

---

# PRACOVNÍ DOBA a její právní a mzdové souvislosti

JUDr. Bořivoj Šubrt  
17. 6. 2022

1. Základní povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti pracovní doby
2. Hlavní chyby zaměstnavatelů
3. Způsoby rozvrhování pracovní doby, zpracování rozvrhů a jejich změny
4. Rovnoměrné rozvržení pracovní doby
5. Nerovnoměrné rozvržení
6. Pružné rozvržení
7. Konto pracovní doby
8. Další parametry pracovní doby
9. Zvláštnosti v dopravě a u jiných činností
10. Evidence pracovní doby
11. Dovolená a pracovní doba
12. Práce přesčas a její kompenzace

## 1. Základní povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti pracovní doby

Zaměstnavatel má podle zákoníku práce **dvě základní povinnosti**, které se týkají zaměstnanců v pracovním poměru (nikoliv pracujících na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr), a to:

- 1) **přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby**, s výjimkou konta pracovní doby (§ 34b odst. 1 ZP) a pochopitelně i s výjimkou kratší pracovní doby,
- 2) **rozvrhnout pracovní dobu a určit začátek a konec směn** (§ 81 odst. 1 ZP).

Základní povinností zaměstnance je dle ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) ZP konat podle pokynů zaměstnavatele osobně práci (podle pracovní smlouvy) **v rozvržené pracovní době** (a dodržovat povinnosti, které mu z pracovního poměru vyplývají). Důsledkem závislé práce konané ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance je podle § 2 odst. 2 ZP výkon práce mj. v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Zákon také zaměstnanci ukládá být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny (§ 81 odst. 3 ZP). Dodržování tohoto pravidla je ale jen výlučnou záležitostí zaměstnavatele, bez hrozby jakékoliv sankce od orgánu inspekce práce, neboť základní zásada pracovněprávních vztahů podle § 1a odst. 1 písm. d) ZP, vyžadující řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele nevyjadřuje (jako jediná z pěti základních zásad) hodnotu, která chrání veřejný pořádek – lze se tak od ní odchýlit (§ 1a odst. 2 ZP).

## 2. Hlavní chyby zaměstnavatelů

Jako nejzávažnější pochybení zaměstnavatelů v oblasti pracovní doby lze označit následující:

1. Nezvládnutí pravidel pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby – v rozvrhu jsou často skryté přesčasy, což znamená, že zaměstnavatel rozvrhnul více hodin za vyrovnávací období, než je dáno vzorečkem, uvedeným dále v oddílu 5, někdy rozvrhnul i méně hodin.

2. **Nesprávné vycházení u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby z fondu pracovní doby, uvedeném v plánovacím kalendáři.** Nepochopení, že nerovnoměrným rozvržením nejsou různé dlouhé směny, je-li týdenní pracovní doba vždy stejná.
3. Plánování směn u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby na měsíc.
4. Nesprávné posuzování, co je prací přesčas (zejména, že jde o hodiny nad jejich počet v měsíci, uvedený v plánovacím kalendáři).
5. Nesprávné placení práce přesčas, například právní „pověra“, že lze mzdu za práci přesčas poskytnout až po 3 kalendářních měsících, nebo dokonce až při ukončení vyrovnávacího období. V takovém případě zaměstnavatel používá pravidla platná u konta pracovní doby u běžného nerovnoměrného rozvržení.
6. Nevhodné stanovení vyrovnávacího období u pružné pracovní doby (zbytečně dlouhého).
7. Nesprávné vedení evidence odpracované doby, včetně neuvádění začátků a konce příslušných časových úseků, či dokonce uplatňování „trestných minut“ při pozdním příchodu zaměstnance.
8. Nesprávné posouzení nepřetržitého odpočinku v týdnu (nepochopení co je týden).
9. Nesprávné posouzení tzv. placených svátků.

## 3. Způsoby rozvrhování pracovní doby, zpracování rozvrhů a jejich změny

Pracovní dobu rozvrhuje zásadně zaměstnavatel, přičemž je možno ji rozvrhnout na pracovní směny čtyřmi způsoby:

1. rovnoměrně,
2. nerovnoměrně,
3. jako pružnou pracovní dobu,
4. jako konto pracovní doby.

Ustanovení § 81 odst. 2 ZP uvádí, že pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do 5denního pracovního týdne. Jde o pouhou deklaraci, která nemá praktický význam. Při rozvržení pracovní doby je ale zaměstnavatel povinen přihlédnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce. S tím souvisí pravidlo v ustanovení § 2 písm. b) bod 1 vyhlášky č. 79/2013 Sb., (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), že součástí poradenství poskytovatele pracovnělékařských služeb vůči zaměstnavateli, je i režim práce a odpočinku (pojem režim práce ve zdravotnické legislativě znamená rozvržení pracovní doby). V případech, kdy by rozvrh směn mohl vést k větší únavě zaměstnanců, je třeba, aby jej zaměstnavatel konzultoval s poskytovatelem pracovnělékařských služeb (například 5 po sobě jdoucích až 12hodinových směn je sice v souladu s právní úpravou nepřetržitých odpočinků mezi směnami a v týdnu, avšak u některých, zejména fyzicky náročných prací může způsobit na konci tohoto bloku značnou únavu zaměstnanců).

Zaměstnavatel je povinen **vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny** – v případě konta pracovní doby 1 týden – před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, **pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení** (§ 84 ZP). Jde-li o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby nebo o konto pracovní doby, **musí být rozvrh zpracován na celé toto vyrovnávací období, nikoliv jen na jeho části**. V praxi činí výkladový problém formulace „období, na něž je pracovní doba rozvržena“. Zdá se, že to může být jiné období (kratší), než je vyrovnávací období. Jde ale o chybnou legislativní formulaci, kterou nelze vykládat jinak, než že jde skutečně o vyrovnávací období. Zpracovat rozvrh a seznámit s ním zaměstnance 2 týdny předem obvykle nečiní problémy. Ty zpravidla vznikají při změnách rozvrhu, kdy 2 týdny předem se jeví jako příliš dlouhá doba – to jsou případy, kdy například z důvodu nemoci některých zaměstnanců je nutné rozvrh ostatních měnit.

V takových případech zaměstnavatel potřebuje postupovat flexibilně a mít možnost rozvrh měnit v co nejkratší době předem. Za tím účelem zákon umožňuje **dohodnout se se zaměstnancem na jiné (zásadně kratší) době seznámení**. Zákon k tomu nestanoví žádnou minimální dobu, takže to může být i jen 1 den předem (nebo ještě lépe 24hodin), i když v praxi se spíše objevují případy, kdy se dohodnou, že to bude 2 dny předem. **Jde o odchýlení se od zákona, které zákon předjímá, avšak dohoda musí**

**být učiněna jen individuálně mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nikoliv cestou kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu**. S ohledem na praktickou potřebu takovýchto změn rozvrhu v krátké době předem lze doporučit takové ujednání učinit obsahem pracovní smlouvy (i když zákon právní formu takové dohody vůbec nestanoví, takže by mohla být i ústní nebo učiněna mlčky – konkludentně). Právě s ohledem na význam tohoto ujednání je ale účelné, aby byla zvolena písemná forma.

V praxi někteří zaměstnavatelé, zejména ve zdravotnictví a v odvětví sociálních služeb zpracovávají tzv. dlouhodobý a krátkodobý rozvrh. Dlouhodobý rozvrh je na vyrovnávací období a krátkodobý na měsíc. Obvykle toto rozvrhování neodpovídá pravidlům pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, jak budou dále vysvětlena. Je ale možné rozvrh, který musí být zpracován na celé vyrovnávací období, měnit, a to například i po jednotlivých měsících či jejich částech. Vždy však musí být dodržena fond pracovní doby za celé vyrovnávací období, který nesmí být ani překročen, ani snížen.

**Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin** bez přestávek na jídlo a oddech (jde o tzv. čistou pracovní dobu), s některými výjimkami podle zvláštních právních předpisů, uvedených v oddílu 9.

#### 4. Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

**Rovnoměrným rozvržením** pracovní doby [§ 78 odst. 1 písm. l) Z] se rozumí takové rozvržení, kdy pracovní doba je ve všech kalendářních týdnech stejně dlouhá (např. 40 hodin). Délka směn však v jednotlivých dnech v týdnu může být různá. Rovnoměrné rozvržení je typické při administrativní činnosti nebo v jednoduchých provozech, kdy zaměstnanci zásadně pracují od pondělí do pátku. Obvykle začátek a konec směn se dlouhá léta nemění.

Mohou být ale i takové provozy, v nichž je pracovní doba sice každý týden totožná, avšak zaměstnancům se mění dny v týdnu, v nichž pracují tak, aby byl provoz zajištěn i o víkendech. V takovém případě i zde platí ustanovení § 84 ZP, podle něhož je zaměstnavatel povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny předem, nedohodne-li se se zaměstnancem na jiné době seznámení.

## 5. Nerovnoměrné rozvržení

**Nerovnoměrné rozvržení** [§ 78 odst. 1 písm. m) ZP] je takové, při němž je pracovní doba rozvržena nerovnoměrně na jednotlivé týdny tak, že v některých týdnech je delší a v jiných kratší, než je délka stanovené týdenní pracovní doby (takže je mezi jednotlivými týdny rozdíl, který může být i nepatrný).

Podmínkou však je, že v rámci příslušného **vyrovnávacího období**, které může být až 52 týdnů, je-li tak dohodnuto v kolektivní smlouvě, resp. až 26 týdnů v ostatních případech, se stanovená týdenní pracovní doba v **průměru** na týden vyrovná. Přitom není rozhodující, zda délka jednotlivých směn v rámci téhož kalendářního týdne je stejně či různě dlouhá, záleží výlučně na délce týdenní pracovní doby, nikoliv na délce jednotlivých směn. Typickým příkladem nerovnoměrného rozvržení jsou **nepřetržité provozy**.

Délka směny i při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí přesáhnout 12 hodin (např. 16hodinové směny jsou – až na některé výjimky v dopravě a u podnikových hasičů – zakázány).

Zaměstnavatel musí jak u rovnoměrného, tak u nerovnoměrného rozvržení vypracovat písemný **rozvrh týdenní pracovní doby** podle § 84 ZP (u nerovnoměrného rozvržení na celé vyrovnávací období) a seznámit s ním zaměstnance zásadně nejpozději dva týdny předem (u nerovnoměrného před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena a v němž dochází k vyrovnání stanovené týdenní pracovní doby). **Se zaměstnancem je možné dohodnout jinou (kratší) dobu seznámení.** Protože pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, je nutné mu přiznat právo **provádět v rozvrhu změny**, jestliže s nimi budou zaměstnanci seznámeni podle výše uvedených pravidel. Se zaměstnancem je možné i dohodnout, že s těmito změnami bude seznamován **v kratší době než 2 týdny předem** a takovouto dohodu je možné učinit například i v pracovní smlouvě – může být tedy dohodnuto, že změnu rozvrhu směn lze zaměstnanci oznámit v kratší době před začátkem rušené nebo nově plánované směny, např. i jen 24 hodin předem. Má-li však jít o přesun směny na den pracovního klidu, pozor však na § 91 ZP – nelze-li směnu takto nařídit, je třeba to se zaměstnancem dohodnout (lze i dlouhodobě).

Tato pravidla **platí i při rovnoměrném rozvržení pracovní doby** (při něm ovšem vyrovnávací období neuplatňujeme, neboť nemá žádný význam).

Pro správné zpracování rozvrhu pracovní doby při jejím nerovnoměrném rozvržení je třeba nejprve vypočítat **použitelný fond pracovní doby (směn) za příslušné vyrovnávací období**. Ten je dán vzorcem:

$$\text{PFPD vo} = \text{TPD} \times \text{PT vo}$$

přitom:

PFPD vo = použitelný fond pracovní doby za vyrovnávací období,

TPD = týdenní pracovní doba (stanovená týdenní pracovní doba nebo sjednaná kratší pracovní doba zaměstnance),

PT vo = počet týdnů vyrovnávacího období.

**Jen tento fond pracovní doby lze (a je i nutné) zaměstnanci rozvrhnout. Nikoliv méně, ani více hodin či jejich částí.**

Jestliže jsou všechny **směny zaměstnance stejně dlouhé**, lze počet směn, které je možné zaměstnanci naplánovat za vyrovnávací období, vypočítat s použitím vzorce:

$$\text{PSm vo} = \text{PFPD vo} : \text{DSm}$$

přitom:

PSm vo = počet směn za vyrovnávací období,

PFPD vo = použitelný fond pracovní doby za vyrovnávací období (viz výše uvedený vzorec),

DSm = délka směny.

***Příklad:** Zaměstnanec má 37,5hodinovou týdenní pracovní dobu a délka vyrovnávacího období je stanovena na 26 týdnů. Použitelný fond pracovní doby bude 975 hodin (37,5 × 26). Jestliže zaměstnanec pracuje v 7,5hodinových směnách, bude zaměstnanci rozplánováno 130 směn (975 : 7,5).*

Jestliže by v uvedeném příkladu bylo vyrovnávací období 52 týdnů na základě ujednání v kolektivní smlouvě, byl by použitelný fond pracovní doby 1 950 hodin a počet směn za vyrovnávací období 260.

Pokud zaměstnanec pracuje v **rozdílně dlouhých směnách**, nelze druhý z uvedených vzorců použít a počet směn za vyrovnávací období bude vyplývat z nasčítávání pracovní doby v jednotlivých naplánovaných směnách, a to až do použitelného fondu pracovní doby za vyrovnávací období.

Délka vyrovnávacího období nemusí být dána násobkem týdnů. Je to ale výhodné tehdy, pokud jsou směny standardně dlouhé, tj. u pracovní doby 37,5 hodin týdně ční 7,5 hodiny, u pracovní doby 38,75 hodin 7,75 hodiny a u pracovní doby 40 hodin 8 hodin. V těchto případech bude vycházet počet směn celým číslem, bez zlomku. „Zlomkové“ směny jsou problém, ale i ty musí být rozvrženy.

Vyrovnávací období může být dáno i násobkem měsíců, nejlépe 3 nebo 4, například při 11 až 12hodinových směnách. **Nevhodný je 1 měsíc**, protože v každém (obvykle s výjimkou února) budou dány „zlomkové“ směny i při standardně dlouhých směnách, i když jsou výjimky, jak je uvedeno v příkladu.

***Příklady:** V měsících, které mají 31 dnů je 4,286 týdnů (po nepatrném zaokrouhlení), což například při pracovní době 37,5 hodiny týdně představuje 166,0725 hodin a při směnách v délce 11,5 hodiny to je 14 směn + 5 hodin (a 4 minuty). Zaměstnavatel musí naplánovat i krátkou 5hodinovou směnu (zbylé 4 minuty lze odchýlením se ve prospěch zaměstnance nebrat v úvahu). Tu lze eventuálně práci přesčas doplnit o 6,5 hodiny, aby zaměstnanec pracoval po potřebnou dobu nebo ji zaměstnanci zrušit a proplatit náhradou mzdy jako překážku v práci na straně zaměstnavatele. Někdy ale nedělá problém, aby zaměstnanec nastoupil do práce i na kratší směnu, např. v zařízeních sociálních služeb nebo u městské či obecní policie (v těchto případech zaměstnanci do práce nedojíždějí z větší vzdálenosti a mohou do práce přijít i na 2 či 3 hodiny).*

*Pokud by v uvedeném případě zaměstnanec pracoval ve směnách v délce 7,5 hodiny, vycházelo by 22 směn + 1 hodina (a zbylé 4 minuty, které lze eventuálně nebrat v úvahu).*

**V obou případech tak bude v každém „dlouhém“ měsíci vznikat „zbytková“ směna.**

*V měsících, které mají 30 dnů je 4,2857 týdnů (po nepatrném zaokrouhlení), což při pracovní době 37,5 hodiny týdně představuje*

*pracovní dobu 160,7137 hodin; při směnách v délce 11,5 hodiny to je 13 směn a „zbytková“ směna v délce 11 hodin a 21 minut. Při směnách v délce 7,5 hodiny vychází „plných“ 21 směn a 3 hodiny + 13 minut.*

**Příklady ukazují, jak nevhodné je vyrovnávací období v délce 1 měsíce, zejména pro výrobní podniky.**

*Uvedené příklady o určení počtu směn jsou ale obecné a netýkají se jen délky vyrovnávacího období 1 měsíc.*

**Vyrovnávací období by mělo být zvoleno v takové délce, aby necelé („zlomkové“) směny nevznikaly vůbec nebo co nejméněkrát.**

Až na dílčí výjimku u tzv. dlouhodobého konta pracovní doby **nelze odpracované nebo neodpracované hodiny převádět do dalšího vyrovnávacího období** (viz též výklad v kapitole 4). **Vyrovnávací období jsou tak uzavřená.**

Další „právní pověrou“ je, že se musí vyrovnávací období „vtěsnat“ do kalendářního roku – k tomu následující dotaz:

**Dotaz:**

*Řešíme, zda máme správně spočítaný fond pracovní doby za rok 2020 pro nepřetržitý provoz 37,5 hod. – nerovnoměrně rozvržený. Vyrovnávací období máme 26 týdnů. Plánujeme od 01.01. Tzn.:*

- $01.01.20 - 30.06.20 = 26 \text{ týdnů} \times 37,5 \text{ hod.} = 975 \text{ hod.}$
- $01.07.20 - 29.12.20 = 26 \text{ týdnů} \times 37,5 \text{ hod.} = 975 \text{ hod.}$
- $30.12.20 - 31.12.20 = ??? \text{ co s tím? } 2/7 \times 37,5 \text{ hod.} = 10,7 \text{ hod.} = 11 \text{ hod.}$ ? Nastává tady problém, že ne každému zvládneme naplánovat šichtu 11 hod. během dvou dnů.
- Celkový fond by byl  $975 + 975 + 11 = 1\,961 \text{ hod?}$

**Odpověď:**

*Žádný roční fond pracovní doby neexistuje. Ve vašem případě začne další vyrovnávací období v délce 26 týdnů již 30. 12. 2020. Tato období mohou přecházet z roku na rok, stejně jako přecházení z měsíce na další měsíc.*

Častou chybou u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, je uplatňování obecného měsíčního fondu pracovní doby (uváděného v plánovacích kalendářích). Každý zaměstnanec má totiž tuto tzv. normu pracovní doby dānu rozvrhem směn vycházejícím ze stanovené týdenní pracovní doby. Ta nemůže být u všech zaměstnanců zařazených ve stejném pracovním režimu totožná – jde o „individuální fond pracovní doby“. Jestliže jej zaměstnanec naplní, nemohou mu žádné hodiny chybět ani přebývat. Práce nad rámec tohoto harmonogramu je prací přesčas. Další chybou bývá, že rozvrh pracovní doby obsahuje i **skrytou práci přesčas**, která není od „normální“ pracovní doby oddělena – pokud má být práce přesčas plánována již prostřednictvím rozvrhu pracovní doby, musí být její úseky viditelně označeny a odlišeny od rozvržení stanovené týdenní pracovní doby do směn. Jinak není možné správně posuzovat nároky zaměstnance, např. na dovolenou, pracovní volno při překážkách v práci, ani samu pracovní dob.

Zákon nevyklučuje, aby vyrovnávací období bylo u různých zaměstnanců na stejném pracovišti různé, tj. i s rozdílným začátkem či koncem směn nebo s jejich rozdílnou délkou. Takové řešení ale není praktické, neboť zaměstnanci zpravidla pracují v týmech, například v linkové výrobě. Stává se tak, že do probíhajícího vyrovnávacího období v jeho průběhu nastupuje nový zaměstnanec nebo v jeho průběhu odchází. V prvním z obou uvedených případů by mu měl zaměstnavatel spočítat fond pracovní doby zaměstnanci samostatně, za dobu od nástupu do práce do konce vyrovnávacího období a ten mu rozvrhnout. Ve druhém případě je to složitější. Pokud je s dostatečným předstihem předem znāmo, kdy zaměstnanec končí (např. při skončení pracovního poměru dohodou uzavřenou s předstihem, nebo výpovědí či uplynutím sjednané doby) lze rozvrh upravit a napočítat zaměstnanci fond pracovní doby za dobu od začátku vyrovnávacího období do skončení pracovního poměru podle skutečnosti, aby zaměstnanec neměl pocit, že je znevýhodněn. Někdy to ale možné není (při rychlém skončení pracovního poměru). Jestliže však zaměstnanec pracoval podle správně zpracovaného rozvrhu směn, tak eventuální plusové či minusové hodiny nejsou prací přesčas, ani mu nechybí (jinak je tomu ale u konta pracovní doby).

## 6. Pružné rozvržení

Zvláštní formou je **pružné rozvržení pracovní doby** (pružná pracovní doba - § 85 ZP).

ZP neurčuje počet volitelných a základních úseků pracovní doby ve směně. To stanoví sám zaměstnavatel. Vyrovnávací období je **období určené zaměstnavatelem, nejdéle však do limitu vyrovnávacího období pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby** (až 26, respektive podle kolektivní smlouvy až 52 týdnů). **Je tedy možná i měsíční nebo například čtvrtletní pružná pracovní doba.** Právě měsíční vyrovnávací období je vhodné, neboť pružnou pracovní dobu využívají technickohospodářští a administrativní zaměstnanci, kteří obvykle pracují 5 dnů v týdnu od pondělí do pátku, takže jejich fond pracovní doby bývá totožný s fondem uvedeným v plánovacím kalendāři. Vyrovnávací období by totiž nemělo být příliš dlouhé, aby zaměstnanec neztratil přehled, kolik hodin má ještě odpracovat (pokud mu tento údaj průběžně neukazuje počítač).

Zaměstnanec si volí nástup do práce a obvykle i její ukončení v rámci **volitelných úseků** pracovní doby. Na pracovišti však musí být v **základní (povinné) pracovní době**. Délku základního a volitelných úseků pracovní doby zákoník práce nestanoví.

**Pružná pracovní doba se však v některých dnech neuplatní** (§ 85 odst. 5 ZP). Tyto případy rozšířila novela ZP, provedená zákonem č. 285/2020 Sb. s účinností od 30. 7. 2020. Neuplatní se při pracovní cestě zaměstnance (jestliže si nemohl zvolit čas nástupu do práce), v době čerpání dovolené, při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek je pevně stanoven (je-li např. od rána svolána porada), brání-li jejímu uplatnění provozní důvody (tj. ještě jiné, např. přítomnost kontrolních orgánů), dále v době důležitých osobních překážek v práci podle § 191 a 191a ZP (vč. čerpání mateřské a rodičovské dovolené, ošetřování nebo poskytování dlouhodobé péče) nebo v dalších případech určených zaměstnavatelem. **Pro všechny tyto případy platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit** (§ 85 odst. 6 ZP). Zaměstnanci tak jsou v této době posuzováni v běžné směně, s dále



uvedenou výjimkou při dočasné pracovní neschopnosti (DPN) a karanténě.

Při pružné pracovní době jsou určité odchylky v posuzování překážek v práci a práce přesčas. **Pro překážky v práci platí tato pravidla** (§ 97 odst. 1 až 4 ZP):

- překážky v práci na straně zaměstnance (důležité osobní i z důvodu obecného zájmu) se zásadně posuzují jako výkon práce (tj. s náhradou mzdy) **jen v rozsahu, ve kterém zasáhli do základní pracovní doby**. To se týká zejména vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení či darování krve nebo dalších biologických materiálů; po novele ZP provedené zákonem č. 285/2020 Sb. s účinností od 30. 7. 2020 se to týká i tzv. jiné odborové činnosti podle § 203 odst. 2 písm. b) ZP, včetně účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech, řešení členských otázek odborářů a přípravy společenských akcí,
- je-li překážka vymezena právním předpisem **přesnou délkou nezbytně nutné doby**, po kterou přísluší pracovní volno, posuzuje se **jako výkon práce celá tato doba**, tj. i jak zasahuje do volitelných úseků, ale v rozsahu průměrné délky směny. To se týká například úmrtí rodinných příslušníků a svatby, tj. kdy je pracovní volno stanoveno počtem dnů, dále v době DPN a karantény a také výkonu činnosti členů orgánu odborové organizace podle § 203 odst. 2 písm. a) ZP, tj. činnosti, kdy odborům přiznává určitá oprávnění právní úprava, jako je tomu při kolektivním vyjednávání, projednávání se zaměstnavatelem, řešení např. propouštění zaměstnanců nebo při kontrole stavu bezpečnosti práce,
- překážky v práci na straně zaměstnavatele se posuzují jako výkon práce, jestliže zasáhly do směny zaměstnance, a to za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny; za dobu jednoho dne se ve výše uvedených případech považuje doba odpovídající průměrné délce směny, vyplývající ze stanovené týdenní doby nebo z kratší pracovní doby – to má význam v případech, kdy délky směn v jednotlivých dnech se liší.

Základním nedostatkem současné právní úpravy je, že naplnění průměrné týdenní pracovní doby za vyrovnávací období je kogentní a neumožňuje se odchýlovat. Právní úprava se tak oproti dřívějšímu zákoníku práce č. 65/1965 Sb. zbytečně zpřísnila. Uvedený zákon, který byl v účinnosti do

roku 2006, umožňoval, pokud nebyla příslušná pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období (které bylo až 4 týdny) a nebylo to v důsledku překážek v práci, aby ji zaměstnanec doplnil v následujícím kalendářním měsíci. Naopak, jestliže zaměstnanec odpracoval více a nešlo o práci přesčas, zákon umožňoval, aby mohl v následujícím kalendářním měsíci odpracovat méně. Přitom i nyní k takovýmto situacím dochází, avšak díky kogentnosti právní úpravy je řešení komplikované. Buď musí zaměstnavatel takový postup připustit, což bude v rozporu se zákonem, nebo zaměstnanci umožní tzv. minusové hodiny čerpat jako překážku v práci (bez poskytnutí mzdy či platu) s umožněním jejich napracování podle § 78 odst. 1 písm. i) ZP, respektive tzv. plusové hodiny označí za práci přesčas s umožněním vyčerpání náhradního volna.

## 7. Konto pracovní doby

Smyslem konta je umožnit vyrovnávat období, v nichž má zaměstnavatel větší potřebu práce s obdobími, kdy je tato potřeba podprůměrná, zejména s ohledem na výkyvy v poptávce, a tudíž i v odbytu firmy. Z tohoto důvodu může konto uplatnit jen zaměstnavatel, **který odměňuje mzdou** (v tzv. podnikatelské sféře), nikoliv organizace veřejné správy a služeb odměňující platem. Podmínky pro práci v kontu musí být sjednány **v kolektivní smlouvě**, popř. stanoveny ve **vnitřním předpisu zaměstnavatele**. Od 1. 1. 2012 je **vnitřní předpis použitelný jen u zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace**. Není ale nutný souhlas každého jednotlivého zaměstnance se zařazením do práce v kontu.

Právní úprava konta pracovní doby (odchylky od obecné právní úpravy pracovních podmínek a práv zaměstnanců) je obsažena v těchto ustanoveních ZP: § 34b odst. 1, § 84, § 86 a § 87, § 97 odst. 5, § 98 odst. 2, § 120 a § 121 (úprava odměňování), § 208 (u zaměstnance nenastávají jiné překážky na straně zaměstnavatele a nepřísluší proto ani náhrada mzdy při nedostatku práce), § 354 odst. 4 (průměrný výdělek).

**Vyrovnávací období** pro vyrovnání stanovené týdenní pracovní doby je totožné, jak je tomu obecně pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

(až 52, resp. 26 týdnů). Pracovní doba musí být rozvržena na celé vyrovnávací období (s rozvrhem musí být zaměstnanec seznámen alespoň týden předem, není-li dohodnuto jinak – § 84 odst. 1 ZP), přičemž práce je podle potřeby nařizována **odchylně od rozvrhu** (s touto možností počítá konstrukce účtu pracovní doby v § 87 odst. 2 ZP). Rozvrh pracovní doby je významný pro posuzování překážek v práci a čerpání dovolené. V rozvrhu mohou být podle zakázek pro jednotlivá dílčí období prováděny **změny** (týden předem nebo v jinak dohodnuté době), přičemž od 1. 1. 2012 již není nutné, aby byla změna rozvrhu zpracována vždy nejméně na 4 týdny (bylo zrušeno ustanovení odst. 2 v § 84 ZP). I tak ale může být práce nařizována podle potřeby odchylně od rozvrhu.

Zaměstnavatel vede **účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance**. Na **úctu pracovní doby** se porovnává stanovená (eventuálně kratší) pracovní doba zaměstnance s jejím rozvrhem a skutečně odpracovanou dobou. Teprve po ukončení vyrovnávacího období bude zjištěno, nakolik byla stanovená týdenní pracovní doba naplněna a **zda eventuálně vznikla práce přesčas**. Ta je definována odchylně, a to tak, že je to práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu danou násobkem její délky (např. 40 hodin) a počtu týdnů vyrovnávacího období. Na **úctu mzdy** se vedou vyplacené stálé mzdy a dále skutečně vznikající právo na mzdu (mzdové nároky) za jednotlivé kalendářní měsíce.

Zaměstnanci v kontu přísluší za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši – **stálá mzda**, která činí nejméně **80 % jeho průměrného měsíčního výdělku**. K tomu nemá dostávat žádné jiné složky mzdy (ani příplatky či odměny), i když tomu zákon nebrání. Je-li mu mzda poskytnuta nejméně ve výši 80 % průměrného výdělku, nemusí být mzda v jednotlivých měsících ani ve stálé výši (stálá mzda je tak jen zákonným minimem). Právo na stálou mzdu má zaměstnanec i tehdy, jestliže by vůbec na určitý měsíc nebyla pracovní doba rozvržena či práce požadována. **Stálá mzda je tak zaměstnancům garantována** (krátí se jen v důsledku překážek v práci či dovolené, resp. neomluvené absence). Jestliže si zaměstnanec po uzavření vyrovnávacího období vydělal více, bude mu rozdíl doplacen.

Dochází-li mezi jednotlivými kalendářními měsíci k většímu výkyvu v počtu

pracovních hodin podle rozvrhu směn, je vhodné uvedené krácené stálé mzdy provést za příslušný počet hodin dovolené či překážek v práci průměrnou hodinovou hodnotou stálé mzdy za celé vyrovnávací období. Jinak by vznikal velký rozdíl mezi krácením mzdy a výší poskytnuté náhrady mzdy.

Bude-li z jakéhokoliv důvodu **vyrovnávací období zkráceno** (např. i při rozvázání pracovního poměru zaměstnance nebo při jeho pozdějším zařazení do konta), posoudí se rozdíly v pracovní době a právo na mzdu za toto kratší období.

### Tzv. dlouhodobé konto

Novela ZP s účinností od 1. 1. 2012 umožnila na základě **ujednání v kolektivní smlouvě převést do následujícího vyrovnávacího období až 120 hodin práce přesčas**. Ta bude započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období, přičemž tato vyrovnávací období nesmějí přesáhnout 52 týdnů.

Zaměstnanci mají v tomto případě některé **zvýhodněné pracovní podmínky**. Jejich tzv. stálá mzda je od zařazení do tohoto typu konta nejméně 85 % průměrného měsíčního výdělku. V případě propuštění z důvodu organizačních změn se zaměstnancům zvyšuje odstupné o trojnásobek průměrného měsíčního výdělku. Nařídí práci ve dnech pracovního klidu je možné nejvýše 2x v období 4 týdnů po sobě jdoucích (toto omezení se však nevztahuje na dohodnutou práci v dny pracovního klidu).

## 8. Další parametry pracovní doby

### 8.1 Nepřetržitý odpočinek mezi směnami

Mezi koncem jedné a začátkem druhé směny musí činit odpočinek alespoň 11 hodin (§ 90 ZP). Jsou stanoveny podmínky, za nichž může být odpočinek mezi směnami zkrácen, nejvýše však na 8 hodin. Tyto podmínky jsou ale dosti přísné – zákon mj. vyžaduje, aby byl příští odpočinek prodloužen o dobu jeho zkrácení pod 11 hodin. Odchyly v dopravě stanoví



nařízení vlády č. 589/2006 Sb., v zemědělství § 90a ZP a u podnikových hasičů nařízení vlády č. 182/2007 Sb.

## 8.2 Nepřetržitý odpočinek v týdnu

Rozvržením pracovní doby musí zaměstnavatel zabezpečit zaměstnanci nepřetržitý odpočinek v týdnu alespoň 35 hodin, a to tak, aby pokud možno do něj spadala neděle (§ 92 ZP). I zde existují určité odchylky umožňující zkrátit tuto dobu za předpokladu, že bude dodržena nasčítaně za dva, popř. v zemědělství až za tři týdny nebo při sezónních pracích v zemědělství až za 6 týdnů. V některých případech zákon umožňuje naříditi práci ve dnech pracovního klidu. Pokud ji však není možné naříditi, nic nebrání tomu ji se zaměstnancem dohodnout. Nepřetržitý odpočinek v týdnu tak není zásadně zaměstnanci garantován. Odchylky v dopravě stanoví nařízení vlády č. 589/2006 Sb.

**8.3 Práce v noci** je práce konaná v době mezi 22. a 6. hodinou. Zákon stanoví zvláštní pracovní podmínky zaměstnanců pracujících v noci, např. předepisuje periodické lékařské prohlídky po dvou letech [§ 78 odst. 1 písm. j) a k), § 94 ZP, vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách, ve znění vyhlášky č. 436/2017 Sb. – příloha 2 část II bod 13].

**8.4 Pracovní pohotovost** není výkonem práce, ale dobou, v níž je zaměstnanec mimo svou pracovní dobu připraven, že bude v případě naléhavé potřeby povolán k výkonu práce (§ 78 odst. 1 písm. h), § 95 ZP). Pracovní pohotovost může být zastávána na základě dohody (popř. i dlouhodobější) mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zákoník práce již **neumožňuje pracovní pohotovost na pracovišti, ale jen na jiném dohodnutém místě**. V rámci této dohody může být pohotovost zaměstnanci nařízena. Po dobu pracovní pohotovosti nepřísluší zaměstnanci mzda (nejde o výkon práce), ale odměna za pracovní pohotovost. Výkon práce v rámci pracovní pohotovosti je zásadně prací přesčas.

## 9. Zvláštnosti v dopravě a u jiných činnostech

Určité **odlišnosti** proti obecné právní úpravě pracovní doby jsou dány zvláštním právním předpisem pro zaměstnance **podniků provozujících dopravu** (již uvedené nařízení vlády č. 589/2006 Sb.). Tento předpis se vztahuje na zaměstnavatele, u nichž je provozování dopravy předmětem jejich činnosti, a to v oborech silniční dopravy, údržby pozemních komunikací, městské hromadné dopravy a dopravy drážní, letecké a vodní. Předpis umožňuje i **práci letmo u zaměstnanců** drážní dopravy, u nichž nelze pracovní dobu vůbec předem na dané vyrovnávací období rozvrhnout (takový způsob režimu pracovní doby ale musí být se zaměstnancem dohodnut). Pracovní doba řidičů v silniční a městské hromadné dopravě je též modifikována **omezením doby řízení** předepsanými **bezpečnostními přestávkami**, a to podle vnitrostátní právní úpravy nebo podle mezinárodních předpisů (tzv. AETR a též přímo závazné nařízení Evropských společenství č. 3820/85 a č. 561/2006). K bezpečnostním přestávkám viz též výklad v oddílu 1.

Pro jiná odvětví stanovuje zákoník práce výjimky pro nařízení práce v dny pracovního klidu (§ 91 odst. 3) a pro nepřetržité odpočinky mezi směnami a v týdnu v **zemědělství** (§ 90a a § 92 odst. 4). Odchylnou úpravu pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky **hasičského záchranného sboru** podniku stanovuje nařízení vlády č. 182/2007 Sb.

Odlišnosti u **pedagogických pracovníků** upravuje ustanovení § 22a zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, v platném znění. Právní úprava pracovní doby **akademických pracovníků** je obsažena v ustanovení § 70a zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění zákona č. 32/2019 Sb. (novela zákoníku práce a některých dalších zákonů), s účinností od 1. 7. 2019. Jinou prací než přímou pedagogickou činností a činností stanovenou zaměstnavatelem vykonává v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje a na místě, které si sám určí – ta se nemusí evidovat.

Odlišnosti při **práci v zahraničí** stanoví nařízení vlády č. 227/2010 Sb., o odchylné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí.

## 10. Evidence pracovní doby

Zákon ukládá zaměstnavateli povinnost vést **evidenci odpracované pracovní doby (odpracované směny), práce přesčas, pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel, i odpracované doby v rámci pracovní pohotovosti a noční práce** u jednotlivých zaměstnanců (§ 96 ZP). Eviduje se čistá pracovní doba. Od 1. 1. 2012 je nutné evidovat i **začátek a konec těchto časových úseků**. Zaznamenání časových úseků přestávek v práci není sice obvykle nezbytné, ale je účelné tehdy, jestliže v některých směnách nemůže být práce přerušena (a vzniká tak práce přesčas), resp. jestliže zaměstnavatel nestanovil pevný začátek a konec přestávek (což ZP umožňuje).

Zákon ale způsob evidence pracovní doby neurčuje. Je třeba jej stanovit tak, aby mohly být posouzeny všechny nároky zaměstnance, které jsou pracovní dobou určeny, aby bylo nepochybné, co záznam vyjadřuje a bylo možné posuzovat dodržování právní úpravy pracovní doby, včetně čerpání absolutního celkového limitu práce přesčas a nepřetržitého odpočinku mezi směny. **Vykázanou pracovní dobu nelze nijak zaokrouhlovat.**

**Účel evidence pracovní doby je dvojitý**, a to jednak prokázat dodržení zákonem stanovených pravidel pracovní doby, jednak mít přesný podklad pro **zúčtování mzdy či platu**. Ačkoliv to zákon nestanoví, zaměstnavatel z důvodu zúčtování mzdy či platu musí evidovat i jiné úseky pracovní doby, než které zákon přikazuje, např. z důvodu poskytování příplatků za dobu práce v sobotu a v neděli, ve svátek, ve ztíženém pracovním prostředí či jiných dob, za něž se poskytují podnikové (ze zákona nepovinné) příplatky ke mzdě.

Co se týče **způsobu evidence**, za **nejvhodnější** lze považovat vyznačování časových údajů začátku a konce pracovní doby s uvedením odpracované doby v každé směně, doby práce přesčas, v noci, ve svátek, eventuálně v dalších podmínkách, za něž jsou poskytovány určité složky mzdy či platu (příplatky). Nezbytné je uvádět odděleně dobu pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel (za ni přísluší odměna za pracovní pohotovost). Při evidování odpracované doby v době pracovní pohotovosti je nutné posoudit, zda je tato doba současně prací přesčas a bude proto též vykázána v rámci údaje o práci přesčas (je tomu tak vždy, jestliže tato

doba přesahuje stanovenou týdenní pracovní dobu).

Pro zúčtování mzdy je rovněž potřebné **evidovat dobu překážek v práci** a jejich důvodů, **dovolené, náhradního volna** za práci přesčas a za práci ve svátek, popřípadě **neomluvené absence**.

Pokud by byla evidována odpracovaná doba jen číslicí vyjadřující počet odpracovaných hodin a jejich částí (např. 8 hodin), bylo by nutné stanovit vysvětlivkou – ve vnitřním předpisu apod. – co tento údaj vyjadřuje (že např. znamená přítomnost ve směně podle rozvrhu pracovní doby od 7.00 do 15.30 hodin, včetně čerpání přestávky v práci podle zákona). U práce přesčas by ale i v tomto případě měl být uváděn také časový údaj o jejím začátku či ukončení, aby bylo možné posuzovat dodržení nepřetržitého odpočinku mezi směny.

Při elektronickém vedení docházky nebo při použití klasických „píchaček“ je nutné brát v úvahu, že zaznamenané údaje nevyjadřují zpravidla evidenci pracovní doby, ale přítomnosti v objektu – i v tomto případě je proto obvykle potřebné údaje buď upravit, nebo stanovit vysvětlující pravidla, jak je číst.

Nelze přitom vyloučit, že zaměstnavatel bude k vyznačenému času příchodu do objektu připočítávat určitý časový úsek (např. 5 minut) nezbytný k příchodu zaměstnance na pracoviště, eventuálně k převléknutí se a obdobně bude postupovat i při ukončení pracovní doby. Takový „**osobní čas**“ musí ale v průměru vycházet ze skutečných podmínek (např. ze vzdálenosti místa záznamu příchodu a odchodu od pracoviště) a nesmí být pro zaměstnance žádným trestem, pokud by například přišel do práce pozdě.

## 11. Dovolená a pracovní doba – změny od roku 2021

S účinností od **1. 1. 2021 nastala zásadní, doslova revoluční změna, provedená novelou ZP, učiněnou zákonem č. 285/2020 Sb. (dále „novela ZP“), která zcela změnila předchozí pojetí dovolené**. Souvislost mezi pracovní dobou a vznikem práva na dovolenou byla významně posílena. Novela ZP zejména odstranila problémy s výpočtem dovolené u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou (odstranila

zkreslující průměrování) a s kratší pracovní dobou. Od zákona se lze ve prospěch zaměstnance odchýlit. **Některé dříve známé podmínky pro vznik práva na dovolenou zůstávají, ale změnil se jejich význam.**

**Délka dovolené se nezměnila** a je nadále dána v násobku týdnů, i když je poté přepočtena na hodiny (základní výměra 4 týdny, ve veřejných službách a správě 5 týdnů, akademičtí a pedagogičtí zaměstnanci 8 týdnů). Zaměstnavatelé odměňující mzdou mohou dovolenou prodloužit odchýlením se od zákona.

***Poznámka:** Někteří zaměstnavatelé dovolenou prodloužili, ale nikoliv o celé týdny, ale např. o 1 týden a navíc o 1 či 2 dny. Takovéto prodloužení se musí přepočítat na matematický zlomek týdne, přičemž se vychází z obecného pravidla, že týden má 5 směn. Prodloužení o 1 den (směnu) u 40hodinové týdenní pracovní doby je o 1/5, tj. 0,2 týdne, délka dovolené tak bude např. 4,2 či 5,2 týdne ( $40 \times 4, 2 = 168$  hodin dovolené).*

Jestliže zaměstnanec **konal práci za nepřetržitého trvání pracovního poměru v kalendářním roce po dobu 52 týdnů** (nemusí to být tedy úplně celý rok, pokud pracovní poměr vznikne např. 2. ledna, má zaměstnanec šanci tuto podmínku splnit) po stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší pracovní dobu podle rozvrhu směn, přísluší mu dovolená za kalendářní rok v plném rozsahu daném násobkem týdnů – v přepočtu na hodiny pro účely čerpání dovolené a náhrady mzdy, např. 40 hodin x 4 týdny je 160 hodin, 40 hodin x 5 týdnů je 200 hodin, 37,5 hodiny x 5 týdnů je 187,5 hodin, po zaokrouhlení 188 hodin dovolené. Nebude tedy již rozhodující jen délka trvání pracovního poměru, ale též doba výkonu práce. Viz § 212 odst. 1 a 2 novelizovaného ZP.

Určitý problém vzniká u **konta pracovní doby**. Pracovní doba sice musí být rozvržena, ale podle rozvrhu se nemusí pracovat. Bude-li plánovaná směna zrušena, nejde o překážku v práci na straně zaměstnavatele (viz § 208 ZP). S použitím základní zásady pracovněprávních vztahů – zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance podle § 1a odst. 1 písm. a) ZP je třeba pro dovolenou dojít k závěru, že **zaměstnavatel musí rozvrhnout celý fond pracovní doby zaměstnance a podle tohoto rozvrhu se bude**

**počítat právo na dovolenou (nikoliv podle evidence odpracované doby, s výjimkou částečně započitatelných překážek v práci či dob, které se pro dovolenou vůbec neberou v úvahu).** Zrušené směny tak nemusí mít význam. Ostatní náhradní doby a částečně započitatelné překážky v práci budou posuzovány podle obecných pravidel. Práce přesčas může být zjištěna až na konci vyrovnávacího období a pro dovolenou brána v úvahu nebude.

*Příklad ke kratší pracovní době s porovnáním se stavem do 31. 12. 2020:*

*Zaměstnanec s nárokem na 5 týdnů dovolené v roce pracuje pouze 1 den v týdnu 8 hodin. Odpracuje plných 52 týdnů. Délka jeho dovolené činí podle novely ZP 5 týdnů x 8 hodin, tj. 40 hodin. V roce 2020 ale nesplnil podmínku odpracování 60 dnů a pro dovolenou za odpracované dny odpracoval 2 x 21 dnů, čímž vznikl nárok na 2/12 dovolené, tj. 5 dnů :  $12 \times 2 = 1$  den (při přepočtu na hodiny 8 hodin).*

Jestliže zaměstnanec nesplnil výše uvedenou podmínku, tj. nepracoval takto po celý rok, přísluší mu **poměrná část dovolené**, pokud u zaměstnavatele konal práci alespoň **po dobu 4 týdnů za nepřetržitého trvání pracovního poměru**, v rozsahu stanovené nebo kratší pracovní doby podle rozvrhu směn (tím se nahrazuje dovolená za odpracované dny – jde o tzv. čekací dobu). Jde tedy o dvě spojené podmínky – jednak trvání pracovního poměru alespoň 4 týdny a jednak odpracování alespoň 4 týdenních pracovních dob. V úvahu se berou i plně započitatelné náhradní doby. Viz § 213 odst. 3 ZP.

Poměrná část dovolené činí **za každou jednu odpracovanou stanovenou nebo kratší týdenní pracovní dobu (TPD) podle rozvrhu směn 1/52 této pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené** (přitom tato pracovní doba nemusí být odpracována v jediném týdnu, i když bude často doplněna náhradními dobami; **eventuální práce přesčas se ale v úvahu nebere**), tj. při:

40 hodinové týdenní pracovní době  $40 : 52 = 0,7692307692$ ,  
po zaokrouhlení např. na 3 desetinná čísla 0,769,  
 $38,75 : 52 = 0,745$ ,  
 $37,50 : 52 = 0,721$  hodin dovolené za 1 týdenní pracovní dobu.

Zdá se, jako by zaměstnanci ve směnných režimech byli díky zkrácené stanovené týdenní pracovní době ve výpočtu dovolené poškozeni, ale oni ji potom čerpají obvykle v této zkrácené týdenní pracovní době.

Zákon pravidlo pro zaokrouhlení nestanoví (což je chyba), avšak autor tohoto výkladu vychází ze zaokrouhlení na tisíciny (i když důvodová zpráva k novele ZP nejednotně někdy používala tisíciny, jindy setiny). Lze však používat i celý zlomek.

Pro dovolenou za kalendářní rok a její poměrnou část jsou **brány v úvahu jen celé násobky týdenní pracovní doby, nikoliv eventuálně zbylý necelý týden.**

*Příklad: Zaměstnanec s týdenní pracovní dobou 40 hodin a nárokem na 5 týdnů dovolené za rok nastoupil do zaměstnání 1. září a do konce roku odpracoval včetně započtených svátků 17 týdnů + 3 dny (celkem 704 hodin). Vzniklo mu právo na 17/52 jeho dovolené (k 3 směnám navíc se nepřihlíží), což činí  $17 \times 0,769 \times 5 = 66$  hodin dovolené (65,365, zaokrouhluje se na celé hodiny nahoru).*

Právo na dovolenou ani nadále **nevzniká za práci přesčas.**

**Dojde-li u zaměstnance v průběhu roku ke změně délky stanovené nebo kratší pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou pracovní doby (212 odst. 4 ZP).** Tato záležitost může v praxi vyvolávat nejasnosti. **Je tak třeba vypočítat průměrnou týdenní pracovní dobu za rok.**

Příklady (zjednodušený výklad):

- 1) Zaměstnanec s nárokem na 5 týdnů dovolené v roce pracuje v 1. pololetí nepřestupného roku v pracovní době 40 hodin a ve 2. pololetí v kratší pracovní době 30 hodin, celkem odpracoval plných 52násobků týdenní pracovní doby, z toho 26 týdnů po 40 hodinách a 26 týdnů po 30 hodinách. Za 1. pololetí zaměstnanec odpracoval za 26 týdnů 1 040 hodin a za 2. pololetí za 26 týdnů odpracoval 780 hodin, tj. v součtu

$1\,820 \text{ hodin} : 52 \text{ týdny} = \text{v průměru } 35 \text{ hodin} \times 5 \text{ týdnů dovolené, což činí } 175 \text{ hodin.}$

- 2) Zaměstnanec s nárokem na 4 týdny dovolené za rok pracuje v 1. pololetí nepřestupného roku ve 40hodinové stanovené týdenní pracovní době a ve 2. pololetí v 37,5hodinové. V každém pololetí odpracoval 26 týdnů (celkem 52 v roce). Za 1. pololetí mu přísluší  $19,994 \times 4 = 79,976$  hodin dovolené a za druhé pololetí  $0,721 \times 26 = 18,746 \times 4 = 74,984$  hodin, tj. v součtu za rok po zaokrouhlení na celé hodiny nahoru **155 hodin** dovolené (kdyby se týdenní pracovní doba pro 2. pololetí neměnila, příslušelo by mu 160 hodin dovolené).

Plný počet týdnů v roce je 52,143 (přesně 52,1428571429) s mírným zaokrouhlením na celé tisíciny nahoru, což lze použít pro výpočet průměrné týdenní pracovní doby, nikoliv však počtu týdnů, za něž přísluší dovolená v roce (těch je 52).

Zákon počítá i s eventualitou, že **zaměstnanec v kalendářním roce odpracuje podle rozvrhu směn více než 52násobek týdenní pracovní doby** (stanovené nebo kratší), k čemuž může dojít u nerovnoměrného rozvržení nebo konta pracovní doby, pokud vyrovnávací období přechází z jednoho kalendářního roku do dalšího a zaměstnanec má v prvním z obou let rozvrženo více směn či hodin, obvykle z důvodu předat zákazníkům finalizované výrobky do konce roku. V takovém případě mu přísluší za každou další dvaapadesátinu odpracované TPD též další 1/52 jeho dovolené (celkově tedy za 53 či ještě více týdnů). Viz § 213 odst. 5 ZP.

Dovolená se v kalendářním roce **zaokrouhluje na celé hodiny nahoru** (§ 216 odst. 5 ZP – viz již uvedené příklady).

## Přehled dob s různým významem pro vznik práva na dovolenou podle novely zákoníku práce:

Věcně nedochází ke změnám, s výjimkou u dodatkové dovolené, avšak doby uvedené v bodu 3 mají nově jiný význam.

- 1) **Doba skutečného výkonu práce podle rozvrhu směn**  
plně za ni vzniká právo na dovolenou.
- 2) Doba tzv. **plně započitatelných (nelimitovaných) náhradních dob**, uvedených v § 348 odst. 1 ZP – plně vzniká právo na dovolenou, není-li stanoveno jinak:
  - **mateřská dovolená**,
  - **rodičovská dovolená u muže**, čerpaná v době, v níž ženě přísluší právo na mateřskou dovolenou,
  - **dočasná pracovní neschopnost (DPN)**, která je **důsledkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání**,
  - **ošetřování dítěte do 10 let nebo jiného člena domácnosti, péče o dítě do 10 let věku, které nemůže chodit do školy z důvodu podle zákona o nemocenském pojištění a poskytování dlouhodobé péče dle § 191a ZP**,
  - **čerpání dovolené** (i dodatkové),
  - **náhradní volno** za práci přesčas a ve svátek,
  - **překážky v práci**, nejde-li o překážky uvedené v bodu 4 tohoto přehledu; jde-li ale o **důležité osobní překážky, pak jen ty, které jsou uvedeny v nařízení vlády č. 590/2006 Sb.**, o jiných důležitých osobních překážkách v práci,
  - **tzv. placený svátek**, kdy práce odpadla v důsledku svátku a zaměstnanci přísluší mzda, plat nebo náhrada mzdy.
- 3) **Tzv. částečně započitatelné (limitované) náhradní doby (překážky v práci)**  
právo na dovolenou za ně vzniká **do 20násobku** stanovené nebo kratší pracovní doby v kalendářním roce (obvykle do 100 směn), pokud zaměstnanec mimo tyto doby (uvedené v bodech 1 a 2) odpracoval alespoň **12násobek** stanovené nebo kratší pracovní doby (obvykle 60 směn):
  - **DPN**, která není důsledkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,

- **karanténa**,
- **rodičovská dovolená** (s výjimkou u muže podle bodu 2),
- **důležité osobní překážky v práci**, které nejsou uvedeny v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., a to včetně vyslání národních expertů do mezinárodních institucí dle § 199 odst. 3 ZP.

#### 4) **Doby, za které právo na dovolenou vůbec nevzniká:**

- neomluvená nepřítomnost v práci,
- vykázané pozdní příchody do práce a dřívější odchody zaměstnanců (nebudou-li následně pokryty tzv. neplaceným volnem podle bodu 3),
- vazba a trest odnětí svobody,
- přerušení práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy (§ 207 písm. b) ZP),
- tzv. neplacené volno, bylo-li předem sjednáno jeho napracování – výkonem práce je až doba napracování (též § 78 odst. 1 písm. i) ZP); nebylo-li sjednáno napracování, jde o náhradní dobu podle bodu 3.

Podmínka odpracování alespoň 4 týdenních pracovních dob pro vznik práva na poměrnou část dovolené musí být naplněna dobami podle bodů 1 a 2.

*Příklad: Zaměstnanec pracoval v 1. pololetí (26 týdnů) po celou stanovenou týdenní pracovní dobu a ve 2. pololetí (26 týdnů) byl po celou tuto dobu v dočasné pracovní neschopnosti.*

*Za 1. pololetí mu dovolená vzniká za 26 týdnů a za 2. pololetí jen za 20 týdnů (DPN je částečně uznatelná náhradní doba). Celkem mu bude nárok na dovolenou vznikat za 46 týdnů. Pracuje ve 40hodinové týdenní pracovní době s nárokem na dovolenou 5 týdnů v roce.*

*Výpočet nároku na dovolenou = 46 x 0,769 = 35,374 hodin x 5 = 176,87, po zaokrouhlení **177 hodin dovolené**. Podmínku odpracování 12 stanovených týdenních pracovních dob mimo DPN zaměstnanec splnil v 1. pololetí.*

K výše uvedeným příkladům se změnou délky pracovní doby se nabízí ještě postup výpočtu **podle váženého průměru**. Při tom se sečte počet **kalendářních dnů**, po které trvá určitá délka týdenní pracovní doby a násobí touto týdenní pracovní dobou. Totéž se učiní u ostatních (odlišných) délek TPD. Součet se vydělí celkovým počtem kalendářních dnů (za rok obvykle 365, v přestupném roce např. 2024 je to 366).

Příklad:

*Zaměstnanec pracoval v lednu až dubnu 40 hodin týdně, ve zbytku roku 30 hodin týdně. Celkově odpracoval 47 týdenních pracovních dob.*

*Výpočet:*

- 1)  $31+28+31+30=120 \times 40 = 4.800$  (toto číslo nic nevyjadřuje, jde jen o postup výpočtu)
- 2)  $31+30+31+31+30+31+30+31 = 245 \times 30 = 7.350$
- 3)  $4.800+7.350 = 12,150 : 365$  (počet dnů v roce) = 33,28767
- 4)  $33,28767 \times 47 = 1564,52 : 52 = 30,087 \times 5 = 150,435$  hodin, po zaokrouhlení 151 hodin.

Zásadní změny nastaly u **dodatkové dovolené při práci v podzemí nebo výkonu prací zvláště obtížných**. Tato dovolená příslušela do roku 2020 v délce 1 týden, nově v délce stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby. Jestliže zaměstnanec za těchto podmínek pracoval jen část kalendářního roku, přísluší mu za každou odpracovanou uvedenou pracovní dobu 1/52 stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby (§ 215 odst. 1 ZP). Právo na **dodatkovou dovolenou ale nově** vzniká jen za dobu skutečného výkonu práce a za dobu čerpání dovolené, nikoliv za jiné náhradní doby; to neplatí pro dodatkovou dovolenou za práci v tropických a jiných zdravotně obtížných oblastech a při práci v podzemí. Odchýlením se od zákona lze ale zaměstnanci uznat např. tzv. placené svátky a dobu náhradního volna za práci přesčas a ve svátek.

Příklad: *Zaměstnanec odpracoval na pracovišti s ionizujícím zářením 5 stanovených týdenních pracovních dob v rozsahu 37,5 hodiny. Přísluší mu dodatková dovolená v délce  $37,5 : 52 \times 5 = 3,605$ , po zaokrouhlení 4 hodiny.*

**Převedení části dovolené, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce do dalšího roku** (nad rámec případů uvedených v § 218 odst. 1 ZP) je možné na základě písemné žádosti zaměstnance, a to přesahuje-li 4 týdny, u pedagogických a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů (§ 218 odst. 2 ZP). Výkladem na základě odchýlení se od zákona ve prospěch zaměstnance to lze vztáhnout i k převedené dovolené z loňského roku.

**Čerpání dovolené je sice v hodinách, ale má-li to být v rozsahu kratším, než je délka směny je to možné jen výjimečně se souhlasem zaměstnance, nejméně však v délce 1/2 směny**, nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny (§ 218 odst. 6 ZP); výjimku je nutné připustit při skončení pracovního poměru.

Poznámka: *Dovolenou není účelné čerpat v minutách – lze připustit čerpání v hodinách a půlhodině. Například v dvousměnném pracovním režimu je obvyklá délka směny 7 hodin a 45 minut, avšak má-li být čerpána půlka směny, měl by zaměstnavatel určit k čerpání 4 hodiny. Čerpání dovolené určuje zaměstnavatel a nemusí proto připustit čerpání např. 6 hodin při 8hodinové směně. U některých zaměstnavatelů ale jsou směny dány i v minutách, např. v dopravě, takže má-li být čerpána dovolená v takové směně, bude její délka i v minutách. Minuty budou ale komplikovat používaný program, takže můžeme-li se jim vyhnout, je to vhodnější.*

Zásadní změna, **umožňující čerpání dovolené v den svátku**; má-li na něj zaměstnanec plánovanou směnu, může mu být na něj dovolená určena na jeho žádost (jinak se ve svátek dovolená nečerpá ani před novelou a ani po novele, a to ani v nepřetržitém provozu – viz § 219 odst. 2 ZP).

Byla vypuštěna úprava, umožňující u zaměstnanců s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby poskytovat náhradu mzdy za dobu čerpání dovolené ve výši průměrného výdělku za průměrnou délku směny – není již k tomu důvod kvůli přepočtu dovolené na hodiny (§ 222 odst. 1 a 4 ZP).

**Bylo zrušeno krácení dovolené pro překážky v práci**, které se pro účely dovolené dříve nepovažovaly za výkon práce – viz jejich nové posuzování



jako částečně započitatelných náhradních dob podle § 216 odst. 2 a 3 nového znění ZP. Tím se vypustila i zvláštní úprava krácení dovolené za dobu výkonu trestu odnětí svobody a vazby (tyto doby nejsou ani náhradními dobami a dovolená za ně již nepřísluší). Také se vypustilo toleranční pravidlo, že dovolená vyčerpaná před nástupem na rodičovskou dovolenou se z důvodu jejího čerpání nekrátí – rodičovská dovolená je napříště částečně započitatelnou náhradní dobou podle § 216 odst. 2 ZP, nejde tedy o krácení či nekrácení, ale o vznik nároku, i když to je pro zaměstnankyně méně výhodné.

**Změna krácení dovolené za neomluvenou absenci** – lze krátit jen za počet neomluveně zameškaných hodin v neomluveně zameškané směně (nikoliv až o 3 dny za den), avšak jen za celou směnu – její délka nerozhoduje. Zůstává pravidlo, že neomluveně zameškané části směn lze sčítat (v roce). Nemění se ani povinnost ponechat zaměstnanci alespoň 2 týdny dovolené, jestliže jeho pracovní poměr trval po celý kalendářní rok. Viz § 223 ZP v novém znění.

**Bylo zakotveno přechodné ustanovení, že právo na dovolenou, které vzniklo před 1. lednem 2021 a její čerpání** (i když k němu dojde až později) se řídí dosavadní právní úpravou, nikoliv novelou ZP. Zejména v roce 2021 tak může docházet jak k čerpání „staré“ dovolené podle ZP ve znění platném v roce 2020, tak i k čerpání dovolené za rok 2021 podle nové právní úpravy. Viz článek II bod 2 novelizačního zákona č. 285/2020 Sb. Postupem podle § 4a odst. 2 ZP se lze od zákona odchýlit a tzv. „starou“ dovolenou přepočítat na hodiny, avšak zaměstnanec tím nesmí být poškozen.

## 12. Práce přesčas a její kompenzace

### 12. 1 Obecně

Práce přesčas je **práce konaná zaměstnancem:**

**(1) na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem**

**(2) nad stanovenou týdenní pracovní dobu a**

**(3) konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn** [§ 78 odst. 1 písm. i) ZP].

Zaměstnavatel může **práci přesčas nařídít** jen výjimečně, a to **do 8 hodin v každém jednotlivém týdnu a 150 hodin v roce** (§ 93 ZP).

Nad tyto limity lze přesčasy konat jen **na základě dohody se zaměstnancem**, nejvýše však **do celkového nepřekročitelného limitu 8 hodin v průměru za týden**. Dohoda se zaměstnancem o této práci přesčas nemusí být vykazována – zaměstnanec svůj souhlas vyjadřuje již tím, že na takový přesčas nastoupí.

**Vyrovňovací období**, v němž nesmí celková práce přesčas v průměru překročit 8 hodin, může činit až 52 týdnů a to jen, je-li tak dohodnuto v kolektivní smlouvě. Jinak může být toto období nejvýše 26 týdnů. Jestliže pracovní poměr trvá pouze po část roku, nemůže být celkový rozsah práce přesčas zjišťován za období delší (při **neplánovaném** rozvázání pracovního poměru lze ale vycházet z původního předpokladu).

Průměr může být počítán i na týdny, v nichž je zaměstnanec po celý kalendářní týden nepřítomen v práci (dovolená, nemoc aj.), i když se na věc vyskytuje i jiný právní názor. Zákon totiž opak nestanoví. Do takto zjištěného celkového limitu se **nezapočítává práce přesčas, za kterou bylo poskytnuto náhradní volno**.

U zaměstnanců s **kratší pracovní dobou** (na tzv. částečný úvazek) je práci přesčas až práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Těmto zaměstnancům nelze práci přesčas nařídít, což platí i o každé práci nad rámec jejich kratší pracovní doby.

### Další podrobnosti:

Skutečnost, že práce přesčas může být konána jen výjimečně (§ 93 odst. 1 ZP), znamená, že **zaměstnanci na ni nemají právní nárok**. Zaměstnavatel může práci přesčas (a to jak nařízenou, tak i dohodnutou) kdykoliv zrušit, a to i v průběhu jejího výkonu. To platí i v případě, že by práce přesčas byla předem plánována. Takové zrušení práce přesčas nemá povahu překážky v práci na straně zaměstnavatele. Nastane-li v době, kdy zaměstnanec měl nebo konal práci přesčas, překážka na jeho straně nebo čerpá-li dovolenou, práce přesčas zásadně odpadá.

Práce přesčas není předmětem rozvrhu pracovní doby (rozvrhu směn či harmonogramu apod.), neboť není směnou či její součástí. Nic ale nebrání tomu, aby zaměstnavatel využil rozvrh směn jako nástroj organizace pracovní doby k naplánování práce přesčas (ať již nařízené nebo

se zaměstnancem dohodnuté). Taková plánovaná práce přesčas ale musí být viditelně graficky i matematicky oddělena od pracovních směn (vyznačena např. odlišnou barvou).

## 12.2 Dosažená mzda za práci přesčas

**K posuzování dosažené mzdy zaujalo Kolegium expertů AKV stanovisko 1. února 2017:**

*„V praxi zejména mzdových účetních vznikají pochybnosti o tom, které složky mzdy do dosažené mzdy pro účely kompenzace práce přesčas vlastně započítat.*

*Kolegium se shodlo na tom, že pro správné zahrnutí té které složky mzdy do „dosažené mzdy“ je třeba vycházet z její povahy a pravidel odměňování nastavených zaměstnavatelem.*

*Pokud jde o složku mzdy, která je vázána na odpracovanou dobu a jejíž výše se odvíjí od toho, v jakém počtu hodin odvedl zaměstnanec práci v daném kalendářním měsíci, pak není důvod, aby byla tato složka mzdy vyloučena z použití pro účely vyčíslení dosažené mzdy. Naopak, kdyby mělo zaměstnanci vzniknout právo na složku mzdu v závislosti na jiném parametru, který přímo nesouvisí s odpracovanými hodinami (třeba provize obchodního zástupce za obchody sjednané ve sledovaném období, odměna nebo cílová odměna), nebude k této složce zaměstnavatel přihlížet při výpočtu dosažené mzdy, tím spíše, že výkon práce přesčas může ovlivnit i její celkovou výši na konci uvedeného období.“*

Dosaženou mzdou (nikoliv platem) za práci přesčas (totéž platí o dosažené mzdě za práci ve svátek, v noci, ve ztíženém pracovním prostředí či za práci v sobotu a v neděli) je mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo za dobu této práce právo, před započtením příslušného příplatku (např. pro účely práce přesčas před započtením příplatku za práci přesčas apod.). Jestliže zaměstnavatel uplatňuje např. časovou mzdu, je z ní obvykle dosaženou mzdou za práci přesčas a za práci ve svátek:

a) při hodinové formě jako násobek mzdového tarifu a odpracované doby, a to jak za práci přesčas, tak i za práci ve svátek;

b) při měsíční formě

### 1. způsob zjištění:

je příslušný podíl měsíční mzdy připadající na tuto práci v daném kalendářním měsíci, zjištěný podle vzorce

$$DMzda = MMzda \times PPMěs : MFPD$$

přičemž:

*DMzda – dosažená mzda za práci přesčas z měsíční mzdy*

*MMzda – přiznaná měsíční mzda*

*MFPD–*

*měsíční fond pracovní doby zaměstnance, tj. rozvržená stanovená pracovní doba zaměstnance v kalendářním měsíci, v němž byla práce přesčas konána, vyjádřená v hodinách, a to včetně svátků, které připadly na jinak obvyklý pracovní den zaměstnance*

*PPměs – odpracovaná doba práce přesčas v příslušném kalendářním měsíci vyjádřená v hodinách (i necelým číslem)*

### Dotaz

*Jakým způsobem se vypočítá základní mzda (zaměstnanec s měsíční mzdou 20 000 Kč), pokud v posledním měsíci při vyrovnání fondu pracovní doby čerpá zaměstnanec náhradní volno? Např. týdenní pracovní doba 37,5 hodin, vyrovnávací období 26 týdnů, tj. 975 hodin. Podle rozvrhu směn za 26 týdnů plánováno odpracovat 986 hodin. V prosinci je provedeno vyrovnání fondu pracovní doby s tím, že rozdíl 11 hodin lze proplatit jako práci přesčas, nebo si zaměstnanec vyčerpá náhradní volno. V prosinci měl podle rozvrhu směn odpracovat 176 hodin, odpracoval 165 hodin (čerpal 11 hodin náhradní volno). Z jakého měsíčního fondu hodin vycházet při výpočtu měsíční základní mzdy – 176, nebo 165?*

### Odpověď

*V daném případě dochází u zaměstnavatele k závažnému porušení zákoníku práce, neboť předmětem rozvrhu směn je tak i skrytá práce*

přesčas v rozsahu 11 hodin. Jestliže činí fond pracovní doby za vyrovnávací období 26 týdnů celkem 975 hodin, musí být do směn rozplánováno jen těchto 975 hodin. Směnou je totiž část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat [§ 78 odst. 1 písm. c) ZP]. V daném případě by vlastně vůbec nebylo jasné, kdy (ve kterém měsíci) práce přesčas nastala, pokud by celý rozvržený počet 986 hodin byl odpracován. Jestliže zaměstnavatel dopředu ví, že bude po zaměstnanci požadovat odpracování práce přesčas, je možné ji předem naplánovat, avšak odděleně od směn. V dotazovaném případě se zřejmě jedná o práci v rozsahu jedné celé směny navíc. To nelze automaticky vztáhnout k poslednímu měsíci, v němž vyrovnávací období končí, čímž by se práce přesčas jakoby „hrnula“ na konec vyrovnávacího období. Protože práci přesčas je možné nařídit nejvýše v rozsahu 8 hodin týdně a nad tento rozsah je možné ji se zaměstnancem jen dohodnout, měl být takový 11hodinový úsek práce přesčas (v délce celé směny) se zaměstnancem předem dohodnut.

**Pokud jde o zúčtování mzdy za prosinec, je třeba za dané situace vyjít z toho, že rozvrh směn měl zahrnovat 165 hodin. Skutečnost, že zaměstnanec v tomto měsíci uvedených 11 hodin neodpracuje, není však čerpáním náhradního volna, ale jde o zrušení neoprávněně naplánované směny. Zaměstnanci za tuto dobu proto nic nemůže příslušet. K žádnému překročení fondu pracovní doby za vyrovnávací období nakonec totiž nedošlo. Příklad výpočtu mzdy za práci přesčas**

#### **Dotaz:**

Zaměstnanec odměňovaný měsíční mzdou odpracoval v kalendářním měsíci plný měsíční fond pracovní doby a navíc vykázal 5 hodin a 25 minut práce přesčas. Příplatek za práci přesčas činí 25 % průměrného hodinového výdělku, měsíční mzda zaměstnance je 20 000 Kč a jeho průměrný hodinový výdělek je 113,64 Kč. V daném kalendářním měsíci činil MFPD 182 hodin.

#### **Odpověď:**

V daném případě je práci přesčas vykázanou v minutách nutné převést do desetinné soustavy, v níž 25 minut činí  $25 : 60 = 0,4166667$  hodiny (číslo lze takto ponechat nebo mírně zaokrouhlit ve prospěch zaměstnance, např. na 0,417).

$DMzda = 20\,000 \times 5,417 : 182 = 595,27473$ , tj. po eventuálním zaokrouhlení 596 Kč

Příplatek za práci přesčas činí  $113,64 \times 5,417 \times 0,25 = 153,89697$ , tj. po eventuálním zaokrouhlení 154 Kč.

Celková mzda za práci přesčas v měsíci činí 750 Kč (596 + 154).

#### **2. způsob zjištění:**

je postup při zúčtování mzdy, při němž se hodinová hodnota měsíční mzdy v kalendářním měsíci zjišťuje podle průměrného fondu pracovní doby v měsíci. To je vhodné v případech, kdy je pracovní doba v jednotlivých kalendářních měsících značně rozdílná v důsledku průběhu rozvržených směn. Vzoreček:

$$PČMM = MMzda \times SOD : Prům MFPD$$

přičemž:

Prům. MFDM = průměrný měsíční fond pracovní doby, vyjádřený koeficientem, jímž se přepočítává průměrný hodinový výdělek na průměrný měsíční výdělek. Oproti 1. způsobu se namísto měsíčního fondu pracovní doby zaměstnance v konkrétním kalendářním měsíci použije průměrný obecný měsíční fond pracovní doby, vypočtený podle vzorce dle § 356 odst. 2 ZP, a to

$$TPD \times 4,348$$

přičemž TPD = stanovená nebo sjednaná kratší pracovní doba zaměstnance

4,348 = průměrný počet týdnů v kal. měsíci v průměrném roce

Prům MFPD činí při TPD 40 hodin = 173,920 hodin/měsíc

38,75 = 168,485 hodin/měsíc

37,5 = 163,050 hodin/měsíc.

Pozor: Postup není použitelný u platu.

**Tento postup přichází v úvahu i pro zjištění poměrné části mzdy v měsíci, kdy zaměstnanec nepracuje celý měsíc, např. z důvodu dovolené nebo překážek v práci. V těchto případech je možné jej použít i u platu.**

Do dosažené mzdy se pro každý jednotlivý účel zahrnují i ostatní zákonné příplatky. Jakým způsobem se do dosažené mzdy promítají jiné složky mzdy, kromě tarifní či smluvní časové mzdy (např. prémie, odměny, různé podnikové příplatky aj.), a jak se určí dosažená mzda při uplatnění jiné než časové formy mzdy (úkolové, podílové apod.), vyplývá ze zavedeného podnikového mzdového systému a ze stanovených podmínek pro přiznání mzdy a jejích jednotlivých složek. Zejména je podstatné, zda a jak se dají tyto složky či části mzdy přepočítat na odpracovanou dobu.

### 12.3 Poměrná část složek platu za práci přesčas

Z práci přesčas u zaměstnance odměňovaného platem přísluší (kromě příplatku za tuto práci) část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, připadající na jednu hodinu práce, bez práce přesčas, v kalendářním měsíci, ve kterém se práce přesčas koná. Poměrná část (lze hovořit o dosaženém platu nebo o platové základně) se tak nepočítá z celého platu v daném kalendářním měsíci, ale jen z uvedených složek. V tomto případě musí být jejich poměrná část zjištěna z rozvržené pracovní doby v **konkrétním kalendářním měsíci**, což je totožné, jak je uvedeno v předchozím výkladu o mzdě u 1. způsobu. U platu tak nelze použít 2. způsob (uvedený u mzdy), to znamená zjištění hodinové výše příslušných složek platu podle průměrného fondu pracovní doby připadajícího na (jakýkoliv) kalendářní měsíc.

#### ***Příklad výpočtu platu za práci přesčas***

*Zaměstnanec příspěvkové organizace má platový tarif ve výši 21 610 Kč, dále mu přísluší osobní příplatek ve výši 9 000 Kč, zvláštní příplatek ve výši 1 500 Kč a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí ve výši 1 000 Kč. Součet těchto složek platu, z nichž*

*se odvozuje plat za práci přesčas podle § 127 ZP (dále platová základna) činí 33 110 Kč měsíčně. V příslušném kalendářním měsíci činil měsíční fond pracovní doby 176 hodin a zaměstnanec navíc odpracoval 6,5 hodiny práce přesčas, z toho 4 hodiny v den nepřetržitého odpočinku v týdnu. Průměrný hodinový výdělek zaměstnance činí 255,68 Kč. Použijeme vzorec:*

$$\text{PlatPP} = \text{PZ} \times \text{PPm\acute{e}s} : \text{MFPD} + \text{PřPP1} + \text{PřPP2}$$

*přičemž:*

*PlatPP – plat za práci přesčas v kalendářním měsíci*

*PZ – platová základna*

*PPm\acute{e}s – odpracovaná doba práce přesčas v příslušném kalendářním měsíci vyjádřená v hodinách*

*MFPD– měsíční fond pracovní doby zaměstnance*

*PřPP1 – příplatek za práci přesčas konanou v pracovní dny zaměstnance (25 % průměrného hodinového výdělků)*

*PřPP2 – příplatek za práci přesčas konanou ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu (50 % průměrného hodinového výdělků)*

***Výpočet:***

$$\begin{aligned} \text{PlatPP} &= \\ 33\,110 \times 6,5 : 176 &= 1\,222,8125 + (255,68 \times 0,25 \times 2,5 \text{ hod.}) + \\ &+ (255,68 \times 0,5 \times 4 \text{ hod.}) = 1\,222,8125 + 159,80 + 511,36 = 1\,893,9725, \\ \text{tj. po zaokrouhlení} &1\,893,98 \text{ Kč.} \end{aligned}$$

### 12.4 Náhradní volno za práci přesčas

Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na poskytnutí náhradního volna za práci přesčas, přísluší zaměstnanci **odměňovanému mzdou** náhradní volno místo příplatku (§ 114 odst. 1 ZP). Dosažená mzda za tuto práci však zaměstnanci přísluší.

**Za dobu čerpání náhradního volna ale mzda nepřísluší**, neboť ji zaměstnanec již obdržel. To se týká i zaměstnanců s měsíční mzdou – je-li jim tedy náhradní volno poskytnuto až v některém následujícím kalendářním měsíci po výkonu práce přesčas nebo práce ve svátek, měsíční mzda se jim za dobu tohoto náhradního volna krátí. Náhradní volno za práci přesčas je tedy ze zákona tzv. neplacené (*o svátku viz dále*).

Zákoník práce ale nebrání tomu, aby bylo **poskytnutí dosažené mzdy za práci přesčas** na žádost zaměstnance nebo v dohodě s ním přeneseno až na **dobu čerpání náhradního volna**. S touto možností počítá i právní úprava zjišťování průměrného výdělku – jestliže je tato mzda zúčtována až v jiném rozhodném období, bude do něj přenesena i odpracovaná doba práce přesčas. Jde o odchylku od ustanovení o splatnosti mzdy (§ 141 odst. 1 ZP). Ta je splatná nejpozději v příštím měsíci poté, co na ni vznikl nárok. Tím je stanovena povinnost zaměstnavatele mzdu vyplatit. Eventuální výplatu mzdy za práci přesčas až za dobu čerpání náhradního volna není třeba vnímat jako nepřípustnou odchylku od zákona, jestliže tak bude učiněno na základě projevu vůle zaměstnance, tj. na jeho žádost nebo na základě dohody s ním, nikoliv však na základě ujednání v kolektivní smlouvě nebo stanovení ve vnitřním předpisu. Zaměstnanec svojí vůlí dává najevo, že takový postup nebude považovat za prodlení zaměstnavatele.

Je-li u **zaměstnance** sjednáno, že má ve mzdě již **přihlédnuto k případné práci přesčas**, nepřísluší mu v rámci dohodnutého časového rozsahu této práce za ni (další) dosažená mzda a ani příplatek za práci přesčas či náhradní volno. Při práci přesčas nad sjednaný rozsah ale přísluší tomuto zaměstnanci všechny kompenzace (nároky), jak jsou uvedeny výše.

Jiný postup je při **odměňování platem**. Za **dobu čerpání náhradního volna** za práci přesčas **se plat nekrátí**, a naopak – za práci přesčas v tomto případě plat nepřísluší (§ 127 odst. 1 ZP). Náhradní volno je tedy čerpáno nejen místo příplatku za práci přesčas, ale místo celého platu za tuto práci.

Při **obou způsobech odměňování lze náhradní volno za práci přesčas zaměstnanci poskytnout jen po dohodě s ním** (dohoda se ale může týkat více případů a může být uvedena i v pracovní či jiné individuální smlouvě). Nelze mu tedy tuto práci nařídit s tím, že za ni obdrží náhradní volno. Naopak prioritu má mzdová (platová) kompenzace. Ani zaměstnanec se tak nemůže náhradního volna bez souhlasu zaměstnavatele domáhat. Dohodnuté náhradní volno musí být poskytnuto nejpozději **do konce 3. kalendářního měsíce** následujícího po výkonu práce přesčas **nebo v jinak dohodnuté době** (delší, ale i kratší). Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v této době, a to bez ohledu na důvody (včetně např. nepřítomnosti zaměstnance v práci, ať již pro nemoc či z jiných důvodů), přísluší zaměstnanci:

- stanovený příplatek, je-li zaměstnanec odměňován mzdou,
- plat za tuto práci včetně příplatku, je-li odměňován platem.

#### **Příklad**

*Zaměstnanec pracoval přesčas dne 11. ledna a za tuto práci bylo dohodnuto poskytnutí náhradního volna. Protože nebyla dohodnuta jiná doba, v níž má být náhradní volno čerpáno, musí je zaměstnavatel poskytnout do 30. dubna (do 3 kalendářních – nikoliv běžných – měsíců po konání příslušné práce). Nebude-li v této době náhradní volno poskytnuto, musí být zaměstnanci vyplacena mzdová (platová) kompenzace za tuto práci, a to ve mzdě za měsíc duben. Přitom pro výpočet příslušného příplatku lze použít průměrný výdělek, který byl aktuální v den výkonu této práce (11. ledna), tj. zjištěný z rozhodného období IV. čtvrtletí předchozího roku. Mohl by to však být i průměrný výdělek platný v den, kdy opětovně vznikl nárok na příplatek, tj. k 30. dubnu (zjištěný z I. čtvrtletí). Zákon tuto otázku neřeší, avšak je vhodné, aby si k tomu zaměstnavatel stanovil své pravidlo (je možné i takové, že bude použit ten z obou průměrných výdělků, který je pro zaměstnance výhodnější).*

Náhradní volno za práci přesčas se poskytuje v délce odpovídající době, v níž byla příslušná práce konána. Za jednu hodinu takové práce tedy přísluší jedna hodina náhradního volna (o souběhu práce přesčas a ve svátek bude pojednáno dále). Zákon ale při odměňování mzdou nebrání možnosti přiznat delší náhradní volno, než je rozsah vykonané práce přesčas, nebo poskytnout po dobu náhradního volna určitý peněžitý benefit (nikoliv ale mzdu ani náhradu mzdy).

Složitější otázkou je, jak má být poskytnuto náhradní volno za práci přesčas zaměstnanci **s pružnou pracovní dobou**. Avšak s ohledem na skutečnost, že délka vykonané práce přesčas je vždy přesně časově vymezena, by neměl vzniknout žádný problém. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel stanovil v jednotlivých směnách obvykle **základní pracovní dobu**, je možné zaměstnanci poskytnout náhradní volno i jen v rámci základní pracovní doby, takže např. při odpracování 8 hodin práce přesčas a základní pracovní době v délce 4 hodin by měl ve skutečnosti náhradní volno 2 dny. Ale jen doba jeho čerpání se posuzuje pro účely naplnění fondu pracovní doby jako výkon práce, takže nezapočtenou dobu, kterou činí volitelné úseky pracovní doby, si bude muset zaměstnanec v rámci vyrovnávacího období odpracovat. Jestliže by zaměstnavatel poskytoval zaměstnanci náhradní volno za pevnou délku směny (což nelze vyloučit), celá tato doba by se považovala pro účely naplnění fondu pracovní doby ve vyrovnávacím období za odpracovanou dobu. Lze doporučit, aby byl konkrétní postup sjednán v kolektivní smlouvě nebo stanoven vnitřním předpisem.

## **Dotaz**

***V praxi uvažují někteří zaměstnavatelé o tom, že po dohodě se zaměstnancem poskytnou tomuto dopředu náhradní volno za práci přesčas, která vykonána teprve bude. Je takový postup přípustný?***

## **Odpověď:**

*K dotazu zaujalo dne 8. listopadu 2014 výkladové stanovisko Kolegium expertů AKV (XV./16.), jehož úplné znění lze nalézt na [www.akvpracpravo.cz](http://www.akvpracpravo.cz), z něhož cituji: „Poskytnutí náhradního volna zaměstnanci za jeho budoucí práci přesčas je **pojmově vyloučeno**. Náhradní volno je totiž **sjednanou alternativou** k příplatku ke mzdě za práci přesčas nebo platu za práci přesčas. Právo zaměstnance na takový příplatek nebo plat je přitom **vázáno na výkon práce**, což odpovídá ustanovení § 109 odst. 1 ZP, podle kterého mzda nebo plat přísluší zaměstnanci až na výjimky za vykonanou práci.*

*Přehlédnout nelze ani to, že **potenciální práce přesčas by nakonec nemusela být z toho či onoho důvodu po zaměstnanci zaměstnavatelem požadována**, což by zpochybnilo samotnou povahu náhradního volna, a že dopředu nelze ani přesně říci, **v jakém rozsahu bude této případné práce přesčas potřeba**, byť od doby trvání takové práce se odvozuje i délka náhradního volna.“*

**Dovětek autora:** Řešením je poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy, které si může zaměstnanec na základě dohody následně napracovat, s čímž počítá ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) ZP.