

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

# Sjednání mzdy nebo stanovení platu s přihlédnutím k práci přesčas

Nařídít lze nejvýše 150 hodin přesčasové práce za kalendářní rok; odpracování dalších maximálně 266 hodin může být mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuto. Úprava přesčasové práce je v posledních letech stabilní, poslední změny práce přesčas v zákoníku práce byly provedeny s účinností od 1. 1. 2012, týkaly se sjednání mzdy a stanovení platu již s přihlédnutím k případné práci přesčas.

## **Státní a veřejná správa a služby**

Zaměstnancům státní a veřejné správy a služeb, uvedených v ust. § 109 odst. 3 zákoníku, kterým náleží příplatek za vedení (okruh těchto zaměstnanců jmenuje ust. § 124 zákoníku práce), je plat dle ust. § 127 odst. 3 zákoníku práce automaticky stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin za kalendářní rok. Z tohoto důvodu se tedy jejich platové nároky za práci přesčas nezvyšují, ani nemají nárok na náhradní volno za práci přesčas, ovšem platí to jen ohledně přesčasové práce do 150 hodin za kalendářní rok. Za práci přesčas nad 150 hodin jim již platové nároky nebo náhradní volno náležejí tak jako řadovým zaměstnancům ve smyslu ust. § 127 odst. 1 a 2 zákoníku práce. [1] Práce přesčas konaná v noci, v den pracovního klidu zaměstnance nebo v době pracovní pohotovosti však musí být kompenzována příplatkem nebo náhradním volnem vždy. Zastává-li vedoucí zaměstnanec funkci statutárního orgánu nebo vedoucího organizační složky, pak u něj je přihlédnuto k přesčasové práci vždy, nemá za přesčasy nikdy nárok na příplatek nebo na náhradní volno.

## **Jak zaměstnanci podnikatelů**

Mzdové nároky za práci přesčas upravuje ust. § 114 odst. 1 a 2. Podle těchto ustanovení se ovšem postupuje jen, pokud není sjednána mzda s přihlédnutím k případnému výkonu práce přesčas. Je-li mzda takto ve smyslu ust. § 114 odst. 3 zákoníku práce sjednána, dosažená mzda, ani příplatek, ani náhradní volno zaměstnanci za přesčasovou práci nepřísluší. Zaměstnavatelé však vždy nevystačí jen s paušálním ujednáním (prohlášením) v pracovní smlouvě. Je nutno si uvědomit, že se takto sjednává celková mzda za případnou práci přesčas, tedy že se musí předem zohlednit i předpokládaná výše dosažené mzdy za práci přesčas. [2] Současně se sjednáním podmínek pro poskytování mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas musí být sjednán také rozsah práce přesčas, k níž bylo přihlédnuto. Při sjednání mzdy lze přihlédnout k práci přesčas nejvýše v rozsahu 150 hodin za kalendářní rok. Za práci přesčas nad tento rozsah přísluší zaměstnanci vždy nároky dle ust. § 114 odst. 1 a 2 zákoníku práce. [3] Uvedené mzdové nároky přísluší za jakoukoliv dobu práce přesčas nad sjednaný rozsah práce přesčas, ke kterému bylo přihlédnuto při sjednání mzdy, což nemusí být vždy nutně jen 150 hodin, ale i méně - např. 100 hodin.[4]

S vedoucími zaměstnanci (definici vedoucího zaměstnance viz v ust. § 11 zákoníku práce) lze takto sjednat mzdu s přihlédnutím k veškeré práci přesčas, tedy i nad 150 hodin za kalendářní rok, v mezích celkového rozsahu práce přesčas, tedy 416 hodin.

## **Závěr**

Mzdu, kterou pobírají zaměstnanci v podnikatelském sektoru, lze sjednat s přihlédnutím k případné práci přesčas nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců v mezích celkového rozsahu práce přesčas. Zaměstnanci veřejného sektoru (státní a veřejné správy a služeb), kterému přísluší příplatek za vedení, je plat stanoven vždy již s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce; to však neplatí o práci v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.

## Richard W. Fetter

-----  
[1] Podrobněji ke stanovení výše příplatku a čerpání náhradního volna (Fetter, R. W.: 72088. Základní pravidla odměňování a kompenzace práce přesčas, 23. 3. 2011, dostupné na [www](http://www.epravo.cz), k dispozici >>> [zde](#) )

[2] Srovnej Tomší, I.: Odměňování za práci přesčas, Průvodce pracovními předpisy č. 2/2012, BMSS-Start s.r.o.

[3] Viz poznámku č. 1.

[4] Viz poznámku č. 2.

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

## Další články:

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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 pracovního 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](#)