

31. 8. 2023

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

# Práce přesčas zahrnutá ve mzdě

Ačkoli právní úprava dává na otázku, zda je možné, aby mzda zahrnovala i práci přesčas, poměrně jasnou odpověď, v praxi se v této věci často chybuje. Zopakujme se tedy v následujícím krátkém textu základní pravidla, kterými je třeba se řídit.

Podle § 113 odstavec 1 zákoníku práce se mzda sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem. Zákon tedy umožňuje, aby mzda byla předmětem ujednání zaměstnance a zaměstnavatele (typicky v rámci pracovní smlouvy), ale připouští i model, kdy mzda není sjednána, nýbrž jednostranně stanovena či určena zaměstnavatelem.

Podle § 114 odstavec 3 zákoníku práce za práci přesčas nepřísluší ani dosažená mzda, ani příplatek či náhradní volno, „*je-li mzda sjednána (§ 113) již s přihlédnutím k případné práci přesčas*“. Podstatné je, že zákon hovoří o sjednání mzdy s přihlédnutím k práci přesčas, nikoli o tom, že by mzda mohla být s přihlédnutím k práci přesčas stanovena či určena. Pokud tedy zaměstnavatel a zaměstnanec mzdu sjednají, mohou tak učinit již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Pokud však mzdu zaměstnavatel jednostranně stanoví či určuje, tedy mzda není předmětem dvoustranného jednání zaměstnance a zaměstnavatele, není možné, aby ve mzdě bylo již k případné práci přesčas přihlédnuto.

Je tak jednoznačně v rozporu se zákonem, pokud je v pracovní smlouvě uvedeno, že mzda bude určena mzdovým výměrem a současně je uvedeno, že tato mzda již zahrnuje i práci přesčas. Takové přihlédnutí k práci přesčas u určené, nikoli sjednané mzdy není přípustné, a zaměstnanec má proto v tomto případě za práci přesčas právo na dosaženou mzdu a na příplatek, respektive náhradní volno.

Zákon, jak jsme uvedli výše, připouští, aby mzda byla sjednána s přihlédnutím k práci přesčas. Ukládá ovšem zaměstnanci a zaměstnavateli, aby současně sjednali „*rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto*“. Pokud by tedy mzda byla sjednána a bylo ujednáno i to, že při sjednání mzdy bylo přihlédnuto k práci přesčas, ale chybělo by ujednání o rozsahu práce přesčas, která je ve mzdě již zahrnutá (k níž bylo přihlédnuto), bylo by ujednání o přihlédnutí k práci přesčas neplatné.

Při sjednání mzdy je možné přihlédnout nejvýše ke 150 hodinám práce přesčas za kalendářní rok, jedná-li se o jiného než vedoucího zaměstnance. Jde-li o vedoucího zaměstnance, může být rozsah práce přesčas, k němuž se při sjednání mzdy přihlíží, vyšší, ovšem v mezích celkového rozsahu práce přesčas. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jednou (§ 93 odstavec 4 zákoníku práce). Pouze kolektivní smlouvou je možné toto období rozšířit až na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Je vhodné poznamenat, že i práce přesčas zahrnutá ve mzdě je nadále prací přesčas. Platí tedy pro ni i zásada, že může být konána „*jen výjimečně*“ (§ 93 odst. 1 zákoníku práce) a že nařízená práce přesčas nesmí činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Práci přesčas nad limit uvedený v předchozí větě je možné konat pouze na základě dohody se zaměstnavatelem. Také práci přesčas zohledněnou ve mzdě je zapotřebí evidovat [§ 96 odstavec 1 písmeno a) bod 2. zákoníku práce]

Shrňme tedy, že mzdu je možné s přihlédnutím k práci přesčas sjednat (tedy nikoli s přihlédnutím k práci přesčas určit či stanovit), a pokud se tak stane, je zapotřebí i sjednat rozsah práce přesčas, k němuž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto.



**Mgr. Václav Vlk**  
advokát / Associate Partner

Rödl & Partner

Rödl & Partner

Platněřská 2  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 236 163 111  
e-mail: [vaclav.vlk@roedl.com](mailto:vaclav.vlk@roedl.com)

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

## Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýřů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)