

14. 7. 2003

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

## Pracovní smlouva II. - Pracovní doba

Ačkoli délka pracovní doby není základní ani nezbytnou náležitostí pracovních smluv, je vhodnější, aby byla určena již tam. Délka pracovní doby může činit nejvýše 40 hodin týdně, strany se však mohou dohodnout na době kratší. V případě zaměstnanců, kteří pracují v náročnějších pracovních podmínkách, je délka pracovní doby snížena. Zaměstnanci mladší šestnácti let mohou pracovat nejvýše 30 hodin týdně.

Ujednání o délce pracovní doby je dalším obvyklým ustanovením pracovních smluv uzavíraných podle českého pracovního práva.

### 1. Délka pracovní doby

Ačkoli délka pracovní doby není základní ani nezbytnou náležitostí pracovních smluv, je vhodnější, aby byla určena již tam. Délka pracovní doby může činit nejvýše 40 hodin týdně, strany se však mohou dohodnout na době kratší. V případě zaměstnanců, kteří pracují v náročnějších pracovních podmínkách, je délka pracovní doby snížena. Zaměstnanci mladší šestnácti let mohou pracovat nejvýše 30 hodin týdně.

Zaměstnavatel je povinen, nebrání-li mu vážné provozní důvody, zkrátit týdenní pracovní dobu na žádost zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let nebo na žádost těhotné ženy.

### 2. Rozvržení pracovní doby

Zákon stanoví rozvržení týdenní a měsíční pracovní doby do jednotlivých dnů. Existují tři možné způsoby rozvržení pracovní doby:

- i) rovnoměrné;
- ii) nerovnoměrné; a
- iii) pružná pracovní doba.

V každém případě se musí průměrný počet pracovních hodin v týdnu shodovat s délkou úplné pracovní doby. Konkrétní rozvržení je však v pravomoci samotného zaměstnavatele. Ten by však při jejím stanovení měl vhodným způsobem skloubit zájem zaměstnance na ochraně zdraví a regeneraci sil a zájem zaměstnavatele, na co nejlepším využití práce.

V případě rovnoměrného rozvržení pracovní doby nesmí délka jedné směny přesáhnout devět hodin, nejvyšší možný rozdíl délek pracovní doby připadající na jednotlivé dny pak nesmí přesáhnout délku tří hodin. Na nerovnoměrné rozvržení pracovní doby se tato omezení nevztahují.

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby může být se zaměstnancem sjednáno pouze, dovoluje-li to povaha práce nebo podmínky provozu. V těchto případech činí nejvyšší možná délka pracovní doby dvanáct hodin. Týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.

Na některých pracovištích může být po projednání s příslušným odborovým orgánem uplatněna

pružná pracovní doba. České pracovní právo rozeznává tři typy pružné pracovní doby:

- i) pružný pracovní den;
- ii) pružný pracovní týden; a
- iii) pružné čtyřtýdenní pracovní období.

V případě pružné pracovní doby si může zaměstnanec určit začátek a konec pracovní doby v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem, ta však musí odpovídat délce požadované pracovní doby. Základní pracovní doba přitom musí činit nejméně pět hodin denně.

Při rozvržení pracovní doby by dále měla být dodržována následující pravidla:

- i) Nejkratší možná délka nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami je dvanáct hodin (v některých případech, např. restaurace a zábavní průmysl, zákon stanoví délku osmi hodin);
- ii) Nejkratší doba nepřetržitého odpočinku v týdnu (např. víkendy a svátky) je 35 hodin, nejméně 48 hodin v případě nezletilých zaměstnanců. Tento časový úsek může být zkrácen na 24 hodin ve specifických případech;
- iii) Třicetiminutová přestávka na jídlo a oddech, která se nezapočítává do délky směny, je zaručena po čtyřech a půl hodinách práce.

### 3. Přestávky v práci

Jak již bylo zmíněno výše, zaměstnanci mají právo na třicetiminutovou přestávku na jídlo a oddech po každých čtyřech a půl hodinách práce. Tato přestávka není započítána do délky pracovní doby. Vzhledem k tomu, že přestávky v práci mají sloužit k obnově sil zaměstnance, měly by být přestávky stanoveny v průběhu pracovní doby, nikoli na jejím konci nebo začátku.

Zákoník práce upravuje také zvláštní přestávku pro kojící matky. Podle zmíněného ustanovení má každá kojící matka právo na dvě třicetiminutové přestávky na každé dítě mladší jednoho roku. Tyto přestávky jsou započítány do délky pracovní doby.

### 4. Práce přesčas a noční práce

Práce přesčas je práce konaná zaměstnancem nad stanovenou týdenní pracovní dobu na příkaz zaměstnavatele (pouze ze zvláštních důvodů) nebo s jeho souhlasem. Zákoník práce stanoví určitá omezení pro práci přesčas. Práce přesčas nařízená zaměstnavatelem nesmí u zaměstnance přesáhnout osm hodin týdně a 150 hodin v kalendářním roce. Další práce přesčas může být mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuta. Celkový rozsah přesčasové práce však nikdy nesmí být delší než 8 hodin týdně a 416 hodin za kalendářní rok.

Noční práce je práce konaná v noční době, tedy v období mezi 22. hodinou večerní a 6. hodinou ranní. Nejvyšší možná délka noční směny je 8 hodin. Zaměstnavatel je povinen zajistit lékařské vyšetření každému zaměstnanci pracujícím v noci před zařazením na noční práci, dále pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně a také kdykoli, vyskytnou-li se v souvislosti se zařazením zaměstnance na noční práci u něj zdravotní poruchy. Absolutně jsou zakázány noční práce mladistvých zaměstnanců mladších 16 let. Mladiství zaměstnanci starší 16 let mohou konat noční práci v maximálním rozsahu 1 hodiny, a to pouze za podmínky, že tato práce je nezbytná k výchově pro jejich povolání a bezprostředně navazuje na práci v denní pracovní době.

#### 4.1 Kompenzace za práci přesčas

I přesto, že přesčasová práce je zejména s ohledem na ochranu zdravotního stavu zaměstnanců a potřeby jejich odpočinku nežádoucí, upřednostňuje české pracovní právo kompenzaci za práci přesčas ve formě finanční odměny před poskytnutím náhradního volna. Má-li být za práci přesčas poskytnuto zaměstnanci pracovní volno, musí se na tom obě smluvní strany výslovně dohodnout. V takovém případě se strany musí také dohodnout na přesné době, ve které bude pracovní volno poskytnuto. Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, nedohodly-li se strany místo příplatku na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek.

Podobné principy se uplatní také pro výpočet výše mzdy za práci o svátcích. Zaměstnanec si může vybrat, zda si přeje finanční odměnu nebo kompenzaci ve formě volného času. V případě finanční odměny má zaměstnanec nárok na základní výši své mzdy zvýšenou o 100% hodinové mzdy.

V kolektivní smlouvě či v pracovní smlouvě (především v případě vedoucích zaměstnanců) je možné dohodnout, že sjednaná mzda již obsahuje odměnu za práci přesčas.

## 5. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost je zvláštním pracovněprávním institutem, jež lze charakterizovat jako dobu mimo obvyklou pracovní dobu, po kterou musí být zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli. V době pracovní pohotovosti zaměstnanec přímo nepracuje, dokonce se ani nemusí nacházet na svém pracovišti, přesto však zůstává připraven k možnému povolání do práce. Pracovní pohotovost může být nařízena pouze zaměstnavatelem a je omezena na 400 hodin ročně. V případě, že zaměstnanci není přidělena žádná práce, přísluší mu odměna ve výši nejméně deseti procent průměrné mzdy.

Mgr. Marie Janšová, JUDr. Vít Horáček, PhD.  
advokátní kancelář Glatzová & Co.

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

## Další články:

- [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 - judikатурní 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](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)