

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

Základní pravidla nařízení nebo dohodnutí práce přesčas a jejích limitů

Občas zaměstnavatel potřebuje, aby zaměstnanci pracovali v některých dnech nebo obdobích více (déle), než je dáno rozvržením týdenní pracovní doby. Takovou situaci může zaměstnavatel v podnikatelské sféře řešit uplatněním konta pracovní doby (konto pracovní doby zaměstnavatele státní a veřejné správy a služeb - specifikovaní v ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce - uplatnit nesmějí).[1]

Zaměstnavateli je zákoníkem práce umožněno, aby ve výjimečných případech mohl zaměstnanci nařídit nebo s ním dohodnout přesčasovou práci, dlužno však dodat, že mnohde v praxi nejde o výjimečný pracovní režim, jak by mělo, ale běžnou záležitost... Někdy mají k přesčasové práci motivaci sami zaměstnanci, protože příslušné příplatky za takovou práci zvyšují jejich výdělek. (Zákoník práce stanoví právo zaměstnance na zvýšenou mzdu nebo plat za práci přesčas oproti mzdě nebo platu dosaženému za stejnou práci v jeho běžné pracovní době. Oceňuje se tím zvýšená zátěž zaměstnance vyplývající z nutnosti konat v určitých dnech a za určitých podmínek větší rozsah práce.)

Proti obcházení přesčasů další smlouvou

Uvedenou situaci ovšem nelze řešit sjednáním dalšího pracovně-právního vztahu mezi tímtež zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jednou ze základních zásad pracovně-právních vztahů zákoníku práce (dle jeho ust. § 13 odst. 4) je, že zaměstnanec v dalším pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele nemůže vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. (U zaměstnavatele, jímž je stát, to však platí jen v případě, že se jedná o výkon práce v téže organizační složce státu.)

Cílem tohoto ustanovení je právě zamezit obcházení pravidel omezujících výkon práce přesčas, popř. vyhýbání se placení příplatků ke mzdě resp. platu za práci přesčas nebo poskytování (náhradního) pracovního volna. (Rozhodujícím pro posouzení je sjednaný druh práce. Zaměstnanec tedy může u téhož zaměstnavatele vykonávat práci i v dalším (souběžném) pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale pouze jiného druhu.)

Využití přesčasové práce je pro zaměstnavatele jednou z cest ke snížení potřebného počtu zaměstnanců nebo k nahrazení dočasně nepřítomných (např. pro nemoc nebo úraz práce neschopných) zaměstnanců. Pokud ovšem na některých pracovištích opakovaně resp. trvale vzniká skutečná potřeba práce přesčas, signalizuje nedostatečný počet zaměstnanců. V takových případech je třeba, aby zaměstnavatel co nejrychleji problém řešil - zvýšením počtu zaměstnanců.

Nařízení nebo dohoda

Práci přesčas je (dle ust. § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce) 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.[2]

U zaměstnanců, kteří mají individuálně sjednanou kratší pracovní dobu, je práci přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit, je možné ji s nimi pouze dohodnout.

Práci přesčas však není, napracovával-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat práci přesčas těhotné zaměstnankyně a mladistvého zaměstnance (tedy zaměstnance ve věku do 18 let),[3] nesmí jim tedy přesčasovou práci ani nařídit, ani ji s nimi nesmí dohodnout. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel práci přesčas nařídit, může ji však dohodnout.[4]

Práce přesčas je resp. měla by být výjimečným pracovním režimem. Přesčasovou práci je proto možné konat jen výjimečně. Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to případně i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za zákoníkem práce stanovených podmínek (ust. § 91 odst. 2 až 4) i na dny pracovního klidu. Co se rozumí vážnými provozními důvody, zákoník práce neupravuje. A proto rozhodnutí o tom, kdy se jedná o vážné provozní důvody, je plně v pravomoci zaměstnavatele, pokud jejich určení není předmětem úpravy v kolektivní smlouvě s odbory.

Podmínkou přesčasové práce nemusí být vždy, jak vyplývá ze shora uvedené definice zákoníku práce, příkaz zaměstnavatele, postačuje i jeho souhlas s takovou prací (resp. vědomost o takové práci). Práci přesčas je i práce nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby, kterou zaměstnavatel nenařídil, nýbrž ji inicioval zaměstnanec. Podmínkou je však souhlas zaměstnavatele, byť třeba dodatečný. Souhlas zaměstnavatele nemusí mít vždy podobu výslovného písemného nebo ústního souhlasu. Může mít podobu i mlčky akceptovaného jednání zaměstnanců.

Pokud si zaměstnavatel nepřeje, aby zaměstnanec pracoval přesčas v případech, kdy mu přesčasová práce nebyla nařízena, musí, pokud zaměstnanec chce nebo i začne pracovat přesčas, zaměstnanci výslovně zakázat konání takové práce, event. jinak jejímu konání zamezit. Souhlas s výkonem práce totiž nemusí být učiněn pouze písemně nebo ústně, ale i mlčky, má-li zaměstnavatel vědomost o tom, že zaměstnanec práci přesčas vykonává a přitom příkaz k zastavení práce přesčas nedá a výkon této práce vezme na vědomí.[5]

Svévolné se zdržování na pracovišti, ani výkon práce po skončení (event. před zahájením) pracovní směny bez příkazu nebo souhlasu zaměstnavatele však není možno považovat za práci přesčas.

Příklad: Zaměstnavatel odmítl žádost svého zaměstnance, který požádal o náhradní volno za práci vykonávanou po skončení pracovních směn. Zaměstnanec tvrdil, že po celý týden pracoval každý den 2 hodiny navíc, nad rámec stanovené denní pracovní doby. Zaměstnavatel takto zdůvodněné žádosti nevyhověl. K takové práci nedal zaměstnanci příkaz, ani o ní nevěděl. Tato práce nebyla nutná, proto nebyla uznána jako práce přesčas. Zaměstnavatel postupoval správně.[6]

Přesčasy při kratší pracovní době

Při sjednané kratší pracovní době (dle ust. § 80 zákoníku práce) se může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout, že zaměstnanec vykoná práci nad dohodnutou kratší pracovní dobu. Ve smyslu shora uvedené zákonné definice práce přesčas (ust. § 78 odst. 1 písm. i) se však nebude jednat o práci přesčas až do doby, kdy bude naplněna stanovená, u zaměstnavatele uplatňovaná, týdenní pracovní doba (k tomu vizte zejména ust. § 79 zákoníku práce). Teprve poté se může jednat o práci přesčas, avšak nikoliv o práci přesčas nařízenou zaměstnavatelem, nýbrž o práci přesčas, na

keré se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodl (ke keré dal zaměstnanec výslovně souhlas na základě požadavku zaměstnavatele). Důvodem, proč zákoník práce stanoví, že u zaměstnanců s kratší pracovní dobou je práci přesčas až práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu, je dodržení principu rovnosti v pracovních podmínkách vyplývajících z pracovních vztahů. Jinak by totiž např. zaměstnanci se sjednanou kratší pracovní dobou (kupř. 25 hodin týdně) náleželo mzdové či platové zvýhodnění - příplatek (resp. náhradní volno) již za 26. hodinu práce, zatímco u zaměstnance pracujícího na stanovenou týdenní pracovní dobu (40 hodin týdně) 26. hodina, ani další hodina práce, takto zvýhodněna nebude; mzdové resp. platové zvýhodnění (nebo náhradní volno) mu náleží až od 41. hodiny práce.[7]

Hodinové limity

Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. (Týdnem se přitom rozumí každé období na sebe bezprostředně navazujících 7 dnů.) Tato úprava umožňuje zaměstnavateli zajistit si opakovaně případnou naléhavou a mimořádnou potřebu práce přesčas.

Nad tento uvedený rozsah (tedy 8 hodin za týden a 150 hodin za rok) může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci práci přesčas jen na základě dohody s ním. Pak celkový rozsah práce přesčas (součet nařízené a dohodnuté přesčasové práce) nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. (Zaměstnanec tedy může po dohodě se zaměstnavatelem odpracovat za 26 týdnů nejvýše 208 přesčasových hodin.) Jen kolektivní smlouva může vymezit (prodloužit) toto (vyrovnávací) období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. (Tak může být v dohodě s odbory zvýšen rozsah přesčasové práce až na 416 hodin.)

Nařídít tedy lze nejvýše 150 hodin přesčasové práce za kalendářní rok; odpracování dalších maximálně 266 hodin může být mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuto.

Příklady: Zaměstnavatel nařídil účetnímu, aby v sobotu i v neděli pracoval v rozsahu běžné pracovní směny (tedy 8 hodin) na účetní závěrce. Stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnavatele činí 40 hodin týdně. Zaměstnavatel byl sice oprávněn nařídít přesčasovou práci při zpracování účetní závěrky i na dny pracovního klidu, ale došlo k překročení zákonného týdenního limitu pro přesčasovou práci. Zaměstnavatel proto porušil ust. § 93 odst. 2 zákoníku práce.

Zaměstnanci stavební firmy se dobrovolně rozhodli pracovat i po skončení pracovní směny (pracovních směn), aby využili příznivého počasí. Šlo o jejich vlastní rozhodnutí, o práci nebyli zaměstnavatelem žádáni, avšak jejich nadřízený - stavbyvedoucí o postupu pracovníků věděl a ničeho nenamítal. Práce těchto zaměstnanců překračující svým rozsahem týdenní pracovní dobu tím dostala charakter přesčasové práce konané se souhlasem zaměstnavatele. Mohla event. překročit i limit 8 hodin týdně, protože práce nebyla nařízena, zaměstnanci ji iniciovali, tudíž s ní souhlasili.[8]

Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období se nezahrnuje (nezapočítává) práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

Zvláštní režim přesčasové práce se uplatňuje ve zdravotnictví, kde je za podmínek stanovených zákoníkem práce možno dohodnout další práci přesčas nad uvedené limity.[9]

Richard W. Fetter

[1] Viz ust. § 86 odst. 2 zákoníku práce (zákon č. [262/2006](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů; dále

jen: zákoník práce).

[2] Z judikatury: „Pouhá skutečnost, že zaměstnavatel (v rozporu se zákonem) týdenní pracovní dobu nerozvrhl, neznamená, že by zaměstnancova práce nad zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu povahu práce přesčas ztratila. To, že zaměstnavatel týdenní pracovní dobu nerozvrhl do jednotlivých směn, znamená jen to, že nelze určit, kdy (resp. od kdy do kdy) má zaměstnanec v jednotlivých dnech týdne práci konat.

Jestliže však zaměstnanec za této situace přesto (v souladu s pracovní smlouvou) pro zaměstnavatele práci koná, jedná se o výkon práce vyplývající z existujícího pracovního poměru a přesáhne-li takto konaná práce z časového hlediska stanovenou (tedy zákonem stanovenou) týdenní pracovní dobu, jde (při splnění podmínky, že jde o práci konanou na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem) vždy o práci přesčas.“ (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. září 2009, spis. zn. 21 Cdo 1985/2008.)

[3] Viz ust. § 241 odst. 3 věty první a ust. § 245 odst. 1 věty první zákoníku práce.

[4] Viz ust. § 241 odst. 3 věty druhé zákoníku práce.

[5] Srovnej Zrutzký, J.: Pracovní doba, Právní rádce č. 4/2010, Economia a.s.

[6] Srovnej Janda, K.: Přesčasová práce, Práce, mzdy a odvody bez chyb, pokut a penále č. 1/2007, Poradce s.r.o.

[7] Srovnej Sládek, V.: Práce přesčas a její vazba na stanovenou týdenní pracovní dobu - I., II., Průvodce pracovním právem předpisy č. 6/2007 a č. 7-8/2007, BMSS-START, s.r.o.

[8] Srovnej Janda, K.: Přesčasová práce, Práce, mzdy a odvody bez chyb, pokut a penále č. 1/2007, Poradce s.r.o.

[9] Viz ust. § 93a zákoníku práce a ust. čl. II zákona č. [294/2008](#) Sb.

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | 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 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](#)
- [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](#)