

2. 8. 2017

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

Mzda sjednaná (a skutečně navýšená) s přihlédnutím k práci přes čas

S účinností od 1. 1. 2012 může zaměstnavatel předem sjednat za stanovených podmínek v kolektivní nebo individuální pracovní smlouvě mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas. Zaměstnavateli tak odpadají administrativní náklady na výpočet a poskytování příplatků za práci přesčas, což se jeví jako praktické zejména tam, kde zaměstnanci vykonávají přesčasovou práci pravidelně. Zaměstnavateli však neodpadá jeho evidenční povinnost dle § 96 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako "ZP").



DOHNAL PERTOT SLANINA

advokátní kancelář

Do konce roku 2011 připouštěl ZP tento postup pouze u vedoucích zaměstnanců. Rozdíl mezi vedoucími zaměstnanci a ostatními zaměstnanci zůstává nadále pouze v rozsahu práce přesčas, ke kterému lze ve mzdě přihlédnout. U vedoucích zaměstnanců je to celkový možný rozsah práce přesčas v kalendářním roce (§ 93 odst. 4 ZP), u ostatních zaměstnanců pouze rozsah práce přesčas, kterou lze zaměstnanci nařídit (150 hodin).

Podmínkou pro sjednání mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas je, že bude předem sjednán rozsah práce přesčas, ke které bylo ve mzdě přihlédnuto. V praxi se však často vyskytují případy, kdy je v pracovní smlouvě pouze uvedeno, že: "*Mzda se sjednává s přihlédnutím k případné práci přesčas.*", aniž by byl uveden obligatorní rozsah práce přesčas, k níž je přihlédnuto.

Takové ujednání by se pak mohlo zdát pro svou neurčitost neplatným, nicméně se spíše domnívám, že v takovém případě bude nutno upřednostnit platnost právního jednání před jeho neplatností (§ 574 zákona č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník) a zvolit výklad pro zaměstnance nejpříznivější (analogicky jako je tomu např. u zkušební doby, viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. listopadu 2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001).

Možnost sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas pak neznamená, že za práci přesčas zaměstnanci nepřísluší odměna (tak je tato úprava často mylně vykládána), pouze umožňuje zjednodušení administrativního postupu při výpočtu mzdy.

Z § 114 odst. 3 ZP vyplývá, že zaměstnavatel nemůže tuto zjednodušenou formu mzdové kompenzace za práci přesčas jednostranně stanovit vnitřním předpisem nebo určit ve mzdovém výměru, ale musí ji sjednat. Dojde-li v některé z uvedených smluv k ujednání o mzdě s přihlédnutím k případné práci

přesčas v dohodnutém rozsahu, vyloučí se tím u dotčeného zaměstnance obecný postup stanovený v § 114 odst. 1.[1]

Pokud by však skutečná doba výkonu práce přesčas přesáhla rozsah práce přesčas, ke kterému bylo ve mzdě přihlédnuto, přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek, popřípadě náhradní volno, za práci přesčas.

V praxi se však lze často setkat s případy, kdy je tento institut využíván pouze k obcházení zákona a krácení mzdových práv zaměstnanců. Pokud je mzda skutečně sjednána s přihlédnutím k práci přesčas, musí tomu odpovídat také její výše.

Pokud například zaměstnanec vykonává práce zařazené do 3. skupiny prací[2], měla by být jeho měsíční mzda vždy nejméně cca 14.658,- Kč, neboť zaručená hodinová mzda pro tuto skupinu činí 80,50 Kč, musí být navýšena o 25% jako minimální příplatek za práci přesčas a vynásobena počtem přesčasových hodin, ke kterým se přihlíží, tedy např. maximálních 150 hodin.

Při případné kontrole ze strany inspektorátů práce je tak velmi snadno zjistitelné, zda bylo k přesčasové práci skutečně přihlédnuto, nebo se jedná o účelové obcházení zákona. Tento postup samozřejmě platí především tam, kde jsou zaměstnanci odměňováni mzdou v její minimální zaručené výši.

I v ostatních případech však lze velmi snadno zjistit, zdali při nastolení postupu dle § 114 odst. 3 ZP došlo k adekvátnímu navýšení mzdy či nikoliv, neboť kontrolující orgány mají zpravidla k dispozici podrobné mzdové listy zaměstnanců a dokážou tak velmi snadno určit, zda byl zaměstnanec tímto postupem poškozen či nikoliv.



Mgr. Jakub Oliva

[DOHNAL PERTOT SLANINA, advokátní kancelář, v.o.s.](#)
OLOMOUC | PRAHA | HRADEC KRÁLOVÉ | LETOHRAD

Palackého 75/21
779 00 Olomouc

Prvního pluku 347/12a
186 00 Praha 8

Komenského 266/3
500 03 Hradec Králové

Václavské náměstí 76
561 51 Letohrad

Tel.: +420 587 407 086

e-mail: info@akdps.cz

[1] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 675.

[2] Kategorizace prací dle nařízení vlády č. [567/2006](#) Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí v platném znění.

© 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 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](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)