi výhodné (výši mzdy pak lze jednostranně změnit i bez souhlasu zaměstnance), nelze již do mzdy obsáhnout mzdu a příplatek za případnou práci přesčas. Nejlépe se toto pravidlo ilustruje na konkrétních příkladech, viz dále.

Situace 1 - Obchodní ředitel má mzdu sjednanou (v pracovní smlouvě) ve výši 50.000,- Kč měsíčně a to již s přihlédnutím ke 150 hodinám práce přesčas ročně.

Situace 2 - Marketingový ředitel má mzdu určenu (mzdovým výměrem) také na 50.000,- Kč a rovněž s přihlédnutím ke 150 hodinám práce přesčas.

Pokud oba ředitelé v lednu odpracují 32 hodin práce přesčas, jak se bude tato situace řešit?

Zatímco obchodní ředitel má nárok „pouze“ na sjednanou měsíční mzdu ve výši 50.000,- Kč, marketingový ředitel dostane určenou měsíční mzdu 50.000,- Kč plus mzdu za 32 hodin práce a navíc příplatek ve výši 25% průměrného výdělku za každou přesčasovou hodinu. V čem je tady zakopaný pes, když oba ředitelé mají ve mzdových dokumentech stejný text?

Ujednání o tom, že mzda obsahuje již práci přesčas, může být pouze u smluvní mzdy. Platí tedy, že pokud je mzda sjednána v pracovní nebo jiné smlouvě (musí se tedy jednat o dvojstranné právní jednání), lze do mzdy zahrnout až 150 hodin práce přesčas ročně a není tak nutné přesčasy platit extra.

Toto zjednodušení tak nelze uplatnit u mzdy, která je určena mzdovým výměrem, nebo stanovena vnitřním mzdovým předpisem. Pokud by k tomu došlo, bude takové ujednání neplatné a nebude se k němu při výpočtu mzdy vůbec přihlížet.^[1] Bez ohledu na to, co je napsáno ve mzdovém výměru, bude mít výše uvedený marketingový ředitel nárok na zaplacení dlužných přesčasů a to až tři roky zpětně (to, co není promlčeno).

S ohledem na výše uvedené doporučuji revidovat mzdová ujednání a vyhodnotit, zda máte mzdu sjednanu s přihlédnutím k případné práci přesčas v souladu se zákoníkem práce. Pokud kombinujete toto zjednodušení se mzdovým výměrem (nejčastější případ), nejedná se o právně přípustný postup a dotčení zaměstnanci mají právo na doplacení přesčasů. Dále pak také hrozí případné sankce ze strany Státního úřadu inspekce práce, neboť dochází k porušení pravidel na úseku odměňování zaměstnanců s pokutou až do výše 1.000.000,- Kč.



Mgr. Jakub Oliva, LL.M.

advokát a specialista na pracovní právo



[ARROWS advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Plzeňská 3350/18
150 00 Praha 5 - Smíchov

Vídeňská 14
779 00 Olomouc

Tel.: +420 910 058 058
e-mail: office@arws.cz

^[1] „S ohledem na dikci [ZPr](#) i účel paušalizace mzdy za práci přesčas se dovozuje, že mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas lze pouze sjednat, a to v pracovní smlouvě, smlouvě o mzdě nebo jiné smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Je vyloučeno, aby bez dohody stran pracovněprávního vztahu zaměstnavatel jednostranně stanovil, že práci přesčas nebude (být jen zčásti) zaměstnanci platit (NS [21 Cdo 2346/2006](#)). Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas tak není zaměstnavatel oprávněn jednostranně stanovit ve vnitřním předpisu ani určit ve mzdovém výměru. K takovému stanovení, resp. určení by se při vykonání práce přesčas nepřihlíželo a příslušný zaměstnanec by měl právo požadovat po zaměstnavateli kompenzaci za výkon přesčasové práce v souladu se [ZPr](#).“ srov. PROCHÁZKA, Jan. § 114 [Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2020., marg. č. 12.

Další články:

- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)
- [Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích \(2. díl\)](#)
- [Nejvyšší soud a forma smlouvy o smlouvě budoucí: krok zpět v ochraně právní jistoty?](#)
- [„Za každou kauzou je živý příběh“](#)
- [Přehnaná, nebo důvodná prevence? Zajištění a utvrzení závazků v praxi](#)
- [Spoluvlastnictví a správa společné věci](#)
- [Doručování soudních písemností ze zahraničí do ČR](#)
- [Návrh nového zákona o digitální ekonomice](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 30.: Jednání za s.r.o. - zápis jednatelského oprávnění do obchodního rejstříku](#)
- [Předběžné opatření a další instituty k ochraně věřitelů při přeměnách](#)