

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

# Práce přesčas a zaměstnanci s kratší pracovní dobou

Práci přesčas se rozumí práce, jejíž výkon musí současně splňovat v následujícím textu blíže diskutované tři definiční znaky vyplývající konkrétně z ustanovení § 93 a dále § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce. Práci přesčas je tak práce konaná zaměstnancem: a) na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem, b) nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a c) práce konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.



**K prvnímu definičnímu znaku písm. a), tj. příkazu zaměstnavatele nebo souhlasu zaměstnavatele** je možné uvést, že **každému zaměstnanci** s výjimkou zaměstnanců s kratší pracovní dobou, těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě mladší než 1 rok **může zaměstnavatel nařídit výkon práce až do celkového rozsahu 150 hodin ročně.**

V této souvislosti je třeba připomenout, že **práce přesčas je výjimečným pracovním režimem** a je možné ji zásadně konat jen výjimečně. Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen, jde-li o vážné provozní důvody, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, a za splnění daných podmínek i na dny pracovního klidu. Kdo je oprávněn nařizovat u daného zaměstnavatele práci přesčas, lze stanovit v pracovním řádu. Zpravidla to bude bezprostředně nadřízený zaměstnanec. Nařídit přesčasovou práci lze i ústně. O práci přesčas se pak jedná i v případě, že k ní zaměstnavatel dal souhlas dodatečně tím, že práci vykonanou v přesčase přijal.

Zákoník práce nestanoví formu příkazu ani souhlasu. Vždy však musí jít o příkaz, z něhož, je nepochybné, že má zaměstnanec práci přesčas vykonávat a v jakém rozsahu. **Souhlas s výkonem práce přesčas** může být učiněn písemně, ale také ústně, případně i mlčky, má-li zaměstnavatel vědomost o tom, že zaměstnanec práci přesčas vykonává a přitom příkaz k zastavení práce přesčas nedá a výkon práce vezme na vědomí. Příkaz k práci přesčas může spočívat také v množství přidělené práce a určení nejzazšího termínu, do kdy musí být práce hotova, pokud nelze takový úkol splnit v rámci stanovené týdenní pracovní doby. Souhlas zaměstnavatele lze dále předpokládat také v situaci, kdy zaměstnavatel převezme a využije výsledky práce, kterou zaměstnanec konal po skončení pracovní doby s vědomím zaměstnavatele.

**K druhému a třetímu definičnímu znaku písm. b) a písm. c), tj. souhrnně k problematice rozsahu konané práce přesčas a rozvržení pracovní doby,** je možné uvést, že zaměstnavatel je povinen předem rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu a seznámit zaměstnance včas s tímto rozvržením. **Práci přesčas je pak zásadně práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu** a konaná **mimo rámec rozvrhu** pracovních směn. Práci přesčas není situace, napracovává-li

zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

Jak jsme již uvedli, kromě nařízené práce přesčas dává zákoník práce **možnost dohody zaměstnavatele a zaměstnance o výkonu práce přesčas** nad uvedený rozsah 150 hodin ročně. Ale i v takovém případě celkový rozsah přesčasové práce nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně. V kalendářním roce by tak celkový rozsah práce přesčas (zaměstnavatelem nařízené a zaměstnancem odsouhlasené), mohl činit nejvýše 416 hodin. Fakticky je tak tedy možné se zaměstnancem dohodnout na dalších 266 hodinách práce přesčas.

Dle § 114 zákoníku práce zásadně platí, že **zaměstnanci přísluší za práci přesčas mzda**, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo **a dále příplatek** ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatelem **nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas** místo příplatku. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas, tak potom zaměstnanci příplatek nepřísluší a obdrží pouze dosaženou mzdu. Náhradní volno v rozsahu práce konané přesčas je však potřeba poskytnout v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době. Přičemž je třeba doplnit, že dle znění novelizovaného zákoníku práce platí, že dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno zaměstnanci nepřísluší, je-li mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců v mezích celkového rozsahu práce přesčas.

Pokud jde o zaměstnance **pracující u zaměstnavatele na základě zkráceného úvazku, tj. o zaměstnance, kteří mají sjednanu kratší pracovní dobu**, pak dle ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce platí, že u zaměstnanců s kratší pracovní dobou **je prací přesčas až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; přičemž těmto zaměstnancům není**, jak jsme již uvedli v úvodu našeho článku, **možné práci přesčas nařídit**.

Z uvedeného vyplývá, že v případě zaměstnance s kratší pracovní dobou, který koná práci nad rámec rozsahu svého zkráceného úvazku, může vykonávat takovou práci nad rámec sjednaného úvazku pouze po dohodě se zaměstnavatelem. Přičemž platí, že práce vykonávaná takovýmto zaměstnancem až do rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, tj. v případě rovnoměrného rozvržení pracovní doby až do rozsahu 40 hodin, není přesčasem, a tudíž zaměstnanci náleží za tuto práci pouze příslušná mzda za tuto další odpracovanou dobu, nikoliv však příplatek či náhradní volno za práci přesčas.

Pokud by však takový zaměstnanec s kratší pracovní dobou vykonával práci v takovém rozsahu, že by tento rozsah vykonávané práce překročil i limit stanovené týdenní pracovní doby, tj. překročil by například uvedený rozsah 40 hodin, pak by zaměstnanec mohl vykonávat takovou práci přesčas pouze na základě dohody a se souhlasem zaměstnavatele, a nikoliv na základě příkazu či nařízení zaměstnavatele (tj. v daném případě není možné, aby se jednalo o nařízenou práci přesčas, a zaměstnavatel se o této práci musí se zaměstnancem dohodnout) a měl by vedle příslušné mzdy nárok také na poskytnutí příplatku ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatelem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

Na závěr je třeba s ohledem na novelizované znění zákoníku práce připomenout, že zaměstnavateli se výslovně zakazuje zaměstnávat práci přesčas těhotné zaměstnankyně a mladistvé zaměstnance. Zaměstnankyním nebo zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, pak nesmí zaměstnavatel práci přesčas nařídit.



**JUDr. Kamil Šebesta, Ph.D., M.B.A., LL.M.**  
advokát

[KŠD ŠTOVIČEK](#)

advokátní kancelář, s.r.o.

CITY TOWER

Hvězdova 1716/2b

140 78 Praha 4

Tel.: +420 221 412 611

Fax: +420 222 254 030

e-mail: [ksd.law@ksd.cz](mailto:ksd.law@ksd.cz)



© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)