

2. 8. 2019

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

## "Převádění" odpracovaných hodin do dalších měsíců

V praxi se lze poměrně často setkat s případy, kdy zaměstnanci vykonají práci nad rámec svého rozvrhu pracovních směn a následně se dohodnou se zaměstnavatelem, že jim tato práce nad rámec nebude zaplacená, ale bude jim převedena do následujícího měsíce.

**Toto řešení může být samozřejmě velmi vítané a to jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance, otázkou však je, zda je toto řešení právně konformní či nikoliv.**



Dle § 78 odst. 1 písm. i) zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako "ZPr") se prací přesčas rozumí práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

Jakákoliv práce dle výše uvedených kritérií pak musí být nutně považována za práci přesčas, za kterou zaměstnanci náleží primárně **dosažená mzda a dále také příplatek** dle § 114 odst. 1 ZPr ve výši nejméně 25% průměrného výdělku.

Pokud by se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli na tom, že se přesčasové hodiny převedou do dalšího měsíce (a následující měsíc tak bude zaměstnanec povinen pracovat o to méně), pak dochází k úplnému vyprázdnění smyslu a účelu práce přesčas a zaměstnanec je chťe nechťe tímto způsobem krácen na svých právech.

Mnozí zaměstnavatelé pak poukazují na to, že převáděné hodiny jsou vlastně jen uplatněním institutu náhradního volna (§ 114 odst. 1 ZPr). Tato argumentace však obstát nemůže, neboť je třeba si uvědomit, **že náhradní volno je zaměstnancům poskytováno pouze jako náhrada za zákonný příplatek, nikoliv za dosaženou mzdu.** Zaměstnanec by tak měl vždy inkasovat minimálně dosaženou mzdu za daný měsíc a v následujících měsících vyčerpat případné náhradní volno (na místo příplatku).

Dále je nutno zdůraznit, že § 141 odst. 1 ZPr říká, že: "*Mzda nebo plat jsou splatné **po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat.***" Pokud by tak zaměstnanec odpracoval určité množství hodin, které si chce nechat převést do následujícího měsíce, pak zcela nepochybně nebude dodrženo pravidlo uvedené v § 141 odst. 1 ZPr.

Příklad:

Zaměstnanec odpracoval v lednu celkem 204 hodin při fondu pracovní doby 184 hodin. Celkem 20

hodin si zaměstnanec nechá převést do následujícího měsíce. Za těchto 20 převedených hodin dostane zaměstnanec zaplacen až v březnu (spolu se mzdou za měsíc únor), **tedy v rozporu se zákonem příliš pozdě.**

Tento systém převádění hodiny však může být velmi rizikový také pro zaměstnavatele. Dle § 56 odst. 1 písm. b) ZPr může zaměstnanec pracovní poměr **okamžitě zrušit**, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu **anebo jakoukoli jejich část** do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (§ 141 odst. 1 ZPr). V tomto případě tak nejenže zaměstnavatel přijde náhle o pracovní sílu (není zde žádná výpovědní doba), ale také je povinen vyplatit zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za tolik měsíců, kolik činí sjednaná délka výpovědní doby, **nejčastěji tedy dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku.**

Příklad:

Zaměstnanec odpracoval v lednu celkem 204 hodin při fondu pracovní doby 184 hodin. Celkem 20 hodin si zaměstnanec nechá převést do následujícího měsíce. Za těchto 20 převedených hodin dostane zaměstnanec zaplacen až 31. března (spolu se mzdou za měsíc únor, výplatní termín má zaměstnavatel stanoven na poslední den v měsíci). Zaměstnanec však může už dne 16. 3. okamžitě zrušit pracovní poměr, neboť nedošlo k vyplacení mzdy za oněch převedených 20 hodin práce do 15 dní po uplynutí doby splatnosti.[1]

**Výše popsaný postup tak nelze zaměstnancům a ostatně ani zaměstnavatelům doporučit.**

Pokud chce zaměstnavatel uspořit nějaké mzdové náklady za přesčasovou práci, pak lze jednoznačně doporučit **konto pracovní doby (§ 86 a násl. ZPr)** nebo pružné rozvržení pracovní doby (**§ 85 ZPr**), kdy u obou těchto jiných způsobů rozvržení pracovní doby je typické, že se přesčasy vymezují až po skončení vyrovnávacího období (§ 98 ZPr a § 78 odst. 1 písm. m) ZPr).



**Mgr. Jakub Oliva,**  
advokát

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

V Jámě 699/1  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 910 058 058  
e-mail: [office@arws.cz](mailto:office@arws.cz)

---

[1] srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009.

## Další články:

- [Bossing v pracovním právu](#)
- [Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026](#)
- [Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele](#)
- [Přetahování zaměstnanců - kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?](#)
- [Gamifikace práce z pohledu pracovního práva](#)
- [Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti](#)
- [Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe](#)
- [Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu](#)
- [Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti](#)
- [Ústavní soud k alkoholu na pracovišti ve světle intenzity porušení pracovních povinností pedagogických pracovníků](#)
- [K výpovědní době](#)